29279 Rechtsstaat en Rechtsorde

Nr. 1087 Brief van de staatssecretaris van Justitie en Veiligheid

Aan de Voorzitter van de Tweede Kamer der Staten-Generaal

Den Haag, 2 oktober 2026

Op 9 februari 2026 heeft het WODC het rapport “Staat van het Notariaat II‘ aangeboden aan het ministerie van Justitie en Veiligheid. Dit rapport betreft een vervolgonderzoek naar de staat van het notariaat in Nederland en is uitgevoerd in opdracht van het ministerie van Justitie en Veiligheid. Notarissen vervullen een belangrijke functie in de Nederlandse samenleving. Niet alleen zijn de beroepsbeoefenaars een belangrijke poortwachter in het rechtsverkeer, maar zorgen zij ook voor rechtszekerheid door het vastleggen van juridische afspraken en wensen van cliënten in notariële akten en andersoortige documenten.

Dit rapport is op 24 maart 2026 aangeboden aan de Tweede Kamer zonder een inhoudelijke beleidsreactie (Kamerstuk 29 279, nr. 1014), onder toezegging dat er voor het zomerreces gesprekken met de Koninklijke Notariële Beroepsorganisatie (KNB) plaats zouden vinden over de inhoud ervan alvorens er een inhoudelijke reactie op zal volgen. Deze reactie stuur ik u hierbij.

Kern onderzoek

Het onderzoek van het WODC richt zich op de aanbodzijde van dienstverlening binnen het notariaat en meer in het specifiek de positie van kandidaat-notarissen, toegevoegd notarissen en notaris-ondernemers in de huidige markt.

In het rapport is het onderzoek uiteengezet naar vier specifieke onderwerpen binnen de beroepsgroep, zijnde:

1. Aanbod en vraag naar notariële dienstverlening;

2. Toegang tot en kwaliteit van de beroepsopleiding en uitoefening;

3. Aantrekkelijkheid van het beroep; en

4. Toekomstbestendigheid van het beroep.

Uit het rapport valt onder meer op te maken dat het aantal notaris-ondernemers is gedaald. Door vergrijzing, beperkte instroom van kandidaat-notarissen en toegevoegd notarissen en de uitstroom van kandidaat-notarissen bestaan er zorgen of er in de toekomst voldoende beroepsbeoefenaars notaris-ondernemer willen worden. De verwachting daarbij is dat het aantal notaris-ondernemers blijft

afnemen, terwijl de vraag naar notariële diensten gelijk blijft of toeneemt. Zonder een tijdige interventie zullen de zorgen binnen het werkveld mogelijk toe blijven nemen en zal het aanbod van dienstverlening dalen.

De aantrekkingskracht van het notariaat moet worden verhoogd, aldus de onderzoekers. Dit is nodig voor het behoud van huidig notarieel personeel, het stimuleren van ondernemerschap, alsook het vergroten van instroom van (nieuwe) kandidaat-notarissen. Hiertoe hebben de onderzoekers de volgende aanbevelingen gedaan, gericht aan zowel de notariskantoren, de KNB als het ministerie van Justitie en Veiligheid:

1. Investeer in goed en modern werkgeverschap en verbeter de arbeidsvoorwaarden voor notarieel werknemers – notariskantoren en de KNB;
2. Investeer om de werkdruk te verlagen – notariskantoren en de KNB;
3. Bezie en verbeter de poortwachtersrol van de notaris – het ministerie van Justitie en Veiligheid, in samenwerking met de KNB;
4. Bezie of de aanduidingen ‘kandidaat-notaris’ en ‘toegevoegd notaris’ kunnen worden veranderd – het ministerie van Justitie en Veiligheid casu quo de wetgever;
5. Investeer in voorlichting over het tuchtrecht en in goede klachtbehandeling – notariskantoren en de KNB;
6. Heroverweeg de toelatingsdrempels en de toelatingsprocedure – het ministerie van Justitie en Veiligheid, in samenwerking met de KNB.

Beleidsreactie op de aanbevelingen

Het rapport is door het ministerie van Justitie en Veiligheid inhoudelijk besproken met de KNB, een publiekrechtelijke beroepsorganisatie voor het notariaat. Hieronder volgt een puntsgewijze toelichting van de aanpak voor iedere specifieke aanbeveling:

<u>Aanbeveling 1: Investeer in goed en modern werkgeverschap en verbeter de arbeidsvoorwaarden voor notarieel werknemers</u>

Het investeren in goed en modern werkgeverschap ligt primair bij de individuele werkgevers (notariskantoren). Het notariaat kent geen CAO en ieder kantoor is vrij om de primaire en secundaire arbeidsvoorwaarden in te richten naar eigen behoefte en draagkracht. De WODC-onderzoekers bevelen aan dat, onder regie van de KNB, onderzocht kan worden of er meer transparantie kan komen in de gehanteerde arbeidsvoorwaarden (een benchmarkonderzoek) en gekeken kan worden naar minimale basisafspraken/-richtlijnen voor arbeidsvoorwaarden. Een verdergaande stap zou zijn om te bezien of er mogelijk een CAO geregeld kan worden voor kandidaat-notarissen en toegevoegd notarissen. Hierbij moet wel in

acht worden genomen dat met name kleinere kantoren wel de financiële draagkracht moeten hebben om aan deze voorwaarden te voldoen.

De KNB is gevraagd hoe zij aankijkt tegen een CAO voor het notariaat en een eventuele rol van de beroepsorganisatie daarbij. De KNB is een openbaar lichaam in de zin van artikel 134 van de Grondwet. Haar taken en verantwoordelijkheden zijn vastgelegd in de Wet op het notarisambt. Alle in Nederland gevestigde notarissen en werkzame toegevoegd notarissen en kandidaat-notarissen zijn leden van de KNB. De KNB heeft zowel werkgevers als werknemers als leden en zij ziet daarom geen rol voor haarzelf weggelegd bij de directe totstandkoming van een eventuele CAO. Wel heeft de aanbeveling betreffende het modern werkgeverschap de aandacht van de KNB. De organisatie werkt momenteel bijvoorbeeld aan een nieuw benchmarkonderzoek van de afzonderlijke arbeidsvoorwaarden in het notariaat die zowel werkgevers als werknemers in het notariaat kunnen gebruiken.

Eerder heeft de aanbeveling ook de nodige aandacht gehad vanuit de beroepsorganisatie. In 2023 heeft de KNB een benchmarkonderzoek uit laten voeren, gericht op de primaire en secundaire arbeidsvoorwaarden bij notariskantoren in Nederland.[1] Het doel van dit onderzoek was om de beroepsbeoefenaars te voorzien van marktinformatie, zodat zij meer inzicht krijgen in beloning en arbeidsvoorwaarden. Zo kan er uit het onderzoek worden geconcludeerd dat salarissen tussen kantoren verschillen, met name als de arbeidsvoorwaarden regionaal worden vergeleken. Individuele notariskantoren kunnen op basis van deze informatie dan ook overwegen om hun arbeidsvoorwaarden te wijzigen naar de marktnorm, om zichzelf op deze manier aantrekkelijker te positioneren op de arbeidsmarkt. Op basis van het onderzoek heeft de KNB ook een informatiepagina naar de indicatie van de arbeidsvoorwaarden op de website van de beroepsorganisatie opgenomen.[2] Uiteindelijk blijft het aan de individuele werkgevers om de uitkomsten van het onderzoek te verwerken in hun arbeidsvoorwaarden, hiertoe kan de KNB de kantoren niet verplichten.

Aanbeveling 2: Investeer om de werkdruk te verlagen

Het verlagen van de werkdruk op kantoren kan door het versnellen van werkprocessen enerzijds en het aantrekken van meer personeel anderzijds. De

---

[1] https://www.knb.nl/publish/pages/4540/knb_arbeidsmarktonderzoek_2023_beloningsbenchmark_primaire_arbeidsvoorwaarden.pdf

[2] Arbeidsvoorwaarden | Koninklijke Notariële Beroepsorganisatie

aanbevelingen uit het rapport zien bijvoorbeeld op investering in digitale (hulp)middelen om de werkprocessen te versnellen en het extra inzetten van notarieel medewerkers als schil rondom de beroepsbeoefenaars.

Het versnellen van werkprocessen kan bijvoorbeeld ook door verdere digitalisering van het notariaat. Bij het ministerie van Justitie en Veiligheid wordt gewerkt aan de voorbereiding van het wetsvoorstel rond de digitale akte, afschriften en grossen en het digitaal passeren van meer notariële akten. Dit in vervolg op de al in de wet vastgelegde mogelijkheid tot het digitaal oprichten van een BV en de toezeggingen uit 2022 van de toenmalig minister voor Rechtsbescherming om uiterlijk in 2024 meer typen notariële akten digitaal beschikbaar te maken.[3] Ik heb van deze gelegenheid gebruikt gemaakt en bekeken welke overige authentieke documenten in het rechtsverkeer meegenomen kunnen worden in dit traject. Het streven is om het wetsvoorstel in 2027 gereed te hebben voor internetconsultatie.

Naast de verdere digitalisering via de digitale akte investeert de KNB ook op andere manieren in digitalisering. Dit gebeurt door initiatieven als centrale digitale diensten en standaardisering en het delen van data via dashboards en platforms te ontwikkelen. Deze initiatieven moeten kantoren helpen om efficiënter te werken. Daarnaast wordt ondersteuning geboden door concepten als Backoffice-as-a-Service, zodat administratieve lasten verminderen. Gezamenlijk is het doel van deze initiatieven de structureel hoge werkdruk in het notariaat verlichten. Recent heeft de KNB vijf digitale diensten geïntroduceerd die inspelen op de vraag naar hybride dienstverlening.[4]

De KNB werkt al jaren met haar speciale programma Future Pro(o)f aan de werving en behoud van medewerkers in het notariaat en het opvolgingsvraagstuk. De beroepsorganisatie voert permanente, gerichte wervingscampagnes via sociale media en bezoekt universiteiten, hogescholen en mbo’s om de studenten voor te lichten over het vak van de notaris en de rol van de notarieel medewerker om zo hun interesse te wekken en ze te enthousiasmeren om na hun studie aan de slag te gaan in het notariaat.

Ook heeft de KNB de Beroepsopleiding Notariaat gemoderniseerd. In 2024 zijn de eerste kandidaat-notarissen gestart met deze nieuwe stijl beroepsopleiding die uitgaat van een activerend en competentiegericht onderwijsmodel waarbij de deelnemer centraal staat en de nadruk ligt op toegepaste juridische kennis, beroepshouding en -attitude. Startende kandidaat-notarissen krijgen hiermee de handvatten om te groeien in hun rol en worden opgeleid tot een bekwame en

[3] Kamerstuk, 36 085, nr. 6, p. 12.
[4] KNB lanceert 5 digitale diensten voor hybride dienstverlening | Koninklijke Notariële Beroepsorganisatie

toegewijde notarieel professional die voldoet aan de behoeften en eisen van de moderne samenleving. In februari 2025 en maart 2026 zijn recordaantallen nieuwe kandidaat-notarissen gestart met de beroepsopleiding.[5]

Om kandidaat-notarissen ook na de beroepsopleiding te begeleiden in hun loopbaan, onderzoekt de KNB momenteel of kandidaat-notarissen meer behoefte hebben aan begeleiding bij de loopbaanoriëntatie aan het begin van hun carrière. Dit moet ertoe leiden dat kandidaat-notarissen een beter beeld krijgen van wat het ondernemerschap van de notaris precies inhoudt en meer kandidaat-notarissen ervoor kiezen om uiteindelijk notaris te worden. Tevens biedt de KNB ondersteuning aan notarissen en kandidaat-notarissen met opvolgingsvraagstukken door notarissen die wensen te defungeren (aftreden als notaris) en kandidaat-notarissen met een opvolgingswens met elkaar in gesprek te brengen. Ook faciliteert de KNB een buddy systeem, waarbij (toegevoegd-)notarissen in spé worden gekoppeld aan een notaris zodat zij bij een vakgenoot die deze stappen reeds doorlopen heeft terecht kunnen met hun vragen over het benoemingstraject.

Aanbeveling 3: Bezie en verbeter de poortwachtersrol van de notaris

De poortwachtersrol van de notaris is door recente en wordt door aanstaande anti witwas-regelgeving versterkt. Volgens de respondenten maken de administratieve lasten en de toezicht- en tuchtrechtelijke risico’s, die met deze regelgeving gepaard gaan, het beroep notaris minder aantrekkelijk. De aanbeveling daaromtrent is daarom om in gesprek te gaan met de beroepsgroep om te kijken of deze ook de benodigde middelen heeft voor de uitoefening van deze taken op een adequate en doelmatige wijze.

De regels waar poortwachtersberoepen, zoals advocaten en notarissen, aan moeten voldoen worden primair gesteld door de Europese Unie. De wet- en regelgeving rondom de implementatie van het AML-pakket speelt een grote rol bij de omvang van de poortwachtersfunctie van de notaris.

De wetgever heeft wel oog voor de hulpvraag vanuit de beroepsgroep in deze kwestie. Zo is in het implementatietraject van het AML-pakket bijvoorbeeld getracht om het notariaat tegemoet te komen in het uitoefenen van zijn controletaken. Zo wordt er in samenwerking met de KNB en het ministerie van Justitie en Veiligheid momenteel gewerkt aan een wetskader voor een systeem in het notariaat waarmee notarissen elkaar onderling kunnen informeren over

[5] Recordaantal bij kick-off Beroepsopleiding Notariaat | Koninklijke Notariële Beroepsorganisatie en Recordaantal deelnemers start met de Beroepsopleiding Notariaat | Koninklijke Notariële Beroepsorganisatie

cliënten aan wie dienst is geweigerd. Aan deze maatregel was veel behoefte vanuit de notariële praktijk, om shopgedrag van criminelen tegen te gaan. Ook wordt ingezet op voorlichting over de toepassing van het AML-pakket. De praktische uitvoering van alle anti-witwascontroles blijft een lopend gesprek tussen de notarissen, de KNB, de toezichthouder op het notariaat (BFT) en het ministerie van Justitie en Veiligheid.

Aanbeveling 4: Bezie of de aanduidingen ‘kandidaat-notaris’ en ‘toegevoegd notaris’ kunnen worden veranderd

Binnen het notariaat zijn drie typen notarissen te onderscheiden: kandidaat-notaris, toegevoegd notaris en notaris(-ondernemer). De termen kandidaat-notaris en toegevoegd notaris zorgen in praktijk wel eens voor verwarring bij cliënten. Zo worden kandidaat-notarissen soms niet gezien als volwaardige dienstverleners, omdat de titel het vermoeden wekt dat zij niet zelfstandig bevoegd zijn om de aktes te passeren of dossiers te behandelen. Voor kandidaat-notarissen die als zodanig werken, wordt dit wel eens als een drempel ervaren. De term toegevoegd notaris wordt daarnaast ook niet altijd begrepen door cliënten en wordt als verwarrend ervaren. Vanuit het ministerie van Justitie en Veiligheid zal nader worden verkend of deze aanpassing in de titels wenselijk is op zo een wijze, dat deze titels meer recht doen aan het werk dat door de desbetreffende beroepsbeoefenaars wordt verricht, alsook zijn bevoegdheden.Dit zou kunnen bijdragen aan het aanzien van de beoefenaar en de aantrekkelijkheid van het beroep daarmee vergroten.. De KNB staat positief tegenover deze verkenning. Voor de zomer 2027 zal ik de Kamer informeren over de voortgang hiervan.

Aanbeveling 5: Investeer in voorlichting over het tuchtrecht en in goede klachtbehandeling

Uit het WODC-rapport blijkt dat de tuchtrechtprocedure door veel beroepsbeoefenaars als emotioneel belastend wordt ervaren en daarmee een grote drempel vormt om tot het vak toe te treden en/of in het vak te blijven. De klachtenprocedure bij de tuchtrechter is heel laagdrempelig, waardoor de klagers vrij gemakkelijk bij de rechter terecht kunnen. Een klacht bij de tuchtrechter vergt daarentegen veel inspanning van de beroepsbeoefenaar. De voorbereidingen op de zitting kosten veel tijd en brengen veel extra stress met zich mee. Een van de aanbevelingen ziet daarom op een investering in een goede voorlichting over het tuchtrecht en goede klachtenbehandeling door de KNB. De gedachte daarachter is om de klagers (en notarissen) niet te weren van de tuchtrechter door de klachtprocedure te verzwaren, maar door hen te attenderen op andere oplossingsmogelijkheden voor de klacht, zoals een onderlinge afhandeling. Deze aanpak zou idealiter resulteren in een effectievere

en snellere klachtenafhandeling en een vermindering van de tuchtklachten bij de rechter.

De KNB staat positief tegenover dit voorstel en heeft hier reeds aandacht voor. Veel klachten kunnen in de praktijk worden afgehandeld door de klager en de notaris met elkaar in gesprek te laten gaan. De KNB gaf aan te zullen kijken naar verdere marktvoorlichting over de door de notaris en de KNB gehanteerde klachtprocedure, waarbij thans een volgend klachtstappenplan wordt gehanteerd[6]:

- Primair: klagen bij de bron (het notariskantoor) en met elkaar het gesprek aangaan over de aard van de klacht;
- Secundair: lijkt een gesprek met de notaris niet (meer) mogelijk, dan kan worden geklaagd bij de KNB. De KNB probeert de communicatie tussen de notaris en de klager te herstellen;
- Tertiair: leiden de eerste twee mogelijkheden vooralsnog niet tot een oplossing of is de klacht niet geschikt voor behandeling door de KNB, dan staat de klager de weg naar de tuchtrechter of de Geschillencommissie Notariaat open.[7]

Volgens dit stappenplan hoopt de KNB de klagers te wijzen op alternatieve klachtmogelijkheden die sneller, laagdrempeliger en mogelijk effectiever zijn. Waarbij uitgangspunt is dat klachten die niet bij de bron of door de klachtenprocedure van de KNB opgelost worden bij de juiste instantie (tuchtrechter of Geschillencommissie) terechtkomen en behandeld worden. Het ministerie van Justitie en Veiligheid zal samen met de KNB ook in gesprek treden met de Kamers voor het Notariaat om te kijken hoe de klachtprocedure en de voorlichting kan worden verbeterd en een wettelijke basis kan worden gegeven aan bovenstaand klachtstappenplan. De KNB benadrukt tevens het belang van de reikwijdte van gedragingen waarover geklaagd kan worden. Dit zou beperkt moeten zijn tot gedragingen die hun weerslag hebben op het ambt, zoals dit ook in de gezondheidszorg het geval is.[8]

Aanbeveling 6: Heroverweeg de toelatingsdrempels en de toelatingsprocedure

Een van de geconstateerde drempels is tot slot de toelatingsprocedure tot het notarisambt. Huidige toelatingsdrempels bestaan uit de benoemingsprocedure voor toegevoegd notarissen en notaris-ondernemers, maar ook de praktijkureneis en opleidingseis voor de herintreders en zij-instromers.

---

[6] Klacht over de notaris: klachtenprocedure KNB | Notaris.nl
[7] Notariaat - De Geschillencommissie
[8] Artikel 47 lid 1 sub a Wet op de beroepen in de individuele gezondheidszorg

De benoemingsprocedure tot (toegevoegd) notaris bestaat op dit moment uit een reeks persoonlijke keuringen en het opstellen van een ondernemingsplan. De beoordeling verloopt via twee commissies: de commissie toegang notariaat (CTN) en commissie deskundigen notariaat (CDN). Dit wordt in de praktijk door de respondenten als een tijdrovende en ingewikkelde procedure ervaren en heeft daarmee een belemmerende werking voor de stap naar het ondernemerschap, zo blijkt uit het onderzoeksrapport. Ook zij-instromers van andere juridische beroepen en herintreders (oud kandidaat-notarissen en toegevoegd notarissen) kunnen niet altijd meteen aan de slag in het werkveld in die hoedanigheid. Het notariaat kent een aantal opleidingsdrempels, zoals het volgen van een master notarieel recht en het afronden van de beroepsopleiding. Ook dient de toegevoegd notaris of kandidaat-notaris die benoemd wil worden als notaris gedurende twee jaar, per jaar ten minste 21 uur per week te hebben gewerkt als kandidaat-notaris, toegevoegd notaris of notaris.[9] Eenzelfde eis geldt voor de aanwijzing als toegevoegd notaris.

Het ministerie van Justitie en Veiligheid zal, samen met de KNB, in overleg treden met het BFT, CDN en CTN over de mogelijkheid tot het versoepelen van een of meer toetredingseisen. Ook zal worden onderzocht of het samenvoegen van CTN en CDN tot één toelatingscommissie wenselijk en haalbaar is, om op deze manier de benoemingsprocedure te vereenvoudigen. Voor de zomer van 2027 zal ik de Kamer nader informeren over de uitkomst van deze gesprekken en het eventuele vervolg.

Conclusie

Het rapport naar aanleiding van het verrichte onderzoek bevat diverse aandachtspunten voor de notariële praktijk, de beroepsorganisatie en het ministerie van Justitie en Veiligheid. De betrokken partijen erkennen het belang van deze aanbevelingen, zo volgt onder meer uit de constructieve gesprekken met elkaar. Er zijn reeds diverse acties ondernomen om deze aanbevelingen op te volgen en blijven het ministerie en de KNB in nauw contact met elkaar over de voortgang ervan. De notaris is en blijft een belangrijke schakel in onze samenleving. Het is daarom van groot belang dat de beroepsgroep voldoende vertegenwoordigers kent en het vak zich op een positieve wijze binnen ons rechtsstelsel kan blijven ontwikkelen. Dit geldt niet alleen voor het groeiende belang van de poortwachtersrol van de notaris, maar ook voor de positie van de notaris als een onafhankelijk en onpartijdig juridisch expert. Dit onderzoek naar de staat van het notariaat biedt een mooie reflectie van de knelpunten in de notariële rechtspraktijk, waar de beroepsgroep, de beroepsorganisatie en het ministerie van Justitie en Veiligheid gezamenlijk op kunnen acteren om het beroep aantrekkelijker te maken en het notarisvak daarmee te versterken.

[9] Artikel 6 lid 2 Wet op het notarisambt

Voor de zomer 2027 zal ik de Kamer een voortgangsbrief doen toekomen, in ieder geval voor wat de tussentijdse uitwerking van aanbevelingen 4, 5 en 6 betreft.

De staatssecretaris van Justitie en Veiligheid,

K.T. van Bruggen