



Postbus 58285, 1040 HG Amsterdam

Aan de minister van Sociale Zaken en Werkgelegenheid
De heer mr. dr. L.F. Asscher
Postbus 90801
2509 LV DEN HAAG

Datum

28 JUNI 2016

Ons kenmerk

SBK/94057/DB

Pagina

1 van 2

Onderwerp

Uitvoeringstoets op het wetsvoorstel uitbreiding kraamverlof

Geachte heer Asscher,

Op 9 mei jl. hebben wij het conceptwetsvoorstel uitbreiding kraamverlof ontvangen. Dit wetsvoorstel behelst de uitbreiding van de huidige kraamverlofregeling van 2 dagen naar 5 dagen bij geboorte van een kind. U hebt ons verzocht dit voorstel te beoordelen op alle relevante aspecten van uitvoerbaarheid en handhaafbaarheid, alsmede inzicht te geven in de uitvoeringskosten voor UWV.

De beoogde invoeringsdatum van het wetsvoorstel is 1 januari 2019. UWV acht het wetsvoorstel uitbreiding kraamverlof per deze datum uitvoerbaar en handhaafbaar. Wij hebben verder nog enkele opmerkingen bij het wetsvoorstel.

Werknemersbegrip en kring der verzekerden

Voor het kraamverlof geldt een ander werknemersbegrip dan voor het zwangerschaps- en bevallingsverlof. Met dit werknemersbegrip komen er groepen werknemers in aanmerking voor een uitkering wegens kraamverlof, die normaal gesproken niet verzekerd zijn voor sociale verzekeringen. Omdat deze groepen niet verzekerd zijn, is er van deze groepen geen SV-loon bekend en kan geen dagloon worden vastgesteld. De voorgestelde regeling is voor deze groepen daarom voor UWV niet uitvoerbaar. Voor deze groepen werknemers zal onderzocht moeten worden op welke wijze de voorgestelde regeling wel door UWV kan worden uitgevoerd en of uitvoering per 1 januari 2019 wel haalbaar is. UWV gaat hierover graag met uw ambtenaren in gesprek. Op een aanvullende regeling moet UWV dan nog een uitvoeringstoets uitbrengen.

Controle van gegevens

Met uw ambtenaren is afgesproken dat UWV bij het recht op uitkering uitsluitend in de Basisregistratie persoonsgegevens controleert of er een kind is geboren en bijgeschreven bij de werknemer. Voor goede uitvoering en controle van de regeling moet UWV beschikken over de gegevens over de geboorte van het kind en het BSN van het kind. Op dit moment heeft UWV niet de bevoegdheid om over het BSN van het kind te beschikken en dit te registeren. Het wetsvoorstel en lagere regelgeving zullen moeten worden aangepast, zodat UWV wel bevoegd is om voor de uitvoering en controle van deze regeling over het BSN van het kind te beschikken en dit vast te leggen.

Recht op uitkering voor de werknemer

Op basis van de voorgestelde regeling is de werkgever de rechthebbende van de uitkering. Tegelijkertijd is niet geregeld dat de werkgever een loondoorbetalingsplicht aan de werknemer heeft voor de drie dagen waarvoor de werkgever een uitkering ontvangt. Dit betekent dat de werknemer geen betaling van loon dan wel uitkering over de drie dagen extra kraamverlof kan afdwingen op basis van de voorgestelde tekst van de regeling. Wij hebben met u afgesproken dat u de wet hierop aanpast, zodat de werknemer de rechthebbende van de uitkering wordt.

Te late aanvraag

De termijn voor het indienen van de aanvraag voor een uitkering wegens kraamverlof en de verjaringstermijn zijn gekoppeld aan het moment waarop het kind feitelijk op hetzelfde adres als de moeder woont. Voor UWV valt niet vast te stellen vanaf welk moment het kind feitelijk op hetzelfde adres als de moeder woont. Gevolg is dat UWV niet kan vaststellen of de aanvraag tijdig gedaan is. Afsproken is dat het recht op kraamverlof en uitkering wordt gekoppeld aan een door UWV objectief vast te stellen datum, te weten de geboortedatum van het kind, zodat UWV kan vaststellen of de uitkering tijdig is aangevraagd.

Financiële gevolgen

De incidentele uitvoeringskosten bedragen op grond van de nu bekende informatie € 1,14 miljoen. De structurele uitvoeringskosten bedragen op grond van de nu bekende informatie vanaf 2019 jaarlijks € 2,8 miljoen.

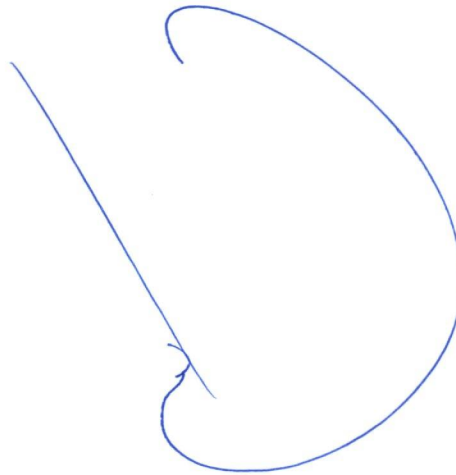
Voor implementatie van het wetsvoorstel heeft UWV minimaal anderhalf jaar tijd nodig. Daarom is het noodzakelijk dat UWV uiterlijk 1 juli 2017 de opdracht voor implementatie heeft ontvangen om de beoogde invoeringsdatum van 1 januari 2019 te realiseren.

Ten slotte hebben wij enkele wetstechnische opmerkingen gedeeld met uw medewerkers.

Wij vertrouwen erop u hiermee voldoende te hebben geïnformeerd en zien uw reactie graag tegemoet.

Hoogachtend,

mr. drs. B.J. Bruins
Voorzitter Raad van Bestuur

A large, stylized handwritten signature in blue ink, consisting of a long vertical stroke on the left and a large, rounded loop on the right.

UWV Uitvoeringstoets wetsvoorstel uitbreiding kraamverlof

Titel voluit:

UWV Uitvoeringstoets bij voorstel van wet tot wijziging van de Wet arbeid en zorg in verband met uitbreiding van het kraamverlof om tot een betere verdeling van arbeid en zorg te komen opdat de band tussen de partner en het kind wordt versterkt – Voorstel van Wet

De minister van Sociale Zaken en Werkgelegenheid heeft bij brief van 4 mei 2016 (kenmerk 2016-0000098581) het UWV verzocht een uitvoeringstoets uit te brengen op de conceptwetswijziging Uitbreiding kraamverlof

Het wetsvoorstel heeft tot doel om de huidige regeling voor het kraamverlof uit te breiden van 2 naar 5 dagen. Voor de eerste twee dagen bestaat er voor de werknemer recht op loondoorbetaling van zijn werkgever, zoals dat in de huidige regeling ook het geval is. Voor de uitbreiding van 3 dagen bestaat er recht op uitkering van het UWV.

De Minister heeft het UWV gevraagd in de uitvoeringstoets in ieder geval in te gaan op de volgende aspecten van het wetsvoorstel

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

1. Uitvoerbaarheid

Het wetsvoorstel is voor het UWV uitvoerbaar met daarbij de volgende opmerkingen. Voor de uitkering wegens kraamverlof geldt een ander werknemersbegrip dan voor de uitkering wegens het zwangerschaps- en bevallingsverlof. Dit werknemersbegrip is breder dan het werknemersbegrip zoals dat bijvoorbeeld geldt voor de zwangerschaps- en bevallingsuitkering op grond van hoofdstuk 3 Wazo. Dit betekent dat groepen als politiek ambtsdragers en alphahulpen ook recht hebben op een uitkering wegens kraamverlof. Deze personen hebben doorgaans geen SV-loon, waardoor het UWV voor deze werknemers geen dagloon en uitkering kan vaststellen.

Het UWV wil nogmaals benadrukken dat voor goede uitvoering van de regeling uitgegaan zou moeten worden van het werknemersbegrip zoals dat ook voor de zwangerschaps- en bevallingsuitkering en de werknemersverzekeringen geldt. Voor groepen zoals alphahulpen en politiek ambtsdragers moet, om uitvoering mogelijk te maken, een aparte regeling getroffen worden. De voorgestelde regeling is voor deze groepen niet uitvoerbaar. Voor deze groepen werknemers zal onderzocht moeten worden op welke wijze de voorgestelde regeling wel door UWV kan worden uitgevoerd en of uitvoering per 1 januari 2019 haalbaar is.

Bij de uitvoerbaarheid passen enkele kanttekeningen die hierna genoemd worden.

1.1 Controle van gegevens

In ambtelijk overleg is afgesproken dat het UWV bij het recht op uitkering niet zelfstandig controleert op de voorwaarden voor het recht op verlof. De werkgever moet bij het toekennen van het verlof reeds controleren of aan deze voorwaarden wordt voldaan. Het UWV volgt bij het recht op uitkering het oordeel van de werkgever over het recht op verlof. Het UWV controleert uitsluitend in de Basisregistratie personen (BRP) of er inderdaad een kind is geboren en bijgeschreven bij de werknemer. Als de geboorte van het kind niet uit het BRP gehaald kan worden, dan zal het UWV het recht op uitkering vaststellen aan de hand van bewijsstukken over de geboorte van het kind die bij de werknemer worden opgevraagd.

Voor goede uitvoering en controle van de regeling moet het UWV beschikken over gegevens over de geboorte van het kind alsmede over het BSN van het kind. Voor controle op misbruik van de regeling is het noodzakelijk om het BSN van het kind te registreren. Op dit moment is het UWV

echter niet geautoriseerd om over het BSN van het kind te beschikken. Het UWV moet de bevoegdheid krijgen om over het BSN van het kind te beschikken en dit vast te leggen. Hiervoor zal een wettelijke basis gecreeerd moeten worden en moet het Autorisatiebesluit BRP worden aangepast. Als het UWV niet deze bevoegdheid krijgt, dan moet nader onderzocht worden welke alternatieven er zijn om controle op misbruik van de regeling mogelijk te maken.

Als uit het BRP of de bewijsstukken blijkt dat het kind is geboren, dan bestaat er recht op uitkering en betaalt het UWV de uitkering voor drie dagen uit.

1.2 Recht op uitkering voor werknemer

Op basis van de voorgestelde regeling is het de werkgever die de rechthebbende is van de uitkering. Niet geregeld is dat de werkgever een loondoorbetalingsplicht aan de werknemer heeft voor de drie dagen waarvoor de werkgever een uitkering ontvangt. Dit betekent dat de werknemer geen betaling van loon dan wel uitkering over de drie dagen extra kraamverlof kan afdwingen op basis van de voorgestelde tekst van de regeling. Ambtelijk is afgesproken dat u het wetsvoorstel hierop aanpast, zodat de werknemer de rechthebbende van de uitkering wordt.

2. Handhaafbaarheid

Het wetsvoorstel is handhaafbaar. Daarbij heeft het UWV wel de volgende opmerkingen.

2.1 Risico's

Zoals onder 1.1 genoemd controleert het UWV bij een aanvraag voor uitkering uitsluitend of er een kind geboren is. Desondanks zijn de risico's van misbruik van de regeling op grond van het huidige voorstel niet groot. De aanvraag moet immers gedaan worden door de werkgever, die de werknemer ook twee dagen moet doorbetalen. Bovendien zal in het BRP gecontroleerd worden of er een kind geboren en bijgeschreven is bij de werknemer. Bovendien zal het BSN van het kind geregistreerd worden. Voor een controle op misbruik van de regeling moet het UWV beschikken over het BSN van het kind en dit gegeven ook vastleggen. Hiervoor zal een wettelijke basis moeten worden gecreeerd.

Als er geen BSN van het kind beschikbaar is, dan zal het UWV aan de hand van de bewijsstukken van de werknemer andere gegevens, zoals de naam en geboortedatum, van het kind vastleggen. Als blijkt dat er bij één kind meerdere aanvragen voor een uitkering wegens kraamverlof worden gedaan, dan zal het UWV een onderzoek instellen.

2.2 Te late aanvraag

De aanvraag voor een uitkering wegens kraamverlof moet worden gedaan binnen 4 weken na afloop van het tijdvak waarin het verlof kan worden opgenomen. Het verlof moet worden opgenomen binnen 4 weken vanaf het moment dat het kind feitelijk op hetzelfde adres als de moeder woont. Zoals hiervoor aangehaald kan het UWV niet vaststellen vanaf welk moment het kind feitelijk op hetzelfde adres als de moeder woont. Gevolg is dat het UWV niet kan vaststellen of de aanvraag tijdig gedaan is. Afgesproken is dat het recht op kraamverlof en uitkering wordt gekoppeld aan een door het UWV objectief vast te stellen datum, te weten de geboortedatum van het kind, zodat het UWV kan vaststellen of de uitkering tijdig is aangevraagd.

3. Haalbaarheid beoogde invoeringsdatum

De beoogde invoeringsdatum is 1 januari 2019. Het UWV kan het wetsvoorstel per deze datum uitvoeren. De insteek voor uitvoering van deze regeling is om zoveel mogelijk aan te sluiten op de uitvoering van het zwangerschaps- en bevallingsverlof uit de Wazo. Dat houdt in dat het UWV zoveel mogelijk gebruik maakt van gegevens die ook gebruikt worden voor het zwangerschaps- en bevallingsverlof. De nodige gegevens, te weten de geboorte en het BSN van het kind, kan het UWV op basis van de aanvraag zelfstandig raadplegen en relateren aan de juiste aanvraag. Voor het inrichten van dit wetsvoorstel is ongeveer 1 jaar nodig. Gezien de complexiteit is het noodzakelijk om eerst vooronderzoek uit te voeren. Het vooronderzoek is nodig om de gewenste systeeminrichting voor uitvoering van de regeling en betaling van de uitkering aan werkgevers conform de doelarchitectuur van het UWV in beeld te brengen. Hier heeft het UWV maximaal nog halfjaar voor nodig. Het UWV heeft in totaal dus anderhalf jaar tijd nodig voor het implementeren van het wetsvoorstel. Daarom is het noodzakelijk dat het UWV uiterlijk 1 juli 2017 de opdracht voor implementatie heeft ontvangen om de beoogde invoeringsdatum van 1 januari 2019 te realiseren.

4. Effecten voor de klant (werknemer en werkgever)

Het wetsvoorstel leidt tot de volgende effecten voor werknemers en werkgevers.

Gevolgen voor werknemers

Het recht op kraamverlof wordt voor de werknemer met 3 dagen uitgebreid naar 5 dagen. Hiervan worden 2 dagen doorbetaald door de werkgever en bestaat voor 3 dagen recht op uitkering van het UWV. De werknemer moet weten wat de regels zijn bij het aanvragen van een uitkering in verband met kraamverlof. Hiervoor zal de communicatie richting de klant verduidelijkt moeten worden. De aanvraag van de uitkering verloopt via de werkgever en het UWV betaalt de uitkering ook aan de werkgever, zodat er op dat terrein weinig gevolgen voor de werknemer te verwachten zijn. Wel kan het voorkomen dat de werknemer door opname van de extra dagen kraamverlof minder loon uitbetaald krijgt, omdat de uitkering is gebonden aan het maximum dagloon. Het UWV verstrekt een uitkering tot het maximum-dagloon. Voor zover het loon van de werknemer het maximum-dagloon overschrijdt wordt door het UWV geen uitkering verstrekt. Als de werkgever besluit om het verschil niet door te betalen dan betekent dit dat de werknemer voor de extra 3 dagen kraamverlof minder uitbetaald krijgt.

Gevolgen voor werkgevers

De werkgever betaalt, zoals nu ook het geval is, 2 dagen kraamverlof aan zijn werknemer. Daarnaast veranderen voor de werkgever enkele zaken. De werkgever moet een aanvraag voor de uitkering bij het UWV doen wanneer zijn werknemer kraamverlof opneemt. Bovendien mist de werkgever zijn werknemer 3 dagen langer. Mogelijk moet de werkgever hier extra vervanging voor regelen. Ook moet de werkgever er rekening mee houden dat hij zijn werknemer mogelijk 3 dagen minder loon moet betalen (als het loon van de werknemer het maximum dagloon overstijgt en de werkgever ervoor kiest het verschil niet door te betalen). De administratieve lasten voor de werkgever kunnen hierdoor toenemen.

5. Effecten op de benodigde capaciteit

5.1 Effecten Uitkeren

De wijziging leidt tot ongeveer 150 000 extra aanvragen voor een uitkering per jaar die door de Afdeling Ziektewet zullen worden afgehandeld. De gevalshandeling wordt voor zover mogelijk automatisch ingericht. Het uitgangspunt is dat maximaal 20% van de Intake en 60% van de Claim handmatig moet worden verwerkt. Daar komt bij dat naar verwachting 35% van de aanvragen voor een uitkering wegens kraamverlof met het online formulier plaatsvinden en handmatig moeten worden verwerkt. Om het totale proces uit te kunnen voeren, is er 37 fte extra capaciteit nodig.

5.2 Impact Klantencontact

De eerste vragen van klanten zijn te verwachten op het moment dat er informatie op rijksoverheid.nl wordt gepubliceerd. Het UWV verwacht in de aanlooperperiode naar de regeling een toename van 3 300 klantvragen. In het eerste jaar waarin de regeling geldt verwacht het UWV een toename van in totaal 16 500 klantvragen en voor de daaropvolgende jaren worden structureel 11 000 extra klantvragen verwacht.

5.3 Impact Bezwaar en Beroep

Het UWV schat in dat er drie kwesties bezwaargevoelig zouden kunnen zijn. Aangezien verreweg de meeste van de 150 000 geschatte aanvragen automatisch en zonder veel controle afgehandeld zullen worden, schat het UWV vooralsnog in dat slechts bij een klein gedeelte van de uitkeringen er reden kan zijn om bezwaar te maken. Er is daarom geen aanleiding om een impact op de capaciteit te verwachten en daarvoor extra kosten op te nemen. Daar gelden wel 3 voorwaarden voor.

- 1 Te late aanvraag

Als het wetsvoorstel niet wordt aangepast met betrekking tot de te late aanvraag, zodat het UWV de tijdigheid van de aanvraag kan beoordelen aan een objectief te controleren datum, is de kans dat het bezwaar in dit soort zaken gegrond verklaard moet worden groter dan als dit wel wordt aangepast. Dit kan een aanzuigende werking hebben op het aantal bezwaarzaken.

- 2 Dagloon

Het UWV gaat ervan uit dat het Dagloonbesluit werknemersverzekeringen, zoals dat geldt voor het zwangerschaps- en bevallingsverlof, op gelijke wijze voor de uitkering wegens het kraamverlof gaat gelden. Als dat niet zo is, stijgt de bezwaargevoeligheid en zullen mogelijk alsnog impact en kosten in kaart gebracht moeten worden. Het UWV moet daarom ook op de lagere regelgeving nog een uitvoeringstoets uitbrengen.

3 Werknemerschap

Door het ruime werknemersbegrip krijgt het UWV te maken met personen die in de normale uitvoering van de Wazo niet verzekerd zijn. Het is op dit moment niet te voorzien op welke punten dit gaat leiden tot een verhoogde bezwaargevoeligheid.

6. Eenmalige en structurele effecten op de uitvoeringskosten

Kosten

Het UWV verwacht met invoering van deze regeling 150.000 aanvragen voor een uitkering wegens kraamverlof per jaar. De kosten die met de uitvoering van deze regeling gemoed gaan zijn voorsnog als volgt geraamd.

Totale kosten (€ mln)	2017	2018	2019	2020	2021 e v
Incidentele kosten	0,02	1,02	0,1	-	-
Structurele kosten	-	-	2,8	2,8	2,8
Totale kosten	0,02	1,02	2,9	2,8	2,8

6.1 Structurele kosten

Structurele kosten (€ mln)	2019	2020	2021 e v.
Verwerken aanvragen	2,5	2,5	2,5
Calls en scanning documenten	0,1	0,1	0,1
Onderhoud en beheer	0,2	0,2	0,2
Totale structurele kosten	2,8	2,8	2,8

6.2 Incidentele kosten

Incidentele kosten (€ mln)	2017	2018	2019	Totaal
Beleid, procesontwerp en wetstechnisch handboek	0,02	0,11	-	0,13
Opleiding, werkinstructies en brieven	-	0,11	-	0,11
Ontwerp en bouw geautomatiseerde systemen	-	0,50	-	0,50
Test en implementatie geautomatiseerde systemen	-	0,14	-	0,14
Klant- en kenniscommunicatie en klantcontact	-	0,03	0,08	0,11
Projectorganisatie	-	0,13	0,02	0,15
Totale incidentele kosten	0,02	1,02	0,10	1,14

7. Effecten op de regeldruk (administratieve lasten)

In de memorie van toelichting (MvT) staat dat de administratieve last de aanvraag door de werkgever van een uitkering en de administratieve verwerking daarvan betreft. Naar schatting kost het de werknemer 5 tot 10 minuten om de benodigde informatie aan de werkgever te leveren. Voor de werknemers betekent dit een verzwaring van de administratieve lasten met ruim 15 000 uren per jaar (uitgaande van 5 minuten). Deze last zou de werknemer nu ook bij het aanvragen van het al bestaande kraamverlof van 2 dagen moeten hebben, zodat dit in die zin niet wordt gezien als een lastenverzwaring. De werkgever heeft meer tijd nodig voor de aanvraag bij het UWV en de archivering en administratieve afhandeling hiervan. Naar schatting kost dit de werkgever per aanvraag 20 minuten. Dit leidt volgens de Memorie van Toelichting tot een verhoging aan administratieve lasten van ongeveer € 2 miljoen.

8. Gevolgen voor de verantwoordings- en beleidsinformatie

Het wetsvoorstel introduceert een nieuwe uitkering die door het UWV verstrekt moet worden. Dit betekent ook dat er nieuwe verantwoordings- en beleidsinformatie moet worden geregeld. Voor de uitkering wegens kraamverlof zal dezelfde verantwoordings- en beleidsinformatie worden doorgegeven als het geval is voor de zwangerschaps- en bevallingsuitkering. Het gaat om de volgende informatie

- aantallen uitkeringen;
- gemiddeld bedrag per uitkering;
- totale uitkeringslasten,

- tijdigheid aanvragen

9. Implementatie / risico / control

Voor het inrichten van de nieuwe gevalsbehandeling heeft het UWV ongeveer één jaar nodig. Gelet op de complexiteit van de regeling is het noodzakelijk eerst een vooronderzoek uit te voeren naar de gewenste systeemrichting voor uitvoering van de regeling en betaling van de uitkering aan werkgevers conform de doelarchitectuur van het UWV. Voor dit vooronderzoek is een half jaar nodig. Het UWV moet daarom uiterlijk anderhalf jaar voor inwerkingtreding van de wet over de definitieve tekst van de wet beschikken en de opdracht voor implementatie van SZW ontvangen.

Het UWV voorziet consequenties op systeemtechnisch gebied. Ten behoeve van de verantwoordings- en beleidsinformatie dient er een aparte grootboekrekening voor de nieuwe uitkering te komen. Hiervoor is een aanpassing van het betaalsysteem vereist. Ook zullen de Digipoort en Verzuimmelder zo aangepast moeten worden dat de werkgever de aanvraag voor een uitkering wegens kraamverlof zowel via de Digipoort als via de Verzuimmelder kan doen. Daarnaast moet er ook een papieren aanvraagformulier ontwikkeld worden, zodat het voor de werkgever ook mogelijk is om de aanvraag door middel van het papieren formulier bij het UWV te doen.

Ook voorzien wij aanpassingen voor procesbeschrijvingen, werkinstructies, beleidsinstructies, opleidingsmateriaal, handleidingen en aanpassing van brieven, formulieren en informatie op onze website. Nieuwe informatie zal bestaan uit klantvragen- en antwoorden, informatie op onze website en eventueel nieuwe brieven en formulieren.

De uitvoering van de regeling wordt voor zover mogelijk automatisch ingericht. Een deel van de aanvragen zal nog wel handmatig moeten worden afgehandeld. Dit brengt het risico met zich dat in de uitvoering van de regeling fouten worden gemaakt met betrekking tot rechtmatigheid.

Gelet op de grootte van de doelgroep is het belangrijk dat er voldoende aandacht wordt besteed aan het bekendmaken van de nieuwe regeling. Met name door inzet van sociale kanalen en nieuwsbrieven/berichten voor werkgevers zal het UWV voorafgaand aan het inwerkingtreden van de regeling de nieuwe regeling onder de aandacht van de klant brengen. Op onze website vinden werkgever en werknemer vervolgens alle informatie die zij nodig hebben.

Indien de opdracht voor implementatie tijdig, dat wil zeggen minimaal anderhalf jaar voor inwerkingtreding van de wet, wordt ontvangen van SZW, worden er geen risico's voorzien in de implementatie van deze wetswijziging.

10. ICT/IV

Voor uitvoering van de regeling is een wijziging van het uitkeringssysteem noodzakelijk, waarmee de nieuwe gevalsbehandeling mogelijk wordt gemaakt. Daarbij moet ook een nieuwe koppeling gemaakt worden tussen het uitkeringssysteem, waarmee de regeling zal worden uitgevoerd, en het BRP, voor het vaststellen van geboorte en BSN van het kind. Verder moet er een nieuwe grootboekrekening worden opgenomen in de betaalstraat.

Ook heeft deze regeling impact voor het elektronisch archief van het UWV. De ontvangen aanvraagformulieren en verdere correspondentie (brieven, betaalspecificaties etc.) zullen in het elektronisch archief moeten worden gearchiveerd, waarvoor capaciteit noodzakelijk is.

11. Gegevensuitwisseling

Voor uitvoering van deze regeling moet het UWV beschikken over bepaalde gegevens. Het gaat om de geboortedatum van het kind en het BSN van het kind, zoals deze zijn opgenomen in het BRP. Het uitkeringssysteem moet deze gegevens op kunnen halen door middel van een koppeling met het BRP. Op dit moment is het UWV echter nog niet geabonneerd op de gegevens die het UWV vanuit het BRP nodig heeft. Er zal daarom een nieuw abonnement gevraagd moeten worden om deze gegevens vanuit het BRP geleverd te krijgen.

