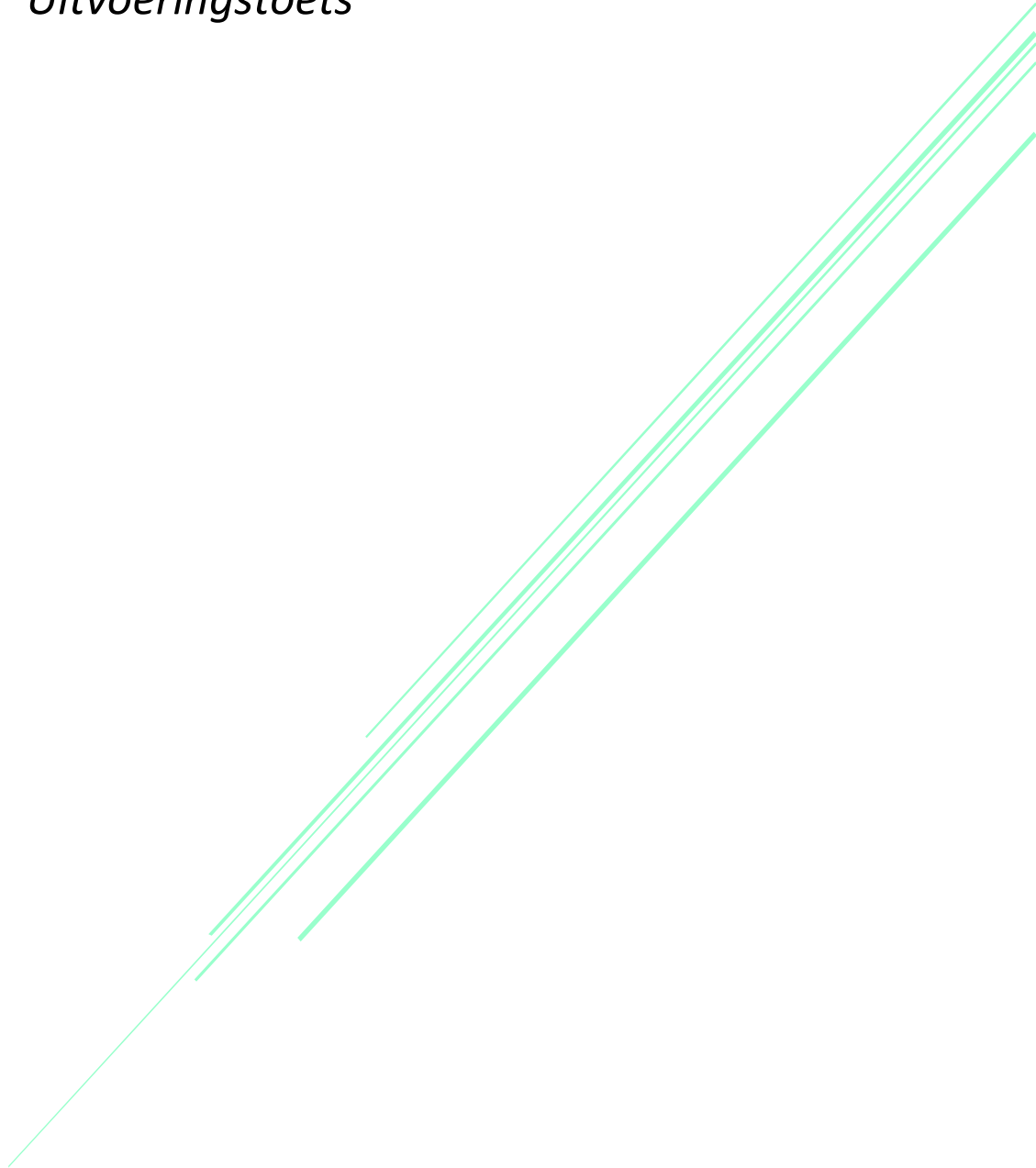


# Wet invoering minimumuurloon

## *Uitvoeringstoets*



Auteur : Sociale Verzekeringsbank  
Datum : 2-6-2022  
Versie : 1.1

## Inhoudsopgave

Managementsamenvatting .....	3
1 Inleiding .....	4
1.1 Aanleiding.....	4
1.2 Interpretatie van de opdracht en scope.....	4
2 Uitvoerbaarheid .....	5
2.1 Werkwijze onder de huidige en nieuwe wetgeving .....	5
2.2 PGB1.0 .....	6
2.3 PGB2.0 .....	7
3 Handhaafbaarheid.....	7
3.1 PGB1.0 .....	7
3.2 PGB2.0 .....	7
4 Haalbaarheid beoogde invoeringsdatum .....	8
5 Effecten voor de klant .....	8
6 Effecten op de benodigde capaciteit.....	8
7 Eenmalige en structurele effecten op de uitvoerings- en ICT-kosten.....	9
8 Effecten op regeldruk (administratieve lasten).....	9
9 Gevolgen voor de verantwoordings- en beleidsinformatie .....	10
10 Implementatie/risico's/control .....	10
11 ICT/IV .....	10
12 Gegevensuitwisseling .....	10

## Managementsamenvatting

Voor u ligt de uitvoeringstoets op de Wet invoering minimumuurloon.

De SVB komt tot het oordeel dat de Wet invoering minimumuurloon per 1 januari 2024 uitvoerbaar is. De wet heeft impact op de manier waarop de SVB op dit moment aanwezigheidsdiensten verwerkt. Het ministerie van SZW heeft nog geen uitsluitsel gegeven over de interpretatie van de Wet invoering minimumuurloon ten aanzien van maandlonen. De SVB gaat er in deze uitvoeringstoets van uit dat zij de huidige werkwijze ten aanzien van de controle op maandlonen kan blijven hanteren. Dit betekent dat het totale maandloon, gedeeld door het aantal gewerkte uren per maand moet voldoen aan het minimumuurloon. Dit sluit aan bij de huidige praktijk van het PGB en is in overeenstemming met de bedoeling van de wet. Een andere interpretatie zou vergaande gevolgen hebben en op uitvoerbaarheid getoetst moeten worden. De SVB stelt daarom als randvoorwaarde dat de in deze uitvoeringstoets gehanteerde duiding leidend zou moeten blijven voor een eenvoudige en goede uitvoering van dit wetsvoorstel.

De verwachting is dat wat betreft de aanwezigheidsdiensten een betrekkelijk kleine groep budgethouders en PGB-zorgverleners het effect van de Wet invoering minimumuurloon zal ervaren, maar dat het effect voor deze groep klanten groot kan zijn. Budgethouders behoren namelijk in het algemeen tot een kwetsbare doelgroep. Dit burgerperspectief stelt de SVB centraal. De SVB heeft als doel om de regeldruk voor de burgers en voor de medewerkers in de uitvoering zo laag mogelijk te houden en daarmee de uitvoering zo eenvoudig mogelijk. Zo wordt er aandacht besteed aan zorgvuldige communicatie over de Wet invoering minimumuurloon. Daarnaast worden de papieren en digitale zorgovereenkomsten binnen PGB1.0 en PGB2.0 gewijzigd, zodat een aanwezigheidsdienst als werkzaamheid kan worden opgegeven. Bovendien komt er een herstelactie om te voldoen aan de Wet invoering minimumuurloon.

De herstelactie, het wijzigen van de zorgovereenkomsten en de communicatie over de Wet invoering minimumuurloon kosten incidenteel extra tijd en capaciteit. De controle op het minimumuurloon wordt in het reguliere werkproces ingebed, waardoor dit structureel geen extra tijd of capaciteit vraagt van de uitvoering. Budgetverstrekkers dienen er rekening mee te houden dat budgetten verhoogd moeten worden naar aanleiding van de Wet invoering minimumuurloon, maar dit zal in zijn totaliteit om een geringe verhoging gaan.

Voor het wijzigen van de digitale zorgovereenkomsten is in PGB2.0 een Request for Change nodig. De SVB is niet bij machte om deze wijziging zelf door te voeren en daarmee stelt de SVB het als randvoorwaardelijk dat het ministerie van VWS deze wijziging prioriteert zodat het tijdig gerealiseerd wordt. In de keten maakt de SVB kenbaar dat de zorgkantoren binnen PGB2.0 verantwoordelijk zijn voor de Wet invoering minimumuurloon.

# 1 Inleiding

## 1.1 Aanleiding

De Tweede Kamerleden Kathmann (PvdA) en Maatoug (GroenLinks) hebben een initiatiefwetsvoorstel ingediend met als doel om per 1 januari 2024 de Wet minimumloon en minimumvakantiebijslag (hierna: Wml) te wijzigen.<sup>1</sup> Door deze wijziging wordt er een uniform wettelijk minimumuurloon ingevoerd (hierna: Wet invoering minimumuurloon).

Het uitgangspunt van de Wet invoering minimumuurloon is dat een wettelijk minimumuurloon leidt tot een eerlijker en transparanter minimumloon. Voor ieder afzonderlijk gewerkt uur dat als arbeidstijd kan worden aangemerkt, dient het minimumuurloon te worden betaald door werkgevers. De hoogte van het minimumloon per uur wordt hierdoor voor iedereen gelijk. Een ander uitgangspunt van de Wet invoering minimumuurloon is om de handhaving te vereenvoudigen.

De Wet invoering minimumuurloon gaat ook gelden voor alle PGB-zorgverleners met een arbeidsovereenkomst. Het gaat ook gelden voor PGB-zorgverleners met een overeenkomst van opdracht, mits de PGB-zorgverlener geen ondernemer is. Dit betekent dat er een uniform wettelijk minimumuurloon komt voor deze groep zorgverleners. De Wet invoering minimumuurloon betekent een wijziging van de huidige situatie voor budgethouders en de hiervoor genoemde zorgverleners met een aanwezigheidsdienst en mogelijk heeft het impact op de controle van maandlonen. Tijdens een aanwezigheidsdienst is de zorgverlener aanwezig op de werkplek en kan, indien nodig, werkzaamheden verrichten.

## 1.2 Interpretatie van de opdracht en scope

Het ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid (hierna: ministerie van SZW) en het ministerie van Volksgezondheid, Welzijn en Sport (hierna: ministerie van VWS) hebben in de brieven van 13 mei 2022 aan de SVB gevraagd een uitvoeringstoets uit te voeren op de Wet invoering minimumuurloon met betrekking tot het PGB-domein.

Aan de SVB is gevraagd de uitvoeringstoets te doen met gebruikmaking van de volgende toetsingscriteria:

1. Uitvoerbaarheid
2. Handhaafbaarheid
3. haalbaarheid beoogde invoeringsdatum
4. Effecten voor de klant
5. Effecten op de benodigde capaciteit
6. Eenmalige en structurele effecten op de uitvoerings- en ICT-kosten
7. Effecten op regeldruk (administratieve lasten)
8. Gevolgen voor verantwoording- en beleidsinformatie
9. Implementatie/risico's/control
10. ICT/IV
11. Gegevensuitwisseling

De afgelopen periode hebben ministerie van SZW en de SVB met elkaar gesproken over de mogelijke interpretatie van de Wet invoering minimumuurloon. Het verkrijgen van helderheid wat betreft de controle op de maandlonen is van groot belang om de impact van dit wetsvoorstel te kunnen bepalen. Nu hier nog geen eenduidige duiding aan is gegeven, maakt dat de impact hierop nog niet

---

<sup>1</sup> [Initiatiefvoorstel-Kathmann en Maatoug Wet invoering minimumuurloon \(35.335\) - Eerste Kamer der Staten-Generaal](#)

kan worden bepaald in deze uitvoeringstoets. Dit is wel van belang om te kunnen bepalen of het wetsvoorstel goed uitvoerbaar is. Voor een aanwezigheidsdienst, zoals de slaapdienst, geldt dat het tarief vanaf 1 januari 2024 moet voldoen aan het wettelijk minimumuurloon.

In deze uitvoeringstoets is gekeken naar de gevolgen op de uitvoering in zowel PGB1.0 als PGB2.0. De controle op de Wet invoering minimumuurloon valt onder de Toets op Recht. In PGB1.0 is de SVB verantwoordelijk voor de Toets op Recht. In PGB2.0 zijn de budgetverstrekkers verantwoordelijk voor de Toets op Recht, waarbij de SVB deze voor de meeste gemeenten uitvoert. In alle gevallen blijft de SVB verantwoordelijk voor de uitbetaling, dus wanneer een verstrekker die verantwoordelijk is voor de Toets op Recht de controle op de Wet invoering minimumuurloon niet uitvoert heeft dit in theorie invloed op de rechtmatigheid van de betalingen van de SVB. Echter, met het controle- en verantwoordingsprotocol Wlz PGB2.0, dat door de keten wordt voorbereiden waarmee de SVB zich op wetsniveau zal gaan verantwoorden vanaf het verslagjaar 2022, toetst de SVB in PGB2.0 niet op de Toets op Recht en bijbehorende rechtmatigheidstoetspunten als deze verantwoordelijkheid is verlegd naar de verstrekker. Eventuele onrechtmatigheid voortkomend uit het niet handhaven van de Wet invoering minimumuurloon door het zorgkantoor komt daarmee niet tot uiting in de rechtmatigheidsuitkomsten PGB2.0 Wlz van de SVB.

In het algemeen geldt dat de SVB als betalende partij mogelijke wel aansprakelijk kan worden gesteld wanneer de zorgkantoren de Toets op Recht niet (naar behoren) uitvoeren en een budgethouder of zorgverlener hierdoor in de problemen is gekomen. Dit geldt dus niet alleen voor de impact van de wijziging door voorligt in deze uitvoeringstoets en daarom onderzoeken we dit in bredere zin en werken we dit risico niet verder uit in deze uitvoeringstoets.

## 2 Uitvoerbaarheid

De SVB komt tot het oordeel dat de Wet invoering minimumuurloon per 1 januari 2024 **uitvoerbaar** is. In dit hoofdstuk wordt in paragraaf 2.1 de huidige wetgeving beschreven en naast de nieuwe wetgeving neergelegd. Vervolgens wordt er stilgestaan wat dit betekent voor het proces in PGB1.0 (paragraaf 2.2) en PGB2.0 (paragraaf 2.3).

### 2.1 Werkwijze onder de huidige en nieuwe wetgeving

Nederland kent sinds 1969 een wettelijk minimumloon. De Wml is van toepassing op zorgverleners die werken op basis van een arbeidsovereenkomst. Daarnaast is de Wml van toepassing op zorgverleners met een overeenkomst van opdracht, mits de zorgverlener geen ondernemer is. In de Wml wordt geen minimumuurloon vastgelegd, het uurloon is een afgeleide van het maandloon, het weekloon óf dagloon. Het (niet wettelijk vastgelegde) minimumloon per uur is afhankelijk van het normale aantal uren dat in een sector als voltijd geldt, de zogenoemde normale arbeidsduur.<sup>2</sup> De normale arbeidsduur wordt veelal vastgelegd in de cao van een bepaalde sector. Als gevolg hiervan kan het minimumuurloon dat een werknemer verdient per sector verschillen. Dit betekent dat de ene werknemer 40 uur per week moet werken om het minimumloon per maand te verdienen en de andere werknemer maar 36 per week. De Wet invoering minimumuurloon voert een minimumuurloon in op basis van een 36-urige werkweek.<sup>3</sup>

Er is geen cao voor zorgverleners, dus specifiek voor de PGB-zorgverleners is er geen normale arbeidsduur vastgelegd. Voor PGB-zorg wordt aangesloten bij de sector thuiszorg, verpleging en verzorging. In deze sector is de normale arbeidsduur 36 uur per week. Dit betekent dat de SVB al

---

<sup>2</sup> Artikel 5a gewijzigde Wet minimumloon en minimumvakantiebijslag: de tijd dat de werknemer in dienstbetrekking arbeid verricht of de tijd waarover hij recht op loon heeft als bedoeld in artikel 7, vijfde lid.

<sup>3</sup> Wijziging van artikel 8 eerste lid van de Wet minimumloon en minimumvakantiebijslag.

werkt met een minimumuurloon gebaseerd op een 36-uurige werkweek. Dit is conform de Wet invoering minimumuurloon. Onder de Wet invoering minimumuurloon moet voor ieder afzonderlijk gewerkt uur dat als arbeidstijd kan worden aangemerkt het minimumuurloon worden betaald. Aanwezigheidsdiensten worden tot de normale arbeidsduur gerekend. Op dit moment werkt de SVB met aanwezigheidsdiensten waarvoor PGB-zorgverleners een tarief onder het minimumuurloon (1/36<sup>e</sup> deel van het minimum weekloon) mogen afspreken, mits dit is afgesproken in combinatie met een uurtarief boven het minimumloon. Het gemiddelde moet voldoen aan het minimumloon. Deze werkwijze is onder de Wet invoering minimumuurloon niet meer mogelijk. Elk afzonderlijk uur moet voldoen aan het minimumuurloon.

Dit heeft gevolgen voor de uitvoering van de SVB en budgetverstrekkers. Het controleren op het minimumuurloon maakt deel uit van de Tor.<sup>4</sup>

Het is nog niet duidelijk hoe de Wet invoering minimumuurloon geïnterpreteerd moet worden ten aanzien van de controle op de maandlonen. De SVB gaat er voor nu vanuit dat voor wat betreft het maandloon de controle op het minimumuurloon aan de hand van de betaalperiode kan plaatsvinden. Dit is de meest eenvoudige en best uitvoerbare duiding, zowel vanuit klantperspectief als voor de uitvoering zelf. Dit betekent dat het totale maandloon, gedeeld door het aantal gewerkte uren per maand, moet voldoen aan het minimumuurloon. Deze werkwijze sluit aan bij de huidige praktijk van het PGB. Een andere interpretatie zou vergaande gevolgen hebben die in deze uitvoeringstoets niet kunnen worden meegenomen. De SVB benadrukt dat alle werkzaamheden<sup>5</sup> onder de noemer zorg vallen en dat het loon voor de verschillende werkzaamheden daarom als één loon moet worden gezien. Dit gebeurt immers ook in tal van andere sectoren waar de werkzaamheden zich niet zo strikt laten scheiden. De SVB gaat er in deze uitvoeringstoets vanuit dat zij de huidige werkwijze kan blijven hanteren, omdat deze werkwijze overeenstemt met het gedachtegoed en de bedoeling van de Wet invoering minimumuurloon.

## 2.2 PGB1.0

Op dit moment is het mogelijk om een uurtarief onder het minimumloon voor een aanwezigheidsdienst af te spreken, zolang dit maar in combinatie is met een uurtarief boven het minimumloon voor 'actieve' werkzaamheden. Het uitgangspunt is dat over de normale arbeidsduur het minimumloon verdiend moet worden. In de praktijk ziet dat er als volgt uit: als een zorgverlener 9 uur begeleiding heeft geleverd in combinatie met een 6 uur durende slaapdienst, dan moet er over die 15 uur in ieder geval 15/36<sup>e</sup> deel van het minimum weekloon verdiend worden. De SVB controleert niet of de gedeclareerde periode hier aan voldoet, omdat dit niet uitvoerbaar is. De SVB informeert de budgethouder over de verplichting om diens zorgverlener het minimumloon te betalen.

De huidige werkwijze wat betreft aanwezigheidsdiensten dient aangepast te worden om te voldoen aan de Wet invoering minimumuurloon. Als er een vast bedrag per maand is afgesproken, dan kan er geen onderscheid worden gemaakt tussen de uren voor aanwezigheidsdiensten en andere werkzaamheden. In dit geval geldt dat het totale maandloon en uren per maand gemiddeld gezien moeten voldoen aan het minimumuurloon.

De SVB kan aan de Wet invoering minimumuurloon voldoen door de term aanwezigheidsdienst toe te voegen als werkzaamheid aan de zorgovereenkomst. In de werkinstructies wordt toegevoegd dat

---

<sup>4</sup> In hoofdstuk 1.2 is dit nader toegelicht.

<sup>5</sup> Veel voorkomende werkzaamheden binnen het PGB zijn: persoonlijke verzorging, begeleiding en huishoudelijke hulp.

aanwezigheidsdiensten moeten voldoen aan het minimumuurloon. Daarnaast moet er een herstelactie komen om te controleren of het tarief onder het minimumuurloon verhoogd moet worden. Het kan immers ook gaan om een bereikbaarheidsdienst. Dit kan alleen door het handmatig controleren van elke zorgovereenkomst met een tarief onder het minimumuurloon. Deze herstelactie kost tijd en vraagt capaciteit van de uitvoering. Naast het aanpassen van de zorgovereenkomsten, het klantsysteem en de capaciteit voor de uitvoering, is het ook belangrijk om de budgethouder en/of de PGB-zorgverlener te informeren. Dit dient plaats te vinden door het verzenden van een brief.

### 2.3 PGB2.0

In PGB2.0 geldt op dit moment dat alle tarieven aan het minimumuurloon moeten voldoen, behalve als het gaat om een bereikbaarheidsdienst. In PGB2.0 vallen aanwezigheidsdiensten ook onder de noemer bereikbaarheidsdiensten. Op dit moment is er in PGB2.0 geen mogelijkheid om te zien of het gaat om een bereikbaarheidsdienst of een aanwezigheidsdienst. Door het gebrek aan dit onderscheid is controle op het minimumuurloon voor de aanwezigheidsdienst niet mogelijk.

De SVB kan aan de Wet invoering minimumuurloon voldoen door de term aanwezigheidsdienst toe te voegen als werkzaamheid aan de digitale en de papieren zorgovereenkomst. Hierdoor wordt er een onderscheid gemaakt tussen aanwezigheids- en bereikbaarheidsdiensten. De werkzaamheid dient via PGB2.0 gekoppeld te worden aan het minimumuurloon, waardoor het systeem controleert op het minimumuurloon. Dit betekent dat er een nieuwe functionaliteit gebouwd moet worden in PGB2.0, waarvoor een Request for Change noodzakelijk is. In de werkinstructies wordt toegevoegd dat aanwezigheidsdiensten moeten voldoen aan het minimumuurloon.

De SVB kan een herstelactie uitzetten bij de budgetten van gemeenten, waarbij de budgethouder wordt verzocht om een zorgovereenkomst bij de SVB in te dienen, zodat de aanwezigheidsdienst alsnog correct wordt doorgegeven. Ook maakt de SVB in de keten kenbaar dat de zorgkantoren verantwoordelijk zijn voor de Wet invoering minimumuurloon. Naast het aanpassen van de zorgovereenkomsten, het aanpassen van PGB2.0 door middel van een Request for Change en de capaciteit voor de uitvoering, is het ook belangrijk om de budgethouder en/of de PGB-zorgverlener te informeren. Dit dient plaats te vinden door het verzenden van een brief. Hiervoor is afstemming in de keten nodig.

## 3 Handhaafbaarheid

### 3.1 PGB1.0

Na de bovengenoemde wijzigingen kan de SVB handhaven op de Wet minimumuurloon wat betreft aanwezigheidsdiensten.

Voor de herstelactie plaatst de SVB de kanttekening dat het niet mogelijk is om exact in kaart te brengen welke budgethouders een aanwezigheidsdienst hebben afgesproken, omdat zij hiervoor verschillende termen kunnen hanteren. Dit betekent dat de herstelactie niet volledig handhaafbaar is voor de SVB. Dit wordt nadrukkelijk onder uw aandacht gebracht.

### 3.2 PGB2.0

Na de bovengenoemde wijzigingen kan de SVB handhaven op de Wet minimumuurloon wat betreft aanwezigheidsdiensten. Dit geldt voor de budgethouders waar de SVB verantwoordelijk is voor de Tor. De zorgkantoren zijn verantwoordelijk voor de budgethouders waarvoor zij de Tor uitvoeren.

## 4 Haalbaarheid beoogde invoeringsdatum

De inwerkingtredingsdatum van de Wet invoering minimumuurloon van 1 januari 2024 is haalbaar voor de SVB er vanuit gaande dat de in hoofdstuk 2 voorgestelde wijzigingen tijdig zijn doorgevoerd. De SVB is wat betreft PGB2.0 afhankelijk van externe partijen.

## 5 Effecten voor de klant

De Wet invoering minimumuurloon heeft naar verwachting niet al te grote effecten op het *doenvermogen* van de klanten van de SVB. Binnen PGB1.0 gaat het in 2021 om circa 90 budgethouders (met 90 zorgverleners) die gezamenlijk € 209.000 te weinig hebben betaald als de Wet invoering minimumuurloon met betrekking tot aanwezigheidsdiensten al in werking was getreden.<sup>6</sup> In PGB2.0 gaat het in 2021 om 7 budgethouders (met 18 zorgverleners) die gezamenlijk € 39.000 te weinig hebben betaald als de Wet invoering minimumuurloon met betrekking tot aanwezigheidsdiensten al in werking was getreden.

Het gaat om een betrekkelijk kleine groep budgethouders en PGB-zorgverleners die het effect van de Wet invoering minimumuurloon zal ervaren. Voor de budgethouders die al een tarief voor een aanwezigheidsdienst hebben, geldt dat het effect van de Wet invoering minimumuurloon relatief groot kan zijn, omdat zij mogelijk opnieuw een zorgovereenkomst moeten invullen om de aanvraag in te dienen. Daarnaast zijn zij afhankelijk van de budgetverstrekker om het budget tijdig op te hogen. De desbetreffende budgetverstrekker dient het budget te verhogen, zodat de budgethouder voldoende budget heeft om de zorgverlener het wettelijk minimumuurloon te betalen. Deze effecten zijn op de totale bestedingen per budgetverstrekker niet significant, maar op individueel budgetniveau kan dit een behoorlijk verschil met zich meebrengen. In 2023 zijn alle zorgkantoren en een gedeelte van de gemeenten aangesloten op PGB2.0. Dit betekent dat de verhoudingen dan anders komen te liggen, maar het is niet precies in te schatten wat dit voor gevolgen heeft.

Tot slot geldt voor alle budgethouders dat zij zich moeten verdiepen in de Wet invoering minimumuurloon en zij kunnen hier vragen over hebben. Budgethouders behoren in het algemeen tot een kwetsbare doelgroep, die afhankelijk zijn van adequate zorg, dus dit kan met zich meebrengen dat dit een extra zware belasting voor deze doelgroep is.

## 6 Effecten op de benodigde capaciteit

Op basis van de huidige schatting gaat het om een groep van maximaal 100 budgethouders binnen PGB1.0 en PGB2.0 waarvoor een wijziging van de uurloonregels in het desbetreffende systeem verwerkt moet worden. Om deze uurloonregels te laten voldoen aan het minimumuurloon is een eenmalige herstelactie nodig. Hierbij worden de desbetreffende budgethouders geïnformeerd over de wijziging in de Wml en het effect op hun uurtarief. Daarnaast informeren we ook de budgetverstrekkers van deze budgetten over de verhoging van de tarieven, zodat zij eventueel gecompenseerd kunnen worden in het toegekende budget.

Naast de herstelactie moeten alle nieuwe zorgovereenkomsten worden getoetst aan deze wijziging. Ook moet de budgethouder de mogelijkheid krijgen om de aanwezigheidsdienst specifiek op de zorgovereenkomst te vermelden. Hiervoor is een aanpassing nodig van de zorgovereenkomsten in zowel PGB1.0 als PGB2.0. De SVB neemt het initiatief om de papieren zorgovereenkomsten in PGB1.0 en PGB2.0 te wijzigen. Voor het wijzigen van de digitale zorgovereenkomsten is in PGB2.0 een

---

<sup>6</sup> Het gaat hier om een schatting die hoger kan uitvallen dan de werkelijkheid, omdat het onderscheid in PGB1.0 tussen een aanwezigheidsdiensten en een bereikbaarheidsdienst niet te controleren is. In deze schatting wordt uitgegaan van alle bijzondere diensten.



Request for Change nodig. De SVB is niet bij machte om deze wijziging zelf door te voeren en vraagt hierbij ook de aandacht van het ministerie van VWS om deze wijziging te prioriteren zodat het tijdig gerealiseerd kan worden.

Daarnaast wordt er binnen PGB1.0 en PGB2.0 intern en extern gecommuniceerd over de Wet invoering minimumuurloon. Intern betekent dit dat de werkinstructies voor medewerkers aangepast worden en er algemene berichtgeving over deze wijziging en de gevolgen hiervan gepubliceerd wordt. Extern zal de SVB berichten plaatsen op de website om budgethouders, PGB-zorgverleners en budgetverstrekkers te informeren over deze wijziging.

Tot slot kan er door budgethouder en PGB-zorgverleners gebeld worden over de Wet invoering minimumuurloon. Gezien de geringe omvang van de doelgroep denkt de SVB dat hier geen extra capaciteit voor nodig is.

## 7 Eenmalige en structurele effecten op de uitvoerings- en ICT-kosten

De invoering van de Wet invoering minimumuurloon brengt enkele incidentele kosten met zich mee. Van structurele kosten is geen sprake. De wijziging wordt ingebed in het reguliere werkproces en zal geen extra tijd of capaciteit vragen van de uitvoering.

<b>Actie:</b>	<b>Uren:</b>	<b>Kosten:</b>
Herstelactie	300	€ 23.500
Aanpassen papieren zorgovereenkomsten	20	€ 2.000
Communicatie	25	€ 2.500
<b>Totaal</b>	<b>345</b>	<b>€ 28.000</b>

Naast de kosten die deze wijziging voor de SVB met zich meebrengt, is er een structurele verhoging van de kosten voor gemeenten en zorgkantoren bij de verstrekking van het PGB.

Aanwezigheidsdiensten moeten immers vanaf 2024 aan het wettelijk minimumuurloon voldoen. Het is moeilijk om te voorspellen hoe hoog deze structurele kostenverhoging is, omdat het niet vast staat hoeveel budgethouders gebruik (blijven) maken van aanwezigheidsdiensten. Daarnaast kan de SVB ook niet aangeven of budgetverstrekkers deze aanwezigheidsdiensten tegen het wettelijk minimumuurloon blijven accorderen.

Op basis van de mogelijke aanwezigheidsdiensten in 2021 kan de SVB een voorzichtige schatting maken van deze kosten. Als alle aanwezigheidsdiensten die gedeclareerd zijn in geheel 2021 aan het wettelijk minimumuurloon hadden moeten voldoen, dan zou er in totaal **€ 125.000** meer aan budgetten verstrekt moeten worden door gemeenten en zorgkantoren.

## 8 Effecten op regeldruk (administratieve lasten)

De incidentele administratieve last van de budgethouder die als gevolg van de Wet invoering minimumuurloon actie moet ondernemen, zal naar verwachting relatief hoog zijn. Hierbij worden diverse aspecten meegewogen:

1. Het opnieuw invullen van de zorgovereenkomst om de aanvraag in te dienen.
2. De vragen die de Wet invoering minimumuurloon voor de budgethouder of diens vertegenwoordiger met zich meebrengt.

De ervaring leert dat budgethouders (en/of vertegenwoordigers) regelmatig moeite hebben met het invullen van de zorgovereenkomst. Het risico bestaat dat dit formulier niet in één keer juist en volledig wordt ingevuld, waardoor de betaling aan de PGB-zorgverlener niet (tijdig) kan plaatsvinden.

Het gaat om gegevens als:

- Identificerende gegevens budgethouder en PGB-zorgverlener
- Afspraken
- Handtekeningen budgethouder en PGB-zorgverlener

De SVB verwacht dat vooral de beoordeling of er sprake is van een aanwezigheidsdienst voor de budgethouder of diens vertegenwoordiger ingewikkeld kan zijn. Tot nu toe hoefde de budgethouder geen onderscheid te maken tussen aanwezigheids- en bereikbaarheidsdiensten. Dit onderscheid moet de budgethouder nu wel gaan maken. Daarnaast kan het voor de budgethouder of vertegenwoordiger noodzakelijk zijn om nieuwe afspraken over het budget te maken met de desbetreffende budgetverstrekker, omdat het budget als gevolg van de Wet invoering minimumuurloon verhoogd moet worden.

## 9 Gevolgen voor de verantwoordings- en beleidsinformatie

De Wet invoering minimumuurloon heeft geen gevolgen voor de verantwoordings- en beleidsinformatie.

## 10 Implementatie/risico's/control

De effecten van de implementatie worden voor de SVB in de hoofdstukken 6 en 7 weergegeven. Voor de klanten van de SVB worden deze effecten weergegeven in de hoofdstukken 5 en 8. Hiernaast is een implementatierisico dat de Request for Change voor PGB2.0 niet tijdig en juist wordt doorgevoerd.

## 11 ICT/IV

Voor het wijzigen van de digitale zorgovereenkomsten is binnen PGB2.0 een Request for Change nodig. De SVB is niet bij machte om deze wijziging zelf door te voeren en vraagt hierbij ook de aandacht van het ministerie VWS om deze wijziging te prioriteren zodat het tijdig gerealiseerd kan worden.

## 12 Gegevensuitwisseling

Op grond van de Wet invoering minimumuurloon moet een budgethouder of diens vertegenwoordiger mogelijk een zorgovereenkomst bij de SVB indienen. Voor de behandeling van deze aanvraag moet de SVB persoonsgegevens verwerken van zowel de budgethouder als de PGB-zorgverlener. Dit betreffen identificerende gegevens, de afspraken uit de zorgovereenkomst en de handtekeningen. Voor dit proces worden geen gegevens apart uitgevraagd, omdat de SVB voor de uitoefening van haar reguliere taak binnen het PGB reeds over die gegevens beschikt. Hiermee wordt voldaan aan de eisen gesteld in de AVG en de uitvoerbaarheid door de SVB.