

Bespreeknotitie Regeling beloning CBM

(November 2020)

Inleiding

In 2018 zijn de Wet wijziging curatele, beschermingsbewind en mentorschap (Stb. 2013/414), het Besluit kwaliteitseisen curatoren, beschermingsbewindvoerders en mentoren (Stb. 2014/46) en de Regeling beloning (Stcrt. 2014/32149) geëvalueerd.¹ In 2019 en 2020 hebben verschillende stakeholderbijeenkomsten plaatsgevonden waarin de uitkomsten van de evaluatie met de rechtspraak en verenigingen van bewindvoerders zijn besproken.

In de evaluatie en uit de daarop volgende stakeholdersbijeenkomsten is een aantal aandachtspunten met betrekking tot de Regeling beloning, naar voren gekomen. Doel van deze bespreeknotitie is meer concreet in kaart te brengen of en zo ja, welke wijzigingen in de Regeling beloning nodig zijn.

De bespreeknotitie gaat in op de volgende onderwerpen:

1. Ontwikkelingen rondom schuldbewind
2. Uitgangspunten bij de wijziging van de beloningsregeling
3. Opzet van de beloningssystematiek
4. Onderdelen van de huidige beloningssystematiek
5. Overig.

1. Ontwikkelingen rondom schuldbewind

Bij de eventuele wijziging van de Regeling beloning dient rekening te worden gehouden met een aantal ontwikkelingen, met name bij schuldbewind:

- a. De effecten van de wet adviesrecht gemeenten voor de samenwerking tussen gemeenten, bewindvoerders en rechter.
- b. De rol van het landelijk platform schuldbewind, dat momenteel in oprichting is, voor het bevorderen van de samenwerking tussen bewindvoerders en gemeenten.
- c. De ronde tafel 'Verminderen druk op gemeentelijke dienstverlening', waarin is gesproken over een betere aansluiting tussen beschermingsbewind, het minnelijk traject van schuldhulpverlening en het wettelijk traject van schuldsanering (Wsnp). Dat heeft inmiddels geleid tot een subsidieaanvraag bij SZW.
- d. Het door enkele gemeenten zelf uitvoeren van een beschermingsbewind, mede als reactie op de stijgende kosten aan bijzondere bijstand, vooral voor beschermingsbewind.²
- e. De (voorgenomen) wijziging van het Besluit kwaliteitseisen curatoren, beschermingsbewindvoerders en mentoren, onder meer ten aanzien van de opleidingseisen en het plan van aanpak.
- f. De gevolgen van de coronacrisis voor armoede en problematische schulden.

¹ Zie de bijlage bij de Kamerbrief van de Minister voor Rechtsbescherming van 30 augustus 2018, Kamerstukken II, 2017–2018, 33 054, nr. 23 (blg-853887).

² Vgl. <https://www.binnenlandsbestuur.nl/financien/nieuws/sterke-stijging-in-uitgaven-aan.14962211.lynkx>

2. Uitgangspunten bij de wijziging van de beloningsregeling

Bij de Regeling beloning geldt een aantal uitgangspunten die ook leidend zullen zijn bij eventuele wijzigingen van de beloningsregeling:

1. Forfaitaire beloning

Het eerste uitgangspunt is een forfaitaire jaarbeloning op basis van het aantal uren waarin de werkzaamheden jaarlijks worden uitgeoefend, inclusief een onkostenvergoeding en exclusief BTW.

De jaarbeloning geldt daarbij als een gemiddelde, zowel van de dossiers van de vertegenwoordiger als het aantal uur dat in een bepaald dossier gedurende een aantal jaren aan een betrokkene wordt besteed. Het voordeel van een forfaitaire beloning is dat de administratieve afhandeling relatief eenvoudig is. Daarmee wordt beoogd de regeldruk voor de vertegenwoordigers en de rechtspraak te verminderen.

2. Adequate beloning

Het tweede uitgangspunt is dat de curator, bewindvoerder en mentor adequaat worden beloond voor de uitoefening van hun taken. Een adequate beloning betekent dat vertegenwoordigers in staat moeten worden gesteld om hun werkzaamheden in het belang van de betrokkene naar behoren uit te voeren. De focus moet dus liggen op het belonen van de werkelijke werkzaamheden.

3. Bevorderen van de zelfredzaamheid van betrokkene

Het derde uitgangspunt is het bevorderen van de zelfredzaamheid van betrokkene. Vanwege de kosten die voor rekening van de betrokkene dan wel van de gemeente komen, is het belangrijk om de tijd die een vertegenwoordiger aan een betrokkene kan besteden zo effectief mogelijk in te zetten om de zelfredzaamheid van de betrokkene, waar mogelijk, te vergroten. Getracht moet worden de uitstroom uit beschermingsmaatregelen, met name schuldenbewind, waar mogelijk te bevorderen.

4. Financiële ruimte

Een vierde uitgangspunt bij een eventuele wijziging van de Regeling beloning is dat er rekening gehouden moet worden met de beperkte financiële ruimte bij de rechthebbenden en de gemeenten die de vergoedingen betalen uit de bijzondere bijstand. Dit uitgangspunt leidt ertoe dat een eventuele wijziging (zo veel als mogelijk) kostenneutraal dient plaats te vinden. De financieringssystematiek van beschermingsbewind, waarbij gemeenten de kosten vergoeden vanuit de bijzondere bijstand wanneer betrokkene de kosten niet zelf kan dragen, valt buiten de reikwijdte van dit overleg. Rijk en gemeenten blijven hierover met elkaar in gesprek in het kader van de monitoring van de wet adviesrecht voor gemeenten bij schuldenbewind.

3. Opzet van de beloningssystematiek

De huidige beloningssystematiek bestaat uit een forfaitaire beloning die elk jaar dat de beschermingsmaatregel duurt, ongeveer even hoog is (met daarboven nog eventuele incidentele werkzaamheden, zoals aanvangswerkzaamheden of een verhuizing). Vraag is of binnen deze beloningssystematiek aanpassingen nodig en gewenst zijn. Denkbaar is een systematiek waarin in het eerste jaar een hogere beloning wordt toegekend aan de professionele vertegenwoordiger, waarna in de jaren daarop de hoogte van de beloning

stapsgewijs wordt teruggebracht naar een jaarbeloning voor standaardwerkzaamheden. De beloning blijft vervolgens op dat niveau.

Deze optie zou, versimpeld weergegeven, er als volgt kunnen uitzien:

In plaats van een jaarvergoeding voor 22 uur in een bewind met problematische schulden (art. 3 lid 2 onderdeel b Regeling beloning), wordt in het eerste jaar een vergoeding voor bijvoorbeeld 28 uur toegekend. In het tweede jaar of in enkele jaren daarna wordt de jaarvergoeding teruggebracht tot bijvoorbeeld 23 uur, en in de daarop volgende jaren tot bijvoorbeeld 18 uur.

Het voordeel van deze optie is dat in het eerste jaar de meeste werkzaamheden plaatsvinden, waarvoor een hogere vergoeding wordt toegekend. Het stapsgewijs terugbrengen van het aantal uur dat voor vergoeding in aanmerking komt, wordt gecompenseerd door het wegvallen van de initiële en meer tijdsintensieve werkzaamheden bij de aanvang van een beschermingsmaatregel en kan ook een stimulans zijn voor het uitstromen van mensen uit bijvoorbeeld schuldenbewind.

Een alternatief kan bijvoorbeeld zijn in het eerste jaar de aanvangsvergoeding mee te nemen bij de berekening van de jaarbeloning en van daaruit stapsgewijs terug te gaan. In het eerste jaar ontvangt de bewindvoerder dan 22 uur (jaarbeloning) + 8 uur (aanvangswerkzaamheden) = 30 uur. In het tweede jaar wordt dat bijvoorbeeld 25 uur; in het derde jaar en de daarop volgende jaren wordt dat 20 uur.

Zoals aangegeven kan bij schuldenbewinden voor het toewerken naar een tijdige uitstroom in het eerste jaar (of: de eerste jaren) een hogere beloning worden toegekend die vervolgens stapsgewijs wordt teruggebracht naar die van een standaardbewind. Voor rechthebbenden en gemeenten zijn hiermee in het eerste jaar meer kosten gemoeid, maar over een aantal jaren zou dit kostenneutraal kunnen uitpakken of zelfs een besparing kunnen opleveren doordat rechthebbenden uit schuldenbewind uitstromen. De hogere beloning in de eerste jaren is gerechtvaardigd, omdat veel zaken (zoals een plan van aanpak, het openen van een rekening, enz.) snel in gang kunnen worden gezet en in de jaren erna met een lagere beloning kan worden volstaan.

Dit model kan ook voor curatoren en mentoren worden gevolgd vanuit de gedachte dat na de instelling van de beschermingsmaatregel bepaalde handelingen moeten worden verricht, zoals het opstellen van het plan van aanpak, het aanvragen van bijzondere bijstand of het openen van een rekening. Deze initiële, incidentele werkzaamheden vallen in de jaren erna weg, waarna de beloning meer kan worden toegespitst op het toewerken naar zelfredzaamheid, indien mogelijk. Er kan ook voor worden gekozen om veelvoorkomende incidentele werkzaamheden mee te wegen in de beloning in het eerste jaar. In de jaren erna worden deze incidentele werkzaamheden niet meer meegerekend. Dat biedt een stimulans om deze incidentele werkzaamheden snel op te pakken.

Vragen:

3.1 Herkent u het beeld dat een wettelijk vertegenwoordiger in het eerste jaar van de beschermingsmaatregel gemiddeld meer tijd en kosten maakt in een dossier dan in de jaren nadien? Is dat voor u een knelpunt die volgens u reden is om de huidige beloningssystematiek te wijzigen?

Zo ja, welke mogelijkheden ziet u voor wijzigingen van de beloningssystematiek met inachtneming van de eerdergenoemde uitgangspunten (waarbij een eventuele wijziging zo veel als mogelijk kostenneutraal uitvalt)?

3.2 Zijn er volgens u nog andere knelpunten in de huidige beloningssystematiek die volgens u reden geven om de huidige beloningssystematiek te wijzigen?

Zo ja, welke mogelijkheden ziet u voor wijzigingen van de beloningssystematiek met inachtneming van de eerdergenoemde uitgangspunten (waarbij een eventuele wijziging zo veel als mogelijk kostenneutraal uitvalt)?

4. Onderdelen van de huidige beloningssystematiek

Huidige beloningssystematiek

De Regeling beloning kent een jaarbeloning voor standaardwerkzaamheden. De hoogte daarvan hangt af van de vraag of sprake is van een familiecurator, familiebewindvoerder en familiementor (art. 1 Regeling beloning) of een professionele curator, bewindvoerder en mentor (art. 2-4 Regeling beloning). De jaarbeloning voor standaardwerkzaamheden van de bewindvoerder en mentor is gesteld op 17 uren.³ Hierin zit een beloning voor werkzaamheden ter bevordering van de financiële zelfredzaamheid opgenomen (voor 3 uren).⁴ Indien de onder curatele of onder bewind gestelde een vermogen heeft van meer dan € 1.000.000, wordt de jaarbeloning op 0,75% van dat vermogen gesteld (art. 2 lid 3 en art. 3 lid 3 Regeling beloning).

Naast de jaarbeloning kunnen professionele vertegenwoordigers in voorkomende gevallen aanspraak maken op een forfaitaire beloning voor bepaalde incidentele werkzaamheden, zoals aanvangswerkzaamheden, werkzaamheden in verband met een verhuizing, de verkoop of ontruiming van een woning, voor het beheren van een persoonsgebonden budget en voor het opmaken van een eindrekening en -verantwoording.⁵

Verder worden voor de professionele curator, bewindvoerder en mentor naast de 'standaardwerkzaamheden' uren toegekend voor extra werkzaamheden voor:

- Problematische schulden;
- Wettelijke vertegenwoordiging van een persoon in de leeftijd van 18-23 jaar die jeugdhulp heeft gehad in verband met een psychisch of psychosociaal probleem, psychische stoornis, gedragsproblemen of verstandelijke beperking;
- Of een combinatie hiervan.⁶

Ten slotte wordt in de Regeling beloning rekening gehouden met efficiencyvoordelen,⁷ is een indexeringsbepaling opgenomen en heeft de kantonrechter de ruimte vanwege

³ Stcrt. 2014, 32149, p. 12 (art. 3 lid 2 onderdeel a) en p. 14 (art. 4 lid 2 onderdeel a).

⁴ Stcrt. 2014, nr. 32149, p. 12 (art. 3 lid 2 onderdeel a).

⁵ Aanvangswerkzaamheden bestaan uit een intake (7 uren) en het opstellen van een plan van aanpak (1 uur). Indien budgetbeheer vooraf gaat aan beschermingsbewind, wordt de duur gesteld op 6 uur. Stcrt. 2014, nr. 32149, p. 13 (art. 3 lid 5 onderdeel a).

⁶ Voor werkzaamheden vanwege problematische schulden staat 5 uur. Stcrt. 2014, 32149, p. 13 (art. 3 lid 2 onderdeel b).

⁷ Namelijk indien de curator de werkzaamheden van zowel een bewindvoerder als een mentor verricht en/of bij professionele vertegenwoordiging van twee personen die in gemeenschap van goederen zijn getrouwd of een economische eenheid vormen.

uitzonderlijke omstandigheden de beloning van de vertegenwoordiger op andere wijze vast te stellen.

Vragen vanuit de praktijk

In de evaluatie en de daarna volgende stakeholderbijeenkomsten zijn door de brancheverenigingen vragen gesteld bij de huidige beloningssystematiek.

Door bewindvoerdersorganisaties is aangegeven dat de huidige beloning onvoldoende ruimte laat om naast de standaardwerkzaamheden ook de zelfredzaamheid van betrokkene te bevorderen.⁸ Er is meer tijd nodig voor de bevordering van de zelfredzaamheid van betrokkenen om de uitstroom uit de beschermingsmaatregel te kunnen vergroten.

Door beroepsvertegenwoordigers is daarnaast aangegeven dat sprake is van een onderschatting van het benodigde aantal uren, vooral in complexe dossiers waarbij de cliënt veel begeleiding nodig heeft, bijvoorbeeld bij de opheffing van dakloosheid of de afwikkeling van door betrokkenen ontvangen erfenissen. Daarnaast zijn de kosten van bewindvoering gestegen als gevolg van gestegen bankkosten, ICT-kosten, enz.⁹

Vragen:

Bij de volgende vragen zijn de uitgangspunten, zoals genoemd in onderdeel 1 van deze notitie, leidend. Dat betekent onder meer dat een voorstel tot wijziging meer kans van slagen heeft als zij kostenneutraal uitvalt.

4.1 Op welke wijze kan volgens u het bevorderen van de zelfredzaamheid van betrokkenen in de Regeling beloning (beter) worden geregeld? Kan daarbij, naast de eigen inzet van de wettelijke vertegenwoordiger, ook een rol zijn weggelegd voor gemeenten?

4.2 Is het in de praktijk duidelijk wat onder het vermogen van de onder curatele of onder bewind gestelde moet worden verstaan, en daarmee onder welke omstandigheden de jaarbeloning vastgesteld wordt op 0,75% van dat vermogen (art. 2 lid 3 en 3 lid 3 Regeling beloning)?

4.3 Kunt u meer concreet maken hoeveel uur een beroepsvertegenwoordiger gemiddeld per dossier besteedt?

4.4 Welke mogelijkheden ziet u om de genoemde werkzaamheden en kosten (meer) in de beloning te verdisconteren?

5. Overig

5.1 Zijn er nog andere opmerkingen die u wilt maken met betrekking tot de Regeling beloning?

⁸ In de stakeholderbijeenkomst van december 2019.

⁹ Vgl. Kamerstukken II, 2018–2019, 33 054, nr. 24, p. 10 en de stakeholderbijeenkomst van december 2019.

Van: 10.2.e -BD/DWJZ/PR
Aan: 10.2.e BPBI"; 10.2.e @nbpb.nl"; 10.2.e t@nbpb.nl"; 10.2.e @veweve.nl";
10.2.e @nbbl.eu"; "info@nbbl.eu"; 10.2.e @nvvk.nl"; 10.2.e @nbpbm.nl";
10.2.e @nbpbm.nl"; 10.2.e @mentorschap.nl"; 10.2.e @nbpb.nl"; "info@lobcm.nl";
10.2.e @bbkn.nl"; 10.2.e Rechtbank Midden-Nederland"; 10.2.e (Rechtbank
Oost-Brabant"; 10.2.e (Rechtbank Overijssel"; 10.2.e @vng.nl"; 10.2.e @deventer.nl";
10.2.e ; 10.2.e @nbpb.nl"; 10.2.e
Cc: 10.2.e -BD/DWJZ/PR; 10.2.e '10.2.e
Onderwerp: Terugblik overleg Regeling beloning CBM 12 november
Datum: donderdag 26 november 2020 20:46:21

Beste allen,

In vervolg op het overleg van donderdag 12 november over de Regeling beloning geef ik graag een korte weergave van de uitkomsten ervan. Mochten jullie daarover vragen of opmerkingen hebben, dan horen we die vanzelfsprekend graag.

Er is geconstateerd dat in de bespreknotitie het accent lag op de bewindvoering. Dat heeft ertoe geleid dat in het overleg het mentorschap wat onderbelicht is gebleven, terwijl ook het mentorschap in belangrijke mate bijdraagt aan de bescherming van kwetsbare mensen. Een verklaring hiervoor is dat de politieke aandacht vooral gericht is op bewindvoering wegens het hebben van problematische schulden. Dat neemt niet weg dat wij ons zeker realiseren dat de Regeling beloning ook de mentoren (en curatoren) aangaat.

In verband met de aandacht die uitgaat naar bewindvoering en de kosten voor gemeenten, is vervolgens lang stilgestaan bij de noodzaak van samenwerking tussen gemeenten en bewindvoerders. Daarbij is gewezen op de drie momenten van instroom – doorstroom – uitstroom. Op al deze momenten kan de samenwerking tussen gemeenten en bewindvoerders worden versterkt. Gemeenten en bewindvoerders staan immers bij het bieden van hulp aan kwetsbare mensen 'samen aan de lat'. Dat zou er in de praktijk tevens toe kunnen leiden dat de taak van de bewindvoerder enigszins kan worden verlicht en bewindvoerders bij het stabiliseren van de schuldensituatie in financiële zin worden erkend voor de daarvoor te verrichten werkzaamheden. De bewindvoerders hebben in dat kader voorgesteld om een voorstel te maken voor het bevorderen van efficiëntere samenwerking rond de instroom, doorstroom en uitstroom bij schuldenbewind. Gelet op het belang van samenwerking is benadrukt om daarin gezamenlijk op te trekken met vertegenwoordigers van gemeenten.

In het overleg zijn ook nog kort andere punten aan de orde gekomen. Een aantal van u heeft aangegeven dat de aanscherping van kwaliteitseisen ook weerslag zou moeten hebben in de beloning. Voor een wijziging van de Regeling beloning is geconstateerd dat de huidige beloningssystematiek voldoet. Inzake de beloningssystematiek is door ons een voorstel gedaan voor een hogere beloning in de eerste jaren van een beschermingsmaatregel die tijdens het verdere verloop van de maatregel stapsgewijs wordt afgebouwd. In het overleg kwam naar voren dat de gegeven voorbeelden praktisch gezien geen gelijkwaardig alternatief vormen vanwege de te snelle trapsgewijze afbouw. Wij zouden u in overweging willen geven om alternatieven voor de huidige beloningssystematiek nog eens te overdenken. Misschien kunnen daarbij immers al eventuele klemmende knelpunten in de Regeling beloning worden weggenomen.

De conclusie die wij uit het overleg hebben getrokken, is dat het nu eerst van belang is om te onderzoeken in hoeverre de samenwerking tussen gemeenten, bewindvoerders en de rechtspraak kan worden versterkt en welke betekenis dit heeft voor de huidige beloningsregeling. Het verdient aanbeveling als de mentoren in dit traject worden meegenomen. J&V en SZW wachten met belangstelling de voortgang en uitkomsten van dit voorstel af en zijn bereid om een gezamenlijk voorstel te faciliteren. Mochten jullie in de tussentijd in gesprek willen met J&V en/of SZW, dan staan wij daar vanzelfsprekend voor open.

Met vriendelijke groeten,
10.2.e

10.2.e
Wetgevingsjurist

.....
Ministerie van Justitie en Veiligheid
Directie Wetgeving en Juridische Zaken

Sector Privaatrecht

Turfmarkt 147 | 2511 DP | Den Haag

Postbus 20301 | 2500 EH | Den Haag

.....
M10.2.e

10.2.e [@minjenv.nl](mailto:10.2.e@minjenv.nl)

www.rijksoverheid.nl/jenv
.....