



# Wet banenafpraak en quotum arbeidsbeperkten

---

## Kennisdocument (versie voorjaar2020)<sup>1</sup>

---

<sup>1</sup> Dit document vervangt de versie van voorjaar 2018.

In het sociaal akkoord van 11 april 2013 hebben het kabinet en sociale partners (werkgevers en werknemers) afgesproken dat ze banen gaan creëren bij reguliere werkgevers voor mensen met een arbeidsbeperking. In totaal gaat het om 125.000 extra banen (ten opzichte van de peildatum 1 januari 2013). 100.000 banen in de marktsector die in 2026 gerealiseerd moeten zijn en 25.000 banen bij de overheid die in 2024 gerealiseerd moeten zijn. De banenafspraken is een landelijke afspraak. Op landelijk niveau wordt gekeken of de werkgevers in de sector overheid en de werkgevers in de sector markt de aantallen hebben gerealiseerd die voor hun sector gelden.

De Wet banenafspraken en quotum arbeidsbeperkten (vanaf nu: de Wet banenafspraken) regelt een aantal belangrijke zaken die werkgevers nodig hebben om de mensen uit de doelgroep op de banen te plaatsen en om te monitoren of de werkgevers de extra banen in een jaar hebben gerealiseerd. Het tweede deel van de afspraak uit het sociaal akkoord is de quotumregeling. De quotumregeling kan ingaan als het aantal banen van de banenafspraken niet wordt gehaald. De wet regelt ook een aantal zaken voor de situatie wanneer deze quotumregeling geactiveerd is.

Dit document geeft op pagina 4 de hoofdlijnen van de banenafspraken en quotumregeling aan en geeft vervolgens antwoord op veel gestelde vragen. Op pagina 4 staat de inhoudsopgave met daarin de onderwerpen die aan de orde komen. SZW heeft de vragen en antwoorden in dit document opgesteld in samenwerking met UWV, VNG, VNO-NCW, MKB-Nederland, Algemene Werkgeversvereniging Nederland (AWVN), De Normaalste Zaak (DNZ)branchevereniging voor sociale werkgelegenheid Cedris, Divosa, MBO-Raad, Kennisalliantie, Stichting van de Arbeid, de Programmaraad (VNG, UWV, Divosa en Cedris) en het ministerie van Binnenlandse Zaken en Koninkrijksrelaties.

Aan de informatie in dit Kennisdocument kunnen overigens geen rechten worden ontleend. Het ministerie van SZW heeft dit kennisdocument wel met grote zorgvuldigheid tot stand gebracht en de stand van zaken van de wetgeving per 1 januari 2020 verwerkt.

We wijzen de lezer van dit Kennisdocument erop, dat de informatie in dit Kennisdocument gebaseerd is op de *huidige* wetgeving. De staatssecretaris van SZW heeft aangekondigd dat zij de Wet banenafspraken wil gaan

vereenvoudigen. Deze vereenvoudiging wordt gerealiseerd via een wetsvoorstel. Dit wetsvoorstel is nog in voorbereiding, dus de beoogde wijzigingen voor de vereenvoudigde Wet banenafspraken zijn nog niet ingevoerd. Daarom zijn ze nog niet opgenomen in dit Kennisdocument. De informatie in dit Kennisdocument zal voor een deel niet meer van toepassing zijn als de vereenvoudigde Wet banenafspraken in werking is getreden.

De belangrijkste aanpassingen zijn de volgende:

- De verlenging van de registratieduur in het doelgroepregister tot de AOW-gerechtigde leeftijd (pagina's 13 en 16).
- De mogelijkheid om zich uit het doelgroepregister te laten uitschrijven. Daaraan zijn voorwaarden verbonden. UWV beoordeelt of aan de voorwaarden voldaan wordt (pagina's 13 en 16.)
- De opschorting van de quotumheffing tot 2022. Deze opschorting hangt samen met de beoogde vereenvoudiging van de Wet banenafspraken. (pagina's 5, 17, 26 en 29).

## Inhoudsopgave

De banenafspraken in een notendop .....	5
Hoofdstuk Banenafspraken .....	6
De afspraak uit het sociaal akkoord .....	6
De doelgroep .....	7
De Praktijkroute .....	10
Doelgroepregister .....	12
De banen .....	14
Nulmeting en monitor .....	15
Tellen en meetellen .....	15
Inleenverbanden .....	17
Ondersteuning aan werkgevers .....	18
Hoofdstuk Quotumregeling .....	24
De afspraak uit het sociaal akkoord .....	25
De doelgroep .....	26
Nulmeting en monitor .....	27
Tellen en meetellen .....	27
Inleenverbanden .....	28
De quotumheffing .....	29
Afkortingen- en begrippenlijst .....	31

## De banenafspraken in een notendop

### Banenafspraken: vrijwillige afspraken om de afgesproken banen te realiseren

- Het kabinet heeft met sociale partners een afspraken gemaakt om extra banen bij reguliere werkgevers voor mensen met een arbeidsbeperking te creëren.
- Het gaat om 125.000 extra banen voor mensen met een arbeidsbeperking in 2026 bij reguliere werkgevers ten opzichte van de nulmeting op 1 januari 2013, waarvan 100.000 in de marktsector en 25.000 in de overheidssector. Deze aantallen zijn verdeeld over de jaren.
- Als één baan wordt geteld een baan van 25,5 verloonde uren per week. Banen groter of kleiner dan 25,5 uur per week tellen naar rato mee.
- Alle werkgevers, groot en klein, kunnen de extra banen realiseren.
- Monitoring of de doelstelling is gehaald, gebeurt landelijk per sector (markt en overheid), niet per individuele werkgever.
- Pas als de banenafspraken te weinig banen oplevert, volgt mogelijk de activering van de quotumregeling.

### Quotumregeling: de verplichting om te voldoen aan het quotumpercentage met eventueel een heffing als de aantallen niet gehaald worden

- Vanaf januari 2018 geldt voor de overheidssector de quotumregeling omdat de overheidswerkgevers de afgesproken aantallen over 2016 niet gehaald hebben. voor
- Het quotumpercentage voor de sector overheid voor 2020 is 2,35 procent.
- Het quotumpercentage geldt alleen voor individuele werkgevers met 25 of meer werknemers. Het gaat om werkgevers die per jaar meer dan 40.575 verloonde uren via de loonaangifte verantwoord hebben.
- Het kabinet heeft besloten om de Wet banenafspraken te vereenvoudigen. De quotumheffing is tot 1 januari 2022 opgeschort. Als de vereenvoudigde Wet banenafspraken met de gewijzigde quotumregeling in werking treedt, is het nieuwe systeem van toepassing. Deze opschorting leidt ertoe dat er tot 1 januari 2022 geen quotumheffingen zullen worden opgelegd.

### Doelgroep

1. Mensen die onder de Participatiewet vallen en die niet zelfstandig<sup>2</sup> het wettelijk minimumloon (WML) kunnen verdienen.
2. (Ex) vso/pro-leerlingen die zich schriftelijk, via het ABA-formulier<sup>3</sup>, hebben aangemeld bij UWV.
3. Mensen met een Wsw-indicatie.
4. Wajongers met arbeidsvermogen.
5. Mensen met een Wiw-baan of ID-baan.
6. Mensen met een medische beperking die is ontstaan voor hun 18<sup>e</sup> verjaardag of tijdens hun studie, die met een voorziening werken en alleen dankzij deze voorziening WML kunnen verdienen, zonder voorziening kunnen zij dat niet.

# Hoofdstuk Banenafspraken

## De afspraak uit het sociaal akkoord

### 1. Wat houdt de banenafspraken in?

In het sociaal akkoord van 11 april 2013 hebben het kabinet en sociale partners (werkgevers en werknemers) afgesproken dat ze extra banen gaan creëren voor mensen met een arbeidsbeperking. In totaal gaat het om 125.000 extra banen (ten opzichte van de peildatum 1 januari 2013) bij reguliere werkgevers. 100.000 in de marktsector die vóór 1 januari 2026 gerealiseerd moeten zijn en 25.000 bij de overheid die vóór 1 januari 2024 gerealiseerd moeten zijn. De banenafspraken is een landelijke afspraak. Op landelijk niveau wordt jaarlijks gekeken of de werkgevers in de sector overheid en de werkgevers in de sector markt de aantallen hebben gerealiseerd die voor hun sector gelden. Vanaf 1 januari 2026 is de structurele situatie bereikt van 125.000 extra banen voor de doelgroep banenafspraken bij reguliere werkgevers.

### 2. Waarom hebben kabinet en sociale partners in het sociaal akkoord een afspraak over de banen voor mensen met een arbeidsbeperking gemaakt?

Mensen met een arbeidsbeperking komen moeilijk aan de slag. Hun arbeidsparticipatie is al jaren gering. Als mensen met een arbeidsbeperking meer kansen krijgen en vaker bij een reguliere werkgever aan de slag gaan, ontstaat er een meer inclusieve arbeidsmarkt. Om deze inclusieve arbeidsmarkt dichterbij te brengen, hebben werkgevers in het sociaal akkoord afgesproken om de komende jaren 125.000 banen voor mensen met een arbeidsbeperking te realiseren.

### 3. Wat regelt de Wet banenafspraken en quotumregeling arbeidsbeperkten (Wet banenafspraken) en waarom is hiervoor een wet nodig?

De wet regelt een aantal belangrijke zaken die nodig zijn om de mensen uit de doelgroep op de banen te plaatsen en om te monitoren of de werkgevers de banen in een jaar hebben gerealiseerd. Het tweede deel van de banenafspraken houdt in dat wanneer het aantal banen niet gehaald wordt, er een quotumregeling komt. Ook dat regelt de wet. In hoofdstuk 2 'Quotumregeling' van dit Kennisdocument leest u daarover meer informatie.

### 4. Om hoeveel banen gaat het per jaar?

De tabel hieronder laat zien om hoeveel banen bij reguliere werkgevers het gaat (x 1000, cumulatief) ten opzichte van het peilmoment december 2012.

Banen-afspraken	2015	2016	2017	2018	2019	2020	2021	2022	2023	2024	2025	2026	struc
Overheid	3.0	6.5	10.0	12.5	15.0	17.5	20.0	22.5	25.0	25.0	25.0	25.0	25.0
Markt	6.0	14.0	23.0	31.0	40.0	50.0	60.0	70.0	80.0	90.0	100.0	100.0	100.0
<b>Totaal</b>	<b>9.0</b>	<b>20.5</b>	<b>33.0</b>	<b>43.5</b>	<b>55</b>	<b>67.5</b>	<b>80.0</b>	<b>92.5</b>	<b>105.0</b>	<b>115.0</b>	<b>125.0</b>	<b>125.0</b>	<b>125.0</b>

### 5. Wie kunnen voor de banen voor de mensen met een arbeidsbeperking zorgen?

Alle werkgevers, grote en kleine werkgevers, kunnen voor deze banen zorgen.

### 6. Moeten werkgevers deze banen bovenop de bestaande formatie gaan creëren?

Nee, dat is niet nodig om deze afspraak uit het sociaal akkoord na te komen. Het sociaal akkoord spreekt van extra banen, in de betekenis van extra 'plaatsingen' van mensen uit de doelgroep bij reguliere werkgevers. Het doel van het sociaal akkoord is om meer mensen uit de doelgroep te plaatsen op de beschikbare banen van een bedrijf of organisatie. Werkgevers kunnen ook voor deze

banen zorgen door mensen uit de doelgroep te plaatsen op plekken die opvallen door natuurlijk verloop van mensen zonder arbeidsbeperking. Ook is het mogelijk om taken en activiteiten op een andere manier te organiseren binnen de organisatie, door functies aan te passen aan de mogelijkheden van werknemers uit de doelgroep (jobcarving) of bestaande taken in een bedrijf of organisatie die misschien meerdere personen nu uitvoeren, in één functie onder te brengen die iemand uit de doelgroep kan uitvoeren (baancreatie).

#### *7. Hoe weet een werkgever onder welke sector zijn bedrijf valt?*

Voor de banenafspraken is alleen het onderscheid tussen sector overheid en sector markt van belang. Of een werkgever tot de sector markt of sector overheid behoort, bepaalt UWV op basis van de indeling in de Wet financiering sociale verzekeringen van overheidswerkgevers op wie het Uitvoeringsfonds overheid (Ufo) van toepassing is. Bepalend is uiteindelijk of een organisatie in de Wet privatisering ABP wordt aangemerkt en daardoor verplicht is aangesloten bij ABP. Deze werkgevers, waaronder dus ook de onderwijswerkgevers, horen bij de sector overheid wanneer ze over 50 procent of meer van de verlonde uren Ufo premie betalen. De werkgevers voor wie dit niet geldt, zoals ook de meeste werkgevers in de zorg, behoren tot de marktsector.

## **De doelgroep**

#### *8. Wie horen er tot de doelgroep voor de banenafspraken?*

1. Mensen die onder de Participatiewet vallen en die niet zelfstandig<sup>2</sup> het wettelijk minimumloon (WML) per uur kunnen verdienen. Dat zijn de mensen van wie UWV heeft vastgesteld dat zij tot de doelgroep banenafspraken (zie vraag 11) behoren en de mensen die via de Praktijkroute zijn ingestroomd (zie vraag 16).
2. (Ex) leerlingen van scholen voor het voortgezet speciaal onderwijs (vso) en praktijkonderwijs (pro) die zich schriftelijk, via het ABA-formulier<sup>3</sup>, hebben aangemeld bij UWV. Zij vallen feitelijk gezien onder de Participatiewet.
3. Mensen met een Wsw-indicatie.
4. Wajongers met arbeidsvermogen.
5. Mensen met een Wiw-baan of ID-baan.
6. Mensen met een medische beperking die is ontstaan voor hun 18<sup>e</sup> verjaardag of tijdens hun studie, die met een voorziening werken en dankzij deze voorziening het wettelijk minimumloon (WML) kunnen verdienen, zonder voorziening kunnen zij dat niet<sup>4</sup>.

#### *9. Hoe weten werkgevers dat iemand tot de doelgroep hoort, als zij iemand in dienst willen nemen?*

De mensen uit de doelgroep die zijn genoemd in antwoord 8 staan in het doelgroepregister banenafspraken. UWV beheert dit register en actualiseert het regelmatig. UWV heeft de mensen in de Wajong, mensen met een Wsw-indicatie en de mensen met een Wiw en ID-baan (groep 3, 4 en 5) in één keer opgenomen in het doelgroepregister. De andere groepen zijn later opgenomen. Werkgevers kunnen via het werkgeversportaal van UWV nagaan of een sollicitant of werknemer in het doelgroepregister is opgenomen. Dat kan via [deze](#) link.

---

<sup>2</sup> Met niet zelfstandig het WML verdienen wordt bedoeld: ofwel dat iemand een jobcoach nodig heeft voor het verdienen van WML per uur (instroom via beoordeling arbeidsvermogen UWV), ofwel dat iemand loonkostensubsidie nodig heeft vanwege een vastgestelde verminderde loonwaarde (instroom via Praktijkroute).

<sup>3</sup> Via het ABA-formulier (Aanvraag Beoordeling Arbeidsvermogen) kunnen (ex) vso en pro-leerlingen zich schriftelijk aanmelden voor het doelgroepregister banenafspraken. UWV neemt hen dan zonder beoordeling op in het doelgroepregister. Dit formulier wordt ook gebruikt voor personen die een indicatie banenafspraken, een advies indicatie beschut werk of een Wajong-uitkering willen aanvragen.

<sup>4</sup> De quotumgroep is met de inwerkingtreding van een Wetswijziging per 1 januari 2020 gelijkgeschakeld met de doelgroep banenafspraken.

*10. Wat als een werkgever zelf een kandidaat (op het oog) heeft die niet in het doelgroepregister is opgenomen, hoe gaat dan de procedure? Kan de werkgever zelf mensen aanmelden of moet dat per se eerst via de gemeente of via de mensen zelf?*

Het is verstandig om voordat iemand aan de slag gaat te zorgen voor een beoordeling voor de banenafpraak. Dat kan teleurstellingen voorkomen. Een doelgroepbeoordeling neemt ook enige tijd in beslag. De gemeente kan UWV vragen om voor deze (potentiële) werknemer een beoordeling arbeidsvermogen uit te voeren. Ook kan de werkgever bij de gemeente nagaan of iemand in aanmerking komt voor loonkostensubsidie. Als dit het geval is, kan iemand naar aanleiding van de uitkomst van de loonwaardemeting mogelijk via de Praktijkroute instromen. Iemand met een arbeidsbeperking uit de doelgroep van de Participatiewet kan ook zelf bij UWV een beoordeling arbeidsvermogen aanvragen. Dat kan via [deze](#) link. Dit kan ook als diegene geen recht heeft op een uitkering vanuit de Participatiewet, maar wel tot de doelgroep van de Participatiewet hoort (zie ook vraag 15). Het is belangrijk om contact met de gemeente (voor de gemeentelijke doelgroepen) te leggen, en met UWV (voor de Wajongers) of met het regionale Werkbedrijf. Zij kunnen de werkgever ondersteunen met instrumenten en voorzieningen (zie [onderdeel ondersteuning aan werkgevers](#)). De Werkgeversservicepunten vormen het loket van waaruit gemeenten en UWV, en vaak ook andere bemiddelaars zoals sw-bedrijven en private bemiddelaars, samenwerken. Meer informatie over werkgeversservicepunten via [deze](#) link.

*11. Wat houdt de beoordeling arbeidsvermogen in?*

Voor de beoordeling arbeidsvermogen kijkt UWV of iemand behoort tot de doelgroep van de Wet banenafpraak. Als dit niet het geval is, kijkt UWV of iemand mogelijk recht heeft op Wajong 2015. Deze gecombineerde beoordeling maakt het mogelijk dat UWV zoveel mogelijk in één beoordeling en met gebruikmaking van alle relevante informatie beoordeelt of betrokkene arbeidsvermogen heeft.

Om te beoordelen of iemand tot de doelgroep van de banenafpraak behoort, bepaalt UWV of iemand aan de doelgroepcriteria voldoet. Voor mensen uit de doelgroep van de Participatiewet bepaalt UWV of iemand in staat is zelfstandig (zonder jobcoach)<sup>2</sup> het wettelijk minimumloon te verdienen (WML). Daarvoor beoordeelt UWV of deze persoon in staat is om een zogenoemde drempelfunctie uit te voeren. Een drempelfunctie is een functie die voorkomt op de Nederlandse arbeidsmarkt die een lichte belasting van iemand vraagt, en die iemand met (forse) beperkingen uit kan voeren. Is een drempelfunctie niet mogelijk voor deze persoon, dan is hij/zij niet in staat het WML te verdienen. Sinds de quotumgroep gelijkgeschakeld is met de doelgroep banenafpraak beoordeelt UWV ook verzoeken van mensen of zij [een medische beperking](#) hebben die is ontstaan [voor hun 18<sup>e</sup>](#) verjaardag of tijdens hun studie, die met een voorziening werken en dankzij deze [voorziening WML](#) kunnen verdienen, zonder voorziening kunnen zij dat niet<sup>5</sup>. Als dit het geval is, worden zij ook opgenomen in het doelgroepregister.

Op basis van die beoordeling kan UWV vaststellen of betrokkene tot de doelgroep van de banenafpraak behoort en opgenomen kan worden in het doelgroepregister. Een andere uitkomst kan zijn dat iemand geen arbeidsvermogen heeft en recht heeft op Wajong 2015. UWV informeert betrokkene over de uitkomsten van de beoordeling. Verder informeert UWV, als de betrokkene onder de Participatiewet valt, de gemeente over de uitkomsten. De gemeente kan op grond daarvan zo nodig vervolgstappen zetten met het oog op de ondersteuning van betrokkene.

*12. Kan iedereen een aanvraag doen voor een beoordeling arbeidsvermogen?*

Gemeenten kunnen een aanvraag doen voor mensen die onder de Participatiewet vallen. Ook kan iemand die onder de Participatiewet valt en meent vanwege een arbeidsbeperking in aanmerking te komen voor de banenafpraak zelf een beoordeling arbeidsvermogen aanvragen via [deze](#) link. Dat

---

<sup>5</sup> De quotumgroep is met de inwerkingtreding van een Wetswijziging per 1 januari 2020 gelijkgeschakeld met de doelgroep banenafpraak.



geldt ook voor leerlingen van de vso-/pro scholen en mbo-entree opleidingen. UWV neemt (ex) leerlingen van vso en pro-scholen zonder beoordeling op in het doelgroepregister, wanneer deze leerlingen zich schriftelijk, via het ABA-formulier<sup>3</sup>, bij UWV melden (zie ook vraag 14). Ook kunnen mensen die al werken een verzoek om beoordeling door UWV indienen. Dat kan als zij denken dat zij door de gelijkschakeling van de quotumgroep met de doelgroep banenafpraak nu wel aan de doelgroepcriteria kunnen voldoen. Zie ook het antwoord op vraag 11.

*13. Betalen gemeenten voor een beoordeling arbeidsvermogen door UWV (en hoeveel)?*

Nee, gemeenten betalen niet voor de beoordeling. Het ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid (SZW) vergoedt de kosten rechtstreeks aan UWV. Dit geldt ook voor de beoordeling voor nieuw beschut werk en de beoordeling voor medische urenbeperking op grond van de Participatiewet. Ook betaalt het ministerie van SZW de beoordelingen die UWV uitvoert op verzoek van betrokkene zelf.

*14. Kunnen werkgevers als zij een leerling van het voortgezet speciaal onderwijs (vso) of praktijkonderwijs (pro) aannemen ervan uitgaan dat deze persoon tot de doelgroep voor de banenafpraak behoort?*

Nee, dat moet een werkgever toch altijd nagaan in het doelgroepregister. UWV voegt (ex-) leerlingen van het vso en pro toe aan het doelgroepregister wanneer zij zich schriftelijk, via het ABA-formulier<sup>3</sup>, bij UWV melden. Zij hoeven, in tegenstelling tot andere personen die onder de Participatiewet vallen, niet beoordeeld te worden.

Voor de leerlingen afkomstig van de entree-opleidingen bij mbo-instellingen geldt niet dat zij zonder beoordeling van UWV in het doelgroepregister kunnen worden opgenomen. Voor deze groepen (ex)leerlingen geldt dat zij moeten behoren tot de doelgroep van de Participatiewet en kunnen dan een verzoek om beoordeling aanvragen bij UWV. UWV moet deze groep dus wel eerst beoordelen of zij tot de doelgroep van de banenafpraak behoren. Als dit het geval is, worden zij opgenomen in het doelgroepregister.

*15. Kunnen mensen die géén uitkering op grond van de Participatiewet hebben, toch in aanmerking komen voor de beoordeling arbeidsvermogen?*

Ja, iemand die geen recht heeft op een uitkering (een zogenaamde niet-uitkeringsgerechtigde) kan wel behoren tot de doelgroep van de Participatiewet. Iemand moet daarvoor als werkzoekende ingeschreven staan bij UWV geen recht hebben op arbeidsondersteuning of een uitkering op grond van een andere wet of regeling, zoals vastgelegd in de Participatiewet. Deze mensen kunnen zelf een beoordeling van hun arbeidsvermogen aanvragen bij UWV. Als UWV beoordeelt dat iemand niet zelfstandig<sup>2</sup> het WML kan verdienen, wordt iemand opgenomen in het doelgroepregister. Mensen die onder de Participatiewet vallen die geen recht hebben op een uitkering, kunnen wel een beroep doen op arbeidsondersteuning. De gemeente kan bijvoorbeeld een voorziening verstrekken, of loonkostensubsidiesubsidie inzetten. De gemeente is verplicht in een verordening beleid te formuleren voor de arbeidsondersteuning aan de doelgroep Participatiewet, waaronder ook voor de niet-uitkeringsgerechtigden.

Bovendien kunnen personen die al aan het werk zijn en van wie op de werkplek via een gevalideerde loonwaardemethodiek wordt vastgesteld dat hun loonwaarde minder dan het wettelijk minimumloon bedraagt instromen in het doelgroepregister via de Praktijkroute. Hiervoor hoeven zij geen beoordeling arbeidsvermogen bij UWV aan te vragen. Zodra via een loonwaardemeting op de werkplek is vastgesteld dat deze persoon een loonwaarde onder het wettelijk minimumloon heeft, valt deze persoon onder de doelgroep. Zie ook vraag 16 tot en met 25.

## De Praktijkroute

### *16. Wat is de Praktijkroute?*

De Praktijkroute geldt vanaf 1 januari 2017 en is, naast bijvoorbeeld de reguliere beoordeling door UWV, een extra toegang tot het doelgroepregister van de banenafspraken. Mensen met een arbeidsbeperking die onder de doelgroep van de Participatiewet vallen, van wie op de werkplek via een gevalideerde loonwaardemethodiek is vastgesteld dat zij een loonwaarde hebben onder het WML, worden zonder beoordeling door UWV opgenomen in het doelgroepregister. Zij gaan op grond daarvan tot de doelgroep banenafspraken behoren.

Gemeenten geven dit digitaal door aan UWV die deze mensen in het doelgroepregister opneemt. Dit gebeurt via het Inlichtingenbureau door middel van het ingevulde DKD re-integratiebericht. De Praktijkroute zorgt er voor dat mensen die al een baan hebben gevonden voordat zij een beoordeling arbeidsvermogen hebben aangevraagd niet twee keer beoordeeld hoeven worden (één keer voor de indicatie banenafspraken en één keer voor de loonwaarde).

### *17. Wat zijn de gevolgen van de Praktijkroute voor werkgevers?*

De gemeente beoordeelt via de gevalideerde loonwaardemethodiek of een toekomstige medewerker op de werkplek het WML kan verdienen. Als blijkt dat de medewerker een loonwaarde onder het WML heeft, wordt de medewerker nadat de gemeente de loonwaarde via het Inlichtingenbureau heeft doorgegeven aan UWV, opgenomen in het doelgroepregister en telt de baan mee voor de banenafspraken. De gemeente bepaalt op basis van de loonwaardemeting de hoogte van de loonkostensubsidie. Daarnaast maakt de werkgever, onder bepaalde voorwaarden, aanspraak op voorzieningen zoals de no-riskpolis, het loonkostenvoordeel (LKV) en het lage-inkomensvoordeel (LIV) (zie ook het antwoord op vraag 54). Als de loonwaarde wordt vastgesteld als iemand al een poosje werkt, kan iemand alsnog via de Praktijkroute worden opgenomen in het doelgroepregister. De baan telt dan ook mee voor de banenafspraken en de werkgever kan aanspraak maken op de no-riskpolis en het LIV. Op het LKV maakt hij dan geen aanspraak.

### *18. Vanaf wanneer hoort iemand uit de Praktijkroute tot de doelgroep van de banenafspraken en telt zijn plaatsing mee voor de banenafspraken?*

Vanaf de datum van loonwaardevaststelling hoort iemand met een loonwaarde lager dan het wettelijk minimumloon tot de doelgroep van de banenafspraken. Hiervoor moet de gemeente de werknemer wel nog eerst via het Inlichtingenbureau aanmelden bij UWV (zie ook vraag 16).

### *19. Hoe zit het met de mensen die al vóór 1 januari 2017 met loonkostensubsidie werkten, maar niet tot de doelgroep van de banenafspraken behoorden?*

Deze mensen behoren vanaf 1 januari 2017 tot de doelgroep van de banenafspraken en hun plaatsing telt vanaf die datum mee voor de banenafspraken. De werkgever kan onder bepaalde voorwaarden gebruik maken van een aantal voordelen die horen bij de doelgroep van de banenafspraken. Gemeenten kunnen deze mensen digitaal aanmelden bij UWV, via het juist invullen van het re-integratiebericht.

### *20. Voor welke instrumenten komen werkgevers in aanmerking als zij iemand in dienst nemen die via de Praktijkroute tot de doelgroep van de banenafspraken is gaan behoren?*

Voor iemand die daarvoor nog geen dienstbetrekking had, komen werkgevers onder bepaalde voorwaarden in aanmerking voor loonkostensubsidie, de no-riskpolis, het lage-inkomensvoordeel (LIV) en het loonkostenvoordeel doelgroep banenafspraken. In het antwoord op vraag 54 worden de bij deze instrumenten behorende voordelen voor werkgevers toegelicht.

*21. Geeft forfaitaire loonkostensubsidie ook toegang tot de doelgroep van de banenafspraken?*  
Nee, dat is niet het geval. Als mensen werken met een forfaitaire loonkostensubsidie, heeft er geen loonwaardemeting plaatsgevonden. Alleen de mensen van wie op de werkplek via een gevalideerde loonwaardemethodiek is vastgesteld dat zij een loonwaarde hebben onder het WML, worden via de Praktijkroute zonder beoordeling door UWV opgenomen in het doelgroepregister. Zie voor meer informatie over de forfaitaire loonkostensubsidie vraag 57.

*22. Kunnen mensen die met een forfaitaire loonkostensubsidie aan het werk zijn gegaan nooit via de Praktijkroute tot het doelgroepregister worden toegelaten?*  
Dat is mogelijk, maar pas nadat via de loonwaardemeting op een concrete werkplek is vastgesteld dat zij een loonwaarde hebben onder het WML. Vanaf het moment dat dit is vastgesteld, horen zij tot de doelgroep van de banenafspraken (zie ook het antwoord op vraag 18).

*23. Kunnen werkgevers die een werknemer met een forfaitaire loonkostensubsidie in dienst hebben, aanspraak maken op de instrumenten voor de werkgever van de banenafspraken?*  
Er zijn twee situaties mogelijk:

**Situatie 1.** Als iemand al tot de doelgroep van de banenafspraken behoorde toen hij aan de slag ging met forfaitaire loonkostensubsidie, dan kunnen werkgevers gebruik maken van alle voordelen (zie antwoord op vraag 21). De baan waarop iemand werkt telt mee voor de banenafspraken.

**Situatie 2:** Als iemand **niet** tot de doelgroep behoort als hij aan de slag gaat met forfaitaire loonkostensubsidie, dan geldt dat werkgevers alleen gebruik kunnen maken van het LIV, mits aan de voorwaarden van het lage inkomensvoordeel (LIV) wordt voldaan. De baan waarop iemand werkt telt ook **niet** mee voor de banenafspraken, totdat uit een gevalideerde loonwaardemeting is gebleken dat iemand een loonwaarde heeft van minder dan het WML.

*24. Van welke instrumenten kan een werkgever gebruik maken als iemand na de forfaitaire loonkostensubsidie tot de doelgroep van de banenafspraken is gaan behoren?*  
Vanaf het moment waarop iemand tot de doelgroep is gaan behoren, kunnen werkgevers gebruik maken van de volgende instrumenten: loonkostensubsidie, de no-riskpolis en het LIV (mits aan de voorwaarden voor het LIV wordt voldaan). De baan telt vanaf dat moment ook mee voor de banenafspraken. Werkgevers kunnen **niet** van het loonkostenvoordeel gebruik maken, omdat het loonkostenvoordeel banenafspraken alleen geldt voor mensen die tot de doelgroep banenafspraken behoren op het moment dat ze in dienst treden, en dus niet voor al lopende dienstbetrekkingen.

*25. Wat is het verschil tussen de beoordeling voor de banenafspraken door UWV en de gevalideerde loonwaardemeting? Wat houdt zo'n gevalideerde loonwaardemeting in?*

De beoordeling voor de banenafspraken door UWV en de loonwaardemeting op de werkplek door de gemeente zijn twee verschillende beoordelingen. Vanaf 1 januari 2017 kunnen beide beoordelingen toegang geven tot het doelgroepregister banenafspraken.

Bij de beoordeling voor de banenafspraken onderzoekt UWV of iemand met een arbeidsbeperking het wettelijk minimumloon kan verdienen. Daarbij maakt UWV gebruik van drempelfuncties.

Een drempelfunctie is een functie die voorkomt op de Nederlandse arbeidsmarkt, en die een lichte belasting kent. Door de lichte belasting kan ook iemand met een arbeidsbeperking een drempelfunctie uitvoeren. Kan iemand geen enkele drempelfunctie uitvoeren? Dan krijgt hij een indicatie banenafspraken.

Bij een gevalideerde loonwaardemeting is er al een concrete werkplek. Een gecertificeerde deskundige bepaalt aan de hand van een gevalideerde loonwaardemethode de hoogte van iemands loonwaarde. Hierbij onderzoekt de deskundige de arbeidsprestaties van iemand met een arbeidsbeperking en zet die prestaties af tegen de arbeidsprestaties van een vergelijkbare persoon zonder arbeidsbeperking in die functie. Als de loonwaarde van de arbeidsbeperkte onder het wettelijk minimumloon ligt, stroomt deze persoon via de Praktijkroute het doelgroepregister in.

De Praktijkroute zorgt er dus voor dat mensen die al een baan hebben gevonden voordat zij een beoordeling arbeidsvermogen hebben aangevraagd niet meer twee keer hoeven te worden beoordeeld (één keer voor de indicatie banenafpraak en één keer voor de loonwaarde).

## Doelgroepregister

*26. Kan een werkgever het doelgroepregister inzien? En hoe gaat dat in zijn werk?*

Werkgevers kunnen via het werkgeversportaal van UWV nagaan of een sollicitant of werknemer in het doelgroepregister is opgenomen. Dat via het burgerservicenummer (BSN) van de sollicitant. Dat kan via [deze](#) link.

Werkgevers krijgen een bericht van de gemeente met daarin de vastgestelde loonwaarde van een werknemer die een loonwaardemeting heeft gehad. Van alle personen met een loonwaarde onder de 100 procent van het wettelijk minimumloon weet de werkgever dat zij vanaf de datum van de loonwaardevaststelling in het doelgroepregister geregistreerd staan (indien deze mensen niet al in het doelgroepregister stonden vanwege een andere indicatie) en dus meetellen voor de banenafpraak en bij het eventueel activeren van de quotumregeling.

*27. Een werkgever mag bij UWV uitvragen of een (potentiële) werknemer is opgenomen in het doelgroepregister. Kan een derde uit naam van de werkgever, bijvoorbeeld een administratiekantoor, uitvraag doen bij UWV?*

Ja, dit kan. Die derde moet dan wel over een machtiging van de werkgever beschikken en mag alleen ten behoeve van de werkgever bij UWV vragen of iemand geregistreerd staat in het doelgroepregister. Die derde moet zich net als de werkgever houden aan alle zorgvuldigheidswaarborgen, inclusief geheimhoudingsplicht.

*28. Is het mogelijk om iemand die al geplaatst is op een baan alsnog op te nemen in het doelgroepregister? En als iemand na de peildatum van 1 januari 2013 is gaan werken, is het mogelijk om dan achteraf een beoordeling arbeidsvermogen aan te vragen?*

Ja, dat is mogelijk, maar het is lang niet altijd nodig om mensen nog te laten beoordelen voor de banenafpraak. Veel mensen uit de doelgroep staan al in het doelgroepregister. Zo zijn de mensen in de Wajong, mensen met een Wsw-indicatie en mensen met een ID/Wiw-baan als groep in het doelgroepregister opgenomen. Ook neemt UWV leerlingen van de vso- en pro-scholen in het doelgroepregister op, nadat ze zich schriftelijk, via het ABA-formulier<sup>3</sup>, hebben aangemeld bij UWV. Als iemand uit deze groepen vanaf 1 januari 2013 is gaan werken, telt de baan mee voor de banenafpraak.

Voor mensen die onder de Participatiewet vallen, ligt dat anders. Als zij gaan werken bij een werkgever, telt deze baan pas mee voor de banenafpraak/quotumregeling, als UWV heeft vastgesteld dat zij tot de doelgroep behoren. Dat kan op twee manieren. Ten eerste kunnen mensen die onder de Participatiewet vallen een beoordeling arbeidsvermogen bij UWV aanvragen. Ten tweede kunnen mensen die onder de Participatiewet vallen en al een werkplek hebben toegang krijgen tot het doelgroepregister via de Praktijkroute. Zie daarvoor vraag 16 tot en met 25.

Als een werkgever iemand in dienst heeft die onder de Participatiewet valt, en denkt dat deze persoon tot de doelgroep van de banenafpraak hoort, kan hij ook via het burgerservicenummer (BSN) nagaan of deze persoon al in het doelgroepregister is opgenomen. Dat kan via [deze](#) link. Ook kan deze persoon zelf, of via de gemeente, UWV vragen om een beoordeling arbeidsvermogen. En de werkgever kan via de gemeente een gevalideerde loonwaardemeting laten uitvoeren om de loonwaarde van de werknemer vast te stellen. Als de loonwaarde lager uitkomt dan 100 procent van het wettelijk minimumloon, stroomt deze persoon het

doelgroepregister in via de Praktijkroute. De gemeente moet dit dan wel digitaal aan UWV melden via het re-integratiebericht.

*29. Hoe staat het nu met de registratieduur in het doelgroepregister?*

In het gewijzigde Besluit SUWI, dat vanaf 30 december 2017 in werking is getreden, was al geregeld dat er vanaf 2018 geen uitstroom op grond van de 't+2-regel'<sup>6</sup> meer plaatsvond uit het doelgroepregister. Met het gewijzigde Besluit SUWI dat vanaf 1 januari 2020 in werking is getreden, geldt een registratieduur tot – in principe- de AOW-gerechtigde leeftijd.

*30. Betekent dit dat mensen nooit meer uit het doelgroepregister uitgeschreven kunnen worden?*

Nee, dat betekent het niet. Voor een beperkt aantal groepen was het al vóór 2020 mogelijk om zich uit te laten schrijven uit het doelgroepregister. Voor andere groepen uit het doelgroepregister is uitschrijving mogelijk geworden vanaf 1 januari 2020. Het belangrijkste criterium daarvoor is dat mensen niet langer aan de criteria voor opname in het doelgroepregister voldoen. UWV beoordeelt of aan de voorwaarden wordt voldaan. Als iemand na een positieve beoordeling niet meer in het doelgroepregister is opgenomen, hoort hij/zij niet meer tot de doelgroep banenafpraak en telt de baan waarop iemand werkt, niet meer mee voor de banenafpraak. Ook heeft een werkgever niet langer aanspraak op de voordelen die samenhangen met de banenafpraak. Via deze [link](#) kunt u meer lezen over de voorwaarden en de beoordeling voor de uitschrijving uit het doelgroepregister.

Er zijn ook mensen die per direct hun doelgroepregistratie verliezen. Dat gebeurt in de volgende situaties:

- iemand verhuist naar het buitenland;
- iemand overlijdt,
- iemand bereikt de AOW-gerechtigde leeftijd;
- iemand krijgt een beschikking nieuw beschut werk;
- iemand heeft duurzaam geen arbeidsvermogen.

*31. Is het doelgroepregister statisch of dynamisch?*

Het doelgroepregister is een dynamisch bestand. In het doelgroepregister zijn alle mensen opgenomen die tot de doelgroep van de banenafpraak en quotumregeling behoren. Het gaat om de mensen die nog niet werken en de mensen die al aan het werk zijn. Ook zijn mensen opgenomen die er nog niet helemaal klaar voor zijn om meteen aan de slag te kunnen gaan. In het doelgroepregister zijn de volgende mensen opgenomen: Wajongers met arbeidsvermogen, mensen met een Wsw-indicatie, mensen met een Wiw-baan of ID-baan. Ook zijn de mensen opgenomen die vanaf 1 januari 2015 onder de Participatiewet vallen en die naar het oordeel van UWV tot de doelgroep behoren. Dat geldt ook voor de (ex) leerlingen van vso- en pro-scholen die zich schriftelijk, via het ABA-formulier<sup>3</sup>, hebben aangemeld bij UWV. Vanaf 1 januari 2020 is ook de zogenoemde quotumgroep in het doelgroepregister banenafpraak opgenomen. Vanaf die datum is de quotumgroep gelijkgeschakeld met de doelgroep banenafpraak.

UWV werkt het register voor mensen in de Wajong 12 keer per jaar bij, voor mensen met een Wsw-indicatie en met een ID/Wiw-baan actualiseert UWV jaarlijks. Voor de doelgroep die onder de Participatiewet valt, werkt UWV het register dagelijks bij.

De herindeling Wajong is inmiddels afgerond. Dat betekent dat er uitsluitend Wajongers met arbeidsvermogen in het doelgroepregister banenafpraak zijn opgenomen.

---

<sup>6</sup> De 't+2-regel' hield in dat op het moment dat iemand niet meer aan de doelgroepcriteria voor de banenafpraak voldeed, de registratie in het doelgroepregister werd beëindigd met ingang van 31 december van het tweede kalenderjaar, volgend op het jaar waarop iemand niet meer aan de doelgroepcriteria voldeed. Dit betekende dat iemand in ieder geval nog twee jaar in het register bleef staan (en de baan waarop hij werkte nog twee jaar bleef meetellen voor de banenafpraak), nadat geconstateerd is dat hij/zij niet meer aan de doelgroepcriteria voldeed.

*32. Moet iedere werkgever tijdens de banenafspraken zelf een eigen administratie bijhouden?*

Nee, dat hoeft niet. Voor de banenafspraken monitort UWV jaarlijks op landelijk niveau om te kunnen bepalen of op landelijk niveau de afspraken voor de extra banen voor de mensen uit de doelgroep zijn gehaald. Het gaat er dus niet om hoeveel banen een individuele werkgever heeft gerealiseerd, maar om het totale aantal banen dat alle werkgevers samen in een jaar hebben gecreëerd. De monitor maakt uitsluitend onderscheid tussen het aantal banen gerealiseerd door de sector markt en de sector overheid. Daarnaast publiceert UWV elk kwartaal een trendrapportage met een indicatief beeld van de voortgang per regio. Deze is beschikbaar op [uwv.nl](http://uwv.nl). De manier van meten verschilt echter van de manier van meten voor de jaarrapportage. Om deze reden zijn de cijfers van de officiële jaarlijkse meting niet één op één te vergelijken met de cijfers van de trendrapportage. De trendrapportage is voornamelijk bedoeld om de arbeidsmarktregio's inzicht te geven in hun voortgang van de banenafspraken. De trendrapportages kunt u [hier](#) vinden.

Hoewel vanaf 1 januari 2018 de [quotumregeling](#) voor de sector overheid geldt, monitort UWV voor de marktsector en de overheidssector de resultaten voor de [banenafspraken](#). Dit heeft te maken met de eventuele deactivering van de quotumregeling. Een werkgever hoeft dus geen eigen administratie bij te houden, maar een werkgever kan wel als de quotumregeling is geactiveerd zelf door het bijhouden van de administratie zicht houden op de eigen voortgang. Dat is de beslissing van de werkgever zelf. Het ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid heeft een rekentool ter beschikking gesteld waarmee overheidswerkgevers de hoogte van de quotumheffing zelf kunnen [uitrekenen](#). Hiermee krijgen werkgevers ook een indicatie over de eigen resultaten voor het in dienst nemen van mensen uit de doelgroep. Deze administratie is uitsluitend toegestaan ten behoeve van het voldoen van de werkgever aan de banenafspraken of de quotumregeling en daarvoor gelden de nodige zorgvuldigheidswaARBORGEN. Dit betekent dat de administratie alleen toegankelijk is voor medewerkers die de gegevens nodig hebben voor het voldoen van de werkgever aan de banenafspraken of de quotumregeling. Deze medewerkers hebben een geheimhoudingsplicht ten aanzien van de gegevens die zij verwerken.

Werkgevers kunnen bij UWV op basis van het loonheffingsnummer nagaan of zij al mensen die tot de doelgroep behoren in dienst hebben. Ook kunnen zij op basis van het burgerservicenummer nagaan of een (potentiële) werknemer tot de doelgroep behoort. Dat kan via [deze](#) link.

## **De banen**

*33. Wat is een baan bij de banenafspraken?*

Als één baan wordt geteld het aantal verloonde uren dat de mensen uit de doelgroep gemiddeld werken. Op basis van de nulmeting ([link](#)) is komen vast te staan dat het gaat om een baan van 25,5 uur per week. Kleinere en grotere banen dan een baan van 25,5 uur tellen naar rato van het aantal verloonde uren mee. Het kan dus gaan om meer arbeidscontracten dan (getelde) banen.

*34. Hoe telt een baan mee voor de banenafspraken?*

Een baan telt mee voor de banenafspraken wanneer er sprake is van een extra plaatsing bij een reguliere werkgever van iemand uit de doelgroep ten opzichte van 1 januari 2013. 1 januari 2013 is de peildatum, op die datum heeft UWV bekeken hoeveel mensen in december 2012 bij een reguliere werkgever werkten en voor hoeveel uur. Jaarlijks monitort UWV hoeveel mensen uit de doelgroep werken. Uit de laatste meting over 2018 bleek dat er ten opzichte van de nulmeting 51.956 extra banen zijn gerealiseerd. Dit is ruim meer dan de doelstelling van 43.500.

*35. Hoe telt een baan van minder of meer uren dan 25,5 uur mee?*

Alle banen tellen naar rato mee. Dit betekent dat kleine banen van minder dan 25,5 uur per week meetellen als minder dan één baan en grote banen van meer dan 25,5 uur per week als meer dan één baan.

*36. Wanneer is sprake van een baan die meetelt?*

Op het moment dat een werkgever iemand uit de doelgroep in dienst neemt of inleent, telt deze persoon mee voor de afgesproken banen voor de banenafpraak en de quotumregeling. Dit betekent dat een proefplaatsing niet meetelt. Als één baan telt 25,5 verloonde uren per week. Kleinere banen dan een baan van 25,5 uur tellen naar rato van het aantal verloonde uren mee. Het kan dus gaan om meer arbeidscontracten dan (getelde) banen. Banen groter dan 25,5 uur per week tellen dus mee als meer dan één baan.

Ook tellen de banen van mensen die op 1 januari 2013 binnen de muren van een sw-bedrijf werkten, en na die tijd via een Wsw-detachering bij een reguliere werkgever aan de slag zijn gegaan, mee voor de banenafpraak.

Met het wettelijk verankeren van nieuw beschut werk vanaf 1 januari 2017 is de zogenaamde herbezettingvoorwaarde afgeschaft, waardoor alle extra Wsw-detacheringen meetellen voor het realiseren van extra banen in het kader van de banenafpraak.

## **Nulmeting en monitor**

*37. Wie monitort de voortgang van de banenafpraak en hoe gebeurt dat?*

De nulmeting en de monitor gaan uit van vaste peilmomenten. UWV krijgt deze informatie door het doelgroepregister te koppelen aan de polisadministratie. Daarin beheert UWV gegevens over loon, uitkeringen en arbeidscontracten. Het gaat om de gegevens van alle verzekerde werknemers in Nederland. SZW rapporteert jaarlijks aan de Tweede Kamer over de voortgang van de banenafpraak. Uit de laatste meting over 2018 bleek dat er ten opzichte van de nulmeting 51.956 extra banen zijn gerealiseerd. Dit is ruim meer dan de doelstelling van 43.500.

*38. Is een monitor op het niveau van de 35 arbeidsmarktregio's mogelijk?*

De monitor geeft jaarlijks, op landelijk niveau, inzicht in hoeveel mensen uit de doelgroep werken en hoeveel extra banen werkgevers hebben gerealiseerd. Dit is nodig, omdat afgesproken is op landelijk niveau te kijken of de afgesproken aantallen van de banenafpraak in de sector markt en overheid worden gerealiseerd.

UWV publiceert vanaf het vierde kwartaal 2015 vier maal per jaar een trendrapportage. In deze trendrapportage staat een indicatie van de laatste stand van de gerealiseerde aantallen banen per arbeidsmarktregio.

De gegevens van de trendrapportage zijn niet één op één te vergelijken met die van de landelijke officiële meting. De trendrapportage kan daarom alleen gebruikt worden als indicatie van de voortgang van de banenafpraak. Dit omdat de gebruikte meetmethode verschilt van de jaarlijkse banenmonitor.

*39. Zijn de gegevens uit de nulmeting en de monitoring van de banenafpraak ook op werkgeversniveau te geven?*

Nee. De banenafpraak uit het sociaal akkoord is een landelijke afspraak. De monitor sluit daarop aan en zorgt voor landelijke gegevens van de extra banen in de marktsector en de overheidssector. Daarom zijn de cijfers niet te geven op het niveau van individuele werkgevers, (zie hoofdstuk [Quotumregeling](#)). Een individuele werkgever kan op basis van het loonheffingsnummer of het burgerservicenummer zelf bij UWV nagaan wie van zijn personeelsbestand tot de doelgroep behoort. Dat kan via [deze](#) link.

## **Tellen en meetellen**

*40. Hoe komt een werkgever erachter hoeveel extra mensen uit de doelgroep hij in dienst moet nemen?*

Op landelijk niveau wordt gemonitord of de afspraken voor de extra banen zijn gehaald voor de mensen uit de doelgroep. Alle werkgevers kunnen gezamenlijk de aantallen realiseren. Het gaat er niet om hoeveel een individuele werkgever heeft gerealiseerd, maar wat alle werkgevers tezamen in

een jaar hebben gerealiseerd. Het enige onderscheid is de aantallen per sector: marktsector of overheidssector. Pas als blijkt dat een sector de afspraken niet heeft gerealiseerd, of als beide sectoren ze niet hebben gerealiseerd, dan kan worden besloten de quotumregeling te activeren. Daarover leest u meer in het [hoofdstuk Quotumregeling](#).

*41. Blijven mensen altijd tot de doelgroep behoren en meetellen voor de banenafspraken?*

Vanaf 1 januari 2018 blijven mensen opgenomen in het doelgroepregister en dus tot de doelgroep banenafspraken/quotumregeling behoren, ook als ze niet meer aan de doelgroepcriteria voldoen. De banen waarop zij werken blijven meetellen voor de banenafspraken/quotumregeling. Vóór 1 januari 2018 stroomden de mensen die niet meer voldeden aan de doelgroepcriteria na ruim twee jaar uit het doelgroepregister, en telden hun banen vanaf die datum niet langer mee. De mensen die op grond van deze 't+2-regel' al uit het doelgroepregister waren uitgeschreven, zijn per december 2018 teruggeplaatst.

*42. Hoe staat het nu met de registratieduur in het doelgroepregister?*

In het gewijzigde Besluit SUWI, dat vanaf 30 december 2017 in werking is getreden was al geregeld dat er vanaf 2018 geen uitstroom op grond van de 't+2-regel' meer plaatsvond uit het doelgroepregister. Met het gewijzigde Besluit SUWI dat vanaf 1 januari 2020 in werking is getreden, geldt een registratieduur tot – in principe- de AOW-gerechtigde leeftijd.

*43. Betekent dit dat mensen nooit meer uit het doelgroepregister uitgeschreven kunnen worden?*

Nee, dat betekent het niet. Voor een aantal groepen was het al vóór 2020 mogelijk om zich uit te laten schrijven uit het doelgroepregister. Voor andere groepen uit het doelgroepregister is uitschrijving mogelijk geworden vanaf 1 januari 2020. De belangrijkste voorwaarde voor uitschrijving is dat mensen niet langer aan de criteria voor opname in het doelgroepregister voldoen. UWV beoordeelt of aan de voorwaarden wordt voldaan. Als iemand na een positieve beoordeling niet meer in het doelgroepregister is opgenomen, hoort hij niet meer tot de doelgroep banenafspraken en telt de baan waarop iemand werkt, niet meer mee voor de banenafspraken. Ook heeft een werkgever niet langer aanspraak op de voordelen die samenhangen met de banenafspraken. Via deze [link](#) kunt u meer lezen over de voorwaarden en de beoordeling voor de uitschrijving uit het doelgroepregister

*44. Tellen bij een bedrijfsovername mensen uit de doelgroep die al werken mee voor de banenafspraken?*

Bij de banenafspraken gaat het om extra banen bij reguliere werkgevers ten opzichte van het aantal werkende mensen uit de doelgroep op 1 januari 2013 (de peildatum). Als iemand uit de doelgroep al werkt en door een bedrijfsovername bij een andere (opvolgende) werkgever in dienst treedt, blijven de uren meetellen voor de banenafspraken, alleen wellicht in een andere sector.

*45. Tellen leerwerkplekken binnen een bedrijf/organisatie mee voor de banenafspraken?*

Mensen die in een BBL-dienstverband<sup>7</sup> bij een werkgever werken, tellen mee als zij tot de doelgroep horen. Personen kunnen zich tot de gemeente wenden of zich rechtstreeks aanmelden bij UWV voor een beoordeling arbeidsvermogen. Als UWV vaststelt dat de betreffende persoon tot de doelgroep behoort, telt de baan waarop de persoon werkt mee voor de duur van de plaatsing. UWV neemt (ex) leerlingen van vso en pro-scholen in het doelgroepregister op, wanneer zij zich schriftelijk, via het ABA-formulier<sup>3</sup>, hebben aangemeld bij UWV.

*46. Tellen tijdelijke klussen die mensen uit de doelgroep verrichten mee?*

Als er sprake is van een dienstverband tellen de uren mee. Als iemand niet langer in dienst is, telt de baan waarop hij werkte niet meer mee voor de banenafspraken. Hierbij moet wel rekening worden

---

<sup>7</sup> Beroeps Begeleidende Leerweg



gehouden met het feit dat bij de monitoring van de banenafspraken altijd het aantal verloonde uren – en dus banen – van de maand december wordt afgezet tegen het aantal verloonde uren tijdens de nulmeting van 1 januari 2013 (dit zijn de uren van december 2012). Hoe dit voor de quotumregeling werkt, leest u het [hoofdstuk quotumregeling](#).

*47. Tellen de gewerkte uren van een stagiair mee voor de banenafspraken?*

De gewerkte uren van stagiairs die een vergoeding ontvangen waarop de werkgever loonheffingen moet inhouden en afdragen tellen mee voor de banenafspraken.

*48. Als alle werkgevers bij elkaar de aantallen per jaar niet halen, moeten dan alle werkgevers de heffing betalen?*

Eerst geldt de banenafspraken. Als de werkgevers in zowel de sector markt als de sector overheid de afgesproken aantallen banen van de banenafspraken elk jaar realiseren, blijft de banenafspraken gelden, en geldt de quotumregeling niet. De quotumregeling geldt vanaf 1 januari 2018 voor de werkgevers in de overheidssector, omdat zij de afgesproken aantallen banen over 2016 niet hebben gerealiseerd. Het kabinet heeft besloten om de quotumheffing op te schorten totdat de vereenvoudigde Wet banenafspraken operationeel is. Deze opschorting leidt ertoe dat er tot 1 januari 2022 geen quotumheffingen worden opgelegd. Voor de werkgevers uit de marktsector geldt nog steeds de banenafspraken, omdat zij de afgesproken aantallen wel hebben gerealiseerd. (zie de tabel bij vraag 4 met de aantallen per jaar).

Alleen werkgevers die meer dan 40.575 verloonde uren via de loonaangifte verantwoord hebben krijgen eventueel te maken met de quotumregeling. De quotumregeling wordt opgelegd aan een individuele werkgever die minder werknemers uit de doelgroep in dienst heeft dan hij in dienst had moeten hebben op grond van het quotumpercentage dat in dat jaar voor die sector geldt.

*49. Kunnen plaatsingen van jongeren van 16 en 17 jaar ook meetellen voor de banenafspraken?*

Ja dat kan, maar wel onder een aantal voorwaarden. Het criterium voor de banenafspraken/quotumregeling is dat een baan meetelt als er sprake is van een dienstbetrekking (al dan niet gedetacheerd/ingeleend). Daarnaast moet de persoon die werkt behoren tot de doelgroep voor de banenafspraken/quotumregeling. Hij moet dus opgenomen zijn in het doelgroepregister. Jongeren onder de 18 jaar hebben geen Wajong en geen Wsw-indicatie. Dat betekent dat ze alleen tot de doelgroep kunnen horen als ze 1. onder de Participatiewet vallen en UWV heeft vastgesteld dat ze niet zelfstandig<sup>2</sup> het WML kunnen verdienen, 2. ex-leerling zijn van het vso of pro of 3. zijn ingestroomd via de Praktijkroute (zie voor uitleg de antwoorden op vraag 16 tot en met 26). Er is geen leeftijdsgrens verbonden aan het aanvragen van een beoordeling arbeidsvermogen of een loonwaardemeting, maar in de praktijk komt het niet voor dat jongeren onder de 16 in aanmerking komen voor een baan in het kader van de banenafspraken.

Jongeren van 16 en 17 jaar hebben geen recht op uitkering op grond van de Participatiewet. Zij kunnen wel een beroep doen op arbeidsondersteuning door de gemeente. Dit kan op grond van de Participatiewet als ze als werkzoekende staan ingeschreven bij UWV en daardoor vallen onder de definitie van niet-uitkeringsgerechtigde, zoals is vastgelegd in de Participatiewet. Hierover leest u meer in vraag 15. Bij de zogenaamde niet-uitkeringsgerechtigden geldt geen leeftijdsgrens. De gemeente is verplicht bij verordening beleid te formuleren voor de arbeidsondersteuning aan de doelgroep Participatiewet, waaronder ook niet-uitkeringsgerechtigden.

## **Inleenverbanden**

*50. Tellen inleenverbanden (uitleenconstructies en detacheringen) mee?*

Ja, ingeleende mensen uit de doelgroep tellen mee bij de sector waar zij daadwerkelijk werken. Op basis van de zogenaamde verdeelsleutel die uit onderzoek naar voren komt, is het mogelijk de uitgeleende werknemers uit de doelgroep toe te delen aan de sector markt of de sector overheid. Voor de oplossing tijdens de quotumregeling, leest u meer in het [hoofdstuk Quotumregeling](#).

51. *Als een werkgever mensen uit de doelgroep via een detachering of via een uitzendbureau, voor hem laat werken, hoe tellen deze mensen dan mee?*

Bij de banenafpraak monitort UWV op landelijk niveau hoeveel mensen uit de doelgroep er ten opzichte van de nulmeting extra aan het werk zijn. Tijdens de banenafpraak is een oplossing op het niveau van de individuele werkgever dus niet noodzakelijk. Mensen uit de doelgroep die zijn gedetacheerd of uitgeleend, worden meegeteld bij de sector waar ze feitelijk werken. Zij tellen dus niet mee bij de sector (markt of overheid) van hun formele werkgever (de uitlenende werkgever). SZW berekent op basis van het in het antwoord op vraag 50 genoemde onderzoek hoe deze inleenverbanden moeten worden verdeeld over de twee sectoren. Bij de nulmeting heeft SZW dit onderzoek voor het eerst laten uitvoeren. Dit onderzoek herhaalt SZW ieder jaar bij de monitoring van de extra banen.

52. *Tellen ingekochte diensten mee bij de inkopende partij?*

De banen die via inkoop van diensten tot stand komen tellen niet mee bij de inkopende partij. Deze banen tellen wel mee bij de werkgever die de mensen in dienst heeft (= de formele werkgever) en die dienst levert aan de inkopende partij. Deze banen tellen dus ook mee bij de sector van de formele werkgever.

## Ondersteuning aan werkgevers

Dit hoofdstuk gaat in op de ondersteuning aan werkgevers. Zie voor de instrumenten voor mensen uit de Participatiewet ook het aparte [Kennisdocument Ondersteuning mensen met een arbeidsbeperking naar regulier werk vanuit de Participatiewet: instrumenten en financiering.](#)

53. *Hoe kunnen gemeenten en UWV werkgevers ondersteunen om de mensen op de extra banen te plaatsen?*

Gemeenten hebben met de Participatiewet veel voorzieningen en instrumenten gekregen om mensen uit de doelgroep banenafpraak te ondersteunen naar werk. Gemeenten kunnen, als dat nodig is, ook instrumenten inzetten om werkgevers te faciliteren. Ook UWV heeft instrumenten en voorzieningen die het in kan zetten voor mensen uit de Wajong en om werkgevers te ondersteunen. In de Werkgeversservicepunten in de 35 arbeidsmarktregio's werken gemeenten en UWV samen om werkgevers te ondersteunen bij hun wens voor extra personeel uit de doelgroep banenafpraak, zoals het vinden van kandidaten, voorlichting en advies over instrumenten en voorzieningen, advies over het passend maken van werk en informatie over vraag en aanbod op de regionale arbeidsmarkt. Het landelijk werkgeversservicepunt van UWV en het Landelijk Schakelpunt van gemeenten zijn er voor werkgevers die bovenregionaal en landelijk werken en kandidaten van UWV en van gemeenten in dienst willen nemen.

Het ministerie van SZW bereidt een wijziging van het Besluit SUWI voor. Het is de bedoeling dat op grond van dit gewijzigde Besluit SUWI (beoogde ingangsdatum 1-1-2021) het **verplicht** wordt dat gemeenten en UWV in elke arbeidsmarktregio één gezamenlijk publiek aanspreekpunt voor werkgevers vormen en minimaal hetzelfde basispakket aan diensten aanbieden zoals hierboven staat.

54. *Welke instrumenten zijn beschikbaar?*

Gemeenten kunnen de volgende instrumenten inzetten:

- **Proefplaatsingen.** Met proefplaatsingen (tijdelijk werken met behoud van uitkering) kunnen werkgever en werknemer kijken of iemand geschikt is voor de functie.
- **Loonkostensubsidie.** Gemeenten komen met dit instrument werkgevers tegemoet in de loonkosten (vermeerderd met een vergoeding voor de werkgeverslasten) als zij mensen in dienst nemen die niet het wettelijk minimumloon kunnen verdienen. Ook is het mogelijk als werkgevers mensen in dienst nemen vanuit het praktijkonderwijs, voortgezet speciaal onderwijs of mbo-entree-onderwijs die recent zijn gaan werken en die niet het wettelijk minimumloon kunnen

verdienen. Een werkgever kan loonkostensubsidie combineren met fiscale instrumenten zoals het Loonkostenvoordeel of het lage inkomensvoordeel. Zie voor de voorwaarden van deze instrumenten de kopjes Loonkostenvoordeel en LIV hieronder.

- **Forfaitaire loonkostensubsidie.** Met ingang van 1 februari 2017 (met terugwerkende kracht tot 4 juli 2016) is het mogelijk dat gemeenten in de eerste 6 maanden van het dienstverband een forfaitaire loonkostensubsidie inzetten. Hierover volgt meer informatie in vraag 60.
- **De no-riskpolis.** De no-riskpolis komt werkgevers tegemoet in de loonkosten als iemand uit de doelgroep van de Wajong of de Participatiewet ziek uitvalt. Vereist is dat mensen tot de doelgroep van de banenafpraak behoren of beschut werken op grond van de Participatiewet.
- **Begeleiding/jobcoach.** Voor de begeleiding op de werkplek.
- **Werkvoorzieningen.** Als een aanpassing van de werkplek noodzakelijk is.

UWV kan de volgende instrumenten inzetten:

- **Proefplaatsingen.** Met proefplaatsingen kunnen werkgever en werknemer kijken of iemand geschikt is voor de functie.
- **Loondispensatie.** UWV komt met dit instrument werkgevers tegemoet in de loonkosten van werkende Wajongers met verminderde productiviteit.
- **De no-riskpolis.** De no-riskpolis komt werkgevers tegemoet in de loonkosten als iemand uit de doelgroep van de Wajong of de Participatiewet ziek uitvalt. Vereist is dat mensen uit de Participatiewet tot de doelgroep van de banenafpraak behoren of beschut werken op grond van de Participatiewet.
- **Persoonlijke ondersteuning/jobcoach.** Voor de begeleiding op de werkplek.
- **Overige werkvoorzieningen.** Als een aanpassing van de werkplek en/of bedrijfsproces noodzakelijk is, of als iemand ondersteuning nodig heeft om van en naar zijn werk te komen, dan wel ondersteuning nodig heeft bij de uitoefening van zijn werkzaamheden (bijvoorbeeld een tolkvoorziening in geval van een auditieve beperking).

De volgende fiscale instrumenten zijn voor werkgevers beschikbaar:

- **Loonkostenvoordeel doelgroep banenafpraak en scholingsbelemmerden.** Een tegemoetkoming voor werkgevers die werknemers uit de doelgroep banenafpraak of mensen met een scholingsbelemmering in dienst nemen.
- **Lage-inkomensvoordeel (LIV).** Een fiscale tegemoetkoming voor werkgevers die werknemer in dienst hebben die tussen de 100-125 procent van het WML verdienen en tenminste 1.248 uren per jaar werken (gemiddelde 24 uur per week).

Via het [financieel CV](#) kunnen werkgevers en werknemers nagaan van welke instrumenten ze gebruik kunnen maken.

#### Instrumenten voor de werkgever in schema in 2020

Type	No-riskpolis	Loonkostenvoordeel	LIV
<b>Iemand die gaat werken vanuit een uitkeringssituatie</b>	Ja, zodra en zo lang iemand tot de doelgroep van de banenafpraak behoort.	Ja, mits de werkgever beschikt over een doelgroepverklaring en het LKV aanvraagt.	Ja, mits aan de voorwaarden voor het LIV wordt voldaan.
<b>Iemand die al werkt</b>	Ja, zodra en zo lang iemand tot de doelgroep van de banenafpraak behoort.	Nee, werkgevers voldoen niet aan de voorwaarden voor het Loonkostenvoordeel, want iemand werkte al in een dienstverband voor hij tot de doelgroep van de banenafpraak behoorde.	Ja, mits aan de voorwaarden voor het LIV wordt voldaan.

Overige ondersteuning:

- In de Regionale Werkbedrijven maken werkgevers- en werknemersorganisaties, onderwijsveld, UWV en gemeenten bestuurlijke afspraken over een eenduidige inzet van de instrumenten die gemeenten en UWV kunnen inzetten en die via Werkgeversservicepunt voor werkgevers beschikbaar zijn. Ook worden in de Regionale Werkbedrijven afspraken vastgelegd over de manier waarop kandidaten en werkgevers elkaar vinden (matching).
- Via de kandidatenverkenner kan een werkgever zoeken naar geschikte kandidaten met een arbeidsbeperking voor de invulling van een werkplek voor de banenafpraak. Zie voor een verdere uitleg van de kandidatenverkenner [deze](#) link.

*55. Kunnen gemeenten ook instrumenten inzetten voor jongeren van 16 en 17 jaar?*

Ja, jongeren van 16 en 17 jaar kunnen een beroep doen op arbeidsondersteuning door de gemeente op grond van de Participatiewet. Voor arbeidsondersteuning geldt geen leeftijdsgrens. Voor het recht op bijstand geldt wel een leeftijdsgrens, namelijk vanaf 18 jaar. Jongeren moeten daarvoor als werkzoekende staan ingeschreven bij UWV. Daardoor vallen zij onder de definitie van niet-uitkeringsgerechtigde, zoals is vastgelegd in de Participatiewet.

Voor de Participatiewet geldt voor jongeren verder het volgende. Het volgen van onderwijs gaat bij jongeren voor op (het verkrijgen van) ondersteuning door de gemeente of op (het verkrijgen van) betaald werk. Voor jongeren van 16 en 17 jaar geldt de leerplicht/kwalificatieplicht. Als een jongere door het Rijk gefinancierd onderwijs kan volgen, dan hoeft de gemeente zo'n jongere niet te ondersteunen bij de arbeidsinschakeling. Op grond van de Participatiewet kan de gemeente ook een voorziening inzetten voor jongeren van 16 en 17 jaar die nog leer- of kwalificatieplichtig zijn, en die door een leerwerktraject alsnog een startkwalificatie kunnen halen.

De gemeente stelt zelf vast of een jongere onderwijs kan volgen en betreft daar alle mogelijkheden en omstandigheden van de jongere bij. Als de gemeente van oordeel is dat 'verder leren' niet haalbaar is, kunnen gemeenten besluiten dat het nodig is een voorziening in te zetten gericht op arbeidsinschakeling van de jongere.

Het instrument loonkostensubsidie is een van de instrumenten die de gemeente ook voor de werkgevers van jongeren inzet. De gemeente is verplicht bij verordening beleid te formuleren voor de arbeidsondersteuning aan de doelgroep Participatiewet, inclusief de niet-uitkeringsgerechtigden. Voor een compleet overzicht van alle regels over instrumenten kunt u [het kennisdocument ondersteuning/instrumenten](#) raadplegen.

*56. Komen schoolverlaters van voortgezet speciaal onderwijs (vso) of praktijkonderwijs (pro) die al bij een werkgever in dienst zijn in aanmerking voor loonkostensubsidie?*

Het instrument loonkostensubsidie is er ook voor schoolverlaters afkomstig uit het voortgezet speciaal onderwijs, het praktijkonderwijs of de entreeopleiding MBO die al zijn gaan werken bij een werkgever. De dienstbetrekking moet binnen zes maanden na het verlaten van de school zijn begonnen. Voor het overige moet een jongere voldoen aan de criteria voor het verstrekken van loonkostensubsidie.

*57. Wat is de stand van zaken op het gebied van loonkostensubsidie en loonwaardebepaling?*

Er zijn twee vormen van loonkostensubsidie voor werkgevers.

1. Loonkostensubsidie gebaseerd op een loonwaardemeting op de werkplek. De gemeente bepaalt de loonkostensubsidie op basis van de objectief vastgestelde loonwaarde van de werknemer op de werkplek.
2. De forfaitaire loonkostensubsidie. In (maximaal) het eerste half jaar van het dienstverband kan een werkgever een vaste loonkostensubsidie krijgen van 50 procent van het WML voor een medewerker die vanuit de Participatiewet aan de slag gaat. In de loop van die fase van forfaitaire loonkostensubsidie vindt de loonwaardemeting op de werkplek plaats en past de

gemeente de loonkostensubsidie aan op basis van de objectief vastgestelde loonwaarde van de werknemer. Dit maakt de start van een dienstverband gemakkelijker voor een werkgever.

De frequentie van de loonwaardemeting is meer flexibel en persoonsgericht geworden door het ontwikkelingsperspectief van een persoon mee te wegen bij het bepalen van de termijn waarop de loonwaarde opnieuw moet worden vastgesteld.

Het begrip loonwaarde is aangepast waardoor vanaf 1 januari 2017 het functieloon geen onderdeel meer is van de berekening van de hoogte van de loonkostensubsidie. De loonwaarde is sindsdien de evenredige prestatie van het takenpakket (in procenten) vermenigvuldigd met het van toepassing zijnde wettelijk minimumloon (in euro's). De loonkostensubsidie is het verschil tussen het van toepassing zijnde wettelijk minimumloon en deze loonwaarde, plus de vergoeding voor werkgeverslasten.

*58. Wanneer kan een werkgever gebruik maken van het loonkostenvoordeel doelgroep banenafspraken?*

Als een werknemer tot de doelgroep banenafspraken behoort, hebben werkgevers recht op het Loonkostenvoordeel doelgroep banenafspraken als zij deze medewerker in dienst nemen. Daarvoor moet binnen drie maanden na aanvang van de dienstbetrekking de doelgroepverklaring LKV banenafspraken worden aangevraagd<sup>8</sup>. Het Loonkostenvoordeel kan een werkgever maximaal drie jaar toepassen, zolang de dienstbetrekking met de werknemer bestaat. De staatssecretaris van SZW is overigens van plan om het Loonkostenvoordeel structureel te maken.

Het loonkostenvoordeel doelgroep banenafspraken bedraagt €1,01 per verloond uur met een maximum van 2000 euro per jaar gedurende drie jaren. Het loonkostenvoordeel vraagt de werkgever aan in de aangifte loonheffingen. Via de [Financieel CV](#) kan een werkgever eenvoudig nagaan of recht op loonkostenvoordeel doelgroep banenafspraken bestaat.

*59. Wat is de rol van de regionale Werkbedrijven?*

De Regionale Werkbedrijven van de 35 arbeidsmarktregio's spelen een belangrijke rol om de mensen uit de doelgroep op de extra banen te plaatsen. In de Regionale Werkbedrijven maken werkgevers- en werknemersorganisaties, onderwijsveld, UWV en gemeenten afspraken over een eenduidige inzet van de instrumenten die gemeenten en UWV kunnen inzetten. Ook worden in de Regionale Werkbedrijven afspraken vastgelegd over de manier waarop kandidaten en werkgevers elkaar vinden (matching). Werkgevers kunnen bij hun werkgeversservicepunt informatie vragen over de afspraken die hun arbeidsmarktregio daarover heeft gemaakt.

*60. Zijn er extra risico's bij het aannemen van iemand met een arbeidsbeperking?*

Gemeenten en UWV hebben instrumenten die voor een heel groot deel de risico's afdekken voor werkgevers die mensen met een arbeidsbeperking aannemen. Zoals proefplaatsingen, loonkostensubsidie en loondispensatie (compenseren voor verminderde productiviteit), de no-riskpolis (compenseert bij ziekte de loonkosten), jobcoach (voor de begeleiding), of gebruikmaken van een Loonkostenvoordeel voor mensen uit de doelgroep. Ook kunnen werkgevers mensen via detachering- en inleenconstructies inlenen. Ook dan loopt de werkgever minder risico en neemt de uitlenende organisatie vaak de administratieve kant voor haar rekening.

*61. Waar kan een werkgever informatie krijgen en hulp vragen om mensen aan de slag te krijgen?*

Zoals hierboven al staat spelen de regionale Werkbedrijven in de 35 arbeidsmarktregio's een belangrijke rol om de vraag van werkgevers en het aanbod van mensen uit de doelgroep bij elkaar te

---

<sup>8</sup> Zie voor meer informatie het Kennisdocument LKV

<https://www.rijksoverheid.nl/documenten/brochures/2017/08/28/kennisdocument-wt/>

brengen. Ook bij de regionale Werkgeversservicepunten en het Schakelpunt Landelijke Werkgevers kunnen werkgevers terecht als zij mensen zoeken die tot de doelgroep van de banenafpraak behoren of daarover vragen hebben. De Werkgeversservicepunten vormen het loket van waaruit gemeenten en UWV, en vaak ook andere bemiddelaars zoals sw-bedrijven en private bemiddelaars, samenwerken. Meer informatie over Werkgeversservicepunten is beschikbaar via [deze](#) link. Werkgevers kunnen ook rechtstreeks contact opnemen met partijen als UWV, gemeenten, het sw-bedrijf, uitzendbureaus en re-integratiebureaus bij hen in de regio.

Werkgevers kunnen zich ook aanmelden bij initiatieven van De Normaalste Zaak, en AWWN. Deze partijen ondersteunen werkgevers die stappen nemen om mensen met een beperking op te nemen in hun organisatie. Locus is een publiek-privaat netwerk waarbinnen bedrijven, gemeenten en sw-bedrijven samenwerken. De AWWN biedt werkgevers een adviestraject aan om mogelijkheden in het bedrijf te zoeken. En om daarna ambities te formuleren en deze vervolgens te realiseren. De Normaalste Zaak is een netwerk van bedrijven die voorop lopen en andere bedrijven enthousiasmeren om inclusief te ondernemen. Inclusief ondernemen houdt in dat werkgevers ondernemen vanuit de gedachte dat iedereen, ook iemand met een arbeidsbeperking, de kans moet krijgen om deel te nemen aan de arbeidsmarkt. Daarnaast zijn werkgevers het project 'Op naar de 100.000 banen gestart'. Het project zet in op verbinding met de vele al bestaande projecten, goede voorbeelden en initiatieven op dit gebied.

*62. Een werkgever wil iemand met een arbeidsbeperking in dienst nemen, maar ziet in zijn bedrijf geen bestaande functies voor de mensen uit de doelgroep. Wie kan hem daarbij helpen?*

Verschillende partijen ondersteunen werkgevers via een bedrijfsadvies om passend werk te identificeren en te organiseren voor mensen met een arbeidsbeperking binnen het bedrijf. Vaak is het mogelijk om taken en activiteiten op een andere manier te organiseren, door jobcarving (functies aanpassen aan de mogelijkheden van kandidaten) of functiecreatie (bestaande taken in een bedrijf die een kandidaat kan uitvoeren in één functie onderbrengen). Afhankelijk van het type werk is het soms ook mogelijk mensen via groepsdetacheringen bepaalde taken te laten verrichten. Een werkgever kan voor advies terecht bij het Werkgeversservicepunt (regionaal of Schakelpunt Landelijke Werkgevers). Ook kunnen UWV, de gemeente, het sw-bedrijf, de AWWN en private bemiddelaars zoals re-integratiebureaus en uitzendbureaus benaderd worden.

*63. Is er ook informatie beschikbaar speciaal voor overheidswerkgevers?*

Ja, op de site is <https://www.opnaarde25000.nl/> algemene informatie beschikbaar. Ook is er informatie beschikbaar per overheidssector. Zie ook de link in het overzicht hieronder.

Hieronder staat een overzicht van sites van organisaties waar werkgevers terecht kunnen voor informatie en hun vragen. Een aantal organisaties geeft ook advies en ondersteuning.

<b>Websites</b>
<a href="http://www.awvn.nl">www.awvn.nl</a>
<a href="http://www.denormaalstezaak.nl">www.denormaalstezaak.nl</a>
<a href="http://www.cedris.nl">www.cedris.nl</a>
<a href="http://www.ABU.nl">www.ABU.nl</a>
<a href="http://www.nbbu.nl">www.nbbu.nl</a>
<a href="http://www.divosa.nl">www.divosa.nl</a>
<a href="http://www.oval.nl">www.oval.nl</a>
<a href="http://www.zestor.nl">www.zestor.nl</a>
<a href="http://www.voion.nl/programmaliijnen/arbeidsmarkt-en-mobiliteit/verminderen-van-uitstroom/sociale-zekerheid/afstand-tot-de-arbeidsmarkt">www.voion.nl/programmaliijnen/arbeidsmarkt-en-mobiliteit/verminderen-van-uitstroom/sociale-zekerheid/afstand-tot-de-arbeidsmarkt</a>
<a href="http://www.samenvoordeklant.nl/participatiewet-en-wwb">www.samenvoordeklant.nl/participatiewet-en-wwb</a>
<a href="http://www.samenvoordeklant.nl/arbeidsmarktregios">www.samenvoordeklant.nl/arbeidsmarktregios</a>
<a href="http://www.opnaarde100000.nl">www.opnaarde100000.nl</a>
<a href="http://www.sbcm.nl">www.sbcm.nl</a>

# Hoofdstuk Quotumregeling

In dit hoofdstuk staat de informatie die alleen van belang is als de quotumregeling is geactiveerd. Veel informatie die in het hoofdstuk Banenafspraken staat, geldt ook voor de situatie als de quotumheffing is geactiveerd.

Verder is het volgende van belang. In juni 2019 heeft de staatssecretaris van SZW aangekondigd hoe zij de Wet banenafspraken wil gaan vereenvoudigen. Deze wijzigingen zijn nu echter nog niet van kracht en daarom niet opgenomen in dit Kennisdocument. We wijzen er de lezer van dit Kennisdocument op, dat dit de informatie in dit Kennisdocument is gebaseerd op de huidige Wetgeving. Deze informatie kan veranderen als de vereenvoudigde Wet banenafspraken in werking is getreden.

## 64. Wat is het verschil tussen de banenafspraken en de quotumregeling?

Zie onderstaande figuur.

Banenafspraken	Quotumregeling
Vrijwillige afspraak (sociaal akkoord)	Wettelijke 'stok achter de deur'
Alle werkgevers kunnen banen realiseren	Alleen van toepassing op werkgevers met 25 of meer medewerkers <sup>9</sup>
Alleen onderscheid tussen sector overheid en sector markt van belang	Heffing op individueel werkgeversniveau
Inleenverbanden toegerekend aan inlenende sector (markt/overheid)	Inleenverbanden toegerekend aan individuele inlenende werkgever met 25 werknemers of meer
1. Mensen die onder de Participatiewet vallen en die niet zelfstandig <sup>2</sup> het wettelijk minimumloon (WML) kunnen verdienen. 2. (Ex) vso/pro-leerlingen die zich schriftelijk, via het ABA-formulier <sup>3</sup> , hebben aangemeld bij UWV 3. Mensen met een Wsw-indicatie. 4. Wajongers met arbeidsvermogen. 5. Mensen met een Wiw-baan of ID-baan 6. Mensen met een medische beperking die is ontstaan voor hun 18 <sup>e</sup> verjaardag of tijdens studie, die met een voorziening werken en alleen dankzij deze voorziening het WML kunnen verdienen. Zonder voorziening kunnen zij geen WML verdienen.	Dezelfde doelgroep als bij de Banenafspraken.

<sup>9</sup> Het gaat om werkgevers die per jaar meer dan 40.575 verloonde uren via de loonaangifte verantwoord hebben. Dit hoeft dus niet per definitie hetzelfde te zijn als 25 werknemers.



*Toelichting bij het overzicht.*

**Bij de banenafspraken** kijken we of de werkgevers op landelijk niveau de aantallen extra banen (ten opzichte van de nulmeting) hebben gerealiseerd. Per sector (markt/overheid) wordt gekeken of de werkgevers voldoende mensen uit de doelgroep hebben geplaatst. Alle werkgevers kunnen zorgen voor de extra banen, ook werkgevers met minder dan 25 werknemers.

**Bij de quotumregeling** gaat het om individuele werkgevers met 25 werknemers of meer. Per individuele werkgever wordt gekeken of hij aan zijn verplichting heeft voldaan. Die verplichting is dat hij voldoende mensen in dienst heeft conform het percentage dat in dat jaar voor zijn sector geldt.

## **De afspraak uit het sociaal akkoord**

### *65. Wat houdt de quotumregeling in?*

Als werkgevers de aantallen banen van de banenafspraken in een jaar niet realiseren, kan de quotumregeling geactiveerd worden. Als de werkgevers de afgesproken aantallen banen elk jaar realiseren, blijft de banenafspraken gelden, en wordt de quotumregeling niet geactiveerd.

Alleen werkgevers die per jaar 40.575 verloonde uren of meer hebben verantwoord via de loonaangiften krijgen met de quotumregeling te maken.

In het jaar voordat de quotumregeling gaat gelden, bepaalt het ministerie van SZW het quotumpercentage. Dit percentage kan voor de sector overheid een ander percentage zijn dan voor de sector markt.

In het sociaal akkoord is bepaald dat voor de quotumregeling geactiveerd wordt, er eerst overleg is tussen het Rijk, de gemeenten en de sociale partners. Op grond daarvan neemt het kabinet een besluit. Dit besluit legt het kabinet eerst voor aan de Tweede en Eerste Kamer.

### *66. Wanneer gaat de quotumregeling in?*

Als werkgevers in een sector (markt of overheid) de afgesproken aantallen banen van de banenafspraken niet realiseren, dan kan de quotumregeling worden geactiveerd. Uit de monitor banenafspraken over de resultaten over 2016 bleek dat de werkgevers van de sector overheid de aantallen niet hebben gerealiseerd. Om die reden is de quotumregeling voor de werkgevers van de sector overheid per 1 januari 2018 geactiveerd. De marktwerkgevers hebben de afgesproken aantallen wel gehaald. Voor de marktsector is de quotumregeling niet geactiveerd.

### *67. Hoe weet een werkgever of zijn bedrijf/organisatie onder de quotumregeling valt?*

De quotumregeling geldt voor alle bedrijven met 25 werknemers of meer. Of een bedrijf daaronder valt, stelt UWV op de volgende manier vast. Het aantal van 25 werknemers wordt uitgedrukt in verloonde uren. Per jaar wordt hiervoor de grens van 40.575 uur aangehouden (1.623 uur per kalenderjaar (31,1 uur per week) per werknemer maal 25 werknemers). Aan de hand van de polisadministratie stelt UWV vast of het bedrijf dit aantal verloonde uren heeft verantwoord in de loonaangifte. De werkgever kan ook zelf bepalen of het aantal verloonde uren in zijn bedrijf meer of minder bedraagt dan die 40.575 per jaar, omdat hij zelf het aantal verloonde uren in de loonaangifte opneemt.

### *68. De quotumheffing is opgeschort, wordt er nog wel een quotumpercentage berekend?*

Voor de sector overheid blijft de quotumregeling geactiveerd. Daarom stelt het ministerie van SZW nog steeds het quotumpercentage vast. Voor de sector overheid bedraagt het quotumpercentage voor 2020 2,35 procent. Dit percentage geldt op het niveau van het RSIN/fiscaal nummer van de werkgever. Het quotumpercentage geeft de werkgevers een houvast om te bepalen hoeveel banen ze op grond hiervan per jaar moeten realiseren voor de doelgroep.

*69. Wanneer wordt de quotumheffing voor het eerst opgelegd?*

Het kabinet heeft besloten de huidige Wet Banenafspraken te vereenvoudigen. De quotumheffing is tot 1 januari 2022 opgeschort. Deze opschorting hangt samen met de beoogde vereenvoudiging van de Wet banenafspraken.

*70. Blijft de quotumregeling altijd gelden?*

Nee, dat is niet het geval. Het kabinet heeft besloten om het mogelijk te maken om de quotumregeling te stoppen (te deactiveren) als blijkt dat de werkgevers in de sector waarvoor de quotumregeling geldt, de afgesproken aantallen voor de banenafspraken weer realiseren. De wetgeving hiervoor is vanaf 1 januari 2020 in werking getreden. In de vereenvoudigde Wet banenafspraken geldt een ander systeem dat ook wijzigingen tot gevolg zal hebben voor dit onderdeel.

*71. Hoe wordt duidelijk dat een sector tijdens de quotumregeling de aantallen voor de banenafspraken heeft gerealiseerd? Voor de quotumregeling wordt toch individueel naar de werkgevers gekeken?*

Zolang de huidige Wet banenafspraken nog geldt, blijft SZW de aantallen voor de banenafspraken monitoren voor de sector overheid en de sector markt. Ook nu voor de sector overheid de quotumregeling is geactiveerd. Op deze manier is het mogelijk om toch vast te stellen of de quotumregeling voor de sector overheid kan worden gedeactiveerd. In het wetsvoorstel voor de vereenvoudigde Wet banenafspraken wordt een andere systematiek toegepast, waardoor dit onderdeel zal wijzigen.

*72. Hoe gaat de deactivering van de quotumregeling in zijn werk?*

In de huidige Wet banenafspraken is het zo geregeld (zoals in het antwoord op vraag 68 staat), dat SZW de aantallen voor de banenafspraken blijft monitoren, ook voor de sector waarvoor de quotumregeling geldt. Als uit die monitoring blijkt dat de sector waarvoor de quotumregeling geldt in een jaar de afgesproken aantallen voor de banenafspraken heeft gehaald, geldt met terugwerkende kracht vanaf dat jaar de banenafspraken weer en wordt de quotumregeling gestopt. In het wetsvoorstel voor de vereenvoudigde Wet banenafspraken wordt een andere systematiek toegepast, waardoor dit onderdeel zal wijzigen.

## **De doelgroep**

*73. Wie horen er tot de doelgroep voor de quotumregeling?*

Dit zijn dezelfde groepen mensen als de groepen voor de banenafspraken. Het gaat dus om de volgende groepen.

- Mensen die onder de Participatiewet vallen en die niet zelfstandig<sup>2</sup> het wettelijk minimumloon (WML) kunnen verdienen.
- Ex- vso/pro-leerlingen die zich schriftelijk, via het ABA-formulier<sup>3</sup>, bij UWV hebben gemeld.
- Mensen met een Wsw-indicatie.
- Wajongers met arbeidsvermogen;
- Mensen met een Wiw-baan of ID-baan.
- Mensen met een medische beperking die is ontstaan voor hun 18<sup>e</sup> verjaardag of tijdens studie, die met een voorziening werken en alleen dankzij deze voorziening het WML kunnen verdienen. Zonder voorziening kunnen zij geen WML verdienen.

*74. Hoe weten werkgevers wie van hun werknemers tot de doelgroep behoren?*

Werkgevers kunnen via het werkgeversportaal van UWV nagaan welke werknemers (of sollicitanten) in het doelgroepregister zijn opgenomen. Ook kunnen werkgevers bij UWV op basis van ofwel een fiscaalnummer (=alle loonheffingsnummers) ofwel een specifiek loonheffingsnummer nagaan of zij al mensen die tot de doelgroep behoren in dienst hebben.

Dat kan via [deze](#) link.

De berekening per individuele werkgever van de quotumheffing wordt gedaan aan de hand van het voor de sector van de werkgever geldende quotumpercentage, het fiscaal nummer van de werkgever, de inschrijvingen van eigen personeel in het doelgroepregister en de gegevens over dienstverbanden van eigen personeel uit de Polisadministratie van UWV, aangevuld met gegevens over ingeleend arbeidsbeperkt personeel.

## **Nulmeting en monitor**

*75. Hoeveel werknemers uit de doelgroep moet een werkgever in dienst hebben?*

Als blijkt dat werkgevers in de sector markt en/of de sector overheid onvoldoende banen hebben gerealiseerd kan de quotumregeling voor die sector geactiveerd worden. Individuele werkgevers (micro-niveau) moeten dan een heffing betalen voor niet vervulde banen. De quotumregeling geldt vanaf 1 januari 2018 voor de sector overheid. In 2020 bedraagt het quotumpercentage voor overheidswerkgevers 2,35 procent. Om te voldoen aan het quotumpercentage moeten overheidswerkgevers van alle uren die overheidswerkgevers in 2020 verlonen, 2,35 procent van deze uren invullen door mensen uit de doelgroep banenafpraak.

## **Tellen en meetellen**

*76. Wat gebeurt er als een werkgever iemand uit de doelgroep heeft geplaatst en daarna ontslaat?*

De uren die deze mensen in de periode tot hun ontslag op de banen voor de banenafpraak gewerkt hebben, tellen mee om vast te stellen of een werkgever aan het quotumpercentage voldoet. Deze mensen blijven ook na hun ontslag behoren tot de doelgroep. Als zij weer in dienst worden genomen bij een nieuwe of dezelfde werkgever, dan tellen de uren die iemand werkt vanaf dat moment ook weer mee.

*77. Hoe wordt er geteld bij grote werkgevers die zijn georganiseerd als conglomeraat van verschillende BV's of in verschillende werkmaatschappijen.*

De quotumregeling wordt per werkgever berekend op het niveau van het RSIN/fiscaal nummer. Voor werkgevers is dat een bekende en herleidbare afbakening.

*78. Tellen bij de quotumregeling ook de werknemers uit de doelgroep mee die al voor 1 januari 2013 in dienst waren (of gedetacheerd waren) bij een werkgever?*

Bij de quotumregeling wordt jaarlijks per individuele werkgever beoordeeld of hij heeft voldaan aan het quotumpercentage dat voor hem voor in dat bepaalde jaar geldt. Indien dit niet het geval is, heeft de werkgever een quotumtekort in dat jaar. Om dat te bepalen tellen alle mensen uit de doelgroep mee die bij deze werkgever verloonde uren hebben tijdens dat jaar. Het maakt daarbij niet uit hoe lang deze mensen al in dienst zijn, en of ze ook al voor 1 januari 2013 in waren.

*79. Wanneer komt er meer duidelijkheid over het meetellen van ingekochte diensten tijdens een eventuele quotumregeling?*

De banen die via inkoop van diensten tot stand komen tellen niet mee bij de inkoopende partij. Deze banen tellen wel mee bij de werkgever (=formele werkgever) die de mensen in dienst heeft en die dienst levert aan de inkoopende partij. Deze banen tellen dus ook mee bij de sector van deze formele werkgever. In het wetsvoorstel voor de vereenvoudigde Wet banenafpraak wordt een andere systematiek toegepast, waardoor dit onderdeel zal wijzigen.

## Inleenverbanden

### *80. Tellen inleenverbanden bij de quotumregeling ook mee?*

Ja, inleenverbanden tellen bij de quotumregeling mee. De manier waarop de inleenverbanden mee kunnen tellen, is anders dan bij de banenafpraak. Bij de quotumregeling tellen we op het niveau van de individuele werkgever, en niet, zoals bij de banenafpraak, op landelijk niveau. De quotumheffing is per 1 januari 2018 geactiveerd voor de overheid.

In het wetsvoorstel voor de vereenvoudigde Wet banenafpraak wordt een andere systematiek toegepast, waardoor dit onderdeel zal wijzigen. Voor dit hoofdstuk geldt dat de aangekondigde vereenvoudiging van de Wet banenafpraak grote veranderingen zal brengen in de onderwerpen die hier werden behandeld in het vorige Kennisdocument banenafpraak. Daarom heeft het ministerie van SZW ervoor gekozen om alleen de vragen en antwoorden op te nemen die nog voldoende relevantie hebben. De overige vragen en antwoorden zijn weggelaten.

Het quotumpercentage

### *81. In het regeerakkoord van 2012 stond een quotumpercentage van 5 procent. Geldt dat nog?*

Nee, dat percentage van 5 procent geldt niet meer. Als de quotumregeling wordt geactiveerd, wordt het percentage berekend op basis van een formule. Het uitgangspunt voor dit percentage is het aantal banen van de banenafpraak dat per sector (overheid of markt) geldt. Het percentage voor de quotumregeling groeit mee met de groei van de banen uit de banenafpraak. In 2020 is het quotumpercentage voor de overheidswerkgevers 2,35 procent. Voor de sector overheid blijft de quotumregeling geactiveerd. Daarom stelt het ministerie van SZW nog steeds het quotumpercentage vast. Voor de sector overheid bedraagt het quotumpercentage voor 2020 2,35 procent. Dit percentage geldt op het niveau van het RSIN/fiscaal nummer van de werkgever. Het quotumpercentage geeft de werkgevers een houvast om te bepalen hoeveel banen ze op grond hiervan per jaar moeten realiseren voor de doelgroep.

### *82. Van welke factoren is het quotumpercentage afhankelijk?*

De hoogte van het quotumpercentage wordt vastgesteld op basis van een aantal variabelen. Voor beide sectoren – markt en overheid – wordt een apart quotumpercentage berekend. In de teller staan het aantal verloonde uren van mensen met een arbeidsbeperking tijdens de nulmeting aangevuld met het aantal banen uit de banenafpraak. In de noemer staat het totaal aantal verloonde uren van de sector markt dan wel de sector overheid.

### *83. Hoe berekent SZW het quotumpercentage?*

In het wetsvoorstel voor de vereenvoudigde Wet banenafpraak wordt een andere systematiek toegepast, waardoor dit ook onderdeel zal wijzigen. De informatie die hieronder staat is gebaseerd op de huidige wetgeving.

Het quotumpercentage wordt zo berekend, dat, als alle werkgevers met 25 of meer werknemers in een sector aan dat percentage voldoen, het totaal aantal banen conform de reeks van de banenafpraak wordt gerealiseerd. Informatie over de berekening van het quotumpercentage voor de sector overheid in 2020 vindt u via deze [link](#).

### *84. Met welk quotumpercentage moeten overheidswerkgevers de komende jaren rekening houden?*

Het quotumpercentage moet elk jaar worden vastgesteld omdat het afhankelijk is van het aantal banen dat in een bepaald jaar gerealiseerd moet worden en het totale aantal verloonde uren in een sector. Voor 2020 is het quotumpercentage 2,35 procent. Overheidswerkgevers kunnen de [quotumcalculator](#) gebruiken om een indicatie te krijgen van het aantal banen dat ze in de komende jaren moeten realiseren.

*85. Geldt het quotumpercentage ten opzichte van het aantal fte in de organisatie? Gaat het om arbeidsplaatsen van 25 uur of van 36 uur?*

Per niet ingevulde arbeidsplaats wordt een heffing van 5.000 euro opgelegd. Voor het berekenen van deze heffing is een baan voor iemand uit de doelgroep gelijkgesteld aan 25,5 verloonde uren per week. Dit correspondeert met het gemiddeld aantal verloonde uren dat personen uit de doelgroep gemiddeld werken. Het quotumpercentage wordt dan ook niet toegepast op het aantal fte, maar op het aantal verloonde uren van het totale werknemersbestand van een werkgever.

Het aantal verloonde uren dat de mensen uit de doelgroep in het betreffende kalenderjaar moeten werken, kan de werkgever berekenen door het quotumpercentage te vermenigvuldigen met het aantal verloonde uren van het totale werknemersbestand. Alle arbeidsplaatsen voor iemand uit de doelgroep tellen mee bij de invulling van dit benodigde aantal verloonde uren. Ook arbeidsplaatsen met een omvang kleiner dan 25,5 uur per week. Deze tellen naar rato mee.

*86. Telt de flexibele schil van een bedrijf mee voor het bepalen van het aantal medewerkers van een bedrijf (onder andere meer of minder dan 25 medewerkers)?*

Nee. Als de quotumheffing in werking treedt, moet worden bepaald of werkgevers 25 of meer medewerkers in dienst hebben. De grootte van een werkgever stelt UWV vast op basis van het totaal aantal verloonde uren die de werkgever in de loonaangifte heeft verantwoord. De grens ligt op 40.575 verloonde uren<sup>10</sup>. Het gaat hierbij alleen over de uren waarover de werkgever de formele werkgever is. Uren van ingeleende arbeidskrachten tellen dus niet mee voor deze 40.575 uur. Uitzondering hierop is een uitzendorganisatie die in bezit is van bepaalde SBI codering en uren mag overdragen aan inleners. Het uitzendpersoneel wordt uitgesloten bij de bepaling of deze uitlener groot of klein is. Ofwel deze bedrijven krijgen een 0-quotum over hun uitzendpersoneel.

## **De quotumheffing**

Voor dit hoofdstuk geldt dat de aangekondigde vereenvoudiging van de Wet banenafpraak veranderingen zal brengen in de onderwerpen die hier werden behandeld in het vorige Kennisdocument banenafpraak. Daarom heeft het ministerie van SZW ervoor gekozen om alleen de vragen en antwoorden op te nemen die nog voldoende relevantie hebben. De overige vragen en antwoorden zijn weggelaten.

*87. Wanneer wordt de quotumheffing opgelegd?*

Het kabinet heeft besloten de huidige Wet Banenafpraak te vereenvoudigen. De quotumheffing is tot 2022 opgeschort tot de vereenvoudigde Wet banenafpraak operationeel is.

*88. In hoeverre wordt bij de quotumregeling rekening gehouden met een daling van het personeelsbestand?*

Als het personeelsbestand van een bedrijf afneemt, werkt dit door in het aantal mensen uit de doelgroep dat in dienst moet zijn bij de werkgever. Het quotumpercentage wordt namelijk toegepast op het totaal aantal verloonde uren bij een werkgever. Dit totaal aantal verloonde uren bevat ook het aantal verloonde uren van de mensen uit de doelgroep.

---

<sup>10</sup> Staatsblad, nr. 155, jaargang 2015, 14 april 2015.

De systematiek van de quotumregeling voorziet in een hardheidsclausule voor werkgevers die in een jaar geconfronteerd worden met een sterke krimp van de organisatie. Als bij de berekening van de quotumheffing over een kalenderjaar blijkt dat de werkgever over het desbetreffende kalenderjaar geen grote werkgever meer is (25 of meer werknemers, uitgedrukt in verloonde uren), dan is de betreffende werkgever over dat betreffende kalenderjaar geen quotumheffing verschuldigd.

In het geval dat een werkgever bij een eventuele krimp een grote werkgever blijft, geldt dat de werkgever moet blijven voldoen aan het quotumpercentage. Vanaf 1 juli 2015 is op grond van de Wet werk en zekerheid een ontslagregeling gepubliceerd<sup>11</sup> die voorziet in een regeling op grond waarvan arbeidsbeprekten buiten beschouwing kunnen worden gelaten bij het toepassen van het afspiegelingsbeginsel. Hierdoor zal een bedrijf dat al aan zijn quotumpercentage voldoet, daaraan kunnen blijven voldoen.

*89. Moet ik alleen voor werknemers in vaste dienst aan het quotumpercentage voldoen, of ook voor werknemers met een tijdelijk contract?*

Werkgevers moeten het quotumpercentage toepassen op het totaal aantal verloonde uren dat ze in de loonaangifte verantwoorden. Het type contract (vast of flex) is hierbij niet relevant. Over de verloonde uren van werknemers die worden ingeleend (via uitzendrelaties of sw-detacheringen) hoeft de werkgever niet te voldoen aan het quotumpercentage. Het is namelijk de uitlener (uitzendbureau of sw-bedrijf) die deze uren in de loonaangifte verantwoord.

De ingeleende uren van mensen met een arbeidsbeperking tellen wel bij de inlenende werkgever mee om te voldoen aan het quotumpercentage.

*90. Vindt de berekening van de quotumheffing plaats op het niveau van de holding (optelsom van de individuele BV's) of op het niveau van de individuele BV's binnen de holding?*

De quotumheffing wordt per werkgever berekend op het niveau van het RSIN/fiscaal nummer. Voor werkgevers is dat een bekende en herleidbare afbakening. Het gaat om het niveau waarop werkgevers werknemerspremies afdragen en het niveau waarop de hoogte van de WIA-premie per werkgever wordt vastgesteld.

*91. Hoe hoog is de quotumheffing?*

De heffing bedraagt 5.000 euro per niet vervulde (volledige) arbeidsplaats (van omgerekend 1.331 uren per jaar) voor iemand uit de doelgroep. Een werkgever moet deze heffing jaarlijks betalen als hij niet voldoet aan het quotumpercentage. Als het niet om een volledige arbeidsplaats gaat, bedraagt de heffing een deel van dit bedrag (naar rato van het tekort).

---

<sup>11</sup> Staatscourant, nr. 12 685, jaargang 2015, 11 mei 2015

## Afkortingen- en begrippenlijst

<b>Afkorting/begrip</b>	<b>Definitie</b>
AWVN	Algemene Werkgeversvereniging Nederland
CBS	Centraal Bureau voor de Statistiek
ID baan	Besluit In- en doorstroombanen
SZW	Ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid
UWV	Uitvoeringsinstituut werknemersverzekeringen
Wajong	Wet werk en arbeidsondersteuning jonggehandicapten
WIW	Wet inschakeling werkzoekenden
Wsw	Wet sociale werkvoorziening
WWB	Wet werk en bijstand
LKV	Loonkostenvoordeel
LIV	Lage-inkomensvoordeel