
Vergaderjaar 2025-2026

36 744 Wijziging van de Werkloosheidswet en enige andere wetten vanwege aanpassing van de Regeling dienstverlening aan huis (Wet aanpassing Regeling dienstverlening aan huis)

C **NOTA NAAR AANLEIDING VAN HET VERSLAG**
Ontvangen 16 april 2026

Hierbij bied ik u, mede namens de Staatssecretaris van Financiën, en in overeenstemming met de Minister van Langdurige Zorg, Jeugd en Sport en de Staatssecretaris van Justitie en Veiligheid, de nota naar aanleiding van het verslag inzake het bovenvermelde voorstel aan.

De Minister van Langdurige Zorg, Jeugd en Sport en ik kijken uit naar de verdere behandeling in uw Kamer. Deze behandeling schept duidelijkheid over de geldende regels en de compensatie die aan budgethouders wordt uitgekeerd zodra deze wet is aangenomen. Ook om de periode van de aan dit wetsvoorstel toegekende terugwerkende kracht tot 1 januari 2026 zo kort mogelijk te laten duren, vragen wij uw aandacht voor spoedige behandeling in uw Kamer.

De Minister van Sociale Zaken en Werkgelegenheid,

J.A. Vijlbrief

De regering is de vaste commissie voor Sociale Zaken en Werkgelegenheid erkentelijk voor de aandacht die zij aan het onderhavige wetsvoorstel heeft geschonken en voor de door haar daarover gestelde vragen. De vragen worden mede namens de Staatssecretaris van Financiën en in overeenstemming met de Minister van Langdurige Zorg, Jeugd en Sport en de Staatssecretaris van Justitie en Veiligheid, zo veel mogelijk beantwoord in de volgorde van het verslag. Voor zover vragen, vanwege overeenkomst in onderwerp, gezamenlijk beantwoord zijn, is dit vermeld.

2. Hoofdpijnen van het voorstel

*De leden van de fracties **GroenLinks-PvdA** en **OPNL** merken op dat het wetsvoorstel mede voortvloeit uit Europees recht en een uitspraak van de Centrale Raad van Beroep, waarin is geoordeeld dat de huidige regeling voor pgb-zorgverleners onvoldoende toegang biedt tot werknemersverzekeringen. Hoe beoordeelt de regering de proportionaliteit van het wetsvoorstel, mede gezien de financiële en administratieve gevolgen voor budgethouders van het volledig onderbrengen van pgb-zorgverleners onder de werknemersverzekeringen?*

Het wetsvoorstel betreft, zoals de leden van de fracties GroenLinks-PvdA en OPNL al aangeven, een uitwerking van de uitspraak van de Centrale Raad van Beroep van 30 maart 2023¹. De regering acht het wetsvoorstel proportioneel en in lijn met deze uitspraak van de hoogste bestuursrechter. Voor budgethouders die nu gebruik maken van arbeidsovereenkomsten onder de Regeling dienstverlening aan huis (Rdah), komen er een aantal verplichtingen bij: premieplicht voor werknemersverzekeringen en loondoorbetaling bij ziekte voor 104 in plaats van 6 weken. Op een bij koninklijk besluit te bepalen tijdstip komen daar de preventieve toets bij ontslag en een mogelijkheid voor de zorgverlener onder de Rdah om een beroep te doen op de Wet flexibel werken bij. Dit zijn in het pgb echter geen nieuwe verplichtingen. In voorkomende gevallen wordt op dit moment namelijk ook gebruik gemaakt van zorgovereenkomsten die onder het volledige arbeids- en sociaalzekerheidsrecht vallen. Dit zijn arbeidsovereenkomsten waarbij een zorgverlener voor vier of meer dagen per week werkt bij een budgethouder. Met inachtneming van de uitgebreide ondersteuning die de SVB biedt bij het werkgeverschap voor budgethouders, vindt de regering het volledig onderbrengen van pgb-zorgverleners onder de werknemersverzekeringen en het arbeidsrecht passend en proportioneel. Temeer omdat het pgb hiermee een volwaardig alternatief is voor zorgverleners, waar gewerkt kan worden met gelijke rechten. Deze gelijke rechten sluiten ook aan bij de uitspraak van de Centrale Raad van Beroep van 30 maart 2023.

Kan de regering in een overzicht duiden welke van de voorgestelde wijzigingen in de wetgeving wel of niet noodzakelijk zijn om aan de betreffende rechtspraak en het Europese recht te voldoen? In hoeverre is onderzocht of een beperktere aanpassing van de wetgeving mogelijk zou zijn geweest waarmee aan de verplichtingen vanuit Europees recht en rechtspraak wordt voldaan? De gemiddelde verhoging van de werkgeverslasten wordt ingeschat op circa 20%.² Kan de regering aangeven hoe hoog deze lasten zouden zijn indien de aanpassingen zouden zijn beperkt tot hetgeen strikt noodzakelijk is op grond van het Europese recht en desbetreffende rechtspraak?

De leden van de GroenLinks-PvdA en OPNL-fracties vragen onder meer naar de proportionaliteit van het wetsvoorstel aanpassing Regeling dienstverlening aan huis (Rdah). Op een aantal onderdelen is het wetsvoorstel door aangenomen amendementen van de Tweede Kamer aangepast.

Hieronder volgt een tabel met de verschillende onderdelen van het wetsvoorstel evenals de status. In de tekst onder de tabel wordt toegelicht hoe deze zich, naar het oordeel van de regering, verhouden tot de uitspraak van de Centrale Raad van Beroep van maart 2023³.

¹ Centrale Raad van Beroep 30 maart 2023, ECLI:NL:CRVB:2023:481.

² Kamerstukken II 2024/25, 36744, nr. 3, p. 33.

³ Centrale Raad van Beroep 30 maart 2023, ECLI:NL:CRVB:2023:481.

Onderdeel uitzondering Rdah bij pgb	Wetsvoorstel bij EK
Toegang zorgverleners tot werknemersverzekeringen (WW, ZW, WIA, WAZO)	Inwerkingtreding met terugwerkende kracht tot en met 1 januari 2026. Hier wordt in de praktijk al met terugwerkende kracht tot de uitspraak van de rechtbank Rotterdam van 16 december 2021 uitvoering aan gegeven.
Inning premies	Inwerkingtreding met terugwerkende kracht tot en met 1 januari 2026
Loondoorbetaling bij ziekte - verlenging periode van loondoorbetaling bij ziekte van 6 naar (minimaal) 104 weken	Inwerkingtreding met terugwerkende kracht tot en met 1 januari 2026
Meer ontslagbescherming (preventieve toets: toestemming UWV of ontbindingsprocedure bij kantonrechter)	Inwerkingtreding op een nader bij KB te bepalen tijdstip (geen terugwerkende kracht)
Wet flexibel werken	Inwerkingtreding op een nader bij KB te bepalen tijdstip (geen terugwerkende kracht)
Scholingsverplichtingen werkgever volgend uit 7:611a lid 2 BW	Dit onderdeel is uit het wetsvoorstel geschrapt. De uitzonderingen onder de Rdah blijven bestaan.
Invoering van het wetsvoorstel voor de niet bij de overheid (SVB) bekende pgb-budgethouders en -zorgverleners	Inwerkingtreding op een nader bij KB te bepalen tijdstip (geen terugwerkende kracht)
Evaluatie	Eén jaar na inwerkingtreding van het wetsvoorstel vindt een invoeringstoets plaats. Na twee jaar vindt evaluatie over de compensatie van budgethouders die pgb ontvangen op grond van de Wet langdurige zorg (Wlz) en de Zorgverzekeringswet (Zvw) plaats. Na drie jaar vindt evaluatie plaats over de doeltreffendheid van het wetsvoorstel en de werking in de praktijk.

De regering is van oordeel dat de voorgestelde wijzigingen noodzakelijk zijn om te voldoen aan de aangehaalde uitspraak van de Centrale Raad van Beroep. De Centrale Raad van Beroep heeft in die uitspraak, in een zaak die handelde over de uitsluiting van de verzekering voor de Werkloosheidswet van een pgb-zorgverlener onder de Rdah, geoordeeld dat er sprake is van verboden indirecte discriminatie van vrouwen. De argumenten die de Centrale Raad van Beroep in zijn uitspraak aanhaalt kunnen eveneens van toepassing zijn op de andere uitzonderingen in de Rdah. Tijdens de Tweede Kamerbehandeling van dit wetsvoorstel zijn door diverse Kamerleden echter zorgen geuit ten aanzien van de uitzonderingen in het ontslagrecht en de Wet flexibel werken. De regering heeft begrip voor de door de Kamerleden geuite zorgen die zien op het (met terugwerkende kracht) invoeren van de preventieve toets bij ontslag en de mogelijkheid tot het doen van een beroep op de Wet flexibel werken. De betreffende onderdelen treden dan ook niet met terugwerkende kracht per 1 januari 2026 in werking, maar op een later bij koninklijk besluit te bepalen tijdstip. Het moment van inwerkingtreding zal afhankelijk zijn van jurisprudentie die uiteraard door de regering zal worden gevolgd.

Door een aangenomen amendement⁴ is de wijziging ten aanzien van scholing in het wetsvoorstel vervallen. Hier is sprake van een risicoweging: het is mogelijk dat door de rechter op een later moment geoordeeld wordt dat ook hierbij sprake is van ongeoorloofde indirecte discriminatie van vrouwen. Tegelijkertijd was het de verwachting van de regering dat van de uitzondering ten aanzien van scholing maar beperkt gebruik gemaakt zou worden (zie hierover meer verderop in deze nota

⁴ Kamerstukken II 2024/25, 36744, nr. 26.

naar aanleiding van het verslag). De praktische impact van het in stand houden van deze uitzondering in het Burgerlijk Wetboek zal aldus naar verwachting gering zijn.

De aanvullende werkgeverslasten voor budgethouders bedragen rond de 20% van het brutoloon van de zorgverlener met een arbeidsovereenkomst onder de Rdah. Voor de budgethouders die gebruik maken van de ondersteuning door de SVB is hiervoor tijdelijke compensatie door het ministerie van VWS geregeld. Het wetsvoorstel treedt nog niet in werking voor budgethouders die pgb ontvangen vanuit de Zorgverzekeringswet (Zvw) en die op 31 december 2025 geen gebruik maakten van de dienstverlening van de SVB.

Bij eventuele inwerkingtreding van het onderdeel dat ziet op de aanvullende ontslagbescherming en invoering van een preventieve toets bij ontslag kan sprake zijn van een verhoging van het aantal juridische procedures. De mogelijke extra kosten zijn niet te kwantificeren. De budgethouder kan - ingeval van een juridische procedure- gebruik maken van ondersteuning door de rechtsbijstandsverzekeraar van de SVB. Eventuele aanvullende kosten in de gevallen dat een zorgverlener een beroep doet op de Wet flexibel werken zijn eveneens niet te kwantificeren. Het is echter niet de verwachting dat dit vaak zal voorkomen.

De leden van de fracties van GroenLinks-PvdA en OPNL hebben daarnaast nog enkele vragen met betrekking tot rechtsgelijkheid en rechtsbescherming.

De modelovereenkomst van de Sociale Verzekeringsbank voor partner- en familie zorg betreft een overeenkomst van opdracht. Kan de regering bevestigen dat bij een overeenkomst van opdracht in beginsel geen sprake is van werkgeverschap van de pgb-houder? Wat is het percentage van het aantal pgb-houders dat op dit moment een dergelijke overeenkomst van opdracht heeft? Wat is het percentage van pgb-houders waarvoor op basis van het wetsvoorstel de werkgeververplichtingen ontstaan?

In totaal zijn er in 2024 233.000 zorgovereenkomsten bekend bij de SVB. Hiervan is het aandeel van het type overeenkomst van opdracht met een familielid 36% (83.494). Indien de zorgverlener werkzaam is op basis van een overeenkomst van opdracht, is geen sprake van een arbeidsovereenkomst en dus ook geen sprake van werkgeverschap. Dit wetsvoorstel is niet van toepassing op die situaties.

Het wetsvoorstel aanpassing Rdah is alleen van toepassing op arbeidsovereenkomsten. De SVB geeft aan dat in 2024 26.770 arbeidsovereenkomsten bekend zijn die onder de Rdah vallen. Dit betreft ongeveer 11,5% van het totale aantal bij de SVB bekende overeenkomsten.

In onderstaande tabel is per zorgwet aangegeven hoeveel budgethouders en zorgverleners nu een arbeidsovereenkomst hebben die onder de Rdah valt. Dit betreffen aantallen over 2024.

Telling 2024	Jeugdwet	Wlz	Wmo	Zvw*	Totaal
Unieke budgethouders	696	8.281	5.063	456	14.496
Unieke zorgverleners	1.034	16.572	5.863	1.000	24.469
Unieke zorgovereenkomsten	1.130	18.069	6.528	1.043	26.770

*Dit zijn alleen de cijfers voor de groep budgethouders die pgb vanuit de Zvw ontvangen en vrijwillig hun salarisadministratie bij SVB hebben ondergebracht.

De budgethouders met een arbeidsovereenkomst onder de Rdah, op wie dit wetsvoorstel van toepassing is, hebben overigens reeds werkgeversverplichtingen. Zij zijn al werkgever; dit staat los van dit wetsvoorstel. Wel gaan er, zoals reeds aangehaald, aanvullende werkgeversverplichtingen gelden. In 2024 waren er ongeveer 14.500 budgethouders met een arbeidsovereenkomst onder de Rdah. De inwerkingtreding van dit wetsvoorstel ziet op de budgethouders met een arbeidsovereenkomst onder de Rdah die pgb ontvangen vanuit de Wet maatschappelijke ondersteuning (Wmo), Wet langdurige zorg (Wlz) en Jeugdwet evenals de budgethouders die pgb ontvangen vanuit de Zvw en per 31 december 2025 gebruik maakten van de dienstverlening van de SVB

Voor het overige deel van de Zvw-budgethouders die op 31 december 2025 geen gebruik maakten van de dienstverlening van de SVB zoekt het ministerie van VWS, samen met zorgverzekeraars, naar mogelijkheden voor (tijdelijke) compensatie voor de aanvullende werkgeverslasten. Voor hen treedt het wetsvoorstel op een later, bij koninklijk besluit te bepalen, moment in werking.

Kan de regering bevestigen dat in de huidige situatie en op basis van het wetsvoorstel een dergelijke overeenkomst van opdracht alleen kan worden gebruikt wanneer de zorgverlener een partner of eerste- of tweedegraads familielid is? Op welke wijze wordt het begrip partner in het kader van dit wetsvoorstel gedefinieerd? Kan de regering toelichten of en wanneer een dergelijke constructie mogelijk is wanneer de zorgverlener en de pgb houder op een andere wijze duurzaam een huishouden delen dan vanuit partnerschap of als eerste- of tweedegraads familielid?

De omstandigheden van het geval bepalen wat voor soort zorgovereenkomst van toepassing is. Dat kan een arbeidsovereenkomst zijn, maar ook een overeenkomst van opdracht. Het is dus niet zo dat een overeenkomst van opdracht alleen gebruikt kan worden indien de zorgverlener een partner of eerste- of tweedegraads familielid is van de zorgverlener. In de praktijk zal vooral bepalend zijn of sprake is van een gezagsverhouding tussen de budgethouder en de zorgverlener, waarbij het van belang is hoe deze in de praktijk met elkaar samenwerken. Indien geen sprake is van een gezagsverhouding kan gewerkt worden op basis van een overeenkomst van opdracht.

Dit wetsvoorstel definieert het begrip 'partner' niet en wijzigt niks aan het onderscheid tussen een arbeidsovereenkomst of overeenkomst van opdracht. Het wetsvoorstel wijzigt regels die van toepassing zijn bij bepaalde arbeidsovereenkomsten in het pgb -de arbeidsovereenkomst onder de Rdah-, maar wijzigt niks aan het toetsingskader van het type overeenkomst.

De aan het woord zijnde leden begrijpen dat in veel gevallen de loonadministratie en betalingen plaatsvinden via de Sociale Verzekeringsbank, terwijl in andere situaties de dienstverleningsrelatie op een andere wijze wordt vormgegeven. Kan de regering toelichten hoe op grond van het wetsvoorstel de rechtspositie van zowel budgethouder als zorgverlener voldoende wordt beschermd, met name wanneer feitelijke beslissingen over de arbeidsrelatie door een derde worden genomen? Kan de regering aangeven waarom de invoering van de regeling verschillend kan uitwerken voor zorgrelaties die via de SVB lopen en zorgrelaties die op andere wijze zijn georganiseerd? Hoe wordt voorkomen dat dergelijke verschillen, zoals het al dan niet van toepassing zijn van een transitieperiode, leiden tot rechtsongelijkheid in vergelijkbare situaties?

Het overgrote gedeelte van de pgb-houders dat werkgever is wordt ondersteund door de SVB. In drie van de vier zorgwetten is ondersteuning van de SVB immers verplicht. In de Zorgverzekeringswet is er geen sprake van een verplichting, maar kan de pgb-budgethouder hier zelf voor kiezen. Van de Zvw-budgethouders maken ongeveer 5.000 gebruik van de ondersteuning van de SVB. Daaronder waren er vorig jaar minder dan 500 budgethouders die ook overeenkomsten hadden die onder de Rdah vielen. Deze overeenkomsten vallen ook onder de inwerkingtreding met terugwerkende kracht. Alleen de groep die op 31 december 2025 niet bekend was bij de SVB valt niet onder de terugwerkende kracht. Voor hen betekent dit dat het wetsvoorstel op een nader bij koninklijk besluit te bepalen moment in werking treedt. Dit is naar verwachting uiterlijk 1 januari 2027. De reden hiervoor is dat voor hen nog geen compensatie georganiseerd kan worden (zij zijn immers niet bij een overheidsinstantie bekend) en vanwege dat gebrek aan overheidssteuning is het naar verwachting ondoenlijk om dit wetsvoorstel met terugwerkende kracht uit te voeren. Alles afwegende vindt de regering dit onderscheid noodzakelijk. Er is immers geen sprake van gelijke gevallen, vanwege het verschil in overheidssteuning en compensatie. Tegelijkertijd wordt de rechtspositie van alle gevallen na inwerkingtreding van het wetsvoorstel gelijk.

*Volgens de leden van de **VVD**-fractie zet de verdere juridisering in dit wetsvoorstel de flexibiliteit van het organiseren van zorg via het pgb onder druk. Hoe beoordeelt de regering dit?*

De regering erkent dat het zelf en flexibel inkopen van zorg door een budgethouder, één van de inrichtingsprincipes is van het pgb. Tegelijkertijd geldt ook in het pgb dat zorgverleners rechten hebben. Dat geldt zowel voor de zorgverleners die onder een overeenkomst van opdracht voor bijvoorbeeld familieleden werken, als diegenen die onder een arbeidsovereenkomst zorg leveren. Flexibiliteit is daarbij in deze gevallen een uitruil tussen de rechten van de zorgverlener en de plichten van de budgethouder. Budgethouders worden bij de uitvoering van deze werkgeverstaken zo veel als mogelijk ondersteund door de SVB. Ook zijn deze verplichtingen niet nieuw. Een significant aantal budgethouders had deze plichten al voor de wetswijziging aanpassing Regeling dienstverlening aan huis. Met dit in gedachten, ziet de regering dat de regeldruk voor budgethouders in voorkomende gevallen toeneemt, maar dat de flexibele inkoop van zorg niet verder onder druk komt te staan.

Deze leden maken zich zorgen dat de flexibiliteit waarmee in wisselende zorgbehoeften kan worden voorzien, met daarbij de inzet van passende zorgmedewerkers, onder druk komt te staan zodra het werkgeverschap bij de budgethouder ligt. Hoe waarborgt de regering dat de flexibiliteit in de zorgrelatie behouden blijft wanneer het werkgeverschap bij de budgethouder ligt? Is de regering het met deze leden eens dat de werking van dit wetsvoorstel, waarbij taken worden overgenomen zonder dat de bijbehorende verantwoordelijkheid wordt overgedragen, een mogelijk precedent kan scheppen voor andere regelingen?

De regering wil graag benadrukken dat in alle gevallen die onder dit wetsvoorstel vallen, er al sprake is van werkgeverschap. Daarnaast is en blijft het principe van het pgb dat een budgethouder zelf kan besluiten wie zorg levert op welk moment. Deze flexibiliteit komt niet verder onder druk te staan met het voorliggende wetsvoorstel.

De regering signaleert wel in algemene zin de dilemma's tussen de nieuwe beweging richting meer zekerheid op de arbeidsmarkt bij flexibele contracten, het doenvermogen van pgb-houders én de vrijheid binnen en vormgeving van het pgb. Daarbij neemt de regering ook de constatering over van een groot gedeelte van de Tweede Kamer dat het doenvermogen voor pgb-houders om het werkgeverschap goed uit te voeren beperkt is. Tegelijkertijd stuiten uitzonderingen in het arbeidsrecht specifiek voor pgb-houders ook snel op (de juridische) gelijke behandelingsgrenzen die gelden voor onderscheid tussen werknemers. Mogelijke oplossingen hiervoor brengen forse vragen en consequenties met zich mee. Dit verder verkennen is wel een prioriteit mede gelet op de genoemde juridische risico's rond gelijke behandeling. Daarom is de regering reeds begonnen met het inrichten van een verkenning naar aanleiding van de aangenomen motie van het Kamerlid Flach (SGP)⁵, waarin wordt opgeroepen een verkenning uit te voeren naar een vereenvoudigd en verlicht regime voor budgethouders, waarbij het verlichten van de administratieve lasten en de arbeidsrechtelijke verplichtingen nadrukkelijk wordt betrokken.

Deze leden vragen de regering daarnaast hoe dit wetsvoorstel zich verhoudt tot de wens van uitvoerende partijen om regelingen te vereenvoudigen? Welke mogelijkheden op korte en langere termijn ziet de regering om vereenvoudiging aan te brengen binnen het pgb-stelsel?

De regering erkent dat het voor budgethouders ingewikkelder kan worden om werkgever te zijn wanneer het verlichte regime onder de Regeling dienstverlening aan huis niet meer geldt. Tegelijkertijd is het zo dat met deze wetwijziging wordt beoogd dat er één regime voor het werkgeverschap geldt in het pgb; tot nu toe zijn dat er twee. Daarom brengt deze wetwijziging ook een kleine vereenvoudiging met zich mee voor uitvoerders. Zoals genoemd in het voorgaande antwoord, ziet de regering wel dat het werkgeverschap in toenemende mate tot administratieve druk leidt. Daarom start de regering met een verkenning om te bezien of en zo ja welke mogelijkheden er zijn om deze spanning weg te nemen.

De aan het woord zijnde leden merken op dat in het verleden er verschillende signalen naar voren zijn gekomen over fraude binnen het pgb-stelsel. Hoe verwacht de regering dat het voorliggende wetsvoorstel de fraudegevoeligheid laat afnemen en welke maatregelen worden genomen om fraude binnen de pgbsector tegen te gaan?

Werkgeverschap in het pgb volgt uit de relatie tussen budgethouder en zorgverlener. Daarbij zijn er geen signalen dat het gebruik van arbeidsovereenkomsten -al dan niet onder de Rdah- tot meer fraudegevallen leidt. Het voorliggende wetsvoorstel bevat derhalve ook geen aanvullende maatregelen om fraude tegen te gaan.

De leden van de CDA-fractie lezen dat dit wetsvoorstel tot doel heeft uitvoering te geven aan een uitspraak van de Centrale Raad van Beroep. Echter, deze uitspraak ging alléén over sociale zekerheid, niet over allerlei arbeidsrechtelijke verplichtingen die het voor budgethouders ondoenbaar maken. Deze leden hebben vernomen dat in het vooroverleg op SZW door leden van de SGP-fractie en de CDA-fractie van de Tweede Kamer is aangedrongen op het uitsluiten van alle arbeidsrechtelijke verplichtingen in dit wetsvoorstel. Een daarvoor breed opgesteld amendement werd ontraden, omdat het een juridische onmogelijkheid zou zijn om afdrachten voor sociale zekerheid los te koppelen van arbeidsrechtelijke verplichtingen, anders dan de verplichtingen die nu wél al door de Tweede Kamer uit het oorspronkelijke wetsvoorstel zijn geamendeerd of waarvan de inwerkingtreding is opgeschort. Dit zou te maken hebben met het feit dat de SVB en het UWV het voorstel al in uitvoering hebben genomen. Deze leden lezen de argumentatie voor het ontraden voor een volledige uitsluiting daarvan niet terug bij de behandeling van het wetsvoorstel in de Tweede Kamer. Kan de regering hier alsnog op ingaan? Kan de regering ook aangeven hoe uitvoering gegeven gaat worden aan het amendement van het lid Bühler over een uitzondering op de inwerkingtreding van een aantal werkgeversverplichtingen⁶?

Het is juist dat de uitspraak van de Centrale Raad van Beroep van maart 2023 ziet op de toegang tot de werknemersverzekeringen. In deze casus ging het om de afwijzing door UWV van een uitkering in het kader van de Werkloosheidswet. Zoals toegelicht in de beantwoording van de vragen van de GroenLinks-PvdA- en OPNL-fracties kan de argumentatie van de Centrale Raad van Beroep, die leidde tot het oordeel dat sprake was van verboden indirecte discriminatie van vrouwen, ook toegepast worden op de uitzonderingen in het arbeidsrecht. Het eerdere amendement van de leden Bühler en Flach⁷ dat wordt aangehaald door de leden van de CDA-fractie had ook tot gevolg dat de uitzonderingen wat betreft de premies werknemersverzekeringen zouden vervallen. Dat zou tot gevolg hebben dat de zorgverleners onder de Rdah wél toegang zouden krijgen tot de werknemersverzekeringen, maar zonder dat hiervoor -net zoals voor alle andere werknemers- premies afgedragen hoeven te worden. Dat vindt de regering niet wenselijk. Dat past ook niet binnen het huidige stelsel van de sociale zekerheid, en zou bovendien nieuwe rechtsongelijkheid tot gevolg hebben. Ook voor de pgb-zorgverleners met een arbeidsovereenkomst voor vier dagen of meer per week (niet onder de Rdah) worden, net als voor alle andere verzekerde werknemers, premies afgedragen.

⁵ Kamerstukken II 2025/26, 36744, nr. 30.

⁶ Kamerstukken II 2025/26, 36744, nr. 29.

⁷ Kamerstukken II 2025/26, 36744, nr. 21.

Naar aanleiding van het aannemen van het latere amendement van het lid Bühler⁸ dient de uitvoering door de SVB op een drietal punten aangepast te worden. Het artikel omtrent scholing wordt uit de wet geschrapt en de artikelen omtrent het ontslagrecht/ontslagvergunning en de Wet Flexibel werken worden opgeschort. Deze wijzigingen in het wetsvoorstel vragen geen grote IT-aanpassingen van de SVB, waardoor de impact van het amendement voor de uitvoering door de SVB laag is. Het aangenomen amendement heeft geen impact wat betreft de inning van de premies werknemersverzekeringen. De SVB kan dan ook uitvoering geven aan het amendement van het lid Bühler.

Deze leden maken zich grote zorgen over de uitvoerbaarheid van voorliggend wetsvoorstel. De bedoeling - bescherming van sociale zekerheid bij werknemers - is goed, maar de verplichtingen uit deze wet zijn voor de budgethouders volgens deze leden onwerkbaar. Feitelijk wordt het pgb hiermee om zeep geholpen. Dat kan toch niet de bedoeling van dit wetsvoorstel zijn? Kan de regering hierop reflecteren?

De regering heeft onderzocht in hoeverre alle uitzonderingen uit de Rdah in stand kunnen blijven en voor welke groepen werknemers.

De regering wil voorts benadrukken dat er ook voor dit wetsvoorstel een significant aantal werkgevers in het pgb zitten die geen gebruik maken van het verlichte regime onder de Rdah. Voor deze groep is het tot nu toe altijd uitvoerbaar gebleken. Daarbij ondersteunt de SVB de werkgever bij vrijwel alle plichten die bij het werkgeverschap komt kijken, inclusief het voeren van de volledige salarisadministratie. De regering heeft naar aanleiding van dit wetsvoorstel ook structureel meer geld vrijgemaakt voor de uitvoering van deze taak door de SVB. Daarom is de regering van mening dat het wegnemen van het verlichte regime onder de Rdah, uitvoerbaar is voor betrokken budgethouders en dat derhalve het pgb haar bestaansrecht behoudt.

*De leden van de **PVV**-fractie vragen de regering waarom zij het noodzakelijk acht de uitzonderingspositie van pgb-zorgverleners binnen de Regeling dienstverlening aan huis volledig te beëindigen en waarom een minder ingrijpende aanpassing van de regeling volgens de regering niet zou volstaan. Welke alternatieve oplossingsrichtingen zijn onderzocht om de geconstateerde problematiek op te lossen, en waarom zijn deze alternatieven uiteindelijk niet gekozen?*

In hoeverre vloeit dit wetsvoorstel rechtstreeks voort uit jurisprudentie van de rechter en in hoeverre betreft dit een beleidsmatige keuze van de regering?

Zie hiervoor het antwoord op de vragen van de leden van de GroenLinks-PvdA- en OPNL-fracties. De regering heeft voor de uitzonderingen uit de Rdah onderzocht in hoeverre deze in stand kunnen blijven en voor welke groepen werknemers. De regering is daarbij in beginsel tot het oordeel gekomen dat de argumentatie van de Centrale Raad van Beroep alleen voor pgb ook toegepast kan worden op de overige uitzonderingen uit de Rdah.

*De leden van de **SP**-fractie vragen de regering of het geamendeerde wetsvoorstel nog wel zal werken zoals deze oorspronkelijk bedoeld was. Tevens vragen deze leden wat de gevolgen zijn van de aangenomen amendementen voor de uitvoering van de wet.*

Daarnaast hebben deze leden de volgende vragen over het amendement van de leden Flach en Bühler over het intact laten van de uitzondering ten aanzien van scholing van zorgverleners.⁴

- 1. Kan de regering toelichten wat het effect is van het in stand laten van de uitzondering op scholing voor zorgverleners die minder dan vier dagen per week werken? In hoeverre blijft hierdoor een verschil bestaan in arbeidsrechten tussen zorgverleners die via een pgb werken en andere zorgverleners?*
- 2. Acht de regering het wenselijk dat juist in sectoren waar veel kwetsbare werknemers werken een uitzondering op scholingsrechten blijft bestaan?*
- 3. In hoeverre kan het ontbreken van scholingsmogelijkheden gevolgen hebben voor de kwaliteit van zorg, de duurzame inzetbaarheid van zorgverleners in deze sector en hun mogelijkheden om zich binnen de zorgsector verder te ontwikkelen?*
- 4. Ziet de regering mogelijkheden om de zorgverleners die hieronder vallen alsnog tegemoet te komen?*

In artikel 7:611a BW is onder meer de verplichting opgenomen voor de werkgever om de werknemer in staat te stellen scholing te volgen die noodzakelijk is voor de uitoefening van zijn functie. Deze verplichting is niet uitgezonderd in de Rdah en geldt dus nu al. In het tweede lid van dit artikel is opgenomen dat indien de werkgever verplicht is deze scholing aan te bieden, hij dit kosteloos moet doen, de tijd die aan scholing wordt besteed wordt beschouwd als arbeidstijd en, indien mogelijk, de scholing plaatsvindt tijdens de tijdstippen waarop arbeid verricht moet worden. Deze verplichting is wel uitgezonderd onder de Rdah. Hieronder vallen in principe niet opleidingen die werknemers verplicht moeten volgen voor het verkrijgen of behouden van een beroepskwalificatie.

⁸ Kamerstukken II 2025/26, 36744, nr. 29.

Door het amendement blijft dezelfde uitzondering in het Burgerlijk Wetboek voor de scholingsrechten in stand. Dit heeft tot gevolg dat voor de budgethouder niet de verplichting gaat gelden dat de betreffende (in lid 1 van artikel 7:611a BW genoemde) scholing kosteloos en onder werktijd aangeboden moet worden.

In onder meer de memorie van toelichting bij dit wetsvoorstel is aangegeven dat in de praktijk de betekenis van dit artikel voor de groep pgb-zorgverleners beperkt zal zijn. Er zal niet vaak sprake zijn van scholing als bedoeld in artikel 7:611a BW. Bovendien kan de scholing in sommige gevallen worden betaald uit het pgb. Dit is het geval indien de scholing bijdraagt aan relevante deskundigheidsbevordering in relatie tot de te leveren zorg aan de budgethouder. Mede vanwege voornoemde redenen is de regering van mening dat het niet noodzakelijk is op dit punt aanvullende voorzieningen voor de zorgverleners te bieden.

Ook hebben de leden van de SP-fractie een tweetal vragen over het amendement van het lid Bühler over een uitzondering op de inwerkingtreding voor een aantal werkgeversverplichtingen voor pgb-houders.⁹

5. *Deelt de regering de vrees van deze leden dat concrete verbeteringen in arbeidsrechten mogelijk niet tot stand komen door het opschorten van deze onderdelen van de wet? En zo ja, kan de regering dit specificeren?*
6. *Het amendement spreekt over een "juridische noodzaak" om de bepalingen alsnog in werking te laten treden. Kan de regering toelichten wat hieronder wordt verstaan en in welke situaties daarvan sprake zou kunnen zijn?*

Vanwege de samenhang tussen de diverse vragen zullen deze door de regering gezamenlijk worden beantwoord. Door het aangenomen amendement treden de betreffende uitzonderingen in het Burgerlijk Wetboek (preventieve ontslagtoets) en de Wet flexibel werken nog niet in werking. Deze onderdelen treden op een later, bij koninklijk besluit te bepalen tijdstip in werking waarbij de bedoeling is dat de onderdelen, zoals eerder in deze nota naar aanleiding van het verslag bij de antwoorden op de vragen van de GroenLinks-PvdA- en OPNL-fracties is toegelicht, in werking treden indien jurisprudentie hiertoe noopt. Daarvan kan sprake zijn als de rechter oordeelt dat voor instandhouding van deze uitzonderingen geen rechtvaardiging bestaat. De jurisprudentie zal daartoe door de regering worden gevolgd. Het is dus inderdaad onzeker of deze wijzigingen van de arbeidsrechten tot stand zullen komen.

*De leden van de **ChristenUnie**-fractie merken op dat de uitspraak van de Centrale Raad van Beroep zich toespitst op de verplichting van werknemersverzekeringen. Dit wetsvoorstel voegt daar meer verplichtingen aan toe, zoals de verplichte verlofregeling en een verdere verankering van het reguliere ontslagrecht binnen de pgb-arbeidsovereenkomst. Waarom kiest de regering voor deze bredere interpretatie van de uitspraak van de Centrale Raad voor Beroep?*

Zoals hierboven ook is aangegeven bij de vragen van GroenLinks-PvdA en OPNL-fracties onder paragraaf 1 van deze nota is de regering van oordeel dat de voorgestelde wijzigingen noodzakelijk zijn om te voldoen aan de aangehaalde uitspraak van de Centrale Raad van Beroep. Hoewel die specifieke casus gaat over de uitzondering op de verplichte werknemersverzekeringen, kunnen de argumenten van de Raad voor pgb worden doorgetrokken naar de andere uitzonderingen in de Rdah. Tijdens de Tweede Kamerbehandeling van dit wetsvoorstel zijn door diverse Kamerleden echter zorgen geuit ten aanzien van de uitzonderingen in het ontslagrecht en de Wet flexibel werken. De regering heeft begrip voor de door de Kamerleden geuite zorgen die zien op het invoeren van de preventieve toets bij ontslag en de mogelijkheid tot het doen van een beroep op de Wet flexibel werken. De betreffende onderdelen treden dan ook niet met terugwerkende kracht per 1 januari 2026 in werking, maar op een later bij koninklijk besluit te bepalen tijdstip.

Een verdere verankering van het informeel persoonsgebonden budget in het arbeidsrecht kan de grenzen tussen het informele en het formele pgb verder doen vervagen. Hoe kijkt de regering hiernaar?

In het pgb is inderdaad sprake van formele en informele zorg. Hiervoor gelden verschillende tarieven. Van welk tarief sprake is, wordt beoordeeld op basis van verschillende eigenschappen van de zorgrelatie c.q. arbeidsrelatie. Of er sprake is van werkgeverschap is geen onderdeel van deze beoordeling. Derhalve oordeelt de regering dat dit wetsvoorstel niet leidt tot vervaging van de grenzen tussen informele en formele zorgverlening.

*De leden van de **SGP**-fractie lezen dat de uitspraak van de Centrale Raad van Beroep die oordeelt dat de huidige wetgeving leidt tot indirecte discriminatie de aanleiding is voor dit wetsvoorstel. De regering geeft aan dat dit wetsvoorstel het minst ingrijpende alternatief was en dat verscheidene alternatieven zijn afgewogen. Welke alternatieven zijn concreet afgewogen? Voldoet de voorliggende wet volgens de regering aan het subsidiariteitsbeginsel?*

⁹ Kamerstukken II 2025/26,36744, nr. 9.

Er is op verschillende manieren gekeken naar de reikwijdte van het wetsvoorstel. Daarbij is afgewogen in hoeverre de overige uitzonderingen uit de Rdah voor pgb in stand konden blijven. Daarnaast is afgewogen of en in hoeverre de Rdah in stand kon blijven voor andere groepen werknemers, zoals gastouders aan huis en de private markt. Zoals beschreven bij de antwoorden van de vragen GroenLinks-PvdA en OPNL-fracties onder paragraaf 1 van deze nota is de regering van oordeel dat het wetsvoorstel voldoet aan proportionaliteits- en subsidiariteitsbeginsel.

3. Inwerkingtreding en fasering

*De leden van de fracties van **GroenLinks-PvdA** en **OPNL** vragen de regering nader toe te lichten hoe de voorgestelde regeling zich verhoudt tot het beginsel van rechtszekerheid en kenbaarheid. In het bijzonder vanwege de terugwerkende kracht van de invoering. Kan de regering motiveren waarom inwerkingtreding van het voorstel met terugwerkende kracht in dit geval gerechtvaardigd wordt geacht? Welke risico's ziet de regering bij de toepassing met terugwerkende kracht als het gaat om rechtszekerheid en hoe zijn deze risico's beoordeeld?*

Een regeling met terugwerkende kracht in werking laten treden is niet gebruikelijk en brengt altijd bepaalde juridische risico's met zich mee omdat de rechtszekerheid van burgers in geding is. Daarom is de beleidslijn dit bij belastende regelingen alleen in uitzonderlijke gevallen te doen. In de nota van wijziging¹⁰ bij het wetsvoorstel heeft de regering onderbouwd waarom er voldoende grond is om het wetsvoorstel met terugwerkende kracht in werking te laten treden. De regering is van oordeel dat het met terugwerkende kracht laten ingaan van het wetsvoorstel geen rechtsonzekerheid creëert. Punten van overweging zijn hierbij het vertrouwensbeginsel, de redelijkheid en billijkheid, de rechtszekerheid en het verrassingseffect voor burgers.

Via Rijksoverheid.nl, de website van de SVB en UWV zijn ook pgb-zorgverleners op de hoogte gesteld van de voorgenomen wetswijziging. Voor de uitvoering heeft uitstel van het wetsvoorstel zonder terugwerkende kracht tot gevolg dat reeds in gang gezette, en deels afgeronde, processen moeten worden teruggedraaid. Latere inwerkingtreding van het wetsvoorstel dan 1 januari 2026 heeft forse consequenties voor burgers (pgb-zorgverleners en budgethouders) en uitvoering. Budgethouders zijn reeds geïnformeerd over inwerkingtreding van het wetsvoorstel per 1 januari 2026 en veel overeenkomsten zijn aangepast. Ook om die reden ligt inwerkingtreding per 1 januari 2026 voor de hand.

Gelet op de afweging tussen de relatief beperkte gevolgen voor de meeste groepen budgethouders (mede vanwege de compensatie en aanvullende ondersteuning door SVB) van het met terugwerkende kracht laten ingaan van het wetsvoorstel Rdah, de reeds gewekte verwachtingen bij budgethouders en zorgverleners over invoering per 1 januari 2026 alsmede de forse uitvoeringstechnische consequenties van latere inwerkingtreding, wegen de mogelijk nadelige gevolgen van terugwerkende kracht niet op tegen de noodzaak om dit wetsvoorstel met terugwerkende kracht tot 1 januari 2026 in te laten gaan. Deze afweging is anders voor de groep Zvw-budgethouders die voor 1 januari 2026 geen gebruik maakt van de dienstverlening van de SVB. Voor hen wordt bij koninklijk besluit een nieuwe datum voor inwerkingtreding vastgesteld.

In hoeverre is het doenvermogen van betrokken burgers, pgb-houders en dienstverleners, in het geding bij invoering van het voorstel met terugwerkende kracht? Hoe wordt gewaarborgd dat betrokken budgethouders en zorgverleners niet worden geconfronteerd met onvoorzienbare of onverwachte verplichtingen en gevolgen door de terugwerkende kracht van de invoering?

De SVB heeft in haar uitvoeringstoets opgenomen dat met de invoering van de wet budgethouders moeten voldoen aan meer werkgeverstaken, dit brengt extra verplichtingen met zich mee. Zo worden de administratieve lasten verhoogd door de bijkomende werkgeverstaken en vraagt het budgetteren meer van budgethouders nu er rekening gehouden dient te worden met de werkgeverslasten. Deze bijkomende administratieve last doet een beroep op het doenvermogen van de budgethouder. Overigens blijkt dat dit voor budgethouders die al volledig werkgever zijn uitvoerbaar is. Wel wil de regering benadrukken dat budgethouders bij het uitvoeren van deze taken volledig worden ondersteund door de SVB. Tegelijkertijd blijven budgethouders wel verantwoordelijk als werkgever.

Gelet op de beoogde inwerkingtredingsdatum 1 januari 2026, zijn budgethouders in 2025 uitgebreid geïnformeerd over de wetswijziging. Budgethouders hebben zich hier ook op voorbereid en hebben de benodigde documenten ingediend. Omdat er al uitvoering aan de wet wordt gegeven vanaf 1 januari 2026, en de voorbereiding hierop, worden budgethouders niet geconfronteerd met onvoorzienbare en onverwachte verplichtingen. Hierdoor is het ook niet de verwachting dat het doenvermogen in het geding is specifiek door inwerkingtreding met terugwerkende kracht.

*De leden van de **VVD**-fractie constateren uit gesprekken met de SVB dat het stelsel dat voortvloeit uit onderhavig wetsvoorstel al is ingevoerd. Klopt dit? En zo ja, wat zijn de redenen hiervoor? In hoeverre is het mogelijk de uitvoering terug te draaien, mocht dit wetsvoorstel in de Eerste Kamer geen meerderheid halen?*

¹⁰ Kamerstukken II 2025/26, 36 744, nr. 18.

De SVB heeft begin 2025 vanuit het ministerie van VWS, in overleg met het ministerie van SZW, de opdracht ontvangen om te starten met de implementatie van het wetsvoorstel. Dit vanwege de uitspraak van de Centrale Raad van Beroep van maart 2023. Uit de uitvoeringstoets van de SVB die ten grondslag ligt aan bovengenoemde opdracht, bleek namelijk dat de SVB ruim een jaar nodig had voor het voorbereiden van de uitvoering.

De SVB, ketenpartners en budgethouders hebben daarop dan ook de voorbereidingen getroffen, zoals het aanpassen van de IT-systemen en het informeren van budgethouders, voor de implementatie op 1 januari 2026. De SVB heeft de ministeries van VWS en SZW geïnformeerd en betrokken gedurende 2025 op de voortgang en stappen die gezet werden.

Indien de uitvoering teruggedraaid dient te worden, heeft dit grote impact op de uitvoering van de SVB en levert dit vergaande verdringingseffecten op andere IT- of beleidstrajecten op binnen de SVB. Daarnaast zullen er ook herstelacties moeten plaatsvinden om de al uitgevoerde wetswijziging terug te draaien, die ook een grote impact op budgethouders en zorgverleners zullen hebben. De SVB verwacht dat het teruggedraaien van de uitvoering van het wetsvoorstel zeker een jaar in beslag zal nemen.

*De leden van de **CDA**-fractie vragen de regering of het klopt dat de SVB al per 1 januari 2026 met de uitvoering van dit wetsvoorstel is begonnen, terwijl die nog niet door de Eerste Kamer is aanvaard. En zo ja, wat zijn de consequenties voor de uitvoering als de Eerste Kamer deze wet afkeurt?*

De regering heeft voor ervoor gekozen om de dienstverlening aan haar burgers zo voorspelbaar mogelijk te laten verlopen. Veel budgethouders en hun zorgverleners hebben zich gedurende 2025 voorbereid op de voorliggende wetswijziging. Daarom heeft de regering besloten om terugwerkende kracht toe te kennen aan het wetsvoorstel. Dit geeft ook zekerheid voor de algehele, juiste uitvoering, van het pgb.

De SVB heeft namelijk begin 2025 vanuit het ministerie van VWS, in overleg met het ministerie van SZW, de opdracht ontvangen om te starten met de implementatie van het wetsvoorstel. Dit om uitvoering te kunnen geven aan de uitspraak van de Centrale Raad van Beroep van maart 2023. De SVB, ketenpartners en budgethouders hebben dan ook voorbereidingen getroffen, zoals het aanpassen van de IT-systemen en het informeren van budgethouders, voor de implementatie op 1 januari 2026. De SVB heeft de ministeries van VWS en SZW meegenomen gedurende 2025 op de voortgang en stappen die gezet werden.

Indien de uitvoering teruggedraaid dient te worden, heeft dit grote impact op de uitvoering van de SVB en levert dit vergaande verdringingseffecten op andere IT- of beleidstrajecten op binnen de SVB. Daarnaast zullen er ook herstelacties moeten plaatsvinden om de al uitgevoerde wetswijziging terug te draaien, die ook een grote impact op budgethouders en zorgverleners zullen hebben. De SVB verwacht dat het teruggedraaien van de uitvoering van het wetsvoorstel zeker een jaar in beslag zal nemen.

*De leden van de **SGP**-fractie begrijpen dat de wet met terugwerkende kracht zal worden uitgevoerd vanaf de datum van de uitspraak van de Centrale Raad van Beroep op 16 december 2021. Het is voor deze leden echter nog onduidelijk waarom de feitelijke uitvoering van de wet vanaf 1 januari 2026 plaatsvindt, terwijl de parlementaire behandeling van het wetsvoorstel nog niet is afgerond en het wetsvoorstel nog niet is aangenomen. Kan de regering reflecteren op de vraag of dit geen rechtsonzekerheid creëert? Hoe raakt dit het doenvermogen van de betrokken budgethouders?*

De regering is van oordeel dat het met terugwerkende kracht laten ingaan van het wetsvoorstel geen rechtsonzekerheid creëert.

De SVB heeft in haar uitvoeringstoets opgenomen dat met de invoering van de wet budgethouders moeten voldoen aan meer werkgeverstaken, dit brengt extra verplichtingen met zich mee. Zo worden de administratieve lasten verhoogd door de bijkomende werkgeverstaken en vraagt het budgetteren meer van budgethouders nu er rekening gehouden dient te worden met de werkgeverslasten. Deze bijkomende administratieve last heeft mogelijk impact op het doenvermogen van deze budgethouders.

Overigens blijkt dat dit voor budgethouders die al volledig werkgever zijn uitvoerbaar is. Wel wil de regering benadrukken dat budgethouders bij het uitvoeren van deze taken volledig worden ondersteund door de SVB. Tegelijkertijd blijven budgethouders wel verantwoordelijk als werkgever. Gezien de beoogde inwerkingtredingsdatum 1 januari 2026 was, zijn budgethouders in 2025 uitgebreid geïnformeerd over de wetswijziging. Budgethouders hebben zich hier ook op voorbereid en de benodigde documenten ingediend. Omdat er al uitvoering aan de wet wordt gegeven vanaf 1 januari 2026, en gezien de voorbereiding hierop, worden budgethouders niet geconfronteerd met onvoorziene en onverwachte verplichtingen. Hierdoor is het ook niet de verwachting dat het doenvermogen in het geding is specifiek door inwerkingtreding met terugwerkende kracht.

4. Gevolgen voor de werknemer, werkgever, arbeidsmarkt, regeldruk, en Caribisch Nederland

De leden van de fracties van GroenLinks-PvdA en OPNL constateren dat het wetsvoorstel implicaties heeft voor de uitvoering, zowel voor overheidsorganisaties als voor persoonsgebonden budget (pgb)houders en dienstverleners.

Tijdens de behandeling in de Tweede Kamer is een aantal amendementen en moties aangenomen en zijn er door de minister van Sociale Zaken en Werkgelegenheid toezeggingen gedaan. Kan de regering in een overzicht aangeven wat de feitelijke implicaties zijn van de aangenomen amendementen, moties en de gedane toezeggingen, onder meer als het gaat om de uitvoerbaarheid en de consistentie van de wetgeving zoals deze nu voorligt?

Bij onder andere de beantwoording van de vragen van de GroenLinks-PvdA en OPNL-fracties onder paragraaf 2 van deze nota naar aanleiding van het verslag is reeds ingegaan op de implicaties van de aangenomen amendementen. De regering is op dit moment doende met het geven van uitvoering aan de aangenomen moties evenals de gedane toezeggingen.

Naar aanleiding van het aannemen van het amendementen dient de uitvoering bij de SVB op een drietal punten aangepast te worden. Het artikel omtrent scholing is uit het wetsvoorstel geschrapt en de artikelen omtrent het ontslagrecht/ontslagvergunning en de Wet Flexibel werken worden opgeschort. Deze uitzonderingen vragen geen grote IT-aanpassingen van de SVB, waardoor de impact van deze amendementen laag is. De SVB kan dan ook uitvoering geven aan de aangenomen amendementen.

Kan de regering nader toelichten hoe zij de uitvoerbaarheid van het werkgeverschap beoordeelt voor pgbhouders, die vanwege hun zorgbehoefte afhankelijk zijn van ondersteuning en voor dienstverleners die werknemer worden? Is onderzocht in hoeverre alternatieve modellen, waarbij het formele werkgeverschap bijvoorbeeld bij een andere organisatie wordt belegd, mogelijk of wenselijk zouden zijn vanuit het oogpunt van uitvoerbaarheid? Zo ja, welke overwegingen hebben daarbij een rol gespeeld en wat waren de uitkomsten?

De regering heeft in de voorbereiding van het wetsvoorstel veel aandacht gehad voor het doenvermogen van budgethouders en zorgverleners. Met het wetsvoorstel wordt niet geregeld dat zij werkgever en werknemer worden, want dat zijn zij voor inwerkingtreding van dit wetsvoorstel ook al. Met het wetsvoorstel komen er een aantal verplichtingen voor de budgethouders en een aantal rechten voor de zorgverleners bij. Deze verplichtingen en rechten gelden nu al voor de groep pgb-budgethouders en zorgverleners die werken met een arbeidsovereenkomst voor vier dagen of meer, waardoor de SVB al bekend is met de ondersteunende dienstverlening die zij op basis van het wetsvoorstel gaat verlenen/reeds verleend. De ondersteuning die de SVB reeds aanbiedt aan de groep budgethouders en zorgverleners is in de praktijk goed werkbaar en doenbaar voor budgethouders en zorgverleners.

Het wetsvoorstel wijzigt de vorm van werkgeverschap dus niet. In dit specifieke wetstraject is niet verkend of het wenselijk is om het formele werkgeverschap elders te beleggen. Daar geeft de uitspraak van de Centrale Raad van Beroep ook niet direct aanleiding toe. Wel is de regering begonnen met het inrichten van een verkenning onder andere naar aanleiding van de aangenomen motie van kamerlid Flach (SGP), waarin wordt opgeroepen een verkenning uit te voeren naar een vereenvoudigd en verlicht regime voor budgethouders, waarbij het verlichten van de administratieve lasten en de arbeidsrechtelijke verplichtingen nadrukkelijk wordt betrokken.

Kan de regering, mede in het licht van de problematiek rond het vaststellen van het dagloon zoals naar voren gebracht in het rapport van de Algemene Rekenkamer over fouten bij WIA-uitkeringen¹¹, aangeven in hoeverre vergelijkbare problematiek zich kan voordoen bij de berekening van het dagloon bij dienstverlening aan huis? Welke gevolgen kan onduidelijkheid over de berekening van het dagloon hebben voor de uitvoerbaarheid van het wetsvoorstel?

Voor de berekening van het dagloon gebruikt UWV gegevens uit de loonaangifteketen: de gegevensketen van werkgevers naar de Belastingdienst en de doorlevering naar de Polisadministratie van UWV. Voor pgb-budgethouders zal de SVB de salarisadministratie voeren. De SVB werkt hiervoor met jaaraangiften. In het geval van pgb-budgethouders zal de polisadministratie niet beschikken over de meest actuele inkomensgegevens, omdat voor deze groep slechts éénmaal per jaar loonaangifte wordt gedaan in plaats van maandelijks.

UWV heeft hiervoor een aangepaste werkwijze ontwikkeld. Onderdeel daarvan is een extra gegevensuitvraag bij de SVB en de zorgverlener. Dit maakt wel dat het gaat om een handmatig proces wat meer uitvoeringsrisico's met zich mee kan brengen. Dat geldt nu overigens ook al voor de groep pgb-zorgverleners die meer dan drie dagen per week werkt (en nu al wel verzekerd is voor de werknemersverzekeringen). Het proces van handmatige gegevensuitwisseling is nodig zolang er geen sprake is van maandaangiften.

¹¹ Algemene Rekenkamer, *Fouten bij WIA-uitkeringen: blind voor de signalen, burgers geraakt*, 3 december 2025.

Daarnaast zijn SZW en UWV momenteel bezig met het verkennen van mogelijkheden om de dagloonsystematiek te herzien. Aanleiding hiervoor is, naast de mogelijk onjuiste dagloonvaststellingen in de afgelopen jaren, dat arbeidsrechtelijke ontwikkelingen en uitspraken van de Centrale Raad van Beroep (CRvB) tot complexiteiten in het huidige systeem hebben geleid.

De leden van de fracties van GroenLinks-PvdA en OPNL constateren dat op basis van het wetsvoorstel de kosten voor dienstverlening voor de pgb-houder substantieel structureel toenemen. Op welke wijze wordt er in een structurele dekking van de financiële gevolgen voorzien? Wat zijn de gevolgen indien daarin niet structureel kan worden voorzien voor de pgb-houders en hoe weegt de regering de proportionaliteit daarvan?

Het klopt dat de overeenkomsten die onder de voorwaarden van de Rdah zijn afgesloten (ongeveer 24.500) met de inwerkingtreding van dit wetsvoorstel een groter beslag leggen op het pgb. De regering wil daarbij benadrukken dat dit alleen voor deze overeenkomsten geldt en niet voor de grote meerderheid van overeenkomsten die onder andere voorwaarden zijn afgesloten (in totaal ongeveer 233.000). In al deze gevallen is de omvang van het pgb vastgesteld op basis van een indicatie van de zorgbehoefte, niet op basis van de aard van de overeenkomst tussen budgethouder en zorgverlener(s).

Heel veel budgethouders maken dus geen gebruik van de Rdah. Structureel budgetten ophogen van budgethouders die nu gebruik maken van de Rdah, zorgt daarom voor ongelijkheid met de budgethouders die dat niet doen. Twee budgethouders met eenzelfde indicatie ontvangen in dat scenario een ander budget. Om deze ongelijkheid tegen te gaan, heeft de regering gekozen voor een ondersteuning van twee jaar om de overgang voor budgethouders zo makkelijk als mogelijk te maken. Wanneer uit evaluatie en monitoring blijkt dat deze periode van twee jaar te kort is, beziet de regering op dat moment welke aanvullende maatregelen nodig zijn om de zorgcontinuïteit te garanderen.

De leden van de BBB-fractie hebben vragen over de uitvoerbaarheid van het wetsvoorstel. Daarbij doelen deze leden niet op de uitvoeringsorganisaties SVB en UWV, maar deze leden maken zich zorgen over de uitvoerbaarheid voor de kwetsbare groep waarop dit voorstel ziet: de pgb-houders. Deze leden hebben daarom de volgende vragen.

1. *Deelt de regering de mening van de leden van de BBB-fractie dat veel pgb-houders kwetsbare burgers zijn, bijvoorbeeld vanwege ziekte, handicap of hoge leeftijd, en daardoor beperkt in staat zijn om de verantwoordelijkheden en risico's van het werkgeverschap te dragen?*

Een burger heeft zelf gekozen voor pgb met eigen regie op de inkoop van zorg. De regering is van mening dat, met de uitgebreide ondersteuning van de SVB, het werkgeverschap uitvoerbaar is voor budgethouders. Tot nu toe blijkt dat het pgb uitgevoerd kan worden voor de budgethouders die volledig werkgever zijn alsmede voor de budgethouder die werkgever zijn onder het nu nog geldende verlicht regime.

2. *Is de regering het met deze leden eens dat de SVB weliswaar een groot deel van de administratieve lasten voor haar rekening neemt, maar dat de pgb-houder juridisch de rol van werkgever heeft en in dat kader ook verantwoordelijk en aansprakelijk is?*
De regering is het eens met deze stelling van de leden van de BBB-fractie.
3. *Is de regering bekend met het feit dat een pgb kan worden beëindigd, bijvoorbeeld door het overlijden van de budgethouder of wijziging van een indicatie?*

De regering is bekend met deze feiten.

4. *Hoe beoordeelt de regering het risico dat een pgb-houder loopt wanneer een zorgrelatie wordt vastgelegd in een arbeidsovereenkomst die arbeidsrechtelijke verplichtingen met zich meebrengt (zoals loondoorbetaling, opzegtermijnen en transitievergoedingen), terwijl het pgb aan wijziging onderhevig kan zijn?*
Het pgb is onderhevig aan diverse wettelijke regimes, waaronder het arbeidsrecht. De leden van de BBB-fractie hebben daarin gelijk dat wijzigingen in relevante wetgeving, inclusief het arbeidsrecht, dus effect kunnen hebben op budgethouders. De regering zorgt er zoveel mogelijk voor dat deze effecten vroegtijdig, ruim voor inwerkingtreding van de wetgeving duidelijk zijn. Wanneer uit toetsing blijkt dat de impact op budgethouders te groot is, neemt de regering maatregelen om risico's op zorgcontinuïteit zo veel als mogelijk weg te nemen.
5. *Hoe wordt in de huidige wetgeving voorkomen dat pgb-houders of hun nabestaanden financieel aansprakelijk blijven voor arbeidsrechtelijke verplichtingen nadat het pgb is beëindigd of gewijzigd?*

Door de ontbindende voorwaarde in de modelovereenkomsten van de SVB wordt de arbeidsovereenkomst beëindigd in de onvoorziene situatie dat het pgb ook wordt beëindigd. De arbeidsrechtelijke verplichtingen eindigen in zo'n situatie met ingang van de beëindiging van het pgb.

6. *Deelt de regering de opvatting van deze leden dat het werkgeverschap ook een zorgplicht met zich meebrengt, waardoor een pgb-houder aansprakelijk kan worden gesteld voor schade die een zorgverlener tijdens het werk oploopt?*

De regering deelt de opvatting van de leden van de BBB-fractie.

De budgethouder heeft als werkgever een zorgplicht, waardoor de budgethouder inderdaad aansprakelijk kan worden gesteld voor schade die een zorgverlener tijdens het werk oploopt. Via de SVB worden budgethouders voor deze situaties verzekerd door middel van een collectief ingekochte schade- en aansprakelijkheidsverzekering.

7. *Heeft de regering onderzocht in hoeverre particuliere aansprakelijkheidsverzekeringen dekking bieden voor werkgeversaansprakelijkheid in situaties waarin een pgb-houder een zorgverlener in dienst heeft? Zo ja, wat zijn de uitkomsten van dat onderzoek?*

De SVB heeft voor budgethouders collectieve verzekeringen afgesloten. Deze zijn, waar van toepassing, in aanvulling op particuliere verzekeringen van budgethouders. Wegens het bestaan van deze collectieve verzekeringen, heeft de regering geen onderzoek gedaan naar de dekking van individuele verzekeringen.

8. *Worden pgb-houders momenteel actief geïnformeerd over hun mogelijke aansprakelijkheidsrisico's als werkgever en over de eventuele noodzaak om aanvullende verzekeringen af te sluiten? Zo ja, op welke wijze?*

Budgethouders worden door de SVB actief geïnformeerd over de betreffende verzekeringen bij hun aanmelding bij de SVB en in het geval een dergelijke situatie zich voordoet. Er is geen noodzaak voor budgethouders om verdere aanvullende verzekeringen af te sluiten.

9. *Heeft regering onderzocht of dit wetsvoorstel ertoe kan leiden dat pgb-houders minder snel zorgverleners in dienst nemen? Zou deze wetswijziging tot gevolg kunnen hebben dat een groep zeer kwetsbare mensen in onze samenleving niet de zorg krijgt die ze nodig heeft?*

De regering is van mening dat zorgcontinuïteit altijd het belangrijkste is. Wanneer uit signalen blijkt dat de zorgcontinuïteit in het geding komt geldt dat budgethouders ook contact kunnen opnemen met de verzekeraars en/of zorgkantoren in het kader van de zorgplicht en of bij hun gemeenten. De regering heeft niet onderzocht in welke mate dit wetsvoorstel invloed heeft op het aanbod van arbeid binnen het pgb; ook omdat een deel van de budgethouders reeds aan de volledige werkgeversverplichtingen voldoet.

10. *Is de regering van mening dat het risico op ongelijke behandeling in het kader van de uitspraak van de Centrale Raad voor Beroep prevaleert boven de zorgbehoefte van deze groep zeer kwetsbare mensen?*

De regering stelt de uitspraak van de Centrale Raad, zoals al eerder aangegeven, niet ter discussie en voert deze uit.

De leden van de VVD-fractie wijzen op de nota naar aanleiding van het verslag van de Tweede Kamer waarin de regering schrijft dat de budgethouder eindverantwoordelijk blijft voor het uitvoeren van werkgeverstaken.¹² Deelt de regering de zorg van deze leden dat de uitbreiding van de werknemersverplichtingen een beroep doet op het doenvermogen van de budgethouders? Kan de regering daarbij ingaan op de verhouding tussen de verantwoordelijkheid van de budgethouder en de ondersteuning vanuit de SVB?

De SVB ondersteunt de budgethouder bij zijn werkgeverstaken door middel van het voeren van een salarisadministratie, het uitbetalen van het loon aan de zorgverlener, het beschikbaar stellen van een rechtsbijstandverzekering, een arbodienst in geval van een zieke zorgverlener en een aansprakelijkheidsverzekering voor de budgethouder.

De SVB heeft in haar uitvoeringstoets opgenomen dat met de invoering van de wet budgethouders moeten voldoen aan meer werkgeverstaken, dit brengt extra verplichtingen met zich mee. Zo worden de administratieve lasten verhoogd door de bijkomende werkgeverstaken en vraagt het budgetteren meer van budgethouders nu er rekening gehouden dient te worden met de werkgeverslasten. Deze bijkomende administratieve last heeft mogelijk impact op het doenvermogen van deze budgethouders. Overigens blijkt dat dit voor budgethouders die al volledig werkgever zijn uitvoerbaar is. Daarbij wil de regering benadrukken dat budgethouders bij het uitvoeren van deze taken volledig worden ondersteund door de SVB. Tegelijkertijd blijven budgethouders wel verantwoordelijk als werkgever.

De regering ziet dat de verantwoordelijkheid als werkgever bij de budgethouder blijft en is daarbij van mening dat, met de uitgebreide ondersteuning van de SVB, het werkgeverschap uitvoerbaar is voor budgethouders. Tot nu toe blijkt dat het pgb uitgevoerd kan worden voor de budgethouders die volledig werkgever zijn alsmede voor budgethouders die werkgever zijn onder het nu nog geldende

¹² Kamerstukken II 2025/26, 36744, nr. 17, p. 11.

verlicht regime.

*De leden van de **D66**-fractie constateren dat het wetsvoorstel belangrijke gevolgen kan hebben voor particuliere werkgevers die huishoudelijke dienstverlening inkopen, in het bijzonder voor budgethouders die ondersteuning inkopen via een persoonsgebonden budget. Uit de uitvoeringstoetsen blijkt dat deze groep in bepaalde gevallen als werkgever zal worden aangemerkt en daardoor verantwoordelijk zijn voor loonadministratie en premieafdracht. Deze leden vragen de regering nader toe te lichten hoe zij de uitvoerbaarheid van deze verplichtingen beoordeelt voor particuliere huishoudens en budgethouders. In hoeverre acht de regering deze groep in staat om de werkgeversverplichtingen die uit het wetsvoorstel voortvloeien daadwerkelijk na te leven, en welke ondersteuning of vereenvoudiging wordt voorzien om de administratieve lasten voor deze groep te beperken?*

Voor budgethouders met een pgb op grond van de Wlz, Wmo-2015 of Jeugdwet voert de SVB het zogenoemde trekkingsrecht uit. Dat houdt in dat de SVB het budget namens de budgethouder beheert en de betalingen namens de budgethouder aan zorgverleners verricht. Ook voert de SVB in veel gevallen verplicht de salarisadministratie voor de budgethouder. Dat omvat het opstellen van loonstroken en de jaaropgave, het aanmelden van de budgethouder als werkgever bij de Belastingdienst, het indienen van de loonaangifte en betalen van de verschuldigde loonheffingen. Voor budgethouders met een pgb op grond van de Zvw geldt dit trekkingsrecht niet, maar mogen budgethouders wel kosteloos gebruikmaken van de dienstverlening van de SVB, waaronder het voeren van de salarisadministratie. De regering acht deze verplichtingen daarom uitvoerbaar voor budgethouders. Hierboven wordt bij de vraag van de VVD-fractie tevens beschreven welke andere ondersteunende taken de SVB nog meer kan uitvoeren voor de budgethouder.

De aan het woord zijnde leden lezen in de uitvoeringstoets van de Belastingdienst dat er zorgen bestaan over het zogenoemde doenvermogen van particuliere werkgevers.¹³ Deze leden vragen de regering nader toe te lichten welke gevolgen het heeft wanneer budgethouders er niet in slagen om een zorgverlener formeel in dienst te nemen of fouten maken bij de registratie of loonaangifte van hun werknemer(s). Wat betekent dit in dergelijke situaties voor de rechtspositie van de zorgverlener, bijvoorbeeld met betrekking tot de opbouw van rechten in de werknemersverzekeringen? Hoe wordt voorkomen dat zorgverleners hierdoor tussen wal en schip raken of dat budgethouders worden geconfronteerd met onbedoelde financiële of juridische consequenties?

De rechtspositie van de zorgverlener wordt hierdoor niet geraakt. De rechten voor de zorgverlener staan los van eventueel gemaakte fouten van de budgethouders. Wel zal bij het constateren van gemaakte fouten herstel met terugwerkende kracht moeten plaatsvinden. Dit kan bijvoorbeeld betekenen dat de budgethouder alsnog aangifte loonheffingen moet doen en de verschuldigde loonbelasting, premie volksverzekeringen, premies werknemersverzekeringen en werkgeversheffing Zorgverzekeringwet (hierna: loonheffingen) moet afdragen.

De loonbelasting en premie volksverzekeringen kunnen verhaald worden op de zorgverlener. Als de zorgverlener dit reeds via de aangifte inkomstenbelasting heeft betaald, hoeft dit niet altijd via de aangifte loonheffingen gecorrigeerd te worden. Afhankelijk van de termijn waarop de correctie ziet kan eventueel nog belastingrente verschuldigd zijn. Als de afdracht ineens tot betalingsproblemen leidt bij de budgethouder, kan onder voorwaarden een betalingsregeling afgesproken worden. Bovendien biedt de SVB bij de administratieve verplichtingen van de budgethouder ondersteuning, waarmee de kans op fouten bij de registratie of loonaangifte sterk wordt verkleind. Zoals ook in het antwoord bij de vorige vraag is beschreven voert de SVB voor budgethouders met een pgb op grond van de Wlz, Wmo of Jeugdwet het zogenoemde trekkingsrecht uit. Dat houdt in dat de SVB het budget namens de budgethouder beheert en de betalingen namens de budgethouder aan zorgverleners verricht. Ook voert de SVB in veel gevallen verplicht de salarisadministratie voor de budgethouder. Dat omvat het opstellen van loonstroken en de jaaropgave, het aanmelden van de budgethouder als werkgever bij de Belastingdienst, het indienen van de loonaangifte en betalen van de verschuldigde loonheffingen. Voor budgethouders met een pgb op grond van de Zvw geldt dit trekkingsrecht niet, maar mogen budgethouders wel kosteloos gebruikmaken van de dienstverlening van de SVB, waaronder het voeren van de salarisadministratie.

Door de terugwerkende kracht is het mogelijk dat zorgverleners die via een voorlopige aanslag (VA) belasting betalen tijdelijk met dubbele heffing worden geconfronteerd. De SVB houdt immers al loonheffing in op het brutoloon. Deze situatie wordt opgelost wanneer de zorgverlener een aangepaste VA aanvraagt of bij de definitieve aanslag (DA) na afloop van het kalenderjaar. In dat kader is informatie opgenomen in het Handboek Loonheffingen 2026 en in de Nieuwsbrief Loonheffingen. Daarnaast is op 24 december 2025 een Actueel Bericht op de website geplaatst, dat beschikbaar blijft tot eind 2026. Verder hebben betrokken belangenorganisaties, zoals Per Saldo en BVKZ, hun achterban geïnformeerd en verstrekt de SVB aanvullende communicatie aan pgb-houders via eigen kanalen.

De leden van de D66-fractie constateren daarnaast dat de voorgestelde wijziging gevolgen kan hebben voor de financiering van ondersteuning via persoonsgebonden budgetten. Zo wordt er in de

¹³ Kamerstukken II 2024/25, 36744, nr. 3, bijlage.

uitvoeringstoets van de SVB op gewezen dat budgethouders die een zorgverlener in dienst nemen sociale lasten moeten gaan afdragen, terwijl het bestaande pgb-budget mogelijk niet toereikend is om deze extra kosten te dekken.¹⁴ Heeft de regering onderzocht in hoeverre dit wetsvoorstel kan leiden tot hogere kosten voor gemeenten of andere financiers van zorg en ondersteuning. Kan de regering toelichten of er risico bestaat dat kosten verschuiven naar het gemeentelijke domein of naar de thuiszorg, en hoe dit voorstel zich verhoudt tot eventuele budgettaire druk of bezuinigingen op huishoudelijke ondersteuning en thuiszorg?

De regering heeft via de Vereniging Nederlandse Gemeenten (VNG) de gemeenten betrokken bij de uitwerking van dit wetsvoorstel. Hier zijn ook de financiële effecten op gemeenten door de VNG in kaart gebracht. Deze kosten zijn ingeschat in 2025 en in dat jaar door VWS structureel aan het Gemeentefonds overgeboekt. Dit geld is bedoeld voor het compenseren van budgethouders die geconfronteerd worden met dit wetsvoorstel. Doel blijft dat gemeenten toereikende tarieven hanteren zodat budgethouders de zorg kunnen inkopen die zij nodig hebben. De bewindspersoon van VWS blijft via de gebruikelijke bestuurlijke overleggen in contact met VNG en gemeenten. Hierbij is afgesproken dat deze gesprekken ook gaan over de uitvoering van dit wetsvoorstel en mogelijke uitdagingen die eruit voortvloeien voor gemeenten.

Overigens verstrekken thuiszorgorganisaties geen pgb. De regering verwacht derhalve dat er geen financiële effecten voortvloeien uit dit wetsvoorstel voor deze organisaties. Het effect van eventuele nieuwe bezuinigingen zal eerst nader geduïd moeten worden om een inschatting te kunnen maken van eventuele effecten op de zorg (en vervolgens de zorg die wordt verleend vanuit een pgb). Dit staat los van dit wetsvoorstel. Daarbij geldt bovendien dat pgb-verstrekkingen aankomende budgethouders voorlichten en ook aangeven dat er verschillende soorten zorgovereenkomsten zijn die kunnen worden afgesloten

Met betrekking tot de handhaafbaarheid merken de aan het woord zijnde leden op dat de arbeidsrelaties waarop deze regeling ziet zich veelal afspelen binnen particuliere huishoudens. Deze leden vragen de regering toe te lichten hoe zij in dit licht de naleving van de voorgestelde regels beoordeelt. Welke mogelijkheden hebben toezichthouders om zicht te krijgen op de naleving van de regeling, en hoe wordt voorkomen dat de complexiteit van de regeling in de praktijk leidt tot onduidelijkheid over de juridische status van de arbeidsrelatie?

Er is vanuit de overheid veel aandacht voor voorlichting over de toepassing van het toetsingskader voor de beoordeling van de arbeidsrelaties. Dit helpt particuliere huishoudens om bij aanvang de juiste arbeidsrelatie aan te gaan. Dit verhoogt naar verwachting de naleving. In dat kader is ook een casus vanuit het pgb uitgewerkt waarbij het gehele toetsingskader is doorlopen en de relevante informatie hierover is op de website van de Rijksoverheid te vinden (via hetjuistecontract.nl).

Voor de handhaving op schijnzelfstandigheid bij werkzaamheden aan huis geldt dezelfde handhavingsstrategie als voor andere sectoren. De Belastingdienst handhaaft op basis van zijn handhavingsstrategie risicogericht en niet sectorgericht.

Tot slot informeert de SVB de budgethouder over de verschillende soorten zorgovereenkomsten en de toepassing hiervan. Ook dit helpt bij de juiste naleving.

De leden van de CDA-fractie wijzen op de in de Tweede Kamer aangenomen gewijzigde motie van het lid Flach over een verkenning naar een vereenvoudigd en verlicht regime voor budgethouders. Gelet op het feit dat het wetsvoorstel reeds wordt uitgevoerd, is er ook al een start gemaakt met deze verkenning. Wanneer verwacht de regering dat er een vereenvoudigd en verlicht regime tot uitvoering kan worden gebracht?

In de Wet Arbeidsmarkt in Balans (WAB) is geregeld dat de hulpverlener vier dagen van tevoren moet worden opgeroepen. Is de hulpverlening dan niet (meer) nodig, dan moet er toch worden betaald. De kern van het pgb is dat mensen op flexibele momenten een hulpverlener kunnen inhuren. Die noodzakelijke flexibiliteit is immers vaak juist de reden dat geen gebruik gemaakt wordt van het aanbod in natura. Ook lopen budgethouders door de WAB enorme financiële risico's en kunnen zij zelfs na 5 jaar nog terugvorderingen krijgen. Is het mogelijk om via de uitvoering van de bovengenoemde motie van het lid Flach tegenstrijdige wet- en regelgeving arbeidsrecht (o.a. WAB) met pgb reglementen op te heffen en budgethouders met arbeidsovereenkomsten uit te zonderen van deze verplichtingen?

In de door de leden van de CDA-fractie aangehaalde verkenning zal breed worden gekeken naar de relatie tussen werkgeverschap en de uitvoering van het pgb, ook door te bezien of er manieren zijn om werkgevers in het pgb (verder) te ontlasten. Tegelijkertijd zal moeilijk zijn om uitzonderingen voor werkgevers te organiseren ten aanzien van de oproep- en afzegtermijn. Het invoeren van een dergelijke verplichting volgt uit een Europese verplichting, de Richtlijn transparante en voorspelbare arbeidsvoorwaarden (Richtlijn 2019/1152). De richtlijn staat niet toe op dit onderdeel uitzonderingen te maken voor werkgevers, ook niet particuliere werkgevers. Wel mogen bij cao andere afspraken worden gemaakt, maar budgethouders vallen niet onder een cao. De problemen die budgethouders in het pgb ervaren zal dus op een andere manier moeten worden opgelost dan middels een uitzondering in arbeidswetgeving.

¹⁴ Tweede Kamer 2024/25, 36744, nr. 3, bijlage.

Deze leden merken daarnaast op dat pgb-houders een boete krijgen als zij geen vervangend werk kunnen aanbieden bij het re-integratieproces van hun zieke hulpverlener in het kader van de Wet verbetering poortwachter. Maar dat vervangende werk heeft een budgethouder natuurlijk niet. Kan de regering uitleggen hoe dit door een budgethouder moet worden opgelost? En kan de regering toezeggen dat een budgethouder nooit hiervoor persoonlijk financieel aansprakelijk gesteld kan worden omdat dit voor hem of haar onuitvoerbaar is? Als de budgethouder zelf in het ziekenhuis of andere instelling ligt kan er niet doorbetaald worden. Dan zou de budgethouder namelijk in strijd handelen met pgb regels (alleen uren betalen als het werk gedaan is). Toch is er in deze wet voor de hulpverlener een recht op doorbetaling opgenomen. Hoe is de financiering daarvan nu geregeld?

De budgethouder wordt door de SVB en de arbodienstverleners ondersteund bij zijn taken in het kader van de Wet verbetering Poortwachter. Indien een zorgverlener niet bij de budgethouder kan re-integreren, omdat de werkzaamheden dit niet toelaten, wordt er naar een oplossing gezocht door een zorgverlener elders te laten re-integreren. Indien een budgethouder een loonsanctie (verlenging van de loondoorbetalingsverplichting) opgelegd krijgt, ligt de financiële verplichting in principe bij de budgethouder. De budgethouder blijft namelijk als werkgever eindverantwoordelijk en dient zich te houden aan alle wettelijke verplichtingen die bij het werkgeverschap komen kijken. De SVB zet zich in om het risico op een loonsanctie zoveel mogelijk te mitigeren door ondersteuning bij de werkgeverstaken te bieden. Indien er toch een loonsanctie wordt opgelegd, past de SVB maatwerk toe om de financiële gevolgen voor de budgethouder te beperken.

Indien de budgethouder zelf in het ziekenhuis komt te liggen of opgenomen wordt in een (andere) instelling dan wordt het pgb doorgaans beëindigd. Voor die situaties is er een ontbindende voorwaarde in de modelovereenkomsten van de SVB opgenomen om het risico dat de budgethouder in deze gevallen toch een verplichting heeft tot het doorbetalen van loon aan de zorgverlener te mitigeren.

De vereniging van budgethouders (Per Saldo) heeft - gesubsidieerd door het ministerie van VWS -in het verleden een onderzoek uitgevoerd naar de mogelijkheid om een organisatie te creëren waar alle werknemers die budgethouders hebben uitgezocht bij in dienst kunnen komen. (Coöperatie Eigen Regie). Destijds wilde het ministerie van VWS daar niet aan. Is overwogen om, gezien alle eisen die met dit wetsvoorstel aan budgethouders worden gesteld, alsnog tot een dergelijke organisatievorm over te gaan? Zo nee, waarom niet? En zo ja, wat zijn daarvan de kosten voor het Rijk?

De regering verkent op dit moment de mogelijkheden of en hoe de spanningen tussen het arbeidsrecht en het pgb kunnen worden gemitigeerd. Deze verkenning is breder dan alleen het voorliggende wetsvoorstel en kijkt bijvoorbeeld ook naar de inzet van flexibele arbeid. Een organisatie waar pgb-zorgverleners in dienst kunnen treden is onderdeel van deze verkenning. Daarmee kan de regering op dit moment nog niet zeggen of een dergelijke organisatievorm het beste antwoord biedt op de diverse spanningen.

*De leden van de **PVV**-fractie hebben de volgende vragen aan de regering over de gevolgen van het wetsvoorstel.*

- 1. Hoeveel pgb-zorgverleners en pgb-budgethouders worden naar verwachting door deze wetswijziging geraakt?*
Het gaat naar verwachting om ongeveer 14.500 budgethouders met gezamenlijk ongeveer 24.500 zorgverleners met een arbeidsovereenkomst onder de Rdah.
- 2. Hoe beoordeelt de regering of de werkgeversverplichtingen die uit dit wetsvoorstel voortvloeien uitvoerbaar zijn voor pgb-budgethouders, die vaak zelf zorgafhankelijk zijn?*

De regering wil benadrukken dat er ook voor dit wetsvoorstel een significant aantal werkgevers in het pgb zitten die geen gebruik maken van de Rdah. Voor deze groep is het tot nu toe altijd uitvoerbaar gebleken. Daarbij ondersteunt de SVB de werkgever bij vrijwel alle plichten die bij het werkgeverschap komen kijken, inclusief het voeren van de volledige salarisadministratie. De regering heeft naar aanleiding van dit wetsvoorstel ook structureel meer geld vrijgemaakt voor de uitvoering van deze taak door de SVB. Daarom is de regering van mening dat het wegnemen van het verlichte regime uitvoerbaar is voor betrokken budgethouders.

- 3. Kan de regering concreet uiteenzetten welke administratieve verplichtingen pgb-budgethouders krijgen als gevolg van dit wetsvoorstel en welke extra tijd en kosten hiermee gemiddeld gemoeid zijn?*

Door de inwerkingtreding van het wetsvoorstel komen er een aantal verplichtingen bij voor budgethouders: het voeren van een salarisadministratie, premieplicht voor werknemersverzekeringen, loondoorbetaling bij ziekte voor 104 in plaats van 6 weken en verzuimbegeleiding van een zieke zorgverlener. Een inschatting van tijd en kosten is niet goed te maken, die is per budgethouder verschillend en hangt af van welke situaties zich voordoen. Bijvoorbeeld of een zorgverlener ziek wordt en hoe lang deze ziek is. De regering vindt het daarbij belangrijk te vermelden dat de SVB bij al deze taken ondersteuning biedt.

4. *Welke maatregelen worden genomen om te voorkomen dat pgb-budgethouders als gevolg van deze verplichtingen onbedoeld fouten maken in loonadministratie, premieafdracht of andere werkgeversverplichtingen?*

De maatregelen zien op het bieden van uitvoerige ondersteuning door de SVB. Zie hiervoor ook het volgende antwoord.

5. *Welke ondersteuning wordt voorzien door de Sociale Verzekeringsbank of andere instanties om pgb-budgethouders te helpen bij het uitvoeren van hun werkgeversverplichtingen?*

De SVB ondersteunt de budgethouder bij zijn werkgeverstaken door middel van het voeren van een salarisadministratie, het inhouden en afdragen van de premies aan de Belastingdienst, het uitbetalen van het loon aan de zorgverlener, het beschikbaar stellen van een rechtsbijstandverzekering, een arbodienst in geval van een zieke zorgverlener en een aansprakelijkheidsverzekering voor de budgethouder.

6. *Wat is de verwachte gemiddelde stijging van werkgeverslasten per zorgverlener als gevolg van dit wetsvoorstel?*

Iedere budgethouder koopt zijn of haar zorg anders in. Daarom zijn er verschillende zorgovereenkomsten met zorgverleners die onder verschillende voorwaarden zijn afgesloten. Dit betekent dat er geen duidelijke gemiddelde stijging per zorgverlener te geven is. Wel duidelijk is dat de zorg die onder de wetswijziging valt, gemiddeld 20% duurder wordt.

7. *Kan de regering garanderen dat pgb-budgetten structureel voldoende worden verhoogd zodat de hogere werkgeverslasten volledig kunnen worden opgevangen?*

Het klopt dat de overeenkomsten die onder de voorwaarden van de Rdah zijn afgesloten (ongeveer 24.500 overeenkomsten van ongeveer 14.500 budgethouders), met de inwerkingtreding van dit wetsvoorstel een groter beslag leggen op pgb-budgetten. De regering wil daarbij benadrukken dat dit alleen voor deze overeenkomsten geldt en niet voor de grote meerderheid van overeenkomsten die onder andere voorwaarden zijn afgesloten (in totaal ongeveer 233.000). In al deze gevallen is de omvang van het pgb vastgesteld op basis van een indicatie van de zorgbehoefte, niet op basis van de aard van het soort overeenkomst tussen budgethouder en zorgverlener(s).

Heel veel budgethouders maken dus geen gebruik van de Rdah. Structureel budgetten ophogen van budgethouders die nu gebruik maken van de Rdah, zorgt daarom voor ongelijkheid met de budgethouders die dat niet doen. Twee budgethouders met eenzelfde indicatie zouden in dat scenario een ander budget ontvangen. Om deze ongelijkheid tegen te gaan, heeft de regering gekozen voor een ondersteuning van twee jaar om de overgang voor budgethouders zo makkelijk als mogelijk te maken. Wanneer uit evaluatie en monitoring blijkt dat deze periode van twee jaar te kort is, beziet de regering op dat moment welke aanvullende maatregelen nodig zijn om de zorgcontinuïteit te garanderen.

8. *Kan de regering uitsluiten dat hogere werkgeverslasten ertoe leiden dat pgb-budgethouders minder zorguren kunnen inkopen?*

De regering voorziet in een tijdelijke compensatie van budgethouders voor de extra kosten waar zij mee geconfronteerd worden. Dit geldt voor de contracten die tot en met 31 december 2025 onder de Rdah vielen. Tegelijkertijd is de essentie van het pgb dat budgethouders onder eigen voorwaarden zorg inkopen. Wanneer een budgethouder bij deze inkoop kiest voor een nieuwe verdeling van zorgverleners of andere contractvormen, kan dit altijd invloed hebben op het budgetbeslag. Daarom kan de regering geen absolute garantie geven dat budgethouders altijd evenveel zorguren kunnen inkopen.

9. *Hoe wordt voorkomen dat verschillen in regelgeving en budgetsystematiek tussen de Wet langdurige zorg (Wlz), Wet maatschappelijke ondersteuning (Wmo), Jeugdwet en Zorgverzekeringswet (Zvw) leiden tot ongelijkheid tussen pgb-budgethouders?*

Het pgb is een financieringsvorm waarbij de indicatie van zorg voor een budgethouder leidend is. Deze indicatie is persoonlijk en per budgethouder verschillend. De zorg die per materiewet genoten kan worden verschilt ook. Daarbij gelden per wet verschillende regels en systemen die het best passen binnen die wet. Er zit daarom altijd enige ongelijkheid tussen de budgethouders. De regering streeft er daarbij wel naar, dat deze verschillen niet leiden tot onwerkbaar situaties. Daarom heeft zij er bijvoorbeeld voor gekozen de budgethouders die geraakt worden door de wetswijziging, allemaal tijdelijk te compenseren.

10. *Hoe waarborgt de regering dat deze wetswijziging niet leidt tot verstoring van bestaande zorgrelaties of tot verminderde continuïteit van zorg voor pgb-budgethouders?*

De regering heeft voor behoud van zorgcontinuïteit ervoor gekozen budgethouders tijdelijk te compenseren en hen de ruimte te geven om nieuwe afspraken te maken met hun zorgverleners.

*De leden van de **ChristenUnie**-fractie vragen de regering inzichtelijk te maken welke verdere verplichtingen dit wetsvoorstel oplegt aan pgb-zorgverleners en budgethouders, en hoe de regering wil voorkomen dat de betreffende diensten hierdoor duurder worden.*

Naast verplichte deelname aan werknemersverzekeringen en de premie-inning hiervan, regelt het wetsvoorstel dat budgethouders inhoudingsplichtig worden voor de loonbelasting. Dat betekent dat de budgethouder een werkgeversbijdrage Zvw zal afdragen over het loon. Daarnaast regelt het wetsvoorstel dat de verkorte periode van loondoorbetaling tijdens ziekte komt te vervallen en budgethouders zieke zorgverleners maximaal 104 weken loon moeten doorbetalen ingeval van ziekte. Daarnaast dient de budgethouder zich te houden aan de re-integratieverplichtingen gedurende deze periode. Het vervallen van de uitzonderingen ten aanzien van de preventieve ontslagtoets en de Wet flexibel werken treden vooralsnog niet in werking.

De regering heeft voor behoud van zorgcontinuïteit ervoor gekozen budgethouders tijdelijk te compenseren voor de premieafdrachten die uit dit wetsvoorstel voortvloeien. Daarnaast ontvangen budgethouders financiële vergoeding voor de langere periode van loondoorbetaling bij ziekte van zorgverleners onder de Rdah. De SVB biedt onder meer, kosteloos, ondersteuning bij de bijkomende werkgeversverplichtingen.

Deze leden merken daarnaast op dat er een grote verscheidenheid is van pgb-budgethouders. Sommigen van hen ervaren ernstige lichamelijke of psychische problematiek. Kan het opleggen van nieuwe formele verantwoordelijkheden bij deze groep voor meer druk zorgen die zij mogelijk niet aankunnen? Hoe kijkt de regering hiernaar?

De essentie van het pgb is dat een budgethouder onder eigen voorwaarden zelf de zorg in kan kopen die nodig is. Dit mag ook door een vertegenwoordiger worden gedaan. De regering wil daarbij benadrukken dat er ook voor dit wetsvoorstel een significant aantal werkgevers in het pgb zitten die geen gebruik maken van de Rdah. Voor deze groep is het tot nu toe altijd uitvoerbaar gebleken. Daarbij ondersteunt de SVB de werkgever bij vrijwel alle plichten die bij het werkgeverschap komt kijken, inclusief het voeren van de volledige salarisadministratie. De regering heeft naar aanleiding van dit wetsvoorstel ook structureel meer geld vrijgemaakt voor de uitvoering van deze taak door de SVB. Daarom is de regering van mening dat het wegnemen van het verlichte regime uitvoerbaar is voor betrokken budgethouders.

Bestaat er een risico dat door het opleggen van nieuwe administratieve lasten en verplichtingen een deel van het aanbod voortaan via het zwarte circuit zal gaan plaatsvinden? De Commissie Kalsbeek concludeerde in 2014 dat dit nagenoeg nihil is¹⁵, is dat naar verwachting van de regering nog steeds het geval in 2026?

De regering verwacht nog steeds dat het risico dat aanbod voortaan via het zwarte circuit zal gaan plaatsvinden nihil is. Hiervoor zijn er meerdere redenen. Het wetsvoorstel treedt alleen (met terugwerkende) kracht in werking voor budgethouders die gebruik maken van de dienstverlening van de SVB. De dienstverlening door de SVB is in de meeste gevallen waarin binnen het pgb gebruik gemaakt wordt van arbeidsovereenkomsten onder de Rdah ook verplicht. Bovendien is sprake van publieke financiering, waardoor er ook financieel geen prikkel is om het via het zwarte circuit te laten lopen.

De leden van de ChristenUnie-fractie lezen op de website van de Rijksoverheid dat gemeenten ten aanzien van Wmo en de Jeugdwet tijdelijk het pgb mogen ophogen, zodat budgethouders de werkgeverspremies hiervan kunnen betalen.¹⁶ Wat wordt hier precies verstaan onder 'tijdelijk'?

Waarom heeft de regering ervoor gekozen om voor de Wlz en de Zvw deze middelen echter voor slechts twee jaar beschikbaar te maken? Wordt er daarnaast ook op lange termijn rekening gehouden met de structureel hogere kosten, waar een groter aandeel van het pgb naartoe zal gaan? En welke gevolgen heeft dit voor de financiële houdbaarheid van het sociaal domein, die in veel gemeenten onder druk staat?

Het is aan gemeenten zelf hoe zij budgethouders (financieel) bijstaan bij de uitvoering van deze wetswijziging. De regering heeft gemeenten hiervoor een structurele bijdrage gegeven en blijft in nauw contact met de VNG over de impact die de uitvoering van dit wetsvoorstel heeft op gemeenten.

Voor de Wlz en de Zvw heeft de regering ervoor gekozen om een tijdelijke compensatie te bieden. De tijdelijkheid moet ervoor zorgen dat er geen structurele ongelijkheid tussen budgethouders ontstaat. Een grote meerderheid van de budgethouders maakt namelijk geen gebruik van de Rdah. Zij krijgen geen ophoging van het budget terwijl zij mogelijk eenzelfde (soort) indicatie hebben als

¹⁵ Adviescommissie Dienstverlening aan huis (commissie Kalsbeek), *Dienstverlening aan huis: wie betaalt de rekening?*, maart 2014.

¹⁶ Rijksoverheid.nl, <https://www.rijksoverheid.nl/onderwerpen/persoonsgebonden-budget-rgb/gelijke-rechten-voor-rgbzorgverleners>.

de budgethouders die wel gecompenseerd worden. De regering blijft de komende periode nauwkeurig monitoren of twee jaar compensatie voldoende blijkt.

*De leden van de **SGP**-fractie constateren dat aangezien budgethouders per definitie als werkgevers worden beschouwd, zij ook aansprakelijk worden voor alle verplichtingen die uit die rol voortvloeien. Dit heeft volgens deze leden ongewenste gevolgen. De budgethouder wordt hierdoor ook privé aansprakelijk voor bijkomende kosten. Zo geldt de loondoorbetalingsplicht van 104 weken, terwijl in de praktijk het budget kan wijzigen, bijvoorbeeld door een wijziging in de zorgindicatie. Dit betekent dat de budgethouder het loon moet doorbetalen terwijl de budgethouder tegelijkertijd een lager budget ontvangt op basis van zijn of haar indicatie. Welke risico's brengt dit met zich mee voor budgethouders? Welke maatregelen gaat de regering nemen om deze situatie op te lossen?*

In geval van een zieke zorgverlener compenseert de SVB het budget op basis van het loon van de zieke zorgverlener. De budgethouder kan hierdoor een andere zorgverlener inhuren en wordt niet financieel belast met het doorbetalen van de zieke zorgverlener..

5. Consultatie, adviezen en uitvoering

*De leden van de **VVD**-fractie merken op dat de SVB in haar uitvoeringstoets heeft aangegeven dat het wetsvoorstel uitvoerbaar is, mits aan de volgende voorwaarden wordt voldaan:*

- a. *De benodigde functionaliteiten in het PGB2.0 systeem tijdig zijn doorgevoerd;*
- b. *Het ministerie van VWS in overweging neemt dat de SVB, naast de werkzaamheden voor de Rdah, geen ontwikkelcapaciteit beschikbaar heeft voor de implementatie van eventueel andere beleidsvoorstellen, zoals bijvoorbeeld de voorgenomen beëindigingsvergoedingen;*
- c. *Het ministerie van VWS in overweging neemt dat de werkzaamheden voor de Rdah niet tegelijk uitgevoerd kunnen worden met de werkzaamheden rondom het aansluiten van gemeenten op het PGB2.0 systeem.¹⁷*

Kan de regering per voorwaarde aangeven of hieraan is voldaan?

De regering bevestigt graag aan de leden van de VVD-fractie dat:

- a. Het PGB2.0 systeem in het najaar van 2025 gereed was voor uitvoering van het wetsvoorstel;
- b. Het ministerie van VWS geen additionele opdrachten aan de SVB heeft verstrekt die voorbereiding voor dit wetsvoorstel in de weg zaten;
- c. Er in het jaar 2025 geen gemeenten zijn aangesloten op PGB2.0.

De aan het woord zijnde leden daarnaast dat UWV in haar uitvoeringstoets concludeert dat het wetsvoorstel uitvoerbaar is, mits rekening wordt gehouden met een aantal opmerkingen. Zo merkt UWV in haar uitvoeringstoets op dat de voorgestelde regelgeving uitgaat van een jaarlijkse loonaangifte. Voor een goede uitvoering zijn maandelijkse loongegevens gewenst. Volgens UWV leidt het ontbreken van maandgegevens tot handmatige gegevensuitwisseling met de SVB en dit kan leiden tot een onterechte afwijzing, een onterechte toekenning en een langere doorlooptijd.¹⁸ Kan de regering toelichten in hoeverre het UWV, mede gelet op de hoeveelheid werk en de systeemuitdagingen die er zijn, in staat is dit wetsvoorstel foutloos uit te voeren?

De handmatige werkwijze - waarbij informatie moet worden uitgevraagd bij de zorgverlener, de budgethouder en de SVB- is bewerkelijker en foutgevoeliger dan een geautomatiseerd proces. Doordat slechts één keer per jaar aangifte wordt gedaan, heeft UWV in de meeste gevallen niet de meest actuele gegevens en is zij afhankelijk van de informatie die wordt aangeleverd door de budgethouder, zorgverlener en de SVB. Er kan daarom geen garantie worden gegeven dat het wetsvoorstel foutloos wordt uitgevoerd, maar dat kan bij een geautomatiseerd proces ook niet. De handmatige werkwijze is werkbaar, maar vergt extra tijd en aandacht. De geraamde capaciteit houdt rekening met voortzetting van het handmatige proces. Een gespecialiseerd team bij UWV handelt de aanvragen af en zal deze werkzaamheden zorgvuldig uitvoeren zolang nodig.

De Vereniging van Nederlandse Gemeenten (VNG) heeft in haar uitvoeringstoets onder meer onderstaande aanbevelingen gedaan voor een effectieve uitvoering van het wetsvoorstel door gemeenten:

- a. *Zorg vanuit VWS voor inzicht in de financiële impact voor gemeenten op basis van informatie van de SVB; en,*

¹⁷ Kamerstukken II 2024/25, 36744, nr. 3, bijlage.

¹⁸ Kamerstukken II 2024/25, 36744, nr. 3, bijlage

- b. *Zorg vanuit VWS voor voldoende financiële compensatie voor de extra pgb-lasten die gemeenten krijgen, anders komen gemeenten financieel in de knel.*¹⁴

Kan de regering per aanbeveling aangeven of hieraan is voldaan?

De regering bevestigt dat:

- a. Het ministerie van VWS gezamenlijk met de VNG een inschatting heeft gemaakt van de financiële impact van dit wetsvoorstel voor budgethouders bij gemeenten;
b. Gemeenten bij Voorjaarsnota 2025 via het Gemeentefonds zijn gecompenseerd voor de financiële lasten;

Daarbij heeft de regering met de VNG afgesproken nauw contact te houden over de impact die dit wetsvoorstel heeft op de uitvoering van het pgb bij gemeenten.

De VNG constateert in haar uitvoeringstoets ook dat de werkgeverslasten voor een deel van de budgethouders met ongeveer 20% stijgen.¹⁹ Onderschrijft de regering deze constatering? Kan de regering toelichten op welke groep budgethouders deze verhoging van toepassing is, uit welke componenten de opbouw van deze 20% bestaat, en wat het gewicht van elk component is? Wordt de stijging van werkgeverslasten evenredig over de betrokken budgethouders verdeeld, of worden bepaalde groepen budgethouders relatief zwaarder geraakt?

De werkgeverslasten bedragen ongeveer 20% van het brutoloon van de zorgverlener met een arbeidsovereenkomst. De werkgeverspremies bestaan uit premie voor het Algemeen Werkloosheidsfonds (AWf), de werkgeversheffing Zorgverzekeringswet (Zvw), de Werkhervattingskas (Whk) en het Arbeidsongeschiktheidsfonds (Aof). Voor de Aof en de Whk is dit altijd het premiepercentage voor kleine werkgevers, want er zijn geen budgethouders die grote of middelgrote werkgevers zijn. Het premiepercentage voor de AWf hangt af van de aard van de arbeidsovereenkomst. Kort gezegd vallen arbeidsovereenkomsten voor onbepaalde tijd onder het lage tarief en flexibele arbeidsovereenkomsten, zoals bijvoorbeeld oproepcontracten, onder het hoge tarief. Dat kan per budgethouder verschillen. In de memorie van toelichting bij het wetsvoorstel is in de financiële paragraaf een overzicht gegeven van de raming en percentages.

*De leden van de **D66**-fractie vragen de regering hoe zij voornemens is te zorgen voor een goede afstemming tussen de verschillende uitvoeringsorganisaties die betrokken zijn bij de uitvoering van dit wetsvoorstel. Kan de regering toelichten op welke wijze gegevensuitwisseling, verantwoordelijkheidsverdeling en uitvoeringsprocessen tussen deze organisaties worden ingericht, zodat zowel budgethouders als zorgverleners duidelijkheid hebben over hun verplichtingen en rechten en de uitvoering in de praktijk zo soepel mogelijk verloopt?*

De regering is stelselverantwoordelijk voor de uitvoering van het pgb. In deze hoedanigheid heeft de regering structurele overleggen met alle betrokken uitvoerders en belangenbehartigers van het pgb. In het kader van deze wetswijziging zijn overleggen aan de bestaande structuur toegevoegd of bestaande overleggen geïntensiveerd. Onder leiding van de regering is ook medio 2025 gestart met eenduidige communicatie over dit wetsvoorstel via de SVB, verstrekkers, belangenbehartigers (waaronder Per Saldo) en de Rijksoverheid. Dit om budgethouders en hun zorgverleners zo goed mogelijk voor te bereiden op de wetswijziging. Signalen van budgethouders en zorgverleners worden gezamenlijk opgepakt.

*De leden van de **CDA**-fractie merken op dat met name vrouwen werken in de regeling dienstverlening aan huis. Het feit dat zij niet verzekerd zijn voor de WW en de WIA is volgens deze leden indirecte discriminatie. Het is volgens deze leden positief dat daar iets aan gedaan wordt en dat met budgethouders is afgesproken dat zij hiervoor gecompenseerd worden als zij dit niet uit het aan hen toegekende tarief kunnen betalen. De aan het woord zijnde leden hebben echter vernomen dat een aantal budgethouders door de SVB momenteel wordt gesommeerd om het tarief te verlagen. Hoe kan dit? Heeft deze praktijk te maken met onbekendheid van de afspraken bij de SVB, of met uitvoeringproblemen bij de SVB? Hoe wordt dit zo snel mogelijk teruggedraaid?*

De regering herkent de genoemde advisering van de SVB. Deze werden in de eerste maand van 2026 gegeven binnen de groep Zvw-budgethouders die in 2025 ook gebruik maakte van de dienstverlening van de SVB. De regeling inzake de compensatie binnen de groep Zvw-budgethouders is nog niet vastgesteld en hierdoor was onduidelijk wat de uitwerking daarvan zou zijn en hoe de tarieven gecontroleerd dienden te worden. Ook voor Zvw-budgethouders die gebruik maken van de dienstverlening van de SVB en waar sprake is van een overeenkomst van voor 31 december 2025 geldt dat er tijdelijke compensatie komt en contracten niet hoeven te worden aangepast. Inmiddels is dit duidelijk en heeft de SVB de advisering en processen hierop aangepast. De SVB voert een herstelactie uit in de gevallen waar een verkeerde advisering heeft plaatsgevonden.

Deze leden hebben daarnaast signalen ontvangen dat meerdere gemeenten geen compensatie bieden om de werkgeverslasten te betalen, terwijl zij hier wel een compensatie vanuit het gemeentefonds hebben ontvangen. Budgethouders worden hierdoor persoonlijk financieel

¹⁹

aansprakelijk gesteld om de werkgeverslasten te betalen en aan hen wordt hen gevraagd de arbeidsovereenkomsten met hun werknemers om te zetten in een overeenkomst van opdracht (zzp'er). Herkent de regering deze signalen en welke stappen worden ondernomen om tot een juiste uitvoering te komen? Erkent de regering dat deze handelswijze risico's met zich meebrengt gezien de aanpak schijnzelfstandigen?

De regering herkent de signalen die de leden van de CDA-fractie schetsen. Op basis van deze signalen is de regering in nauw overleg met de VNG om opvolging te geven aan de signalen en gemeenten te ondersteunen bij het (financieel) bijstaan van budgethouders. Daarbij is de regering het met de leden van de CDA-fractie eens dat schijnzelfstandigheid voorkomen moet worden.

Gemeenten toetsen of mensen met een ondersteuningsbehoefte (of de vertegenwoordiger) "pgb-vaardig" zijn. Hoe schat de regering het risico in dat gemeenten door de enorme complexiteit waarmee budgethouders door dit wetsvoorstel worden geconfronteerd in die situaties een pgb gaan ontraden?

De taken die uit dit wetsvoorstel volgen, werden ook al eerder door een significante groep budgethouders uitgevoerd. Daarnaast worden alle budgethouders uitgebreid ondersteund door de SVB bij de uitvoering van alle werkgeverstaken. Daarom is de regering van mening dat het wetsvoorstel er niet toe moet leiden dat potentiële budgethouders het pgb wordt ontraden.

De leden van de PVV-fractie vragen de regering of voorafgaand aan de indiening of behandeling van dit wetsvoorstel een uitvoerbaarheidstoets is uitgevoerd door niet alleen de Sociale Verzekeringsbank en gemeenten, maar ook door zorgkantoren en zorgverzekeraars, en zo ja, wat de belangrijkste conclusies daarvan waren. Beschikken deze (uitvoerings)organisaties volgens de regering over voldoende capaciteit en middelen om de extra taken die uit dit wetsvoorstel voortvloeien uit te voeren?

De regering heeft geen uitvoeringstoetsen uitgevraagd bij zorgkantoren en zorgverzekeraars. Wel zijn deze organisaties vanaf de eerste uitspraak door de Rechtbank Rotterdam op 16 december 2021²⁰, volledig meegenomen bij dit wetstraject. Op diverse momenten is aan zorgkantoren en zorgverzekeraars gevraagd of zij wijzigingen in de wet konden uitvoeren. Daarom heeft de regering alle vertrouwen dat deze organisaties de wetswijziging volledig en naar behoren kunnen uitvoeren.

De leden van de SGP-fractie lezen in de uitvoeringstoets van de VNG dat gemeenten de toename aan financiële lasten niet zelfstandig te kunnen dragen.²¹ Daarnaast is nog onduidelijk voor hoeveel budgethouders de wet tot hogere (uitvoerings)kosten gaat leiden. Daardoor is het nog niet mogelijk om hiervan een goede raming in de Gemeentebegroting te geven. Welke waarborgen zijn er dat gemeenten tijdig inzicht hebben in de aantallen budgethouders waarop dit wetsvoorstel ziet, de hoogte van de toename van de te verstrekken budgetten, en de kosten van de extra uitvoeringslasten zowel voor het verstrekken van de budgetten als het vervullen van een loketfunctie voor de budgethouders?

Naar aanleiding van de uitvoeringstoets van de VNG, is de regering uitgebreid in contact getreden met de VNG. Met hulp van de SVB zijn gemeenten op de hoogte gebracht van de aantallen budgethouders op wie dit wetsvoorstel toeziet. Op basis van deze aantallen hebben gemeenten via het gemeentefonds een extra bijdrage ontvangen. De regering blijft daarbij gedurende de uitvoering van dit wetsvoorstel in nauw contact met de VNG om signalen van gemeenten op te volgen.

Nu voorliggend wetsvoorstel al enige tijd wordt uitgevoerd ontvangen deze leden signalen dat het voorstel financieel negatiever uitpakt dan voorzien. Het blijkt dat de SVB de werkgeverslasten bij voorbaat aftrekt van de te verstrekken budgetten, zonder dat voor deze extra werkgeverslasten aanvullend budget beschikbaar wordt gesteld. Als gevolg daarvan ontvangen budgetverstrekkers minder budget om uit te keren, waarvan zij ook nog hun uitvoeringslasten moeten bekostigen. Daardoor ontvangen budgethouders netto minder budget dan voorheen. Welke maatregelen stelt de regering voor om de ontstane situatie op te lossen?

De regering heeft voor het Wlz-pgb een tijdelijke compensatieregeling klaarstaan die in werking treedt zodra voorliggend wetsvoorstel is aangenomen. Voor de Zvw wordt een soortgelijke compensatie op dit moment vormgegeven, met als doel deze voor de zomer gereed te hebben. Omdat het om gemiddeld 20% hogere werkgeverslasten gaat, is de verwachting dat budgetten nog niet zijn uitgenut voor de zomer.

Voor de Wmo en Jeugdwet heeft de regering geld beschikbaar gesteld aan gemeenten via het Gemeentefonds. Hiermee kunnen gemeenten zelf invulling geven aan de compensatie voor budgethouders.

De Minister van Sociale Zaken en Werkgelegenheid,

²⁰ Rechtbank Rotterdam 16 december 2021 (ECLI:NL:RBROT:2021:12432)

²¹ Kamerstukken II 2024/25, 36744, nr. 3, bijlage.

