Samenvatting en oordeel 24-05-2023

Herijking uitvoeringstoets wensouderverlof

Wet Kind draagmoederschap en afstamming

Oordeel: 1

1. **Ja** (uitvoerbaar)
2. **Ja, mits** (uitvoerbaar mits in het voorstel rekening wordt gehouden met de gemaakte opmerkingen)
3. **Nee, tenzij** (niet uitvoerbaar tenzij het voorstel op onderdelen wordt aangepast)
4. **Nee** (niet uitvoerbaar vanwege ernstige bezwaren)

Doel voorstel

Een wensouder is de persoon die ouder wenst te worden van een kind geboren uit een draagmoeder. Met de invoering van het wensouderverlof krijgen wensouders, net zoals adoptie- en pleegouders, recht op ten hoogste 6 weken verlof. Zij hebben recht op een uitkering ter hoogte van 100% van het (maximaal) dagloon. Dit recht geldt voor zowel werknemers als gelijkgestelden. Met de introductie van het wensouderverlof wordt gewaarborgd dat beide wensouders in de periode rond de geboorte 6 weken betaald verlof kunnen genieten. Vanuit SZW krijgt UWV de opdracht om een nieuwe uitkering voor het wensouderverlof in te voeren.

Oordeel UWV

Uitvoerbaar.

Toelichting

Met deze regeling wordt zoveel mogelijk aangesloten op het huidige WAZO-stelsel en deze regeling lijkt qua afhandeling veel op het adoptie- en pleegzorgverlof.

Een aantal gewijzigde onderdelen uit een eerdere versie van het wetsvoorstel zijn door UWV als onuitvoerbaar beoordeeld. UWV is blij dat rekening is gehouden met deze beoordeling en dat deze onderdelen uit de wettekst zijn gehaald ten tijde van de herijking van de uitvoeringstoets. Daarmee is het wetsvoorstel nu voor UWV uitvoerbaar.

Los van de invoering van het wensouderverlof, heeft SZW aangekondigd het WAZO-stelsel te willen vereenvoudigen. De behoefte aan vereenvoudiging wordt bevestigd door de toegankelijkheidstoets (uitgevoerd door Significant APE) en de doenvermogentoets wensouderverlof (uitgevoerd door UWV). UWV adviseert SZW om ons de ruimte te geven om de implementatie van beide wijzigingen (het wensouderverlof en vereenvoudiging) gelijktijdig door te voeren. Dat draagt er zowel aan bij om het voor onze cliënten begrijpelijk en doenlijk te houden als om de schaarse capaciteit van UWV efficiënt in te kunnen zetten.

In de uitvoeringstoets is UWV vooralsnog uitgegaan van een gewenste implementatiedatum van 1 juli 2025. Dat is uitvoerbaar. UWV moet minimaal 1 jaar voor de gewenste implementatiedatum een implementatieopdracht ontvangen (voor 1 juli 2024).

Uitvoeringskosten

Aan incidentele kosten is € 2,2 miljoen geraamd. Dit betreft onder andere het aanpassen van systemen, werkinstructies en communicatie. De structurele kosten bedragen € 0,2 miljoen voor afhandeling van de aanvragen en beheer en onderhoud van de systemen.

Kader

Het implementeren van het hier beoordeelde voorstel vereist inzet van schaarse ICT- capaciteit. UWV en SZW hebben afgesproken om periodiek in samenspraak te bezien welke keuzes we gaan maken over de inzet van beschikbare ICT-capaciteit. Dit geldt voor het implementeren van zowel nieuwe wet- en regelgeving als overige verandertrajecten binnen UWV.

Inhoudsopgave

1. Inleiding **2**

2. Uitgangspunten / voorwaarden **4**

3. Beoordelingspunten **7**

1. Uitvoerbaarheid 7
2. Effectiviteit 8
3. Effecten voor cliënten 8
4. Handhaafbaarheid 10
5. Informatie- en gegevenshuishouding 10
6. Minimale implementatietermijn 11
7. Eenmalige en structurele effecten op de uitvoeringskosten 11
8. Gevolgen voor de verantwoordings-en beleidsinformatie 12

1. Inleiding

Aanleiding

Het ministerie van JenV beoogt met het conceptwetsvoorstel 'Kind, draagmoederschap en afstamming' een regeling rondom draagmoederschap, waarmee de positie van het kind, de draagmoeder en de wensouders wordt versterkt. UWV heeft in 2020 een eerste uitvoeringstoets uitgevoerd. Het wetsconcept uit 2020 is op advies van de RvS aangepast. Het ministerie JenV wil binnenkort het aangepaste wetsvoorstel aan de ministerraad aanbieden. UWV heeft geen verzoek tot een uitvoeringstoets ontvangen. Het aangepaste wetsvoorstel gaf aanleiding voor een spontane uitvoeringstoets. Dit betreft een herijking van de eerdere uitvoeringstoets omdat het wetsvoorstel maar op een beperkt aantal punten is aangepast.

Het oorspronkelijke wetsvoorstel uit 2020 bestond uit de volgende drie relevante wijzigingen in de WAZO, die nog steeds gelden:

1) Wensouders krijgen recht op verlof en een uitkering gedurende ten hoogste 6 weken van 100% (gemaximeerd) dagloon, te genieten binnen een half jaar vanaf 4 weken voor de vermoedelijke bevallingsdatum van de draagmoeder.
2) Voor adoptie-, pleegzorg- en wensouders die gebruikmaken van het bestaande adoptie/pleegzorgverlof dan wel van het nieuwe wensouderschapsverlof, komt het recht op (aanvullend) geboorteverlof te vervallen (in de gevallen dat zij ook onder de rechthebbende partnerdoelgroep vallen). Voor alle ouderdoelgroepen blijft hierop aanvullend het recht op betaald ouderschapsverlof bestaan, dus ook voor wensouders.
3) De partner van de draagmoeder wordt uitgesloten van het recht op het aanvullend geboorteverlof. Aangezien de draagmoeder het kind na de geboorte zal afstaan aan de wensouders, zal haar partner geen band opbouwen met het pasgeboren kind. Omdat de draagmoeder niet als moeder in de BRP geregistreerd staat, moet de draagmoeder bij een aanvraag voor een zwangerschaps- en bevallingsverlofuitkering aanvullende bewijsstukken aanleveren.

De volgende inhoudelijke wijzigingen zijn opgenomen in het aangepaste wetsconcept:

- De werknemer kan de werkgever verzoeken om het verlof te spreiden binnen een tijdvak van zesentwintig weken. De werkgever kan dit verzoek afwijzen vanwege zwaarwegende bedrijfs- of dienstbelangen. De optie om het verlof te spreiden geldt niet voor gelijkgestelden.
- Met artikel 3:29 wordt samenloop van de WAZO-regelingen zwangerschaps- en bevallingsverlof, adoptie- en pleegzorgverlof, wensouderverlof en aanvullend geboorteverlof over dezelfde periode uitgesloten. De meest gunstige regeling moet dan worden toegepast.
- Gelijkgestelden komen ook in aanmerking voor het wensouderverlof. De uitkering voor het wensouderverlof wordt gebaseerd op het dagloon van de uitkering die de cliënt kreeg voordat de cliënt met verlof gaat. De WAZO-uitkering is een uitsluitingsgrond voor andere uitkeringen.
- UWV neemt de aanvraag pas in behandeling als de bewijsstukken aangeleverd zijn. De aanvrager wordt in de gelegenheid gesteld om ontbrekende stukken binnen een gestelde termijn aan te leveren, als er stukken ontbreken. De aanvraag wordt niet in behandeling genomen als deze stukken niet op tijd zijn aangeleverd. (artikel 4:5 AWB). Wel bestaat de mogelijkheid een nieuwe aanvraag te doen als de stukken wel bijgevoegd kunnen worden.
- In artikel 6:12 wordt het overgangsrecht uitkering wensouderverlof geregeld. Het recht op een uitkering voor het wensouderverlof wordt toegekend voor zover het wensouderverlof is opgenomen na de inwerktreding van het wetsvoorstel.
- In de oorspronkelijke wettekst stond opgenomen dat de draagmoeder geen recht heeft op verlenging van bevallingsverlof vanwege ziekenhuisopname van het kind (couveuseverlof). Dit is door UWV onuitvoerbaar bevonden. SZW heeft rekening gehouden met deze beoordeling. De uitsluiting van de draagmoeder van het couveuseverlof is uit de wettekst gehaald ten tijde van de herijking van de uitvoeringstoets.
- In de oorspronkelijke wettekst stond opgenomen dat de partner van de draagmoeder geen recht heeft op het resterende bevallingsverlof als de draagmoeder tijdens de bevalling of bevallingsverlof overlijdt (kraambedsterfteregeling). Dit is door UWV onuitvoerbaar bevonden. SZW heeft rekening gehouden met deze beoordeling. De uitsluiting van de partner van de draagmoeder van de kraambedsterfteregeling is uit de wettekst gehaald ten tijde van de herijking van de uitvoeringstoets.

In voorliggende uitvoeringstoets beoordeelt UWV het voorstel op de volgende aspecten:

1. Uitvoerbaarheid
2. Effectiviteit
3. Effecten voor cliënten
4. Handhaafbaarheid
5. Informatie- en gegevenshuishouding
6. Minimale implementatietermijn
7. Eenmalige en structurele effecten op de uitvoeringskosten
8. Verantwoordings- en beleidsinformatie

Samenvattend oordeel

De uitvoering van de wensouderverlof uitkering is voor UWV uitvoerbaar.
De introductie van het wensouderverlof is een gunstige ontwikkeling voor wensouders die werknemers zijn of daaraan gelijkgesteld zijn. Met deze regeling wordt zoveel mogelijk aangesloten op het huidige WAZO-stelsel en deze regeling lijkt qua afhandeling veel op het adoptie- en pleegzorgverlof.

Een aantal gewijzigde onderdelen uit een eerdere versie van het wetsvoorstel zijn door UWV als onuitvoerbaar beoordeeld. UWV is blij dat rekening is gehouden met deze beoordeling en dat deze onderdelen uit de wettekst zijn gehaald ten tijde van de herijking van de uitvoeringstoets. Daarmee is het wetsvoorstel nu voor UWV uitvoerbaar. De onuitvoerbare onderdelen waren de uitsluiting van de draagmoeder van het couveuseverlof en de uitsluiting van de partner van de draagmoeder van de kraambedsterfteregeling.

Los van de invoering van het wensouderverlof, heeft SZW aangekondigd het WAZO-stelsel te willen vereenvoudigen. UWV adviseert SZW om ons de ruimte te geven om de implementatie van beide wijzigingen (het wensouderverlof en vereenvoudiging) gelijktijdig door te voeren. Dat draagt er zowel aan bij om het voor onze cliënten begrijpelijk en doenlijk te houden als om de schaarse capaciteit van UWV efficiënt in te kunnen zetten. Het implementeren van het wensouderverlof met de beoogde wijzigingen vraagt namelijk veel capaciteit en brengt in verhouding hoge kosten met zich mee, gezien de zeer beperkte doelgroep die geraakt wordt (maximaal 300 aanvragen per jaar).
UWV ontvangt graag op korte termijn duidelijkheid over de inhoud en de planning van de vereenvoudigingsvoorstellen, zodat een inschatting gemaakt kan worden van het tijdspad van de verschillende wijzigingen. Afhankelijk van de inhoud en planning van de vereenvoudigingsvoorstellen kan het de doenlijkheid voor onze cliënten en de effectieve inzet van UWV ten goede komen als het wensouderverlof op een later moment geïmplementeerd wordt. Wij adviseren SZW om in die situatie ons de ruimte te geven het wensouderverlof later dan 1 juli te implementeren.

De behoefte aan vereenvoudiging wordt bevestigd door de toegankelijkheidstoets (uitgevoerd door Significant APE) en de doenvermogentoets wensouderverlof (uitgevoerd door UWV). UWV gaat een communicatieplan opzetten om wensouders en werkgevers proactief te infomeren over het wensouderverlof, aangezien deze doelgroep lastig te bereiken zal zijn. UWV verzoekt u dat ook SZW hier actief over gaat communiceren.

<u>Implementatieopdracht</u>:
In de uitvoeringstoets is UWV vooralsnog uitgegaan van een gewenste implementatiedatum van 1 juli 2025. Dat is uitvoerbaar. UWV moet minimaal 1 jaar voor de gewenste implementatiedatum een implementatieopdracht ontvangen (voor 1 juli 2024). UWV adviseert SZW om ons de ruimte te geven om de implementatie van wijzigingen (het wensouderverlof en vereenvoudiging) gelijktijdig door te voeren.

<u>Kosten</u>:
Het conceptwetsvoorstel leidt tot incidentele kosten van € 2,2 miljoen en structurele kosten van €0,2 miljoen.
Aan incidentele kosten is € 2,2 miljoen geraamd. Dit betreft onder andere het aanpassen van systemen, werkinstructies en communicatie. De structurele kosten bedragen € 0,2 miljoen voor afhandeling van de aanvragen en beheer en onderhoud van de systemen.

2. Uitgangspunten / voorwaarden

Doel
Een wensouder is de persoon die ouder wenst te worden van een kind geboren uit een draagmoeder. Met de invoering van het wensouderverlof krijgen wensouders, net zoals adoptie- en pleegouders, recht op ten hoogste 6 weken verlof. Zij hebben recht op een uitkering ter hoogte van 100% van het (maximaal) dagloon. Dit recht geldt voor zowel werknemers als gelijkgestelden. Met de introductie van het wensouderverlof wordt gewaarborgd dat beide wensouders in de periode rond de geboorte 6 weken betaald verlof kunnen genieten. Vanuit SZW krijgt UWV de opdracht om een nieuwe uitkering voor het wensouderverlof in te voeren.

Uitgangspunten voor UWV
Voor de wensouderverlof uitkering wordt grotendeels aangesloten bij de uitgangspunten voor bestaande WAZO-uitkeringen voor ZW-verzekerde werknemers. Bij dit wetsvoorstel zijn veel overeenkomsten met de regeling uitkering voor adoptie- en pleegzorgverlof

<u>Recht, hoogte en duur van uitkering</u>
- Alle werknemers in de zin van de ziektewet die wensouderverlof genieten, komen in aanmerking voor een uitkering die door UWV wordt verstrekt. Daarnaast komen ook de gelijkgestelde (artikel 3:9a WAZO), de werknemer die korter dan 10 weken geen werknemer of gelijkgestelde meer is (nawerking, artikel 3:10 nieuw lid 3 WAZO) en vrijwillig verzekerden (artikel 3:6 lid 2 onder b WAZO) voor het wensouderverlof en de uitkering in aanmerking.
- De hoogte van de uitkering wordt vastgesteld op 100% van het (gemaximeerde) dagloon, conform de uitkering bij het adoptie- en pleegzorgverlof.
- Er is recht op uitkering bij wensouderverlof gedurende ten hoogste 6 weken, conform de uitkering bij het adoptie- en pleegzorgverlof.
- Maximaal twee wensouders kunnen recht hebben op verlof met uitkering in verband met de geboorte van het kind via een draagmoederconstructie.
- Het recht op verlof en uitkering is gekoppeld aan de geboorte en niet het aantal kinderen dat wordt geboren. Daarom bestaat bij meerlingen recht op verlof en uitkering voor één kind.
- Omdat het recht gekoppeld is aan de geboorte van het kind, blijft het recht bestaan als het kind overlijdt of doodgeboren wordt.

<u>Rechtsperiode, aanvraagtermijn en verjaringstermijn</u>
- Er geldt een rechtsperiode van 26 weken (een half jaar) die 4 weken voor de vermoedelijke bevallingsdatum van de draagmoeder ingaat. Binnen deze periode moet het wensouderverlof opgenomen zijn.
- De aanvraag moet uiterlijk 2 weken voor ingang van het verlof bij UWV worden ingediend. Er staat geen sanctie tegenover als men zich niet houdt aan de aanvraagtermijn.
- Aanvragen worden ingewilligd voor zover ze binnen de verjaringstermijn vallen. De verjaringstermijn houdt in dat de aanvraag binnen 12 maanden na de rechtsperiode (van 26 weken) nog met terugwerkende kracht kan worden ingediend en de uitkering, voor zover er nog recht op uitkering zou hebben bestaan, wordt toegekend. Na die 12 maanden vervalt die mogelijkheid.
- De ontslagbescherming voor wensouders geldt ook zoals dit voor adoptie- en pleegzorgverlof geldt en is geregeld in het Burgerlijk Wetboek. Tijdens de opname van het verlof kan de werkgever de werknemer niet ontslaan/de arbeidsovereenkomst niet opzeggen.

<u>Aanvraag</u>
- Net als bij de andere WAZO-uitkeringen voor werknemers wordt de wensouderverlofuitkering in principe via de werkgever bij UWV aangevraagd. Alleen onder bijzondere omstandigheden kan de werknemer de aanvraag ook rechtstreeks bij UWV indienen. De gelijkgestelde moet de aanvraag wel rechtstreeks bij UWV indienen.
- De uitkering kan volgens de aanvraagtermijn worden aangevraagd tot uiterlijk 2 weken voor ingang van het verlof, maar zal onder de verjaringstermijn ook nog tot een jaar na de rechtsperiode (van 26 weken) in behandeling worden genomen.
- De werknemer kan de werkgever verzoeken om het verlof te spreiden, gedurende een tijdvak van zesentwintig weken. De werkgever kan dit verzoek afwijzen vanwege zwaarwegende bedrijfs- of dienstbelangen. De uitkering kan slechts eenmalig en alleen over hele weken worden aangevraagd. Als een dienstverband eindigt voordat een hele week verlof is genoten, kan de uitkering dus niet worden aangevraagd voor die volledige week. UWV gaat hierin uit van de aanvraag.
- UWV vertrouwt erop dat het verlof waarover de uitkering wordt aangevraagd daadwerkelijk wordt genoten.

Bewijsstukken en controles

- Als de aanvraag wordt ingediend vóór de geboorte van het kind, moet altijd de vermoedelijke bevallingsdatum van de draagmoeder worden vermeld. Dit heeft vooral meerwaarde voor de situaties waarbij het recht pas kan worden bepaald of geverifieerd na de geboorte. Achteraf wordt een check in de BRP gedaan.
- Bij de aanvraag moet een bewijsstuk worden geleverd waaruit het wensouderschap na draagmoederschap blijkt. Dit betreft een uitspraak van de rechtbank over een rechterlijke toekenning van wensouderschap na draagmoederschap. Er bestaan hierin twee varianten:
    - Een Nederlandse rechterlijke uitspraak (betreffende een binnenlands danwel buitenlands draagmoederschap dat ook in Nederland wordt erkend). Deze uitspraak is voor UWV voldoende bewijs voor een toekenning.
    - Een buitenlandse rechterlijke uitspraak. In principe verloopt de erkenning van een buitenlandse akte of gerechtelijke beslissing via een beoordeling door de Nederlandse rechter. Indien dit niet het geval is, zal UWV naast de controle op dit mee te leveren bewijsstuk ook een aanvullende check in de BRP moeten doen om te verifiëren dat het wensouderschap ook in Nederland wordt erkend. Uit de BRP zal blijken dat het kind bij de wensouders is bijgeschreven (zij zijn dan de juridische ouders).
- Voor het beoordelen van het wensouderverlof is het voldoende om te weten dat sprake is van een draagmoederconstructie en is het niet nodig om te weten wie de draagmoeder is. Er worden geen persoonsgegevens van de draagmoeder verlangt.
- Als de rechterlijke toekenning wordt ingetrokken, vervalt het recht op verlof en uitkering. De wensouder moet zelf UWV infomeren over de intrekking van de rechterlijke toekenning.
- Bij buitenlands draagmoederschap kan het zo zijn dat de wensouders de rechterlijke erkenning pas krijgt ná de geboorte van het kind en daarna pas het nodige bewijsstuk bij de aanvraag kan indienen. UWV neemt de aanvraag pas in behandeling als de bewijsstukken aangeleverd zijn. De aanvrager wordt in de gelegenheid gesteld om ontbrekende stukken binnen een gestelde termijn aan te leveren, als er stukken ontbreken. De aanvraag wordt niet in behandeling genomen als deze stukken niet op tijd zijn aangeleverd. (artikel 4:5 AWB). Wel bestaat de mogelijkheid een nieuwe aanvraag te doen als de stukken wel bijgevoegd kunnen worden.
- Bij de buitenlandse rechterlijke uitspraak als bewijsstuk, die niet via beoordeling door een Nederlandse rechter is verlopen, is een aanvullende check in de BRP noodzakelijk. Ook de aanvullende check in BRP kan pas plaatsvinden ná de geboorte van het kind, terwijl de aanvraag (met of zonder bewijsstuk) al eerder kan worden ingediend. Hierover is in het wetsvoorstel opgenomen dat op basis van de buitenlands rechterlijke uitspraak de uitkering al wordt toegekend. Achteraf zal UWV nog checken of er inderdaad een kind in BRP is bijgeschreven bij de wensouders. Hier is voor gekozen omdat het na de vermoedelijke bevallingsdatum enige tijd kan duren voor een kind in de BRP staat bijgeschreven. Als de uitkering pas zou worden toegekend na de BRP-check, zou UWV te veel van de beslistermijn verliezen aan het wachten op en meermaals checken van de bijschrijving van het kind in de BRP.

Betaling van de uitkering

- UWV betaalt de uitkering voor het wensouderverlof van 100% van het (gemaximeerde) dagloon uit aan diegene die de aanvraag heeft ingediend. In de meeste gevallen is dit de werkgever, die dan wordt verplicht om de uitkering vervolgens door te betalen aan zijn werknemer. Voor de werkgever geldt geen loondoorbetalingsverplichting. Aangezien de uitkering 100% van het gemaximeerd dagloon betreft, is de verwachting dat de werkgever het loon in de praktijk veelal zal doorbetalen en achteraf de uitkering van UWV ter compensatie zal ontvangen.
- Gelet op artikel 22a Wet LB is voor deze uitkering de witte loonbelastingtabel van toepassing. Hierdoor heeft de uitkeringsgerechtigde recht op de arbeidskorting.
- De betaling van uitkering betreft een werkgeversbetaling (bruto +) of een werknemersbetaling (netto).

Financiering en verwachte aantal aanvragen

- De uitkering voor het wensouderverlof voor verzekerde werknemers zal worden gefinancieerd via het Arbeidsongeschiktheidsfonds (Aof).
- Jaarlijks worden circa 300 aanvragen voor de uitkering wensouderverlof verwacht.

Inwerkingtreding en overgangsrecht

- Voor deze uitvoeringstoets is uitgegaan van een gewenste invoeringsdatum van 1 juli 2025.
- In artikel 6:12 wordt het overgangsrecht uitkering wensouderverlof geregeld. Dit betekent dat het recht op een uitkering voor wensouderverlof wordt toegekend voor zover het wensouderverlof is opgenomen na de inwerktreding van het wetsvoorstel.

Internationaal aspect

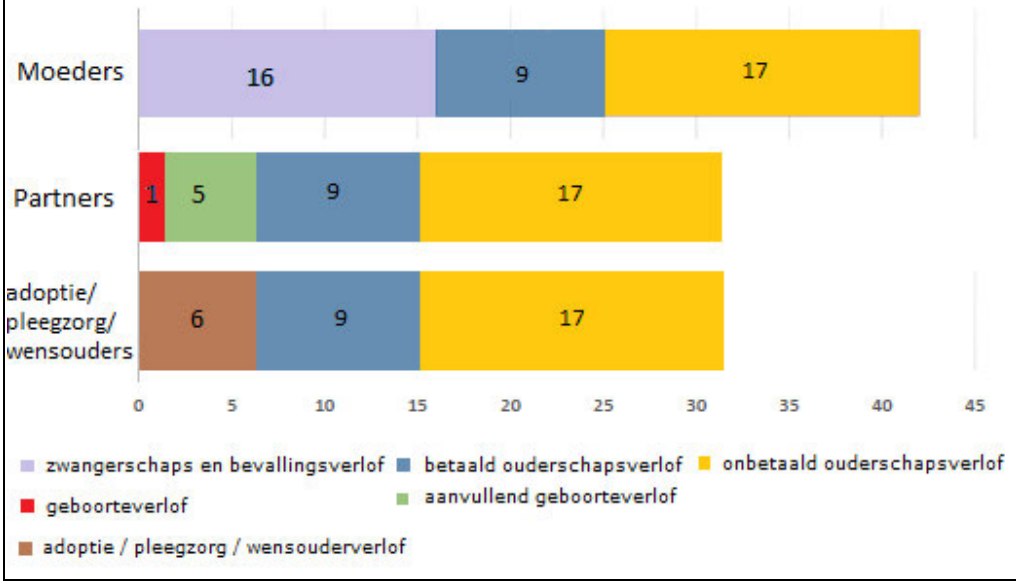
Bij deze regeling geldt hetzelfde als bij de andere WAZO-uitkeringen en UWV sluit daar qua uitvoering bij aan. Wonen in het buitenland is een uitsluitingsgrond voor het recht op wensouderverlof en de bijgaande uitkering. Gelet op verordening 883/2004 heeft de wensouder die in een andere lidstaat woont maar op wie de Nederlandse wetgeving van toepassing is (omdat hij/zij in Nederland zijn/haar werkzaamheden

verricht), wel recht op de uitkering. De in Nederland wonende wensouder op wie de wetgeving van een andere lidstaat van toepassing is (omdat hij in die andere lidstaat zijn werkzaamheden verricht) heeft geen recht op WAZO-uitkering.

Bij buitenlands draagmoederschap zal zich de situatie kunnen voordoen dat de wensouders rond de vermoedelijke bevallingsdatum in het buitenland verblijven. Verblijf in het buitenland is echter geen uitsluitingsgrond. Dit verblijf hoeft dus niet in de weg te staan aan het recht op uitkering.
Heeft de wensouder recht op een wensouderschapsuitkering, dan is de duur van deze uitkering gerelateerd aan de WAZO van het Nederlands recht en niet gerelateerd aan het recht van een andere lidstaat. Indien de Nederlandse wetgeving van toepassing is en de wensouder recht heeft op de wensouderschapsuitkering, kan er geen recht ontstaan op bijvoorbeeld een Duitse moederschaps- en daarmee gelijkgestelde vaderschapsuitkering. De hoofdregel van Vo 883/2004 is namelijk dat iemand maar aan de wetgeving van één lidstaat onderworpen kan zijn.

Totaaloverzicht WAZO verlofvormen met uitkering voor werknemers
Met toevoeging van de uitkering voor het wensouderverlof aan de WAZO, ziet het WAZO-landschap voor verzekerde werknemers er straks als volgt uit.

- Voor moeders bestaat gedurende 16 weken het zwangerschaps- en bevallingsverlof met een uitkering van 100% dagloon;
- Voor partners van de moeder van het kind bestaat 1 week geboorteverlof met loondoorbetaling (100% loon) en maximaal 5 weken aanvullend geboorteverlof met een uitkering van 70% dagloon (de WIEG);
- Voor adoptie- en pleegzorgouders bestaat gedurende 6 weken het adoptie- en pleegzorgverlof met een uitkering van 100% dagloon;
- Voor wensouders (die een kind krijgen via een draagmoederconstructie) ontstaat het wensouderverlof gedurende 6 weken met een uitkering van 100% dagloon, per invoeringsdatum van het wetsvoorstel;
- Voor alle ouders (moeders, adoptie/pleegzorg/wensouders en partners) bestaat gedurende maximaal 9 weken ouderschapsverlof met een uitkering van 70% dagloon. Het restant van het bestaande onbetaalde ouderschapsverlof van 26 weken kan nog tot het 8e levensjaar van het kind worden genoten (26 – 9 = maximaal 17 weken resterend onbetaald ouderschapsverlof).



In de onderhanden uitvoeringstoets beoordeelt UWV de uitgangspunten van de uitkering voor het wensouderverlof op uitvoerbaarheid, effectiviteit, effecten voor cliënten, handhaafbaarheid, Informatie- en gegevenshuishouding, minimale implementatietermijn, eenmalige en structurele effecten op de uitvoeringskosten en verantwoordings- en beleidsinformatie.

3. Beoordelingspunten

1. Uitvoerbaarheid

De gewijzigde onderdelen in het wetsvoorstel zijn uitvoerbaar.

De werknemer kan het verlof verspreid opnemen.
Uitvoerbaar. De opname van het verlof is een zaak tussen werknemer en werkgever. UWV heeft hier geen rol in. De uitkering kan slechts eenmalig en alleen over hele weken worden aangevraagd. De uitkering wordt vanaf begin verlofperiode achteraf uitbetaald, op basis van het aantal aangegeven weken.

Samenloop WAZO-regelingen
Uitvoerbaar. Er kan niet tegelijk aanspraak worden gemaakt op de WAZO-regelingen zwangerschaps- en bevallingsverlof, adoptie- en pleegzorgverlof, wensouderverlof en aanvullend geboorteverlof. De meest gunstigste regeling moet worden toegepast. Bij het wensouderverlof heeft de ouder recht op 6 verlof met een uitkering van 100% van het (gemaximeerd) dagloon. Bij het aanvullend geboorteverlof heeft de ouder recht op 5 weken verlof voor 70% van het (gemaximeerd) dagloon. Indien de cliënt aangeeft de verkeerde minder gunstige regeling te hebben aangevraagd, kan de regeling worden omgezet. In de communicatie over de verlofregelingen wordt meegenomen dat aandacht besteed wordt aan de begeleiding naar de passendste en gunstigste regeling.

Gelijkgestelden komen in aanmerking voor het wensouderverlof. De WAZO-uitkering is een uitsluitingsgrond voor andere uitkeringen.
Uitvoerbaar. Dit sluit aan op de bestaande procesgang voor de uitvoering van de WAZO-regelingen voor gelijkgestelden.
Een cliënt tijdelijk ontheffen van verplichtingen (zoals sollicitatieverplichting) komt vaker voor. Ook in het geval van wensouderverlof kan UWV dit uitvoeren door middel van het inzetten/registreren van een zogenaamde ontheffing. Het wensouderverlof wordt als nieuwe reden voor die ontheffing toegevoegd. Dit betreft minimale inspanningen.

Aanvraag wordt in behandeling genomen bij een complete aanvraag.
Uitvoerbaar. Dit sluit aan op de bestaande procesgang voor de uitvoering van de WAZO-regelingen. Indien het verlof is aangevraagd voor de bevallingsdatum, is een check achteraf nodig in de BRP. Als er geen match in de BRP wordt gevonden, wordt een uitvraag bij de cliënt gedaan. Bij geen of onvoldoende response, wordt een signaal aan Handhaving gedaan. Dit sluit aan op het reguliere proces.
Om te kunnen controleren of de cliënt voldoet aan alle vereiste gegevens/bewijstukken, moet UWV meer zicht krijgen in wat de bewijsstukken precies inhouden.

Overgangsrecht. Het recht op een uitkering voor het wensouderverlof wordt toegekend voor zover het verlof is opgenomen na de inwerktreding van het wetsvoorstel.
Uitvoerbaar. Het recht op een uitkering voor het wensouderverlof wordt toegekend voor zover het wensouderverlof is opgenomen na de inwerktreding van het wetsvoorstel.

Uitsluiting van de draagmoeder van het couveuseverlof.
In eerste instantie was in het nieuwe wetsvoorstel opgenomen dat de draagmoeder wordt uitgesloten van het couveuseverlof. Voor UWV is dit niet uitvoerbaar. SZW heeft rekening gehouden met deze beoordeling. De uitsluiting van de draagmoeder van het couveuseverlof is uit de wettekst gehaald ten tijde van de herijking van de uitvoeringstoets.
Het is mede niet uitvoerbaar omdat bij elke aanvraag voor het couveuseverlof dan uitgevraagd moet worden of de aanvrager een draagmoeder is, omdat het anders niet te onderkennen is.

Uitsluiting partner draagmoeder van de kraambedsterfteregeling.
In eerste instantie was in het nieuwe wetsvoorstel opgenomen dat de partner van de draagmoeder wordt uitgesloten van de kraambedsterfteregeling. Voor UWV is dit niet uitvoerbaar. SZW heeft rekening gehouden met deze beoordeling. De uitsluiting van de partner van de draagmoeder van de kraambedsterfteregeling is uit de wettekst gehaald ten tijde van de herijking van de uitvoeringstoets.
Het is mede niet uitvoerbaar omdat de kraambedsterfteregeling als een soort declaratieproces wordt uitgevoerd zonder bepaling van recht, hoogte en duur. Dit proces is zo ingericht vanwege de lage

aantallen, met akkoord van SZW. Er wordt daarnaast geen onderzoek in dit proces gedaan naar de situatie van de overleden partner en het is dus niet inzichtelijk of dit een draagmoeder betreft. Vanuit sociaal-medisch oogpunt bekeken betreft dit een groot life-event voor de partner. Als de partner overlijdt is dit al traumatisch en dan ook nog eens voor een kind van iemand anders. Dit kan extra zwaar zijn. De kans op uitval is bijzonder groot. Een verlofregeling is hier wel op zijn plaats om ziekte te voorkomen en het geeft ook erkenning voor de moeilijke situatie van de partner.

2. Effectiviteit

De voorgestelde regeling rondom draagmoederschap versterkt de positie van het kind, de draagmoeder en de wensouders.
Het is aannemelijk dat de wensouders het verlof gaan opnemen, als zij op de hoogte zijn van de regeling en zij gefaciliteerd en / of gestimuleerd worden vanuit hun werkgever om dit verlof op te nemen.

Het wetsvoorstel maakt het voor werknemers en gelijkgestelden mogelijk om gedurende een bepaalde periode verlof op te nemen en verlicht daarmee de mentale belasting die burgers in de periode na de geboorte van hun kind kunnen ervaren. De introductie van het wensouderverlof is een gunstige ontwikkeling voor wensouders die werknemer of gelijkgestelde zijn. Voor het wensouderverlof wordt zoveel mogelijk aangesloten op het huidige adoptie- en pleegzorgverlof. Doordat de uitkering 100% van het dagloon bedraagt, wordt verwacht dat de wensouders het verlof gaan opnemen (geen of beperkt inkomstenverlies) en dat werkgevers het loon tijdens verlof doorbetalen. Werkgevers zijn echter niet verplicht om het loon door te betalen.

De WAZO bestaat uit complexe wet- en regelgeving en is in de loop der tijd meerdere keren aangepast. Er bestaan meerdere verlofvormen rondom geboorte en ouderschap: zwangerschaps- bevallings-, geboorte-, aanvullend geboorte-, adoptie-, pleeg-, betaald ouderschaps- en onbetaald ouderschapsverlof. Deze verschillende verlofvormen kennen verschillen in doelgroep, doorlooptijd, termijnen, aanvraag en hoogte uitkering. Dit maakt dat het voor werknemers en gelijkgestelden moeilijk te overzien is waar aanspraak op gemaakt kan worden en wat dit precies betekent. Voor werkgevers wordt verwacht dat zij weten op welke regelingen hun medewerkers aanspraak kunnen maken. De kennis van de werkgever en de stimulans vanuit de werkgever is bepalend voor het opnemen van het verlof door de werknemers. De voorgestelde wijziging is een van de vele wijzigingen die in betrekkelijk korte tijd zijn doorgevoerd. Daarmee ontstaat het risico dat cliënten het overzicht verliezen. Dit kan ten koste gaan van de effectiviteit.

Het wensouderverlof gaat over een zeer beperkte doelgroep, maar het implementeren van de beoogde wijzigingen vraagt veel capaciteit. In verhouding brengt het wensouderverlof hoge kosten met zich mee.

3. Effecten voor cliënten

Voor het wensouderverlof is een doenvermogentoets uitgevoerd die ingaat op de effecten van de wensouders (werknemers en gelijkgestelden) en de werkgevers. Een aantal onderdelen worden in onderhanden uitvoeringstoets uitgelicht.

De nu voorliggende regeling rondom draagmoederschap, versterkt de positie van het kind, de draagmoeder en de wensouders. Vanuit klantperspectief bezien is dit een gunstige ontwikkeling voor werknemers en gelijkgestelden. Met de introductie van het wensouderverlof wordt gewaarborgd dat beide wensouders in de periode rond de geboorte 6 weken betaald verlof kunnen genieten. Net als bij de andere WAZO-regelingen, die door UWV worden uitgevoerd, wordt de wensouderverlofuitkering in principe via de werkgever bij UWV aangevraagd. De gelijkgestelden vragen de uitkering rechtstreeks bij UWV aan.
Met het wensouderverlof wordt zoveel mogelijk aangesloten op het huidige adoptie- en pleegzorgverlof. De WAZO bestaat uit complexe wet- en regelgeving, die in de loop der tijd meerdere keren is aangepast. Er bestaan meerdere verlofvormen rondom geboorte en ouderschap: zwangerschaps- bevallings-, geboorte-, aanvullend geboorte, adoptie-, pleeg, betaald ouderschaps- en onbetaald ouderschapsverlof. Deze verschillende verlofvormen kennen verschillen in doelgroep, doorlooptijd, termijnen, aanvraag en hoogte uitkering. Dit maakt dat het voor werknemers en gelijkgestelden moeilijk te overzien is waar aanspraak op gemaakt kan worden en wat dit precies betekent. Voor werkgevers wordt verwacht dat zij weten op welke regelingen hun medewerkers aanspraak kunnen maken. De kennis van de werkgever en de stimulans vanuit de werkgever is

bepalend voor het opnemen van het verlof door de werknemers. De voorgestelde wijziging is een van de vele wijzigingen die in betrekkelijk korte tijd zijn doorgevoerd. Het risico bestaat dat cliënten hierdoor het overzicht verliezen.

Wensouders:

- Rondom de geboorte van een kind en in de periode die daarop volgt, komt er veel op burgers af, waaronder verminderde nachtrust, verzorging van het kind en het regelen van kinderopvang en toeslagen. Dat zorgt voor een cumulatie van lasten. Daarom is het juist in deze periode aan te raden burgers zoveel mogelijk te ontzien (bron: WRR, Weten is nog geen doen).
- De werknemer moet zich oriënteren op de verschillende regelingen rond geboorte en ouderschap. Hiervoor moet veel informatie verzameld worden en afgewogen worden. Deze verschillende verlofvormen kennen verschillen in doelgroep, doorlooptijd, termijnen, aanvraag en hoogte uitkering. Dit maakt dat het voor werknemers moeilijk te overzien is waar aanspraak op gemaakt kan worden en wat dit precies betekent.
- De uitkering voor het wensouderverlof is 100% van het (maximaal) dagloon. De wensouders hebben dus geen of beperkt inkomstenverlies en werkgevers worden volledig gecompenseerd voor het salaris van hun medewerker.
- Het verlof van de wensouder kan mogelijk tot scheve gezichten leiden bij de werkgever en collega's omdat de werkgever voor vervanging moet zorgen en collega's het werk van de wensouder tijdelijk op hun bordje krijgen. Negatieve reacties vanuit het werk kunnen invloed hebben in hoe vrij de wensouder zich voelt om verlof op te nemen (bron: onderzoeksrapport toegankelijkheidstoets verlofregelingen).

Werkgevers:

- De betrokkenheid en stimulatie van een werkgever is bepalend voor de opname van het verlof door de werknemer (bron: onderzoeksrapport toegankelijkheidtoets verlofregelingen). Door werkgevers goed in te lichten, door bijvoorbeeld webinars te geven aan werkgevers, kan de bekendheid van het wensouderverlof bevorderd worden.
- Het gaat waarschijnlijk om kleine aantallen, waardoor werkgevers niet of weinig een wensouder als werknemer zullen hebben. Gezien het beperkte aantal aanvragen dat verwacht wordt, zal dit voor de werkgever nauwelijks impact hebben. Doordat het weinig voorkomt, weet de werkgever waarschijnlijk niet hoe het wensouderverlof in elkaar zit en wat hiervoor moet gebeuren voor als de werkgever wel een wensouder als medewerker heeft.
- De werkgever is niet verplicht om het loon van de wensouder ten tijde van het verlof door te betalen. Dit betekent dat de wensouder in die tijd zonder inkomen komt te zitten. Omdat de uitkering 100% van het (maximaal) dagloon bedraagt, is het wel de verwachting dat werkgevers het loon zullen doorbetalen.
- De werkgever moet waarschijnlijk vervanging regelen voor de wensouder. Het is in sommige sectoren moeilijk om medewerkers te vinden en daarnaast zorgt dit voor aanvullende kosten voor het salaris van de invaller en de inwerktijd. Dit kan voor stres en onzekerheid zorgen bij de werkgever, is het wel mogelijk om iemand te vinden en hoeveel gaat dat kosten?
- Praktisch gezien zullen werkgevers hun verlofadministratie aan moeten passen. Werkgevers die gebruik willen maken van Digipoort zullen hun softwarepakket moeten aanpassen. Deze werkgever zal nog wel de bewijsstukken apart moeten indienen (hetzij via de Verzuimmelder, hetzij via de post).

Draagmoeder en partner van de draagmoeder:

Verder is het ook mogelijk dat de draagmoeder en mogelijk partner van de draagmoeder vragen hebben over en/of aanspraak willen maken op een WAZO-uitkering. De draagmoeder heeft wel recht op een zwangerschaps- en bevallingsuitkering. De partner van de draagmoeder is uitgesloten van het aanvullend geboorteverlof en betaald ouderschapsverlof. De divisie SMZ (Sociaal Medische Zaken) heeft aangegeven dat het wenselijk is dat de Verzekeringsarts / Sociaal-medisch Verpleegkundige op de hoogte is van de situatie als er tijdens ziek als gevolg van zwangerschap/bevalling van de draagmoeder contacten zijn met de draagmoeder.

Het is mogelijk om de overeenkomst te herroepen binnen drie maanden na de geboorte. Wanneer de rechtelijke toekenning voor het wensouderschap wordt ingetrokken en de draagmoeder (en mogelijk partner) juridisch ouder worden en/of op hetzelfde adres worden als het kind, wordt de draagmoeder verantwoordelijk voor de verzorging van het kind. Zodoende kunnen zij via de reguliere wijze aanspraak maken op de verlofregelingen. De uitkering die al verstrekt is voor het al opgenomen wensouderverlof wordt niet teruggevorderd.

4. Handhaafbaarheid

Het wensouderverlof is handhaafbaar. De wijzigingen leiden niet tot nieuwe of niet eerder voorziene risico's/signalen op het gebied van handhaving.

Conform andere WAZO-uitkeringen voor de verzekerde werknemersdoelgroep spelen ook bij deze uitkering de volgende zaken:

- De aanvraag en uitbetaling van de uitkering vinden plaats via werkgever. Dat de werknemer daadwerkelijk het wensouderverlof geniet en dat hij de uitkering ook uitbetaald krijgt via zijn werkgever, is voor UWV niet te controleren. Dit is een kwestie tussen werknemer en werkgever. Het is mogelijk dat de werkgever of gelijkgestelde voor de zekerheid een uitkering van de maximale duur van 6 weken aanvraagt bij UWV terwijl dit verlof niet wordt genoten. Dit kan betekenen dat UWV in deze gevallen ten onrechte uitkeringen van maximale verlofduur zal uitkeren.
- De aanvraag voor een uitkering wegens wensouderverlof moet volgens de aanvraagtermijn worden gedaan uiterlijk 2 weken voor de eerste verlofdag. UWV zal echter niet handhaven op een tijdige aanvraag, zolang de aanvraag binnen de verjaringstermijn valt. Die houdt in dat de uitkering slechts wordt uitbetaald voor zover het verlof is gelegen in een periode van een jaar voorafgaand aan het moment van de aanvraag. Dit kan gecontroleerd worden door het moment van aanvraag naast de geboortedatum van het kind te leggen, dat verkregen wordt vanuit de bewijsstukken bij de aanvraag.

Daarnaast zijn in het kader van handhaving twee noemenswaardige zaken gerelateerd aan de controle op het recht op uitkering in verband met wensouderverlof:

- Als de aanvraag voor het wensouderverlof wordt gedaan voordat het kind geboren is, wordt de uitkering toegekend op basis van het bewijs van een draagmoederconstructie. Achteraf doet UWV een check in de BRP. Blijkt uit de BRP geen kind te zijn bijgeschreven, zal na een herzieningsbesluit worden teruggevorderd.
- In geval van een buitenlandse rechterlijke uitspraak waar nog géén Nederlandse rechter een oordeel over heeft gedaan zal ook een aanvullende check in BRP noodzakelijk zijn. Het zal naar verwachting om geringe aantallen gaan, aangezien normaalgesproken de Nederlandse rechter al wel een oordeel heeft gedaan. Hier zal UWV de uitkering al wel uitbetalen aan de hand van het geleverde bewijsstuk en pas achteraf de check in de BRP doen. Blijkt uit de BRP geen kind te zijn bijgeschreven, zal na een herzieningsbesluit worden teruggevorderd.

Vanuit klantperspectief is het geen optie gebleken om de inschrijving in BRP op voorhand van de aanvraag in deze gevallen als voorwaarde te stellen, aangezien veel wensouders het verlof al zullen willen genieten (vlak) voor de geboorte van het kind en voordat de inschrijving in de BRP dus mogelijk is. Als er dan nog geen aanvraag ingediend kan worden zou deze groep wensouders worden benadeeld.

5. Informatie- en gegevenshuishouding

<u>Check in BRP</u>
Voor de check in de BRP maakt Uitkeren gebruik van de bestaande koppeling tussen UZS en het flexible ad hoc bericht vanuit de GBA-v.

<u>Polisadministratie en loonaangifte</u>
Het is nog niet geheel duidelijk of een aparte (nieuwe) code inkomstenverhouding nodig is voor het wensouderverlof in de Polisadministratie. De lage aantallen aanvragen is mogelijk een reden om geen aparte code te maken voor het wensouderverlof. Mogelijk is een aparte code ook niet nodig omdat UWV verwacht dat de werkgever het loon van de werknemer ten tijde van het verlof zal doorbetalen. De werkgever wordt namelijk gecompenseerd met een uitkering van 100% van het (gemaximeerd) dagloon. Er zal dan geen (of beperkt) sprake zijn van inkomstenverlies, waar UWV rekening mee moet houden bij het bepalen van het dagloon van eventuele vervolguitkeringen. Waarschijnlijk wordt het wensouderverlof opgenomen onder een generieke WAZO code. Gepland staat dat voor de WAZO twee codes komen voor het onderscheid tussen 100% en 70% dagloon, waarbij het wensouderverlof onder de code van 100% dagloon zal vallen.

De betalingen van de wensouderschapsuitkering zullen doorgaans plaatsvinden via de werkgever. Dat betekent dat UWV in die gevallen geen uitkering verstrekt en daarvan ook geen loonaangifte doet. In de uitzonderlijke gevallen dat de uitkering direct aan de klant wordt verstrekt, zal UWV wel loonaangifte doen. De regeling valt onder de WAZO en zal ook als zodanig worden aangeleverd voor

verdere verwerking. Er wordt dan ook geen nieuwe inkomenscode (= code inkomstenverhouding) voor de loonaangifte nodig geacht, tenzij de regelgeving rond de definitie van Inkomstenverhoudingen (IKV) dit noodzakelijk maakt. Verwacht wordt dat per 1-1-2026 de nieuwe regelgeving rond de definitie van Inkomstenverhoudingen (IKV) in werking treedt. Verwacht wordt dat de regelgeving rond de definitie van een IKV slechts beperkte impact heeft op de wensouderschapsuitkering en vergelijkbare toepassing zal vinden als bij de overige WAZO-varianten.

Wensouderverlof als nieuwe reden ontheffing dienstverlening
Een cliënt tijdelijk ontheffen van verplichtingen (zoals sollicitatieverplichting) komt vaker voor. Ook in het geval van wensouderverlof kan UWV we dit uitvoeren door middel van het inzetten/registreren van een zogenaamde ontheffing. Het wensouderverlof wordt als nieuwe reden voor die ontheffing toegevoegd.

Klantbeeld
Het wensouderverlof wordt toegevoegd aan het uniform Klantbeeld, waarmee één digitaal overzicht met relevante klantgegevens inzichtelijk is voor medewerkers van UWV.

6. Minimale implementatietermijn

In de uitvoeringstoets is UWV vooralsnog uitgegaan van een gewenste implementatiedatum van 1 juli 2025. Dat is uitvoerbaar. UWV moet minimaal 1 jaar voor de gewenste implementatiedatum een implementatieopdracht ontvangen (voor 1 juli 2024). UWV adviseert SZW om ons de ruimte te geven om de implementatie van wijzigingen (het wensouderverlof en vereenvoudiging) gelijktijdig door te voeren.

Voor de implementatie van het wensouderverlof is er een afhankelijkheid met de transitie van ODS en IKV. De planning en nodige wijzigingen zijn op dit moment nog niet concreet.
De haalbaarheid van een invoeringsdatum kan ook mede worden bepaald door de samenloop met andere beleidstrajecten. Voor elke toets geldt dat UWV de uitvoerbaarheid geïsoleerd beoordeelt. De samenhang of stapeling met andere opdrachten zal worden besproken met SZW en andere departementen / opdrachtgevers in een nog apart op te zetten structuur.

Op de planning van SZW staat een apart wetstraject voor de vereenvoudiging van het verlofstelsel, door het combineren en gelijktrekken van verlofregelingen. Rond de zomer 2023 worden de vereenvoudigingsvoorstellen verwacht. In dat wetstraject wordt rekening gehouden met (de uitkomst van) het wensouderverlof. UWV adviseert SZW om ons de ruimte te geven om de implementatie van beide wijzigingen (het wensouderverlof en vereenvoudiging) gelijktijdig door te voeren. Dat draagt er zowel aan bij om het voor onze cliënten begrijpelijk en doenlijk te houden als om de schaarse capaciteit van UWV efficiënt in te kunnen zetten.
UWV ontvangt graag op korte termijn duidelijkheid over de inhoud en de planning van de vereenvoudigingsvoorstellen, zodat een inschatting gemaakt kan worden van het tijdspad van de verschillende wijzigingen. Afhankelijk van de inhoud en planning van de vereenvoudigingsvoorstellen kan het de doenlijkheid voor onze cliënten en de effectieve inzet van UWV ten goede komen als het wensouderverlof op een later moment geïmplementeerd wordt. Wij adviseren SZW om in die situatie ons de ruimte te geven het wensouderverlof later dan 1 juli te implementeren.

7. Eenmalige en structurele effecten op de uitvoeringskosten

Totale kosten (€ mln)	2024	2025	2026 en verder
Incidentele kosten	1,2	1,0	-
Structurele kosten		0,1	0,2
Totale kosten	**1,2**	**1,1**	**0,2**

De grootste impact wordt verwacht bij de divisie Uitkeren (ZW) en de divisie Klant & Service.
De incidentele kosten betreffen zowel het aanpassen van een bestaande digitale stroom (voor werkgevers) als een papieren stroom (voor incidentele werknemersaanvragen). Naast de aanpassingen van de systemen voor het afhandelen van de aanvragen zijn er kosten voor het aanpassen van content op UWV.nl, aanpassen papieren formulieren, toevoegen/aanpassen vraag- en

antwoordcombinaties bij telefonie, aanpassen en ontwikkelen brieven en het inzetten van proactieve communicatie om deze nieuwe doelgroep op de hoogte te brengen van de verlofmogelijkheden.

Incidentele kosten (€ mln)	*2024*	*2025*	Totaal
Opleiding, werkinstructies, handboeken, brieven	0,1	0,0	0,1
Ontwerp, bouw, test en implementatie systemen	0,8	0,4	1,2
Klant- en kenniscommunicatie	0,1	0,5	0,6
Projectorganisatie	0,2	0,1	0,3
Totale incidentele kosten	1,2	1,0	2,2

De structurele kosten betreffen het afhandelen van de nieuwe aanvragen en het beheer en onderhoud van systemen.

Structurele kosten (€ mln) Uitkeren	2025	2026	2027 en verder
Ondersteuning, beheer en onderhoud	€ 0,0	€ 0,1	€ 0,1
Nieuwe aanvragen	€ 0,1	€ 0,1	€ 0,1
Totale structurele kosten	**€ 0,1**	**€ 0,2**	**€ 0,2**

Er worden jaarlijks maximaal 300 aanvragen verwacht voor het wensouderverlof. Gezien de te controleren bewijsstukken zal het bepalen van recht, hoogte en duur handmatig worden uitgevoerd. Hoewel sprake is van een zeer beperkte doelgroep, geldt het uitgangspunt dat de aanvragen door de werkgever digitaal ingediend kunnen worden (Werkgeversportaal en Digipoort). Werkgevers maken voor tal van processen gebruik van het werkgeversportaal en het is niet gewenst om voor dit proces een uitzondering te maken.

Het architectuur landschap is in beweging. In het kader van het doorontwikkelen van de doelarchitectuur ZW (Ouder & Kind) is het de bedoeling om bepaalde webapplicaties uit te faseren en te vervangen met een Kanaal Ondersteunende Applicatie WAZO (doelarchitectuur, SOLL, 2025). Dit zou geïmplementeerd moeten zijn voor de invoering van het wensouderverlof. Mogelijk is dit niet op tijd gereed. Bij de begroting is uitgegaan van de kosten benodigd voor het aanpassen van de huidige Verzuimmelder en de aansluiting op de gewenste doelarchitectuur na de implementatie van het wensouderverlof.

In de onderhanden uitvoeringstoets zijn hogere incidentele kosten begroot (2,2 miljoen) dan bij de uitvoeringstoets uitgevoerd in 2020. In 2020 is namelijk 1,3 miljoen begroot. De verschillen komen grotendeels vanwege de volgende redenen:

- De infrastructuur is veranderd/ vernieuwd sinds 2020. Sindsdien heeft UWV meer ervaring opgedaan (met onder andere de invoering van het betaald ouderschapsverlof) en geconstateerd dat de begroting in 2020 te laag was ingeschat.
- Gezien het complexe WAZO-stelsel, wordt meer geld begroot voor de klantcommunicatie. Dit is onder andere gericht op een duidelijke uitleg van de verschillende WAZO-regelingen en het proactief informeren van werkgevers en wensouders van de mogelijkheden.
- Daarnaast is in de herijking projectkosten toegevoegd, gezien de omvang van de veranderingen. Die kosten zijn in 2020 niet meegenomen.

8. Gevolgen voor de verantwoordings-en beleidsinformatie

UWV zal de verschillende WAZO regelingen, met verschillende uitkeringshoogtes, apart moeten kunnen verantwoorden middels subwetcodes. Zowel in de statistiek en administratie dienen de gerealiseerde aantallen en kosten zichtbaar gemaakt te worden. Naast een code voor het adoptie/pleegzorgverlof, zal er ook een nieuwe code voor het wensouderverlof moeten worden geïntroduceerd. Hier wordt rekening mee gehouden in het ontwerp en de inrichting van de nodige aanpassingen.
In relatie tot de SUWI-regelgeving rond de definitie van inkomstenverhoudingen gaan er mogelijk per 1-1-2026 aanpassingen plaatsvinden in de wijze van aanleveren, verwerken en verantwoorden van

IKV's. De aanpassingen in de definitie van de IKV is echter niet specifiek van toepassing op de wensouderschapsuitkering, maar deze moet daar te zijner tijd wel in worden meegenomen.