

Advocatendossier 13 Geld!

Geld!

In Nederland bestaat misschien nog maar één taboe en dat is spreken over geld. Dat lijkt althans de conclusie wanneer je 'het slijk der aarde' en the root of all evil ter sprake brengt, want de uitroepen van misnoegen zijn veelal niet van de lucht. Praten over de waarde (maar dus niet de opbrengst) van je huis kan nog nèt, maar de hoogte van je salaris, dat is een ander verhaal. Geld is nu eenmaal niet chic.

In Angelsaksische landen is men wat minder bleu waar het openheid over persoonlijke financiële zaken betreft. Zo worden in Britse advocatenbladen met de regelmaat van de klok lijsten gepubliceerd met daarop salarissen van partners. En door de komst van buitenlandse kantoren naar Nederland, vliegen de miljoenen ons hier tegenwoordig ook om de oren.

Openheid is op zich prima en werkt veelal verhelderend. Het is echter te betreuren dat dergelijke media-aandacht voor mega-salarissen in de beroepsgroep niet bijdraagt aan een juist imago van de advocatuur. Rechtszoekenden krijgen een vertekend beeld en realiseren zich vaak niet dat het met de meeste advocatensalarissen wel meevalt. Het gemiddelde uurloon van de Nederlandse advocaat bedroeg in 1998 f 218 (inclusief kantoorkosten), aanzienlijk minder dan dat van notarissen (f 426), deurwaarders (f 403) en octrooigemachtigden (f 583). (1)

Is geld verdienen tegenwoordig belangrijker geworden dan de roeping om mensen te helpen? Hoe nobel is het Nobile Officium nog? Wij denken heel nobel. Dit AdvocatenDossier behandelt allerlei financiële aspecten van de advocatenpraktijk. Niet omdat die in het werk het allerbelangrijkst zijn, maar gewoon omdat ze bij de realiteit van alledag horen.

Vera de Leeuw

November 1999

Noot

1. Bron: EIM-rapport over rechtskundige diensten 1999

Tarieven en inkomens

Wat financiële houvast om mee te beginnen. Hieronder gegevens over de tarieven die advocaten hanteren en over de inkomens die ze daarmee verdienen. Graag hadden we in plaats van gemiddelden namen van kantoren en personen met daarbij horende cijfers genoemd, maar dat bleek niet haalbaar.

Uurtarieven

(middel)groot kantoor in de regio: van f 125 tot f 400

(middel)groot kantoor in de Randstad: f 175 tot f 450

groot kantoor in de Randstad: van f 250 tot f 1000

Gemiddeld uurtarief in Nederland (volgens rapport EIM): f 218

Inkomens zelfstandige beroepsbeoefenaars (per jaar)

(middel)groot kantoor in de regio: winst(aandeel) van f 75.000 tot f 350.000

(middel)groot kantoor in de Randstad: winst(aandeel) van f 125.000 tot f 450.000

groot kantoor in de Randstad: winst(aandeel) van f 350.000 tot f 3.500.000

(middel)groot kantoor met een substantiele sociale praktijk: f 50.000 tot f 150.000

Inkomens advocaat-medewerkers

(middel)groot kantoor in de regio: salaris van f 65.000 tot f 100.000

(middel)groot kantoor in de Randstad: salaris van f 75.000 tot f 120.000

groot kantoor in de Randstad: salaris van f 75.000 tot f 175.000

Het medewerkerschap komt in de sociale praktijk (vrijwel) niet voor.

Inkomens advocaat-stagiaires

(middel)groot kantoor in de regio: richtlijnsalaris Orde van Advocaten tot f 60.000

(middel)groot kantoor in de Randstad: richtlijnsalaris Orde van Advocaten tot f 75.000

groot kantoor in de Randstad: salaris van f 60.000 tot f 85.000

In de sociale praktijk wordt weinig met stagiaires-werknemers gewerkt.

Inkomens secretaresses

(middel)groot kantoor in de regio: van minimumloon tot f 50.000

(middel)groot (al dan niet sociaal) kantoor in de Randstad: van minimumloon tot f 75.000

groot kantoor in de Randstad: salaris van f 45.000 tot f 85.000

Verdeling inkomens

Inkomen lager dan f 70.000: 1945 advocaten (ca. 19%)

Inkomen tussen f 70.000 tot f 120.000: 2187 advocaten (ca. 21%)

Inkomen boven f 120.000: 3141 advocaten (ca. 31 %).

Geen gegevens bekend op basis van deze indeling van: de 2880 stagiaires (ca. 28%); de 77 advocaten die 70 jaar of ouder zijn en langer dan 20 jaar advocaat zijn (0,8%).

(Gegevens ontleend aan de categorie-indeling 1998 van de Orde van Advocaten)

Sociale kantoren

In mei 1999 heeft PricewaterhouseCoopers een onderzoek gedaan naar het financiële reilen en zeilen van vijf Rotterdamse sociale kantoren, die hun omzet voornamelijk realiseren in de PD-sector. Dit naar aanleiding van het verschijnen van het rapport van de Commissie Maan (over de herijking van de toevoegingsvergoedingen) en de daarop gebaseerde voornemens van de staatssecretaris.

Enkele conclusies:

- absoluut en relatief inkomen is laag;

- de kosten zijn relatief laag in vergelijking met de landelijke cijfers;
- de afgelopen jaren is niet geïnvesteerd en nemen de kortlopende schulden toe;
- de omzet vertoont de laatste drie jaar een dalende tendens;
- de gemiddelde omzet per uur was in 1997 f 101 en in 1998 f 91 (de Commissie Maan kwam op f 121 per uur);
- gemiddeld uurtarief 1997 f 49 tot f 128 en in 1998 f 45 tot f 125;
- gemiddeld winstaandeel per fulltime compagnon in 1997 f 86.000 en in 1998 f 68.200;
- winstaandeel varieerde in 1997 van f 52.000 tot f 121.000 en in 1998 van f 46.000 tot f 88.000 per fulltime compagnon.

Advocaat en BV

Fiscale overwegingen domineren doorgaans de keuze

S.J.J. Wiersema en K.A. Breuker

Is het vrije beroep van advocaat te rijmen met de rechtsvorm van de BV?

Sinds 1971 kennen wij in Nederland de besloten vennootschap naast de naamloze vennootschap. De BV is in ons land ingevoerd op grond van de eerste richtlijn van de Europese Gemeenschap. Een succes. Het aantal opgerichte BV's is op dit moment vele malen groter dan het aantal NV's.

De BV wordt door de wet omschreven als een vennootschap met rechtspersoonlijkheid met een in aandelen verdeeld kapitaal, waarin ieder van de vennoten voor één of meer aandelen deelneemt. In de statuten van de vennootschap moeten de naam, de zetel en het doel van de vennootschap worden vermeld.

Het voornaamste kenmerk van de vennootschap is het hebben van rechtspersoonlijkheid. De BV is drager van rechten en plichten, net als een natuurlijke persoon. Binnen de BV verrichten mensen bepaalde handelingen die niet aan henzelf worden toegerekend maar aan de BV. De BV en de ondernemer staan dus als twee afzonderlijke eenheden naast elkaar. Dat blijft zo indien de dagelijkse leiding van de BV op de schouders van de ondernemer rust en deze ook de enige aandeelhouder is.

Een BV is een door mensen bedachte en in de wet geregelde constructie die armen en benen krijgt door menselijk handelen. Bepaalde handelingen zoals koop, huur of geldlening worden rechtstreeks aan de BV toegerekend. De wet kent op dit punt echter wel beperkingen. Een rechtspersoon wordt gelijkgesteld aan een natuurlijk persoon voorzover de wet niet anders bepaalt. Het familierecht geldt bijvoorbeeld vrijwel uitsluitend voor natuurlijke personen en niet voor rechtspersonen. De rechtshandeling die aan de BV wordt toegerekend moet voorts in overeenstemming zijn met het doel van de rechtspersoon. Handelingen die hiermee in strijd zijn kunnen ongeldig verklaard worden.

Vrij beroep en BV

De vraag komt aan de orde of het vrije beroep te rijmen is met de rechtsvorm BV. Allereerst moeten we onderscheid maken tussen het beroep (van bijvoorbeeld advocaat, notaris of accountant) en de uit te oefenen (advocaten-, notaris- of accountants-)praktijk. In de meeste gevallen is het op grond van wettelijke bepalingen niet mogelijk dat een rechtspersoon advocaat, notaris of accountant is. De praktijkvoering door de rechtspersoon is daarentegen wel mogelijk; daarbij wordt dan service verleend aan degene die de vrij-beroepsbeoefenaar is.

Het is duidelijk dat de wetgever er niet aan heeft gedacht dat ook een rechtspersoon een vrij beroep zou kunnen uitoefenen. Waarom kan een BV wel loodgieter zijn, maar niet tandarts? Een rechtspersoon kan uiteraard geen examens afleggen. Maar ook voor een loodgieter gelden bepaalde wettelijke voorschriften die alleen door natuurlijke personen kunnen worden nagekomen. Denk aan vestigingsregels waarvoor diploma's vereist zijn. In de praktijk wordt dit opgelost door bij vestiging van de rechtspersoon te eisen dat één persoon, die in het bezit is van de vereiste diploma's, blijvend in een leidinggevende functie aan de rechtspersoon is verbonden.

Voor een vrij-beroeps-BV is dat niet voldoende. Alle bestuurders zouden in dit geval in het bezit moeten zijn van het diploma verbonden aan dat vrij beroep. Ook mag het gebruik maken van de rechtsvorm van de BV voor de uitoefening van een vrij beroep er nooit toe leiden dat de vrij-beroepsbeoefenaar/natuurlijke persoon zich kan onttrekken aan zijn persoonlijke verantwoordelijkheid of aan de regels van het hem betreffende tuchtrecht. Deze eis wordt thans door vrijwel elke vrij-beroepsorganisatie gesteld. Juridisch zijn er dan geen problemen.

Een andere zaak is dat sommige beroepen (priester, predikant) zich niet lenen voor uitoefening in BV-verband.

Vrij-beroepsorganisaties

Nu de vrij-beroepsorganisaties hun aanvankelijke tegenstand tegen de BV hebben overwonnen, zijn ze ertoe overgegaan voorschriften uit te vaardigen voor een verantwoorde vrij-beroeps-BV. Niet alle beroepsorganisaties hebben daartoe evenveel macht. Een aantal vrij-beroepsorganisaties is publiekrechtelijk van aard; andere zijn privaatrechtelijke organisaties. Het Nederlands Instituut van Registeraccountants, de Nederlandse Orde van Advocaten en de Koninklijke Notariële Beroepsorganisatie zijn publiekrechtelijke organisaties; de Koninklijke Nederlandse Maatschappij tot Bevordering van de Geneeskunst is privaatrechtelijk van aard. Publiekrechtelijke organisaties vertegenwoordigen op grond van wettelijke regels alle beroepsbeoefenaren; zij kunnen bindende regels opstellen voor hun leden. Bij privaatrechtelijke organisaties is men echter vrij om al of niet als lid toe te treden; als een lid het niet eens is met een door de organisatie genomen besluit staat hem of haar de weg open om voor het lidmaatschap te bedanken. Publiekrechtelijke organisaties staan in dit opzicht dus veel sterker, maar ook hier moet het onderscheid niet te scherp worden getrokken. Bij privaatrechtelijke organisaties spelen publiekrechtelijke elementen steeds meer een rol. Wanneer een notaris of een kandidaat-notaris, ook al is deze geen lid van de beroepsorganisatie, zich niet houdt aan de voorschriften van de Koninklijke Notariële Beroepsorganisatie, zal deze door de Kamer van Toezicht op de vingers kunnen worden getikt. Ook zal het ministerie van Justitie de statuten van een nog op te richten BV toetsen aan de regels die door privaatrechtelijke beroepsorganisaties zijn opgesteld. Het voert te ver om hier een volledige opsomming te geven van de voorschriften die door de beroepsorganisaties zijn uitgevaardigd met betrekking tot de vrij-beroeps-BV. Er zijn echter wel enkele gemeenschappelijke kenmerken. Zo wordt veelal een zeer nauwe band vereist tussen bestuur, toezicht op bestuur en aandeelhouders; vaak gelden voor

deze drie groepen ook dezelfde kwaliteitseisen. Indien aandelen bijvoorbeeld door vererving of huwelijksgoederenrecht in handen komen van personen die niet aan de kwaliteitseisen voldoen, kunnen die hun aandeelhoudersrechten niet uitoefenen. Indien alle aandelen zich in handen mochten bevinden van personen die niet aan de kwaliteitseisen voldoen kan er wel een vergadering plaatsvinden waarin wordt besloten tot statutenwijziging of ontbinding. Bij die statutenwijziging zal onder andere het doel van de vennootschap zodanig worden gewijzigd dat er geen problemen zijn met betrekking tot het feit dat aandeelhouders niet aan de kwaliteitseisen voldoen. Wat betreft de eisen aan de statutaire inrichting van de vennootschap is overigens een tendens tot liberalisering te bespeuren. Men zal dus in een concreet geval bij de betrokken beroepsorganisatie te rade moeten gaan.

We gaan hierna in op enkele speciale privaatrechtelijke aspecten van de vrij-beroeps-BV.

Aansprakelijkheid

In oude handboeken wordt de beperking van de persoonlijke aansprakelijkheid van de ondernemer als belangrijkste reden genoemd om een onderneming in een rechtspersoon onder te brengen. Deze reden gaat thans in het algemeen niet meer op voor het midden- en kleinbedrijf. Tegenwoordig eist de bankier vaak dat de directeur-groootaandeelhouder zich persoonlijk garant stelt. Daarnaast zijn de anti-misbruikwetten van kracht geworden, die de bestuurders van de rechtspersoon aansprakelijk houden voor bepaalde verplichtingen van de rechtspersoon (onder meer de ketenaansprakelijkheid en de aansprakelijkheid van bestuurders voor afdracht van bepaalde belastingen en premies). Voorts is vooral voor de vrij-beroeps BV van belang dat bestuurders in geval van faillissement van de BV hoofdelijk aansprakelijk zijn voor de schulden, voor zover de faillietverklaring te wijten is aan kennelijk onbehoorlijk bestuur. Dit omdat de vrij-beroepsorganisaties het niet toestaan dat een vrij-beroepsbeoefenaar zijn persoonlijke aansprakelijkheid verschuilt achter de rechtspersoon.

Het motief voor de oprichting van een vrij-beroeps-BV zal veelal dan ook niet de beperking van aansprakelijkheid zijn. Meestal wordt de keuze voor een BV bepaald door fiscale overwegingen.

Aandelen

Aandelen in een BV zijn niet vrij overdraagbaar. De wet staat maar twee manieren van overdracht toe: met een vergunning door een daartoe in de statuten aangewezen orgaan van de vennootschap of pas nadat ze eerst aan alle andere aandeelhouders te koop zijn aangeboden, die daarvan echter geen gebruik hebben gemaakt. Nu zegt de wet wel dat de overdracht van aandelen niet onmogelijk of uiterst bezwaarlijk gemaakt mag worden. In de statuten van een vrij-beroeps-BV is doorgaans bepaald dat aandelen alleen maar overgedragen mogen worden aan personen die aan de kwaliteitseisen van het desbetreffende vrije beroep voldoen. Zelfs bij een zeer kleine beroepsgroep oordeelt het ministerie van Justitie zo'n kwaliteitseis toelaatbaar.

Bij constructies als vruchtgebruik en pandrecht is het mogelijk dat het stemrecht op de aandelen niet toekomt aan de eigenaar van het aandeel, maar aan de vruchtgebruiker of pandhouder. Het ligt voor de hand dat dit vermeden dient te worden als de vruchtgebruiker of pandhouder niet aan de kwaliteitseisen van het vrije beroep voldoet. Men kan dan kiezen voor statutaire bepalingen waarbij pandrecht wordt uitgesloten of pandhouders en vruchtgebruikers geen stemrecht krijgen.

Fiscus

Bij elke oprichting van een BV speelt het fiscale aspect een rol. Dit is niet anders bij de vrij-beroeps-BV. Het verschil in (maximaal) tarief bij de inkomstenbelasting en de vennootschapsbelasting is hier de oorzaak van. Wordt aan de top van de inkomstenbelasting 60% betaald, bij de vennootschapsbelasting behoeft 'slechts' 35% aan de fiscus te worden afgedragen. Het hangt echter van het persoonlijke bestedingspatroon af of het tariefvoordeel van de BV effectief wordt.

Notaris Jansen behaalt in de uitoefening van zijn vrij beroep een winst van f 200.000 per jaar. Hierover betaalt hij circa f 96.000 inkomstenbelasting. Netto houdt hij f 104.000 over.

Notaris Jansen brengt nu zijn activiteiten onder in een vrij-beroeps-BV. Wil hij hetzelfde besteedbare inkomen hebben als voorheen, dan zal hij f 200.000 aan zijn BV moeten onttrekken. De BV maakt dan geen winst en is dus geen vennootschapsbelasting verschuldigd, maar Jansen betaalt hetzelfde aan inkomstenbelasting als zonder BV.

Het tariefverschil speelt in dit voorbeeld geen rol van betekenis. Wanneer dan wel? Een BV biedt mogelijkheden wanneer de belastbare winst niet geheel opgaat aan het salaris van de vrije beroeper. Dit geld zou dan gebruikt kunnen worden voor de financiering van de BV of voor het opbouwen van pensioenaanspraken voor de bestuurder/vrij-beroepsbeoefenaar.

Hier komen we bij een ander belangrijk aspect van de vrij-beroeps-BV: de pensioenrechten. In verband hiermee mag de BV namelijk een voorziening treffen ten laste van haar winst. Hierbij moet wel rekening gehouden worden met de reeds bestaande pensioenrechten (voor de notaris bijvoorbeeld bij het notarieel pensioenfonds). De gevormde pensioenvoorziening kan door de BV in eigen beheer gehouden worden. Het voordeel hiervan is dat de middelen in de BV blijven en ter financiering van de onderneming gebruikt kunnen worden.

Notaris Jansen ontvangt f 150.000 salaris uit de BV. De hiermee samenhangende pensioenlast is f 50.000, zodat zijn BV nog steeds geen winst maakt. De inkomstenbelasting die hij over f 150.000 betaalt is ongeveer f 66.000. Over zijn

pensioen hoeft hij pas later, na zijn pensionering, belasting te betalen. Aldus wordt langdurig belastinguitstel en wellicht ook progressievoordeel bereikt.

Omzetting in een BV

Als een vrij-beroepsbeoefenaar zijn onderneming in de vorm van een BV wil voortzetten staakt hij zijn eenmanszaak. Fiscaal gezien begint zijn BV dan een geheel nieuwe onderneming. Bij zo'n geruisloze omzetting zal de positie van het kantoorpand een belangrijke rol spelen: het pand gaat verplicht mee over. Wanneer ervoor gekozen wordt om bij de omzetting af te rekenen met de fiscus, kan men er ook voor kiezen het pand naar pivé-middelen over te brengen. Over de stille reserve zal dan inkomstenbelasting betaald moeten worden. Ook mag een eventuele desinvesteringbetaling/-bijtelling niet uit het oog worden verloren. Er wordt in deze situatie dus belasting betaald, terwijl de reserves niet gerealiseerd worden. Er komt geen geld op tafel om de belasting uit te voldoen. Anderzijds geldt dat wanneer op een later tijdstip het pand te gelde wordt gemaakt, men geen belasting over de opbrengst is verschuldigd.

Tegenwoordig komt het steeds meer voor dat vrij-beroepsbeoefenaren in maatschapsverband samenwerken. Wanneer zij dan gebruik willen maken van een vrij-beroeps-BV kan die samenwerking op verschillende manieren worden gerealiseerd. Hierna volgen enkele voorbeelden van samenwerkingsvormen, waarbij gebruik gemaakt wordt van een vrij-beroeps-BV.

Voorbeeld 1

Zie pg. 12 Advocaten Dossier nr. 13

In dit voorbeeld hebben de drie beroepsbeoefenaren hun maatschap ingebracht in één BV. Als een van hen uit de BV treedt zal hij zijn aandelen verkopen aan zijn opvolger of aan de achterblijvers. Hij zal dan ophouden bestuurder van de BV te zijn.

Het salaris van een bestuurder vormt een aftrekpost voor de BV en is bij de bestuurder belast als inkomsten uit dienstbetrekking. De winst die achterblijft in de BV kan na betaling van vennootschapsbelasting als dividend worden uitgekeerd aan de aandeelhouders. Dividend is bij de BV niet aftrekbaar en bij de aandeelhouder progressief belast als inkomsten uit vermogen. Neemt een aandeelhouder voor 5% of meer deel in het nominaal geplaatste kapitaal van de BV, dan heeft hij een aanmerkelijk belang. Dividend dat aan hem wordt uitgekeerd, wordt sinds 1 januari 1997 belast als winst uit aanmerkelijk belang tegen het vaste inkomstenbelastingtarief van 25%. Wordt de winst niet als dividend uitgekeerd dan groeit het vermogen van de BV, zodat de waarde van de aandelen stijgt. Zodra een van de vrij-beroepsbeoefenaren uit de BV treedt en zijn aandelen verkoopt, zal hij fiscaal winst boeken. Indien hij een aanmerkelijk belang heeft, zal hij over de behaalde winst 25% inkomstenbelasting moeten betalen.

Voorbeeld 2

Zie pg.13 Advocaten Dossier nr. 13

In dit voorbeeld hebben de drie vrij-beroepsbeoefenaren hun samenwerkingsverband een vorm gegeven die gecompliceerder, maar fiscaal flexibeler is. Elke vrij-beroepsbeoefenaar heeft twee BV's. Ieder houdt rechtstreeks de aandelen van zijn eigen BV, de holding, terwijl deze op haar beurt weer aandelen houdt in de praktijkvennootschap. Juridisch gezien is de vrij-beroepsbeoefenaar middellijk aandeelhouder van zijn praktijkvennootschap. Deze drie praktijkvennootschappen vormen samen een maatschap tot uitoefening van het vrije beroep.

Waarom is voorbeeld 2 nu flexibeler dan voorbeeld 1?

In voorbeeld 1 is de onderlinge verwevenheid tussen de drie vrij-beroepsbeoefenaren veel groter dan in voorbeeld 2. In voorbeeld 1 zitten ze met zijn drieën in één BV. Wat een van hen ook doet (bijvoorbeeld de hoogte van het salaris bijstellen): steeds hebben de anderen er ook mee te maken.

In het tweede geval is deze verwevenheid veel minder groot en strikt beperkt tot de zaken die het vrije beroep zelf betreffen. De hoogte van het salaris kan in beginsel helemaal een zaak blijven tussen de vrij-beroepsbeoefenaar en zijn eigen BV. Wat het tweede voorbeeld ook aantrekkelijker maakt zijn de keuzemogelijkheden bij uittrekking en opvolging. De vrij-beroepsbeoefenaar die uittreedt heeft drie mogelijkheden om zich los te maken uit het samenwerkingsverband met de anderen:

- *hij verkoopt de aandelen van de holding-BV.* Als hij voor 5% of meer van het nominaal geplaatste kapitaal aandeelhouder is, boekt hij winst uit aanmerkelijk belang. Daarover betaalt hij 25% inkomstenbelasting. Als in de holding-BV alleen een onroerende zaak zit, is de koper van de aandelen in de holding daarover 6% overdrachtsbelasting verschuldigd als zijnde aandelen 'onroerendgoedlichaam';
- *de holding verkoopt de aandelen van de praktijk-BV.* Op de winst die zij daarbij behaalt is zij in beginsel geen vennootschapsbelasting verschuldigd door de werking van de deelnemingsvrijstelling;
- *de praktijk-BV verkoopt haar aandeel in de maatschap.* Als zij hierover winst maakt, is zij daarover vennootschapsbelasting verschuldigd.

Belastinghervorming 2001

Hiervoor merkten we al op dat bij het oprichten van een vrij-beroeps-BV fiscale overwegingen een belangrijke rol spelen. Wat dat betreft zal het nieuwe belastingstelsel, dat naar verwachting in 2001 in werking zal treden, zich laten gelden.

Uit de wetsvoorstellen komt naar voren dat uit de BV genoten salaris aan de top wordt belast tegen 52% (box I), terwijl dividend (uitgaand van een aanmerkelijk belang) wordt belast tegen 30% (box II). In de vennootschapsbelasting zal voor de eerste f 50.000 winst een verlaagd tarief van 30% gelden, terwijl over het meerdere de bekende 35% wordt geheven. Dit alles heeft gevolgen voor de gecombineerde belastingdruk van vennootschaps- en inkomstenbelasting. Bedraagt deze nu nog 51,25%, onder het nieuwe regime zal de gecombineerde druk (afhankelijk van de gemaakte winst) variëren van 51 tot 54,5%. Als daarbij bedacht wordt dat een vrij-beroeper die zijn praktijk zonder een BV voert een maximale (inkomsten)belastingdruk van 52% kent, is de conclusie dat het fiscale voordeel van een praktijk-BV ten opzichte van het huidige systeem is afgenomen. De tijd zal leren wat precies de uitwerking van het nieuwe stelsel zal zijn.

Mr S.J.J. Wiersema en mr K.A. Breuker zijn verbonden aan Lubbers en Dijk Notarissen te Amsterdam.

Dit is een enigszins aangepaste versie van de bijdrage van beide auteurs die onder titel 'De vrij-beroeps-BV', verschijnt in Het belastinghandboek voor het bedrijf, een losbladige uitgave van Elsevier.

Een goede honorering bestaat uit meer dan geld

Echte waardering blijkt uit begeleiding en ontplooiingskansen

Bianca Stokman en Frans Meijer

In deze bijdrage vindt u een aantal praktische uitgangspunten voor het vormgeven van een arbeidsvoorwaardensysteem in uw kantoor. Prestatiebeloning is daarbij een onderdeel: de beloningsvorm waarbij (een deel van) het arbeidsvoorwaardenpakket direct afhankelijk is van het presteren van de werknemer. Mits op de juiste wijze toegepast, past prestatiebeloning in een tijd en een samenleving waarin de behoefte aan individuele erkenning en ontplooiing steeds sterker wordt.

Advocatuur is *people's business*. Overnames en fusies zijn in het kader van de internationalisering nu ook bij advocatenkantoren aan de orde van de dag om zo het beste talent aan zich te binden. Met name grote kantoren versterken op deze manier hun positie in een steeds kleiner wordende wereld.

De concurrentie speelt zich niet zozeer af op de markt van de afnemers. Aannemen en vasthouden van het beste personeel zijn steeds meer de kritische succesfactoren. Ook de advocatuur lijdt onder de krappe arbeidsmarkt. De vijver van werkzoekenden wordt nog altijd kleiner. Het werven van nieuwe mensen neemt meer agressieve vormen aan. Goede mensen worden weggekocht. Daarbij gaat het niet alleen meer om advocaten, ook het ondersteunend personeel wordt door de concurrentie onder vuur genomen. De geboden salarissen hebben flinke hoogten bereikt. En waar men niet verder over het salaris kan onderhandelen worden de secundaire en tertiaire voorwaarden ingezet om mensen aan te trekken. Voor menig klein en middelgroot kantoor wordt het steeds moeilijker 'concurrerende arbeidsvoorwaarden' te bieden.

§ 1 Arbeidsvoorwaarden

De kwaliteit van het arbeidsvoorwaardenpakket wordt niet alleen door de hoogte van het salaris of de grootte en de kleur van de lease-auto bepaald. De hoogste tijd om eens goed naar die voorwaarden te kijken. Salaris natuurlijk en vakantiedagen, maar ook opleidingsplannen, ziektekostenregelingen, lease-auto's, ongevallenverzekeringen. Het zijn maar enkele van de vele mogelijkheden die kunnen worden opgenomen in het arbeidsvoorwaardenpakket. Het blijkt dat jonge mensen hun baankeuze met name laten bepalen door de ontplooiingsmogelijkheden. Opleidingen wordt steeds meer gezien als een belangrijk onderdeel van het pakket. En dan zijn er vervolgens talloze methoden om dit pakket samen te stellen: prestatiebeloning, het cafetariamodel, competentie-gerelateerde beloning, etcetera.

§ 2 Beloning en personeelsbeleid

Te vaak zien we kantoren die op een min of meer toevallig niet-declarabel moment wat afspraken maken omtrent arbeidsvoorwaarden. Vaak hebben deze afspraken een tamelijk ad-hoc karakter, die de benaming 'salarisschalen' nauwelijks verdienen, al was het alleen maar omdat het aantal uitzonderingen bijna even hoog is als het aantal afspraken. Goed arbeidsvoorwaardenbeleid vereist nadenken over uitgangspunten, afstemming met de mensen om wie het gaat, afstemming met de omgeving van het kantoor en een goede balans tussen flexibiliteit en duidelijkheid.

Een arbeidsvoorwaardensysteem heeft invloed op het volledige instrumentarium van personeelbeleid en het ontwerp daarvan vereist dan ook de nodige aandacht. Hoe ziet deze samenhang er uit? In schema als volgt.

Zie schema pg. 16 Advocaten Dossier nr. 13

Toelichting

- *Beloning, missie en strategie*. Wat wilt u met het kantoor bereiken in de toekomst en hoe wilt u dat verwezenlijken? Om die doelstellingen te realiseren zullen uw mensen bepaalde prestaties moeten leveren. Sommige doelstellingen kunnen veroorzaken dat uw beloning voor die prestaties boven het reguliere, marktconforme niveau moet liggen.

Voorbeeld

Als uw kantoor zich met name richt op banken en handelsondernemingen heeft u andere advocaten nodig dan wanneer u een brede, regionaal georiënteerde, praktijk voert. Advocaten met deskundigheid op het eerste gebied zijn erg gewild door met name de grote advocatenkantoren en zij hebben derhalve een grote marktwaarde.

- *Beloning, beoordeling en prestaties*. Door beloning te koppelen aan beoordeling en prestaties geeft u richting aan het gedrag en de ontwikkeling van uw individuele werknemers en teams en zorgt u ervoor dat dat dezelfde richting is als die van uw kantoor.

Om prestatiegericht te kunnen belonen geldt een belangrijke voorwaarde: u moet de prestaties op een objectieve manier kunnen beoordelen. Natuurlijk kunt u niet ieder aspect van het functioneren beoordelen. De meest kritische factoren moeten worden vastgesteld. Dat gaat verder dan alleen omzet. Over welke kennis, vaardigheden of persoonlijke eigenschappen (te vatten onder de naam competenties) moet de advocaat beschikken om succesvol te

zijn? Welk gedrag is het resultaat van die competenties? Wie kan beoordelen of hij/zij inderdaad over die competenties beschikt? U? De cliënten? Overige kantoorgenoten?

- *Beloning, begeleiding en opleidingen.* U kunt dus aangeven wat u van medewerkers verlangt door de gewenste prestatie te belonen. Het is noodzakelijk hen bij het realiseren daarvan te begeleiden. In uw begeleidingsgesprekken bespreekt u wat de sterke en minder sterke punten van de werknemer zijn. De opleidingsbehoefte van de werknemer is een direct vervolg op deze gesprekken. De opleidingen die u uw werknemer aanbiedt zijn er op gericht het functioneren, daarmee de realisatie van uw missie, en daarmee het nut van de beloning te optimaliseren.

- *Beloning, werving en selectie.* Ten derde heeft uw beloningsstrategie invloed op de werving en selectie van nieuwe werknemers. Uw wijze van belonen geeft een signaal af. Lage aanvangssalarissen en daarna snel kunnen groeien? Wij kijken eerst wat je kunt en als dat goed is dan belonen we je daar naar behoren voor. Hoge startsalariissen daarentegen trekken veel mensen aan, maar als vervolgens weinig aandacht aan ontwikkeling wordt besteed is het nog maar de vraag of die mensen ook blijven. En de gevolgen van beneden marktconformiteit belonen moge duidelijk zijn.

Er zullen duidelijke afspraken gemaakt moeten worden over te bereiken doelstellingen en gewenst gedrag. Eerst maakt u die afspraken, in samenspraak met de werknemer. Vervolgens begeleidt u die werknemer bij het nakomen van deze afspraken. Uiteindelijk, bijvoorbeeld na een jaar, beoordeelt u in welke mate de afspraken zijn nagekomen en tot slot koppelt u daar een beloningsconsequentie aan.

Opstellen van een stappenplan

Het onderstaande stappenplan biedt u een methode om gericht over uw arbeidsvoorwaardensysteem na te denken. De eerste vier stappen vormen de voorfase, de nadruk ligt daarbij op het vaststellen van uitgangspunten. De overige stappen geven aanwijzingen voor de concrete invulling van deze uitgangspunten.

In het stappenplan wordt aandacht gegeven aan vragen als:

- wat willen we met de beloning bereiken?
- wie, wat en hoe gaan we belonen?
- wat is een goede samenstelling van het arbeidsvoorwaardenpakket?

In onderstaand schema staan de stappen globaal weergegeven. Verderop worden ze nader toegelicht.

Stappen	Inhoud
Stap 1. Samenstellen projectgroep	Welke beslissingsbevoegde mensen uit het eigen kantoor gaan het project trekken?
Stap 2. Vaststellen van de noodzaak	Wat is de achtergrond van de behoefte aan een nieuw systeem en is die behoefte gerechtvaardigd?
Stap 3. Budgetbepaling	Wat is het budget voor het project, zowel in tijd als in geld?
Stap 4. De uitgangspunten;	Wat is de doelstelling van het systeem, voor wie gaat het waarom, wie, wat en hoe? gelden, wat wordt precies beloond en hoe wordt de hoogte van de beloning bepaald?
Stap 5. De beloningsstructuur	Welke indeling in salarisschalen houdt u aan? Wat zijn de mogelijke consequenties van alternatieven?
Stap 6. De beoordelingsstructuur	Op welke aspecten baseert u de beloning en hoe maakt u de koppeling?
Stap 7. Implementatie en evaluatie	Waar moet u bij en na de invoering van het nieuwe systeem rekening mee houden?

2.1 Samenstellen van een projectgroep

Wanneer de behoefte aan een nieuw arbeidsvoorwaardensysteem zich bij uw kantoor aandient is het van belang een projectgroep samen te stellen. Vaak wordt zo'n projectgroep samengesteld uit enkele compagnons en bestuursleden die zich betrokken voelen bij het project. Uiteraard zullen bij een kleiner kantoor alle compagnons bij de opzet van het systeem worden betrokken. Bij (middel-)grote kantoren bereidt de projectgroep keuzemomenten voor. Op basis daarvan kan de maatschap beslissen.

De projectgroep is verantwoordelijk voor de praktische uitvoering van het project. Het opzetten van een goede arbeidsvoorwaardensystematiek vraagt om de nodige expertise op personeelsmanagementgebied, met name om de eerder aangegeven samenhang tussen de verschillende onderdelen te waarborgen. Zonder voor eigen parochie te

willen preken zien wij dan ook nog al eens dat de projectgroep zich laat bijstaan door een externe (organisatie-) adviseur, met expertise op het gebied van het personeelsbeleid. De praktijk leert dat zelf het wiel uitvinden uiteindelijk veel kostbaarder is door de grote hoeveelheid declarabele tijd die dat vergt. Op het vlak van de secundaire arbeidsvoorwaarden (pensioenen, WAO-gat, diverse verzekeringen, etc.) kunt u over het algemeen goed bij uw verzekeringsadviseur terecht.

Adviseurs of niet, de projectgroep blijft verantwoordelijk. Het project moet van binnenuit gerealiseerd worden.

2.2 Vaststellen van de noodzaak

De eerste actie van de projectgroep is een essentiële. De behoefte aan een nieuw beloningssysteem wordt geëvalueerd. Is die behoefte gerechtvaardigd? Waar komt die behoefte uit voort? Zijn er projecten die dringender aandacht behoeven dan deze? Is uw kantoor klaar voor een nieuw systeem, of zijn de mensen er eigenlijk nog niet aan toe?

U kunt het antwoord op deze vragen inventariseren aan de hand van diverse processen. Hieronder een aantal voorbeelden.

- 1 Uw verloop is hoog. Uit exit-gesprekken, waarbij dieper wordt ingegaan op de redenen van vertrek, is gebleken dat uw mensen zich voortdurend laten weggopen door beter betalende kantoren, zonder dat de inhoud van het werk wezenlijk verschilt.
- 2 U heeft problemen bij de werving van nieuwe jongeren omdat uw beloning niet aansluit bij het marktniveau.
- 3 Een enquête onder uw personeel waarin wordt gevraagd naar tevredenheid, motivatie en ideeën met betrekking tot arbeidsomstandigheden en -voorwaarden kan eveneens veel helderheid verschaffen in deze fase.

Pas wanneer de projectgroep volledig overtuigd is van het belang van een nieuw arbeidsvoorwaardensysteem kan met het project worden gestart.

2.3 Bepalen van het budget

Het ontwerpen van een beloningssysteem vraagt een flinke tijdsinvestering. En in de advocatuur is tijd geld. In deze derde stap wordt door de projectgroep een aantal randvoorwaarden voor het project vastgesteld.

- 1 Hoeveel tijd mag dit project in beslag gaan nemen? Het ontwerpen moet natuurlijk geen jaren gaan duren. Te snel te werk gaan kan echter ten koste gaan van betrokkenheid van kantoorgenoten bij het systeem. Haast kan er ook toe leiden dat belangrijke factoren over het hoofd worden gezien. Onze ervaring is dat voor de totale cyclus van ontwerp, evaluatie en eerste gespreksronde in ieder geval rekening moet worden gehouden met een periode van zes tot acht maanden.
- 2 Wat is het budget voor dit project? Bij de budgettering spelen diverse kosten een rol. Wie worden er bij het project betrokken, voor hoeveel tijd kunnen zij worden vrijgemaakt, wat is de prijs van die tijd? Wat zijn de kosten van begeleiding door een extern bureau?
- 3 Is er een indicatie van return-on-investment te geven? Op welke gebieden wordt dat verwacht? Wat zullen de consequenties voor de totale loonsom zijn? En voor het opleidingsaanbod? Wat levert een effectief arbeidsvoorwaardensysteem op als daardoor het verloop daalt en de werving verbetert?
- 4 Welk bureau wordt gekozen? Deze vraag gaat niet alleen over kosten, maar ook over verschillen in aanpak. Het ene bureau is vooral gericht op het ontwerpen van een instrument, het andere bureau besteedt meer aandacht aan het implementatieproces dat op het ontwerpen volgt.

2.4 De uitgangspunten: waarom, wie, wat en hoe?

Naast het financiële en het tijdsaspect zijn er eveneens diverse inhoudelijke aspecten waar in deze voorfase rekening mee moet worden gehouden. Daarin moeten keuzen worden gemaakt.

Reeds eerder werd aangegeven dat beloning van invloed is op meerdere aspecten van het personeelsbeleid in uw kantoor. U moet zichzelf in deze fase een aantal vragen stellen.

Eerste vraag: Wat is de doelstelling van het nieuwe beloningssysteem?

Al eerder werd aangegeven dat verschillende doelstellingen mogelijk zijn. Bijvoorbeeld:

- als kantoor wervender worden;
- ongewenst verloop verlagen;
- medewerkerstevredenheid verhogen;
- meer samenhang creëren tussen kantoorbeleid en beloning.

Onze ervaring is dat 'eerst maar eens wat meer structuur in het salarisgebouw' voor de meeste kantoren wel het juiste antwoord is. Vaak ligt er nog weinig vast. Mensen, zeker professionals, hebben behoefte aan inzicht in de totstandkoming van hun beloning. Dit houdt in dat het project in ieder geval de volgende resultaten moet opleveren:

- duidelijke salarisschalen;
- helderheid over de opbouw van het salaris;
- inzichtelijkheid in criteria voor salarisontwikkeling, bijvoorbeeld door koppeling aan een beoordelings- en begeleidingssystematiek.

Wij zien steeds vaker dat de huidige werknemer het prettig vindt om naar prestatie beloond te worden. Salarisontwikkeling alleen gebaseerd op anciënniteit is niet meer acceptabel. Erkenning voor de individuele resultaten en de mogelijkheid het eigen functioneren te vergelijken met dat van anderen motiveert mensen tot het verbeteren van hun presteren. Daarbij kan het gaan om de eigen individuele prestaties, de prestaties van het team of de prestaties van het hele kantoor. Door de grote flexibiliteit in het salarisgebouw noemt men deze vorm van belonen ook wel: 'flexibel belonen'.

Daarbij moet u zich realiseren dat het de erkenning is die motiveert, niet het salaris. Die erkenning zal een expliciet onderdeel moeten gaan uitmaken van uw beoordelingsmethodiek. Wij zijn van mening dat juist de advocatuur zich goed leent voor flexibel belonen. Bij advocatenkantoren werkt men van oudsher met declarabele uren en targets. Prestatiemetingen zijn niets nieuws. Daarbij zijn advocaten zelfstandige professionals die veel directe invloed hebben op hun resultaten, zeker nadat een aantal jaren ervaring is opgedaan. De eigen prestaties terugzien in de beloning kan een motiverende werking hebben (we noemen dat ook wel incentive), maar die werking moet niet worden overdreven. Wij adviseren pas met prestatiegerelateerde beloning te beginnen na de stage, dus vanaf het vierde jaar. De eerste drie jaren dient de focus bij het functioneren voornamelijk op leren gericht te zijn en niet op het behalen van omzet.

Een belangrijk voordeel is wel dat, wanneer het systeem goed wordt toegepast, de beloning van goede werknemers hoger is dan van minder geschikte werknemers. Als flexibele beloning wordt gerelateerd aan het individuele functioneren biedt dit de mogelijkheid de 'toppers' boven-marktconform te belonen, waardoor zij minder aantrekkelijk worden voor de headhunters.

Absolute basisvoorwaarde is een effectieve en heldere begeleidingsstructuur, waarbij prestaties naar inzichtelijke en eerlijke normen worden beoordeeld. Zonder een goede beoordelingscultuur moet u niet aan beloning op basis van prestaties beginnen. Demotivatie en onderlinge competitie kunnen dan het gevolg zijn. Een werknemer die een beoordeling en een daaruit voortvloeiende beloning krijgt, vergelijkt de verkregen resultaten bijna altijd met andere personen. Werknemers streven naar billijkheid: de verhouding tussen de eigen beloning en de eigen inspanning/bijdrage dient in overeenstemming te zijn met de verhouding tussen de beloning en de inspanning/bijdrage van de vergelijkingspersoon /collega.

Formule billijkheid

Eigen beloning : Eigen inspanning = Beloning vergelijkingspersoon : Inspanning vergelijkingspersoon

Zonder een goede beoordeling bestaat de kans dat de evaluatie van een werknemer van zijn beoordeling en beloning niet als billijk wordt ervaren, met alle negatieve consequenties van dien voor de arbeidstevredenheid en -motivatie.

Tweede vraag: Voor wie gaat het beloningssysteem gelden?

U hebt vastgesteld dat een beloningssysteem nodig is en dat u de beloning wilt relateren aan prestaties. Een logische vervolgvraag is dan: voor welk segment van uw personeelsbestand zal het nieuwe systeem van toepassing zijn?

Bij vrijwel ieder kantoor wordt een onderscheid gemaakt tussen het juridische en het niet-juridische of ondersteunend personeel. Wij adviseren u met de professionals te beginnen. Zij hebben veel invloed op de eigen resultaten en zijn gewend met targets te werken. Zoals eerder aangegeven vinden professionals het vaak belangrijk directe resultaten van het werk te zien. Uiteraard is dat het geval bij het dagelijks werk met cliënten. Een prestatiegerichte beloning kan dat versterken.

Hiermee is overigens zeker niet gezegd dat prestatiebeloning niet kan worden ingevoerd voor het ondersteunend personeel. In een latere fase kunt u een vervolgproject starten voor het ondersteunend personeel. U hebt dan de eerste ervaringen met het nieuwe systeem geëvalueerd en kunt daarbij verworven inzichten verwerken in het systeem voor ondersteunend personeel.

Derde vraag: Wat gaan we belonen?

Indien u hebt besloten om naar prestatie te gaan belonen, rijst direct de volgende vraag: wat is de te belonen prestatie? En hoe gaan we die prestatie meten?

Zoals gezegd: declarabele uren en gegenereerde omzet zijn concreet meetbare maatstaven. In toenemende mate zijn echter niet alleen meer de 'harde' factoren van belang voor het succes van uw kantoor. Cliënten worden kritischer en mondiger bij het kiezen van een juridisch adviseur.

Advocatenkantoren moeten hun activiteiten daarom niet alleen op richten het behalen van de targets. Minstens even belangrijk is de vraag hoe zij worden behaald. De houding waarmee dat gebeurt en het onophoudelijk streven naar goede produktiviteit zijn buitengewoon belangrijk voor het behouden van de cliënt. Cliëntgerichtheid, communicatieve vaardigheden en deskundigheid zijn voorbeelden van competenties die zeker in aanmerking komen voor beloning omdat ze een minstens even grote bijdrage aan het kantoorresultaat leveren (zeker op lange termijn) als actuele omzet.

De kritische factoren in het functioneren zijn overigens per kantoor verschillend. Het is niet aan te raden een beoordelingssysteem van een ander advocatenkantoor klakkeloos over te nemen. Elk kantoor heeft een eigen cultuur, eigen normen en waarden en daarmee eigen ideeën over wat iemand succesvol maakt.

Vierde vraag: Welke koppeling maken we tussen beloning en prestatie?

In Nederland kan de beloning niet volledig afhankelijk zijn van de prestatie. De werknemer moet ook bij tegenvallende prestatie ten minste het minimumloon ontvangen. Tevens dienen er duidelijke afspraken gemaakt te zijn over de relatie tussen prestatie en beloning.

In de praktijk zien we modellen met grofweg de volgende opbouw:

- een deel van de hoogte van het jaarsalaris is afhankelijk van de anciënniteit;
- een deel hangt af van gedemonstreerde competenties op individueel en/of teamniveau, en
- een deel is gerelateerd aan de omzet op individueel-, team-, of kantoorniveau.

Een groot deel van het salaris ligt dus vast, waarbij daar bovenop een prestatieafhankelijke toeslag wordt uitgekeerd. Het voordeel hiervan is dat mensen enerzijds een stuk inkomenszekerheid hebben en anderzijds door eigen invloed dat inkomen kunnen verbeteren. Naast een financiële verhoging van het salaris kan de premie ook op het vlak van de secundaire arbeidsvoorwaarden liggen. Extra vrije dagen bijvoorbeeld, of een (grotere) lease-auto.

Een variant hierop is de 'gunst'-beloning of gratificatie, waarbij een extra beloning wordt uitgekeerd voor hard werken, hoge productiviteit, extra kwaliteit, etc. De werknemer kan hierop vooraf geen aanspraak maken en kan er geen rechten aan ontleen voor een volgende periode.

2.5 De beloningsstructuur

U weet wat u wilt bereiken met de arbeidsvoorwaarden: de randvoorwaarden en het ontwerp kader liggen vast. U hebt inzicht in de met het project gemoeide geld- en tijdinvestering.

De fase van de praktische, concrete invulling van het kader is aangebroken.

Laten we aannemen dat u aan de hand van de hiervoor beschreven stappen hebt vastgesteld dat u een beloningssysteem wilt ontwerpen voor de juristen van uw kantoor, waarbij individuele prestatie aan beloning wordt gekoppeld. De prestatie zal breder worden gedefinieerd dan uitsluitend declarabele uren. Ook de gedemonstreerde aanwezigheid van competenties die nodig zijn om succesvol te functioneren dient te worden beoordeeld.

U dient in ieder geval drie zaken op orde te krijgen:

- het salarisgebouw;
- een heldere beoordelingsstructuur;
- een helder systeem van prestatiegerelateerde toeslagen.

Het voert in het kader van dit boekje te ver om bovenstaande in detail te behandelen. Toch willen wij hierna enkele op de praktijk gebaseerde nuttige aanwijzingen en tips aan u kwijt.

2.6 Het salarisgebouw

Hoe hoog moet de beloning zijn? Hoe ziet de beloning eruit? Welke mogelijkheden zijn er? Wat is de verhouding tussen primaire, secundaire en tertiaire voorwaarden en wie bepaalt die verhouding? Het aantal beïnvloedingsfactoren die specifiek voor uw kantoor gelden is groot. Regio, aard van de clientèle, de omvang van het kantoor, de kwaliteit van de begeleiding, ontplooiingsmogelijkheden, opleidingsaanbod, maatschapspectieven: al dergelijke zaken spelen een rol bij het uiteindelijk tot stand komen van medewerkerstevredenheid, want dat is immers wat we met een evenwichtig arbeidsvoorwaardenpakket willen bereiken. Hieronder enkele vuistregels.

De salarisschalen

Salarisschalen dienen om duidelijkheid te verschaffen naar de werknemer omtrent de te verwachten groei in inkomen. Veel grotere organisaties kennen tamelijk tot zeer ingewikkelde stelsels van schalen. Daarbij is sprake van een duidelijke systematische benadering. De salarislijn past in een beloningsstructuur, waarin alle functies, van hoog tot laag, zijn ondergebracht. Salarisschalen vloeien voort uit de loonlijn van de hele onderneming, die haar vertrekpunt vindt bij de laagste beloningsniveaus en doorgetrokken wordt tot de hoogste regionen.

In de basis komt zo'n beloningssysteem neer op de volgende figuur.

Salaris	I	II	III	IV	V	VI
200						+
170					+	+
150				+	+	
120			+	+		
80		+	+			
40	+	+				
20	+					
	1-10	11-20	21-30	31-40	41-50	51-60

(Functiezwaarte in punten)

Figuur 2 Salarisschaal

De onderste kolom vermeldt de functiezwaarte in punten.

De bovenste kolom vermeldt de schaal die van toepassing is op het betreffende aantal punten.

De linker kolom vermeldt de hoogte van het salaris, behorend bij de betreffende schaal.

Hier is iedere schaal opgebouwd uit twee treden. In de praktijk bestaat een schaal meestal uit ongeveer 10 treden. Elke trede staat voor een anciënniteitsjaar. Uitgangspunt is dan ook dat ieder jaar een trede wordt 'genomen', tenzij er sprake is van bijzondere omstandigheden.

Er is altijd sprake van overlap: het maximum van een schaal is hoger dan de aanvang in de daaropvolgende schaal.

Middels functiewaardering wordt het aantal punten voor een bepaalde functie vastgesteld. Deze punten vormen een uitdrukking voor 'functiezwaarte'. Vervolgens vindt 'inschaling' plaats op basis van dit puntenaantal.

Op een vergelijkbare manier kunt u voor uw kantoor schalen vaststellen, bijvoorbeeld een secretaresseschaal, een para-legalschaal en een advocatenschaal, al dan niet met 'salaried partner' treden. Hierna beperken we ons tot de advocatenschaal.

De advocatenschaal

De advocatenschaal zal in ieder geval uit een aantal treden moeten bestaan. Dit aantal hangt voornamelijk af van het bij uw kantoor gebruikelijke maatschapstoetredingsbeleid en het al dan niet werken met 'salaried partners'

- Als uw kantoor het beleid heeft medewerkers in het achtste jaar in te laten stromen in de maatschap, dan zal uw schaal minstens acht treden moeten bevatten.
- Kan het toetredingsjaar variëren, dan zal de schaal meerdere treden moeten bevatten, bijvoorbeeld 10.
- Als uw kantoor werkt met 'salaried partners' dan kan voor deze functie een aparte schaal worden opgesteld, met als aanvangssalaris het achtste-jaarsniveau. Ook kunnen aan de advocatenschaal extra treden worden toegevoegd, waardoor een grotere flexibiliteit ontstaat. In de praktijk is bij salaried partners meestal sprake van een gegarandeerd inkomen, vermeld in de schaal, en een winstdelingsregeling, waarover straks meer.

De hoogte van de bedragen

U heeft bepaald hoeveel treden u in de schaal wilt hebben. Nu kunnen de bedragen worden ingevuld. Zoals eerder gezegd zal de hoogte van deze bedragen mede afhangen van de arbeidsmarkt waarin uw advocaten zich bevinden. Marktconformiteit is daarbij het uitgangspunt. De volgende elementen spelen een rol bij het vaststellen van die marktconformiteit.

- Voor de minimale verplichte bedragen voor de stagiaire kunt u terecht bij de NOvA. De ervaring leert echter dat zeker de grotere kantoren de Orde-bedragen verre overschrijden.

- Grote kantoren hebben daarnaast de neiging salarissen de eerste jaren snel te laten stijgen. Gaat u uit van een gemiddeld stijgingspercentage van zo'n 10 à 11% per jaar, waarbij een eerstejaarsalaris op dit moment rond de f4.200 à f 4.300 ligt.
- Vaak wordt vanaf het vierde of vijfde jaar gewerkt met bonussen, die kunnen oplopen van één tot drie à vier maandsalarissen per jaar.
- Indien u van plan bent prestatie-gerelateerd te belonen dan kunt u de schaalbedragen lager vaststellen dan marktconform, daar de bedragen nog zullen worden aangevuld met een toeslag. De hoogte van de maximale toeslag bepaalt dan het percentage waarmee u de schaalbedragen lager kunt vaststellen.
- Ook de secundaire arbeidsvoorwaarden bepalen mede de hoogte van de salarisschalen. Een auto van de zaak is fiscaal aantrekkelijk voor de werkgever en levert een grote inkomenssprong op voor de werknemer. Omdat de werkgever bij voortijdig vertrek van de advocaat blijft zitten met een auto, is het verstandig deze pas na de stage toe te kennen. Tot die tijd kan trouwens een OV-jaarkaart ook voor beide partijen een aantrekkelijke optie zijn.
- Andere secundaire voorwaarden als premievrij pensioen, extra vakantiedagen, doorbetalen van het loon bij ziekte kunnen alle deel uitmaken van het pakket. In overleg met uw verzekeringsadviseur kunt u een heel pakket samenstellen van dergelijke voorzieningen. Een dergelijke inventarisatie kan u helpen bij het samenstellen van het pakket. Het kan hierbij dan om een vaststaand pakket gaan of om een menukaart waaruit werknemers zelf weer de ingrediënten kiezen: het zogeheten à la carte of cafetariamodel. Dit laatste raden wij u niet aan. Het cafetariamodel brengt veel administratieve rompslomp mee en kan er juist toe leiden dat werknemers door de bomen het bos niet meer zien.

In schema ziet een evenwichtig arbeidsvoorwaardenpakket er als volgt uit.

Overig

(opleidingsmogelijkheden, studieverlof, toetredingsperspectieven, begeleiding).

Secundaire arbeidsvoorwaarden

(Vakantiedagen, pensioen, premiesparen, auto van de zaak, etc.)

Prestatie-gerelateerde toeslag

(20 -30% van het totaal. Neemt toe met de anciënniteit)

Schaalsalaris

(70 - 80 % van het totaal)

Figuur 3 Arbeidsvoorwaardenpakket

De uiteindelijke verhoudingen zullen in goed overleg moeten worden vastgesteld. Een onderzoekje naar gewenste arbeidsvoorwaarden onder uw personeel zou kunnen aantonen dat het niet de primaire voorwaarden zijn die motiveren, maar uitgebreide pensioenregelingen, opleidingsmogelijkheden of zelfs het 'kopen van vrije tijd'. Steeds vaker wordt een pleidooi gehouden voor het laten bepalen van de beloning door uw werknemers. Om uw medewerkers te motiveren een bepaalde beloning na te streven (en daartoe gewenst gedrag te vertonen) is het noodzakelijk dat de beloning daadwerkelijk belangrijk voor hen is.

2.7 De beoordelingsstructuur

Hiervoor is al telkens aangegeven dat het succes van flexibel belonen staat of valt met de beoordelingsstructuur. Op basis van deze beoordeling zal jaarlijks worden vastgesteld hoe hoog de prestatiegerelateerde toeslag dient te zijn. Over het algemeen geldt dat naarmate de anciënniteit toeneemt ook het percentage van het jaarsalaris toeneemt dat wordt vastgesteld op basis van prestatie.

In een flexibel beloningssysteem zijn er twee grondslagen mogelijk: beoordelen op basis van de geleverde groepsprestatie of op basis van de geleverde individuele prestatie.

Groepsprestatie als basis voor de beoordeling

Het grootste voordeel van het beoordelen en vervolgens belonen van een geleverde groepsprestatie is dat die groepsbijdrage wordt beloond waarin iedere werknemer een andere rol kan vervullen. Dit heeft vooral zin als u in uw kantoor het werken in teamverband wenst te versterken. De beste prestaties worden geleverd door teams waarin de rollen van de leden elkaar aanvullen, zodat het geheel meer is dan de som der delen, bijvoorbeeld door regelmatig advocaten uit verschillende secties, of bij kleinere kantoren individuele advocaten met hun specialisme met elkaar te laten samenwerken. Gebleken is dat teamwork de prestatie van personen die normaal een minder hoge bijdrage leveren doet toenemen. De sociale controle en hulp van de overige groepsleden is verantwoordelijk voor dit effect. Een luie of ergens door gehinderde collega is immers van invloed op de hoogte van de eigen beloning.

Het belonen op basis van groepsprestaties kan ook minder positief uitpakken. Het is ook mogelijk dat bepaalde personen minder presteren aangezien sommige andere collega's 'toch al hard werken' (free riding, lijntrekkerij).

Individuele prestatie

Verstrekken van een beloning naar de geleverde prestatie van het individu heeft als voordeel dat juist die personen die een goede bijdrage leveren ook een goede beloning ontvangen. Hiermee kan het voorgenoemde effect van free-riding worden tegengegaan, aangezien lijntrekkers ook minder ontvangen.

Een nadeel is natuurlijk dat de collegialiteit en daarmee ook de bijdrage aan de organisatiedoelen in het gedrang kan komen. Individueel scoren kan ten koste gaan van collega's.

Consequenties voor uw kantoor

De beste prestatiebeoordeling en vervolgens -beloning is die waarbij groeps- en individuele beoordeling gecombineerd worden, waarmee de nadelen van beide systemen teniet worden gedaan. Dit werkt het beste als de medewerker niet alleen wordt beoordeeld door de patroon of mentor, maar ook door de teamleden (in het kleine kantoor kunnen dit de andere kantoorgenoten zijn).

Voor de individuele werknemer kan de beloning van de groepsbonus zowel negatief als positief gecorrigeerd worden afhankelijk van de beoordeling door de groep (wellicht is er een andere belangrijke niet in omzet meetbare bijdrage geleverd).

Competenties

Waarop moet worden beoordeeld? Zeker niet alleen op omzet. Het beste systeem is dat waarbij wordt beoordeeld op gedemonstreerde competenties.

Competenties zijn menselijke kwaliteiten, omschreven in termen van gedrag, die nodig zijn om het werk met succes te kunnen doen. 'Kwaliteit' is aanleg, 'competentie' is het gedrag dat bij die aanleg hoort. Aanleg is moeilijk te meten, maar gedrag is waar te nemen. Door te werken met competenties kunnen de gewenste kwaliteiten duidelijk worden omschreven en bespreekbaar worden gemaakt. 'Met succes' wil zeggen dat dit werk een bijdrage levert aan uw kantoorvisie en -doelstellingen.

Competenties verschillen in de mate waarin men ze kan waarnemen.

- Kennis en vaardigheden zijn makkelijk te observeren. Kennis indirect door gedemonstreerde vaktechnische vaardigheden, bijvoorbeeld het schrijven van een goed advies of pleiten in de rechtszaal. Echter: ook al zijn de vaardigheden en kennis in huis, dan nog heeft men niet de garantie voor excellente prestaties.
- Minder waarneembaar, maar minstens even belangrijk zijn de persoonlijkheidselementen. Een onderscheid kan zijn naar: zelfbeeld (hoe iemand denkt dat hij is), normen en waarden, eigenschappen en motieven (basale, veelal onbewuste drijfveren). Hier is het dus extra van belang deze persoonlijkheidselementen te omschrijven in termen van gedrag, zodat ze bespreekbaar worden.
- Hoewel competenties vaak op individueel niveau worden beschreven zijn ze ook goed bruikbaar voor de beschrijving van de gewenste performance van een groep of team. Het is dus logisch deze te gebruiken voor het selectie- en ontwikkelingsproces van werknemers en teams.

Het voorgaande is in onderstaande figuur nog eens schematisch weergegeven. Daarbij zijn de verschillende niveaus verder uitgewerkt.

Vaardigheden

Intellectuele vaardigheden

Interpersoonlijke/sociale vaardigheden

Persoonlijke kwaliteiten/vaardigheden

Kennis

Specifieke functionele kennis

Algemene kennis

Persoonlijkheid

Zelfbeeld

Normen en waarden

Eigenschappen

Motieven

Figuur 4 Competentieniveaus

Het gebied van de vaardigheden en de kennis is het gebied waar traditioneel gemakkelijk over gesproken kan worden. Er valt ook heel wat aan te doen. Ze kunnen, al dan niet op initiatief van kantoor, met gerichte opleidingen worden verbeterd. Uit onderzoek is echter gebleken dat met name de dieper gelegen persoonlijkheidscompetenties van doorslaggevend belang zijn voor succes. Met name in meer complexe functies, waar we de advocatuur zeker onder kunnen rekenen. Belemmeringen voor het succes liggen dan bijvoorbeeld op het niveau van:

- het zelfbeeld ('zo ben ik niet, dat past niet bij mij')
- de normen en waarden, ofwel de sociale rol ('dat hoor ik niet te doen')
- het niveau van eigenschappen (attitude en intelligentie)
- het veelal onbewuste niveau van de motieven, ofwel heel basale drijfveren ('dit geeft mij geen energie, dit raakt mij niet').

Ieder die wel eens mensen heeft begeleid weet dat voldoende kennis en vaardigheden geen garantie geven voor succes. Minder zichtbaar (onder de oppervlakte) bevinden zich de persoonlijke kwaliteiten die essentieel zijn voor succesvol functioneren.

Het zal duidelijk zijn dat het weinig zin heeft bij belemmeringen op het persoonlijkheidsvlak te investeren in trainingen op het gebied van de vaardigheden of kennis. Toch gebeurt dit vaak. Men steekt bij matig functionerende medewerkers bijvoorbeeld grote bedragen in diverse inhoudelijke cursussen om de vakkundigheid te vergroten, terwijl het matige functioneren eigenlijk wordt veroorzaakt door een gebrek aan motivatie voor het beroep. Een oorzaak voor dat fenomeen kan zijn dat het lastig is persoonlijkheidselementen ter sprake te brengen. Negatieve opvattingen daaromtrent kunnen iemand diep raken. Het is gemakkelijk om een medewerker op te dragen zijn jurisprudentie beter bij te houden. Het is moeilijk onzekerheids-gevoelens te bespreken die een goed functioneren van een medewerker in de weg staan.

Om succesvolle advocaten te selecteren, te beoordelen en te begeleiden is het dus van groot belang de juiste competenties op de drie verschillende niveaus te omschrijven. Zo ontstaat een competentieprofiel van de voor uw kantoor 'ideale advocaat'.

De beoordelingsprocedure

U hebt het competentieprofiel opgesteld. Het kan zijn dat ook voor het team enkele competenties zijn vastgesteld, waarbij voor de realisering daarvan het gehele team verantwoordelijk is (bijvoorbeeld cliëntgericht werken of planmatig werken). Daarnaast zijn omzettaargets vastgesteld per anciënniteitsjaar en per discipline (Een omzettaarget binnen het personen- en familierecht kan nu eenmaal niet hetzelfde zijn als bij Mergers & Acquisitions). Nu kunt u gaan beoordelen.

Na het vaststellen van de beoordelingsfactoren bepaalt de projectgroep op welke wijze de beoordeling gestalte krijgt. Een logische indeling hierbij, in de periode van één jaar, is de volgende.

- Startgesprek: de te ontwikkelen competenties en te behalen prestaties worden in onderling overleg tussen beoordelaar en werknemer vastgesteld.
- Eén of twee begeleidingsgesprekken: in deze gesprekken wordt geëvalueerd wat de stand van zaken is en op welke punten de werknemer nadere opleiding of begeleiding nodig heeft.
- Eind- of beoordelingsgesprek: bepaald wordt in welke mate de werknemer de vastgestelde afspraken is nagekomen.
- Beloningstoekenning: In het algemeen wordt de beloning niet direct in het beoordelingsgesprek toegekend. Het gesprek moet bij beide partijen bezinken en wellicht hebt u nog even tijd nodig om te bepalen in welke segment (uitstekend, goed, matig, slecht) de werknemer qua presteren is in te delen.

Onthoud dat een beoordeling altijd subjectief blijft! Vaak worden diverse kunstgrepen ingevoerd, zoals wegingsfactoren per beoordelingsaspect, turven van waargenomen gedrag, uitgebreide schalen met (te) concrete beschrijvingen die daardoor iedere creativiteit in het functioneren wegnemen. Maatregelen gericht op het wekken van de schijn van objectiviteit.

In de kern komt het toch neer op het subjectieve oordeel van in elk geval één, maar bij voorkeur twee beoordelaars. Al eerder gaven we aan dat het raadzaam kan zijn om meerder teamleden bij de beoordeling te betrekken. Ook het oordeel van de cliënt kan worden meegewogen. We noemen dat 360°-beoordeling. Wij adviseren u er zorg voor te dragen dat de beoordeling berust op goede waarneming en een helder competentieprofiel en vervolgens een eenvoudige indeling te hanteren in uitstekend, goed, normaal, matig.

2.8 Implementatie en evaluatie

De laatste stap in het ontwerpproces is de implementatie van het beloningssysteem. Deze stap begint met een gedegen introductie van het systeem bij al uw kantoorgenoten (ook bij het niet-juridisch personeel!).

De mensen die de gesprekken gaan voeren worden getraind in het hanteren van het systeem. Vervolgens begint u met de eerste gespreksronde; het startgesprek. U komt dus pas aan de beloning toe nadat de eerste beoordelingscyclus is doorlopen! Overigens houdt dat meteen in dat u met de startgesprekken kunt beginnen voordat de relatie tussen beoordeling en beloning is gelegd. U hebt dan nog wel even tijd om u daar uitgebreid in te verdiepen.

Vanzelfsprekend is na afronding van de eerste jaarcyclus het moment aangebroken om het systeem te evalueren. Hoe verloopt de beoordelingsprocedure? Zijn er problemen met de 'normaalverdeling' van de beloningstoekenning? Welke kinderziektes hebben zich laten zien? De projectgroep kan op basis van onder andere deze vragen het systeem bijstellen en perfectioneren.

Communicatie is cruciaal

Communicatie over het nieuwe systeem is cruciaal. Dit is niet in te delen onder een bepaalde fase, maar speelt een rol in het gehele proces. Zodra uw kantoor aan de slag gaat met een beloningssysteem komt de geruchtentrein op gang. Niet alleen onder juristen, maar zeker ook bij de ondersteunende diensten. Waarom geldt het systeem niet voor ons? Wat gaat er veranderen? En het belangrijkste: gaan we erop achteruit?

Communiqueer in elke fase duidelijk hoe u tot uw keuzen bent gekomen. Het is essentieel om aan te geven waarom u het project noodzakelijk vindt en wat u voor resultaten ervan verwacht. Leg daarnaast goed uit waarom u onderscheid maakt tussen juridisch en niet-juridisch personeel. In bepaalde stappen, zoals bij het opstellen van een profiel, worden diverse mensen betrokken voor interviews of eventuele klankbordbijeenkomsten. Verklaar de keuze voor deze mensen en licht hun rol in het proces toe.

Kortom, zorg dat uw kantoorgenoten voortdurend op de hoogte zijn van wat u aan het doen bent en wat zij kunnen verwachten in de toekomst. U neemt daarmee veel weerstand weg. Zeker bij dit soort projecten, die voor al uw mensen directe gevolgen hebben, zal er altijd enige weerstand blijven bestaan. De beste manier om zoveel mogelijk weerstand te voorkomen is vanaf het begin van het proces zorg te dragen voor goede communicatie. Zelfs als er nog niets besloten is. Onderken de consequenties die het nieuwe systeem zal hebben voor uw werknemers. Vat deze niet te licht op, maar besteed zoveel mogelijk aandacht aan individuen, zodat u blijkt geeft van uw betrokkenheid.

Geef ondernemingsraad, overlegplatforms, maar ook de individuele medewerker of stagiaire de gelegenheid bezwaren op tafel te leggen en te bespreken. De beste bestrijding van weerstand is succes van het project. Als de medewerkers zien dat het project goede resultaten oplevert in de zin van helderheid, overzicht, duidelijkheid over normen en waardering, dan verdwijnen in de loop van de tijd hun bezwaren.

§ 3 Honorering en waardering

De mensen zijn het kostbaarste van uw kantoor, letterlijk en figuurlijk. Zij zijn bereid hun persoonlijke kwaliteiten voor uw kantoor in te zetten. Daarbij past een goede honorering, die hen in staat stelt hun privé doelen te verwezenlijken.

Maar een goede honorering bestaat zeker niet alleen uit geld. Echte waardering blijkt uit goede begeleiding, het bieden van ontplooiingskansen en oprechte interesse in het persoonlijk welbevinden.

Drs Bianca Stokman en mr Frans Meijer zijn werkzaam als resp. adviseur en directeur bij Meijer Human Strategy te Utrecht. Dit organisatie-adviesbureau is gespecialiseerd in het ontwerpen en invoeren van strategisch personeelsbeleid in kennisintensieve en professionele organisaties, waaronder middelgrote en grote advocatenkantoren.

'De gemiddelde advocaat is geen financieel genie'

Paul Heidinga, Pot Jonker Advocaten

Henk Bergman

De beide naamgevers zijn overleden. Maar het kantoor leeft. Pot Jonker, gevestigd aan de Haarlemse Nieuwe Gracht, is met 21 advocaten een typisch middelgroot, provinciaal kantoor met een algemene praktijk en een gevarieerd cliëntenbestand. De groei zit erin, maar niet overdreven. Hoe zijn in een dergelijke nering de financiën geregeld? Mr P. Heidinga, de oudste maat, licht toe.

Over geld gesproken: aan de overnamegekte in de advocatuur en de daarmee gepaard gaande financiële idioterie heeft Pot Jonker nooit meegedaan, niet actief en niet passief. 'Eén keer zijn we door een Engels kantoor gepolst voor een overname. Maar hun bedoelingen waren zo vaag, dat we het gesprek snel hebben beëindigd,' zegt Heidinga. Wel is het kantoor vier jaar gefuseerd geweest met een kleine notarispraktijk, maar daar is begin dit jaar een eind aan gemaakt wegens 'te grote cultuurverschillen'.

De huidige turbulentie rond de grote kantoren doet Heidinga en zijn collega's dan ook onwerkelijk aan. 'Dat speelt zich ergens ver boven onze hoofden af, we lezen het in de krant, we praten er natuurlijk wel eens over en we verbazen ons, maar het raakt ons niet werkelijk.' Op de kantoor sfeer hebben verhalen over advocaten die een miljoen of meer per jaar gaan verdienen volgens hem geen enkele invloed. 'Er is hier niemand die onrustig wordt door de komst van Freshfields en die gaat roepen dat wij ook eens wat meer moeten gaan verdienen. Natuurlijk vinden ook wij, niemand uitgezonderd, geld belangrijk. Maar plezierig werken in een collegiale omgeving is ons minstens zo veel waard. Bovendien, onze cliënten zouden het niet pikken als we onze tarieven opeens aanzienlijk zouden verhogen.'

Maatschap

De maatschap van Pot Jonker telt negen leden. Het toetredingsbeleid omschrijft Heidinga als 'helder en duidelijk'. 'We kijken of er bij de medewerkers mensen zijn die aan de eisen voldoen die we als maatschap stellen. Daartoe behoren vanzelfsprekend juridische ervaring en bekwaamheid, inzet voor het kantoor en in staat zijn een bepaalde omzet te realiseren. Zit dat goed, dan hebben we nog één aanvullend verlangen: de nieuwe maat moet een prettige collega zijn.'

In normale gevallen is een termijn van in totaal zeven jaar als stagiaire en medewerker het minimum om voor toetreding tot de maatschap in aanmerking te komen. Een enkele maal wordt iemand op medewerkersniveau aangetrokken om daarna binnen enkele jaren door te stromen en slechts één keer is het tot nu toe voorgekomen dat iemand van buiten rechtstreeks werd toegelaten. Dat alles heeft volgens Heidinga geresulteerd in een regelmatig opgebouwde maatschap, zowel qua vakdiscipline als qua leeftijd. 'De jongste maat is begin dertig, ik als oudste ben begin zestig.' Zeven van de negen maten participeren in de maatschap via eigen praktijk-BV's, die voornamelijk opvallen door hun buitenissige namen. Die van Heidinga heet naar een van Shakespeares tragedies Coriolanus- BV; een collega, een Ierland-liefhebber, doopte de zijne Kealincha-BV.

Verplichtingen

Wie toetreedt tot de maatschap moet f 225.000 storten als werkkapitaal, dat uiteraard bij vertrek weer kan worden meegenomen. In de tussentijd vergoedt de maatschap een rente die hoger ligt dan de marktrente. Daarnaast zegt het nieuwe maatschapslid vanzelfsprekend een maximale inzet voor kantoor en voor de cliënten toe. Heidinga: 'Dat is vrijwel nooit een probleem, want we hebben degene om wie het gaat natuurlijk al een aantal jaren van dichtbij meegemaakt. Het komt wel voor dat een lid van de maatschap om wat voor reden dan ook een aantal maanden wat minder in vorm is. Die ruimte heeft hij of zij, hoewel het natuurlijk niet te lang moet duren en de gevolgen niet te ingrijpend mogen zijn.'

De derde verplichting die een maat op zich neemt is het binnenbrengen van een zekere minimumomzet. Elk jaar bepaalt het dagelijks bestuur voor elk maatschapslid een bedrag dat hij of zij geacht wordt het volgende jaar te realiseren. De betreffende maat kan uiteraard roepen dat het bedrag te hoog of te laag is (ja, dat laatste komt voor). Uiteindelijk worden alle bedragen besproken in de voltallige maatschapsvergadering. Eenmaal daar aanvaard, gelden ze als target voor het komend jaar. 'Het komt maar zelden voor dat iemand het niet haalt,' zegt Heidinga. 'Dan zijn er vrijwel altijd bijzondere omstandigheden in het spel.'

De maatschapsvergaderingen verlopen anders dan in de tijd dat hij - bij een van de voorlopers van het huidige kantoor - de enige compagnon van Pot was. 'Dan zaten we ieder op een gemakkelijke leren fauteuil, met een dikke sigaar en een kelkje oude jenever erbij. Dat is natuurlijk niet meer van deze tijd. Het interne overleg is ook bij ons geformaliseerd, maar we zijn nog steeds geen strak geleide organisatie. Ik zou het eerder een milde vorm van chaos noemen.'

Declareren

Er wordt - overigens nog niet eens zo lang - per maand gedeclareerd in plaats van per drie maanden. Ook elke maand komt een uitdraai beschikbaar van de totaal uitstaande omzet, gespecificeerd per compagnon. De gehanteerde uurtarieven variëren van f 175 voor een stagiaire tot maximaal f 500 voor compagnons. De betaaltermijn bedraagt 21 dagen. Cliënten die deze periode overschrijden, worden door de boekhouding zonedig meermalen gemaand met briefjes die een oplopende vorm van ongenoegen etaleren. Wel vindt vooraf altijd even overleg met de betreffende compagnon plaats. Jaarlijks moet helaas toch een behoorlijke post 'dubieuze debiteuren' worden afgeschreven. Heidinga: 'Die komt voornamelijk voor rekening van het familierecht. Daar werken we ook meer en meer met voorschotten. Het bedrijfsleven betaalt redelijk op tijd, terwijl de overheid, waar we veel voor doen, traditioneel laat afkomt. Ja, wat doe je als tussendeclaraties niet betaald worden: doorgaan of stoppen? Tot dat laatste besluit je alleen in het uiterste geval. Maar we zijn wel zakelijker geworden. Ik herinner me van Pot, die ooit ook mijn patroon was, dat declareren voor een advocaat eigenlijk maar een bijzaak was, die zich nauwelijks liet rijmen met de waardigheid van het beroep. Die tijd is echt voorbij.'

Gelijkgerechtigd

De maten bij Pot Jonker zijn gelijkgerechtigd tot de winst. Maar het kost wel tijd: in zeven jaar groei je geleidelijk naar het volledige aandeel toe. Heidinga: 'Dat gaat, specifieke omstandigheden daargelaten, automatisch. Alleen bij de laatste stap, van tachtig naar honderd procent, vindt nog een ultiem moment van reflectie plaats. Maar nog nooit is iemand op grond daarvan geblokkeerd.'

De gelijkgerechtigheidsgedachte is typerend voor de maatschap, vindt hij. 'Er is bij ons nooit het gezeur dat iemand vindt dat hij harder heeft gewerkt dan anderen of belangrijkere zaken heeft binnengehaald en dus eigenlijk recht heeft op een groter deel uit de pot. Veel maatschappen hanteren een variant op wat wij doen: een gelijk basisbedrag, in combinatie met een aan de eigen omzet gerelateerde uitkering. Dat werkt naar mijn idee in de hand dat mensen de lucratieve zaken toch zoveel mogelijk voor zichzelf reserveren, waardoor je moeilijk tot specialisatie komt.' En de andere kant van het spectrum, het louter delen van de kosten, trekt hem al helemaal niet. 'Een kostenmaatschap vind ik eigenlijk helemaal geen maatschap.'

Intercollegiale toetsing

De discussie over de vraag of de maatschapsvorm uit een oogpunt van aansprakelijkheidsbeperking nog wel de meest geëigende vorm is om het vrije beroep van advocaat uit te oefenen, is bij Pot Jonker nauwelijks gevoerd. En voorzover het wel gebeurde, was de uitkomst in ieder geval dat er geen verandering in de rechtsvorm hoefde worden aangebracht. Heidinga: 'De achterkant van ons briefpapier bevat onze algemene voorwaarden. Daarin staat duidelijk dat een opdracht van een cliënt wordt aanvaard door Pot Jonker. Dat betekent dat in beginsel alle compagnons hoofdelijk aansprakelijk zijn in het geval er in een zaak iets mocht zijn misgegaan.'

Als tegenwicht tegen deze collectieve verantwoordelijkheid voor de toch individuele dienstverlening door de maten en medewerkers heeft het kantoor een 'intercollegiale toetsing' ingevoerd. Eens per zoveel tijd komt een ploegje collega's bij een advocaat langs en doet steekproefgewijs een onderzoek naar de lopende dossiers. Uit de centrale administratie is bekend hoeveel en welke dossiers de betreffende advocaat onder zich heeft. Het gaat er bij de toetsing niet om de inhoudelijke behandeling daarvan te bekritisieren of toe te juichen; doel is na te gaan of de dossiers volgens een bepaald ritme worden afgehandeld en of er wellicht zaken zijn die om welke reden ook zijn blijven liggen of nauwelijks voortgang vertonen. 'Dat werkt goed,' zegt Heidinga. 'Het levert vrijwel altijd wat op, want iedere advocaat heeft op z'n tijd wel een zaak die niet gaat zoals hij zou willen en die hij het liefst wegmoffelt. We doen het zakelijk, maar zonder aanzien des persoons. Iedereen moet vroeg of laat een keer op de pijnbank.'

Financiële kennis

Nu doet een andere compagnon het, maar Heidinga heeft lange tijd de financiën van het kantoor beheerd. Een speciale financiële achtergrond had hij niet, behalve dat hij zich door een speling van het lot in militaire dienst tot vervelens toe met boekhouden had moeten bezighouden. 'Je leert natuurlijk al doende, maar het kan vrij snel ingewikkeld worden. Als je een cliënt hebt wiens VOF uit elkaar is gespat, moet je wel snappen wat de financiële gevolgen zijn, anders kun je hem niet zinnig terzijde staan. Het scheelt ook welk specialisme je hebt. Op mijn eigen gebied, dat van het insolventierecht, kun je niet zonder een behoorlijke financiële kennis. Als je veel echtscheidingen doet idem dito. Maar voor wie voornamelijk arbeidsrechtelijke zaken heeft geldt het wat minder.'

Hij vreest dat de gemiddelde advocaat geen financieel genie is. 'In de ogen van professionals als accountants en fiscalisten scoren we op dit punt ongetwijfeld buitengewoon matig. Aan stagiaires merk ik dat er op de universiteit vrijwel niets aan financiële opvoeding wordt gedaan: die weten er bijzonder weinig van. Dat is niet goed. Je komt als advocaat onvermijdelijk met financiën in aanraking en dan kun je er maar beter op voorbereid zijn.'

Huwelijk

De maatschap beschouwt hij als de klassieke vorm waarin het vrije beroep wordt uitgeoefend en als zodanig nog lang niet aan vervanging toe. 'Je creëert met elkaar een prettige werkomgeving. Zeker als je lang met elkaar optrekt, gaat het toch wat lijken op een huwelijk, met de daarbij horende verbondenheid. Maar de kern, althans voor mij, is de

gelijkgerechtigheid in geld. De bedoeling is dat iedereen uiteindelijk evenveel krijgt. Dat past ook bij een rechtsvorm waarin geen sprake is van hiërarchie.'

Advocaat en arbeidsongeschiktheid

Aanvulling op sociale verzekeringen gewenst

Mitzy van der Velden

Arbeidsongeschiktheid is in de advocatuur niet het meest voor de hand liggende gespreksonderwerp. Logisch. De kans dat u door uw werk een versleten heup oploopt is nihil, zelfs al heeft u het idee dat u dagelijks van 'hot naar her vliegt' om de zaken voor elkaar te krijgen. Toch zou u er eens bij stil moeten staan. Want ook advocaten lopen risico. Een risico dat - zo blijkt uit de statistieken - de laatste jaren toeneemt. En als het u overkomt, heeft dat ernstige financiële consequenties.

Het IT-tijdperk waarin wij leven, vraagt nogal wat van met name de 'witte boorden'. Het vergt steeds meer inspanning om de technologische ontwikkelingen te blijven volgen. Daarnaast hebben dienstverlenende beroepen te maken met een steeds mondiger wordende cliëntèle, die steeds hogere eisen gaat stellen. Tenslotte heeft in een aantal sectoren binnen het vrije beroep de marktwerking zijn intrede gedaan, wat leidt of zal gaan leiden tot een toenemende concurrentie tussen beroepsgenoten.

Al deze ontwikkelingen maken de druk op de dienstverlener groter. Er is dan ook een tendens waarneembaar dat de arbeidsongeschiktheid onder 'witte boorden' stijgt. Ook onder advocaten en notarissen. Eén van de belangrijkste arbeidsongeschiktheidsorzaken zijn psychische aandoeningen, waarvan het verschijnsel burn-out een belangrijke plaats inneemt.

Naast de arbeidsongeschiktheid die gerelateerd is aan het beroep is er uiteraard nog het algemene risico op arbeidsongeschiktheid. Bijvoorbeeld veroorzaakt door een ongeval of niet-beroep gerelateerde ziekte of aandoening. Dat risico loopt iedereen, dus ook een advocaat.

Het sociale zekerheidsstelsel biedt zowel werknemers als zelfstandigen een financieel vangnet bij arbeidsongeschiktheid. Voor de werknemers bestaat dat uit een aan het loon gerelateerde uitkering, voor de zelfstandige uit een uitkering op minimumniveau. Omdat de groep arbeidsongeschikten in Nederland maar bleef groeien, zijn de voorwaarden en de uitkeringen in de afgelopen jaren aangrijpend gewijzigd. Een en ander betekent dat het voor zowel werknemers als zelfstandigen meer dan ooit noodzaak is geworden zelf te zorgen voor aanvullende voorzieningen. Om maar direct met de deur in huis te vallen; als u niets regelt en arbeidsongeschikt raakt, kan uw inkomen teruglopen tot het minimumloon.

Praktijkcases

Om een indruk te geven aan welke voorzieningen gedacht kan worden, wordt hierna aan de hand van twee praktijkcases een voorbeeld geschetst. Allereerst komt de zelfstandige advocaat aan bod. We beschrijven de situatie bij de start van zijn praktijk en de situatie na tien jaar. Wat dat laatste betreft gaan we er vanuit dat de praktijk en dus ook het inkomen van de advocaat zich succesvol ontwikkelde. Daarna wordt de positie van een advocaat-medewerker in loondienst beschreven en de gevolgen wanneer deze arbeidsongeschikt wordt. De voorbeelden komen niet uit de lucht vallen. Het zijn praktijkzaken. Uiteraard zijn de namen van de betrokken advocaten gefingeerd.

§ 1 De zelfstandige advocaat

De start van een nieuwe praktijk

Mr Piet Verschot, dertig jaar, heeft zijn stage voltooid bij een middelgroot advocatenkantoor. Het ondernemerschap heeft hem altijd al getrokken. Verschot stelt samen met een adviseur een ondernemingsplan op waarin hij zijn visie over zijn te vormen praktijk uiteenzet en tevens een opstelling maakt van de kosten en baten in de eerste jaren. Tot de begroting behoren tevens de premies voor de verplichte beroeps(+bedrijfs)aansprakelijkheidsverzekering, de inventarisverzekering en de arbeidsongeschiktheidsvoorziening.

Het is gebruikelijk bij de arbeidsongeschiktheidsvoorziening uit te gaan van de wettelijke basisregelingen en de particuliere arbeidsongeschiktheidsverzekering hierop te laten aansluiten.

Piet Verschot is nu nog werknemer en daarmee verplicht verzekerd voor de werknemersverzekering WAO (Wet op de Arbeidsongeschiktheidsverzekering). De verplichte WAO-verzekering zal worden beëindigd, zodra hij uit dienst treedt bij zijn werkgever. Onder bepaalde voorwaarden kan de WAO echter door een zelfstandige vrijwillig worden voortgezet. Dit is meestal niet aan te raden. Het uitkeringsniveau is beperkt en de premie hoog. Soms wordt die verzekering echter toch tijdelijk voortgezet, bijvoorbeeld in de periode waarin de aanvraagprocedure voor de particuliere arbeidsongeschiktheidsverzekering nog niet is afgerond. Zodra dit het geval is, wordt de vrijwillige WAO-voortzetting alsnog beëindigd.

De WAZ

De adviseur wijst Verschot erop dat zelfstandigen bij arbeidsongeschiktheid aanspraak kunnen maken op een uitkering krachtens de WAZ. Dit is de Wet Arbeidsongeschiktheid Zelfstandigen. Deze wet is per 1 januari 1998

ingegaan en heeft de AAW, de Algemene Arbeidsongeschiktheidswet, vervangen. Wanneer aan alle voorwaarden is voldaan, bedraagt de uitkering maximaal 70% van f 28.517 oftewel f 19.962. Daar komt 8% vakantietoelage bij en zo komen we op f 21.559. Let wel: bruto per jaar.

De uitkering gaat in nadat een wachttijd van 52 weken is verstreken en wordt uitgekeerd tot maximaal de 65-jarige leeftijd. Voor de goede orde: het eerste jaar dat Verschot niet kan werken, krijgt hij dus geen uitkering.

Enige belangrijke aandachtspunten bij de WAZ zijn de volgende.

- **arbeidsongeschiktheids criterium**

Bij het bepalen of er sprake is van arbeidsongeschiktheid wordt beoordeeld of de betrokkene nog in staat is zogenoemde gangbare arbeid te verrichten. Algemeen gezegd is dit arbeid waartoe betrokkene gezien zijn krachten en bekwaamheden redelijkerwijs in staat is te achten. Niet alleen het laatst verrichte beroep wordt hierbij in aanmerking genomen; het is dus mogelijk dat betrokkene nog wel arbeidsgeschikt wordt beschouwd voor een ander beroep en daarom niet arbeidsongeschikt wordt geacht in het kader van de WAZ.

- **WAZ-gat**

Uitgangspunt voor de W.A.Z.-uitkering is het feitelijk verworven inkomen. Meestal is dat hoger dan het minimumloon, in welk geval de WAZ-uitkering maximaal het bedrag is zoals hierboven vermeld. Onder andere door (fiscale) aanloopverliezen kan het echter gebeuren dat startende zelfstandigen de eerste jaren geen of weinig winst maken. Omdat ook in deze situatie wordt gekeken naar het feitelijk verworven inkomen kan dit tot gevolg hebben dat er een lagere of zelfs helemaal geen WAZ-uitkering wordt verstrekt.

- **WAZ-premie**

De WAZ-premie wordt door de Belastingdienst geïnd bij zelfstandigen over het belastbaar inkomen voor de inkomstenbelasting. De premie wordt geheven over een maximum-premiebedrag minus een franchise. Voor 1999 bedraagt het maximum-premiebedrag f 84.000 en de franchise f 29.000. Het premiepercentage voor 1999 is 8,42%; de maximale premie bedraagt derhalve: 8,42% van f 55.000 = f 4.631. Deze premie is overigens weer aftrekbaar voor de inkomstenbelasting.

De aanvullende particuliere arbeidsongeschiktheidsverzekering

Uitgangspunt voor de te treffen voorziening is het inkomen dat bij arbeidsongeschiktheid noodzakelijk wordt geacht. Doorgaans is dit hetzelfde inkomen dat men uit arbeid ontvangt. Veelal wordt 100% van het arbeidsinkomen minus de sociale verzekeringsuitkering(en) verzekerd. Bij zeer hoge inkomens of wanneer bij arbeidsongeschiktheid bepaalde lasten wegvallen, wordt het te verzekeren jaarbedrag soms lager gesteld, bijvoorbeeld op 80 of 70%.

Piet Verschot heeft geen referentiepunt ten aanzien van het inkomen dat hij daadwerkelijk uit zijn nieuw te starten praktijk zal gaan ontvangen. In zijn ondernemingsplan is wel een begroting opgenomen, waaruit een bepaald inkomen voortvloeit, maar of dit daadwerkelijk zal worden gerealiseerd staat uiteraard niet vast. Beter is het uit te gaan van een gemiddeld cijfer dat voor veel startende advocaten gehanteerd wordt. Dit is een inkomen van f 50.000 à f 60.000 per jaar. Uiteraard kan na het eerste praktijkjaar nagegaan worden of dit bedrag overeenkomt met het daadwerkelijk gerealiseerde inkomen en kan het verzekerde bedrag zodanig worden bijgesteld

Er dienen feitelijk twee arbeidsongeschiktheidverzekeringen tot stand te komen:

a voor het eerste jaar van arbeidsongeschiktheid, waarin nog geen aanspraak kan worden gemaakt op een WAZ-uitkering; de zogenoemde eerstejaarsverzekering (ook wel Rubriek A genoemd). Hierin dient dus het volledige inkomensbedrag verzekerd te worden (wij gaan uit van f 50.000);

b vanaf het tweede jaar van arbeidsongeschiktheid tot een bepaalde eindleeftijd naar keuze, waarbij rekening wordt gehouden met de WAZ-uitkering; de zogenoemde langlopende verzekering (ook wel Rubriek B genoemd).

Wanneer is vastgesteld wat er verzekerd moet worden, komt vervolgens de keuze van de verzekeraar aan de orde. Hierbij is het van belang te letten op een goede prijs/kwaliteitverhouding: de hoogte van de premie in relatie tot de polisvoorwaarden. De meeste schadeverzekeraars in Nederland bieden ook arbeidsongeschiktheidsverzekeringen aan. Alle zelfstandigen kunnen bij hen terecht, waardoor zij een heterogene arbeidsongeschiktheidsportefeuille hebben, dit wil zeggen met zowel zware als minder zware arbeidsongeschiktheidsrisico's. De premiestelling van deze verzekeraars ligt hierdoor in het algemeen hoger.

Er zijn ook enige zogenoemde 'niche'-verzekeraars in de markt: dit zijn verzekeraars die zich uitsluitend op bepaalde doelgroepen richten. Wanneer dit doelgroepen zijn met een lager risicoprofiel kunnen deze verzekeraars vaak een lagere premie bieden. Overigens hebben sommige algemene verzekeraars inmiddels ook specifieke producten ontwikkeld voor bepaalde doelgroepen, die aantrekkelijk van premiestelling zijn.

Zoals gezegd, is het belangrijk steeds de polisvoorwaarden in het oog te houden. Belangrijke elementen in de voorwaarden zijn bijvoorbeeld:

- **het arbeidsongeschiktheids criterium**

De verzekeraar zou uitsluitend het zogenoemde beroeps-arbidsongeschiktheids-criterium dienen te hanteren. Dit houdt in dat er bij de vaststelling of de betrokkene arbeidsongeschikt is alleen het beroep in aanmerking wordt genomen. Is dit het beroep van advocaat, dan wordt dus beoordeeld of betrokkene door ziekte/ongeval ongeschikt is om het beroep van advocaat uit te oefenen.

- **correctiebepaling**

Deze bepaling houdt in dat de arbeidsongeschiktheidsuitkering wordt gekort wanneer blijkt dat de verzekerde ook nog ander inkomen geniet, waardoor hij tezamen met de arbeidsongeschiktheidsuitkering meer ontvangt dan zijn jaarinkomen uit arbeid. Verzekerde is er populair gezegd door zijn arbeidsongeschiktheid financieel 'op vooruit gegaan' en dit is formeel in strijd met het schadevergoedingsbeginsel. Dit houdt in dat de verzekering dient om de werkelijk geleden schade van verzekerde te vergoeden. Deze bepaling heeft met name bij arbeidsongeschiktheidsverzekeringen altijd tot veel onbegrip bij verzekerden geleid. Om die reden heeft een aantal verzekeraars inmiddels de correctiebepaling laten vervallen.

Daarnaast is het ook belangrijk te letten op de uitkeringstabel (bij welk percentage arbeidsongeschiktheid wordt welk deel van de uitkering uitgekeerd). Acceptatie- en schadebeleid van de verzekeraar dienen uiteraard ook in de overwegingen te worden betrokken. Tenslotte dient nog aandacht te worden besteed aan de eigen risico termijn (wachttijd) die van toepassing moet zijn, de indexering en de einddatum van de verzekering. Laatstgenoemde elementen worden meestal op de persoonlijke omstandigheden van de verzekerde afgestemd.

Wanneer wij uitgaan van de tarieven van een doelgroep-verzekeraar die onder meer voor advocaten een scherp tarief hanteert in combinatie met voorwaarden, gebaseerd op het beroepsarbeidsongeschiktheids criterium en zonder correctiebepaling, wordt de premie voor Piet Verschot bij een verzekerd jaarbedrag van f 50.000 als volgt.

Te verzekeren bedragen

1e jaar	2e en volgende jaar
f 50.000 (1e jaars-verz.)	f 21.559 (WAZ-uitkering)
	f 28.441 (langlopende verz.)
f 50.000	f 50.000

Jaarpremie – eindleeftijd 65 jaar

1e jaars-verzekering	langlopende verzekering	totale jaarpremie
verz. bedrag f 50.000	verz. bedrag f 28.441	
CBS-index-clausule	3%-index-clausule	
wachttijd 1 maand	wachttijd 1 jaar	
f 452,10	f 608,40	f 1.060,50

Het tarief waarop deze premie is gebaseerd is een zogenoemd leeftijdsgebonden tarief: wanneer men in een volgende leeftijdsklasse (vaak om de vijf jaar) komt, stijgt de premie. Wanneer de verzekerde bedragen ongewijzigd blijven, zou de premie voor Verschot vanaf zijn 35-jarige leeftijd f 1.564,85 gaan bedragen. Op 40-jarige leeftijd ondergaat de premie weer een leeftijdsstijging enz.

Evenals de WAZ-premie is ook de premie voor de arbeidsongeschiktheidsverzekering fiscaal aftrekbaar.

De verzekeringsbehoefte na tien jaar

De praktijk van mr Piet Verschot heeft zich in tien jaar voorspoedig ontwikkeld. Hij heeft inmiddels een advocaat-medewerker in dienst en een tweedejaars-stagiaire. Aan het kantoor zijn twee administratief medewerksters verbonden.

Zijn inkomen is gestegen tot f 100.000 per jaar. Hij heeft inmiddels ook een pensioenregeling voor zichzelf getroffen; het ouderdomspensioen zal ingaan op zijn zestigjarige leeftijd.

De arbeidsongeschiktheidsvoorziening dient allereerst te worden verhoogd naar het actuele inkomen. In de praktijk zal dit geleidelijk gebeuren, omdat het verzekerd bedrag in principe jaarlijks zou moeten worden aangepast aan het alsdan geldende inkomen. Voor dit doel kan de verzekering worden voorzien van een zogenoemde optie-clausule, op

grond waarvan een verhoging, mits die binnen bepaalde grenzen blijft, zonder nieuwe gezondheidswaarborgen (zoals gezondheidsvragenformulieren of keuringen) kan plaatsvinden. Daarnaast kan de eindleeftijd worden teruggebracht naar zestig jaar, omdat immers dan de pensioenregeling tot uitkering zal komen. De premiestelling wordt dan als volgt.

Te verzekeren bedragen

1e jaar	2e en volgende jaar
f 100.000 (1e jaars-verz.)	f 21.559 (WAZ-uitkering)
	f 78.441 (langlopende verz.)
f 100.000	f 100.000

Jaarpremie – eindleeftijd 60 jaar

1e jaars-verzekering	langlopende verzekering	totale jaarpremie
verz. Bedrag f 100.000	verz. bedrag f 78.441	
CBS-index-clausule	3%-index-clausule	
Wachttijd 1 maand	wachttijd 1 jaar	
f 1.205,60	f 2.279	f 3.484,60

Piet Verschot is inmiddels veertig jaar. Het tarief is dan ook op deze leeftijd gebaseerd. Vanaf 45-jarige leeftijd gaat de premie f 4.713,05 bedragen en zal vervolgens nog een keer stijgen op vijftig- en 55-jarige leeftijd.

Tot zover enige cijfervoorbeelden voor zelfstandige advocaten. Voor de goede orde: het gaat hier om een indruk. U kunt de cijfers en de gegevens niet klakkeloos toepassen op uw eigen situatie. Het (reken)voorbeeld is echter wel rechtstreeks uit onze dagelijkse praktijk overgenomen.

§ 2 De advocaat in loondienst

Mr Loes Dupliek, 29 jaar, is advocaat-medewerker. Haar salaris bedraagt f 70.000 bruto per jaar. Als zij arbeidsongeschikt wordt, is haar werkgever wettelijk verplicht gedurende het eerste jaar maximaal 70% van haar salaris door te betalen. Vanaf het tweede jaar van arbeidsongeschiktheid is de WAO van toepassing. Wat dat betreft is Dupliek verplicht verzekerd. Vóór 1 augustus 1993 bood deze wet aan arbeidsongeschikte werknemers een uitkering van maximaal 70% van het laatstgenoten inkomen (tot een bepaald maximuminkomen). Om de toestroom in de WAO in te perken is op 1 augustus 1993 de Wet Terugdringing Beroep op de Arbeidsongeschiktheidsregelingen (Wet TBA) ingevoerd en de WAO aangepast. De uitkering werd aanzienlijk verlaagd. In plaats van het laatstgenoten inkomen is er een differentiatie aangebracht op basis van leeftijd en inkomen.

De WAO-uitkering 'nieuwe stijl' bestaat uit twee componenten: de loondervingsuitkering en de vervolguitkering. Als men een bepaalde leeftijd heeft bereikt, ontvangt men eerst gedurende een bepaalde periode de loondervingsuitkering en daarna de vervolguitkering. De uitkering van 70% van het laatstgenoten inkomen, de WAO-uitkering 'oude stijl' is herdoopt in de loondervingsuitkering WAO. Voor veel werknemers bestaat geen of slechts nog gedurende een beperkte periode recht op deze uitkering, zoals blijkt uit onderstaande tabel.

Leeftijd op datum van ingang van de WAO.-uitkering	Recht op loondervingsuitkering WAO gedurende:
Onder 33 jaar	0 jaar
33 t/m 37 jaar	0,5 jaar
38 t/m 42 jaar	1 jaar
43 t/m 47 jaar	1,5 jaar
48 t/m 52 jaar	2 jaar
53 t/m 57 jaar	3 jaar
58 jaar en ouder	6 jaar

Zoals blijkt uit de tabel kan Loes Dupliek, gezien haar leeftijd (onder de 33 jaar), geen aanspraak meer maken op een uitkering van 70% van het laatstgenoten inkomen. Zij ontvangt dus geen loondervingsuitkering WAO, maar direct de vervolguitering. Deze bedraagt 70% van het minimumloon (nu *f* 30.798), zijnde *f* 21.559. Dit bedrag wordt verhoogd met een toeslag die afhankelijk is van de leeftijd op moment van ingang van de WAO-uitkering, het inkomen en de hoogte van het minimumloon.

De vervolguitering van Loes Dupliek bedraagt:

70% van het minimum-loon (70% van <i>f</i> 30.798) + een toeslag die als volgt is opgebouwd:	<i>f</i> 21.559
(leeftijd minus 15) x 1,4% x (loon minus minimum-loon) 14 x 1,4% x (<i>f</i> 70.000 – <i>f</i> 30.798) <i>f</i> 7.684	
Totale WAO-uitkering	<i>f</i> 29.243

In het oude systeem zou Dupliek een uitkering hebben ontvangen van 70% van haar inkomen ad *f* 70.000, zijnde *f* 49.000. Het verschil tussen deze uitkering en de uitkering die zij nu ontvangt (*f* 29.243) bedraagt *f* 19.757. Dit bedrag wordt het WAO-gat genoemd.

Wanneer wordt gekeken naar het volledige inkomen van mr Dupliek ad *f* 70.000, dan gaat zij er bij arbeidsongeschiktheid meer dan 50% (*f* 40.757) op achteruit (*f* 70.000 minus WAO-uitkering ad *f* 29.243).

Het is mogelijk zowel het WAO-gat te verzekeren als eventueel nog een aanvulling daarop (zogenoemde excedent) om bij arbeidsongeschiktheid tot een acceptabel inkomensniveau te komen. De premie voor een dergelijke voorziening is relatief gering, zoals blijkt uit onderstaande premie-indicatie.

WAO-hiaatverzekering

	1e jaar	v.a. 2e jaar
Verzekerde bedragen:	<i>f</i> 49.000 (loondoorbetaling door werkgever)	<i>f</i> 29.243 (WAO-uitkering) <i>f</i> 19.757 (WAO-hiaatverzekering)
	<i>f</i> 49.000	<i>f</i> 49.000 eigen risico: 1 jaar eindleeftijd 65 jaar

De jaarpremie bedraagt *f* 212,30.

Met de WAO-hiaatverzekering is 70% van het inkomen bij arbeidsongeschiktheid afgedekt. Wanneer een hoger bedrag gewenst is, kan dit middels een excedent-dekking. Wanneer 100% van het inkomen verzekerd zou worden (dit is overigens niet bij alle verzekeraars mogelijk), wordt de premie als volgt.

WAO-hiaatverzekering+WAO-excedentverzekering tot 100% inkomen

	1e jaar	v.a. 2e jaar
Verzekerde bedragen:	f 49.000 (loondoorbetaling door werkgever)	f 29.243 (WAO-uitkering) f 19.757 (WAO-hiaatverzekering) f 21.000 (WAO-excedentverzekering)
	f 49.000	f 70.000 eigen risico: 1 jaar eindleeftijd 65 jaar

De jaarpremie bedraagt:

WAO-hiaatverzekering *f* 212,30

WAO-excedentverzekering *f* 223,88

Totale jaarpremie *f* 436,18

De premies voor WAO-hiaat- en WAO-excedentverzekeringen zijn eveneens fiscaal aftrekbaar.

Ook wanneer het inkomen gelijk blijft, wijzigt het verzekerd jaarbedrag van de WAO-hiaatverzekering ieder jaar, omdat de WAO-uitkering per jaar hoger wordt en daarmee het WAO-gat kleiner. De jaarpremie verandert derhalve ook ieder jaar.

Aanvulling noodzakelijk

Met het voorgaande is getracht een globaal overzicht te schetsen van de verzekeringen op het gebied van arbeidsongeschiktheid die van toepassing kunnen zijn voor de advocaat. Zoals duidelijk mag zijn geworden, is de verzekeringssituatie afhankelijk van de omstandigheden waarin de advocaat werkzaam is: als zelfstandig ondernemer of in loondienst. Hoewel de belangrijkste aspecten naar voren zijn gekomen, is de materie dermate uitgebreid dat in het kader van deze bijdrage niet alles uitputtend kon worden behandeld. Verder staat het onderwerp arbeidsongeschiktheid ook continu politiek in de belangstelling, hetgeen bijna voortdurend tot nieuwe aanpassingen in de wetgeving voor sociale arbeidsongeschiktheidsverzekeringen voor zowel zelfstandigen als werknemers leidt.

Vaststaat dat voor de meeste advocaten, of zij nu zelfstandig of in loondienst werkzaam zijn, een aanvulling op de sociale verzekeringen gewenst is. Welke voorzieningen dit zijn dient te worden beoordeeld aan de hand van de individuele financiële omstandigheden van de betrokken advocaat. Gezien de complexiteit van de materie is het verstandig hierbij een terzakekundige adviseur in te schakelen.

Estate Planning: van kapitaal belang

Vuistregel: check alles elke vijf jaar

S.A.M. de Wijkerslooth-Lhoëst

Het begrip Estate Planning is enige jaren geleden komen overwaaien uit de Verenigde Staten. Het heeft niets met onroerend goed (real estate) te maken, maar wel met de fiscale en juridische begeleiding van vermogensoverheveling. Estate Planning is niet alleen van belang voor oude rijke mensen; ook voor jonge, (nog) niet rijke particulieren is het belangrijk om bepaalde zaken goed te regelen.

Nu Nederlanders steeds vermogender worden (er zijn momenteel ca 100.000 miljonairs in Nederlandse gulden), komt er steeds meer aandacht voor Estate Planning. Banken hebben speciale afdelingen voor vermogende particulieren, accountants- en belastingadvieskantoren kennen specialisten op dit gebied en ook de notarissen zijn onlangs actief geworden en hebben een vereniging Estate Planners Notariaat opgericht om de vermogende particulier te adviseren.

Tijdig maatregelen nemen

Wat is Estate Planning? Onder deze Amerikaanse kreet wordt verstaan: het tijdig nemen van goede maatregelen om vermogen aan anderen over te (kunnen) dragen. Daarbij kan een onderscheid gemaakt worden tussen nalatenschapsplanning en successierechtplanning. Bij nalatenschapsplanning gaat het om de juridische aspecten van de overheveling van het vermogen naar de gewenste persoon of instelling, bij successierechtplanning gaat het erom om de door de cliënt gewenste vermogensoverheveling fiscaal zo pijnloos mogelijk te laten plaatsvinden. Onderstaand schema laat zien dat het successierecht behoorlijk kan oplopen.

In het algemeen kan gesteld worden dat Estate Planning van belang is voor meerderjarigen bij belangrijke veranderingen in hun persoonlijke omstandigheden. Denk daarbij bijvoorbeeld aan (niet limitatief): samenwonen, een eigen woning kopen/verkoopen, afsluiten van lijfrente/kapitaalverzekeringen, trouwen/scheiden, (klein)kinderen krijgen, een eigen zaak beginnen/overdragen, bedrijfsopvolging regelen, een plotselinge vermogensvermeerdering door erfenis, schenking, loterij, opties of een gouden handdruk, aankoop/verkoop onroerend goed in het buitenland, etc. Bij vele van deze gebeurtenissen kan een advocaat betrokken zijn, waarbij het zeker nuttig is als die advocaat zijn cliënten erop wijst dat aan Estate Planning aandacht moet worden geschonken. Zo zal een echtscheidingsadvocaat zijn cliënt er hopelijk op wijzen dat het verstandig is om een bestaand testament te wijzigen om te voorkomen dat de ex straks toch nog erfgenaam is.

De kreet: 'It's never too late to plan your estate' gaat zeker niet op; bij een plotseling overlijden is het meestal te laat om nabestaanden zo goed verzorgd mogelijk achter te laten. De ervaring leert helaas dat testamenten en huwelijksvoorwaarden pas uit de kast worden gehaald bij het overlijden of de echtscheiding.

Tarieven

ouders en kinderen 5 - 27%

Successiewet

Tarieven voor derden 21 - 68%

Instrumenten

De adviespraktijk Estate Planning gebruikt een aantal instrumenten om het gewenste resultaat te bereiken: huwelijksvermogensrecht, erfrecht(testamenten) en successie- en schenkingsrecht. In het onderstaande ga ik daar nader op in.

Samenwoners: wellicht een verblijvingsbeding?

Voor samenwoners is het van belang om hun onderlinge relatie te regelen in een goed samenlevingscontract. Wanneer zij gezamenlijk eigenaar zijn van hun huis en de inboedel, kan een verblijvingsbeding fiscaal aantrekkelijk zijn. In een dergelijk beding wordt bepaald dat het aandeel in de woning en de inboedel verblijft aan de langstlevende. Wanneer een samenwoner overlijdt, verkrijgt zijn partner het aandeel van de overledene in de woning/inboedel zonder heffing van successierecht, omdat deze verkrijging geen erfrechtelijke verkrijging is. Dit geldt echter alleen bij overlijden in de eerste vijf jaar van het samenwonen; daarna wordt men voor het successierecht behandeld als gehuwd, waardoor de verkrijging wel als erfrechtelijke verkrijging aangemerkt wordt.

Voorbeeld

Simon en Jantine wonen twee jaar samen en hebben samen een huis gekocht van f 800.000 (hypotheek f 200.000). In hun samenlevingscontract is een verblijvingsbeding opgenomen. Simon overlijdt plotseling. Er is geen testament. Door het verblijvingsbeding verblijft Simon's aandeel in de woning en zijn aandeel in de hypotheekschuld aan Jantine.

Over deze verkrijging van f 300.000 is zij geen successierecht verschuldigd. Als Simon en Jantine geen verblijvingsbeding in hun samenlevingsovereenkomst zouden hebben, zou Jantine het aandeel van de woning/hypotheek slechts krijgen als Simon dit aan haar gelegateerd had of haar tot erfgenaam zou hebben benoemd. In dat geval zou Jantine wel successierecht verschuldigd zijn:

verkrijging	f 300.000
af:vrijstelling (twee jaar samenwonen)	f 115.551

belaste verkrijging f 184.449

Daarover is f 87.220 aan successierecht verschuldigd (marginaal tarief 54%)!

Wanneer Jantine en Simon al langer dan vijf jaar samenwonen, worden zij voor het successierecht behandeld als gehuwden. Het maakt dan niet meer uit of Jantine het aandeel in de woning via een testament of een verblijvingsbeding krijgt. Omdat voor gehuwden een 60% waarderingsregel van de eigen woning geldt en bovendien de vrijstelling minimaal f 165.071 is, is Jantine dan geen successierecht verschuldigd over haar verkrijging.

Afsluiten van kapitaalverzekeringen

Bij de aankoop van een eigen woning wordt vaak ook een zogenoemde 'gemengde' verzekering afgesloten. Een dergelijke verzekering keert een bedrag uit bij overlijden van de verzekerde of op een bepaald tijdstip. Civielrechtelijk is een uitkering bij overlijden geen erfrechtelijke verkrijging. Fiscaal zal deze uitkering echter met successierecht getroffen worden als er iets 'aan het vermogen van de overledene is onttrokken'. Dat is het geval wanneer de verzekerde ook de premieschuldige was. Om heffing van successierecht over de uitkering te voorkomen dient de polis kruiselings afgesloten te worden: man is verzekeringnemer/ premieschuldige, vrouw is verzekerde, man is begunstigde en vice versa. Dat is echter niet voldoende: ook het huwelijksgoederenregime (of de samenlevingsovereenkomst) moet de constructie kunnen dragen. Daaraan is voldaan als uitdrukkelijk bepaald is in de huwelijksvoorwaarden dat de premies voor dergelijke verzekeringen niet tot de kosten van de huishouding behoren en ook niet betrokken worden bij een verrekenbeding in de huwelijksvoorwaarden.

Voor degenen die dit nog niet goed geregeld hebben is er nog hoop: de Staatssecretaris van Financiën heeft goedgekeurd dat 'verkeerd' geredigeerde polissen tot 1 juli 2000 aangepast kunnen worden zonder fiscale consequenties. Voor het aanpassen van de huwelijksvoorwaarden of het samenlevingscontract geldt geen termijn, als het maar gebeurt is voor het overlijden.

NB. Bij gemeenschap van goederen is er geen ontsnappen mogelijk aan de heffing van successierecht over de uitkering; de polis kruiselings afsluiten heeft dan geen enkele zin.

Huwelijk

Voor gehuwde of geregistreerde partners is het regime waarin zij gehuwd/geregistreerd zijn van groot belang voor hun Estate Planning. Dit regime bepaalt namelijk de hoogte van de nalatenschap. Door de keuze voor een bepaald regime kan al vermogen overgedragen worden. Een rijke partner die in gemeenschap van goederen huwt met een arme partner draagt daardoor al de helft van zijn/haar vermogen over aan de ander. Deze vermogensoverdracht heeft geen fiscale consequenties; er is geen schenkingsrecht verschuldigd.

In ca 25% van de gevallen worden echter huwelijkse voorwaarden opgesteld, waarbij vaak de vermogens gescheiden worden gehouden. Wanneer in zo'n geval van 'koude uitsluiting' de rijke partner overlijdt, is er in één keer een groot bedrag aan successierecht verschuldigd. Omdat het successierecht een progressief tarief heeft, kan het voordeliger zijn om bij het overlijden van de eerste partner slechts de helft te laten vererven, en pas bij het overlijden van de langstlevende partner de andere helft. Dit kan bereikt worden door tijdens het huwelijk de huwelijkse voorwaarden op te heffen. Wil men niet dat de 'arme' partner bij een echtscheiding ook recht heeft op de helft van het vermogen, dan kan in de huwelijksvoorwaarden een zogenoemd finaal verrekenbeding worden opgenomen. Daarin wordt bepaald dat bij het einde van het huwelijk door overlijden, tussen partijen afgerekend zal worden alsof men in gemeenschap van goederen is gehuwd.

Voorbeeld

Zie pg. 51 *Advocaten Dossier nr. 13*

Het bovenstaande is een gestileerd voorbeeld met afgeronde bedragen. Zelfs als Paul, de 'arme' partij, als eerste overlijdt, is er minder successierecht verschuldigd als er een gemeenschap is.

Testament

Wanneer iemand geen testament heeft opgemaakt en overlijdt, wordt de erfopvolging geregeld door het erfrecht bij versterf. Onder het huidige erfrecht heeft de echtgenoot/partner een zwakke positie ten opzichte van de kinderen: de

echtgenoot en de kinderen zijn gezamenlijk gerechtigd tot de nalatenschap. Weliswaar heeft de langstlevende recht op toedeling van de inboedel, maar voor het overige deelt hij mee met de kinderen. Als aan de echtgenoot meer goederen toebedeeld worden dan voor de waarde van zijn erfdeel krijgt hij een schuld aan de kinderen. Bij onenigheid zal de schuld meteen afgelost moeten worden, waardoor de langstlevende gedwongen kan worden om goederen te verkopen of een extra hypotheek op te nemen. In de praktijk kunnen problemen voorkomen worden door het tijdig opstellen van een testament.

NB. Ook voor samenwoners is een testament van belang als zij willen dat hun partner erfgenaam wordt. Is er geen testament dan vererft het vermogen immers naar de familie van de erflater.

Om de langstlevende partner verzorgd achter te laten zijn er diverse mogelijkheden. De twee meest voorkomende testamenten bevatten een ouderlijke boedelverdeling (OBV) of een vruchtgebruik. Bij een OBV wordt in het algemeen de nalatenschap toebedeeld aan de langstlevende. Deze wordt dan eigenaar van alle vermogensbestanddelen. De kinderen krijgen een vordering ter grootte van hun erfdeel toebedeeld. De langstlevende wordt beschermd omdat de vordering pas opeisbaar is bij het overlijden van de langstlevende. Vaak wordt aan de vordering een rente gekoppeld. Hoe hoger de rente, des te lager zal de nalatenschap van de langstlevende zijn, waardoor bij het overlijden van de langstlevende een besparing aan successierecht bereikt kan worden. Ook deze rente is pas opeisbaar bij het overlijden van de langstlevende.

Bij een vruchtgebruiktestament wordt aan de partner het vruchtgebruik van de nalatenschap gelegateerd. De kinderen zijn erfgenaam. Wanneer in het testament tevens bepaald is dat de vruchtgebruiker bevoegd is tot vertering en vervreemding, kan de langstlevende min of meer doen met de nalatenschap wat hij wil. Bij het overlijden van de langstlevende eindigt het vruchtgebruik, waardoor de kinderen zonder heffing van successierecht vol eigenaar worden van de vermogensbestanddelen waarop het vruchtgebruik rustte. Een eventuele waardestijging van het vermogen komt dan onbelast ten goede aan de kinderen.

Voorbeeld

De heer Jansen overlijdt. Zijn nalatenschap bedraagt f 5 mio. Hij laat een 60-jarige echtgenote na en vier volwassen kinderen. Zijn echtgenote heeft geen vermogen. Wanneer zijn testament een OBV bevat met een fiscaal geaccepteerde zo hoog mogelijke rente (komt neer op 6% samengestelde interest, ofwel 12,5% enkelvoudige rente), is er bij zijn overlijden ca f 781.000 aan successierecht verschuldigd. Zou hij echter aan zijn echtgenote het vruchtgebruik legateren en de bloot eigendom naar de kinderen laten vererven dan is er bij zijn overlijden ca f 828.000 aan successierecht verschuldigd. Zo op het eerste gezicht lijkt een OBV dus voordeliger.

Wanneer echter na tien jaar de echtgenote overlijdt, zou zij op grond van de OBV een schuld (na oprenting) van ca f 7,4 mio aan de kinderen hebben. Er is dus pas successierecht verschuldigd indien haar nalatenschap hoger is dan die f 7,4 mio. Bij de vruchtgebruikvariant is geen successierecht meer verschuldigd, omdat het vruchtgebruik eindigt bij haar overlijden. Wanneer er een hoge waardestijging van het vermogen wordt verwacht kan een vruchtgebruik testament dus voordeliger uitpakken dan een OBV.

Bij dit voorbeeld is ter wille van de eenvoud geen rekening gehouden met pensioenrechten en privé bestedingen.

Het zal duidelijk zijn dat de keuze voor een bepaalde testamentsvorm van zeer veel factoren afhankelijk is, zoals leeftijden, aantal kinderen, waarde en samenstelling van het vermogen, privé bestedingen, hoogte van pensioenen etc. Een goede adviseur Estate Planning maakt liever gebruik van een goed computerprogramma voor de berekeningen die hiermee samenhangen dan van de kristallen bol.

Uitsluitingsclausule

In een testament kan nog een aantal andere zaken worden geregeld: voogdij over de kinderen, bewind over het vermogen, benoeming executeur testamentair etc.

Een groot aantal ouders vindt het belangrijk om te regelen dat het vermogen dat hun kinderen erven niet in een gemeenschap van goederen valt waarin hun kinderen gehuwd zijn. Dit kan bereikt worden door een zogenoemde uitsluitingsclausule. Bij een eventuele echtscheiding van de kinderen gaat de 'koude kant' er dan niet vandoor met de helft van het door het kind geërfde vermogen. Voor de kinderen kan dit een belemmering vormen bij hun eigen Estate Planning: wat immers onder een uitsluitingsclausule verkregen wordt kan nooit in een gemeenschap vallen of betrokken worden bij een verrekenbeding. De clausule kan echter ook zodanig geformuleerd worden dat zij alleen werkt bij het einde van het huwelijk van het kind door echtscheiding, en niet bij het einde van het huwelijk door overlijden.

De clausule kan ook bij schenkingen gebruikt worden.

Schenking

Schenken is een goed instrument om vermogen al tijdens het leven over te hevelen. Het principe van successierechtbesparing door middel van schenkingen is heel eenvoudig: wie schenkt verkleint zijn vermogen en daardoor de toekomstige nalatenschap. Hoe kleiner de nalatenschap, des te minder successierecht is er

verschuldigd. Voor de heffing van schenkingsrecht wordt onder schenking verstaan iedere bevoordeling uit vrijgevigheid. Er is sprake van een schenking als iemand onverplicht, zonder tegenprestatie, iets aan een ander geeft, maar ook als bijvoorbeeld iemand iets aan een ander uit vrijgevigheid verkoopt tegen een te lage prijs.

Wil een formele schenking rechtsgeldig zijn dan moet bij een notaris een akte van schenking worden opgemaakt. Als deze akte ontbreekt, is er geen schenking tot stand gekomen. Roerende zaken, geldsommen en vorderingen aan toonder kunnen wel zonder notariële akte (van hand tot hand) geschonken worden.

Het is van groot belang om het vereiste van een notariële akte na te leven. Als bijvoorbeeld een ouder jaarlijks aan zijn kinderen bepaalde bedragen schuldig erkent, maar hij verzuimt naar de notaris te gaan, dan is er geen sprake van (kleine) jaarlijkse schenkingen, maar van één grote verkrijging door het kind op het moment dat de schuld afgelost wordt. De beoogde besparing wordt dan niet bereikt.

Over alles wat door schenking wordt verkregen van iemand die ten tijde van de schenking in Nederland woont, wordt schenkingsrecht geheven. De nationaliteit van de schenker is daarbij niet van belang. De ontvanger van de schenking is het schenkingsrecht verschuldigd. Als deze het schenkingsrecht niet betaalt, is de schenker aansprakelijk voor het verschuldigde bedrag. De heffing van schenkingsrecht wordt, net zoals het successierecht, geregeld in de Successiewet. Het tarief van het schenkingsrecht en het successierecht is hetzelfde, de vrijstellingen zijn echter anders. De belangrijkste vrijstellingen betreffen de volgende schenkingen (cijfers 1999):

- door ouders aan kinderen f 8.254 per jaar;
- eenmalig: door ouders aan kinderen tussen de 18 en 35 jaar een verhoging van deze basisvrijstelling tot f 41.270;
- aan algemeen nut instellingen, voorzover niet hoger dan f 8.254 per 24 maanden;
- tussen derden, voorzover niet hoger dan f 4.951 per 24 maanden.

Door gebruik te maken van de vrijgestelde bedragen en de schenkingen te spreiden over een aantal jaren kan een aardige besparing bereikt worden.

Voorbeeld

Een vader schenkt tien jaar lang jaarlijks aan zijn twee kinderen het vrijgestelde bedrag. Hij heeft dan in totaal per kind f 115.556 (9 x 8.254 + 41270) geschonken, zonder heffing van schenkingsrecht. Als hij dat niet had gedaan, zou ieder kind bij zijn overlijden dit bedrag geërfd hebben. Bij een marginaal tarief van 27% zou dan f 31.200 per kind aan successierecht verschuldigd zijn.

Schenking door middel van schuldigerkenning

Het zal duidelijk zijn dat schenken van contanten niet altijd mogelijk is, bijvoorbeeld indien het vermogen grotendeels vastzit in een onderneming of onroerende zaken. Soms ook willen ouders wel schenken, maar wensen zij zelf vooralsnog de beschikking over de geschonken bedragen te houden. In dat geval kunnen schuldigerkenningen aan de kinderen uitkomst bieden. De ouder erkent een bedrag schuldig aan zijn kind. Dat bedrag is pas opeisbaar bij het overlijden van de ouder. Hij kan de schuld wel aflossen op ieder door hem gewenst moment, bijvoorbeeld bij verkoop van de onderneming of de onroerende zaken.

Civielrechtelijk is bij het overlijden van de ouder sprake van een schuld die in mindering op de nalatenschap komt. Voor de heffing van successierecht wordt deze schuld in bepaalde gevallen echter toch gezien als een erfrechtelijke verkrijging, waarover successierecht verschuldigd is. Om heffing bij overlijden te voorkomen zijn er twee mogelijkheden:

- de ouder betaalt aan het kind jaarlijks rente over de schuld. In beginsel dient een zakelijke rente vergoed te worden. Door de aftrekbeperking voor consumptieve rente is in 1999 maximaal f 10.000 aftrekbaar voor gehuwden. Bij het kind wordt de ontvangen rente wel belast.
- de ouder lost de schuld af minimaal 180 dagen voordat hij overlijdt. Deze mogelijkheid houdt uiteraard een zeker risico in.

Bij een schenking door middel van schuldigerkenning zal goed bekeken moeten worden welke besparing bereikt wordt voor het successierecht, waarbij rekening moet worden gehouden met de gevolgen voor de inkomstenbelasting.

Overdracht/vererving bedrijf

Wanneer een ondernemer zijn bedrijf wenst na te laten aan een kind kan hij in een testament de aandelen legateren aan het kind, of toedelen aan het kind in een OBV. Hij kan ook al tijdens zijn leven de aandelen certificeren en certificaten overdragen aan het kind, waarbij hijzelf de zeggenschap houdt als bestuurder van de stichting administratiekantoor. Wordt de onderneming gedreven in een vof, dan is uiteraard het vof-contract van groot belang, met een overnemings- of verblijvingsbeding.

In het kader van het vergemakkelijken van bedrijfsopvolging is er sinds 1998 (met terugwerkende kracht tot 1 januari 1997) de mogelijkheid om kwijtschelding en uitstel van schenkings -of successierecht te krijgen. Hieraan zijn wel bepaalde voorwaarden verbonden: zo geldt de mogelijkheid bij schenking indien de schenker ouder is dan 55 jaar of 45% arbeidsongeschikt en dient de bedrijfsopvolger de onderneming tenminste tien jaar voort te zetten. Bij vererving geldt een voortzettingseis van vijf jaar. Onder onderneming wordt in dit kader ook een pakket aanmerkelijk belangaandelen verstaan. Voor zover het ondernemingsvermogen betrekking heeft op vergunningen en quota en dergelijke wordt 100% van het successierecht daarover kwijtgescholden. Van het successierecht over het overige ondernemingsvermogen wordt 25% kwijtgescholden. Het alsdan nog verschuldigde schenkings/successierecht kan in tien renteloze termijnen betaald worden.

Voorbeeld

Gerard's nalatenschap bestaat uit een pakket aanmerkelijk belangenaandelen ter waarde van f 6 mio. In de BV zit een vergunning ter waarde van f 1,5 mio. Gerard's nabestaanden, zijn echtgenote en hun drie kinderen willen het bedrijf voortzetten. Ieder verkrijgt 1/4e van het pakket.

Zonder rekening te houden met de faciliteit zou het in totaal verschuldigde successierecht ca f 1.049.500 bedragen. Op grond van de faciliteit kan echter kwijtschelding worden verkregen van ca f 563.100. Bovendien kan het restant in tien jaarlijkse termijnen van f 48.640 betaald worden.

Ontwikkelingen

Na een discussie van ongeveer vijftig jaar is eindelijk op 1 juni 1999 het nieuwe erfrecht door de Eerste Kamer aangenomen. Dit wetsvoorstel zal begin volgende eeuw in werking treden. Omdat nog niet duidelijk is hoe de overgangsregeling tussen oud en nieuw erfrecht zal luiden, is de datum van inwerkingtreding nog niet bekend. Bovendien zal in een aparte bezemwet nog een aantal aanpassingen en kritiekpunten van de Kamer verwerkt worden. Uiteraard zal dit nieuwe erfrecht consequenties hebben voor de Estate Planning. Het huidige erfrecht bij versterf verdwijnt; daarvoor in de plaats komt een wettelijke verdeling (een soort OBV), zodat de langstlevende beter beschermd is. Er komen wilsrechten om de kinderen in stieffamiliesituaties te beschermen. De legitieme portie wordt teruggebracht tot de helft van het erfdeel bij versterf. De nieuwe wet voorziet in een aantal faciliteiten om bedrijfsopvolging te vergemakkelijken; zo zal een (stief)kind aan de kantonrechter een verzoek kunnen doen tot overdracht van de tot het bedrijf van de erflater behorende goederen tegen een redelijke prijs.

Bovendien is onlangs het Belastingplan 21ste eeuw aan de Tweede Kamer gepresenteerd. Het stelsel van de inkomstenbelasting wordt drastisch gewijzigd door de invoering van een boxenstelsel en de vermogensbelasting wordt afgeschaft. Ook dit plan zal gevolgen hebben voor de Estate Planning. Door de indeling in boxen zal er bijvoorbeeld geen aftrek meer bestaan voor de rente die verschuldigd is door de ouder die aan zijn kind een schenking door middel van schuldigerkenning heeft gedaan. Wel zal de vordering bij het kind meetellen voor de vermogensrendementsheffing (30% belasting over een fictief inkomen van 4% over de vordering). Bij de ouder zal de schuld in mindering komen op het bedrag waarover een eventuele vermogensrendementsheffing verschuldigd is. Naarmate het plan in een wet vertaald zal zijn, zullen ook de gevolgen voor bepaalde testamenten duidelijker worden.

Conclusie

Bijna iedere advocaat zal zelf of met zijn cliënten wel eens oplopen tegen één van de hiervoor beschreven situaties. Vaak zijn er dan allerlei mogelijkheden om de wensen zodanig in te kleden dat niet de duurste weg bewandeld wordt. Overigens zal iedere planning toch een tijdelijk karakter hebben; omstandigheden en wetgeving veranderen immers voortdurend. Het is daarom een goede vuistregel om eens in de vijf jaar te bezien of de getroffen regelingen nog wel voldoen aan de wensen.

Mw mr S.A.M. de Wijkerslooth-Lhoëst is werkzaam als adviseur Estate Planning bij CMS Derks Star Busmann.Hanotiau.

Pensioenvoorzieningen in de advocatuur

Eerste prioriteit: afdekken van risico's van overlijden en arbeidsongeschiktheid

Onno F. Blom

Deze bijdrage geeft een kort overzicht van de (mogelijke) pensioenregelingen binnen de advocatuur, hun plaats binnen het Nederlandse pensioenstelsel, de te onderscheiden 'doelgroepen' binnen de advocatuur voor het treffen van een pensioenvoorziening, de uitvoering van de pensioenvoorziening en de fiscale begeleiding. 'Pensioen' wordt hierbij in ruime zin opgevat en omvat niet alleen de eigenlijke pensioenvoorzieningen, maar bijvoorbeeld ook lijfrenten.

Op het terrein van de aanvullende pensioenvoorzieningen kent de advocatuur een bewogen geschiedenis. (1) Op het moment van verschijnen van dit AdvocatenDossier neemt deze geschiedenis een beslissende en tegelijk kansrijke wending: per 1 januari 2000 eindigt de verplichte beroepspensioenregeling ('de risicoregeling') die door de Stichting Pensioenfonds Nederlandse Orde van Advocaten wordt uitgevoerd. Op voorstel van de Algemene Raad heeft het College van Afgevaardigden daartoe op 23 juni 1999 het besluit genomen. (2) De besluitvorming is tot stand gekomen in overleg met het bestuur van het Pensioenfonds, dat toeziet op de afwikkeling van de bestaande risicoregeling.

Het blijft echter niet bij afschaffing van de verplichte risicoregeling: het bestuur van het Pensioenfonds en de directie van Balieplus hebben in nauwe samenwerking een alternatieve - vrijwillige - pensioenregeling ontworpen, waarin niet alleen plaats is voor een nabestaandenvoorziening (zoals de 'oude' risicoregeling) maar ook voor de opbouw van ouderdomspensioen voor de advocaat zelf. Eveneens kunnen binnen de vrijwillige regeling de pensioenen van stagiaires, juridische medewerkers en het ondersteunende personeel worden ondergebracht. Ter uitvoering van de vrijwillige regeling hebben het Pensioenfonds en Balieplus een mantelovereenkomst gesloten met Centraal Beheer Levensverzekering NV, Centraal Beheer Schadeverzekering NV en Centraal Beheer Pensioenverzekering NV. Binnen de mantelovereenkomst zijn per kantoor en per advocaat op maat gesneden pensioenvoorzieningen mogelijk.

Gelaagd pensioenstelsel

Het Nederlandse pensioenstelsel bestaat uit drie lagen.

1. De eerste laag wordt gevormd door de pensioenvoorziening van overheidswege voor alle ingezetenen: de sociale verzekeringsuitkeringen krachtens de Algemene Ouderdomswet (AOW) en de Algemene Nabestaandenwet (ANW). Zoals bekend vormen zij een basisvoorziening waarvan de hoogte gerelateerd is aan het minimumloon. Ook de wettelijke arbeidsongeschiktheidsvoorzieningen (WAO, WAZ, WAJONG) worden wel tot de eerste laag gerekend.
2. De tweede laag wordt gevormd door de aanvullende pensioenvoorzieningen. Deze regelingen berusten op een toezegging van de werkgever aan de werknemer. Zij komen tot stand op bedrijfstak- en ondernemingsniveau. De hoogte is doorgaans gerelateerd aan het inkomen (middelloon- of eindloonregeling). Ook beroepspensioenregelingen, getroffen voor de beoefenaren van een vrij beroep, worden tot deze laag gerekend.
3. De derde laag wordt gevormd door de privé afgesloten verzekeringen, zoals lijfrenten en (ongeclassuleerde) kapitaalverzekeringen. Desgewenst kunnen andere toekomstvoorzieningen (zoals beleggingen, spaarrekeningen en dergelijke) eveneens in deze derde laag figureren.

Het verband tussen deze lagen wordt vooral gevormd door het 'inbouwen' van de wettelijke basisvoorzieningen in de aanvullende pensioenregelingen die in de werkgever-werknemersfeer totstandkomen. Dit gebeurt meestal door toepassing van een 'franchise', (3) waarvan de hoogte op een of andere wijze is gerelateerd aan de AOW-uitkering. Over dit deel van het inkomen wordt geen aanvullend pensioen opgebouwd, omdat de AOW daar al tegenover staat. De derde laag, bestaande uit privé-voorzieningen, biedt mogelijkheden voor aanvullingen en het opvullen van hiaten die in de andere lagen zijn ontstaan. Zelfstandigen zijn vooral op deze derde laag aangewezen, aangezien zij geen pensioen kunnen opbouwen als werknemer (met daaraan verbonden fiscale faciliteiten).

Doelgroepen

De vraag is uiteraard voor wie een pensioenvoorziening nuttig of nodig is. Globaal zijn in dit verband binnen de 'bedrijfstak' advocatuur de volgende groepen te onderscheiden:

1. niet-juridische medewerkers van advocatenkantoren;
2. advocaat-stagiaires in dienst van advocatenkantoren;

3. advocaten die hun beroep uitoefenen in dienstbetrekking. Dit kan een dienstbetrekking zijn als juridisch medewerker bij een advocatenkantoor doch in dit verband ook een dienstbetrekking als werknemer van de eigen praktijkvennootschap;
4. zelfstandige advocaten die winst uit onderneming genieten.

Bij de laatste groep is er geen sprake van een dienstbetrekking en kan geen sprake zijn van pensioen in fiscale zin. Men is derhalve aangewezen op (privé-) voorzieningen, voornamelijk te treffen in de lijfrentesfeer. De fiscale oudedagsreserve (FOR) wordt in dit verband niet gezien als een echte pensioenvoorziening, maar slechts als een middel om belastingbetaling te verschuiven naar de toekomst. Van daadwerkelijke reservering als toekomstvoorziening is immers geen sprake bij de FOR. Voor de eerste drie groepen behoort een pensioenregeling in fiscale zin wel tot de mogelijkheden, op basis van de faciliteiten voor werknemerspensioenregelingen in de Wet op de Loonbelasting 1964.

Voor de groep van niet-juridische medewerkers zou eigenlijk zonder meer moeten gelden dat een gebruikelijke pensioenopbouw wenselijk is. Indien deze groep werknemers gedurende langere tijd geen pensioen opbouwt ontstaat een hiaat dat niet meer te repareren valt door middel van een 'inhaalmanoeuvre'.

Veel gehoord is de opvatting dat advocaten (inclusief stagiaires) weliswaar gedurende een aantal jaren vanaf het begin van hun beroepsuitoefening geen oudedagsvoorziening opbouwen (of dat nu in de fiscale pensioen- danwel in de lijfrentesfeer is), maar dat na verloop van jaren hun inkomen een zodanig niveau bereikt dat een inhaalmanoeuvre mogelijk moet zijn. Bij deze opvatting zijn enkele kanttekeningen te plaatsen:

- de opbouw van een oudedagsvoorziening is veel kostbaarder naarmate men ouder is. Het is dus maar de vraag of iedere advocaat een zodanige inkomensprogressie zal kennen dat een adequate opbouw danwel inhaal op latere leeftijd alsnog mogelijk is;
- indien géén pensioen wordt opgebouwd is ook de voortzetting van die pensioenopbouw bij arbeidsongeschiktheid niet verzekerd;
- als men de advocatuur verlaat voor een baan bij de overheid, rechterlijke macht of in het bedrijfsleven, is een volledige pensioenopbouw (dat wil zeggen op basis van een volledig aantal deelnemersjaren) evenmin mogelijk.

Voor advocaten in loondienst (juridische medewerkers) is een pensioentoezegging van de werkgever eveneens zonder meer wenselijk. Hetzelfde kan worden gezegd ten aanzien van stagiaires. Hun positie is al lang niet meer die van een onbezoldigde leerling. Zij werken gewoon mee in de winkel en hebben vanaf dag één dezelfde advocatuurlijke bevoegdheden, rechten en plichten als hun patroon.

Het gaat hier overigens niet alleen om het invullen van een - in sommige situaties mogelijk nog prille - pensioenbehoefte. Zeker in vergelijking met andere arbeidsvoorwaarden (zoals een auto van de zaak) is pensioen een aantrekkelijke arbeidsvoorwaarde. Die vergelijking leert dat in plaats van een aanzienlijke bijtelling voor de auto, de pensioenaanspraak (en de vermogensopbouw daarin) onbelast is. In de huidige krappe arbeidsmarkt kan zij diensten bewijzen bij het aantrekken en behouden van personeel. De opbouw van een oudedagsvoorziening in de (fiscale) pensioensfeer heeft bovendien het voordeel dat de advocaat daarnaast nog gebruik kan maken van de mogelijkheden tot opbouw van een (extra) voorziening in de lijfrentesfeer. Dit laatste uiteraard behoudens de beperkingen in het voorziene belastingstelsel vanaf 2001.

Voor de zelfstandige advocaten die winst uit onderneming genieten ligt het voordeel van een collectief overeengekomen regeling op het vlak van verzekeringstarieven en voorwaarden.

Vrijwillige pensioenregeling

De vrijwillige pensioenregeling berust op de mantelovereenkomst die is gesloten tussen Pensioenfonds, Balieplus en Centraal Beheer. Het principe van deze overeenkomst is simpel: door gezamenlijke inkoop van verzekeringsproducten worden voordelen (in prijs en verzekeringsvoorwaarden) behaald die op individueel niveau niet of veel moeilijker te realiseren zijn. De rol van Pensioenfonds en Balieplus is beperkt tot die van contractant in de mantelovereenkomst. De pensioenverzekering wordt door de advocaat zelf afgesloten in rechtstreeks contact met Centraal Beheer en kan naar keuze bestaan uit (een combinatie van) een:

- ouderdomsvoorziening, gebaseerd op een middelloonregeling of een beschikbare premieregeling (in deze laatste formule vormt niet de beoogde pensioenuitkomst, maar de beschikbaarheid van financieringsmiddelen het uitgangspunt);
- nabestaandenvoorziening in geval van overlijden;
- arbeidsongeschiktheidsvoorziening voor niet-juridisch personeel. (4)

Alle advocaten en advocatenkantoren zijn inmiddels uitgebreid geïnformeerd over deze mantelovereenkomst en over de mogelijkheden om binnen de mantel op kantoor- of individueel niveau een pensioenverzekering af te sluiten. Een belangrijk punt van overweging ligt in de mogelijkheid zonder medische waarborgen de 'oude' risicoregeling voort te zetten bij de verzekeraar en ook andere risicoverzekeringen aan te gaan. Informatie over de vrijwillige regeling is te verkrijgen bij Centraal Beheer, telefoon 055-579 80 04. Via dit nummer kunnen vragen worden gesteld. Ook kan een afspraak worden gemaakt voor een vrijblijvend gesprek met een van de pensioendeskundigen van Centraal Beheer.

Arbeidsongeschiktheidsverzekering

Naast deze nieuwe vrijwillige regeling bestaat sedert jaren - eveneens op basis van een mantelcontract, afgesloten door het Pensioenfonds - voor advocaten (al dan niet in dienstbetrekking) de arbeidsongeschiktheidsverzekering van MOVIR. Deze kent eveneens een collectief tarief en keert uit op grond van het beroepsarbeidsongeschiktheids criterium. Dit laatste betekent dat het verlies van de mogelijkheid het beroep van advocaat uit te oefenen bepaalt of een uitkering wordt gedaan en niet de (on)mogelijkheid om 'passende arbeid' te verrichten. Omdat MOVIR uitsluitend verzekeringen sluit met beoefenaren van een vrij beroep (voor advocaten maakt het daarbij niet uit of zij al dan niet in loondienst werken), kan voor het niet-juridisch personeel onder de werking van de mantelovereenkomst met Centraal Beheer een arbeidsongeschiktheidsverzekering worden afgesloten. Informatie over de arbeidsongeschiktheidsverzekeringen van MOVIR (gevestigd te Nieuwegein) is verkrijgbaar via telefoonnummer 030- 604 74 20.

Uitvoering van pensioenregelingen

Pensioenregelingen die tot stand komen in de werkgever-werknemersfeer en dus berusten op een toezegging van de werkgever, moeten op grond van artikel 2 lid 1 van de Pensioen- en spaarfondsenwet (PSW) worden gewaarborgd. De voor pensioen bestemde gelden en bijdragen moeten buiten de onderneming worden gebracht. De werkgever kan ter uitvoering van de toezegging toetreden tot een bedrijfspensioenfonds (werkt voor een bedrijfstak), een ondernemingspensioenfonds oprichten, direct verzekeringen sluiten bij een verzekeraar ('B-polis') of de werknemer in staat stellen zelf een verzekering te sluiten ('C-polis').

Wanneer een advocaat of een advocatenkantoor pensioen toezegt aan het juridisch en/of niet-juridisch personeel, zal de uitvoering van de regeling veelal geschieden door het sluiten van B-polissen of het door de werknemer zelf laten sluiten van een C-polis. De verzekeringen die tot stand komen binnen één van de voornoemde mantelovereenkomsten voldoen aan deze criteria. Vanwege het complexe juridische en financiële karakter lijkt het oprichten van een ondernemingspensioenfonds overigens voorbehouden aan (zeer) grote kantoren.

De advocaat die werknemer is van de eigen praktijkvennootschap is overigens niet verplicht de pensioentoezegging onder te brengen bij een verzekeraar. Op grond van artikel 2 lid 3 PSW is hij als directeur-grotaandeelhouder uitgezonderd van de waarborgingsplicht. Het pensioen kan dus in eigen beheer worden gehouden, hetzij door het vormen van voldoende reserves op de balans van de praktijkvennootschap, hetzij door het pensioen onder te brengen in een apart lichaam, meestal een pensioen-BV. In beide gevallen zal het overigens meestal noodzakelijk zijn om tenminste de risico's van arbeidsongeschiktheid en vooroverlijden af te dekken door een verzekering. Immers, binnen een 'eenmansconstructie' kunnen dergelijke risico's niet goed worden verzekerd, omdat de wet van de grote getallen dan niet werkt.

De advocaat-zelfstandige is eveneens aangewezen op het sluiten van verzekeringen, zij het dat deze niet onder het fiscale regime voor werknemerspensioenen in de Wet op de loonbelasting 1964 vallen, maar onder het lijfrenteregime.

In alle hiervoor beschreven situaties (dus ook die van eigen beheer met risicoherverzekering) kan binnen de vrijwillige regeling een 'maatwerkpensioen' worden geleverd.

Fiscale begeleiding

Onontbeerlijk voor het totstandbrengen van pensioenvoorzieningen (opgevat in ruime zin) is de fiscale begeleiding. Deze kan worden onderscheiden in faciliteiten voor het treffen van voorzieningen in de werkgever-werknemersfeer en in de lijfrentesfeer. Met het afschaffen van de verplichte risicoregeling vervalt uiteraard de relevantie van de fiscale facilitering in het kader van een verplichte beroeps pensioenregeling.

Pensioen in werkgever-werknemersfeer

Ter zake van de pensioenvoorzieningen die worden getroffen in de werkgever-werknemersfeer bestaat de faciliteit van artikel 11 van de Wet op de Loonbelasting 1964 (Wet LB). Dit wordt wel de werknemerskant van de fiscale medaille genoemd, of het vraagstuk van pensioen in de loonsfeer. Aanspraken ingevolge een pensioenregeling en bedragen die worden ingehouden als bijdrage ingevolge een pensioenregeling behoren niet tot het loon (toepassing van de fiscale 'omkeerregel'). De pensioenbijdrage van de werkgever wordt voor de vaststelling van de loonbelasting niet bij het loon geteld en is dus onbelast; de pensioenbijdrage van de werknemer wordt op het brutoloon in mindering gebracht voordat tot inhouding van de loonheffing wordt overgegaan. Uiteraard zijn de uitkeringen die uit de

pensioenregeling voortvloeien wel aan loonheffing onderworpen. Onder pensioenregeling wordt in dit verband verstaan een regeling als bedoeld in de artikelen 18 e.v. Wet LB. Deze artikelen beschrijven gedetailleerd binnen welke grenzen een pensioenregeling met fiscale 'zegen' tot stand mag worden gebracht. Zij zijn met ingang van 1 juni 1999 van kracht geworden. (5)

Voor de werkgever vormen de uit de pensioentoezegging voortvloeiende financieringslasten (pensioenverplichtingen) bedrijfskosten, die in aftrek kunnen worden gebracht bij de vaststelling van de fiscale jaarwinst van de onderneming. Het gaat hier dus om pensioen in de fiscale winstfeer. Hierbij toetst de fiscus de aftrekpost pensioenverplichtingen aan de volgende criteria:

- de bepaling van de grootte van de pensioenverplichtingen moet in overeenstemming zijn met het goed koopmansgebruik;
- de pensioentoezegging die de basis vormt voor de pensioenverplichtingen moet een voldoende zakelijk karakter hebben, als beloning voor verrichte arbeid.

Deze faciliteiten zijn uiteraard mede van toepassing op advocaten die als directeur/grotoaandeelhouder van een praktijkvennootschap het pensioen in eigen beheer houden. Voor hen geldt echter dat voor de bepaling van de fiscaal aanvaardbare pensioentoezegging volgens artikel 18h Wet LB (pensioen in de loonfeer) deze binnen de grenzen van reguliere werknemerspensioenen dient te blijven. Bovendien mogen de aanspraken niet uitgaan boven hetgeen in collectieve pensioenregelingen gangbaar is.

Lijfrenten

Volgens een systeem van vijf 'tranches' kan elke belastingplichtige in het kader van de inkomstenbelasting premies voor lijfrenten in aftrek brengen. De eerste tranche, de basisaftrek, bedraagt f 6.075 (1999) per belastingplichtige, zonder leeftijdsgrens. De basisaftrek is overdraagbaar aan de echtgenoot of partner.

De tweede tranche, de aanvullende aftrek, is bedoeld voor de belastingplichtige die niet voldoende heeft aan de basisaftrek om een passende oudedagsvoorziening op te bouwen. Dat wil zeggen: een oudedagsvoorziening (met nabestaandenvoorziening) met inbegrip van de AOW van 70% van het inkomen. De aanvullende aftrek wordt berekend volgens een formule waarin FOR-dotaties en aangroei van pensioenaanspraken worden verdisconteerd.

De derde tranche, de inhaalaftrek, geldt voor belastingplichtigen die op 1 januari van het betreffende jaar de leeftijd van 39 jaar hebben bereikt, maar niet ouder zijn dan 65 jaar. Deze aftrek dient om een 'niet te verwaarlozen tekort in pensioenopbouw' te kunnen inhalen. Ook dit wordt via een - ingewikkelde - formule bepaald.

Voor ondernemers bestaan voorts de vierde en vijfde tranche, waarmee de FOR en de stakingswinst binnen zekere grenzen kunnen worden omgezet in een lijfrente.

Dit systeem van lijfrentepremieaftrek is uitsluitend van toepassing voor de in artikel 45 Wet op de inkomstenbelasting 1964 genoemde lijfrenten: oudedagslijfrente, nabestaandenlijfrente, overbruggingslijfrente en tijdelijke oudedagslijfrente. Al deze lijfrentevormen zijn aan specifieke, in de wet beschreven, voorwaarden gebonden. Naast het tranchesysteem zijn onder meer nog premies aftrekbaar voor periodieke uitkeringen bij ziekte, invaliditeit of ongeval. In het voorziene belastingstelsel vanaf 2001 zal een ander systeem van lijfrentepremieaftrek gelden, waarin alleen nog tekorten in de pensioensfeer kunnen leiden tot premieaftrek in de lijfrentesfeer. De basisaftrek (op dit moment nog een van de populairste aftrekposten) komt daarmee te vervallen.

Slotsom

Binnen de juridische en fiscale kaders en uitvoeringsmogelijkheden, zoals hiervoor geschetst, moet het iedere advocaat in Nederland mogelijk zijn voor zichzelf en zijn personeel een redelijke pensioenvoorziening op te bouwen. Daarbij is de eerste prioriteit het afdekken van de risico's van overlijden en arbeidsongeschiktheid. Statistisch gezien gaan advocaten overigens niet sneller dood dan anderen en hun arbeidsongeschiktheidsratio is zelfs beduidend lager dan het gemiddelde van de beroepsbevolking. Er lijkt dus geen grond te zijn voor de vaak gehoorde advocatenklacht dat men een slopend beroep uitoefent en daarom wel niet oud zal worden. Daarmee veronachtzamen advocaten het 'risico' dat zij wél oud worden zonder over voldoende inkomstenbronnen te beschikken. Met de introductie van de vrijwillige pensioenvoorziening telt een goed geïnformeerd advocaat evenwel voor twee.

Mr O.F. Blom is advocaat bij Stibbe Simont Monahan Duhot te Amsterdam en bestuurslid van de Stichting Pensioenfonds Nederlandse Orde van Advocaten.

Noot

- 1) Zie 'Een tragikomedie: de pensioenkwestie', in E.W.A. Henssen, Twee eeuwen advocatuur in Nederland 1798-1998, Kluwer 1998.

- 2) Verordening tot intrekking van de Verordening Weduwen-, Weduwnaars- en Wezenpensioen (Stcrt. 1999, 128). Bij Besluit van de Algemene Raad van 30 augustus 1999 is de datum van inwerkingtreding van deze Verordening vastgesteld op 1 januari 2000 (Advocatenblad 1999, blz. 926).
- 3) Spreek ongeveer uit als: fransjeze (heeft dus niets te maken met 'franchising').
- 4) Advocaten kunnen zich - eveneens op basis van een mantelovereenkomst, gesloten door het Pensioenfonds - verzekeren bij MOVIR (zie hieronder)
- 5) Wet fiscale behandeling van pensioenen, Staatsblad 1999, 221.

BaliePlus biedt voordeel

Serviceorganisatie voor advocaten en -kantoren

Anna Italianer

BaliePlus BV is opgericht door de Nederlandse Orde van Advocaten en ontplooit commerciële activiteiten: zowel ten behoeve van de praktijkvoering binnen kantoor als voor de advocaten zelf en het personeel. Financieel voordeel staat daarbij voorop, gekoppeld aan een hoge kwaliteit van de producten en diensten.

Uit onderzoek blijkt dat de belangstelling van advocaten en kantoormanagers met name uitgaat naar besparingen op producten die dicht bij de praktijkvoering staan. Bijvoorbeeld: de meest recente informatie over regelgeving en rechtspraak, verzekeringen, informatietechnologie en cursussen. Hetzelfde geldt voor kortingen op leasecontracten, financiële dienstverlening, kantoorapparatuur en nog veel meer. Om met mr Hans van Veggel, bestuursvoorzitter van BaliePlus, te spreken: 'Van pennen tot paperclips en van verzekeringen tot auto's.' BaliePlus bemiddelt bij de totstandkoming van mantelovereenkomsten met leveranciers van deze producten. Door de collectiviteit (er zijn ruim 10.000 advocaten in Nederland!) kunnen ze tegen gunstige tarieven en voorwaarden worden aangeboden.

Aanbod

Het aanbod is, sinds de oprichting van BaliePlus in oktober 1997, aanzienlijk uitgebreid en omvat nu de volgende producten.

Verzekeringen

- beroepsaansprakelijkheidsverzekering
- ziekengeldverzekering (deze verzekering zorgt voor doorbetalen van het loon bij ziekte)
- ziektekostenverzekering
- motorrijtuigenverzekering
- kunst- en antiekverzekering
- pensioenverzekering
- koopsompolis
- WAO-stabielpolis (met deze polis verzekert u zich tegen de gevolgen van premieschommelingen die kunnen voortvloeien uit de Pemba-wet).

Overige producten

- bancaire producten (bankpakketten, hypotheek, beleggingen, praktijkfinanciering, electronic banking, businesscard)
- opleidingen (leergang kantoormanagement, leergang bestuursmanagement)
- Arbodiensten
- accountantsdiensten
- informatietechnologie
- spaarloonregeling
- lease-auto's
- nationale fietsbon
- telefoniediensten
- kantoorbenodigdheden.

Toekomstige producten

- incassodiensten en kredietmanagement
- analyse facilitaire diensten
- arbeidsongeschiktheidsverzekering.

Voordeel

Hieronder een indicatie van wat BaliePlus voor een 'gemiddeld' kantoor (zes advocaten en vijf personeelsleden) jaarlijks kan betekenen.

Besparingen

- op de leasetarieven van drie middenklasse auto's	f 2.000
- op de premie van de beroepsaansprakelijkheidsverzekering	f 1.200
- op de premie van de ziekengeldverzekering	f 1.000
- op de premie van de particuliere ziektekostenverzekering (6 pers.)	f 6.000
- op de premie van een motorrijtuigenverzekering (9 auto's)	f 2.000
	f 12.200
Af: kosten aansluiting BaliePlus (max. 6 x f 85)	- f 510

Uw voordeel f 11.690

De precieze hoogte van de voordelen is uiteraard afhankelijk van de specifieke kantooromstandigheden.

Voorts zijn bij het speciaal door Walgemoed ten behoeve van kleinere tot middelgrote kantoren ontwikkelde pakket van accountantsdiensten besparingen van 15 tot 40 % mogelijk.

Kantoorbehoeften, bij Ahrend besteld, leveren een besparing van ± 30 % op.

Meer dan 500

Bij BaliePlus zijn inmiddels meer dan 500 kantoren aangesloten. Ook individueel lidmaatschap is mogelijk (f 125 per persoon). Tel. 070 - 3353591 of 070 - 3353572.

Mr Anna Italianer is stafmedewerker bij de Nederlandse Orde van Advocaten.