

Bijlage I: nadere toelichting scenario's

Scenario 1a: Eerst verlenen, dan vaststellen – met een handreiking als leidraad

Hoe ziet de regeling eruit?

- Zorgaanbieders in de sector zorg en welzijn die uitvoering geven aan de Zvw, Wlz, Wmo, Wpg en Jw vragen en die een SBI code kunnen overleggen, zoals bepaald in de uitwerking van de regeling, met als peildatum 1 maart 2020, mogen als werkgever subsidie aanvragen voor hun werknemers in loondienst dan wel ZZP'ers die in de COVID-19 crisisperiode werkzaam zijn geweest voor de zorgaanbieder.
- Er wordt een advies of handreiking verstrekt aan de zorginstellingen waarin staat welke criteria zij mee kunnen nemen bij hun beoordeling. Onderdeel hiervan kan een – niet limitatieve - lijst zijn met beroepen/functies, waarvan VWS vindt dat deze al dan niet in aanmerking komen voor een bonus. Deze lijst moet worden gezien als een hulpmiddel en niet als een hard criterium.
- Het enige "hardere" criterium is een inkomensgrens van maximaal twee keer modaal (gelijk aan maximum van salarisschaal 65 CAO's VVT en Ziekenhuizen, bij voltijds dienstverband).
- De doelgroep betreft medewerkers in loondienst en ZZP'ers die ten tijde van de COVID-19 voor de betreffende zorgaanbieder hebben gewerkt.
- Op grond hiervan beoordeelt de zorgaanbieder zelf welke werknemers of ZZP'ers in aanmerking komen voor subsidie op grond van deze regeling.
- De inkomensgrens wordt niet in de administratie van de werkgevers of bij de medewerkers getoetst, maar alleen op basis van een verklaring vooraf bij de aanvraag; de bestuursverklaring.
- Vanaf 1 oktober kunnen de werkgevers subsidie aanvragen. Zij krijgen bij de verlening op voorhand het benodigde bedrag, om de bonus uit te kunnen betalen, als subsidie verstrekt.
- De subsidie wordt aangevraagd voor twee onderdelen: 1. Het benodigde bonusbedrag (hoogte bonus X aantal medewerkers dat volgens de werkgever voor de bonus in aanmerking komt) en 2. het benodigde bedrag aan verschuldigde loonbelasting om de bonus met toepassing van eindheffingssystematiek (lees: netto uitkering) te kunnen uitkeren.
- Er komt geen subsidieplafond van € 800 mln. in de regeling. Als er meer subsidie wordt aangevraagd, zal dit dus verstrekt worden.
- Het loket staat maximaal 4 weken open voor indienen aanvraag.
- Op voorhand wordt gevraagd een bestuursverklaring te overleggen, waarin staat dat dat de aanvraag naar waarheid is ingevuld.
- Achteraf wordt de subsidie vastgesteld, waarbij controle plaatsvindt over de uitgaven. Bij de hogere subsidies (vanaf € 125.000) wordt een accountantsverklaring gevraagd, bij lagere subsidies een verklaring over de werkelijke kosten. Specifiek voor subsidies onder de € 25.000 geldt dat deze ambtshalve worden vastgesteld.
- Achteraf wordt steekproefsgewijs gecontroleerd op de subsidies waar geen accountantsverklaring is vereist. Beoogd wordt dat dit door een derde onafhankelijke uitvoeringsdienst uitgevoerd wordt.
 - ➔ Uitvragen of de accountant ook niet toetst of het twee keer modaal etc.

Beoordelingscriteria

- SBI code (vooraf en achteraf)
- Inkomensgrens 2 keer modaal (vooraf en achteraf)
- Is de subsidie besteed aan de genoemde activiteiten (uitbetaling bonus aan medewerker – betaling eventueel verschuldigde loonbelasting)? (achteraf)
- Is geld naar medewerkers gegaan? (achteraf)

Controle op basis van:

- Vooraf:
 - verklaring bestuurder
 - check op SBI code
- Achteraf:
 - *Subsidies $\geq$ 125.000 : accountantsverklaring
 - *Subsidies $\leq$ 125.000: verklaring omtrent de kosten
 - * Specifiek voor subsidies onder de € 25.000 geldt dat deze ambtshalve worden vastgesteld.

Politieke haalbaarheid

Zie hieronder, er wordt maar beperkt aan de toezegging voldaan dat er een 'definitie' komt.

Hoewel het niet tegemoet komt aan de vraag van het werkveld tot het opstellen van een 'turflijst' voor zorgaanbieders, biedt het zorgaanbieders een basis om de keuze voor wie wel en niet in aanmerking komt op te baseren en geeft dit scenario de meeste ruimte aan werkgevers tot opvoeren van zorgprofessionals en ondersteunend personeel, waarvan zij menen dat ze een bonus dienen te ontvangen. Dit zorgt voor een zo klein mogelijke kans dat men buiten de boot valt.

Wordt aan de toezegging van een 'definitie' voldaan?

Nee. In de regeling zal geen definitie worden opgenomen. Wel kan er in een op zich zelf staand document handvatten worden gegeven aan de zorgaanbieder (de handreiking). Hierin wordt een omschrijving op hoofdlijnen gegeven, alsmede een aan de hand daarvan opgestelde niet-limitatieve en niet-dwingende lijst met:

1. beroepen die in principe in aanmerking komen voor een bonus, en
2. beroepen die in principe niet in aanmerking komen voor een bonus. Werkgevers hebben de vrijheid hiervan af te wijken en daar wordt niet op gecontroleerd.

Zijn de administratieve lasten voor de werkgever laag?

In dit scenario zijn de administratieve lasten laag. Wel wordt er een verklaring achteraf gevraagd. Een accountantsverklaring bij subsidie aanvragen boven de 125.000 euro grens, of een verklaring over de vastgestelde kosten voor aanvragen onder de grens.

Hoe groot is de kans dat zorgmedewerkers onterecht buiten de boot vallen?

Klein, gezien de ruime doelgroep en de vrijheid voor werkgevers bij aanvragen. Er zijn in deze variant weinig redenen voor de werkgever om *geen* bonus aan te vragen voor en uit te keren aan de zorgverleners die daar recht op hebben. Alles is uiteindelijk wel afhankelijk van de medewerking en zorgvuldigheid van de werkgever, maar dat geldt voor alle scenario's.

Hoe groot is de kans dat het geld ook gaat naar zorgmedewerkers die zich niet extra hebben ingespannen ten tijde van de COVID-19 uitbraak?

Relatief groot. We kunnen daar bij deze variant niet op controleren. Werkgevers zullen geneigd zijn om eerder teveel medewerkers een bonus te geven dan te weinig.

Er volgt geen inhoudelijke beoordeling van de aanvraag, ook niet als het waarschijnlijk lijkt dat (niet alle) medewerkers in de aanvraag voor een bonus in aanmerking zouden komen. Dit heeft mogelijk tot gevolg dat het gestelde financiële kader wordt overschreden.

Is er een risico op staatssteun?

Door controle achteraf van de uitgaven kunnen we dit risico uitsluiten. Zo lang de subsidie alleen naar de werknemers gaat (en niet naar de werkgever voor andere doeleinden) is er geen sprake

van staatssteun. Dit wordt gevraagd via de accountantsverklaring dan wel via de verklaring over de vastgestelde kosten.

Is de subsidieregeling eenvoudig (snel) op te stellen?

Ja.

Is de subsidieregeling op korte termijn uitvoerbaar door DUS-I?

Ja, de uitvoering van de regeling kan op korte termijn. DUS-I kan echter de steekproef niet uitvoeren. Dit zal door een externe partij moeten worden verricht.

Punt van onderzoek: Er zal nog moeten worden onderzocht of en onder welke voorwaarden deze externe toets conform de AVG kan plaatsvinden en door wie.

Is hier de 'ja, mits' of 'nee, tenzij' clause van toepassing?

Nee. Dit scenario geeft ruimte voor interpretatie en legt de verantwoordelijkheid bij de zorgaanbieder.

Hoewel er in de handreiking een categorie beroepen wordt genoemd waarvan in beginsel wordt aangenomen dat ze niet in aanmerking komen voor de regeling, is het uiteindelijk aan de zorgaanbieder om een keuze te maken. Omdat de zorgaanbieder zelf de keuze kan maken welke medewerkers in aanmerking kunnen komen voor de bonus, is er geen 'nee tenzij' clause nodig.

Hoe groot is de kans dat we binnen budget blijven?

De kans is relatief groot dat het budget wordt overschreden. Op voorhand is ingeschat dat circa 65% van de zorgprofessionals in aanmerking komt voor de bonus. Onder deze variant is het mogelijk dat werkgevers voor meer dan 65% aanvragen, waardoor het totale budget van € 800 mln wordt overschreden. Er is immers geen subsidieplafond opgenomen in de regeling, en anders dan morele zitten er geen andere beperkingen aan de werknemers die in aanmerking komen voor subsidie. Een voorzichtige schatting is dat mogelijk het netto plafond van 1 mld euro wordt behaald.

Hoe groot is het risico op oneigenlijk gebruik?

Er kan niet worden gecontroleerd of het geld bij de 'juiste' medewerkers terecht is gekomen. Er kan slechts beperkt worden gecontroleerd of het geld is uitgegeven aan de medewerkers en of de inkomensgrens is gehanteerd.

Voor de grotere subsidies zal een accountantsverklaring moeten worden bijgevoegd. Daarbij kunnen we goed inzien of de subsidies daadwerkelijk zijn uitgegeven aan medewerkers.

Voor kleinere subsidies zal alleen een verklaring omtrent de kosten worden toegevoegd. Het risico op misbruik/oneigenlijk gebruik is daarbij groter. Het kan lucratief zijn om voor alle medewerkers subsidie aan te vragen, maar slechts aan een deel van de medewerkers een bonus te betalen. Dergelijk misbruik/oneigenlijk gebruik kan alleen worden geconstateerd aan de hand van steekproefsgewijs onderzoek.

Kans op terugvordering

De verstrekte subsidie dient te worden teruggevorderd indien niet voldaan wordt aan de vereisten voor toekenning van de subsidie. De kans op terugvordering door constatering van fouten of wijzigingen in de aanvraag is beperkt.

In het geval we overcompenseren (indien er subsidiegeld achterblijft bij de zorgaanbieder, in plaats van dat dit geheel opgaat aan de bonus en verschuldigde loonbelasting) bestaat het risico op onrechtmatige staatssteun. Als de Europese Commissie of de (Europese of Nederlandse) rechter oordeelt dat hier sprake van is moeten we verplicht de steun (de overcompensatie) terugvorderen. Bij de grotere aanvragen (groter dan € 125.000) kunnen we vrijwel geheel uitsluiten dat hier sprake van is. Bij de kleinere aanvragen gaan we af op verklaringen van bestuurders en hebben we minder zicht op de feitelijke situatie bij de controle. Toch achten we de kans op terugvordering vanwege staatssteun beperkt omdat:

- In de communicatie en de aanvraagprocedure meermaals gewezen zal worden op het risico op staatssteun wanneer er overcompensatie ontstaat;
- Er een verklaring van het bestuur afgegeven dient te worden waarin mede wordt verklaard dat hier geen sprake van is; en
- We niet verwachten dat er een procedure voor de rechter, of klachtprocedure tot stand komt n.a.v. deze regeling.

Hoe groot is de kans op onrechtmatigheden op de begroting?

Beperkt. We houden de eisen in de regeling beperkt. Daarbij ontvangen we bij aanvraag een (bestuurs)verklaring en bij vaststelling een accountantsverklaring bij uitgaven > 125.000 euro en bij aanvragen onder dit bedrag een verklaring omtrent de kosten, eventueel in combinatie met een steekproef op kleinere uitgaven.

Wat zijn de uitvoeringskosten en wat is de benodigde bemensing voor DUS-I?

Het betreft een eerste raming van DUS-I. De offerte wordt verwacht.

	Scenario 1a
Geschat uitvoeringsbudget bij 10000 aanvragen	(10)(2b)
Geschat uitvoeringsbudget bij 25000 aanvragen	

Scenario 1b: Eerst verlenen, dan vaststellen – met een handreiking en een nader ingeperkt bereik

Hoe ziet de regeling eruit?

Vergelijkbaar met scenario 1a, maar dan worden op basis van SBI-codes vooraf een aantal deelsectoren/beroepsgroepen, waar Corona evident juist tot minder werk heeft geleid, uitgesloten. Denk bijvoorbeeld aan (vrijgevestigde) tandartsen of psychotherapeuten, waarvan het evident is dat de praktijk tijdelijk gesloten is geweest of er minder patiënten of cliënten zijn behandeld.

Beoordelingscriteria

- SBI code + afwezigheid uitsluiting ervan (vooraf en achteraf)
- Inkomensgrens 2 keer modaal (vooraf en achteraf)
- Is de subsidie besteed aan de genoemde activiteiten (uitbetaling bonus aan medewerker – betaling eventueel verschuldigde loonbelasting)? (achteraf)

Generiek lijken de beoordelingscriteria dus op die van 1a, met als enige aanpassing dat er slechts een beperkt aantal SBI codes wordt toegelaten.

Controle op basis van:

- Vooraf:
verklaring bestuurder
check op SBI code
- Achteraf:
*Subsidies ≤ 125.000 : accountantsverklaring
*Subsidies ≥ 125.000: verklaring omtrent de kosten
* Specifiek voor subsidies onder de € 25.000 geldt dat deze ambtshalve worden vastgesteld.

Politieke haalbaarheid

Zie scenario 1a.

Wordt aan de toezegging van een 'definitie' voldaan?

Vergelijkbaar met 1a, maar iets meer definitie omdat bepaalde zorginstellingen in principe uitgesloten zijn van de regeling.

Zijn de administratieve lasten voor de werkgever laag?

Zie scenario 1a.

Hoe groot is de kans dat zorgmedewerkers buiten de boot vallen?

Groter dan bij scenario 1a, want je definieert een aantal doelgroepen van zorgaanbieders. Onbewust kunnen er dan medewerkers buiten de boot vallen, die binnen deze groepen vallen, maar zich wel extra hebben ingespannen ten tijde van COVID-19.

Denk aan instellingspsychologen of –fysiotherapeuten.

Hoe groot is de kans dat het geld ook gaat naar zorgmedewerkers die zich niet extra hebben ingespannen ten tijde van de COVID-19 uitbraak?

Wat minder groot dan onder 1a omdat een aantal van deze categorieën op voorhand al wordt uitgesloten.

Is er een risico op staatssteun?

Zie scenario 1a.

Is de subsidieregeling eenvoudig (snel) op te stellen?

Ja.

Is de subsidieregeling op korte termijn uitvoerbaar door DUS-I?

Zie scenario 1a.

Is hier de ja, mits of nee, tenzij clause van toepassing?

Gelijk aan 1a

Hoe groot is de kans dat we binnen budget blijven?

De kans hierop is groter dan onder 1a, omdat de potentiële doelgroep kleiner is en je controleert op SBI codes.

Hoe groot is het risico op oneigenlijk gebruik?

Zie scenario 1a.

Kans op terugvordering

Idem aan variant 1a.

Hoe groot is de kans op onrechtmatigheden op de begroting?

Zie scenario 1a.

Wat zijn de uitvoeringskosten en wat is de benodigde bemensing voor DUS-I?

Het betreft een eerste raming van DUS-I. De offerte wordt verwacht.

	Scenario 1b
Geschat uitvoeringsbudget bij 10000 aanvragen	(10)(2b)
Geschat uitvoeringsbudget bij 25000 aanvragen	

Scenario 1c: Verlenen en vaststellen o.b.v. limitatieve lijst en een hardheidsclausule

Hoe ziet de regeling eruit?

Vergelijkbaar met scenario 1a, met als verschil het vormen van een limitatieve lijst aan functies/beroepen die wel dan wel niet in aanmerking komen voor de regeling.

Enkel voor zorgmedewerkers en ondersteunend personeel opgenomen in de lijst onder de categorie 'wel bonus' is het aanvragen van een bonus mogelijk.

Om toch rekening te houden met uitzonderingsgevallen/bijzondere situaties en ter voorkoming vorenstaande, kan een hardheidsclausule worden ingevoegd in de regeling. Dit heeft wel gevolgen voor de uitvoeringslasten en voor bezwaar en beroep.

Beoordelingscriteria

We toetsen:

- Sbi code (vooraf en achteraf)
- Limitatieve lijst functies (vooraf en achteraf)
- Inkomensgrens 2 keer modaal (vooraf en achteraf)
- Is de subsidie besteed aan de genoemde activiteiten (uitbetaling bonus aan medewerker _ betaling eventueel verschuldigde loonbelasting)? (achteraf)

Controle op basis van:

- Vooraf:
 - verklaring bestuurder
 - check op SBI code
 - Vallen de functies binnen de lijst?
 - Evt: aanvullende info voor hardheidsclausule
- Achteraf:
 - *Subsidies $\leq$ 125.000 : accountantsverklaring
 - *Subsidies $\geq$ 125.000: verklaring omtrent de kosten
 - * Specifiek voor subsidies onder de € 25.000 geldt dat deze ambtshalve worden vastgesteld.

Politieke haalbaarheid

Er wordt deels aan de toezegging voldaan dat er een 'definitie' komt, maar meer dan onder scenario 1a en 1b. De regeling is minder breed geformuleerd dan bij scenario 1a en 1b, want er is een checklijst opgesteld voor de zorgaanbieder (werkgever). Zie hieronder.

Hoewel het opstellen van een limitatieve lijst tegemoet komt aan de wens van de werkgeversorganisaties omdat er minder selectie door de zorgaanbieder wordt toegepast, is de kans groot dat niet alle functies/beroepen zijn opgenomen in de lijst en hierdoor zorgmedewerkers mogelijk (onterecht) buiten de boot vallen.

Wordt aan de toezegging van een 'definitie' voldaan?

Deels. In de regeling zal geen definitie worden opgenomen, maar met vormen van een limitatieve lijst is wel evident welke functionarissen/beroepsbeoefenaren in beginsel in aanmerking komen.

De zorgaanbieder, als aanvrager van de bonus, zal nog steeds moeten bepalen welke werknemers dan wel ZZP'ers ingezet door de zorgaanbieder ten tijde van de COVID-19 crisisperiode, extra inzet/inspanning hebben gepleegd.

Het criterium voor het uitsluiten van beroepsgroepen/functies is dat men zich evident niet harder heeft ingespannen ten tijde van de COVID-19 crisisperiode, bijvoorbeeld als gevolg minder zorg en

dienstverlening voor patiënten of cliënten of zelfs het tijdelijk stoppen van werkzaamheden, dan wel functionarissen/beroepsbeoefenaren die meer dan twee keer modaal verdienen.

Zijn de administratieve lasten voor de werkgever laag?

Ja, maar hoger dan bij 1a of 1b. Als aanvullend vereiste zullen de werkgevers moeten aantonen dat de medewerker binnen de bepaalde functiegroep valt.

Hoe groot is de kans dat zorgmedewerkers buiten de boot vallen?

Groter dan bij scenario 1a en 1b.

Zonder hardheidsclausule is het onvermijdelijk dat er mensen buiten de boot vallen.

Het is lastig een uitputtende lijst op te stellen van functies/beroepen die in aanmerking komen voor de subsidie.

Er zijn tot nu toe honderden unieke functienamen geregistreerd in de sector zorg en welzijn. Het is bekend dat in de sector op instellingsniveau met regelmaat nieuwe unieke functies/functienamen worden gecreëerd. Hier is geen zicht op. Daarnaast heeft de informele consultatie bij een aantal werkgevers uit de sector het beeld bevestigd dat het om die reden zeer lastig is een limitatieve lijst op te stellen en zelfs wordt afgeraden.

Ook met een hardheidsclausule bestaat het risico dat zorgmedewerkers buiten de boot vallen, al is dit uiteraard aanzienlijk kleiner.

Het risico is relatief groot dat zorgaanbieders geen bonus aanvragen voor zorgmedewerkers dan wel ondersteunend personeel terwijl zij wel als 'in aanmerking komend' zijn geoordeeld. Dit heeft te maken met de reële kans dat zorgaanbieders, die de bonus aanvragen, zich niet herkennen in de genoemde functies/beroepen in de lijst, als gevolg van een andere functienaam, en daardoor zorgmedewerkers en ondersteunend personeel buiten de boot vallen.

Ook bestaat de kans dat zorgprofessional dan wel ondersteunend personeel niet wordt opgenomen in de aanvraag door de zorgaanbieder, doordat de functie/het beroep opgenomen staat in de lijst 'niet in aanmerking'. Terwijl de betreffende zorgprofessional dan wel ondersteunend medewerker wel degelijk extra inzet heeft gepleegd ten tijde van de COVID-19 crisisperiode.

Om toch rekening te houden met uitzonderingsgevallen/bijzondere situaties en ter voorkoming vorenstaande, kan een hardheidsclausule worden ingevoegd in de regeling. Dit heeft wel gevolgen voor de uitvoeringslasten en voor bezwaar en beroep.

Hoe groot is de kans dat het geld ook gaat naar zorgmedewerkers die zich niet extra hebben ingespannen ten tijde van de COVID-19 uitbraak?

Minder groot dan bij scenario 1a of 1b. Het opstellen van een limitatieve lijst maakt dat de ruimte voor de zorgaanbieder minder groot is om personeel in loondienst dan wel ZZP'ers ingezet tijdens de genoemde periode op te geven. Men is gebonden aan de lijst (en de eventuele hardheidsclausule).

Is er een risico op staatssteun?

Hetzelfde als bij scenario 1a en 1b.

Is de subsidieregeling eenvoudig (snel) op te stellen?

De regeling als zodanig is relatief eenvoudig op te stellen. Een zo compleet mogelijke limitatieve lijst is arbeidsintensief.

Is de subsidieregeling op korte termijn uitvoerbaar door DUS-I?

Als de verlening op basis van een bestuursverklaring kan plaatsvinden en een steekproef (door een onafhankelijk derde uitvoeringsinstantie) voor kleinere instellingen waar geen accountantsverklaring benodigd is, dan is het uitvoerbaar op korte termijn.

De accountant zal in de verklaring behoren op te nemen of de functionarissen/beroepsbeoefenaren opgegeven door de zorgaanbieder en niet overeenkomend met de limitatieve lijst, terecht zijn opgegeven. Dit geldt voor zorgaanbieders die een subsidie ontvangen boven het grensbedrag van 125.000 euro. Voor de instellingen die een kleiner bedrag aan subsidie aanvragen, zal een verklaring omtrent kosten moeten worden afgegeven. Op die groep zal de steekproef van toepassing zijn.

Nog steeds is het aan de zorgaanbieder om te bepalen wie zich extra heeft ingespannen binnen de genoemde functies/beroepen en geldt, net als bij scenario 1a.

Het toepassen van een hardheidsclausule is *niet* op korte termijn uitvoerbaar voor DUS-I. Een hardheidsclausule vereist een individuele beoordeling van alle gevallen die daaronder worden aangemeld. Dat is zeer arbeidsintensief en kan niet op korte termijn door DUS-I worden gerealiseerd.

Is hier de ja, mits of nee, tenzij clausule van toepassing?

Ja, indien gekozen wordt voor optie met hardheidsclausule.

Hoe groot is de kans dat we binnen budget blijven?

De kans dat het budget wordt overschreden is kleiner dan bij 1a en 1b. De ruimte voor de zorgaanbieder tot het aanvragen van de bonus is gebaseerd op de beschikbare limitatieve lijst.

Is hier de ja, mits of nee, tenzij clausule van toepassing?

Ja. Het opnemen van een dergelijke clausule in dit scenario impliceert een criteriumstelling. Dat betekent een controle achteraf. Een dergelijke controle is niet uitvoerbaar voor DUS-I (op korte dan wel lange termijn).

Hoe groot is het risico op oneigenlijk gebruik?

Vergelijkbaar met scenario 1a en 1b. Het risico wordt wel minder groot omdat bepaalde beroepen/functies zijn uitgesloten.

Kans op terugvordering

Idem aan 1a.

Hoe groot is de kans op onrechtmatigheden op de begroting?

Vergelijkbaar met 1a.

Wat zijn de uitvoeringskosten en wat is de benodigde bemensing voor DUS-I?

Het betreft een eerste raming van DUS-I. De offerte wordt verwacht.

	Scenario 1c
Geschat uitvoeringsbudget bij 10000 aanvragen	(10)(2e)
Geschat uitvoeringsbudget bij 25000 aanvragen	

Scenario 1d: Verlenen naar rato aantal medewerkers met budgettaire zekerheid

Hoe ziet de regeling eruit?

Zie 1a en 1b, maar met als aanvulling dat er per zorginstelling een *maximumbedrag* wordt ingesteld wat ze kunnen aanvragen. Dat maximumbedrag wordt vastgesteld naar rato verdeling plaatsvindt op regioniveau.

Het budget van (10)/(2b) is het uitgangspunt. Dit wordt naar rato verdeeld over de werkgevers. Hierbij kan desgewenst gedifferentieerd worden naar branche en/of regio. Er kan bijvoorbeeld een toeslag van 20% worden opgenomen voor bepaalde veiligheidsregio's met een hoog aantal besmettingen, of een toeslag voor een bepaald type instellingen (bijv. verpleegzorg). Zo kan een verpleeginstelling in Brabant er bijvoorbeeld op uitkomen dat zij aan 90% van hun medewerkers een bonus kunnen uitkeren, en een huisarts in Groningen op een percentage van 20%. Dit zijn hypothetische voorbeelden. Een dergelijke rato verdeling zal nog nader door de projectgroep moeten worden uitgewerkt.

Gemiddeld gezien kan van de ongeveer 1,25 mln. medewerkers uit de al ingeperkte doelgroep ruim 65% in aanmerking komen voor de bonus. Bij de subsidieaanvraag geven werkgevers het aantal werknemers op en de subsidie die ze ontvangen wordt dan berekend door de som 'aantal medewerkers * 0,65 * 1.000'.

In principe geldt nog steeds dat alleen medewerkers die zich extra hebben ingespannen alleen een bonus dienen te krijgen. De zorginstellingen kunnen dus ook minder uitgeven dan het maximumbedrag.

Indien de zorginstelling van mening is dat er meer medewerkers/ZZP'ers in aanmerking komen voor de bonus dan de naar rato verdeling toelaat, dan kunnen zij zorgaanbieder zelf uiteraard het verschil aanvullen. Dit wordt niet aanvullend gesubsidieerd vanuit VWS.

Beoordelingscriteria

We toetsen:

- Sbi code (vooraf en achteraf)
- Welke naar rato verdeling van toepassing is (vooraf en achteraf)
- Inkomensgrens 2 keer modaal (vooraf en achteraf)
- Is de subsidie besteed aan de genoemde activiteiten (uitbetaling bonus aan medewerker _ betaling eventueel verschuldigde loonbelasting)? (achteraf)

Controle op basis van:

- Vooraf:
verklaring bestuurder
Vinkjes voor type zorginstelling en regio
Vallen de functies binnen de lijst?
- Achteraf:
*Subsidies $\leq$ 125.000 : accountantsverklaring
*Subsidies $\geq$ 125.000: verklaring omtrent de kosten
* Specifiek voor subsidies onder de € 25.000 geldt dat deze ambtshalve worden vastgesteld.

Politieke haalbaarheid

Risico dat medewerkers onterecht wel/geen bonus krijgen is bij werken met gemiddelden groot. Dit beperkt de haalbaarheid aanzienlijk.

Het zelf moeten bijplussen door de werkgever, indien er in diens beleving meer medewerkers/ZZP'ers in aanmerking komen dan is toegekend, is politiek gezien niet wenselijk.

De toezegging dat er een 'definitie' van de functies/beroepen komt, wordt niet nagekomen. De kans op onvrede in het werkveld is daarom groot.

Wordt aan de toezegging van een 'definitie' voldaan?

Nee.

Zij de administratieve lasten voor de werkgever laag?

Ja. De drempel voor een aanvraag is in beginsel lager dan 1a, omdat er niet direct hoeft te worden bepaald voor welke werknemer het geld nodig is om het voorschot te verkrijgen. Achteraf zal er, net als bij 1a, gecontroleerd worden of het geld daadwerkelijk aan medewerkers is verstrekt.

Hoe groot is de kans dat zorgmedewerkers buiten de boot vallen?

Dat er zorgmedewerkers buiten de boot vallen is in deze variant bijna onvermijdelijk. Hoe nauwer de naar rato percentages aansluiten bij de praktijk en hoe ruimer ze genomen worden, hoe groter de kans dat dit uit te sluiten is.

Hoe groot is de kans dat het geld ook gaat naar zorgmedewerkers die zich niet extra hebben ingespannen ten tijde van de COVID-19 uitbraak?

Er is een redelijk risico dat zorgmedewerkers geld krijgen terwijl zij zich niet extra hebben ingespannen ten tijde van de COVID-19 uitbraak. Als de zorginstellingen meer geld krijgen dan er hardwerkende medewerkers zijn, zullen zij ook andere medewerkers een bonus verstrekken.

Is er een risico op staatssteun?

Zie scenario 1a. **Is de subsidieregeling eenvoudig (snel) op te stellen?**

Ja, de regeling zelf wel, maar de lijst t.b.v. de naar rato verdeling niet.

Is de subsidieregeling op korte termijn uitvoerbaar door DUS-I?

Ja. Echter, voordat de regeling daadwerkelijk kan worden uitgevoerd zal een lijst met percentages moeten worden opgesteld. Dit kost veel tijd, waardoor niet op korte termijn met de uitvoering kan worden gestart.

Is hier de ja, mits of nee, tenzij clause van toepassing?

Nee.

Hoe groot is de kans dat we binnen budget blijven?

100%

Hoe groot is het risico op oneigenlijk gebruik?

Het risico wordt ingedamd op financiële gronden doordat er vooraf een verdeling wordt gemaakt door de overheid. Oneigenlijk gebruik/misbruik is echter niet op persoonsniveau te controleren.

Er wordt wel vastgesteld achteraf en gecontroleerd of het aangevraagde bedrag is besteed aan zorgprofessionals, en niet is aangewend voor andere doeleinden.

Kans op terugvordering

Idem aan 1a.

Hoe groot is de kans op onrechtmatigheden op de begroting?

Gering, Omdat er naar rato wordt toegekend en niet naar de feitelijke situatie bij de zorgaanbieder wordt gekeken.

Wat zijn de uitvoeringskosten en wat is de benodigde bemensing voor DUS-I?

Het betreft een eerste raming van DUS-I. De offerte wordt verwacht.

	Scenario 1d	
Geschat uitvoeringsbudget bij 10000 aanvragen	(10)(2b)	
Geschat uitvoeringsbudget bij 25000 aanvragen		

Scenario 1e: Werkgever schiet voor – directe vaststelling achteraf

Hoe ziet de regeling eruit?

De regeling kan er vergelijkbaar uitzien als optie 1a, 1b of 1c, met als verschil dat er niet eerst een verleningsmoment zit, maar dat alle subsidies direct achteraf worden vastgesteld. De werkgever schiet dan zelf de bonus voor. Het loket voor aanvraag van subsidie is bij deze variant langer open, dan bij de overige varianten omdat zorgaanbieders pas subsidie kunnen aanvragen, nadat de bonus is voorgeschoten.

De regeling kan al snel in werking treden, maar vaststelling kan bij grote instellingen (als gevolg van de te ontvangen accountantsverklaring om onrechtmatigheid te voorkomen) pas relatief laat worden gedaan.

Beoordelingscriteria

We toetsen (alleen achteraf):

- SBI code
- Inkomensgrens 2 keer modaal
- Is de subsidie besteed aan de genoemde activiteiten (uitbetaling bonus aan medewerker – betaling eventueel verschuldigde loonbelasting)? (achteraf)
- Vaststelling achteraf: dus op basis van zelf voorschieten door sector

Controle op basis van:

- Achteraf:
Verklaring bestuurder
*Subsidies $\leq$ 125.000 : accountantsverklaring
*Subsidies $\geq$ 125.000: verklaring omtrent de kosten
* Specifiek voor subsidies onder de € 25.000 geldt dat deze ambtshalve worden vastgesteld.

Politieke haalbaarheid

Niet. Sector moet bonus voorschieten en dat lijkt niet haalbaar.

Wordt aan de toezegging van een 'definitie' voldaan?

Afhankelijk van keuze tussen 1a, 1b en 1c.

Zijn de administratieve lasten voor de werkgever laag?

Afhankelijk van keuze tussen 1a, 1b en 1c, maar in principe lager, omdat er maar één verantwoordingsmoment geldt ipv twee (verlenen en dan vaststellen).

Hoe groot is de kans dat zorgmedewerkers buiten de boot vallen?

Afhankelijk van keuze tussen 1a, 1b en 1c.

Bij dit scenario geldt wel de mogelijkheid dat werkgevers vanwege onzekerheid minder aanvragen doen en er meer medewerkers buiten de boot vallen. Ook kan zich de situatie voordoen dat de werkgever onvoldoende financiële reserves heeft om de bonus voor te schieten en om die reden een aanvraag achterwege laat. In principe wordt dus kans dus *iets groter* geacht dat medewerkers buiten de boot vallen.

Hoe groot is de kans dat het geld gaat naar zorgmedewerkers die zich niet hebben ingespannen ten tijde van de COVID-19 uitbraak?

Afhankelijk van keuze tussen 1a, 1b en 1c.

Bij dit scenario geldt wel de mogelijkheid dat werkgevers vanwege onzekerheid dan wel onvoldoende financiële reserves om te kunnen voorschieten minder aanvragen doen en er minder

medewerkers onterecht een bonus krijgen. In principe wordt dus kans dus *iets kleiner* geacht dat medewerkers onterecht geld ontvangen.

Is er een risico op staatssteun?

Gelijk aan scenario 1a, 1b en 1c. Dit hangt samen met het risico op oneigenlijk gebruik/misbruik. Zie hieronder.

Is de subsidieregeling eenvoudig (snel) op te stellen?

Ja, in beginsel wel maar afhankelijk van keuze tussen 1a, 1b en 1c.

Is de subsidieregeling op korte termijn uitvoerbaar door DUS-I?

Ja, deze versie van een regeling is, na scenario 3, het best uitvoerbaar.

Is hier de ja, mits of nee, tenzij clause van toepassing?

Afhankelijk van keuze tussen 1a, 1b en 1c.

Hoe groot is de kans dat we binnen budget blijven?

Afhankelijk van keuze tussen 1a, 1b en 1c.

In het algemeen wordt de kans iets groter geacht dat we binnen budget blijven dan bij voornoemde scenario's omdat niet iedereen kan/zal voorschieten.

Hoe groot is het risico op oneigenlijk gebruik?

Afhankelijk van keuze tussen 1a, 1b en 1c.

Doordat de verantwoordingseisen hetzelfde zijn als bij scenario 1a (immers achteraf en voorzien van een accountantsverklaring cq. Verklaring van gemaakte korten is het risico vergelijkbaar en misschien wel iets kleiner dan bij scenario 1a, omdat voorschieten en daaraan gekoppelde onzekerheid over of voor voorschot wordt gecompenseerd waarschijnlijk leidt tot behoudender uitkeren.

Kans op terugvordering

Klein. Bij directe vaststelling kan direct worden gekeken of aan de voorwaarden wordt voldaan. Terugvordering hoeft dan niet meer, tenzij later wordt geconstateerd dat er is gefraudeerd, dat is zeldzaam.

Hoe groot is de kans op onrechtmatigheden op de begroting?

Vergelijkbaar met scenario's 1a, 1b en 1c.

Wat zijn de uitvoeringskosten en wat is de benodigde bemensing voor DUS-I?

Het betreft een eerste raming van DUS-I. De offerte wordt verwacht.

	Scenario 1e
Geschat uitvoeringsbudget bij 10000 aanvragen	(10)/(2b)
Geschat uitvoeringsbudget bij 25000 aanvragen	

Scenario 2: een zwaardere regeling – meer kaders en controle

Hoe ziet de regeling eruit?

- Alle zorgaanbieders waarvan de zorginstelling een SBI-code heeft met peildatum 1 maart 2020, kunnen subsidie aanvragen voor hun werknemers.
- VWS stelt criteria vast op grond waarvan wordt beoordeeld of de betreffende medewerkers in aanmerking komen voor subsidie. Het gaat dan om duidelijke criteria zoals is er sprake geweest van extra inzet gedurende de COVID-19 periode (in uren).
- Onder andere wordt beoordeeld op functie, inkomen en op daadwerkelijke inspanning ten tijde van de uitbraak van de COVID-19 crisisperiode.
- In oktober zal het aanvraagloket voor werkgevers geopend worden. Zij krijgen bij de verlening meteen het benodigde voorschot om subsidie uit te betalen.
- De subsidie wordt aangevraagd voor twee onderdelen: 1. Het benodigde bonusbedrag (hoogte bonus X aantal medewerkers dat volgens de werkgever voor de bonus in aanmerking komt) en 2. het benodigde bedrag aan verschuldigde loonbelasting om de bonus met toepassing van eindheffingssystematiek (lees: netto uitkering) te kunnen uitkeren.
- Er wordt *geen* subsidieplafond van € 10.000 opgenomen in de regeling.
- VWS laat een onafhankelijk derde uitvoeringsinstantie inhoudelijk controleren: klopt het dat de medewerker inderdaad binnen de functieomschrijving valt en voldoet aan de vastgestelde criteria die moeten aantonen dat de medewerker in verband met corona extra inzet heeft gepleegd of onder dussdanige omstandigheden heeft moeten werken dat een bonus gerechtvaardigd is.
- Er komt een hardheidsclausule in de regeling, waarbij de zorginstellingen de mogelijkheid krijgen om ook voor medewerkers die buiten de criteria vallen subsidie aan te vragen.
- Achteraf wordt de subsidie vastgesteld, waarbij controle plaatsvindt over de uitgaven. Bij de hogere subsidies (va € 125.000) is een accountantsverklaring vereist, bij lagere subsidies een verklaring over de vastgestelde kosten.
- Achteraf wordt gecontroleerd of de ontvangen subsidie volledig is benut om bonussen te verstrekken aan de medewerkers die hiervoor in aanmerking komen.

Beoordelingscriteria

We toetsen:

- Criteria voor vaststelling (bijvoorbeeld functie, inkomen en daadwerkelijke inspanning tijdens COVID-19 periode) (vooraf en achteraf)
- SBI code
- Is de subsidie besteed aan de genoemde activiteiten (uitbetaling bonus aan medewerker _ betaling eventueel verschuldigde loonbelasting)? (achteraf)

Controle op basis van:

- Vooraf
verklaring bestuurder
SBI code
- Achteraf:
*Subsidies ≤ 125.000 : accountantsverklaring
*Subsidies ≥ 125.000: verklaring omtrent de kosten
* Specifiek voor subsidies onder de € 25.000 geldt dat deze ambtshalve worden vastgesteld.

Politieke haalbaarheid

In dit scenario wordt voldaan aan de toezegging dat er 'een definitie' komt voor de werkgevers. Er wordt ook zo veel mogelijk door VWS gecontroleerd of de werknemers aan de definitie voldoen (ipv door de zorgaanbieder).

Anderzijds wordt er niet voldaan aan de toezegging om de administratieve lasten laag te houden. Deze zijn voor de zorgaanbieder in het huidige scenario het grootste. Er bestaat een reële kans dat zorgaanbieders besluiten de aanvraag niet te doen i.v.m. de grote bewijslast.

Ook de kans dat er medewerkers buiten de boot vallen is bij dit scenario het grootst.

Wordt aan de toezegging van een 'definitie' voldaan?

Ja.

Zij de administratieve lasten voor de werkgever laag?

Nee, de werkgevers moeten behoorlijk wat gegevens aanleveren om aan te tonen dat de werkgevers binnen de definitie vallen.

Hoe groot is de kans dat zorgmedewerkers buiten de boot vallen?

Groter dan bij 1c. De criteria zijn strikter, dus de kans is groter dat iemand in beginsel buiten de boot valt. Omdat we de 'extra inspanning' ook moeten definiëren, zal het ook voorkomen dat medewerkers daar net buiten vallen (stel we stellen als voorwaarde dat er 50 u extra gewerkt moet zijn, zal er altijd een medewerker tussen zitten die net 49 uur heeft gewerkt).

Hoewel een zorginstelling een medewerker voor een bonus kan aanmelden die buiten de criteria valt, zit daar toch een zekere drempel op, zie 1c.

Hoe groot is de kans dat het geld gaat naar zorgmedewerkers die zich niet hebben ingespannen ten tijde van de COVID-19 uitbraak?

Klein.

Is er een risico op staatssteun?

Door controle van de kosten achteraf kunnen we dit risico juridisch uitsluiten.

Is de subsidieregeling eenvoudig (snel) op te stellen?

Nee, het wordt nog lastig om deze criteria te formuleren. Helemaal sluitend zullen de criteria nooit worden, maar om de criteria zo goed mogelijk op te stellen is tijd nodig. Er moet namelijk informatie worden verzameld die kan leiden tot zo goed mogelijk sluitende criteria.

Is de subsidieregeling op korte termijn uitvoerbaar door DUS-I?

Nee, dit scenario is niet op korte termijn uit te voeren.

Is hier de ja, mits of nee, tenzij clause van toepassing?

Ja.

Hoe groot is de kans dat we binnen budget blijven?

Kleiner dan bij 1d, maar groter dan bij alle overige scenario's.

Hoe groot is het risico op oneigenlijk gebruik?

De kans op oneigenlijk gebruik is relatief klein wanneer er een sluitende set aan normen kan worden geformuleerd waarop kan worden gecontroleerd.

Kans op terugvordering

Idem aan 1a, 1b en 1c.

Hoe groot is de kans op onrechtmatigheden op de begroting?

De kans is bij scenario 2 het meest beperkt.

Wat zijn de uitvoeringskosten en wat is de benodigde bemensing voor DUS-I?

Het betreft een eerste raming van DUS-I. De offerte wordt verwacht.

	Scenario 2
Geschat uitvoeringsbudget bij 10000 aanvragen	(10)(2b)
Geschat uitvoeringsbudget bij 25000 aanvragen	

Scenario 3: een zwaardere regeling - met minder controle

Hoe ziet de regeling eruit?

De regeling geeft wel scherpe afbakeningscriteria mee, zoals onder scenario 2, maar er wordt achteraf niet daadwerkelijk gecontroleerd of hieraan wordt voldaan.

Beoordelingscriteria

We toetsen:

- Alleen toetsing vooraf: Criteria voor vaststelling (functie, inkomen en daadwerkelijke inspanning tijdens COVID-19 crisisperiode)
- 1. Het benodigde bonusbedrag (hoogte bonus X aantal medewerkers dat volgens de werkgever voor de bonus in aanmerking komt) en 2. het benodigde bedrag aan verschuldigde loonbelasting om de bonus met toepassing van eindheffingssystematiek (lees: netto uitkering) te kunnen uitkeren.

Controle op basis van:

- Alleen vooraf verklaring bestuurder

Politieke haalbaarheid

Slecht. Deze variant is strijdig met rijksbrede afspraken over subsidiebeheer. Er is dus akkoord van Financiën nodig. De kans op akkoord lijkt vrij klein. De vraag reist of deze vorm van subsidie kan worden geclassificeerd als schenking. Het is per definitie dan geen subsidie meer. Dit betekent ook dat de overheid hierdoor belastingplichtig is als het als schenking wordt geclassificeerd.

Er is slechts een klein risico op verplichte terugvordering. Indien de rechter of de commissie dit oordeelt. Daarbij zijn frauderisico's groot, wat politieke risico's met zich meebrengt bij de uitvoering van de regeling.

Wordt aan de toezegging van een 'definitie' voldaan?

Ja.

Zij de administratieve lasten voor de werkgever laag?

Ja, er wordt immers niet gecontroleerd.

Hoe groot is de kans dat zorgmedewerkers buiten de boot vallen?

Beperkt, doordat er niet gecontroleerd wordt is er een prikkel om ruimhartig aan te vragen.

Hoe groot is de kans dat het geld gaat naar zorgmedewerkers die zich niet hebben ingespannen ten tijde van de COVID-19 uitbraak?

Groot, doordat er niet gecontroleerd wordt, is er een prikkel om ruimhartiger aan te vragen dan op basis van de gestelde criteria op zijn plaats is.

Is er een risico op staatssteun?

Ja, zonder controle kunnen we niet beoordelen of er sprake is van staatssteun. Als er een besluit van de EU COM volgt dat er sprake is van staatssteun, of een uitspraak van een rechterlijke instantie, moeten we het geld bij de werkgevers terugvorderen.

Is de subsidieregeling eenvoudig (snel) op te stellen?

Ja, dat kan redelijk snel.

Is de subsidieregeling op korte termijn uitvoerbaar door DUS-I?

Ja, deze versie is het best uitvoerbaar voor DUS-I.

Is hier de ja, mits of nee, tenzij clause van toepassing?

Nee.

Hoe groot is de kans dat we binnen budget blijven?

Afhankelijk van hoe je dit inricht, maar door gebrek aan controle is er een prikkel tot over aanvragen en daarmee tot uitkomen boven ingeschatte aantal van 800.000.

Hoe groot is het risico op oneigenlijk gebruik?

Het risico op oneigenlijk gebruik is zeer groot bij dit scenario.

Kans op terugvordering

De kans op terugvordering door VWS door constatering van fouten in de aanvraag is klein, daar controleren we immers niet op.

Wel bestaat de kans dat we, in het geval van staatssteun, door de Europese Commissie of de (Europese of Nederlandse) rechter verplicht worden om het bedrag terug te vorderen omdat er sprake is van staatssteun. Het risico op staatssteun is groter dan bij alle andere scenario's. De kans op een procedure bij de EU COM of de rechter.

Deze kans is beperkt tot de situatie waarin de verstrekte subsidie wordt aangemerkt als staatssteun door de rechter of de Europese Commissie. Van terugvordering doordat niet aan de criteria wordt voldaan is immers geen sprake, nu er achteraf niet wordt gecontroleerd.

Hoe groot is de kans op onrechtmatigheden op de begroting?

Vrijwel zeker aanwezig voor het gehele bedrag.

Wat zijn de uitvoeringskosten en wat is de benodigde bemensing voor DUS-I?

Het betreft een eerste raming van DUS-I. De offerte wordt verwacht.

	Scenario 3
Geschat uitvoeringsbudget bij 10000 aanvragen	(10)(2b)
Geschat uitvoeringsbudget bij 25000 aanvragen	