



Ministerie van Sociale Zaken en  
Werkgelegenheid

# Wet banenafpraak en quotum arbeidsbeperkten

---

## Kennisdocument (versie voorjaar 2018)<sup>1</sup>

---

<sup>1</sup> Dit document vervangt de versie van maart 2015, oktober 2015, februari 2016, februari 2017 en zomer 2017.

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 banenafpraak 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 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 banenafpraak niet wordt gehaald. De wet regelt ook een aantal zaken voor de situatie wanneer deze quotumheffing er komt.

Dit document geeft op pagina 4 de hoofdlijnen van de banenafpraak en quotumregeling aan en geeft vervolgens antwoord op veelgestelde vragen. Op pagina 4 staat de inhoudsopgave met daarin de onderwerpen die aan de orde komen. De vragen en antwoorden in dit document zijn tot stand gekomen in samenwerking met UWV, VNG, VNO-NCW, MKB-Nederland, Algemene Werkgeversvereniging Nederland (AWVN), branchevereniging voor sociale werkgelegenheid Cedris, Divosa, MBO-Raad, Verbond Sectorwerkgevers Overheid (VSO), 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 2018 verwerkt.

De belangrijkste aanpassingen zijn de volgende:

De aanpassing die ervoor zorgt dat banen blijven meetellen, ook als de doelgroep niet meer voldoet aan de doelgroep criteria (het loslaten van de zogenaamde 't+2-regel').

Het activeren van de quotumregeling voor de sector overheid per 1 januari 2018.

Het voornemen om de quotumheffing met één jaar na activering van de quotumregeling uit te stellen.

Het voornemen om de quotumregeling weer te kunnen stopzetten (deactiveren) als de aantallen voor de banenafpraak weer zijn gehaald.



## Inhoudsopgave

De banenafpraak in een notendop .....	5
Hoofdstuk Banenafpraak .....	6
De afspraak uit het sociaal akkoord .....	6
De doelgroep .....	7
De Praktijkroute .....	9
Doelgroepregister .....	11
De banen .....	13
Nulmeting en monitor .....	14
Tellen en meetellen .....	14
Inleenverbanden .....	16
Ondersteuning aan werkgevers .....	17
Hoofdstuk Quotumregeling .....	23
De afspraak uit het sociaal akkoord .....	23
De doelgroep .....	25
Nulmeting en monitor .....	26
Tellen en meetellen .....	26
Inleenverbanden .....	27
Het quotumpercentage .....	27
De quotumheffing .....	29

# De banenafsprak in een notendop

## Banenafsprak

- Het kabinet heeft met sociale partners een afsprak gemaakt om extra banen bij reguliere werkgevers voor mensen met een beperking 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 banenafsprak te weinig banen oplevert, volgt mogelijk de activering van de quotumregeling.

## Quotumregeling

- In 2017 is beoordeeld of werkgevers tot en met 2016 de afgesproken banen hebben gerealiseerd. De resultaten van de zogenoemde twee-meting zijn in de zomer van 2017 bekend geworden.
- De marktsector heeft de afgesproken banen gerealiseerd, de overheidsector niet. Het kabinet heeft besloten om de quotumregeling voor de sector overheid per 1 januari 2018 te activeren.
- Het quotumpercentage voor de sector overheid voor 2018 is 1,93 procent.
- Het quotumpercentage geldt alleen voor individuele werkgevers met 25 of meer werknemers, dat houdt in dat deze werkgevers per jaar meer dan 40.575 verloonde uren via de loonaangifte verantwoord hebben.

Ook heeft het kabinet besloten om geen heffing op te leggen als een overheidswerkgever in 2018 niet aan het quotumpercentage heeft voldaan. De heffingen worden pas opgelegd als een werkgever over 2019 niet heeft voldaan aan het quotumpercentage. Dus pas in 2020 kunnen heffingen worden opgelegd, over tekorten over het jaar 2019. Een wetsvoorstel is hiervoor in voorbereiding.

## 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.

De extra doelgroep voor de quotumregeling bestaat uit de volgende mensen:

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 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 voor deze mensen. 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 quotumheffing arbeidsbeperkten 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 het hoofdstuk Quotumregeling 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.

Banenafspraken	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 (functiecreatie).

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

Voor de banenafpraak 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 verloonde uren Ufo premie betalen. De werkgevers voor wie dit niet geldt, dat zijn ook de werkgevers in de zorg, behoren tot de marktsector.

## De doelgroep

#### 8. Wie horen er tot de doelgroep voor de banenafpraak?

1. Mensen die onder de Participatiewet vallen en die niet zelfstandig<sup>2</sup> het wettelijk minimumloon (WML) kunnen verdienen. Dat zijn de mensen van wie UWV heeft vastgesteld dat zij tot de doelgroep banenafpraak (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.

Op het moment dat iemand niet meer aan de doelgroepcriteria voldoet, eindigt de registratie in het doelgroeppregister niet meer met ingang van 31 december van het tweede kalenderjaar, volgend op het jaar waarop iemand niet meer aan de doelgroepcriteria voldoet. Dit betekent dat de betreffende persoon in het doelgroeppregister blijft staan en zijn baan blijft meetellen voor de banenafpraak/quotumregeling.

Het Besluit dat de opschorting van de zogenaamde 't+2-regel' regelt, is in werking getreden vanaf 31 december 2017. De opschorting geldt tot en met 31 december 2025.

Hierop zijn enkele uitzonderingen. Iemand verliest per direct zijn doelgroeppregistratie wanneer deze persoon verhuist naar het buitenland, overlijdt, de AOW-gerechtigde leeftijd bereikt, een beschikking nieuw beschut werk krijgt of duurzaam geen arbeidsvermogen bezit.

Naar verwachting wordt in 2018 deze opschorting vervangen door een onbeperkte registratieduur.

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

UWV beoordeelt of mensen die onder de Participatiewet vallen en die naar verwachting niet het wettelijk minimumloon (WML) kunnen verdienen tot de doelgroep voor de banenafpraak behoren. De mensen uit de doelgroep komen in het doelgroeppregister te staan. 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 in één keer opgenomen in het doelgroeppregister. Werkgevers kunnen via het werkgeversportaal van UWV nagaan of een sollicitant of werknemer in het doelgroeppregister 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 (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 doelgroeppregister banenafpraak. UWV neemt hen dan zonder beoordeling op in het doelgroeppregister. Dit formulier wordt ook gebruikt voor personen die een indicatie banenafpraak, een advies indicatie beschut werk of een Wajong-uitkering willen aanvragen.

*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. 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 en quotum arbeidsbeperkten. En 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 in staat is zelfstandig<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 niet in staat het WML te verdienen.

Op basis van die beoordeling kan UWV vaststellen of betrokkene tot de doelgroep van de banenafpraak of quotumregeling 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 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).

*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.



*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 banenafspraken 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 dit niet. Voor deze groepen (ex)leerlingen geldt dat zij moeten behoren tot de doelgroep van de Participatiewet en kunnen dan een verzoek om beoordeling bij UWV aanvragen. UWV moet deze groep dus wel eerst beoordelen of zij tot de doelgroep van de banenafspraken 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. 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 26.

## **De Praktijkroute**

*16. Wat is de Praktijkroute?*

De Praktijkroute is, naast 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 en gaan tot de doelgroep banenafspraken behoren. Gemeenten geven dit digitaal door aan UWV die deze mensen in het doelgroepregister opneemt. 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. Vanaf wanneer geldt de Praktijkroute?*

De Praktijkroute geldt vanaf 1 januari 2017.

*18. Wat zijn de gevolgen van de Praktijkroute voor werkgevers?*

Op de werkplek, bij voorkeur tijdens de proefplaatsing, beoordeelt de gemeente 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 opgenomen in het doelgroepregister en telt de baan mee voor de banenafspraken. Ook maakt de werkgever, onder bepaalde voorwaarden, aanspraak op voorzieningen zoals

loonkostensubsidie, de no-riskpolis, het loonkostenvoordeel (LKV)<sup>4</sup> en het lage-inkomensvoordeel (LIV) (zie ook het antwoord op vraag 50).

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

Na de loonwaardemeting ontvangt de werkgever een brief van de gemeente waarin de gemeente de werkgever informeert over het vastgestelde percentage van de loonwaarde en de hoogte van de loonkostensubsidie. 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 digitaal aanmelden bij UWV.

*20. 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 (zie het antwoord op vraag 57). Gemeenten kunnen deze mensen digitaal aanmelden bij UWV, via het juist invullen van het re-integratiebericht.

*21. 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 50 worden de bij deze instrumenten behorende voordelen voor werkgevers toegelicht.

*22. Geeft forfaitaire loonkostensubsidie ook toegang tot de doelgroep van de banenafspraken?*

Nee, dat is niet het geval. Bij forfaitaire loonkostensubsidie heeft 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 53.

*23. Kunnen mensen die met een forfaitaire loonkostensubsidie aan het werk zijn gegaan nooit via de Praktijkroute tot het doelgroepregister worden toegelaten?*

Dat is wel 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).

*24. Kunnen werkgevers die een werknemer via 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.

*25. 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

---

<sup>4</sup> Deze voorziening was tot en met 2017 bekend onder de naam premiekorting banenafspraken. Vanaf 1 januari 2018 spreken we van loonkostenvoordeel banenafspraken.

voorwaarden voor het LIV wordt voldaan). De baan telt vanaf dat moment ook mee voor de banenafpraak. Werkgevers kunnen **niet** van het loonkostenvoordeel gebruik maken, omdat het loonkostenvoordeel banenafpraak alleen geldt voor mensen die tot de doelgroep banenafpraak behoren voordat zij in dienst worden genomen en dus niet voor al lopende dienstbetrekkingen.

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

De beoordeling voor de banenafpraak 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 voor de banenafpraak.

Bij de beoordeling voor de banenafpraak 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 banenafpraak.

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

*27. 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 kan via [deze](#) link.

Werkgevers krijgen een brief 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.

*28. 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 moeten zich net als de werkgever houden aan alle zorgvuldigheidswaARBorgen, inclusief geheimhoudingsplicht.

*29. 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, nadat ze zich schriftelijk, via het ABA-formulier<sup>3</sup>, hebben aangemeld bij UWV, in het doelgroepregister op. 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 aan het werk zijn toegang krijgen tot het doelgroepregister via de Praktijkroute. Zie daarvoor vraag 16 tot en met 26.

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 het arbeidsvermogen 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.

### *30. Is het doelgroepregister statisch of dynamisch?*

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. Het doelgroepregister is een dynamisch bestand. 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.

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.

### *31. Moet iedere werkgever tijdens de banenafpraak zelf een eigen administratie bijhouden?*

Nee, dat hoeft niet. Voor de banenafpraak 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](#). De manier van meten verschilt echter op een paar technische aspecten van de manier van meten van de jaarrapportage. Om deze reden zijn de cijfers van de officiële jaarlijkse meting (de één-meting in 2015) 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 banenafpraak. 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 banenafpraak. Dat heeft te maken met de eventuele deactivering van de quotumregeling. U kunt [hier](#) lezen wat deze inhoudt. 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. 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. Dat is de beslissing van de werkgever zelf. Deze administratie is uitsluitend toegestaan ten behoeve van het voldoen van de werkgever aan de

banenafpraak 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 banenafpraak 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

### *32. Wat is een baan bij de banenafpraak?*

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<sup>5</sup>. 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.

### *33. Hoe telt een baan mee voor de banenafpraak?*

Een baan telt mee voor de banenafpraak 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. Het eerste meetmoment heeft in 2016 plaatsgevonden en ging over het jaar 2015. Uit deze één-meting bleek dat de werkgevers voldoende banen hebben gerealiseerd. Uit het tweede meetmoment in juli 2017 is gebleken dat de marktwerkgevers de aantallen over 2016 ruimschoots hebben gerealiseerd. Dat geldt niet voor overheidswerkgevers; zij hebben de aantallen over 2016 niet gerealiseerd. Daarom geldt voor de overheidswerkgevers vanaf 1 januari 2018 de quotumregeling.

### *34. 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.

### *35. 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 (voor de sector overheid) 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.

---

<sup>5</sup> In het wetsvoorstel van de Wet banenafpraak en quotum arbeidsbeprekten staat nog het aantal van 25 uur. Deze aannamen baseerden we op de gegevens van UWV en CBS die toen beschikbaar waren. In de toelichting bij het wetsvoorstel staat dat als uit de nulmeting zou blijken dat het gemiddelde aantal gewerkte uren (van iemand uit de doelgroep) substantieel afwijkt van de gehanteerde 25 uur, de omvang van 25 uur gewijzigd zou worden. Dit bleek het geval.

## Nulmeting en monitor

### *36. Wie monitort de voortgang van de banenafspraken 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 banenafspraken.

### *37. 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 banenafspraken 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 wet Banenafspraken. Dit omdat de gebruikte meetmethode verschilt van de jaarlijkse banenmonitor.

### *38. Zijn de gegevens uit de nulmeting en de monitoring van de banenafspraken ook op werkgeversniveau te geven?*

Nee. De banenafspraken uit het sociaal akkoord is een landelijke afspraak. De monitor sluit daarop aan en zorgt voor landelijke gegevens van de extra banen in de overheidsector en de marktsector. Daarom zijn de cijfers niet te geven op het niveau van individuele werkgevers. Bij de quotumregeling ligt dat anders. (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

### *39. 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](#).

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

Vanaf 1 januari 2018 blijven mensen opgenomen in het doelgroepregister en tot de doelgroep 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.

Het Besluit dat de opschorting van deze 't+2-regel' regelt, is in werking getreden vanaf 30 december 2017. Dit betekent dat er vanaf 2018 geen uitstroom meer plaatsvindt uit het doelgroepregister op grond van de 't+2-regel'. De opschorting geldt tot en met 31 december 2025 (het einde van de oplopende reeks van de banenafspraken). Naar verwachting wordt deze opschorting in 2018 vervangen door een onbeperkte registratieduur.

*41. 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.

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

Mensen die in een BBL-dienstverband<sup>6</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 persoon 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.

*43. 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 hij niet meer mee. Hierbij moet wel rekening worden 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](#).

*44. 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. 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 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.

De quotumregeling geldt in 2018 voor de overheidswerkgevers, de quotumheffing wordt in 2020 voor het eerst opgelegd over het quotumtekort over 2019.

*45. 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 vallen onder de doelgroep voor de banenafspraken/quotumheffing en in het doelgroepregister staan. 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 op grond van de

---

<sup>6</sup> Beroeps Begeleidende Leerweg

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

### *46. 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](#).

### *47. 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 onder vraag 53 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.

### *48. 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 (=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](#).

### 49. 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 met arbeidsbeperkingen 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. Ook met andere vormen van werkgeverdienstverlening ondersteunen organisaties de werkgevers.

### 50. 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. 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. In het Regeerakkoord 2017-2021 hebben de partijen afgesproken om het instrument loonkostensubsidie in de Participatiewet vanaf medio 2019 voor nieuwe arbeidsrelaties te vervangen door loondispensatie. In [de hoofdlijnenbrief](#) van 27 maart 2018 heeft het kabinet aan de Tweede en Eerste Kamer de voorgenomen uitwerking gemeld. Voor bestaande arbeidsrelaties blijft loonkostensubsidie bestaan.
- **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.
- **Begeleiding/jobcoach.** Voor de begeleiding op de werkplek. Zoals hierboven aangegeven is in het Regeerakkoord 2017-2021 afgesproken om loonkostensubsidie in de Participatiewet vanaf medio 2019 voor nieuwe arbeidsrelaties te vervangen door loondispensatie.
- **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 Participatiewet ziek uitvalt.
- **Begeleiding/jobcoach.** Voor de begeleiding op de werkplek.
- **Werkvoorzieningen.** Als een aanpassing van de werkplek noodzakelijk is.

De volgende fiscale instrumenten zijn voor werkgevers beschikbaar:

- Loonkostenvoordeel doelgroep banenafpraak en scholingsbelemmerden (vanaf nu loonkostenvoordeel<sup>7</sup> doelgroep banenafpraak).

Als een werknemer tot de doelgroep banenafpraak behoort bij aanvang van de

---

<sup>7</sup> Deze voorziening was tot en met 2017 bekend onder de naam premiekorting banenafpraak. Vanaf 1 januari 2018 spreken we van loonkostenvoordeel banenafpraak.

dienstbetrekking hebben werkgevers recht op het Loonkostenvoordeel banenafpraak. Dit betekent dat werkgevers geen gebruik kunnen maken van dit instrument voor al lopende dienstbetrekkingen. Hierover staat in vraag 61 meer informatie. Via de [regelhulp](#) kan een werkgever eenvoudig nagaan of recht op het Loonkostenvoordeel doelgroep banenafpraak bestaat.

- **LIV**

Vanaf 1 januari 2017 hebben werkgevers onder voorwaarden recht op een lage-inkomensvoordeel (LIV) als ze werknemers in dienst hebben die minimaal 100 en maximaal 125 procent van het wettelijk minimumloon (WML) voor een 22-jarige of ouder verdienen. Het gaat hierbij om de werknemer in de zin van de werknemersverzekeringen, die de AOW-gerechtigde leeftijd nog niet heeft bereikt. Het voordeel kan oplopen tot 2.000 euro per werknemer per jaar. Via de regelhulp Loonkostenvoordelen kan een werkgever eenvoudig nagaan of het recht op het lage inkomensvoordeel bestaat en hoe hoog zijn voordeel is. De regelhulp toetst of wordt voldaan aan de twee eenvoudige voorwaarden van het LIV: 1) de werknemer krijgt minimaal 1248 verloonde uren per kalenderjaar betaald en 2) de werknemer verdient een gemiddeld (fiscaal) uurloon van ten minste 100 en maximaal 125 procent van het WML. De regelhulp Loonkostenvoordelen en LIV is beschikbaar via [deze link](#). Het Loonkostenvoordeel kan niet samenlopen met het LIV (m.u.v. 2017). In de jaren 2018 tot en met 2020 gaat het loonkostenvoordeel vóór ten opzichte van het LIV, vanaf 2021 geldt alleen het LIV.

### **Instrumenten voor de werkgever in schema in 2017**

#### **Iemand hoort al tot de doelgroep van de banenafpraak. Deze persoon vindt een baan. Om welke mensen gaat het?**

Het gaat om de mensen met een Wajong of Wsw-indicatie, iemand die positief is beoordeeld door UWV en de vso/pro-leerlingen die zich schriftelijk, via het ABA-formulier<sup>3</sup>, hebben gemeld bij UWV. Verder gaat het om de mensen die na de loonwaardemeting via de Praktijkroute in het doelgroepregister zijn ingestroomd, en ná deze loonwaardemeting in een dienstbetrekking gaan werken.

#### **Iemand is al aan het werk, en gaat pas daarna tot de doelgroep van de banenafpraak behoren.**

##### **Om welke mensen gaat het?**

Mensen die werken met een forfaitaire loonkostensubsidie (en nog niet tot de doelgroep van de banenafpraak behoren vanwege een andere reden, zie hierboven).

Schoolverlaters vso/pro die al aan het werk zijn en, door de gewijzigde regelgeving, alsnog in aanmerking komen voor het doelgroepregister. Zij moeten zich schriftelijk, via het ABA-formulier<sup>3</sup>, aanmelden bij UWV om in het doelgroepregister te worden geplaatst.

Al werkende vso/pro-leerlingen die zich schriftelijk, via het ABA-formulier<sup>3</sup>, hebben gemeld bij UWV.

Type	No-riskpolis	Loonkostenvoordeel (tot 1/1/2017: premiekorting)	LIV
<b>Iemand die gaat werken vanuit een uitkeringssituatie</b>	Ja, zodra en zo lang iemand tot de doelgroep van de banenafpraak behoort.	Ja	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, UWV en gemeenten afspraken over een eenduidige inzet van de instrumenten die gemeenten kunnen inzetten. En afspraken over de manier waarop kandidaten en werkgevers elkaar vinden. Werkgevers kunnen bij hun gemeente, UWV of het werkgeversservicepunt informatie vragen over de afspraken die hun arbeidsmarktregio daarover heeft gemaakt.
- De regionale Werkgeversservicepunten ondersteunen de werkgevers die regionaal en lokaal werken. Het landelijk Werkgeversservicepunt is er voor werkgevers die bovenregionaal en landelijk werken. Deze Werkgeversservicepunten kunnen werkgevers ondersteunen en advies geven over de mogelijkheden binnen hun bedrijf om mensen met een arbeidsbeperking aan de slag te krijgen. Door bijvoorbeeld taken op een andere manier te organiseren, zodat er een geschikte functie voor iemand met een arbeidsbeperking ontstaat (het bedrijfsadvies inclusieve arbeidsorganisatie).
- Ook kan er sprake zijn van eventuele regionale of lokaal aangeboden instrumenten. Hiervoor kunnen werkgevers terecht bij de regionale Werkgeversservicepunten.
- Ook UWV en sw-bedrijven kunnen werkgevers adviseren over geschikte functies voor mensen uit de doelgroep.
- 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

*51. 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 jongeren kan inzetten. 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.

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

Gemeenten kunnen loonkostensubsidie inzetten 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. Met de wet van 17 november 2016 tot wijziging van de Participatiewet en enkele andere wetten in verband met stroomlijning van de loonkostensubsidie op grond van de Participatiewet en enkele andere wijzigingen (Stb. 444) is deze maatregel tot stand gekomen. Gemeenten konden vanaf 4 juli 2016 al anticiperen op deze maatregel. Deze maatregel is per 1 februari 2017 in werking getreden en heeft terugwerkende kracht tot 4 juli 2016.

*53. 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 met iemand uit de doelgroep banenafpraak 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.

In het Regeerakkoord 2017-2021 hebben de partijen afgesproken om het instrument loonkostensubsidie vanaf medio 2019 voor nieuwe arbeidsrelaties te vervangen door loondispensatie. In de [hoofdpijnenbrief](#) van 27 maart 2018 heeft het kabinet aan de Tweede en Eerste Kamer de voorgenomen uitwerking gemeld. Voor bestaande arbeidsrelaties blijft loonkostensubsidie bestaan.

*54. Wanneer kan een werkgever gebruik maken van het loonkostenvoordeel doelgroep banenafpraak?*

Als een werknemer tot de doelgroep banenafpraak behoort en in het doelgroepregister is opgenomen, hebben werkgevers recht op het Loonkostenvoordeel doelgroep banenafpraak als zij een medewerker uit de doelgroep in dienst nemen. Het Loonkostenvoordeel kan een werkgever maximaal drie jaar toepassen, zolang de dienstbetrekking met de werknemer bestaat.

Het instrument loonkostenvoordeel beoogt te stimuleren dat werkgevers iemand met een kwetsbare (uitkerings) positie in dienst neemt. Het loonkostenvoordeel geldt daarom alleen voor mensen die tot de doelgroep banenafspraken behoren voordat zij in dienst worden genomen. Dit betekent dat werkgevers geen recht hebben op het loonkostenvoordeel wanneer iemand al in een dienstverband aan het werk was voor 1 januari 2017 en pas vanaf 1 januari 2017 via de Praktijkroute gaat meetellen voor de banenafspraken. Voor iemand die vanaf 1 januari 2017 via de onder vraag 16 tot en met 26 beschreven Praktijkroute in dienst komt vanuit een uitkeringssituatie, bijvoorbeeld via een gevalideerde loonwaardemeting gedurende een proefplaatsing, kan de werkgever wel gebruik maken van het Loonkostenvoordeel, mits deze werknemer in de voorafgaande zes maanden niet al in dienst is geweest bij deze werkgever.

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 regelhulp Loonkostenvoordelen kan een werkgever eenvoudig nagaan of recht op loonkostenvoordeel doelgroep banenafspraken bestaat. De regelhulp Loonkostenvoordelen is beschikbaar via [deze](#) link.

#### *55. 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, UWV en gemeenten afspraken over een eenduidige inzet van de instrumenten die gemeenten kunnen inzetten. En afspraken over de manier waarop kandidaten en werkgevers elkaar vinden. Werkgevers kunnen bij hun gemeente, UWV of het werkgeversservicepunt informatie vragen over de afspraken die hun arbeidsmarktregio daarover heeft gemaakt.

#### *56. Zijn er 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 detacherings- en inleenconstructies inlenen. Ook dan loopt de werkgever minder risico en neemt de uitlenende organisatie vaak de administratieve kant voor haar rekening.

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

Zoals hierboven ook 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 brengen. Ook bij de regionale Werkgeversservicepunten en het landelijke Werkgeversservicepunt kunnen werkgevers terecht als zij mensen zoeken die tot de doelgroep van de banenafspraken 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, Locus 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.

58. 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 UWV, de gemeente, het sw-bedrijf, Locus, de AWWN en private bemiddelaars zoals re-integratiebureaus en uitzendbureaus. Vaak kan het Werkgeversservicepunt in de regio of het landelijke Werkgeversservicepunt helpen.

59. Is er ook informatie beschikbaar speciaal voor overheidswerkgevers?

Ja, op de site van het Verbond Sectorwerkgevers Overheid (VSO) is algemene informatie beschikbaar. Ook is er informatie beschikbaar per overheidssector. Als voorbeeld een link een overzichtelijk [stroomschema](#). 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.

Websites
<a href="http://www.awvn.nl">www.awvn.nl</a>
<a href="http://www.denormalstezaak.nl">www.denormalstezaak.nl</a>
<a href="http://www.locusnetwerk.nl">www.locusnetwerk.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="https://www.uwv.nl/particulieren/overige-onderwerpen/participatiewet-wat-verandert-er-in-de-wajong-in-2015/detail/wat-is-een-indicatie-banenafpraak">https://www.uwv.nl/particulieren/overige-onderwerpen/participatiewet-wat-verandert-er-in-de-wajong-in-2015/detail/wat-is-een-indicatie-banenafpraak</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>
<a href="http://www.vso-werkgevers.nl">www.vso-werkgevers.nl</a>

# Hoofdstuk Quotumregeling

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

60. Wat is het verschil tussen de banenafpraak en de quotumheffing?

Zie onderstaande figuur.

Banenafpraak	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>8</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	Dezelfde doelgroep als bij de Banenafpraak. Toegevoegd is de groep: 5. Mensen met een medische beperking die is ontstaan voor hun 18 <sup>e</sup> verjaardag of tijdens studie, die met een voorziening werken en dankzij deze voorziening het WML kunnen verdienen, zonder voorziening kunnen zij geen WML verdienen.

*Toelichting bij het overzicht.*

**Bij de banenafpraak** 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

61. Wat houdt de quotumregeling in?

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

---

<sup>8</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.

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 beide kamers.

*62. Wanneer gaat de quotumregeling in?*

Als werkgevers in een sector (markt of overheid) de afgesproken aantallen banen van de banenafpraak niet realiseren, dan kan de quotumregeling worden geactiveerd. Uit de monitor banenafpraak 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.

*63. 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.

*64. Hoeveel tijd hebben werkgevers om banen te creëren voor mensen uit de doelgroep als de quotumregeling wordt geactiveerd?*

Het quotumpercentage wordt vastgesteld in oktober van het kalenderjaar voorafgaand aan het kalenderjaar waarin het quotumpercentage van toepassing is. De werkgever weet vanaf dat moment aan welk quotumpercentage hij het jaar daaropvolgend moet voldoen. Voor de sector overheid is in de maand oktober 2017 het quotumpercentage voor 2018 bekend gemaakt. Het bedraagt 1,93 procent. Dit percentage geldt op het niveau van het fiscaal nummer van de werkgever.

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

Het kabinet heeft besloten om over het eerste jaar na activering van de quotumregeling, geen heffing op te leggen. Overheidswerkgevers hoeven in 2019 dus geen heffing te betalen als ze over 2018 niet voldoen aan het quotumpercentage. Als overheidswerkgevers over 2019 niet voldoen aan het dan geldende quotumpercentage, krijgen ze in 2020 een heffing opgelegd. De wetgeving hiervoor is in voorbereiding.

Mocht het zo zijn dat de werkgevers in de sector markt in een jaar de aantallen voor de banenafpraak niet hebben gerealiseerd, dan geldt ook voor deze werkgevers dat er geen heffing wordt opgelegd over het eerste jaar dat de quotumregeling voor deze werkgevers geldt.

*66. 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 banenafpraak weer gaan realiseren. De wetgeving hiervoor is in voorbereiding.

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



SZW blijft 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.

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

Zoals in het antwoord op vraag 68 staat, blijft SZW de aantallen voor de banenafspraken 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.

*Een fictief voorbeeld om dit te verduidelijken.*

De quotumregeling geldt voor de sector overheid in het jaar 2021. In juli 2022 zijn de resultaten van de banenafspraken over 2021 bekend. Hieruit blijkt dat de sector overheid de afgesproken aantallen voor de banenafspraken over 2021 heeft gehaald.

De gevolgen:

- De quotumregeling voor de sector overheid over 2021 wordt gestopt (gedeactiveerd).
- Voor 2021 gaat de banenafspraken voor de sector overheid weer gelden.
- Er worden geen heffingen opgelegd over de quotumtekorten over 2021.
- De banenafspraken blijft vanaf 2021 gelden zolang de overheidssector de aantallen voor de banenafspraken blijft realiseren.

## De doelgroep

*69. Wie horen er tot de doelgroep voor de quotumregeling?* Dezelfde groepen als de doelgroep van de banenafspraken

- 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.

De **extra** doelgroep voor de quotumregeling bestaat uit de volgende mensen:

- Mensen met een medische beperking die is ontstaan voor hun 18<sup>e</sup> verjaardag of tijdens hun studie, die werken, die zonder een voorziening geen WML kunnen verdienen, maar met een voorziening wel. Het quotumpercentage houdt rekening met deze extra mensen.

*70. 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

### *71. 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 de maand oktober 2017 is het quotumpercentage voor 2018 bekend gemaakt. Het bedraagt 1,93 procent. Om te voldoen aan het quotumpercentage moeten overheidswerkgevers van alle uren die overheidswerkgevers in 2018 verlonen, 1,93 procent van deze uren invullen door mensen uit de doelgroep.

De quotumregeling moet uiteindelijk hetzelfde effect als de banenafpraak: 100.000 extra banen bij reguliere werkgevers in de markt en 25.000 extra banen bij reguliere werkgevers in de sector overheid. Voor de sector overheid en de sector markt kan het daarom gaan om verschillende percentages. Bij de berekening van het quotumpercentage gaat het dan om de verhouding tussen het aantal arbeidsplaatsen dat conform de banenafpraak moet worden ingevuld door mensen uit de doelgroep (inclusief het aantal banen uit de nulmeting), ten opzichte van het totale aantal werknemers in de marktsector of binnen de overheid. Beide aantallen worden uitgedrukt in verlonde uren. Aangezien het totale aantal werknemers in Nederland kan fluctueren, is het voor de jaren na 2018 nog niet aan te geven welke percentages gaan gelden.

## Tellen en meetellen

### *72. 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.

### *73. 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 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.

### *74. 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 verlonde 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.

### *75. 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.

## Inleenverbanden

### *76. 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. Het kabinet heeft besloten om over het eerste jaar na activering van de quotumregeling, geen heffing op te leggen. Overheidswerkgevers hoeven in 2019 dus geen heffing te betalen als ze over 2018 niet voldoen aan het quotumpercentage. Als overheidswerkgevers over 2019 niet voldoen aan het dan geldende quotumpercentage, krijgen ze in 2020 wel een heffing opgelegd. De wetgeving hiervoor is in voorbereiding. Dit betekent dat het systeem inleenverbanden quotumregeling in 2020 operationeel moet zijn. UWV is bezig dit systeem te bouwen en te implementeren zodat de uitlenende werkgever uren van mensen uit de doelgroep aan de inlenende werkgever kan overdragen. Nadat die uren zijn overgedragen, tellen zij bij de inlenende werkgever mee bij de vaststelling van de banen die de inlenende werkgever voor de quotumregeling heeft gerealiseerd.

Voor het kunnen meetellen van uren bij de inlenende werkgever, moet wel aan een aantal voorwaarden worden voldaan.

Een uitlener mag alleen uren overdragen als hij beschikt over een bepaalde SBI codering (sector bedrijfsindeling) in het NHR (basisregistratie handelsregister). Alleen organisaties die bedrijfsmatig personeel uitlenen mogen uren overdragen aan inleners.

Het betreft de SBI-code 78201 (uitzendbureaus), SBI-code 78202 (uitleenbureaus), SBI-code 78203 (banenpools), SBI-code 7830 (payrolling) en SBI-code 32991 (sociale werkvoorziening). Uitlenende werkgevers zijn zelf verantwoordelijk voor een juiste SBI-code in het handelsregister. In het handelsregister kunnen inlenende werkgevers controleren of de uitlenende werkgever een juiste SBI-code heeft.

## Het quotumpercentage

### *77. In het regeerakkoord 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 2018 is het quotumpercentage voor de overheidswerkgevers 1,93 procent.

### *78. 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 verlonde uren van mensen met een arbeidsbeperking tijdens de nulmeting aangevuld met het aantal banen uit de banenafpraak. In de noemer staat het totaal aantal verlonde uren van de sector markt dan wel de sector overheid.

### *79. Wie bepaalt het percentage? En hoe werkt het precies?*

UWV berekent het percentage op basis van een formule in de wet. Hieronder leest u bij wijze van voorbeeld in het schema wanneer het percentage dat SZW op basis van de formule heeft vastgesteld bekend is en gaat gelden.

Jaar T-1 (2017)	Jaar T (2018)	Jaar T+1 (2019)
<ul style="list-style-type: none"><li>Jaar waarin quotumpercentage voor 2018 is vastgesteld. Werkgevers zijn in oktober 2017 geïnformeerd over het percentage dat in 2018 geldt. Het quotumpercentage bedraagt 1,93 procent.</li></ul>	<ul style="list-style-type: none"><li>Jaar waarover quotumpercentage van 1,93 procent van toepassing is.</li><li>Voor de resultaten van dit jaar geldt geen quotumheffing.</li><li>In oktober 2018 wordt het quotumpercentage voor 2019 vastgesteld.</li></ul>	<ul style="list-style-type: none"><li>In dit jaar wordt er geen quotum-tekort berekend en geen quotum-heffing over 2018 opgelegd, omdat er over 2018 geen quotumheffing is verschuldigd.</li><li>In 2019 wordt het quotumpercentage voor 2020 vastgesteld.</li></ul>

*80. Hoe berekent SZW het quotumpercentage?*

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 banenafspraken wordt gerealiseerd. Informatie over de berekening van het quotumpercentage voor de sector overheid in 2018 vindt u via deze [link](#).

*81. 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 2018 is het quotumpercentage 1,93 procent. Overheidswerkgevers kunnen een demo-versie van de quotumcalculator gebruiken om een indicatie te krijgen van het aantal banen dat ze in de komende jaren moeten realiseren. De [demo-versie van de quotumcalculator](#) vindt u op de website van het VSO. In het voorjaar stelt SZW een definitieve webversie van de quotumcalculator beschikbaar.

*82. 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.

*83. 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>9</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

### *84. Wanneer wordt de quotumheffing opgelegd?*

Het kabinet heeft besloten geen heffing op te leggen over de quotumtekorten over het eerste jaar na activering van de quotumregeling. Dit betekent het volgende. Als een overheidswerkgever er over 2018 niet in is geslaagd is om te voldoen aan het geldende quotumpercentage van 1,93, dan krijgt hij in 2019 geen quotumheffing opgelegd. Pas als hij niet voldoet aan het quotumpercentage over 2019, dan wordt hem in 2020 (dan is dat pas duidelijk) voor het eerst een heffing opgelegd voor het quotumtekort over 2019. Het kabinet bereidt hiervoor wetgeving voor.

### *85. Geldt alleen voor overheidswerkgevers dat zij in het eerste jaar van de quotumregeling niet te maken kunnen krijgen met een quotumheffing?*

Nee, dat zal ook voor de werkgevers van de sector markt gelden. Als voor hun de quotumregeling wordt geactiveerd, dan krijgen zij ook geen heffing opgelegd over de quotumtekorten over het eerste jaar van activering van de quotumregeling.

### *86. Is de heffing van 5.000 euro per niet ingevulde arbeidsplek inclusief of exclusief btw? En is de heffing jaarlijks of eenmalig?*

De quotumheffing bedraagt 5.000 euro per niet ingevulde arbeidsplaats van 25,5 uur. De heffing is niet eenmalig. Voor iedere niet-gerealiseerde plek moet jaarlijks de heffing worden betaald. Over een heffing hoeft de werkgever geen btw te betalen.

Heffingen voor niet vervulde arbeidsplaatsen gaan pas spelen op het moment dat werkgevers de afgesproken extra banen niet realiseren en de quotumheffing is geactiveerd.

### *87. 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.

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>10</sup> die voorziet in een regeling op grond waarvan arbeidsbeperten 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.

---

<sup>9</sup> Staatsblad, nr. 155, jaargang 2015, 14 april 2015

<sup>10</sup> Staatscourant, nr. 12 685, jaargang 2015, 11 mei 2015

*88. 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.

*89. 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 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.

*90. Hoe wordt de quotumheffing uitgevoerd?*

De quotumheffing is een aparte heffing voor de werknemersverzekeringen. UWV heeft de gegevens voor welke werkgevers de quotumregeling g geldt en weet welk quotumpercentage van toepassing is (het percentage voor de werkgevers van de overheid of het percentage voor de werkgevers van de marktsector). UWV stelt jaarlijks vast of een werkgever heeft voldaan aan het geldende percentage. Als dat niet het geval is, bepaalt UWV daarop de hoogte van de heffing voor deze werkgever. UWV berekent dit op basis van de formule die in de wet is opgenomen. De Belastingdienst verzendt de heffingsbeschikking en int de heffing. Werkgevers kunnen in bezwaar en beroep gaan bij de Belastingdienst.

*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).

*92. Hoe hoog wordt de quotumheffing als het quotum geactiveerd wordt?*

De hoogte van de eventuele quotumheffing is afhankelijk van het in dat jaar geldende quotumpercentage, het totale aantal verloonde uren van de werkgever en het totaal aantal verloonde uren van mensen uit de doelgroep banenafpraak bij de werkgever. Het eventuele quotumpercentage per jaar staat niet vast, maar wordt, indien het quotum geactiveerd wordt, jaarlijks door UWV berekend. Voor de overheidswerkgevers is dit percentage voor 2018 1,93 procent.

*93. Waar wordt de heffing aan besteed?*

Als een werkgever niet voldoet aan het quotumpercentage, dan betaalt hij naar de mate waarin hij een quotumtekort heeft een quotumheffing die ten gunste komt van het Arbeidsongeschiktheidsfonds (AOf). Vanuit dit fonds kunnen gelden worden overgeheveld naar het Rijk ten behoeve van regelingen die het Rijk financiert, zoals financiering van de uitkeringen en re-integratievoorzieningen op grond van de Wajong en de Participatiewet.

Afkorting –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