

WIE BETAALT DE REKENING VAN MANTELZORG? OVER FINANCIËLE GEVOLGEN BIJ LANGDURIGE MANTELZORG EN COMPENSATIE DAARVAN BINNEN HET (ERF- EN SUCCESSIE)RECHT

Susanne Burri, Femke de Kievit

1. Inleiding

Mantelzorg is in de Nederlandse samenleving van toenemend belang voor de langdurige zorg voor zorgbehoevenden.¹ Mantelzorgers zijn onmisbaar en dat erkent de Nederlandse overheid.² Het is dus van belang dat mantelzorgers zo goed mogelijk hun mantelzorgtaken kunnen uitvoeren. Onderzoek toont echter aan dat mantelzorgers, en dan met name bij langdurige en intensieve mantelzorg, soms kampen met problemen die direct volgen uit de zorgtaken die zij op zich nemen. Een veelgenoemd knelpunt is bijvoorbeeld de overbelasting die mantelzorgers kunnen ervaren als gevolg van een veeleisende zorgsituatie.³ Ook genoemd, maar onderbelicht, is dat mantelzorgers te maken kunnen krijgen met financiële zorgen door de mantelzorg. Deze bijdrage spitst zich toe op deze financiële problematiek. Financiële problemen kunnen meerdere oorzaken hebben, waarbij wij ons op twee specifieke situaties richten. De eerste situatie is het derven van inkomen door aanpassingen in relatie tot het werk vanwege het verlenen van langdurige en intensieve mantelzorg, zoals de (tijdelijke) vermindering van de arbeidsduur, het opnemen van verlof, het (tijdelijk) stoppen met werken of het afzien van een (omvangrijkere) betrekking. Ten tweede worden in deze bijdrage kosten meegenomen die een deel van de mantelzorgers maakt bij de uitvoering van zorgtaken, zoals telefoonkosten en reiskosten.⁴ Deze kosten komen voor bij zowel werkende mantelzorgers, als mantelzorgers zonder baan. In deze bijdrage beperken we ons tot mantelzorgers die langdurige en intensieve arbeid en zorg combineren.

¹ Dit geldt ook voor de hulp van vrijwilligers, bijvoorbeeld in projecten in buurtverband. Deze vormen van hulp vallen buiten de reikwijdte van deze bijdrage, die spitst zich alleen toe op mantelzorg: alle hulp aan een hulpbehoevende door iemand uit diens directe sociale omgeving.

² *Kamerstukken II* 2013/14, 33841, nr. 3, p. 48. Dit blijkt tevens uit de diverse actieprogramma's die anno 2019/2020 zijn opgestart door onder andere het ministerie van Volksgezondheid, Welzijn en Sport. Bijvoorbeeld het programma Langer Thuis en Ontregel de mantelzorger, beiden onderdeel van het Pact voor de Ouderenzorg.

³ Zie bijvoorbeeld De Boer & De Klerk 2013, p. 26 en Kromhout, Kornalijslijper & De Klerk 2018, p. 174-175.

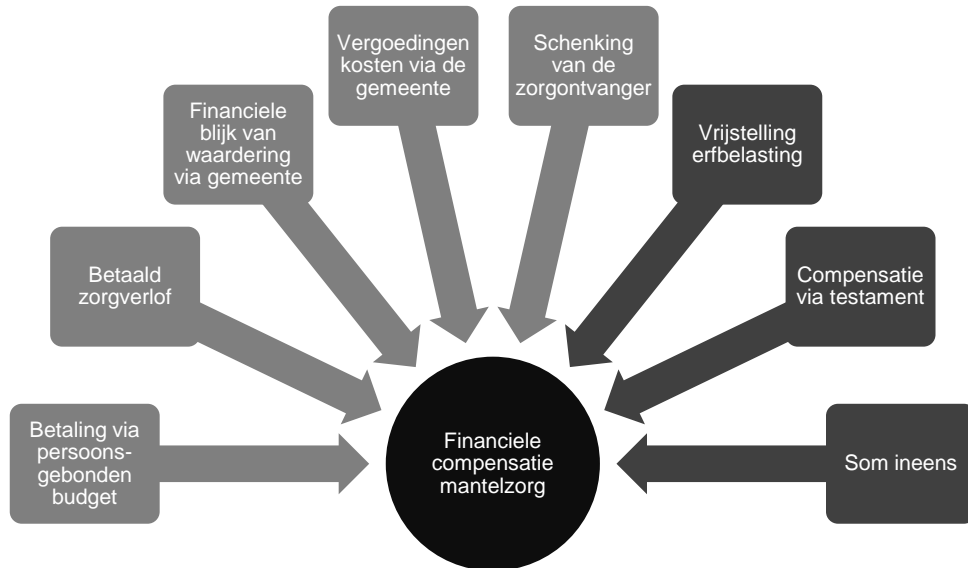
⁴ Zie bijvoorbeeld het onderzoek van het SCP uit 2017 (De Klerk e.a.) en de peiling gedaan door mijnkwaliteitvanleven.nl. Deze onderzoeken worden verderop besproken.

Het doel van deze bijdrage is de financiële problematiek in kaart te brengen en mogelijke oplossingen daarvoor te onderzoeken binnen ons huidige rechtssysteem. Voor de verkenning van de huidige problematiek geven we een overzicht van de huidige juridische regelingen die de combinatie van arbeid en zorg mogelijk maken en schetsen we de financiële risico's die hieraan verbonden zijn op basis van beschikbaar sociaalwetenschappelijk onderzoek. Ook staan we kort stil bij de extra kosten die mantelzorgers eventueel kunnen maken, los van het combineren van arbeid en zorg (§4 t/m 6).

Daarna komen mogelijke oplossingen in de vorm van compensatiemogelijkheden binnen het Nederlandse recht aan bod. Binnen het huidige stelsel bestaan diverse regelingen waarbinnen voor de financiële nadelen van mantelzorg kan worden gecompenseerd. Deze staan in *figuur 1*. Wij behandelen niet alle juridische geregelde compensatiemethoden, maar focussen op de opties gelegen in het erf- en successierecht, die in *figuur 1* donker zijn gekleurd. Naast die opties kunnen mantelzorgers bijvoorbeeld ook via een persoonsgebonden budget worden betaald door de zorgbehoevende voor een deel van de verleende zorg. Daarnaast kunnen er op gemeentelijk niveau vergoedingen of kortingen bestaan voor reis- en parkeerkosten en geven sommige gemeenten mantelzorgers een financiële blijk van waardering.⁵ Een werkende mantelzorger die (zorg)verlof wil opnemen, wordt soms voor korte duur (deels) doorbetaald. In dat geval zullen zowel de weknemer als de werkgever kosten verbonden aan mantelzorg op zich nemen. Deze financiële compensaties zijn echter niet toegankelijk voor alle mantelzorgers en zullen bovendien niet altijd toereikend zijn voor alle kosten. Aanvullende compensaties kunnen daarom wenselijk zijn en deze bestaan of hebben bestaan. Het gaat om compensatieregelingen binnen het erf- en successierecht.

⁵ Vergoeding of korting op parkeerkosten wordt niet door elke gemeente aangeboden. Datzelfde geldt voor een financiële blijk van waardering. De blijk van waardering uit artikel 2.1.6 van de Wet maatschappelijke ondersteuning 2015 wordt niet in elke gemeente verstrekt in de vorm van een geldbedrag.

WIE BETAALT DE REKENING VAN MANTELZORG?



Figuur 1: bestaande regelingen voor compensatie van mantelzorg

Deze bijdrage onderzoekt in hoeverre vanuit die regelingen een compensatie verkregen kan worden, in aanvulling op de meer bekende regelingen (§ 7 t/m 11). De centrale vraag van deze bijdrage luidt daarom als volgt: “In hoeverre zouden het erfrecht en de successiebelasting een rol kunnen spelen bij financiële compensatie van inkomensderving door arbeidsduurvermindering, het opnemen van onbetaald verlof of tijdelijke uittreding uit de arbeidsmarkt en maken van kosten (zoals reiskosten) vanwege het langdurig en intensief verlenen van mantelzorg?” Juridisch onderzoek naar deze mogelijkheden is er nauwelijks, daarom worden er in deze bijdrage de eerste verkennende stappen gezet op dit terrein. De keuze om alleen de focus op deze regelingen te leggen, en de andere onderbelicht te laten heeft een reden. Deze regelingen worden namelijk in (overheids)informatie aan mantelzorgers vaak niet genoemd, terwijl zij voor sommige mantelzorgers wel degelijk relevant kunnen zijn. Het is dan ook ons doel om (hernieuwde) aandacht voor deze regelingen te generen. Andere redenen voor aandacht voor het erf- en successierecht komen in §7 aan bod.

Tenslotte besteden we aandacht aan de vraag hoe de financiële risico's en kosten van mantelzorg verdeeld zijn tussen de betrokken actoren op dit terrein: de mantelzorger, de zorgbehoevende, de werkgever, de staat en de commerciële markt. De vraag naar wie welke risico's zou moeten dragen in dit kader past goed bij het overkoepelende thema van deze bundel: welke verantwoordelijkheden

draagt de staat en welke de burgers en andere private partijen? Gezien het toenemende belang van mantelzorg is deze vraag relevant. Dit geldt evenzeer voor de vraag naar de (on)gewenste spreiding van de financiële risico's tussen de staat en andere actoren (§12). Daarbij gaan we de vraag of de huidige risicospreiding terecht is niet uit de weg en geven we enkele voorzetten tot een heroverweging van de huidige verdeling.

Voordat we nader ingaan op de problematiek en compensatiemogelijkheden vanuit het erfrecht en het successierecht bespreken we in §2 wat wordt verstaan onder mantelzorg en de omvang van deze zorg in Nederland. Daarna staat in §3 de vraag centraal waarom overheidsbeleid anno 2019⁶ noopt tot het zoeken naar andere manieren om mantelzorg te waarderen en te compenseren, bijvoorbeeld via het erf- en successierecht.

2. Mantelzorg in cijfers

Mantelzorg is van grote betekenis voor de hulpbehoevende voor wie wordt gezorgd. In tijden van vergrijzing en financiële uitdagingen rondom de zorguitgaven vervullen mantelzorgers juist ook een belangrijke rol voor de gehele samenleving: zij houden de zorg betaalbaar(der) door in te springen waar anders de staat publiek gefinancierde zorg zou bieden. De totale economische waarde van het totaal aantal uren mantelzorg is geschat op miljarden euro's per jaar.⁷ Mochten alle mantelzorgers vandaag stoppen met hun zorgtaken, dan zouden de extra zorguitgaven voor de Nederlandse staat hoog oplopen.

Volgens cijfers van het SCP verleenden in Nederland ongeveer 4,4 miljoen mensen boven de zestien jaar mantelzorg in 2016. Vooral 45-64-jarigen geven relatief vaak mantelzorg, met name aan (schoon)ouders. Vrouwen verlenen vaker dan mannen mantelzorg, van alle mantelzorgers is ongeveer 45% man.⁸ Vrouwen en mannen geven gemiddeld evenveel uren hulp. Maar vrouwen ondervinden een hogere belasting, mogelijk omdat ze minder keuzemogelijkheden ervaren om al of niet te zorgen door druk vanuit de omgeving.⁹ Mantelzorg is door het SCP ruim

⁶ Deze bijdrage is afgerond in maart 2020.

⁷ De Boer, Woittiez & van Zonneveld 2013, p. 99. De berekening heeft betrekking op 2007. De waarde is afhankelijk van het aantal mantelzorgers en het uurtarief dat gekoppeld wordt aan de zorgverlening. In dit artikel uit 2013 is uitgegaan van 3,5 miljoen mantelzorgers en wordt met verschillende uurtarieven gerekend. De economische waarde wordt daarom respectievelijk op 2,8 miljard euro, 5,3 miljard euro en 6,6 miljard euro geschat. De werkelijke waarde zal ergens in het midden liggen, maar dat mantelzorg een hoge economische waarde heeft mag duidelijk zijn.

⁸ De Boer, Plaisier & de Klerk 2019b, p. 10.

⁹ De Boer, Plaisier & de Klerk 2019b, p. 16.

gedefinieerd als: ‘alle hulp aan een hulpbehoevende door iemand uit diens directe sociale omgeving’. Ook minder intensieve hulp, de hulp aan huisgenoten en de hulp aan instellingsbewoners is meegenomen in deze definitie. Het kan gaan om zorg van korte of lange duur, aan partner, familieleden, burens en vrienden.¹⁰ In deze bijdrage sluiten wij aan bij deze ruime definitie van de kring van zorgverleners, maar spitsen we die toe op langdurige en intensieve zorg door werkenden.¹¹ In Nederland verleenden in 2016 ongeveer 750.000 mensen intensieve en langdurige mantelzorg; dat houdt in meer dan drie maanden achtereenvolgens zorg verlenen en meer dan 8 uur per week.¹² Het is niet bekend hoe groot het aandeel werkende mantelzorgers is binnen deze groep. Meer is bekend over het aandeel werkende mantelzorgers binnen de totale populatie van mantelzorgers. Van de 4,4 miljoen mantelzorgers hebben ongeveer 2 miljoen mantelzorgers ook een betaalde baan.¹³ Zij combineren dus arbeid en zorg met elkaar. In 2016 combineerden 400.000 mantelzorgers *intensieve* mantelzorg met een betaalde baan. In het SCP-onderzoek waaruit deze cijfers afkomstig zijn, wordt intensieve mantelzorg gedefinieerd als wekelijks minimaal 8 uur per week zorg verlenen.¹⁴ De langdurigheid van de mantelzorg speelde in dit onderzoek geen rol, dat wil zeggen dat niet gekeken is naar hoeveel maanden een zorgsituatie duurde. De intensieve helpers werken gemiddeld 31 uur per week en zorgen gemiddeld 21 uur per week.¹⁵ Mannen die arbeid en intensieve mantelzorg combineren zorgen vaak voor hun partner. Vrouwen in dezelfde situatie bieden vooral hulp aan ouders of schoonouders.¹⁶

¹⁰ De Klerk e.a. 2017, p. 32. In publicaties, onderzoeken en wetgeving worden veel verschillende definities van mantelzorg gebruikt. Het SCP hanteert binnen de gebruikte definitie geen restricties ten aanzien van – bijvoorbeeld – het aantal uren zorg dat geboden wordt, hoe lang er zorg wordt geboden en welke zorg de mantelzorger verleent. Emotionele steun en begeleiding bij ziekenhuisbezoeken vallen bijvoorbeeld ook onder de definitie van mantelzorger. Onderzoeken die een minder ruime definitie van mantelzorg hanteren komen op een lager aantal mantelzorgers. De schatting van het CBS (2015) komt bijvoorbeeld op 2 miljoen mantelzorgers, maar hierbij werd alleen gekeken naar mensen die meer dan acht uur per week of langer dan drie maanden zorg verleenden. Zie: <https://www.cbs.nl/nl-nl/artikelen/nieuws/2016/45/een-op-zeven-mantelzorgers-vindt-zichzelf-zwaarbelast/mantelzorg>.

¹¹ In diverse SCP-publicaties is deze definitie terug te vinden. Bewust is niet aangesloten bij de definitie van mantelzorg zoals deze opgenomen is in de Wmo 2015 (artikel 1.1.1), omdat deze definitie bepaalde vormen van mantelzorg uitsluit, bijvoorbeeld mantelzorg aan mensen die langdurige 24-uurs zorg krijgen op basis van de Wet langdurige zorg.

¹² De Klerk e.a. 2017, p. 32.

¹³ De Boer, Plaisier & de Klerk 2019, p. 6.

¹⁴ De Boer, Plaisier & de Klerk 2019, p. 7.

¹⁵ De Boer, Plaisier & de Klerk 2019, p. 7.

¹⁶ De Boer, Plaisier & de Klerk 2019, p. 20.

De verwachting is dat het aantal werkende mantelzorgers zal toenemen, met name door de groeiende arbeidsparticipatie van vrouwen en oudere werknemers, groepen die ook veel mantelzorg verlenen, maar ook door de groeiende zorgbehoefte van ouderen.¹⁷ Hoewel de meeste mantelzorgers in het SCP-onderzoek aangeven arbeid en zorg goed te kunnen combineren (70%), zijn er ook mantelzorgers die hierbij problemen ondervinden. Dit geldt juist voor mantelzorgers die intensieve hulpverleners, en daarmee de groep mantelzorgers die in deze bijdrage centraal staan.¹⁸

3. Overheidsbeleid en mantelzorg

De Nederlandse overheid heeft een aantal belangrijke beleidsdoelen die raken aan mantelzorg. Allereerst richt het beleid, ingegeven door ontwikkelingen zoals vergrijzing en groeiende zorguitgaven, zich sinds enige jaren op een toenemende betrokkenheid van particulieren bij de zorg voor hulpbehoevenden. Het streven van de wetgever is gericht op meer intergenerationele solidariteit, dat wil zeggen dat de verschillende generaties elkaar helpen en ondersteunen. Nu is volgens de regering 'de vanzelfsprekendheid om naar elkaar om te zien wat verloren geraakt'.¹⁹ Daarbij wordt, aldus de overheid, te veel zorg bekostigd door de overheid, die ook heel goed door de familie of andere mensen in het sociale netwerk geboden kan worden. Sinds de invoering van de Wet maatschappelijke ondersteuning 2015 (hierna: Wmo 2015) is in de wet uitdrukkelijk het uitgangspunt genoemd dat een zorgbehoevende eerst een beroep moet doen op zijn sociale netwerk (familie, vrienden en burens) voordat er hulp en ondersteuning geboden wordt vanuit de overheid. Pas wanneer die hulp uit het eigen netwerk niet of onvoldoende beschikbaar is, kan hulp vanuit overheidswege verleend worden. Hoewel dit uitgangspunt niet nieuw is, werd dit door de komst van de Wmo 2015 wel benadrukt. De afhankelijkheid van mensen van overheidshulp dient te verminderen, aldus de wetgever, evenals de vanzelfsprekendheid waarmee mensen een beroep kunnen doen op zorg van overheidswege.²⁰ Het vergroten van de inzet van mantelzorgers in Nederland heeft mede ten doel de zorgkosten in Nederland te beteugelen, nu mantelzorg niet door de overheid bekostigd wordt.²¹ Minder publieke verzorgingsinstellingen, strenge toegangsvoorwaarden tot publiek gefinancierde zorg en een grotere en expliciete rol voor de sociale omgeving van een hulpbehoevende in diens verzorging is het

¹⁷ De Boer, Plaisier & de Klerk 2019, p. 5. Zie ook: Kooiker e.a. 2019.

¹⁸ De Boer, Plaisier & de Klerk 2019, p. 9.

¹⁹ *Kamerstukken II* 2013/14, 33841, nr. 3, p. 47-48.

²⁰ *Kamerstukken II* 2013/14, 33841, nr. 3, p. 25.

²¹ Sommige mantelzorgers worden voor hun werk wel (deels) betaald door de zorgbehoevende vanuit het door de overheid verstrekte persoonsgebonden budget.

gevolg. Het zoeken naar financiële compensatiemogelijkheden voor mantelzorgers in private rechtsverhoudingen is daarmee tevens actueler geworden. Het verlenen van mantelzorg blijft echter vrijwillig en kan niet door een overheidsorgaan verplicht worden gesteld.

Een tweede beleidsdoel dat raakt aan mantelzorg, is het Nederlandse overheidsbeleid op het terrein van de arbeid dat – in overeenstemming met het EU-beleid²² – gericht is op een verhoging van de arbeidsmarktparticipatie, in het bijzonder van vrouwen.²³ Het gaat niet alleen om het aantal werkenden, maar ook om het verhogen van de omvang van de arbeidsduur per werkende.

Nog steeds hebben in Nederland meer mannen (84,8%) dan vrouwen (72,9%) betaald werk, waarbij de arbeidsdeelname van vrouwen afgelopen jaren redelijk constant bleef, maar doordat de arbeidsdeelname van mannen licht is gedaald, is het verschil afgenomen.²⁴ Vanaf 2015 werken vrouwen meer uren en zijn daardoor ook vaker economisch zelfstandig, hoewel dat in mindere mate geldt voor laagopgeleide vrouwen.²⁵ In 2017 was de gemiddelde arbeidsduur van vrouwen 28 uur, die van mannen 39 uur per week. Een voltijd baan (van 35 uur per week of meer) komt nog steeds veel vaker voor bij mannen (83%) dan bij vrouwen (29%), maar het aandeel vrouwen met een grote deeltijd baan (28 tot 35 uur) is licht gegroeid van 20% naar 25% tussen 2007 en 2017.²⁶ De belangrijkste redenen voor vrouwen om in deeltijd te werken zijn tijd hebben voor het huishouden en vrije tijd, evenals tijd om zelf voor (klein)kinderen te zorgen.²⁷ Acht op de tien in deeltijd werkende vrouwen zou meer uren willen werken, vooral als ze hun werk beter zouden kunnen afstemmen op hun privéleven.²⁸

²² De netto arbeidsparticipatie van 20- tot 65-jarigen zou in 2020 op 80% moeten liggen: Ministerie van OCW, *De netto arbeidsparticipatie van mannen en vrouwen*, <https://www.ocwincijfers.nl/emancipatie/participatie-van-vrouwen/netto-arbeidsparticipatie-van-vrouwen>, geraadpleegd op 16 april 2020.

²³ Zie de Emancipatienota 2018-2021, *Principes in praktijk*, Kamerbrief van Minister van Engelshoven (OCW) 4 aan de Voorzitter van de Tweede Kamer 29 maart 2018, referentie 1336594.

²⁴ Deze cijfers betreffen niet-onderwijsvolgende mensen: Van Thor, Portegijs & Hermans 2018, p. 28.

²⁵ Portegijs & Van den Brakel 2018, p. 6.

²⁶ Van Thor, Portegijs & Hermans 2018, p. 29-30.

²⁷ Tijd voor het huishouden speelt voor 80% van de vrouwen een belangrijke rol (31%) of mee (49%) om in deeltijd te werken; tijd voor hobby's sport en sociale contacten voor 75%; zorg voor de kinderen voor 45%): Van Thor, Portegijs & Hermans 2018b, p. 34.

²⁸ Van Thor, Portegijs & Hermans 2018b, p. 35.

Het Nederlandse emancipatiebeleid is gericht op een grotere arbeidsmarktparticipatie van vrouwen én op economische zelfstandigheid. Economisch zelfstandig betekent in dit verband dat iemand minstens het sociaal minimum voor een alleenstaande (70% van het minimumloon²⁹) verdient.³⁰ Recent heeft een beleidsverschuiving plaatsgevonden van economische zelfstandigheid naar financiële onafhankelijkheid, die volgens het kabinet gelijkstaat aan het verdienen van 100% van het minimumloon. Van de vrouwen is 50% financieel onafhankelijk en van de mannen is volgens deze norm 75% financieel onafhankelijk.³¹ De verschillen in gemiddeld inkomen uit loon of onderneming tussen beide groepen zijn dus aanzienlijk, ook op het minimumniveau. Deze verschillen hangen nauw samen met de ongelijke verdeling van zorgtaken. Mannen besteden 40% en vrouwen 60% van hun totale tijd aan onbetaalde arbeid.³²

Ten gevolge van overheidsbeleid dat enerzijds is gericht op veel meer (mantel)zorgverlening door particulieren en anderzijds een toenemende arbeidsmarktparticipatie kunnen mensen – in het bijzonder vrouwen – klem zitten tussen meerdere verwachtingen. Vooral van vrouwen wordt immers een grotere arbeidsparticipatie en financiële onafhankelijkheid verwacht, terwijl zij ook een groter aandeel dan mannen in de zorg en het huishouden op zich nemen. Vrouwen nemen vaker dan mannen de zorg op zich voor ouder wordende familieleden, chronisch zieke kinderen en vrienden naast de zorg voor eigen kinderen en huishouden. Tegelijkertijd behoren ze dusdanig actief te zijn op de arbeidsmarkt dat zij financieel onafhankelijk zijn. Een belangrijke mogelijkheid om het emancipatiebeleid in een vergrijzende samenleving te ondersteunen is via mogelijkheden om arbeid en zorg te combineren. In de volgende paragraaf staan de wettelijke opties om arbeid en zorg te combineren centraal en de daarbij behorende financiële risico's.

4. Arbeid en mantelzorg: arbeidsrechtelijke mogelijkheden en potentiële financiële consequenties voor de werknemer

Om de spagaat tussen arbeid en (mantel)zorg te verminderen, faciliteert het arbeidsrecht enkele opties zoals verlofmogelijkheden en flexibel werken. Maar wie (onbetaald) verlof opneemt, de arbeidsduur vermindert of tijdelijk geen

²⁹ Het bruto minimumloon bedroeg per 1 januari 2019 1.615,80 voor een persoon van 22 jaar en ouder, <https://www.minimumloon.nl/>, geraadpleegd op 1 mei 2019.

³⁰ In 2017 was 79% van de mannen en 60% vrouwen economisch zelfstandig (met een netto-inkomen uit arbeid of eigen onderneming minimaal 950 per maand): Herbers & Portegijs 2018, p. 41.

³¹ Herbers & Portegijs 2018, p. 42.

³² Portegijs, Alejandro Perez & Van den Brakel 2018, p. 56.

betaald werk verricht om langdurend mantelzorg te verlenen, derft mogelijk wel inkomen.³³ *Betaalde* arbeidsuren worden immers in veel gevallen ingeruild voor *onbetaalde* mantelzorg. Het kan gaan om een directe derving van loon door (tijdelijk) te stoppen met werken of minder uren te gaan werken. Maar ook meer indirecte vormen van inkomensderving kunnen voorkomen, zoals geen loonsverhoging door het afzien van een promotie, minder mogelijkheden tot sparen (of beleggen) en verminderde pensioenopbouw. Bovendien kan het terugkeren naar het oude niveau van arbeidsparticipatie soms moeilijk zijn voor mensen die langdurig mantelzorg hebben verleend.³⁴ Ook mantelzorgers zonder betaalde baan kunnen tegen financiële gevolgen van het verlenen van mantelzorg aanlopen als zij afzien van betaald werk vanwege de zorgtaken maar wel zouden willen werken.³⁵ Om de inkomensachteruitgang op te vangen zal door mantelzorgers soms aanspraak moeten worden gemaakt op (individueel of huishoud-) spaargeld.

Kortom, de mogelijkheden die mantelzorgers hebben om arbeid en zorg te combineren – en daarmee te voldoen aan de verwachtingen van de Nederlandse overheid – kunnen nadelige financiële gevolgen hebben voor het vermogen c.q. inkomen van de mantelzorger, zowel op de korte als op de langere termijn, bijvoorbeeld door geringere carrièreperspectieven en pensioenopbouw. Deze gevolgen worden hieronder uitgewerkt per regeling. In de volgende paragrafen worden deeltijdarbeid, flexibel werken en verlofmogelijkheden besproken in het licht van de onderzoeksvraag, waarbij slechts de positie van werknemers (dus niet van zelfstandigen) wordt beschouwd.

Naast de hierna te bespreken opties gebruiken mantelzorgers nog andere mogelijkheden om arbeid en zorg te combineren. Zo maken werkende mantelzorgers regelmatig gebruik van vakantie- of arbeidsduurverkortingsdagen om te kunnen zorgen, waarbij ze geen loon derven en hun baan behouden. Het op deze manier combineren van arbeid en zorg is dus niet financieel nadelig maar heeft tot gevolg dat mensen op hun vrije tijd (vakantie) inleveren. Uit onderzoek van het SCP blijkt dat dit onder mantelzorgers de meest voorkomende manier is om vrij van werk te krijgen om te kunnen mantelzorgen (zie *figuur 2* verderop). Van alle mantelzorgers neemt één op de vier vakantiedagen in verband met de mantelzorg.³⁶ Deze optie zal doorgaans echter niet geschikt zijn voor mantelzorgers die langdurig en intensief zorg verlenen. Ook is ziekteverlof voor

³³ Oldenkamp e.a. 2018, p. 123.

³⁴ Oldenkamp e.a. 2018, p. 123.

³⁵ Zie: Schellingerhout 2003, p. 177.

³⁶ De Boer, Plaisier & De Klerk 2019, p. 38.

sommige mantelzorgers met langdurige zorgverplichtingen noodgedwongen een optie. Uit onderzoek van de Nederlandse Federatie van Kankerpatiënten organisaties blijkt bijvoorbeeld dat wegens het ontbreken van een passende zorgverlofregeling, de helft van deze ouders met kinderen met kanker zich in Nederland ziek meldt.³⁷ De kosten van dit verlof komen dan grotendeels ten laste van de werkgever van de mantelzorger. Hierna wordt niet nader ingegaan op deze kosten, maar deze zijn van belang bij de verdeling van de financiële lasten over verschillende actoren.

4.1. Deeltijdarbeid

Een eerste veel gebruikte optie om werk en zorg te combineren is de mogelijkheid om in deeltijd te werken. Het percentage werknemers dat in deeltijd werkt is in geen van de EU-landen zo hoog als in Nederland en dat geldt in het bijzonder voor vrouwen.³⁸ Een aanzienlijke groep werkende vrouwen in Nederland (21%) noemt als reden om in deeltijd te werken ‘tijd hebben voor de zorg van mijn ouders of andere hulpbehoevende naasten’.³⁹ Eén op de vijf in deeltijd werkende vrouwen die mantelzorg verlenen zou meer willen werken als de mensen in hun omgeving (ouders, burens, vrienden) hun hulp niet langer nodig hebben.⁴⁰ Vrouwen zijn meer dan mannen bereid om (schoon)ouders of familieleden met gezondheidsproblemen te helpen dan mannen. Dat geldt ook voor voltijdwerkende vrouwen. 13% van de vrouwen en 9% van de mannen geeft al hulp. De bereidheid om hulp te geven geldt voor 49% van de vrouwen en 44% van de mannen.⁴¹ Voor de kleine groep mannen die in deeltijd werkt is onbetaalde arbeid voor één op de vier de reden om niet voltijd te werken.⁴²

Deeltijdwerk, vooral voor vrouwen, is in veel functies mogelijk en in sommige sectoren waar vooral vrouwen werken, zoals het onderwijs en de zorg, zeer

³⁷ ABP persbericht, *Helpt ouders van kind met kanker meldt zich noodgedwongen ziek*, <https://www.perssupport.nl/persbericht/abaf1b06-131e-4eb8-8068-fb9d44619fce/helpt-ouders-van-kind-met-kanker-meldt-zich-noodgedwongen-ziek> en <https://nfk.nl/resultaten/kanker-bij-je-naaste-wat-betekent-dit-voor-je-werk'geraadpleegd> op 1 mei 2019.

³⁸ Van den Brakel & Merens 2016, p. 250-251.

³⁹ Voor 4% speelt deze reden een belangrijke rol, voor 17% speelt deze reden mee: Van Thor, Portegijs & Hermans 2018, p. 34.

⁴⁰ Van de mantelzorgers die geen werk hebben zouden slechts 4% willen werken: Van Thor, Portegijs & Hermans 2018, p. 35.

⁴¹ Indien het niet anders kan worden geregeld zou 20% van de vrouwen en 26% van de mannen bereid zijn om hulp te geven; 18% van de vrouwen en 21% van de mannen wil of kan geen hulp geven: Alejandro Perez & Portegijs 2018, p. 68.

⁴² Driven, Portegijs & Cuijpers 2016, p. 75.

gangbaar. Bovendien sluit het aan bij de sociale norm dat zorgverantwoordelijkheden vooral bij vrouwen horen en de brede acceptatie van deeltijdarbeid door vrouwen. Deeltijdarbeid vormt in veel gevallen een structurele vorm van arbeidsduurvermindering en heeft gevolgen voor het inkomen op korte en op langere termijn. Er is minder bruto- en dus ook nettoloon, maar ook zijn er gevolgen door het ontbreken van andere vormen van beloning voor bijvoorbeeld overwerk⁴³ of bonussen.⁴⁴ Op lange termijn heeft deeltijdarbeid ook vaak gevolgen voor o.a. de carrière- en promotiemogelijkheden en de hoogte van pensioenen, door een geringere pensioenopbouw.

Voor zover we kunnen nagaan, is er (nog) weinig specifiek wetenschappelijk onderzoek gedaan naar veranderingen in arbeidsduurpatronen van mantelzorgers die langdurend zorg verlenen. Onbekend is dus bijvoorbeeld hoeveel mantelzorgers de overstap van voltijd werken naar werken in deeltijd maken als gevolg van een mantelzorgsituatie. Uit onderzoek van het SCP over 2014 (n=1625) volgt dat ongeveer 10% van de werkende mantelzorgers de arbeidsduur structureel heeft aangepast vanwege de mantelzorg. Vertaald naar de gehele bevolking zou dit neerkomen op naar schatting 275.000 werkende mantelzorgers. Onder een structurele aanpassing werd verstaan (tijdelijk) minder werken of (tijdelijk) stoppen met werken.⁴⁵ Een ander onderzoek van het landelijke programma Mijinkwaliteitvanleven.nl⁴⁶ geeft ook inzicht in mantelzorgers die minder gaan werken. In de zomer van 2018 hebben 3080 mantelzorgers een vragenlijst ingevuld over financiële problemen.⁴⁷ Bij 66% van de mantelzorgers hadden de zorgtaken *geen* invloed op het aantal uren betaald werk. Deze uitkomst valt echter deels te nuanceren omdat ook gepensioneerden de vragenlijst hebben ingevuld; dat bij hen geen verandering in de arbeidsduur optreedt is evident. Van alle ondervraagde mantelzorgers is 14% (bij de zorg voor een kind) respectievelijk

⁴³ Vaak is er pas recht op een overwerktoeslag voor uren boven de voltijdse arbeidsduur, dit is niet in strijd met rechtspraak van het Hof van Justitie van de EU: HvJ EU zaak C-399/92, ELCI:EU:C:1994:415 (*Helmig*).

⁴⁴ Zie verder: S. Burri, *Tijd delen, Deeltijd, gelijkheid en gender in Europees- en nationaalrechtelijk perspectief*, Deventer: Kluwer 2000 (dissertatie Utrecht).

⁴⁵ De Klerk e.a. 2015, p. 93.

⁴⁶ Mijinkwaliteit van leven is een initiatief van Patiëntenfederatie Nederland. De samenwerkingspartners zijn MantelzorgNL, Per Saldo, NOOM, Ieder(in), kbo-pcob en Zorgbelang Nederland. Mijinkwaliteitvanleven.nl peilt door middel van een online vragenlijst hoe Nederlanders met gezondheidsproblemen de kwaliteit van leven ervaren. Voor deze rapportage vulden ongeveer 54.000 deelnemers de online vragenlijst in over de jaren 2014 tot 2019. In de zomer van 2018 werd onder 3080 mantelzorgers een themavragenlijst uitgezet. Zie rapport: <https://www.mijinkwaliteitvanleven.nl/uploads/img/Mijinkwaliteitvanleven-beleidsrapportage-december-2018.pdf>.

⁴⁷ Mijinkwaliteitvanleven.nl december 2018, p. 58.

11% (bij de zorg voor een ouder) minder gaan werken.⁴⁸ In het onderzoek ‘Mijn kwaliteit van leven’ gaf 11% van de mantelzorgers aan te zijn gestopt met werken om te mantelzorgen. Het ging dan om de zorg voor een kind of partner.⁴⁹ Onduidelijk blijft echter of dit een verandering van een deeltijdbaan naar een kleinere deeltijdbaan betreft of van voltijd werken naar een deeltijdbaan. In beide onderzoeken is niet specifiek gekeken naar langdurige of intensieve mantelzorg. Kortom, er is weinig bekend over de invloed van langdurige mantelzorg op de arbeidsduur, maar er zijn aanwijzingen dat een (klein) deel van de mantelzorgers hun arbeidsduur aanzienlijk terugbrengt.

4.2 Flexibel werken

Wettelijke mogelijkheden om de arbeidsduur aan te passen (zowel vermindering of vermeerdering) bestaan in het Nederlandse recht sinds de inwerkingtreding van de Wet aanpassing arbeidsduur (Waa) in 2000.⁵⁰ Sinds 1 januari 2016 hebben werknemers in de publieke en de private sector op grond van de Wet flexibel werken (Wfl) niet alleen een recht op aanpassing van de arbeidsduur, maar ook een recht op aanpassing van de werktijd en de arbeidsplaats.⁵¹ Deze wet heeft tot doel om de combinatie van arbeid en zorg te vergemakkelijken, evenals de Wet arbeid en zorg die hierna wordt besproken in § 4.3.

De Wfl biedt de mogelijkheid om de arbeidsduur, arbeidsplaats of werktijd tijdelijk aan te passen; het verzoek kan voor wisselende perioden en/of met wisselende omvang van de arbeidsduur, arbeidsplaats of werktijd worden gedaan.⁵² De werknemer hoeft geen reden op te geven voor de gewenste aanpassingen, maar moet wel het tijdstip van ingang vermelden evenals de gewenste omvang van de arbeidsduur, de gewenste spreiding van de werktijd van de uren over de week of de gewenste arbeidsplaats (art. 2 lid 2 onder a-c Wfl). De wet schrijft voor dat de werkgever overleg pleegt met de werknemer over het verzoek en het verzoek om aanpassing van de arbeidsduur of werktijd alleen kan afwijzen op grond van zwaarwegende bedrijfs- of dienstbelangen. Dit is een zware toets, waarbij de wet enkele redenen aangeeft die een zwaarwegend belang

⁴⁸ *Mijnkwaliteitvanleven.nl* december 2018, p. 52.

⁴⁹ *Mijnkwaliteitvanleven.nl* december 2018, p. 52.

⁵⁰ *Stb.* 2000, 344. Zie verder Bevers 2016; Heeger-Hertter & Veldman 2015; Verhulp 2016; Van Andel 2017.

⁵¹ *Stb.* 2015, 245, 376 & 464. De wet is niet van toepassing op gepensioneerden (art. 1a Wfl).

⁵² De werknemer moet 26 weken voorafgaand aan het beoogde tijdstip van de ingang van de aanpassing in dienst zijn bij de werkgever (art. 2 lid 1 Wfl) en het verzoek moet ten minste twee maanden vóór het beoogde tijdstip van ingang van de aanpassing schriftelijk worden ingediend.

vormen.⁵³ De werkgever kan in geval van een verzoek om aanpassing van de arbeidsduur de spreiding van de uren wijzigen, indien hij daarbij een zodanig belang heeft dat de wens van de werknemer daarvoor naar maatstaven van redelijkheid en billijkheid moet wijken (art. 2 lid 7 Wfl). De werkgever hoeft een verzoek om aanpassing van de arbeidsplaats slechts te overwegen (art. 2 lid 6 Wfl). De werkgever moet de beslissing over verzoeken om aanpassingen van de arbeidsduur, de arbeidsplaats en de werktijd schriftelijk aan de werknemer meedelen en de reden(en) in geval van afwijzing vermelden (art. 2 lid 8 Wfl). Indien de werkgever niet een maand voor het beoogde tijdstip van de aanpassing van het verzoek heeft beslist, wordt de arbeidsduur, arbeidsplaats of werktijd aangepast overeenkomstig het verzoek van de werknemer (art. 2 lid 12 Wfl).

Vermindering van de arbeidsduur is dus op grond van deze wet relatief makkelijker dan vermeerdering van de arbeidsduur, aanpassing van de werktijd of arbeidsplaats. In de praktijk wordt weinig geprocedeerd over dergelijke verzoeken.⁵⁴ Een evaluatie van de wet is gepland in 2021 (artt. 4 en 5 Wfl).⁵⁵ Ons is geen onderzoek bekend naar het gebruik van de mogelijkheden die de Wfl biedt voor mantelzorgers en eventueel nadelige financiële gevolgen hiervan. Gezien het toenemend belang van mantelzorg, mede door beleidswijzigingen op dit terrein, verdient het naar onze mening aanbeveling om hieraan bij de evaluatie van de wet specifiek aandacht te besteden, evenals aan de (on)mogelijkheden tot flexibel werken voor mantelzorgers.

4.3 Verloven⁵⁶

Op grond van de Wet arbeid en zorg (hierna: WAZO) hebben werknemers recht op calamiteitenverlof, kort verzuimverlof, kortdurend zorgverlof en langdurend zorgverlof. Deze verlofvormen uit de WAZO zijn het meest relevant voor

⁵³ Bij een verzoek tot vermindering van de arbeidsduur is daarvan sprake indien de vermindering tot ernstige problemen leidt voor de bedrijfsvoering van de vrijgekomen uren, op het gebied van veiligheid of van roostertechnische aard. Bij een verzoek om vermeerdering van de arbeidsduur kunnen ernstige problemen van financiële of organisatorische aard, het ontbreken van voldoende werk, formatieruimte of personeelsbudget zwaarwegende bedrijfs- of dienstbelangen vormen. Bij een verzoek om aanpassing van de werktijd kunnen ernstige problemen op het gebied van veiligheid, van roostertechnische, financiële of organisatorische aard aan honorering van het verzoek in de weg staan. (art. 2 leden 9, 10 en 11 Wfl).

⁵⁴ Zie voor een overzicht: S. Burri, 'Care and the workplace: The Dutch approach to part-time work, flexible working arrangements and leave', in: Loraine Gelsthorpe, Perveez Mody & Brian Sloan (eds.), *Spaces of care*, Hart Publishing, 2020, p. 143-163.

⁵⁵ Zie voor enkele onderzoeken: <http://www.flexibelwerken.nl/>, geraadpleegd op 2 mei 2019.

⁵⁶ Zie voor meer informatie over verlof op basis van de WAZO: Burri & Heeger-Hertter 2015, p. 104 -117 & Heeger-Hertter & Koopmans 2018, p. 151-152.

mantelzorgers omdat ze direct gerelateerd zijn aan zorg.⁵⁷ Daarnaast kunnen collectieve arbeidsovereenkomsten (cao's), evenals bedrijfsreglementen, aanvullende verlofregelingen bevatten.⁵⁸ Uiteraard kunnen werknemers ook proberen individuele afspraken met hun werkgever te maken over bijvoorbeeld onbetaald of langer zorgverlof. Dergelijk onbetaald verlof kan niet alleen gevolgen hebben voor het loon, maar ook voor bijvoorbeeld pensioenopbouw. Gunstigere regelingen dan de wettelijke bepalingen kunnen op deze wijze mogelijk worden overeengekomen, vooral als het om langdurige zorgbehoeften gaat.

Het calamiteitenverlof en kort verzuimverlof maken het voor de werknemer mogelijk om met behoud van loon een korte tijd niet te werken. Het gaat om een 'naar billijkheid te berekenen tijd' (meestal niet meer dan een paar dagen), aldus art. 4:1 aanhef WAZO. De wet noemt de volgende omstandigheden: 'onvoorziene omstandigheden die een onmiddellijke onderbreking van de arbeid vergen' en 'zeer bijzondere persoonlijke omstandigheden', zoals de noodzakelijke begeleiding van een zorgbehoevende bij spoedeisend, onvoorzien en redelijkerwijze niet buiten de arbeid te plannen arts- of ziekenhuisbezoek. Dit verlof kan ook worden opgenomen voor de 'noodzakelijke verzorging op de eerste ziektedag' van zorgbehoevenden (art. 4:1 leden 1 en 2 WAZO). In geval van langdurige mantelzorg biedt dit verlof door de zeer korte duur weinig soelaas, maar het kan incidenteel behulpzaam zijn en er zijn geen financiële gevolgen verbonden aan het opnemen van dit verlof.

De kring van zorgbehoevenden is voor de drie hier te bespreken zorgverloven hetzelfde en is ruim (art. 5:1 WAZO). Recht op verlof is er voor de noodzakelijke verzorging in verband met ziekte van een persoon (art. 4:1 lid 2 onder d WAZO) die behoort tot één de volgende categorieën:

- De echtgenoot, de geregistreerde partner of de persoon met wie de werknemer ongehuwd samenwoont;
- Een kind tot wie de werknemer als ouder in een familierechtelijke betrekking staat;
- Een kind van de echtgenoot, de geregistreerde partner of de persoon met wie de werknemer ongehuwd samenwoont;

⁵⁷ In de praktijk kan ouderschapsverlof mogelijk ook relevant zijn, maar dit verlof is gerelateerd aan kinderen tot 8 jaar, niet aan mantelzorg.

⁵⁸ Afwijken van de wettelijke zorgverlofregelingen ten nadele van de werknemer kan alleen bij cao's of specifieke regelingen (art. 5:16 WAZO).

- Een pleegkind dat blijkens de basisregistratie personen op hetzelfde adres woont als de werknemer en dat hij als pleegouder als bedoeld in artikel 1.1 van de Jeugdwet verzorgt;
- Een bloedverwant in de eerste of tweede graad;
- Degene die, zonder dat er sprake is van een arbeidsrelatie, deel uitmaakt van de huishouding van de werknemer;
- Degene met wie de werknemer anderszins een sociale relatie heeft, voor zover de te verlenen verzorging rechtstreeks voortvloeit uit die relatie en redelijkerwijs door de werknemer moet worden verleend. Onder die laatste categorie vallen bijvoorbeeld schoonouders, een buurvrouw of een vriend.

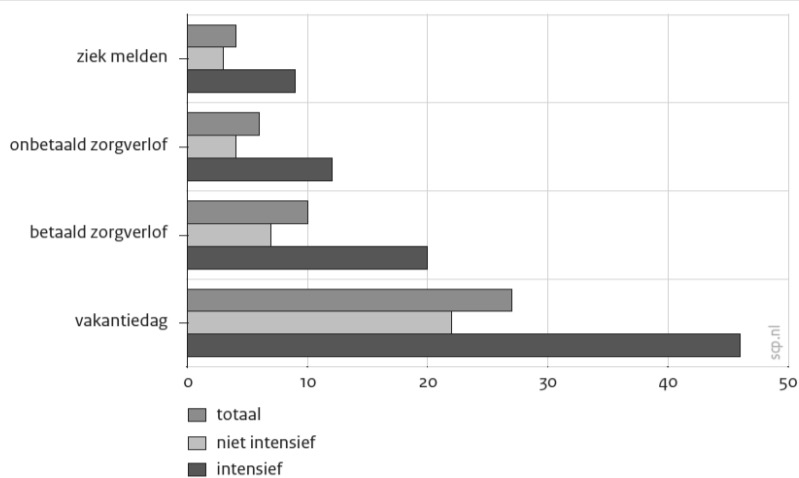
Kortdurend zorgverlof kan voor de noodzakelijke verzorging in verband met ziekte van deze personen worden opgenomen (art. 5:1 WAZO). Dit verlof bedraagt voor iedere 12 maanden ten hoogste tweemaal de arbeidsduur per week en kan ook aansluitend aan het kort verzuimverlof worden opgenomen (art. 5:8 WAZO). De werknemer heeft tijdens het kortdurend zorgverlof recht op loondoorbetaling van 70% van het loon, maar minstens het geldende minimumloon (art. 5:6 WAZO). Dit verlof zal in geval van langdurige mantelzorg vaak te kort zijn, nu het effectief om twee weken per jaar gaat en brengt bovendien inkomensderving met zich mee.

Als derde verlofvorm is ook langdurend zorgverlof beschikbaar voor mantelzorgers. Dit is onbetaald. Dit verlof kan worden opgenomen als een persoon uit de bovengenoemde categorieën levensbedreigend ziek is of verzorging noodzakelijk is (art. 5:9 WAZO). Het langdurend zorgverlof kan iedere 12 maanden voor ten hoogste zesmaal de arbeidsduur per week worden opgenomen (art. 5:10 WAZO). Het gaat dus om een totaal van zes weken langdurend zorgverlof. Het verlof hoeft niet aansluitend te worden opgenomen, maar de zes weken zonder loon zullen mogelijk vooral voor mantelzorgers met een laag inkomen een belemmering vormen.

De wet geeft procedurele regels over de wijze en termijnen van melding van verzoeken om verlof. Van belang is dat de werkgever kortdurend en langdurend zorgverlof alleen mag weigeren als er sprake is van een zwaarwegend bedrijfs- en dienstbelang en het belang van de werknemer daarvoor naar maatstaven van redelijkheid en billijkheid moet wijken (artt. 5:4 lid 2 en 5:11 lid 3 WAZO). Zowel het kortdurend als het langdurend zorgverlof kunnen ook in delen en/of in deeltijd worden opgenomen.

Uit diverse onderzoeken blijkt dat mantelzorgers weinig gebruik maken van verlofmogelijkheden.⁵⁹ Mantelzorgers nemen eerder vakantiedagen op dan dat zij om (on)betaald verlof vragen bij de werkgever. Zo is bijvoorbeeld in *figuur 2* te zien dat minder dan 10% van de mantelzorgers betaald verlof opneemt en ook minder dan 10% van de mantelzorgers onbetaald verlof opneemt. Mensen die intensief zorgen maken iets meer gebruik van de verlofregelingen maar het aantal blijft onder de 20%. Onderzoek van het SCP toont aan dat twee derde van de werkende mantelzorgers geen behoefte heeft aan zorgverlof. 10% geeft aan wel behoefte te hebben aan verlof, maar dient geen verzoek in. Redenen die onder andere genoemd werden door deze groep mantelzorgers waren dat de werkzaamheden het niet toelieten (43%), het financieel niet haalbaar was (26%) of dat mantelzorgers het lastig vonden het gesprek met de werkgever aan te gaan hierover (26%).⁶⁰ Dit onderzoek bevestigt dus dat voor sommige mantelzorgers de financiële nadelen van zorgverlof een belemmering vormen om hier gebruik van te maken.

Gebruik van 'verlof' in verband met mantelzorg naar al dan niet intensief helpen, werknemers (≥ 12 uur per week) die mantelzorg geven, 2016 (in procenten; n = 957)



Bron: SCP/CBS (IZG'16)

*Figuur 2: verlofsoorten gebruikt door mantelzorgers*⁶¹

⁵⁹ Zie Burri & Heeger-Hertter 2015, p. 115-116.

⁶⁰ De Boer & Plaisier & de Klerk 2019, p. 41.

⁶¹ De Boer & Plaisier & de Klerk 2019, p. 39.

4.4 Daadwerkelijke inkomensderving door aanpassingen van het werk

Er zijn dus verschillende wettelijke mogelijkheden om arbeid en zorg te combineren. Een interessante vraag daarbij is welke financiële risico's mantelzorgers met het gebruik daarvan lopen. Er is nauwelijks onderzoek verricht naar de daadwerkelijke inkomensderving van mantelzorgers door werk gerelateerde aanpassingen. Dit is ook niet vreemd, aangezien dit een complexe opgave is, onder meer door de grote verscheidenheid binnen de groep mantelzorgers, de zorg die zij verlenen, de duur van zorgverlening, het inkomen en vermogen en de wijze waarop zij arbeid en zorg combineren. Het enige onderzoek waarbij – bij ons weten – concreet is geprobeerd te berekenen wat de inkomensderving van mantelzorgers gemiddeld kan zijn, is dat van Schellingerhout uit 2001 (en in 2003 gepubliceerd). Dit is redelijk gedateerd. Schellingerhout heeft een onderzoek verricht onder mantelzorgers jonger dan 65 jaar. Van de ondervraagde groep (n= 897) gaf 17% aan dat er sprake is van inkomensderving door minder te werken, te stoppen met werken of door werk af te houden.⁶² De hoogte van de inkomensderving van deze groep mantelzorgers wordt geschat aan de hand van een standaard netto-uurloon van € 19,30 dat de mantelzorger in zijn betaalde functie zou verdienen. Het gederfde inkomen wordt dus alleen berekend voor mensen die mantelzorg combineren met een betaalde functie, niet voor mensen die een onvervulde arbeidswens hebben. Gaat men van dit bedrag uit dan komt de auteur uit op (omgerekend van guldens naar euro's) een gederfd inkomen van € 3.301 in 2001.⁶³ Mantelzorgers zijn vooral minder gaan werken als zij de combinatie van arbeid en zorg zwaar vinden, bij een jaarlijks laag huishoudinkomen (€ 24.958) en als zij voor een partner of voor een stervende zorgen.⁶⁴ Het bedrag geeft een indicatie om wat voor bedragen het kan gaan in het kader van inkomensderving, maar verder kunnen er geen conclusies aan dit bedrag worden verbonden omdat het onderzoek maar in een beperkte groep is verricht, verouderd is en inkomensderving op tal van manieren te berekenen valt, waarvan dit slechts een voorbeeld is. Bovendien is in dit onderzoek geen rekening gehouden met inkomensderving ten gevolge van bijvoorbeeld geringere carrière- en promotiemogelijkheden en pensioenopbouw.

⁶² Schellingerhout 2003, p. 171-172 en p. 177. Er wordt niet vermeld ten opzichte van welk ander jaar er minder zorg wordt verleend. Het lijkt te gaan om het jaar voorafgaand aan de mantelzorgsituatie.

⁶³ Schellingerhout berekent het gederfde inkomen ook nog aan de hand van de regeling Financiering Loopbaanonderbreking maar aangezien deze wet niet meer bestaat, wordt hier niet op ingegaan.

⁶⁴ Schellingerhout 2003, p. 173-174.

5. Kosten door (langdurige) mantelzorgverlening

Er zijn meer financiële aspecten verbonden aan mantelzorg. Mantelzorgers kunnen namelijk ook te maken krijgen met extra uitgaven als gevolg van langdurige mantelzorgverlening. De afgelopen jaren is hier in de media veel aandacht voor geweest. Diverse onderzoeken hebben deze kosten geprobeerd in kaart te brengen. Het SCP heeft in 2016 gevraagd welke extra kosten die *uitwonende* mantelzorgers hebben gemaakt in de verzorging van een naaste.⁶⁵ Hieruit komt naar voren dat voornamelijk mantelzorgers die intensief of langdurig zorg verlenen aan een (uitwonend) kind met gezondheidsproblemen extra kosten maken die ze zonder mantelzorg niet zouden hebben gemaakt. Zowel mantelzorgers met een hoog inkomen als met een laag inkomen kregen hiermee te maken. Van alle mantelzorgers die kosten maken geeft 15% aan deze (zeer) moeilijk te kunnen betalen. Bij 80% levert het daarentegen geen problemen op. 5% geeft aan dit niet te weten.⁶⁶

Ook het eerdergenoemde onderzoek van Mijinkwaliteitvanleven.nl geeft inzicht in de kosten die mantelzorgers maken.⁶⁷ Financiële gevolgen door mantelzorg was daarin één van de onderwerpen. Van de 3080 mantelzorgers gaf 78% aan kosten te maken als gevolg van de mantelzorgverlening. Bij 29% van de mantelzorgers die kosten maken gaat het om meer dan € 100,-- per maand. Het betreft met name vervoerskosten. 19% van de mantelzorgers geeft aan het financieel krap te hebben.⁶⁸ De kosten zijn overigens niet gespecificeerd voor situaties waarin langdurige en intensieve mantelzorg is gegeven. Om die reden is onbekend of juist deze categorie mantelzorgers met deze extra kosten te maken krijgt. Desondanks volgen uit deze onderzoeken wel signalen dat voor een groep mantelzorgers problematische kosten verbonden zijn aan het verlenen van mantelzorg. In die gevallen kan een financiële tegemoetkoming in het bijzonder wenselijk zijn.

6. Beschouwingen over financiële consequenties van langdurige mantelzorgverlening

Duidelijk is dat het combineren van arbeid en (mantel)zorg gepaard kan gaan met verlies van inkomen, tenzij de arbeidsduur onveranderd blijft en het verlenen van langdurige en intensieve mantelzorg geen invloed heeft op een gewenste uitbreiding van de arbeidsduur of de wens om betaalde arbeid te verrichten.

⁶⁵ Kosten gemaakt in het kader van mantelzorg zijn geen nieuw fenomeen. In 1994 werd hier ook al over geschreven. Zie bijvoorbeeld: Duijnsteet 1994, p. 8. Wij bespreken in deze bijdrage alleen de meest recente onderzoeken.

⁶⁶ De Klerk e.a. 2017, p. 91.

⁶⁷ Zie voetnoot 46 voor de uitleg over Mijinkwaliteitvanleven.nl.

⁶⁸ Mijinkwaliteitvanleven.nl december 2018, p. 50.

Flexibel werken wat betreft de werktijd of de arbeidsplaats lijkt eveneens zonder financiële gevolgen. Dit ligt anders bij het opnemen van verlof. De wettelijke regeling over langdurend zorgverlof geeft slechts recht op onbetaald verlof waardoor mantelzorgers (tijdelijk) in inkomen achteruitgaan, tenzij in uitzonderlijke gevallen een cao-bepaling in volledige loondoorbetaling voor een langere periode zou voorzien. Bovendien nemen de meeste werknemers geen langdurend zorgverlof op, maar slechts kortdurend zorgverlof of een vakantiedag.⁶⁹ Verlof opnemen om langdurig mantelzorg te kunnen verlenen heeft daarom in de meeste gevallen financiële consequenties en uit onderzoek blijkt dat dit voor sommigen een drempel vormt voor het opnemen van verlof. Dit zal mogelijk voor werknemers met een laag inkomen een extra belemmering vormen en bovendien werkende vrouwen vaker dan mannen treffen, nu zij vaker langdurige zorg verlenen. Uit onderzoek blijkt ook dat werkenden minder vaak langdurige zorg verlenen dan mensen zonder werk.⁷⁰ Gegevens over de verschillen tussen mannen en vrouwen in arbeidsmarktparticipatie en deeltijdwerk, de ongelijke verdeling van zorg voor de kinderen en de ongelijke verdeling van langdurige zorg aan met name ouders, rechtvaardigen de conclusie dat de financiële gevolgen van het langdurig mantelzorgen meer vrouwen dan mannen treffen. Bovendien versterken culturele factoren die ongelijkheid, wanneer verwachtingen dat degene die al niet of minder werkte – en dus minder kansen en inkomen heeft – vanzelfsprekend ook degene is die naast de zorg voor kinderen bovendien voor o.a. de ouders (langdurig) zorgt.

Ook is gebleken dat een deel van de mantelzorgers structurele aanpassingen doen in hun arbeidspatroon, maar er is nog weinig inzicht in de veranderingen van arbeidsduurpatronen van mantelzorgers. Hoe vaak stoppen mantelzorgers met werken of stoppen zij met voltijd werken vanwege de langdurige mantelzorg? Wensen om tijdelijke of structurele wijzigingen in arbeidsduur te realiseren wegens langdurige en intensieve mantelzorgverlening zijn waarschijnlijk afhankelijk van verschillende factoren. Te denken valt aan de aard van de mantelzorgverlening; verschillen tussen groepen zorgverleners (een mantelzorger met een kleine deeltijdbaan zal mogelijk meer uren per week zorgen dan een werknemer met een voltijdse baan); de aard van de relatie tussen zorgbehovende en mantelzorgverlener; de werkomgeving en de (leidinggevende of specialistische) functie en *last but not least*, in hoeverre financiële consequenties en risico's gedragen kunnen worden. De afweging rondom dit laatste punt zal mede worden ingegeven door de bestaande compensatiemogelijkheden voor de

⁶⁹ Alejandro Perez & Portegijs 2018, p. 68.

⁷⁰ Alejandro Perez & Portegijs 2018, p. 69.

financiële consequenties. Zo zal de zorgbehoevende bijvoorbeeld met een persoonsgebonden budget sommige vormen van zorg door een naaste kunnen financieren. Gemeentelijke voorzieningen zoals gratis parkeren of een kleine financiële waardering kunnen bijdragen aan kostenreductie van vervoer. Maar deze mogelijkheden zijn redelijk beperkt.

Naar onze mening zou moeten worden voorkomen dat financiële gevolgen van het langdurig verlenen van mantelzorg op individuen – in de praktijk vaker vrouwen dan mannen – worden afgewenteld. Hier ligt een maatschappelijke uitdaging om beleid te ontwikkelen. Gedacht kan worden aan wettelijk, betaald en langer zorgverlof; tijdelijke (gedeeltelijke) betaalde arbeidsduurvermindering voor mantelzorgers die langdurig zorg verlenen aan naasten; fiscale maatregelen voor zowel werkenden als niet werkenden; levenslooparrangementen (bijvoorbeeld als werknemers vrije tijd voor toekomstige zorgverlening mogen sparen), al of niet gecombineerd met fiscaal aantrekkelijke spaarmogelijkheden; uitbreiding van de professionele thuiszorg om mantelzorgers te ontlasten; dienstencheques naar Belgisch voorbeeld. Het voert uiteraard te ver om – een combinatie – van dergelijke opties in het kader van deze bijdrage uit te werken en op hun merites te beoordelen. Volstaan wordt met het signaleren van enkele financiële knelpunten en de constatering dat beleid gericht op het opvangen ervan vanuit maatschappelijk oogpunt naar onze mening gewenst is.

Eén aspect werken we hier wel uit, namelijk de vraag naar de mogelijkheden en belemmeringen van (gedeeltelijke) financiële compensatie voor inkomensderving en kosten (zoals reiskosten) van mantelzorg in het kader van het erf- en successierecht. Degene die langdurig zorg heeft ontvangen van een naaste of een bekende zal mogelijk bij een positieve erfenis een geldsom willen nalaten.

Hierbij geldt uiteraard het uitgangspunt dat het om vrijwillige financiële compensaties moet gaan of compensatie volgend uit bepaalde wettelijke rechten van mantelzorgers. Deze zullen bovendien vaak niet gelijk zijn aan volledige gelijkstelling met de loonbetaling, maar eerder afhangen van wat de erflater wil en kan nalaten of wat de mantelzorger op basis van bepaalde rechten toekomt. De mogelijkheden in het kader van het erf-en successierecht staan centraal in de volgende paragraaf.

7. Kanttekeningen bij de relatie tussen mantelzorg en het erf- en successierecht

De focus op het erf- en successierecht in relatie tot langdurige mantelzorg vergt enige toelichting, mede omdat verschillend kan worden gedacht over de vraag wat

bloedverwanten, maar ook andere naasten, van elkaar mogen verwachten op het gebied van zorgverlening. Velen zullen zorgverlening tussen met name familieleden bestempelen als een morele plicht en niet als arbeid waar compensatie of betaling voor verwacht kan worden. Ook de wetgever lijkt geen voorstander van familierelaties met een meer zakelijk karakter.⁷¹ Vanwege de familiale band en de plichten die we daar in onze maatschappij aan verbinden, ligt compensatie voor zorgverlening binnen familierelaties dus ingewikkeld. Desondanks is het van belang om toch bij de vraag naar de mogelijkheden tot compensatie stil te staan, gezien de rol die compensatie zou kunnen spelen bij het verlichten van de mantelzorg. Hierna worden vier kanttekeningen gemaakt bij de haalbaarheid van een compensatie via een erfenis. Daarna volgen een aantal overwegingen over de vraag of zorg vanuit de familie of andere naasten op geld gewaardeerd zou moeten worden.

Om te beginnen is het goed om stil te staan bij de keuze om in deze bijdrage alleen te focussen op het erf- en successierecht, en niet (ook) op andere bestaande financiële compensatieregelingen zoals het persoonsgebonden budget. Om inkomensderving te kunnen compenseren moeten er financiële middelen beschikbaar zijn voor deze compensatie. Deze middelen kunnen uit diverse bronnen komen. In het geval van betaling van zorg via een persoonsgebonden budget komen de middelen uit de staatskas. Dit geldt ook voor de mantelzorgwaardering en vergoedingen rondom parkeerkosten. Bij betaald zorgverlof zijn de kosten doorgaans vooral voor rekening van de werkgever. Het ligt niet in de lijn der verwachtingen dat de overheid verdere compensatie van mantelzorg vanuit publieke middelen zal bekostigen, naast de reeds bestaande regelingen. De huidige tendens in het overheidsbeleid is immers juist gericht op het in toom houden van (zorg)uitgaven. Er zijn zelfs signalen dat gemeenten financiële vergoedingen afschaffen voor mantelzorgers.⁷² Ook zullen niet veel werkgevers langdurig betaald zorgverlof gaan verstrekken, nu dat wettelijk niet is vereist, tenzij cao-bepalingen ze daartoe verplichten. In deze bijdrage onderzoeken we mede daarom of er een extra vermogen kan worden toegevoegd waaruit ook een deel van de compensatie of kosten van mantelzorg betaald zou kunnen worden, namelijk het vermogen van de zorgbehoevende. Bij leven van de zorgbehoevende is dit vermogen dikwijls nodig om de noodzakelijke formele zorg te bekostigen, nu niet alle lasten door de overheid worden betaald. Compensatie van langdurige mantelzorg bij leven uit het eigen vermogen van de

⁷¹ *Kamerstukken II* 2013/14, 33801, nr. 3, p. 60. De opmerking wordt overigens gemaakt in het kader van de Participatiewet.

⁷² MantelzorgNL oktober 2019, p. 1-4.

zorgbehoevende kan daardoor onhaalbaar zijn.⁷³ Wanneer de zorgrelatie echter eindigt door de dood van de zorgbehoevende kan wel vermogen beschikbaar komen in de vorm van de erfenis. Uit deze erfenis zou dan een compensatie voor de mantelzorger bekostigd kunnen worden. Hier zit meteen een kleine beperking van deze bijdrage, nu compensatie via erf- of successierecht dus alleen mogelijk is bij positieve erfenissen. Maar omdat slechts 1% van de erfenissen negatief is, zal deze beperking doorgaans geen rol spelen.⁷⁴

De tweede kanttekening betreft het doel van de compensatie. Compensatie van mantelzorg betekent in het kader van deze bijdrage *niet* het volledig conform marktwaarde betalen van zorg. Het gaat eerder om het geven van waardering en erkenning aan de mantelzorger in de vorm van een financieel steuntje in de rug of cadeautje. Dat betekent dus ook dat de compensatie die uiteindelijk kan worden verkregen veel minder kan zijn dan de waarde van de zorg die geleverd is (als dit al vastgesteld zou kunnen worden). De draagkracht van de zorgbehoevende, de hoogte van zijn erfenis en zijn wens om de mantelzorger te compenseren kunnen bepalend zijn voor de hoogte van de compensatie.

Ook is op de derde plaats de hoogte van de compensatie relevant, die mede afhangt van de waarde van de erfenis. De gemiddelde erfenis bedraagt netto € 100.000. Het gaat dus gemiddeld om redelijke bedragen.⁷⁵ Dit cijfer moet wel genuanceerd worden, omdat het gemiddelde hoog uitvalt door een kleiner aantal hele grote erfenissen ten opzichte van een veel groter deel kleinere erfenissen. Slechts 3% van de erfenissen is boven de half miljoen, en 30% zit tussen de € 10.000 en de € 50.000. Een derde van de erfenissen zitten in de klasse € 200.000 tot € 500.000.⁷⁶ Verder wordt de hoogte van de compensatie ook begrensd door de aanwezigheid van andere erfgenamen die ook aanspraak maken op een deel van de erfenis. Toch blijkt uit deze cijfers dat erfenissen doorgaans positief zijn, waardoor de mogelijkheid bestaat om een mantelzorger een (bescheiden) compensatie te geven voor de geleverde zorg.

De vierde kanttekening heeft te maken met het feit dat het onduidelijk is hoeveel mantelzorgers jaarlijks te maken krijgen met het overlijden van degene voor wie zij zorgen. Daarom kan ook geen inschatting gemaakt worden van de omvang van de groep mantelzorgers die mogelijk een compensatie uit een erfenis zouden

⁷³ Daarnaast kan vermogen bovendien vaak niet worden verzilverd, omdat het in het huis zit en daardoor niet vrij besteedbaar is.

⁷⁴ Salverda 2018, p. 27

⁷⁵ Salverda 2018, p. 21.

⁷⁶ Salverda 2018, p. 27.

kunnen krijgen. Wel is bekend dat jaarlijks ongeveer 4% van de volwassenen (25 jaar en ouder) in Nederland betrokken zijn bij een erfenis. Bezien over 10 jaar krijgt ongeveer een derde van de bevolking met een erfenis te maken en 80% van de overledenen zijn boven de 65 jaar.⁷⁷ Het zou kunnen zijn dat een flink aandeel mensen die met een erfenis te maken krijgen, ook een vorm van mantelzorg hebben verleend, omdat mantelzorg een belangrijke rol speelt in de zorg voor zieke en hulpbehoevende ouderen. Cijfers hieromtrent ontbreken echter voor zover wij weten.

Dan resteert nog de vraag naar de wenselijkheid van een compensatie, al dan niet via het erfrecht. Uiteraard staat vast dat het overlijden van de zorgbehoevende op geen enkele manier als gunstig mag worden bestempeld omdat er dan vermogen vrij zou komen bestemd voor de mantelzorger. Daarnaast kan ook de vrees bestaan voor misbruik door mantelzorgers. Zo komt het in de praktijk voor dat ‘mantelzorgers’ de zorgtaak op zich nemen en op die wijze profiteren van bijvoorbeeld een persoonsgebonden budget of het vermogen van de zorgbehoevende zonder dit vermogen voor goede zorg te gebruiken.⁷⁸ Het voorkomen van (financiële) ouderen mishandeling staat daarom als belangrijk actiepunt op de agenda van de wetgever.⁷⁹ Ook in het erf- en successierecht bestaan risico's voor dit soort situaties. Een voorbeeld hiervan is de mogelijkheid om een mantelzorger de erfenis na te laten door hem op te nemen in het testament, waardoor dit zou kunnen leiden tot testamentwijzigingen onder dwang van een kwaadwillende mantelzorger.

Een andere reden waarom compensatie van zorg niet wenselijk wordt geacht is het risico op de zogenaamde monetarisering van mantelzorg. Enkele jaren terug laaide rondom de regeling van het persoonsgebonden budget de discussie op of mantelzorg wel in aanmerking moest komen voor betaling en of dit niet de onbetaalde mantelzorg zou verdringen. Willen mensen nog wel gratis zorg verlenen, wanneer ze er ook een financiële compensatie voor kunnen verkrijgen?

⁷⁷ Salverda 2018, p. 20.

⁷⁸ Zie voor een ingrijpend voorbeeld de uitspraak van de rechtbank Zeeland-West-Brabant van 14 november 2019 (ECLI:NL:RBZWB:2019:4980) in een strafzaak waarin twee niet-familiaire mantelzorgers ongeveer € 232.000 afhandig maakten van de zorgbehoevende en helemaal geen goede zorg leverden. Beide personen zijn onder andere veroordeeld voor diefstal (art. 310 jo. 311 Sr) en de opzettelijke benadeling van de gezondheid van de zorgbehoevende (juridische grondslag onduidelijk).

⁷⁹ Vanuit het Ministerie van Volksgezondheid, Welzijn en Sport heeft bijvoorbeeld het Actieplan Ouderen in Veilige Handen gelopen en in 2019 werd een speciale informatiebox voor ouderen geïntroduceerd (Financieel Veilig Ouder Worden). Deze box bevat informatie hoe ouderen veilig kunnen omgaan met hun vermogen en hoe zij veilig het beheer hierover deels uit handen kunnen geven.

In het kader van de discussie rondom het persoonsgebonden budget werd uiteindelijk toch geconcludeerd dat betaling van mantelzorg, ook in nauwe familierelaties zoals de ouder-kind relatie, op zijn plek kan zijn.⁸⁰ Wij sluiten ons aan bij deze visie.

Wanneer compensatie al of niet geboden zou zijn, is een ingewikkelde vraag die met veel factoren kan samenhangen. Zo kan de mate van verwantschap zeker een rol spelen. Partnerzorg komt bijvoorbeeld gevoelsmatig minder snel voor betaling in aanmerking dan zorg gegeven door een buurvrouw of goede vriend. Zorgen voor elkaar wordt namelijk in sommige relaties vanzelfsprekender geacht dan in andere.⁸¹ Maar ook andere factoren kunnen een rol spelen. Denk aan de intensiviteit en duur van de zorgverlening, de mate en de vorm waarin de zorgbehoevende de mantelzorger wil compenseren en de vraag in hoeverre financiële compensatie van de mantelzorger gevolgen heeft voor anderen, dan wel andere activiteiten. Deze factoren zijn misschien wel relevanter voor de vraag naar de redelijkheid van compensatie dan de mate van verwantschap. In de wetgeving die hieronder wordt besproken is de worsteling met de vraag onder welke voorwaarden financiële compensatie al of niet gewenst is goed terug te zien. De factoren die wij hier aanstippen komen daarin ook terug.

Van de genoemde risico's en controverses zijn wij ons bewust. Desondanks zijn er ook voordelen te noemen die niet uit het oog mogen worden verloren. Compensatie kan een bijdrage leveren aan het verlichten van financiële problemen bij de mantelzorger veroorzaakt door de zorgverlening. Financiële compensatie kan ook een stimulans zijn om eerder, intensiever of langduriger zorg te verlenen. De negatieve gevolgen van stoppen met werken of minder uren werken zouden door een compensatie verzacht kunnen worden. Daarnaast zijn er mogelijk zorgbehoevenden die graag hun mantelzorger al dan niet gedeeltelijk willen compenseren als blijk van waardering voor de verleende zorg. En ten slotte kan financiële verlichting van mantelzorg bijdragen aan het beleid van de wetgever dat onder meer is gericht op het stimuleren van mantelzorg.

Met deze opmerkingen in het achterhoofd, onderzoeken we in de volgende drie paragrafen de mogelijkheden van financiële compensatie in geval van langdurige en intensieve mantelzorg in het erf- en successierecht. Stilgestaan wordt bij de som ineens uit artikel 4:36 BW, een compensatie opnemen in een testament en de vrijstelling van de erfbelasting. Niet alle erfrechtelijke regelingen komen aan bod

⁸⁰ *Kamerstukken II* 2004/05, 25657 en 26631, nr. 29, p. 7-9.

⁸¹ In dat kader zou ook gewezen kunnen worden op artikel 1:81 BW waarin is opgenomen dat echtgenoten elkaar hulp en bijstand zijn verschuldigd.

en het onderstaande is ter wille van de niet in het erfrecht ingevoerde lezer een enigszins versimpelde weergave. De rol van bijvoorbeeld schulden der erfenis, quasi-erfrecht, schenkingen (ter zake des doods), het levenstestament en de natuurlijke verbintenis blijven – hoe relevant ook – in deze bijdrage buiten beschouwing.

8. Compensatie via de som ineens

In artikel 4:36 BW is de som ineens geregeld. Met een beroep op de som ineens kan na de dood van de zorgbehoevende geprobeerd worden om een billijke compensatie te krijgen voor de verrichte mantelzorg uit de erfenis van de zorgbehoevende. Het artikel is bijzonder in het Nederlandse recht omdat het een van de weinige bepalingen is waarin financiële compensatie is geregeld voor werkzaamheden in de familiale sfeer. De som ineens wordt ook wel uitgesteld loon of *salairé différé* genoemd, maar in deze bijdrage blijven we spreken van de som ineens. Deze paragraaf behandelt de totstandkoming van dit relatief nieuwe instrument, de voorwaarden voor een succesvol beroep op de som ineens, de daarbij behorende jurisprudentie en de hoogte van de billijke vergoeding.

8.1 Het toepassingsbereik van artikel 4:36 BW

Niet elke mantelzorger kan via artikel 4:36 BW aanspraak maken op de som ineens. Op basis van artikel 4:36 BW kunnen alleen meerderjarige kinderen, stiefkinderen, pleegkinderen,⁸² behuwdkinderen of kleinkinderen⁸³ van de erflater een beroep op de som ineens doen. Uit cijfers van het SCP uit 2017 blijkt dat ongeveer 42% van de mantelzorgers kinderen zijn die voor een ouder of schoonouder (respectievelijk 33% en 9%) zorgen. Dit zijn 1,9 miljoen personen.⁸⁴ Het toepassingsbereik van de regeling bestrijkt dus een flinke groep mantelzorgers. Vanzelfsprekend voldoen niet al deze 1,9 miljoen mantelzorgers aan de verdere voorwaarden van artikel 4:36 BW, maar er is dus wel een omvangrijke groep personen voor wie de regeling potentieel uitkomst biedt.

⁸² Hieronder wordt verstaan kinderen die feitelijk zijn verzorgd en opgevoed door iemand die niet het gezag over het kind heeft. Zie: Van Mourik 2015, p. 445.

⁸³ De opsomming is limitatief, dus behuwd kleinkinderen zijn bijvoorbeeld uitgesloten: zie Kremer in Groene Serie Erfrecht art. 4:36 BW, aant. 1 (voor het laatst gewijzigd op 1 januari 2019).

⁸⁴ De Klerk e.a. 2017, p. 76.

8.2 De totstandkoming van de som ineens

De som ineens is aan het erfrecht toegevoegd per 1 januari 2003.⁸⁵ In de opzet was de regeling in eerste instantie gericht op kinderen werkzaam in het agrarische bedrijf van de ouders. In een wetgevingsvoorstel uit de jaren '80 werd de som ineens voor deze doelgroep al voorgesteld.⁸⁶ De definitieve regeling van de som ineens liet alleen nog even op zich wachten. In latere discussie over de som ineens werden ook werkzaamheden in de huishouding onder de regeling geschaard.⁸⁷ De som ineens kwam toen in het BW via het amendement van Van Rijkevorsel en was mede vormgegeven aan de hand van een artikel uit het Zwitsers Burgerlijk Wetboek.⁸⁸ Er ontstond wel discussie over de regeling, met name over de conflictgevoeligheid van de regeling en de moeilijkheid voor de rechterlijke macht om een recht op de som ineens vast te stellen.⁸⁹ Desondanks werd het amendement aangenomen, met name vanuit de gedachte dat het erfrecht een remedie zou moeten bieden aan kinderen die geruime tijd werk voor hun ouders verrichten met een economische waarde zonder dat zij daar voor worden beloond.⁹⁰

8.3 Wettelijke voorwaarden van de som ineens

Anno 2020 luiden de voorwaarden uit artikel 4:36 BW voor een succesvol beroep op de som ineens als volgt: A) kinderen die B) in de huishouding van de erflater⁹¹ of in het door hem uitgeoefende beroep of bedrijf C) gedurende hun meerderjarigheid D) arbeid hebben verricht, en E) voor de arbeid *geen* passende beloning hebben ontvangen⁹², kunnen aanspraak maken op de som ineens, strekkende tot een billijke vergoeding. De andere eisen komen hieronder aan bod. Als laatste eis geldt dat F) op basis van artikel 4:37 lid 1 BW binnen negen maanden na het overlijden van de erflater door het kind moet worden verklaard dat hij of zij de som ineens wenst te ontvangen. De eisen A en C zijn reeds in §8.1 aan bod gekomen. Wat een billijke vergoeding is, komt in § 8.6 aan bod.

⁸⁵ *Stb.* 2002/230.

⁸⁶ *Kamerstukken II* 1981/82, 17141, nr. 3, p. 34.

⁸⁷ Van Mourik 2011, p. 499.

⁸⁸ Parl. Gesch. Vaststellingswet Erfrecht, Van der Burght c.s., p. 652.

⁸⁹ Parl. Gesch. Vaststellingswet Erfrecht, Van der Burght c.s., p. 657.

⁹⁰ Van der Burght & Ebben 2004, p. 176.

⁹¹ Wanneer een kind de ouder in huis neemt, kan nog steeds worden gesproken van werkzaamheden in de huishouding van de erflater. Zie: Van Mourik 2011, p. 394 en Kolkman 2007, p. 6-13.

⁹² Onzes inziens betekent dit in het kader van mantelzorg dan indien er reeds uit een pgb een volledige vergoeding voor de zorg is betaald, er geen aanspraak kan zijn op de som ineens. De zorg is dan immers al betaald.

Ten aanzien van de eisen B en D ‘arbeid verricht in de huishouding van de erflater’ kan de vraag gesteld worden of mantelzorg hieronder valt. Verzorging en verpleging van een ouder door een meerderjarig kind wordt in de Parlementaire Geschiedenis gezien als arbeid en valt daarmee onder de werking van artikel 4:36 BW.⁹³ Ook in de literatuur lijkt men het hierover eens. Perrick schrijft: ‘*tot werkzaamheden verricht in de huishouding van de erflater kunnen ook behoren de verzorging en verpleging van de erflater.*’⁹⁴ Ook in de rechtspraak wordt erkend dat de verzorging van een ouder in beginsel wordt gedekt door artikel 4:36 BW.⁹⁵ Moeilijker is de vraag of alle taken die in deze bijdrage onder de term mantelzorg vallen, ook onder de termen verzorging en/of verpleging vallen. Zijn mantelzorgtaken zoals toezicht houden op iemand met dementie, helpen met de administratie en het organiseren van formele zorg of het begeleiden van iemand bij ziekenhuisbezoeken taken van verzorging en/of verpleging en vallen zij daarmee onder artikel 4:36 BW? Op geen enkele plek is een duidelijke definitie gevonden van welke concrete mantelzorgtaken wel of niet voor compensatie via de som ineens in aanmerking komen. Op deze vraag wordt in de volgende paragrafen nog kort ingegaan aan de hand van de beschikbare jurisprudentie.

8.4. Jurisprudentie over de som ineens

De summier beschikbare jurisprudentie geeft een nadere invulling aan enkele van de in de voorgaande paragraaf genoemde eisen. Een zoeksessie op rechtspraak.nl levert vijf relevante uitspraken op die direct gerelateerd zijn aan mantelzorg en maar in één geval wordt de som ineens toegewezen.⁹⁶ De zaken worden hier achtereenvolgens besproken. Eerst komen de afwijzingen aan bod, gevolgd door de enige toewijzing.

De eerste zaak speelt bij de rechtbank Breda waarin de kantonrechter uitvoerig ingaat op de som ineens voor een man die jaren bij zijn moeder inwoonde en voor

⁹³ Parl. Gesch. Vaststellingswet Erfrecht, Van der Burght c.s., p. 654.

⁹⁴ Asser/Perrick 4, 2017/388 (online geraadpleegd).

⁹⁵ Zie bijvoorbeeld: Hof Den Bosch 22 juli 2008, ECLI:NL:GHSHE:2008:BD8647, zie specifiek r.o. 3.5.4.

⁹⁶ Jurisprudentie meegenomen t/m december 2019, voor zover gepubliceerd op rechtspraak.nl. Het kan zijn dat sommige zaken niet naar boven zijn gekomen in het jurisprudentieonderzoek. Niet altijd worden de werkzaamheden van kinderen zorg en/of mantelzorg genoemd, terwijl deze zoektermen zijn gebruikt. Daardoor zijn zaken waarin kinderen welk hielpen met verzorging maar dit niet zodanig is benoemd in de uitspraak, niet naar boven zijn gekomen in de zoekresultaten. Mantelzorg is geen eenduidig begrip en dat bemoeilijkt het zoeken van relevante jurisprudentie in dat kader.

haar zorgde. De man eist van zijn broer, die samen met hem erfgenaam is, een som ineens van € 90.101. Hij heeft de totale waarde van de zorg die hij heeft verleend overigens begroot op € 450.000, maar omdat de erfenis niet zo groot is komt hij op voornoemd bedrag. Volgens de verwerende broer komt de man geen vergoeding via artikel 4:36 BW toe omdat hij gratis bij zijn moeder inwoonde.⁹⁷ Ook de omvang van de zorgverlening wordt betwist. Volgens de rechtbank moet artikel 4:36 BW terughoudend worden toegepast en is er alleen onder bijzondere voorwaarden een aanspraak op de som ineens mogelijk. De rechtbank leidt dit af uit de aarzeling van de wetgever om de regeling van de som ineens in te voeren. De rechtbank kleurt vervolgens de eis van arbeid uit artikel 4:36 verder in en stelt dat er sprake moet zijn van *langdurig* verrichte arbeid (waaronder verzorging en verpleging) en dat de arbeid *economische waarde* moet hebben. Daarnaast komt de rechtbank met een geheel nieuwe eis, namelijk dat het kind wel *door de arbeid in een maatschappelijk en/of financieel slechtere positie is geraakt ten opzichte van de andere erfgenamen*.

Met name op dat laatste punt loopt het verzoek van de zoon spaak: hij had een uitkering en ruilde daarom geen betaalde arbeid in voor het verlenen van onbetaalde zorg. Tevens is hij bij zijn moeder gaan wonen en mag aangenomen worden dat zij de woonlasten deelden, hetgeen goedkoper is dan alleen wonen, waardoor hij ook niet verarmd is door de samenwoning. Hij is dus niet in een financieel slechtere positie geraakt. Het verzoek wordt afgewezen.⁹⁸

De door de rechtbank geformuleerde extra voorwaarden zijn bekritiseerd. Mellema-Kranenburg stelt in haar annotatie bij dit arrest dat zij de eis van langdurigheid van de zorg en dat het kind in een maatschappelijk en/of financieel slechtere positie moet zijn geraakt niet terugleest in de wet of de Parlementaire Geschiedenis. Het zijn hoogstens omstandigheden die de rechter in aanmerking kan nemen, maar geen harde criteria.⁹⁹ Kolkman lijkt de langdurigheidseis wel te volgen en stelt dat er in dat kader gedacht moet worden aan jaren zorgverlening

⁹⁷ Interessant is in dat kader ook de uitspraak van de rechtbank Den Haag waarin gratis c.q. goedkope inwoning door een zoon bij de moeder werd gezien als tegenpresentatie voor verleende mantelzorg. De vraag in deze zaak was of de gratis inwoning moest worden aangemerkt als een gift die mee zou tellen in de berekening van de legitieme portie. De rechtbank stelt vast dat er geen sprake is van een gift maar van een tegenprestatie van de moeder voor de verleende mantelzorg door de zoon. Zie: Rb. Den Haag 14 oktober 2015, ECLI:NL:RBDHA:2015:11889.

⁹⁸ Rb. Breda 14 juni 2007, ECLI:NL:RBBRE:2007:BA7400. Zie voor zeer uitgebreid commentaar op deze uitspraak: Mellema-Kranenburg 2007, p. 76-79.

⁹⁹ Mellema-Kranenburg 2007, p. 78.

en dat er in het geval van arbeid korter dan één jaar geen plek is voor een som ineens.¹⁰⁰

Ook de eis van de economische waarde van de arbeid roept enkele vragen op. Want wanneer vertegenwoordigt mantelzorg economische waarde? Is dat wanneer de taken van een mantelzorger overgenomen hadden kunnen/moeten worden door een professional tegen betaling? Of ligt de drempel lager en heeft ook zorg die in de regel niet door professionals wordt uitgevoerd (zoals emotionele steun en begeleiding) economische waarde? Mellema-Kranenburg stelt dat er sprake moet zijn van substantiële hulp die bij afwezigheid ertoe zou leiden dat iemand moet worden opgenomen in een verpleegtehuis, dan wel derden tegen betaling moet inschakelen om de hulp te verlenen.¹⁰¹ Wel is duidelijk dat de eis van economische waarde niet bepalend is voor de hoogte van de vergoeding, in die zin dat een recht bestaat op een vergoeding die de arbeid in het economisch verkeer heeft. De eis ziet namelijk op het bepalen van de omvang van de zorgverlening.

De zoon in de bovenstaande zaak laat het er niet bij zitten en gaat in hoger beroep en vermindert zijn vordering naar ongeveer € 45.000. Hij komt in lijn met de kritiek van Mellema-Kranenburg op tegen de eis van de rechtbank dat er sprake moet zijn van arbeid met een economische waarde en dat hij ten opzichte van mede-erfgenamen in een financieel slechtere positie moet zijn geraakt. Het hof kiest voor een vrij taalkundige benadering: de term *salairé différé* betekent uitgesteld loon en heeft dus betrekking op werkzaamheden die normaliter in dienstbetrekking worden uitgevoerd en in ieder geval op werkzaamheden die redelijkerwijs beloond moeten worden omdat iemand door het uitvoeren ervan geen eigen inkomen kan verkrijgen of een carrière heeft kunnen opbouwen. Wanneer er geen sprake is van een verlies van inkomen, wordt eerder aangenomen dat iemand de (zorg)taken vrijwillig op zich heeft genomen. Het hof geeft verder aan dat er gevallen denkbaar zijn waarin het onduidelijk is of iemand in een slechtere positie is geraakt, maar toch een som ineens op zijn plek is. De redelijkheid en billijkheid speelt namelijk ook een rol.¹⁰² Of iemand in een slechtere positie is geraakt, is dus een omstandigheid om rekening mee te houden, maar geen harde eis volgens het hof. Het hof lijkt hier dus Mellema-Kranenburg te volgen. Perrick is overigens minder mild dan het hof, want hij geeft aan dat een vordering ex artikel 4:36 BW alleen kan slagen wanneer het kind daardoor geen

¹⁰⁰ Kolkman 2007, p. 6-13.

¹⁰¹ Mellema-Kranenburg 2007, p. 78.

¹⁰² Hof Den Bosch 22 juli 2008, ECLI:NL:GHSHE:2008:BD8647.

of minder betaalde arbeid elders heeft kunnen verrichten.¹⁰³ Hij lijkt de verarming van de mantelzorg dus wel als harde eis te stellen.

In 2014 moest het hof Den Bosch oordelen over een vordering ex artikel 4:36 BW ter hoogte van € 8.255,--. Een zoon zorgde voor zijn moeder en sloot met haar een zorgovereenkomst af in het kader van het persoonsgebonden budget. Hij heeft echter de gewerkte uren op basis van de zorgovereenkomst nooit gedeclareerd omdat zijn moeder dan 'in betalingsonmacht' zou komen te verkeren. Zij kon niet alle zorgverleners betalen met het persoonsgebonden budget. De zoon onderbouwt dit echter onvoldoende met bewijzen. Tevens is de vervaltermijn voor het indienen van een verzoek ex artikel 4:36 BW overschreden. Op basis van artikel 4:37 lid 1 BW moet een verzoek worden gedaan binnen negen maanden na overlijden van de erflater en dat heeft hij niet gedaan. Zijn verzoek wordt dan ook afgewezen.¹⁰⁴ De financieel slechtere positie komt in deze uitspraak niet meer aan de orde.

Deze problematiek rondom de vervaltermijn speelde ook in een uitspraak van maart 2019. De rechter moest oordelen over een vordering van een kleindochter¹⁰⁵ die jaren voor haar grootmoeder zorgde. Zij hielp dagelijks met persoonlijke verzorging en huishoudelijke taken en bleef om die reden soms overnachten. Zij verzoekt nu een som ineens van € 23.400. Het verzoek loopt alleen stuk omdat niet aan de eis uit artikel 4:37 BW is voldaan. Op basis van het eerste lid dient de mantelzorg binnen 9 maanden na het overlijden van de zorgbehoevende kenbaar te maken dat hij of zij de som ineens wenst te ontvangen. De rechtbank stelt vast dat dit in het onderhavige geval niet is gebeurd omdat de kleindochter aan alle erfgenamen deze wens kenbaar had moeten maken.¹⁰⁶

In 2018 heeft de rechtbank Midden-Nederland over de som ineens beslist. Een dochter verzoekt om een som ineens uit de erfenis van haar vader. Haar moeder en zus verzetten zich hiertegen. Vanaf 2003 woonde de vader in een woonzorgcentrum. Volgens de dochter heeft zij haar vader in dit centrum lange tijd moeten verzorgen omdat de zorg in het centrum te wensen overliet. Zij was daardoor niet in staat om op haar werk door te groeien naar een hogere functie, omdat zij daarvoor meer uren zou moeten werken. Zij heeft naar eigen zeggen 12

¹⁰³ Asser/Perrick 4, 2017/388 (online geraadpleegd).

¹⁰⁴ Hof Den Bosch 16 september 2014, ECLI:NL:GHSHE:2014:3652. Zie ook verder over verjaring van een vordering ex artikel 4:36 BW: Hof Arnhem 1 juli 2008, ECLI:NL:GHARN:2008:BE8746.

¹⁰⁵ Dat verzoekster de kleindochter is wordt niet expliciet genoemd in de uitspraak, maar lijkt de volgen uit haar relatie tot de andere belanghebbenden.

¹⁰⁶ Rb. Limburg 14 maart 2019, ECLI:NL:RBLIM:2019:2517.

jaar lang 25 uur per week voor haar vader gezorgd. Zij vraagt om € 23.250. Haar moeder geeft aan dat het allemaal wel mee viel met de verzorgingsbehoefte van de vader, en dat er geen sprake was van zorgverlening van 25 uur per week. Haar dochter heeft altijd voltijd kunnen werken. De kantonrechter geeft aan dat sprake moet zijn van langdurige zorg en dat het kind in een slechtere financiële positie moet zijn geraakt dan de andere erfgenamen, net als in de hiervoor besproken zaak van de rechtbank Breda c.q. hof Den Bosch. De kantonrechter oordeelt dat van dat laatste geen sprake is: de verdien capaciteit is niet aangetast door de zorgverlening aangezien de gehele periode dat zij voor de erflater heeft gezorgd, fulltime heeft gewerkt (eerst 35 uur en daarna 38 uur). Bij haar werkgever kon zij niet meer uren werken dan dat zij al deed. De stelling dat zij geen promotie kon krijgen omdat zij niet meer uren kon werken houdt dus geen stand. De kantonrechter wijst daarom haar verzoek af.¹⁰⁷

In 2007 werd een uitspraak gewezen door het hof Den Haag waarin wel een som ineens aan een mantelzorgende dochter werd toegekend ad € 12.880. Zij zorgde naar eigen zeggen 36 uur per week voor haar ouders, ongeveer 6 jaar lang. Zij verrichtte onder andere huishoudelijk werk en rekende ook het houden van gezelschap onder deze 36 uur. Daar ging het hof niet in mee omdat het moet gaan om arbeid met economische waarde, en daar valt volgens het hof – onzes inziens terecht – het houden van gezelschap in het kader van mantelzorg niet onder. Het hof geeft in deze uitspraak verdere handvaten voor de vraag wanneer arbeid economische waarde heeft. Volgens het hof is dat wanneer a) er hulp van derden ingeschakeld had moeten worden indien het kind de arbeid niet had verricht en/of b) het kind door de ouders is beperkt in het verrichten van betaalde arbeid elders.¹⁰⁸ Het hof oordeelt dat vast staat dat de dochter arbeid heeft verricht in de huishouding van haar ouders die compensatie via de som ineens rechtvaardigt omdat deze niet eerder is beloond. Het hof stelt de omvang van de te compenseren arbeid als volgt vast: het bekijkt hoeveel uur per week er thuishulp had moeten komen in het geval dat de dochter geen werkzaamheden zou hebben verricht. Dat zou twee ochtenden per week zijn van 4 uur per keer. Het hof stelt dus vast dat de dochter recht heeft op vergoeding van ongeveer 8 uur per week voor een periode tussen 1997 en 2003. De dochter vraagt € 5,-- per uur waar het hof in mee gaat. Na nog wat correcties komen zij op een totaalbedrag van € 12.880 ter vergoeding van de zorgarbeid.¹⁰⁹ Een hele korte overweging wordt gegeven aan de eis van de

¹⁰⁷ Rb. Midden-Nederland 1 mei 2018, ECLI:NLRBMNE:2018:1928.

¹⁰⁸ Hof Den Haag 1 augustus 2007, ECLI:NL:GHSGR:2007:BB0962. Zie r.o. 2. Onduidelijk is of het hof dit als alternatieve of cumulatieve eisen ziet.

¹⁰⁹ Hof Den Haag 1 augustus 2007, ECLI:NL:GHSGR:2007:BB0962. Zie met name de berekening in r.o. 12.

dochter dat zij ook haar reiskosten vergoed wil krijgen. Volgens het hof ziet artikel 4:36 BW niet op reiskosten en moet daarom dit verzoek worden afgewezen. Zoals in het voorgaande is gebleken maken mantelzorgers soms extra kosten die onder meer kunnen bestaan uit reiskosten. Wanneer het oordeel van het hof hier zou worden gevolgd, zou dat betekenen dat artikel 4:36 BW geen uitkomst biedt om die kosten te compenseren. Het zou puur gaan om een vergoeding van het verrichte werk. Compensatie van andere kosten is dan voorbehouden aan andere regelingen.

8.5. Reflectie op de jurisprudentie

De jurisprudentie levert inkleuring van artikel 4:36 BW op en een extra criterium voor toewijzing van de som ineens. Zowel de rechtbank Breda als de rechtbank Midden-Nederland nemen *langdurige* zorg aan als voorwaarden voor aanspraak op de som ineens. Zoals gebleken lijken in de literatuur de meningen over deze eis uiteen te lopen.

Wat verder keer op keer terugkomt is de problematiek rondom de combinatie van arbeid en zorg. Op diverse manieren en in verschillende formuleringen lijkt een voorwaarde voor aanspraak op de som ineens dat de mantelzorger door de arbeid die voor de ouders is verricht *geen betaalde arbeid elders* heeft kunnen verrichten. Dit lijkt een belangrijke rechtvaardiging voor een beroep op de som ineens. Het komt in verschillende uitspraken terug, hoewel deze niet altijd consistent verwoord is ('verlies verdien capaciteit', 'beperking in het verrichten van betaalde arbeid', 'in een maatschappelijke of economisch slechtere positie geraakt'). Ook over deze eis zijn verschillende meningen in omloop. In het kader van mantelzorg rijst de relevante vraag in hoeverre beperkingen om betaalde arbeid te verrichten door de mantelzorg een rol moeten spelen in de vaststelling van een recht op compensatie. Kortom, is het opnemen van onbetaald verlof, het verminderen van de arbeidsduur of het stoppen met werken of het niet kunnen werken vanwege de mantelzorg een strikt vereiste voor de aanspraak op de som ineens?

Een ander punt is wanneer er sprake is van arbeid, en dan meer specifiek arbeid met *economische waarde* zoals in de jurisprudentie vaak vereist lijkt. Is dat wanneer de erfenis verminderd zou zijn indien het kind geen arbeid had verricht, omdat dan hulp van derden ingeschakeld had moeten worden? Dit perspectief kijkt meer naar het voordeel van de arbeid voor de ouders (positief geformuleerd), dan het nadeel van het kind (negatief geformuleerd) en vereist dus geen beperking in de arbeidsmogelijkheden van de mantelzorger. Hoe met deze twee verschillende rechtvaardigingen moet worden omgegaan is nog onduidelijk, maar

gelet op de noodzaak om mantelzorg zo veel als mogelijk te stimuleren is aansluiten bij de laatstgenoemde positieve perspectief onzes inziens te prefereren. Een som ineens is dan mogelijk indien zonder hulp van het kind thuiszorg nodig is of andere professionele hulp, en dat zal in ons huidige zorglandschap in veel mantelzorgsituaties het geval zijn. De enige eis uit de jurisprudentie die wel stand lijkt te houden, is de eis van de economische waarde van de arbeid. Wanneer mantelzorg economische waarde heeft is echter een moeilijke vraag. De aanpak van het hof Den Haag (alleen die uren die anders door een professional zouden worden gedaan) lijkt ons in ieder geval wat beperkt, gelet op de soms beperkte professionele hulp die ouderen van overheidswege krijgen.

8.6 De billijke vergoeding?

Indien er een recht op een som ineens wordt vastgesteld, is daarmee het laatste woord nog niet gezegd. Immers, dan moet nog de hoogte van de vergoeding worden vastgesteld: maar wat is een billijke vergoeding? Veel handvaten om dit vast te stellen lijken er niet te zijn. Op basis van artikel 4:37 lid 4 BW kan de som ineens maximaal de helft van de waarde van de erfenis zijn.¹¹⁰ De som ineens wordt dus hoe dan ook door deze regel begrensd. Maar hoe moet binnen die ruimte de som ineens worden berekend? Van Mourik merkt op dat de wetgever niet tot een verzakelijking van de familieverhoudingen heeft willen overgaan, en dat daarom gesproken wordt van een ‘billijke vergoeding’.¹¹¹ Dit betekent concreet dat een mantelzorger geen recht heeft op een uurloon dat overeenkomt met dat van bijvoorbeeld een wijkverpleegkundige. In de uitspraak van het hof Den Haag wordt gerekend met een uurtarief van € 5,00. Waar dit tarief vandaan komt is niet bekend, maar het biedt mogelijk een ijkpunt voor andere toekomstige verzoeken. Er zijn ook andere ijkpunten denkbaar om de waarde van familiale mantelzorg te bepalen. Zo bestaat er de Letselschade Richtlijn Huishoudelijke Hulp en binnen deze richtlijn wordt er een waarde gekoppeld aan familiale mantelzorg. Wanneer iemand letselschade heeft, en de hoogte van deze schade berekend moet worden, wordt ook aan noodzakelijke mantelzorg een waarde toegekend die voor vergoeding in aanmerking komt. In de richtlijn wordt uitgegaan van € 9,00 per uur, ook bij familiale verhoudingen.¹¹² Een ander ijkpunt zou kunnen zijn om aan te sluiten bij het minimumloon (voor het jaar 2020) van € 10,60 zoals opgenomen

¹¹⁰ De waarde is al het vermogen met aftrek van de schulden van de erfenis zoals weergegeven in artikel 4:7 lid 1 sub a t/m e BW. Zie: Van Mourik 2015, p. 447.

¹¹¹ Van Mourik 2015, p. 446.

¹¹² De letselschaderaad, letselschade richtlijn huishoudelijke hulp, p. 3. Zie ook: Rb. Den Haag 17 april 2019, ECLI:NL:RBDHA:2019:4183. In deze uitspraak krijgt een slachtoffer van mishandeling een letselschadevergoeding. Een van de schadeposten is de dagelijkse mantelzorg. Zij krijgt een vergoeding van € 3120,- voor deze zorg.

in artikel 8 van de Wet Minimumloon.¹¹³ Een andere optie zou zijn om aan te sluiten bij het (start)salaris van een thuiszorgmedewerker.

9. Compensatie via een testament

Naast de bovengenoemde optie om na de dood van de zorgbehoevende om een som ineens te verzoeken, kan ook vóór het overlijden al een afspraak worden gemaakt. De zorgbehoevende kan – wanneer nog wilsbekwaam – een testament opmaken en daarin (een bepaald deel van) de erfenis nalaten aan de mantelzorger. Op die manier is de mantelzorger verzekerd van compensatie. Wordt dit testament niet opgesteld, dan geldt het zogenaamde *erfrecht bij versterf*. Dat houdt in dat de naasten van de erflater in een bepaalde door de wet geregeld volgorde erven (het parentele-stelsel).¹¹⁴ Maar via een testament kan de erflater dit stelsel doorbreken en zelf kiezen wie een deel van zijn of haar vermogen erft.

In een testament kan dus ook een compensatie voor een mantelzorger worden opgenomen. Deze paragraaf verkent kort enkele (on)mogelijkheden die binnen het huidige erfrecht bestaan voor de zorgbehoevende (ook wel *erflater* genoemd) om te zorgen dat een deel van zijn vermogen na overlijden bij de mantelzorger terecht komt.¹¹⁵ De compensatie via een testament is een optie waar de mantelzorger in principe buiten staat en waarbij de juridische regie volledig in handen is van de zorgbehoevende. Het is immers geen overeenkomst tussen de mantelzorger en de erflater, maar een eenzijdige rechtshandeling van de erflater die alleen door de erflater in persoon kan worden gedaan.¹¹⁶ Dat neemt niet weg dat hierover wel gesprekken kunnen worden gevoerd tussen zorgbehoevende en mantelzorger. In het navolgende wordt besproken wat de erflater allemaal kan opnemen in zijn testament en welke grenzen aan de testeervrijheid verbonden zijn.

9.1. Compensatie van mantelzorger via een testament

In het erfrecht staat de vrijheid van de erflater om te bepalen wat er met zijn erfenis moet gebeuren voorop. Dit noemen we de testeervrijheid. Dat betekent dat de erflater helemaal vrij is in wie hij kiest als erfgenaam of erfgenamen. Dit kan

¹¹³ Ervan uitgaande dat in deze branche (zorg) een fulltime werkweek zo bestaan uit 36 uur. Zie ook: <https://www.rijksoverheid.nl/onderwerpen/minimumloon/bedragen-minimumloon/bedragen-minimumloon-2020>

¹¹⁴ Artikel 4:10 lid 1 BW.

¹¹⁵ De erfrechtelijke mogelijkheden worden hier summier uiteengezet en geven een slechts voorzet voor de mogelijkheden die de erflater heeft om de mantelzorgers via een uiterste wilsbeschikking te belonen.

¹¹⁶ Artikel 4:42 lid 1 en 3 BW.

familie zijn, maar ook een buurvrouw, vriend, een goed doel en dus ook een (al dan niet familiale) mantelzorger. Wanneer een goede buurvrouw jarenlang mantelzorg heeft verleend aan de erflater, en de erflater haar hiervoor wil belonen, kan in het testament bepaald worden dat de buurvrouw bijvoorbeeld enig erfgenaam is.

Benoeming van een mantelzorger als enig erfgenaam kan leiden tot een impliciete onterving van personen die wel iets zouden erven wanneer het systeem van erfrecht bij versterf zou worden gevolgd. Stel dat in het voorbeeld van de buurvrouw, de erflater ook nog een kind heeft, dan betekent het nalaten van het gehele vermogen aan de buurvrouw een onterving van het kind. Wanneer een erflater meerdere kinderen heeft kan hij ook slechts één mantelzorgend kind benoemen tot erfgenaam, en daarmee de andere kinderen uitsluiten.¹¹⁷ Bepaalde groepen naasten zoals de echtgenoot en de kinderen kunnen echter wel inbreuk maken op dergelijke bepalingen in het testament en in weerwil hiervan bepaalde aanspraken claimen. Deze grenzen aan de testeervrijheid worden besproken in §9.2. Naast de keuze om de mantelzorger voor een bepaald deel tot erfgenaam te maken, kan ook gekozen worden om alleen een specifiek goed of een specifiek bedrag na te laten aan de mantelzorger.¹¹⁸ Om terug te komen bij het voorbeeld van de buurvrouw, kan bijvoorbeeld ook opgenomen worden dat de erflater aan de mantelzorgende buurvrouw bijvoorbeeld de vakantiewoning nalaat. De buurvrouw wordt dan geen erfgenaam, maar krijgt een vordering op de bestaande erfgenamen om de vakantiewoning van hen te krijgen.

9.2. Grenzen aan de vrijheid om te testen

De testeervrijheid wordt beperkt door een aantal regels van dwingend recht uit Boek 4. Zo heeft de langstlevende echtgenoot van de erflater een aantal dwingendrechtelijke aanspraken zoals het voortgezette woonrecht (artikel 4:28 BW) en verzorgingsvruchtgebruik (artikel 4:29 BW).¹¹⁹ Een andere beperking aan de testeervrijheid is de *legitieme portie* uit artikel 4:63 e.v. BW. De legitieme portie is een recht dat aan de kinderen van de erflater toekomt.¹²⁰ Indien een kind in het testament wordt uitgesloten van een recht op (een deel van) de erfenis, kan het kind nog wel aanspraak maken op de legitieme portie. Het kind krijgt dan toch

¹¹⁷ Zoals in: Hof Amsterdam 19 september 2018, ECLI:NL:GHAMS:2018:3293.

¹¹⁸ Zie artikel 4:117 e.v. BW.

¹¹⁹ Deze worden verder voor deze bijdrage buiten beschouwing gelaten, maar kunnen wel degelijk relevant zijn.

¹²⁰ Wanneer een kind niet meer leeft zijn het diens kinderen. Hetzelfde geldt voor onwaardige kinderen (art. 4:3 BW).

nog een deel van de erfenis, ondanks dat het niet genoemd is in het testament.¹²¹ In het voorbeeld waarin de erflater alles nalaat aan zijn buurvrouw, kunnen zijn eventuele kinderen wel aanspraak maken op de legitieme portie en blijven zij niet helemaal met lege handen achter. De omvang van de legitieme portie wordt berekend aan de hand van de volgende formule: de legitieme portie is de helft van de waarde van de erfenis gedeeld door het aantal kinderen van de erflater.¹²² Maar ook een ander geval is denkbaar. Stel dat de erflater twee kinderen heeft, maar slechts één van deze kinderen langdurig mantelzorg heeft verleend en de erflater dat kind tot enig erfgenaam benoemt. Aan het andere kind legateert de erflater alleen een klein bedrag. Dan heeft dat kind dat slechts een legaat heeft gekregen nog steeds recht op de legitieme portie. Het bedrag dat via het legaat is verkregen wordt wel van de legitieme portie afgetrokken in de berekening van de hoogte hiervan. Kortom, kinderen kunnen niet zomaar aan de kant worden geschoven in een uiterste wilsbeschikking of achterblijven met een bedrag kleiner dan de legitieme portie. Mellema-Kranenburg geeft aan dat de legitieme portie een beloning van de mantelzorger in de weg kan zitten. Hoe groter de legitieme portie, hoe minder er over blijft om een andere mantelzorger te compenseren.¹²³

In het kader van zorgverlening schuilt nog een andere belangrijke beperking van de testeervrijheid in artikel 4:59 BW. Beroepsbeoefenaren in de individuele gezondheidszorg en geestelijke verzorgers die iemand verzorgen ten tijde van de ziekte waaraan de erflater is overleden mogen geen voordeel trekken uit een testament wanneer het testament ten tijde van die verzorging is opgemaakt. Ook mensen die werken in een instelling die gericht is op de verzorging en verpleging van bejaarden of geestelijk beperkten mogen uit een testament geen voordeel genieten wanneer het testament is gemaakt tijdens het verblijf in de instelling. De bepaling geldt voor professionals en dus niet voor mantelzorgers. Het hof Den Bosch deed in 2007 een interessante uitspraak over een wilsbeschikking die was opgemaakt en waarin aan twee professionele mantelzorgers (vrijwilligers in dienst van een stichting) de woning van erflater werd nagelaten. De mantelzorgers verzorgden de erflater in zijn woning. Volgens het hof was artikel 4:59 BW niet van toepassing waardoor deze professionele, maar vrijwillige, mantelzorgers voordeel mochten genieten uit het testament van de erflater.¹²⁴ Hieruit lijkt te volgen dat artikel 4:59 BW zich niet richt op vrijwilligers in de zorg.

¹²¹ De berekening van de legitieme portie is geregeld in artikel 4:64 e.v. BW, maar blijft in dit artikel buiten beschouwing. Zie ook: Tekst en Commentaar BW, T.J. Mellema-Kranenburg, commentaar op artikel 4:64 BW, aant. 2.

¹²² Zie artikel 4:65 BW voor hoe de waarde van de erfenis wordt berekend en 4:64 lid 1 BW voor de overige formule.

¹²³ Mellema-Kranenburg 2013, p. 104.

¹²⁴ Hof Den Bosch 17 april 2007, ECLI:NL:GHSHE:2007:BA5737.

10. Vrijstelling van de erfbelasting ter compensatie van mantelzorg

Zoals blijkt uit het voorgaande is het dus mogelijk om via het erfrecht compensatie voor verleende mantelzorg te verkrijgen. In hoeverre dat in een concreet geval mogelijk is, hangt af van de relatie tussen de zorgverlener en zorgbehoevende, de aanwezigheid van een testament, of de zorgbehoevende getrouwd is (waardoor de langstlevende echtgenoot aanspraken heeft), en of hij andere kinderen heeft. Wanneer een mantelzorger een erfenis ontvangt, dient ook aandacht besteed te worden aan belastingrechtelijke gevolgen van een verkrijging uit de erfenis door de mantelzorger. Over erfrechtelijke verkrijgingen moet namelijk doorgaans erfbelasting betaald worden. Dit is afhankelijk van het bedrag dat wordt geërfd en de relatie die de verkrijger had tot de erflater. Deze belasting wordt geregeld door de Successiewet 1956 (hierna: de Successiewet of Sw). In deze paragraaf staat de vrijstelling van de erfbelasting voor mantelzorgers centraal. Belangrijk om te vermelden is dat *geen* erfbelasting wordt betaald over een verkrijging via de som ineens zoals besproken in §8. Hier moet het kind namelijk inkomstenbelasting over betalen omdat het als het ware uitgesteld loon is.¹²⁵ Deze paragraaf over de vrijstelling van de erfbelasting ziet dus niet op de som ineens en alleen op andere erfrechtelijke verkrijgingen, bijvoorbeeld een verkrijging op basis van een testament.

10.1. De mantelzorgvrijstelling: een dode letter

Tot enkele jaren terug (2016) was in de Successiewet een mogelijkheid opgenomen om mantelzorgende kinderen die een erfenis kregen van de zorgbehoevende ouder financieel te compenseren door hen tot een aanzienlijk bedrag vrij te stellen van de erfbelasting. Dit werd ook wel de *mantelzorgvrijstelling* genoemd, welke term hierna ook zal worden gebruikt. De mantelzorgvrijstelling is thans niet meer te effectueren.¹²⁶ De regeling is nog wel in de Successiewet opgenomen, maar is een dode letter geworden. Dat komt omdat een van de voorwaarden om aanspraak te maken op de vrijstelling niet meer bestaat. Vereist was namelijk het ontvangen van het mantelzorgcompliment uit artikel 19a Wmo (oud). Per 1 januari 2015 is de Wmo (oud) vervangen door Wmo 2015. Deze wet kent niet het mantelzorgcompliment, maar alleen de

¹²⁵ Van Mourik 2011, p. 499, voetnoot 34. Zie hierover ook: Janssen 2007, p. 981-990.

¹²⁶ Ook de overgangperiode is voorbij. De Wmo 2015 trad per 1 januari 2015 in werking. Mensen die in 2014 het mantelzorgcompliment hebben verkregen en bij wie de zorgvrager in de loop van 2015 overleed, konden toch nog in aanmerking komen voor de vrijstelling van de erfbelasting. Per 1 januari 2016 is de mantelzorgvrijstelling definitief niet meer te effectueren. Zie: Schoenmaker, Saija & Luijckx, commentaar bij artikel 32 Successiewet 1956 onder 4.4.

enigszins vergelijkbare ‘jaarlijkse blijk van waardering’ voor mantelzorgers in artikel 2.1.6. Wmo 2015. Nu de Successiewet nog steeds naar artikel 19a Wmo verwijst is de mantelzorgvrijstelling niet meer te effectueren voor mantelzorgers, omdat geen enkele mantelzorger thans nog het ouder compliment zal ontvangen.¹²⁷ Desondanks is bespreking van de regeling toch relevant, nu de perikelen rondom de invoering, werking en afschaffing van mantelzorgvrijstelling de discussie en pijnpunten rondom (overheidsregulering van) een financiële begunstiging van mantelzorgers illustreren. Hieronder wordt kort op deze punten ingegaan en zal ook gereflecteerd worden op de vraag of een herinvoering van de mantelzorgvrijstelling wenselijk zou zijn.

10.2 De invoering van mantelzorgvrijstelling

De Successiewet regelt in Nederland de belasting die betaald moet worden over verkrijgingen via erfenissen en schenkingen.¹²⁸ In Nederland zijn de erfenissen die bepaalde personen krijgen gedeeltelijk vrijgesteld (tot een bepaald bedrag) van de erfbelasting. Zo is de (fiscale) partner van de erflater vrijgesteld van de erfbelasting tot een bedrag van € 661.328 in het jaar 2020.¹²⁹ Binnen de Successiewet is dit de hoogste vrijstelling. De erfenis die (klein)kinderen verkrijgen is in 2020 vrijgesteld tot € 20.946.¹³⁰ Beide vrijstellingen zijn gebaseerd op de gedachte dat binnen deze groepen een verzorgingsbehoefte bestaat: zowel de overlevende partner als de kinderen moeten verzorgd achterblijven na het overlijden van de erflater en zij kunnen de erfenis goed gebruiken om in hun levensonderhoud te voorzien.¹³¹ Om die reden moet de staat dan niet te veel belasting heffen.

¹²⁷ Er zijn verschillende theorieën waarom de Successiewet tot op heden (ruim 3,5 jaar na het vervallen van de regeling) nog steeds niet is aangepast. Een van deze theorieën is dat niemand een voorstel tot wijziging van wet wil indienen om de Successiewet aan te passen, omdat dan de moeilijke discussie over de financiële waardering en compensatie van mantelzorg weer aangezwengeld wordt (Van Vijfeijken, tijdens presentatie EPN congres 21 mei 2019).

¹²⁸ Hoewel schenkingen en de vrijstelling van de belasting die hierover moet worden betaald ook voor mantelzorgers zeer interessant is, blijft de vraag of mantelzorgers onbelast schenkingen kunnen of zouden moeten kunnen ontvangen in deze bijdrage buiten beschouwing.

¹²⁹ Art. 32 lid 4 sub a Sw. De bedragen en tarieven kunnen wijzigen. De bedragen in deze bijdrage zijn geldig in 2020.

¹³⁰ Art. 32 lid 4 sub c en d Sw. Kinderen die door hun ouders werden onderhouden op het moment van overlijden en door een ziekte of andere gebreken vermoedelijk niet in staat zijn de eerstkomende drie jaar om de helft te verdienen van hetgeen gezonde personen van hun leeftijd zullen verdienen krijgen een hogere vrijstelling, namelijk € 62.830 in 2020. Zie hiervoor sub b van artikel 32 lid 4.

¹³¹ Van Vijfeijken 2018, p. 52 en p. 55.

Kortgezegd hield de mantelzorgvrijstelling in dat mantelzorgende inwonende kinderen gelijk werden gesteld met de fiscale partner van de erflater onder de Successiewet, zodat zij ook voor de hoogste vrijstelling van ook toentertijd ongeveer zes ton in aanmerking kwamen. Duidelijk is dat dit – met name bij omvangrijke erfenissen – een zeer gunstige regeling kon zijn voor mantelzorgende kinderen.

Vóór 2010 was het voor inwonende kinderen ook al mogelijk om als fiscale partner te worden aangemerkt, en dus ook tot het veel hogere bedrag van de partnervrijstelling vrijgesteld te worden van de erfbelasting, ongeacht of er mantelzorg werd verleend. Iemand kon toentertijd voor de Successiewet tegelijk twee fiscale partners hebben. In 2010 werd het successierecht in Nederland hervormd, met als belangrijkste doel vereenvoudiging.¹³² Een van de gevolgen was dat het voor kinderen onmogelijk werd om de fiscale partner van de ouder te worden; het uitgangspunt werd dat iemand voor de Successiewet maar één fiscale partner kon hebben. In artikel 1a lid 1 sub d Sw werd voorts neergelegd dat bloedverwanten in de eerste graad nimmer elkaars fiscale partner kunnen zijn. De wetgever wilde namelijk verschillen tussen kinderen in een gezin voorkomen.¹³³ Hierop kwam tijdens de behandeling van de wetwijziging kritiek. Door toenmalig Tweede Kamerlid Sap van GroenLinks werd gesteld dat deze wijziging voornamelijk mantelzorgers hard zou treffen.¹³⁴ Voor hen was het niet langer mogelijk om als fiscale partner te kwalificeren en daarmee aanspraak te maken op de hoogste vrijstelling in de Successiewet, terwijl juist deze constructie mantelzorgers financieel kan ondersteunen. Zij wilde voor deze groep kinderen daarom graag een uitzondering op de nieuwe regeling in het leven roepen.¹³⁵ Het doel van de vrijstelling was dus het stimuleren van mantelzorg of het financieel ondersteunen van mantelzorgers.¹³⁶ Sap gaf als rechtvaardiging dat mantelzorg zware zorg kan zijn. Een ziek of hulpbehoevend iemand kan een dusdanig groot beroep doen op een mantelzorger, dat zij nog maar beperkt beschikbaar zijn voor de arbeidsmarkt. Dat is de reden dat voor hen een uitzondering in de Successiewet opgenomen moest worden, aldus Sap.¹³⁷

In het oorspronkelijke wetsvoorstel was geen mantelzorgvrijstelling opgenomen. De reden hiervoor was onder andere dat de indieners van het voorstel de

¹³² *Kamerstukken II* 2008/09, 31930 nr. 3, p. 2.

¹³³ Van Vijfeijken & Gubbels 2010, p. 129.

¹³⁴ *Kamerstukken II* 2008/09, 31930 nr. 40, p. 34.

¹³⁵ In de *Kamerstukken* wordt gesproken over een kleine groep van ongeveer 1400 personen.
Zie: *Kamerstukken II*, 2008/09, 31930, nr. 40, p. 26.

¹³⁶ Gubbels 2015, p. 967.

¹³⁷ *Kamerstukken II* 2008/09, 31930 nr. 40, p. 26.

Successiewet niet het geëigende middel vonden om mantelzorgers te belonen. In dit kader werd tevens genoemd dat mantelzorgers al via artikel 4:36 BW uitgesteld loon kunnen claimen uit de erfenis van de zorgbehoevende.¹³⁸ De indieners stonden niet alleen in deze gedachte en vanuit veel kanten werd kritiek uitgeoefend (zowel binnen als buiten de politiek) op de voorgestelde mantelzorgvrijstelling al voordat deze werd ingevoerd.¹³⁹ Kamerlid Sap van GroenLinks diende desondanks een amendement in om toch voor elkaar te krijgen dat *inwonende* kinderen die mantelzorg verlenen aan een ouder gelijk werden gesteld met het partnerbegrip uit de Successiewet.¹⁴⁰ Met 91 stemmen voor en 59 stemmen tegen werd het amendement aangenomen en kwam de mantelzorgvrijstelling in de Successiewet.¹⁴¹ In de Kamer bestond dus kennelijk uiteindelijk een aanzienlijk draagvlak voor de regeling.

10.3 De vrijstelling tussen 2010 en 2016

De mantelzorgvrijstelling bleek in de praktijk verre van ideaal te werken, zoals reeds was voorspeld tijdens de discussie ten tijde van de invoering. Allereerst had de regeling maar een zeer beperkte reikwijdte omdat een veelvoud van strikte voorwaarden gold.¹⁴² Slechts een beperkte groep mantelzorgende kinderen kwam hierdoor voor de mantelzorgvrijstelling in aanmerking. De vereisten brachten namelijk twee belangrijke beperkingen met zich mee: ten eerste konden uitwonende kinderen niet in aanmerking komen voor de vrijstelling. Alleen inwonende kinderen hadden recht op de partnervrijstelling. Uit onderzoek van het SCP blijkt echter dat kinderen die zorgen voor een ouder, vaak juist niet met de ouder samenwonen.¹⁴³ Dus voor een groot deel van de mantelzorgende kinderen bood de regeling al geen soelaas. Ten tweede konden mantelzorgers die al waren gehuwd of ongehuwd samenleefden met een notarieel samenlevingscontract geen aanspraak maken op de vrijstelling. Onder de Successiewet mag iemand namelijk maar één fiscaal partner hebben. Het mantelzorgende kind kon dus geen fiscaal partner van de hulpbehoevende ouder worden, indien er al een fiscaal partner was. Door deze twee vereisten bleef er slechts een zeer beperkt groepje mantelzorgende – namelijk de fiscaal relateloze of ongehuwde en inwonende kinderen – over die aanspraak konden maken op de vrijstelling. De grote vraag in dit kader was of het doel van de regeling wel overeenkwam met deze beperkte toepassing.

¹³⁸ *Kamerstukken II* 2008/09, 31930, nr. 3, p. 6.

¹³⁹ Zie bijvoorbeeld: Van Vijfeijken & Gubbels 2010, p. 136.

¹⁴⁰ *Kamerstukken II* 2008/09, 31930, nr 84.

¹⁴¹ De stemming vond plaats op 3 november 2009. Zie voor de stemmingsuitslag: <https://www.tweedekamer.nl/kamerstukken/detail?id=2009Z20380&did=2009D53674>.

¹⁴² Gubbels 2015, p. 967. Dit werd ook al bij de invoering voorspeld: Vijfeijken & Gubbels 2010, p. 129.

¹⁴³ Vrooman e.a. 2015, p. 25-26.

10.4 Jurisprudentie over de mantelzorgvrijstelling

Over de vrijstelling, en dan met name de billijkheid van de bovenstaande eisen, is herhaaldelijk geprocedeerd.¹⁴⁴ In het kader van deze bijdrage zijn twaalf geschillen onder de loep genomen, die hier kort worden besproken. In alle zaken gaat het om mantelzorgende kinderen die niet in aanmerking zijn gekomen voor de mantelzorgvrijstelling en dit aanvechten bij de rechter in verschillende instanties. Een veelvoorkomende situatie in deze jurisprudentie is dat de kinderen bijvoorbeeld niet aan de eis voldeden dat zij het mantelzorgcompliment uit de Wmo (oud) hadden ontvangen of zij hadden dit in het verkeerde kalenderjaar ontvangen. In die gevallen werd geoordeeld dat zij niet in aanmerking voor de vrijstelling kwamen.¹⁴⁵ In twee zaken had de mantelzorger wél recht op een mantelzorgcompliment, maar was dit al vergeven aan een andere mantelzorger¹⁴⁶ of simpelweg niet aangevraagd.¹⁴⁷ Omdat deze kinderen verder wel aan alle voorwaarden voldeden, en dus op papier ook aan de eis van het mantelzorgcompliment, werd geoordeeld dat zij recht hadden op de mantelzorgvrijstelling. Ook kwam het in de jurisprudentie meerdere keren voor dat mantelzorg en zorgbehoevende niet op hetzelfde adres ingeschreven stonden, maar naast elkaar woonden¹⁴⁸ of wel feitelijk samenwoonden maar dit niet in de Basis Registratie Personen hadden vastgelegd.¹⁴⁹ In die zaken werd het verzoek om toepassing van de mantelzorgvrijstelling toch afgewezen.

Tot aan de Hoge Raad is geprocedeerd over de vraag of een huwelijk van de mantelzorger in de weg kan staan aan de toekenning van de mantelzorgvrijstelling. In deze specifieke zaak ging het om een grote erfenis en zou het kind bij toepassing van de partnervrijstelling een erfenis van bijna 3 ton krijgen. De Hoge Raad oordeelde dat er door de wetgever geen verboden onderscheid wordt gemaakt tussen gehuwde en ongehuwde mantelzorgers. De

¹⁴⁴ Alle gepubliceerde rechtspraak (op rechtspraak.nl) tot en met december 2019 over de mantelzorgvrijstelling is voor deze bijdrage meegenomen.

¹⁴⁵ Hof Arnhem-Leeuwarden 30 mei 2017, ECLI:NL:GHARL:2017:4582; Hof Amsterdam 19 september 2018, ECLI:NL:GHAMS:2018:3293; Hof Den Haag 20 november 2012, ECLI:NL:GHSGR:2012:BZ0891; Hof Arnhem-Leeuwarden 3 januari 2019, ECLI:NL:GHARL:2019:9; Hof Den Haag 20 april 2016, ECLI:NL:GHDHA:2016:1215; Rb. Gelderland 13 mei 2014, ECLI:NL:RBGEL:2014:3057; Rb. Den Haag 13 oktober 2011, ECLI:NL:RBONE:2013LBZ2247; Hof Arnhem-Leeuwarden 4 juni 2019, ECLI:NL:GHARL:2019:4784.

¹⁴⁶ Hof Arnhem-Leeuwarden 17 januari 2017, ECLI:L:GHARL:2017:249.

¹⁴⁷ Rb. Oost-Nederland 28 februari 2013, ECLI:NL:RBOVE:2013:bz2247.

¹⁴⁸ Hof Arnhem-Leeuwarden 1 maart 2016, ECLI:NL:GHARL:2016:1694.

¹⁴⁹ Hof Arnhem-Leeuwarden 31 oktober 2017, ECLI:NL:GHARL:2017:9378; Rb. Den Haag 21 september 2015, ECLI:NL:RBDHA:2015:11129.

wetgever heeft immers willen voorkomen dat mensen gelijktijdig twee fiscale partners kunnen hebben onder de Successiewet en door deze eis te stellen is de wetgever niet buiten zijn ruime beoordelingsmarge getreden die aan hem toekomt binnen het fiscale recht.¹⁵⁰

In het gros van de onderzochte zaken spelen verdragsbepalingen een grote rol en wordt er een beroep gedaan op artikel 14 EVRM, artikel 26 IVBPR en/of artikel 1 van het 1^e Protocol bij het EVRM, en stellen de eisers dat zij ongelijk worden behandeld ten opzichte van anderen door de geldende voorwaarden, dan wel dat zij onevenredig hard in hun eigendomsrecht worden getroffen door de voorwaarden die gelden. Een veel terug te lezen argument van de rechtspraak voor het oordeel dat sprake is van een gerechtvaardigd onderscheid is dat gezien de controleerbaarheid en uitvoerbaarheid van de regeling de wetgever de gestelde voorwaarden mag hanteren.¹⁵¹

Een laatste interessant onderwerp binnen de rechtspraak is het argument van een mantelzorger dat de wetgever had moeten voorzien in afdoende overgangsrecht op basis van artikel 1 1^e Protocol bij het EVRM. Per 1 januari 2016 was geen beroep meer mogelijk op de partnervrijstelling, en de wetgever heeft ook geen overgangsregeling bepaald. Deze mantelzorger zorgde elf en een half jaar lang zeven dagen per week voor haar dementerende moeder die overleed in 2016 en de mantelzorger had in 2015 geen mantelzorgcompliment meer gekregen omdat deze regeling net niet meer bestond. De mantelzorger stelt dat dit een ruwe overgang is en er ten onrechte niet is voorzien in overgangsrecht. Het hof oordeelt dat de wetgever uitgebreid heeft gezocht naar een alternatieve regeling (zie § 10.4) maar er geen geschikt alternatief voorhanden was. Om die reden heeft de wetgever niet in strijd gehandeld met artikel 1 1^e Protocol bij het EVRM. Dit artikel vereist voorts niet dat een wettelijke regeling gepaard gaat met overgangsrecht. Het hof geeft tot slot nog aan dat zij zich kunnen inleven in het gevoel van de mantelzorger dat zij in aanmerking zou moeten komen voor de vrijstelling, gezien de langdurigheid en intensiviteit van de zorgverlening. Maar de tekst en

¹⁵⁰ HR 8 december 2017, ECLI:NL:2017:3080.

¹⁵¹ Hof Den Haag 20 november 2012, ECLI:NL:GHSGR:2012:BZ0891; Hof Arnhem-Leeuwarden 3 januari 2019, ECLI:NL:GHARL:2019:9; Hof Den Haag 20 april 2016, ECLI:NL:GHDHA:2016:1215; Rb. Gelderland 13 mei 2014, ECLI:NL:RBGEL:2014:3057; Rb. Den Haag 13 oktober 2011, ECLI:NL:RBONE:2013LBZ2247; Hof Arnhem-Leeuwarden 4 juni 2019, ECLI:NL:GHARL:2019:4784; Hof Den Bosch 10 oktober 2019, ECLI:NL:GHSHE:2019:3763.

wetsgeschiedenis van de Successiewet maken het voor het hof niet mogelijk om een uitzondering op basis van billijkheid te maken.¹⁵²

De onderwerpen binnen de rechtspraak zijn te herkennen in de literatuur over het onderwerp. Zoals aangegeven werd er bij de totstandkoming van de mantelzorgvrijstelling al veel kritiek geuit op de regeling, en die kritiek werd er na invoering van de regeling zeker niet minder om.¹⁵³ Deze richtte zich op het discriminatoire karakter van de bepaling (hoewel dat in de rechtspraak nooit erkend is), op de effectiviteit (gelet op het kleine aantal mensen dat met succes een beroep op de regeling kon doen) en de handhaafbaarheid en uitvoerbaarheid van de regeling door de Belastingdienst.

10.5. De afschaffing

Door de invoering van de nieuwe Wmo 2015 – en het daarmee vervallen van het mantelzorgcompliment uit de oude Wmo – kon geen enkel kind dat mantelzorg verleende voldoen aan de voorwaarden die vereist werden voor de vrijstelling.¹⁵⁴ Al snel werd wel duidelijk dat er geen alternatief voor de mantelzorgvrijstelling zou worden ingevoerd in de Successiewet. De toenmalige staatssecretaris Wiebes gaf in 2015 aan dat hij geen geschikt uitvoerbaar alternatief had kunnen vinden voor de mantelzorgvrijstelling. Het grootste obstakel hierin waren de criteria waarmee kan worden vastgesteld of iemand mantelzorg verleent of niet. Daarbij is de groep volgens Wiebes te divers om een uitvoerbare regeling te creëren. De meningen lopen overigens zeer uiteen of er überhaupt een nieuwe regeling moet komen. De meest gedeelde opvatting in de juridische literatuur lijkt dat de successiebelasting niet het geëigende middel is om mantelzorg te waarderen.¹⁵⁵ Toch is er door Wiebes toentertijd naar alternatieven gekeken. Deze alternatieven zijn getoetst op de uitvoerbaarheid voor met name de Belastingdienst, op de vraag in hoeverre de regeling daadwerkelijk alleen mantelzorgers bereikt en of de problematiek met betrekking tot de willekeur en ongelijke behandeling onder de oude regeling werd verholpen. Allereerst is nagegaan of aansluiting mogelijk was bij het equivalent van het mantelzorgcompliment: de mantelzorgwaardering uit artikel 2.1.6 Wmo 2015. Dit was volgens Wiebes niet mogelijk, omdat deze waardering niet slechts aan één mantelzorger per zorgbehoevende kan worden

¹⁵² Hof Den Bosch 10 oktober 2019, ECLI:NL:GHSHE:2019:3763. Deze laatste overweging baseren zij op basis van artikel 11 Wet Algemene Bepalingen.

¹⁵³ Zie bijvoorbeeld: Gubbels 2015, p. 968; Van Vijfeijken 2015, p. 340 en Vos & Rademakers 2013, p. 6-11.

¹⁵⁴ Zie ook: Vos & Rademakers 2013, p. 6-11.

¹⁵⁵ Zie bijvoorbeeld de bronnen uit voetnoot 138, 141 en 152.

verstrekt.¹⁵⁶ Wij voegen daaraan toe dat gemeenten vrij zijn in het bepalen van de toegangscriteria van dit compliment.¹⁵⁷ In de ene gemeente moet bijvoorbeeld iemand minimaal 8 uur zorg verlenen om in aanmerking te komen voor de mantelzorgwaardering, terwijl er in een andere gemeente geen uren-eis geldt.¹⁵⁸ Het koppelen van de mantelzorgvrijstelling aan deze regeling zou daarom kunnen leiden tot rechtsongelijkheid in de toegang tot de mantelzorgvrijstelling.

De twee andere alternatieven die zijn onderzocht zijn het toepassen van de regeling in de oude vorm, zonder de eis van het mantelzorgcompliment of het in het leven roepen van een nieuwe kindvrijstelling voor inwonende kinderen. Beiden strandden op het punt dat zij niet in toepassing beperkt zijn tot mantelzorgende kinderen en de discriminatoire elementen uit de oude regeling niet verhelpen.¹⁵⁹

Onzes inziens moet een belangrijke kanttekening gemaakt worden bij het argument van Wiebes dat de grote diversiteit binnen de groep mantelzorgers het lastig maakt om een controleerbare en uitvoerbare regeling te maken. Hoewel deze stelling juist is, speelt dit probleem echter op diverse plekken in ons recht en zeker niet alleen binnen het de successiewetgeving. In bijvoorbeeld de totstandkoming van het *mantelzorgforfait*, een regeling voor mantelzorgers in de WW en de WIA, speelde dezelfde problematiek en ook in de gedecentraliseerde regelingen wordt er door gemeenten mee geworsteld. Zo moeten gemeenten bijvoorbeeld toetsingscriteria opstellen wanneer mantelzorgers in aanmerking komen voor het nieuwe mantelzorgcompliment, maar ook voor andere vormen van ondersteuning zoals respijtzorg. Zij moeten ook nadenken over uitvoerbare en controleerbare regelingen en zijn dus met eenzelfde moeilijke opdracht belast die de toenmalige staatssecretaris hier uit de weg is gegaan. Hoe wordt immers bij mensen achter de voordeur gecontroleerd of er daadwerkelijk mantelzorg wordt verleend? Gezien het belang van mantelzorgers in de huidige samenleving en hun belang bij passende regelingen ter ondersteuning van hun zorgtaken, moet er op een gegeven moment voor dit probleem toch een passende oplossing worden

¹⁵⁶ Kamerbrief 15 september 2015 'Fiscale moties en toezeggingen Tweede Kamer, AFP/2015/775, p. 8 t/m 10.

¹⁵⁷ De redactie van de NTFR geeft aan dat niet aangesloten kan worden bij de vervanger van het mantelzorgcompliment, de jaarlijkse blijk van waardering voor mantelzorgers die gemeenten beschikbaar stellen. Dit is niet mogelijk volgens hen omdat niet alle gemeenten deze waardering zullen faciliteren. Echter verliezen zij hierbij uit het oog dat de gemeenten verplicht zijn op grond van 2.1.6 Wmo 2015 om deze waardering beschikbaar te stellen.

¹⁵⁸ MantelzorgNL oktober 2019, p. 2.

¹⁵⁹ Kamerbrief 15 september 2015 'Fiscale moties en toezeggingen Tweede Kamer, AFP/2015/775, p. 8 t/m 10.

gevonden. Nadenken over een heldere en toepasbare wettelijke definitie over wat onder welke voorwaarde onder mantelzorg wordt verstaan is daarom essentieel.

11. Beschouwing erf- en successierecht als compensatie voor mantelzorg

Deze beschouwing reflecteert kort op de vraag in hoeverre het erf- en successierecht een compensatie kunnen bieden voor langdurige en intensieve mantelzorg. En wie draagt de financiële risico's van mantelzorg binnen deze regelingen? Een kort overzicht van de regelingen staat in het onderstaande *figuur 3*.

	Som ineens	Testament	Successiewet
Compensatie?	Ja	Ja	Nee (wegens afschaffing)
Voor wie?	Meerderjarige kinderen die ouder verzorgd of verpleegd hebben en hiervoor geen beloning hebben ontvangen	Degene die in testament wordt aangewezen door zorgontvanger/erflater	-
Hoogte?	Billijke vergoeding; mede afhankelijk van de hoogte van de erfenis	Ter bepaling door de zorgontvanger/erflater	-
Beperkingen?	Strengere toegangseisen en terughoudende toepassing van de regeling in de praktijk	Wettelijke rechten van andere erfgenamen zoals kinderen en echtgenoot	-

Figuur 3: overzicht regelingen erf- en successierecht

De drie besproken regelingen voorzien of voorzagen in een compensatie van verrichte mantelzorg. Om te beginnen met de mantelzorgvrijstelling uit de Successiewet. In deze regeling werd het financiële risico van mantelzorg gedeeld

door de staat en de zorgbehoevende. De compensatie kwam namelijk uit de erfenis van de zorgontvanger/erflater, en bij toekenning van de vrijstelling liep de staat belastinginkomsten mis. De mantelzorgvrijstelling uit de Successiewet is nu afgeschaft en in de huidige stand van zaken ziet het er naar uit dat er geen vergelijkbare regeling gaat komen. In de eindconclusie komt de vraag aan bod of naar onze mening een alternatief gevonden moet worden, of een andere extra compensatie vanuit de staat geïntroduceerd dient te worden. Voor nu kan geconcludeerd worden dat de staat zich op dit punt heeft teruggetrokken en minder het financiële risico van mantelzorg draagt dan voorheen.

De som ineens en compensatie via het testament bestaan nog wel. Het financiële risico wordt in deze regelingen gedragen door de zorgontvanger/erflater, maar ook door andere erfgenamen dan de mantelzorger. De wijze waarop en mate waarin het risico wordt gedragen verschilt wel per regeling. In het geval van de som ineens lijkt het erop dat alleen in specifieke mantelzorgsituaties plaats is voor een compensatie. In de schaarse rechtspraak is een vrij terughoudende toepassing door de rechtspraak van de som ineens te zien en vormen de vereisten een vrij hoge drempel voor toegang tot deze compensatie. Zo lijkt intensieve en langdurige mantelzorg meer kans te maken om via de som ineens gecompenseerd te worden dan korte sporadische mantelzorg. Daarbij wordt in de meeste uitspraken ook vereist voor de som ineens dat sprake is van een vorm van inkomstenderving of verarming (ten opzichte van andere erfgenamen). Bovendien kan de som ineens alleen ingeroepen worden door meerderjarige kinderen. Alle andere mantelzorgers zoals burens, vrienden en andere familieleden hebben geen toegang tot de regeling. Het financiële risico van de mantelzorger wordt verder alleen door de som ineens opgevangen indien kinderen zorg hebben verleend die opgevat kan worden als arbeid (met economische waarde). Kortom, dit zijn hoge eisen waar niet elke mantelzorger aan zal voldoen. Toch moet het belang van de som ineens ook niet onderschat worden. De doelgroep van deze bijdrage, mantelzorgers die hun arbeidsomvang of duur flink aanpassen om langdurige en intensieve zorg te kunnen bieden, kunnen wel degelijk in aanmerking komen voor de som ineens. Van geval tot geval zal door de rechter (bij conflict) moeten worden bepaald in hoeverre het recht op compensatie voor deze mantelzorgers bestaat. De rechter heeft de moeilijke taak de mantelzorg op waarde te schatten en te bepalen in hoeverre de erfenis van de zorgbehoevende het risico van de verleende zorg moet dragen.

Ten aanzien van compensatie via een testament is de situatie anders. De zorgbehoevende/erflater bepaalt zelf of hij of zij het financiële risico van de mantelzorg draagt door de mantelzorg te compenseren. Keuzevrijheid en

autonomie staan bij het opstellen van een testament voorop. De hoogte en vorm van de compensatie zijn geheel ter bepaling van de zorgontvanger/erflater. Alleen de rechten van andere erfgenamen, namelijk de echtgenoot en kinderen, kunnen in sommige gevallen de compensatie verminderen. Compensatie is in deze regeling niet slechts voorbehouden aan kinderen van de erflater, zoals dat wel bij de som ineens is. Ook spelen de intensiteit en langdurigheid van de mantelzorg en/of loonderving geen rol. In principe kan dus elke mantelzorger, mits aangewezen door de erflater, gecompenseerd worden. Nadeel voor de mantelzorgers is wel dat zij voor compensatie afhankelijk zijn van de wil van de zorgbehoevende en dat zij niet een compensatie kunnen vorderen.

Welbeschouwd biedt het erfrecht dus een tweetal mogelijkheden om mantelzorg te compenseren vanuit het vermogen van de zorgbehoevende erflater, maar deze opties kennen ook beperkingen waardoor zij niet voor elke mantelzorgsituatie uitkomst zullen bieden. Dat neemt het belang van de regelingen voor mantelzorgers die wel in aanmerking komen niet weg. Goede informatievoorziening over de regelingen, voor zowel de mantelzorgers als zorgontvangers, zou kunnen bijdragen aan de bekendheid van de mogelijkheden onder de doelgroep. Wij constateren dat in informatie voor mantelzorgers erfrechtelijke regelingen nu nog vaak onderbelicht blijven. Mantelzorgsteunpunten, mantelzorgorganisaties of het ministerie van VWS zouden kunnen inzetten op het genereren van meer bekendheid voor deze regelingen.

12. Conclusie: van zelfregulering naar meer overheidsregulering

Deze bijdrage spitte zich toe op twee soorten financiële gevolgen die het langdurig en intensief verlenen van mantelzorg met zich mee kan brengen voor de mantelzorger, waarbij de focus is gelegd op mogelijke inkomensgevolgen door de combinatie van mantelzorg met arbeid, naast andere kosten (zoals reiskosten). De centrale vraag van deze bijdrage is of het erfrecht en/of successierecht voor die gevallen uitkomst kan bieden om (een deel van) deze financiële gevolgen te compenseren. Deze vraag is ingegeven door het feit dat deze regelingen voor mantelzorgers hen niet altijd optimaal financieel compenseren en het erfrecht en/of successierecht daarom hierop een aanvulling zouden kunnen zijn. Ook blijven deze regelingen in informatieverstrekking aan mantelzorgers vaak onderbelicht waardoor aandacht genereren voor het erf- en successierecht op zijn plaats is.

Werkenden die langdurig en intensief mantelzorg verlenen zullen mogelijk minder inkomen uit arbeid verwerven indien ze bijvoorbeeld (tijdelijk) hun

arbeidsduur verminderen of langdurig onbetaald of slechts gedeeltelijk betaald verlof opnemen. Bestaande zorgverlofregelingen schieten tekort in geval van langdurige en intensieve mantelzorgverlening; wettelijk langdurend zorgverlof is bijvoorbeeld relatief kort en bovendien onbetaald. Dit kan voor lagere inkomensgroepen of in geval van een relatief grote inkomensderving een belemmering vormen voor mantelzorg. Momenteel wordt niet overwogen om de bestaande wettelijke zorgverloven aan te passen. Onderzoek ontbreekt naar de vraag in hoeverre de wettelijke mogelijkheden tot flexibel werken beantwoorden aan de behoeften van mantelzorgers die langdurig en intensief zorg verlenen. Hetzelfde geldt voor de financiële gevolgen die individuele veranderingen in arbeidsduurpatronen met zich mee kunnen brengen op de langere termijn. Maar dat er financiële gevolgen kunnen kleven aan het verminderen van de arbeidsduur moge duidelijk zijn en binnen het huidige juridisch kader van het arbeidsrecht worden individuele mantelzorgers met die financiële gevolgen geconfronteerd. Er komt daarnaast steeds meer aandacht voor het feit dat mantelzorg ook nog extra kosten met zich mee kan brengen (zoals telefoon- en reiskosten), maar inzicht in de daadwerkelijke omvang van dergelijke kosten ontbreekt. Naar verwachting zullen gemaakte kosten per mantelzorger zeer uiteenlopen en sterk afhankelijk zijn van de omstandigheden van het geval.

De bovenstaande kosten kunnen op verschillende manieren gecompenseerd worden, en in deze bijdrage is de focus gelegd op het erf- en successierecht. Het successierecht biedt geen mogelijkheid meer tot compensatie, maar binnen het erfrecht bestaan wel mogelijkheden. Ondanks het feit dat deze mogelijkheden niet voor elke mantelzorgsituatie passend en/of toepasbaar zijn, kunnen ze soms wel degelijk voorzien in een gedeeltelijke compensatie van kosten of inkomensderving door mantelzorg. De regelingen ontbreken vaak in informatiefolders voor mantelzorgers. Om die reden zou een eerste stap in de goede richting kunnen zijn om mantelzorgers en zorgbehoevenden hierover beter te informeren. Op die manier kan het financiële risico van mantelzorg beter gedeeld worden met degene die de mantelzorg ontvangt en ligt het risico minder bij de mantelzorger.

Ook concluderen we dat er nog een hoop valt te ontdekken rondom het thema financiële problemen rondom mantelzorg en oplossingen binnen het recht hiervoor. Onderzoek naar de financiële gevolgen van langdurige en intensieve mantelzorgverlening zou meer inzicht kunnen bieden in de omvang van de daarmee verbonden financiële problematiek en daarmee de (on)wenselijkheid en noodzakelijkheid van (meer of andere) passende compensatieregelingen. Nog los van het ontbreken van onderzoek, zal het vaak niet eenvoudig zijn om in

individuele gevallen vast te stellen wat de omvang van de financiële gevolgen van de mantelzorgverlening is of geweest is. In de praktijk zal vaak waarschijnlijk slechts een schatting van die gevolgen gemaakt kunnen worden, mede in het licht van de diversiteit van de groepen mantelzorgers en de duur, vorm en intensiteit van de verleende mantelzorg.

Een van de bijkomende vragen die we in deze bijdrage hebben willen verkennen is de vraag: wie dragen de financiële risico's van mantelzorg? Is dat de overheid, de werkgever, de mantelzorger of de zorgbehoevende? Is een mogelijke rol weggelegd voor de (verzekerings)markt? In deze conclusie willen wij kort reflecteren op deze vraag.

Dat het belang van mantelzorg groot is en in de toekomst waarschijnlijk zal toenemen door demografische ontwikkelingen zoals de vergrijzing en het gevoerde overheidsbeleid is duidelijk. Dit gegeven moet naar onze mening in samenhang met het arbeidsmarkt- en emancipatiebeleid worden gezien, nu van werkenden niet alleen het verlenen van mantelzorg – ook langdurig en intensief – maar tevens arbeidsparticipatie met een grotere arbeidsduur van vrijwel iedereen wordt verwacht. Dit beleid heeft tot gevolg dat met name vrouwen – die al de meeste zorg- en huishoudelijke taken op zich nemen – geconfronteerd worden met verdergaande eisen: meer uren werken en vaker en langduriger (mantel)zorgen. Vooral zij dragen de evidente, evenals de minder zichtbare financiële gevolgen van deze arbeid en zorg combinatie. Gezien het maatschappelijk belang van mantelzorg, is het de vraag of – met name in geval van intensieve en langdurige mantelzorg – alle financiële gevolgen voor rekening van werkende mantelzorgers zouden moeten komen. Dat is namelijk nu het geval indien mantelzorgers geen compensatie kunnen krijgen via het erfrecht of andere regelingen.

Uit paragraaf 3 blijkt dat de overheid in ieder geval een steeds minder grote bijdrage levert aan de financiering van niet-professionele zorg. De overheid heeft zich met name sinds de hervorming van het zorgstelsel in 2015, waarin onder andere de Wmo 2015 werd geïntroduceerd, teruggetrokken uit de zorg voor ouderen en meer taken richting de mantelzorger geschoven, mede uit kostenoverweging. Eenzelfde tendens is waarneembaar door het vervallen van de mantelzorgvrijstelling uit de Successiewet 1956. Wanneer een mantelzorgverlener kortdurend zorgverlof opneemt, worden de kosten deels door werkgever, deels door de werknemer gedragen, niet door de overheid. Vakantiedagen worden door de werkgever doorbetaald en een werkgever moet eveneens het loon doorbetalen in geval van ziekte, indien de mantelzorger bijvoorbeeld door de zwaarte van de combinatie van arbeid en intensieve

mantelzorg uitvalt. In veel gevallen zal degene die mantelzorg langdurig en intensief verleent dus zelf kosten moeten dragen, bijvoorbeeld in geval van langdurend onbetaald zorgverlof of vermindering van arbeidsduur. Bij compensatie via het erfrecht komen de kosten (deels) voor de zorgbehoevende. Hoe hoog deze kosten zijn die de overheid aldus verschuift naar de andere actoren en de daarmee gepaard gaande knelpunten is echter zeer weinig bekend. In hoeverre werkende mantelzorgers die langdurig en intensief zorgen behoefte zouden hebben aan een financiële compensatie van overheidswege wegens inkomensderving en kosten is op voorhand niet te zeggen. Wanneer de kosten onredelijk hoog uitvallen voor de mantelzorger, dan zou meer overheidsregulering en ondersteuning voor deze groep naar onze mening wenselijk zijn. Niet elke zorgbehoevende kan of wil namelijk via het erfrecht de mantelzorger uit de financiële brand helpen. Bovendien zal een erfenis zal bij financiële problemen met mantelzorgverlening in sommige gevallen ook niet kunnen worden afgewacht. De overheid zal dan toch moeten voorzien in een adequate regeling om deze mensen niet te veel individueel te belasten met de kosten van de bezuinigingen in de zorg. Het vormgeven van een dergelijke regeling, die een bepaalde categorie mantelzorgers afbakent, zal gebaseerd moeten zijn op duidelijke en toetsbare criteria. Dit is geen gemakkelijke opgave en vereist een brede bezinning op de plek van mantelzorg in ons huidige rechtsstelsel.¹⁶⁰

Het huidige beeld is dus dat de financiële risico's van mantelzorg gespreid zijn over actoren, maar het zwaartepunt bij de mantelzorger ligt wanneer er geen compensatie verkregen kan worden. Wij pleiten voor het behoud van de al bestaande mix van regelingen om de financiële risico's en lasten die het langdurig en intensief verlenen van mantelzorg met zich mee kunnen brengen over verschillende actoren te kunnen spreiden. Daarnaast zouden wij voor een gedeeltelijke verschuiving van het risico naar de overheid willen pleiten. Ook andere richtingen zijn denkbaar. Zo zou bijvoorbeeld een verplichting voor werkgevers kunnen worden overwogen om alle sociale en pensioenpremies door te betalen gedurende langdurig onbetaald verlof (met een bepaalde maximale duur) en/of een specifieke beloningstoeslag voor werknemers die tijdelijk hun arbeidsduur verminderen wegens intensieve mantelzorg. De vraag naar de rol van de markt, in het bijzonder het aanbod van verzekeringen, zou verder onderzocht kunnen worden, evenals allerlei vormen van spaararrangementen. Uit de literatuur

¹⁶⁰ Femke de Kievit, auteur van deze bijdrage, promoveert op dit onderwerp.

blijkt dat dit beslist geen tovermiddelen zijn, maar mogelijk bieden dergelijke arrangementen in bepaalde situaties uitkomst.¹⁶¹

Voor meer regeling van overheidswege zouden naar onze mening zoveel mogelijk uniforme criteria moeten gelden voor mantelzorgers om de toegang tot financiële compensatiemogelijkheden te vereenvoudigen, mede in het licht van het gelijkheidsbeginsel. Het valt immers moeilijk uit te leggen waarom de ene groep mantelzorgers die langdurig en intensief zorg verleent of heeft verleend voor een compensatieregeling in aanmerking zou komen terwijl dat voor een andere groep niet zou gelden, tenzij daarvoor geen objectieve rechtvaardiging kan worden gegeven. Over een onderscheid op basis van familierelatie in de toegang tot de regeling, zoals bij de som ineens en voorheen bij de mantelzorgvrijstelling, moet naar onze mening een gegronde rechtvaardiging bestaan. Zoals al eerder aangegeven spelen in de vraag naar een recht op compensatie meer factoren dan alleen de familieband. In dat kader is trouwens opvallend dat compensatie van mantelzorg tussen juist nauw verwante familieleden vooral op controversie stuit, maar twee van de drie besproken regelingen juist alleen open staan voor mantelzorgende kinderen.

Met deze bijdrage is geprobeerd de financiële problematiek die met het langdurig en intensief verlenen van mantelzorg samenhangt inzichtelijker te maken, al luidt onze eindconclusie dat financiële compensatie van mantelzorg vanuit de overheid binnen diverse bestaande regelingen nog beperkt mogelijk is. Ook vanuit andere actoren kan compensatie verkregen worden, maar ook hier schuilen beperkingen. Indien verder onderzoek naar de financiële gevolgen van het verlenen van langdurige en intensieve mantelzorg zou uitwijzen dat door (sommige groepen) mantelzorgers financiële problemen worden ervaren door kosten en inkomensderving ten gevolge van de combinatie van zorg met arbeid, dan is naar onze mening meer overheidsregulering gewenst, bijvoorbeeld – maar niet alleen - in de vorm van langdurende betaalde mantelzorgverloven. Daarbij kunnen zowel werkgevers, cao-partijen als de Europese en Nederlandse wetgever een rol spelen. Het erf- en successierecht hervormen is ook een optie. Het verkennen van andere compensatiemechanismen zoals het doen van schenkingen of het quasi-erfrecht in het kader van mantelzorgverlening achten we de moeite waard. Verder onderzoek moet uitwijzen op welke punten, voor welke groepen en op welke

¹⁶¹ Zie bijvoorbeeld S. Heeger-Hertter, *Inkomensbescherming bij levensloopactiviteiten. Een onderzoek naar de Werkloosheidswet en spaarregelingen*, dissertatie Universiteit Utrecht 2012, Monografieën Sociaal Recht, 56, Deventer: Kluwer 2012 en K.M. Hermans, *De WW en nieuwe sociale risico's. Internationaalrechtelijke grenzen aan hervormingsvoorstellen*, dissertatie Universiteit Utrecht, Deventer: Kluwer, 2014.

wijzen overheidsregulering vorm zou kunnen krijgen, waarbij ook een rol is weggelegd voor cao-partijen, werkgevers en private aanbieders van verzekeringen. Dat dit geen gemakkelijke opgave is, zal duidelijk zijn. Maar een rechtvaardigere spreiding van financiële risico's verbonden aan langdurige en intensieve mantelzorg over verschillende actoren zou recht doen aan het gelijkheidsbeginsel.

13. Bibliografie

Alejandro Perez & Portegijs 2018

S. Alejandro Perez & W. Portegijs, 'Wie zorgt er voor de zieke naaste?', in: W. Portegijs & M. van den Brakel (red.), *Emancipatiemonitor 2018*, Den Haag: SCP/CBS, p. 68-71.

Andel 2017

Andel H. van, 'Van (wet) aanpassing arbeidsduur naar (wet) flexibel werken' *Arbeidsrecht 2017/24*, p. 3-7.

Bevers 2016

Bevers, E., 'De Wet modernisering regelingen voor verlof en arbeidstijden: noodzakelijk en nuttig?', *TAP 2015/2* (online geraadpleegd).

Burri & Heeger-Hertter 2015

S. Burri & S. Heeger-Hertter, 'Zorg voor de werknemer-mantelzorger: een vergelijking van verlofregelingen in het Europese, Duitse en Nederlandse recht', in: K. Boele-Woelki & S. Burri (red.), *De rol van de staat in familierelaties: meer of minder?*, Den Haag: Boom Juridische Uitgevers 2015, p. 73-135.

De Boer & De Klerk 2013

A. de Boer & M. de Klerk, *Informeel zorg in Nederland. Een literatuurstudie naar mantelzorg en vrijwilligerswerk in de zorg*, Den Haag: Sociaal Cultureel Planbureau 2013.

De Boer, Woittiez & Van Zonneveld 2013

A. de Boer, I. Woittiez & T. van Zonneveld, 'Mantelzorg op waarde geschat', *Tijdschrift van Gezondheidswetenschappen 2013/91*, p. 151-154.

De Boer, Plaisier & De Klerk 2019

A. de Boer, I. Plaisier & M. de Klerk, *Werk en mantelzorg. Kwaliteit van leven en het gebruik van ondersteuning op het werk*, Den Haag: Sociaal Cultureel Planbureau 2019.

De Boer, Plaisir & De Klerk 2019b

A. de Boer, I. Plaisir & M. de Klerk, *Mantelzorgers in het vizier. Beleidssignalement mantelzorg*, Den Haag: Sociaal Cultureel Planbureau 2019.

Van den Brakel & Merens 2016

M. van den Brakel & A. Merens, 'Emancipatie in Europees perspectief' in: W. Portegijs & M. van den Brakel (red.), *Emancipatiemonitor 2016*, Den Haag: SCP/CBS, p. 245-266.

Duijnstee 1994

M. Duijnstee, *Thuis in familiezorg (oratie)*, Rotterdam: Proforma 1994.

Driven, Portegijs & Cuijpers 2016

H.J. Driven, W. Portegijs & M. Cuijpers, 'Arbeid' in: W. Portegijs & M. van den Brakel (red.), *Emancipatiemonitor 2016*, Den Haag: Sociaal Cultureel Planbureau /Centraal Bureau voor de Statistiek 2016, p. 57-86.

Gubbels 2015

N.C.G. Gubbels, 'De mantelzorgvrijstelling in de Successiewet', *WPNR* 2015/7084, p. 967-968.

Heeger-Hertter & Koopmans 2018

S. Heeger-Hertter & Y. Koopmans, 'De facilitering en toerusting van de werkende mantelzorger in Nederland en Duitsland', in: F. Pennings & S. Plantenga (red.), *Nieuwe vormen van arbeidsrelaties en sociale bescherming*, Zutphen: Uitgeverij Paris 2018, p. 143-162.

Heeger-Hertter & Veldman 2015

Heeger-Hertter, S. and Veldman, A., "Het nieuwe werken" in nieuwe wetgeving. Flexibilisering van verlof, werktijd en arbeidsplaats' *Arbeidsrecht* 2015/28, p. 3-7.

Herbers & Portegijs

D. Herbers & W. Portegijs, 'Hoeveel vrouwen zijn economisch zelfstandig?', in: W. Portegijs & M. van den Brakel (red.) *Emancipatiemonitor 2018*, Den Haag: Sociaal Cultureel Planbureau/Centraal Bureau voor de Statistiek p. 41-46.

Janssen 2007

R.L.M.C. Janssen, 'Salaire différé', *WPNR* 2007/6732, p. 981-990.

Klerk e.a. 2015

M. de Klerk e.a., *Informele hulp: wie doet er wat? Omvang, aard en kenmerken van mantelzorg en vrijwilligerswerk in de zorg en ondersteuning in 2014*, Den Haag: Sociaal Cultureel Planbureau 2015.

Klerk e.a. 2017

M. de Klerk e.a., *Voor elkaar? Stand van de informele hulp in 2016*, Den Haag: Sociaal Cultureel Planbureau 2017.

Kooiker e.a. 2019

S. Kooiker, A. de Jong, D. Verbeek-Oudijk & A. de Boer, *Toekomstverkenning mantelzorg aan ouderen in 2040. Een verkenning van de regionale ontwikkelingen voor de komende 20 jaar*, Den Haag: Sociaal Cultureel Planbureau 2019.

Kolkman 2007

W.D. Kolkman, 'De eerste stappen van de andere wettelijke rechten', *FTV* 2007/7-8, p. 6-13.

Kromhout, Kornalijslijper & De Klerk 2018

M. Kromhout, N. Kornalijslijper & M. de Klerk, *Veranderde zorg en ondersteuning voor mensen met een beperking. Landelijke evaluatie van de Hervorming Langdurige Zorg*, Den Haag: Sociaal Cultureel Planbureau 2018.

MantelzorgNL oktober 2019

MantelzorgNL, *Individuele mantelzorgwaardering 2019*, Zeist: MantelzorgNL oktober 2019.

Mellema-Kranenburg 2007

T.J. Mellema-Kranenburg, 'Hoe wenselijk is het salaire différé?' *TE* 2007/4, p. 76-79.

Mellama-Kranenburg 2013

T.J. Mellema-Kranenburg, '10 jaar nieuw erfrecht en de legitieme portie' *TE* 2013/6, p.103-106.

Mijnkwaliteitvanleven.nl 2018

Mijnkwaliteitvanleven.nl, *Wat is voor mensen belangrijk? Verhalen uit een veranderend zorglandschap. Beleidsrapportage 6*, Samenwerkingsverband Mijnkwaliteitvanleven.nl december 2018 (online).

Van Mourik 2011

M.J.A van Mourik, 'Andere wettelijke rechten', in: M.J.A van Mourik (red.), *Handboek Erfrecht Studenteneditie*, Deventer: Wolters Kluwer 2011, p. 479-508.

Van Mourik 2015

M.J.A. van Mourik e.a., *Handboek Erfrecht*, Deventer: Wolters Kluwer 2015.

Oldenkamp e.a. 2018

M. Oldenkamp, U. Bültmann, R.P.M. Wittek, R.P. Stolk, M.Hagedoorn & N. Smidt, 'Combining informal care and paid work: the use of work arrangements by working adult-child caregivers in the Netherlands', *Health and Social Care in the Community* 2018/26, p. e122-e131.

Portegijs & Van den Brakel 2018

W. Portegijs & M. van den Brakel, 'Emancipatie weer in de lift' in: W. Portegijs & M. van den Brakel (red.), *Emancipatiemonitor 2018*, Den Haag: Sociaal Cultureel Planbureau/ Centraal Bureau voor de Statistiek, p. 6-8.

Portegijs, Alejandro Perez & Van den Brakel 2018

W. Portegijs, S. Alejandro Perez & M. van den Brakel, 'Wie zorgt er voor de kinderen?', in: W. Portegijs & M. van den Brakel (red.), *Emancipatiemonitor 2018*, Den Haag: Sociaal Cultureel Planbureau/ Centraal Bureau voor de Statistiek, p.55-61.

Salverda 2018

W. Salverda, 'Erfenissen en vermogens', in: P. de Beer, J. van der Meer, J. Plantenga en W. Salverda (red.), *Voor wie is de erfenis? Over vrijheid, gelijkheid en familiegevoel*, Amsterdam: Uitgeverij van Gennep, p. 17-42.

Schellingerhout 2003

R. Schellingerhout, 'Uitgaven voor mantelzorg en derving van inkomen', in: J.M. Timmermans (red.), *Mantelzorg: over de hulp van en aan mantelzorger*, Den Haag: Sociaal Cultureel Planbureau 2003, p. 163-206.

Van Thor, Portegijs & Hermans 2018

J. van Thor, W. Portegijs & B. Hermans, 'Gaan vrouwen steeds meer werken?' in: W. Portegijs & M. van den Brakel (red.), *Emancipatiemonitor 2018*, Den Haag: Sociaal Cultureel Planbureau/Centraal Bureau voor de Statistiek, p. 26-32.

Van Thor, Portegijs & Hermans 2018b

J. van Thor, W. Portegijs & B. Hermans, 'Willen vrouwen meer werken (en mannen minder)?' in: W. Portegijs & M. van den Brakel (red.), *Emancipatiemonitor 2018*, Den Haag: Sociaal Cultureel Planbureau/Centraal Bureau voor de Statistiek, p. 33-36.

Verhulp 2016

E. Verhulp, 'Wet flexibel werken' in: J.M. van Slooten, M.S.A. Vegter, E. Verhulp (red.), *Tekst en Commentaar, Arbeidsrecht*, Deventer: Wolters Kluwer 2016.

Van Vijfeijken 2015

I.J.F.A. van Vijfeijken, 'Het lage tarief en de vrijstelling van erfbelasting: voor wie en waarom?', *WFR* 2015/344, p. 334-344.

Van Vijfeijken 2018

I.J.F.A. van Vijfeijken, 'Erfbelasting: rechtsgronden, tarieven en vrijstellingen. Een pleidooi voor een andere heffing', in: P. de Beer e.a. (red.), *Voor wie is de erfenis? Over vrijheid, gelijkheid en familiegevoel*, Amsterdam: Uitgeverij Van Gennep 2018, p. 43-62.

Van Vijfeijken & Gubbels 2010

I.J.F.A. van Vijfeijken & N.C.G. Gubbels, 'Over kinderen, partners, tarieven en vrijstellingen', *WPNR* 2010/6831, p. 127-136.

Vos & Rademakers 2013

H.J.T. Vos & Y.C.E.J. Rademakers, 'De vrijstelling erfbelasting voor mantelzorgers: symbool of werkelijkheid?', *FTV* 2013, p. 6-11.

Vrooman e.a. 2015

C. Vrooman e.a., *Co-wonen in context*, Den Haag: Sociaal Cultureel Planbureau 2015