



Wet banenafsprak en quotum arbeidsbeperkten

Kennisdocument

(versie februari 2016)¹

¹ Dit document vervangt de versie van 2 maart 2015 en oktober 2015.

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). 100.000 in de marktsector die in 2026 gerealiseerd moeten zijn en 25.000 bij de overheid die in 2024 gerealiseerd moeten zijn. De banenafspraken is een landelijke afspraak. Op landelijk niveau wordt gekeken of de werkgevers in de sector overheid en de werkgevers in de sector markt de aantallen hebben gerealiseerd die voor hun sector gelden.

De wet 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 in de banenafspraken niet wordt gehaald. De wet regelt ook een aantal zaken voor de mogelijke situatie dat deze quotumheffing er komt.

Dit document geeft op pagina 4 en 5 de hoofdlijnen van de Banenafspraken en Quotumregeling aan en geeft vervolgens antwoord op veel gestelde vragen. Op de volgende pagina 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, MBO-Raad, Verbond Sectorwerkgevers Overheid (VSO), Stichting van de Arbeid, Samen voor de Klant en het ministerie van Binnenlandse Zaken en Koninkrijksrelaties.

Inhoudsopgave

De banenafspraken in een notendop	4
Hoofdstuk Banenafspraken	6
De afspraak uit het sociaal akkoord	6
De doelgroep	7
Doelgroepregister	9
De banen	10
Nulmeting en monitor	11
Tellen en meetellen	12
Inleenverbanden	15
Ondersteuning aan werkgevers	16
Hoofdstuk Quotumheffing	20
De afspraak uit het sociaal akkoord	20
De doelgroep	21
Nulmeting en monitor	22
Tellen en meetellen	22
Inleenverbanden	23
Het quotumpercentage	23
De quotumheffing	26
Bijlage	28

De banenafspraken in een notendop

Banenafspraken

- De overheid heeft met sociale partners een afspraken gemaakt om extra banen voor mensen met een beperking te creëren.
- Het gaat om 125.000 extra banen voor mensen met een arbeidsbeperking in 2026 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 25,5 verloonde uren per week.
- 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 vrijwillige afspraken te weinig banen oplevert, volgt mogelijke activering van de quotumheffing.

Quotumheffing

- In 2016 wordt voor het eerst beoordeeld of er tot en met 2015 voldoende extra banen zijn gerealiseerd. De resultaten van de zogenoemde één-meting worden rond de zomer van 2016 bekend.
- Als de marktsector of de overheidsector niet genoeg banen heeft gerealiseerd, kan het kabinet in overleg met sociale partners en de VNG in 2016 besluiten de quotumregeling voor de betreffende sector te activeren.
- Indien dat het geval is wordt in 2016 het quotumpercentage voor de sector bepaald dat in 2017 geldt.
- Indien de quotumregeling wordt geactiveerd geldt het quotumpercentage alleen voor werkgevers met 25 of meer werknemers, die per jaar meer dan 40.575 verloonde uren via de loonaangifte verantwoord hebben.
- Als een werkgever er in 2017 niet in is geslaagd te voldoen aan het quotumpercentage dat voor zijn sector geldt, wordt er een heffing opgelegd, op zijn vroegst in 2018 over 2017.
- In 2017 wordt beoordeeld of er tot en met 2016 voldoende extra banen zijn gerealiseerd. De resultaten van de zogenoemde twee-meting worden rond de zomer 2017 bekend. Het proces rond al dan niet activeren van de quotumregeling in 2017 start dan opnieuw.

Doelgroep

1. Mensen die onder de Participatiewet vallen en die geen wettelijk minimumloon (WML) kunnen verdienen;
2. Mensen met een Wsw-indicatie;
3. Wajongers met arbeidsvermogen.
4. Mensen met een Wiw-baan of ID-baan.

De [extra doelgroep voor de quotumheffing](#) bestaat uit de volgende mensen:

5. Mensen met een medische beperking die is ontstaan voor hun 18^e verjaardag of tijdens hun studie, die zonder een voorziening geen WML kunnen verdienen, maar met een voorziening wel.

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) 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 gekeken of de werkgevers in de sector overheid en de werkgevers in de sector markt de aantallen hebben gerealiseerd die voor hun sector gelden.

2. Waarom hebben kabinet en sociale partners in het sociaal akkoord een afspraak over de extra banen gemaakt?

Mensen met een arbeidsbeperking komen moeilijk aan de slag. Hun arbeidsparticipatie staat al jaren op een laag niveau. 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 in de komende jaren 125.000 extra 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 extra banen in een jaar hebben gerealiseerd. Het tweede deel van de banenafspraken is dat als het aantal banen niet gehaald wordt, er een quotumheffing komt. Ook dat regelt de wet. In het [hoofdstuk Quotumheffing](#) daarover meer informatie.

4. Om hoeveel banen gaat het per jaar?

De tabel hieronder laat zien om hoeveel extra plaatsingen op een baan het gaat (x 1000, cumulatief).

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

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

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

6. Moeten werkgevers extra 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. 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 extra banen zorgen door mensen uit de doelgroep te plaatsen op plekken die openvallen door natuurlijk verloop. 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. Voor deze overheidswerkgevers geldt dat zij eigen-risicodragers zijn voor werkloosheid en dat zij zijn aangesloten bij het ABP. Deze werkgevers, waaronder dus ook de onderwijswerkgevers, horen bij de sector overheid. De werkgevers voor wie dit niet geldt, dus 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 geen wettelijk minimumloon (WML) kunnen verdienen.
2. Mensen met een Wsw-indicatie².
3. Wajongers met arbeidsvermogen.
4. Mensen met een Wiw-baan of ID-baan.

De sociale partners en de gemeenten hebben afgesproken dat mensen op de Wsw-wachlijst en Wajongers de eerste jaren voorrang krijgen bij het plaatsen op een baan.

Op het moment dat iemand niet meer aan de doelgroepcriteria voldoet, eindigt de registratie in het doelgroeppregister 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 persoon in ieder geval nog de komende twee kalenderjaren in het register blijft staan (en deze periode nog blijft meetellen voor de banenafpraak) nadat geconstateerd is dat hij/zij niet meer aan de doelgroepcriteria voldoet. Hierover meer informatie in vraag 31.

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 een 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.

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

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. Iemand met een arbeidsbeperking uit de doelgroep van de Participatiewet kan ook zichzelf rechtstreeks bij UWV aanmelden voor een beoordeling arbeidsvermogen. Dat kan via [deze](#) link. Dit kan ook als diegene geen recht heeft op een uitkering vanuit de Participatiewet (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

² Zie lijst met op pagina 26

instrumenten en voorzieningen (zie [hoofdstuk 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, 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 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 en 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 quotumheffing behoort, en opgenomen kan worden in het doelgroepregister. Een andere uitkomst kan zijn dat betrokkene geen arbeidsvermogen heeft en recht heeft op de Wajong 2015. UWV informeert betrokkene over de uitkomsten van de beoordeling. Verder informeert UWV, als de betrokkene onder de doelgroep van de gemeente 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 de mensen zelf die onder de Participatiewet vallen en die menen dat zij vanwege een arbeidsbeperking in aanmerking komen voor de banenafpraak, kunnen een beoordeling arbeidsvermogen aanvragen via [deze](#) link. Dat geldt ook voor leerlingen van de vso-/pro scholen en mbo-entree opleidingen (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 beschut werk en medische urenbeperking.

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

Nee, dat moet een werkgever toch altijd nagaan in het doelgroepregister. (Ex-) leerlingen van het vso kunnen UWV verzoeken om hen op te nemen in het doelgroepregister. Wanneer zij dat doen, worden ze zonder beoordeling opgenomen in het doelgroepregister.

Voor de leerlingen afkomstig van het praktijkonderwijs en de entree-opleidingen bij mbo-instellingen geldt dit niet. Voor deze groepen (ex)leerlingen moet UWV wel eerst beoordelen of zij tot de doelgroep van de banenafpraak behoren. Als dit het geval is, worden zij opgenomen in het doelgroepregister.

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

Ja, iemand die geen recht heeft op een uitkering (een zogenaamde niet-uitkeringsgerechtigde) kan wel behoren tot de doelgroep van de Participatiewet. Iemand moet daarvoor als werkzoekende ingeschreven staan bij UWV. Deze mensen kunnen zelf een aanvraag voor doelgroepbeoordeling aanvragen bij UWV. Als UWV beoordeelt dat iemand niet het WML kan verdienen, wordt iemand

opgenomen in het doelgroepregister. Mensen uit de doelgroep van de Participatiewet 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.

Doelgroepregister

16. 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.

17. 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 aan alle zorgvuldigheidswaarborgen, inclusief geheimhoudingsplicht, houden.

18. 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. Voor hen is geen nadere beoordeling nodig. Als iemand uit deze groepen vanaf 1 januari 2013 is gaan werken, telt de baan mee voor de telling van de extra banen.

Voor mensen die onder de Participatiewet vallen, ligt dat anders. Als zij gaan werken bij een werkgever, telt deze baan pas mee voor de extra banen, als UWV heeft vastgesteld dat zij tot de doelgroep behoren. Mensen die onder de Participatiewet vallen, horen tot de doelgroep, als UWV heeft vastgesteld dat zij niet het wettelijk minimumloon kunnen verdienen. 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 de betreffende persoon rechtstreeks, of via de gemeente, UWV vragen om een beoordeling arbeidsvermogen.

19. Is het doelgroepregister statisch of dynamisch?

Het doelgroepregister is een dynamisch bestand. Mensen die vanaf 1 januari 2015 onder de Participatiewet vallen en naar het oordeel van UWV tot de doelgroep behoren, neemt UWV op in het doelgroepregister. Het register wordt voor mensen in de Wajong 12 keer per jaar bijgewerkt, voor mensen met een Wsw-indicatie en met een ID/Wiw-baan actualiseert UWV jaarlijks.

20. Wat is de procedure voor het bijwerken van bestanden?

Mensen blijven in het doelgroepregister staan zolang ze aan de doelgroepcriteria voldoen. Op het moment dat UWV constateert dat mensen niet meer aan de doelgroepcriteria voldoen, blijven deze mensen tot het einde van dat jaar, plus twee jaar daarna, in het register staan. Om te voorkomen dat mensen voor een periodieke beoordeling bij UWV langs moeten, is gekozen voor een administratieve oplossing. Mensen uit de Wajong en Wsw voldoen niet meer aan de doelgroepcriteria op het moment dat zij hun Wajong of Wsw-status verliezen. UWV constateert dit op basis van eigen informatie. Mensen uit de Participatiewet behoren niet meer tot de doelgroep van de banenafpraak op het moment dat UWV constateert dat zij werken en geen loonkostensubsidie meer ontvangen. UWV constateert dit op basis van gegevens over loonkostensubsidie die het van de gemeente krijgt.

Als mensen niet meer tot de doelgroep behoren, dan tellen ze nog ruim twee jaar mee voor de banenafpraak. Dus als iemand in juni 2016 niet meer tot de doelgroep behoort, dan telt hij nog mee tot en met 31 december 2018 voor de banenafpraak (of de quotumheffing).

21. Moet iedere werkgever 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 een individuele werkgever heeft gerealiseerd, maar wat alle werkgevers tezamen in een jaar hebben gerealiseerd. Het enige onderscheid is dat de monitor kijkt naar de aantallen per sector: die van de marktsector en die van de overheidssector. Daarnaast publiceert UWV elk kwartaal een trendrapportage met een indicatief beeld van de voortgang per regio. Deze is beschikbaar op de website van UWV.

Pas als blijkt dat een van de sectoren of beide sectoren de afspraken niet hebben gerealiseerd, kan de quotumheffing in werking treden. UWV berekent de quotumheffing op basis van de polisadministratie, het doelgroepregister en de aanvullende gegevens over inleenverbanden. Een werkgever hoeft dus geen eigen administratie bij te houden. Mogelijk dat een werkgever ervoor kiest om dat wel te doen, om zelf zicht te houden op de eigen voortgang. 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 burgerservice nagaan of een werknemer tot de doelgroep behoort. Dat kan via [deze](#) link.

22. Zitten er wel genoeg mensen in de doelgroep om de aantallen banen te kunnen realiseren?

Ultimo 2014 waren er 342.245 mensen opgenomen in het doelgroepregister. Omdat het aantal aanvragen voor een doelgroepbeoordeling banenafpraak in de eerste maanden van 2015 achterbleef bij de verwachtingen, heeft de staatssecretaris van SZW in overleg met de sociale partners, de VNG, gemeenten en UWV op basis van aanbevelingen van de Werkkamer afspraken gemaakt over een aantal wijzigingen in de werkprocessen van de doelgroepbeoordeling banenafpraak. Eén van de afspraken is dat leerlingen van vso-/pro scholen en mbo-entree opleidingen zich rechtstreeks kunnen aanmelden bij UWV voor de doelgroepbeoordeling banenafpraak. Ook hebben deze scholen een specifieke groep (ex) leerlingen aangemeld in het doelgroepregister. Om te voorkomen dat zij nadat zij hun school hebben afgerond, tussen de wal en het schip vallen. Daarnaast kunnen ook mensen met een arbeidsbeperking die onder de Participatiewet vallen zich rechtstreeks tot UWV wenden voor een beoordeling arbeidsvermogen. Over deze beoordeling leest u meer in vraag 11.

De banen

23. 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 (zie verder in dit stuk) is komen vast te staan dat het gaat om een baan van 25,5 uur per week³. Kleinere banen dan een baan van 25,5 uur tellen naar

³ In het wetsvoorstel van de Wet banenafpraak en quotum arbeidsbeperkten staat nog het aantal van 25 uur. Deze aanname 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.

evenredigheid 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 mee als meer dan één baan.

24. Wat is een extra baan?

Een extra baan is een extra plaatsing op een reguliere baan van iemand van de doelgroep ten opzichte van 1 januari 2013. 1 januari 2013 is de peildatum. In 2014 is er een nulmeting gehouden en heeft UWV gekeken hoeveel mensen in december 2012 bij een reguliere werkgever werkten en voor hoeveel uur. Hierdoor is het bekend hoeveel mensen uit de doelgroep op die datum in een reguliere baan werkten. Jaarlijks monitort UWV hoeveel mensen uit de doelgroep werken. Het eerste beoordelingsmoment vindt in 2016 plaats en gaat over het jaar 2015. Bij de beoordeling gaat het dus om het aantal extra gerealiseerde plaatsingen van de doelgroep ten opzichte van de peildatum 1 januari 2013.

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

Alle banen tellen naar rato mee. Bij de monitoring wordt gekeken naar het extra aantal (verloonde) uren waarin mensen uit de doelgroep vanaf 1 januari 2013 (de peildatum) hebben gewerkt.

26. Wanneer is sprake van een extra baan die meetelt?

Op het moment dat een werkgever iemand uit de doelgroep/het doelgroepregister in dienst neemt of inleent, telt deze persoon mee voor de afgesproken extra banen, en later bij een eventuele quotumheffing voor het behalen van het quotumpercentage. 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 evenredigheid 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 mee als meer dan één baan.

Voor het meetellen van de plaatsing 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, geldt de volgende voorwaarde (zie ook het antwoord op vraag 43). De plaatsingen van deze mensen tellen alleen mee als er ook mensen met een nieuwe voorziening beschut werk volgens artikel 10b van uit de Participatiewet aan de slag zijn gegaan. Deze voorwaarde zorgt ervoor dat iemand die eerst binnen het sw-bedrijf werkte en nu via een Wsw-detachering buiten het sw-bedrijf werkt niet meetelt als een extra baan. Deze voorwaarde geldt niet voor extra banen via Wsw-detachering wanneer mensen in 2013 en 2014 zijn ingestroomd vanaf de Wsw-wachtlIJst (want die werkten nog niet binnen een sw-bedrijf) of door uitbreiding van het gemiddeld aantal verloonde uren. Deze extra plaatsingen in 2013 en 2014 en extra uren tellen zonder meer mee voor de banenafpraak. Nieuwe instroom vanaf de Wsw-wachtlIJst in een Wsw-detachering was in 2013 en 2014 nog mogelijk. Sinds 1 januari 2015 is instroom vanaf de Wsw-wachtlIJst in een Wsw-dienstbetrekking, en dus ook Wsw-detachering, niet meer mogelijk.

Tijdens de quotumheffing geldt deze voorwaarde voor het meetellen van extra Wsw-detacheringen niet.

Nulmeting en monitor

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

De nulmeting en de monitor gaan uit van vaste peilmomenten. UWV krijgt deze informatie door het doelgroepregister te koppelen aan de polisadministratie. Daarin verzamelt UWV informatie 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.

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

De nulmeting en de vervolgmetingen geven jaarlijks inzicht in hoeveel mensen uit de doelgroep werken en hoeveel extra banen werkgevers hebben gerealiseerd. Deze monitor geeft ook een indicatieve verdeling van de werkende mensen uit de doelgroep over de 35 arbeidsmarktregio's. Daarbij moet worden benadrukt dat het gaat om een landelijke afspraak. Tijdens de banenafpraak

wordt op landelijk niveau gekeken of de afgesproken aantallen van de banenafspraken in de sector markt en overheid zijn gerealiseerd.

Op verzoek van de Werkkamer en de verschillende arbeidsmarktregio's levert UWV per kwartaal een regionale trendrapportage banenafspraken op. Deze rapportage geeft elk kwartaal een indicatie van de voortgang van de banenafspraken en wordt gepubliceerd op de website van UWV.

29. 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 quotumheffing ligt dat anders. (Zie [hoofdstuk Quotumheffing](#)).

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

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

De monitor geeft voor de banenafspraken aantallen op landelijk niveau. 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 dus 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 quotumheffing te activeren. Daarover leest u meer in het [hoofdstuk Quotumheffing](#).

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

Mensen uit de doelgroep behoren tot de doelgroep zolang zij aan de doelgroepcriteria voldoen. Voor de verschillende groepen betekent dat het volgende:

- Mensen die onder de Participatiewet en van wie UWV heeft geoordeeld dat zij niet in staat zijn het wettelijk minimumloon (WML) te verdienen, voldoen aan de doelgroepcriteria zolang zij niet het WML verdienen. Op het moment dat zij het WML verdienen (zonder loonkostensubsidie) voldoen zij niet meer aan de doelgroepcriteria.
- Mensen met een Wsw-indicatie voldoen aan de doelgroepcriteria zolang zij een geldige Wsw-indicatie hebben.
- Wajongers met arbeidsvermogen voldoen aan de doelgroepcriteria zolang zij recht hebben op een Wajong-uitkering of een Wajong-voorziening.
- Mensen met een Wiw-baan of ID-baan voldoen aan de doelgroepcriteria zolang hun Wiw-baan of ID-baan voortduurt.

In de [bijlage](#) vindt u hierover meer informatie. Op het moment dat iemand niet meer aan de doelgroepcriteria voldoet eindigt de registratie in het doelgroepregister 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 persoon in ieder geval nog twee in het register blijft staan (en nog twee jaar blijft meetellen voor de banenafspraken) nadat geconstateerd is dat hij/zij niet meer aan de doelgroepcriteria voldoet.

Een voorbeeld: iemand voldoet op 1 juni 2016 niet meer aan de doelgroepcriteria (valt onder de Participatiewet en gaat -zonder loonkostensubsidie meer dan het WML verdienen, verliest zijn Wajongrecht, heeft geen geldige Wsw-indicatie meer of verliest zijn Wiw/ID baan). Dan behoort hij nog tot en met 31 december 2018 tot de doelgroep, en blijft hij in het register staan. Zijn plaatsing op de baan telt ook mee tot en met deze datum, 31 december 2018.

32. Wat gebeurt er als een medewerker uit de doelgroep beter gaat presteren?

Voor de mensen uit de doelgroep van de Participatiewet geldt dat zij niet meer in de doelgroep vallen als zij een loonwaarde hebben ontwikkeld ter hoogte van of boven het wettelijk minimumloon. Mensen horen ook niet meer tot de doelgroep als zij geen Wsw-indicatie meer hebben, niet meer tot de doelgroep van de Wajong horen of geen Wiw/ID-indicatie meer hebben.

Nadat geconstateerd is dat hij/zij niet meer aan de doelgroepcriteria voldoet, blijft de persoon in ieder geval nog twee in het register staan (en nog twee jaar blijft meetellen voor de banenafpraak). Zie ook het antwoord op vraag 31.

33. Waarom tellen mensen niet meer mee voor de banenafpraak als zij niet meer tot de doelgroep horen?

Bij de banenafpraak is ervoor gekozen om de mensen met de grootste afstand tot de arbeidsmarkt die niet of nauwelijks aan de slag komen in een reguliere baan extra kansen te geven. Als mensen niet meer tot de doelgroep horen omdat ze niet meer aan de doelgroepcriteria voldoen, bijvoorbeeld als zij zich in een baan zo hebben ontwikkeld, dat zij zonder de inzet van loonkostensubsidie zelf het wettelijk minimumloon kunnen verdienen, dan nemen ze de plek in die bedoeld is voor iemand die daartoe (nog) niet in staat is. Daarom telt deze persoon niet meer mee. Dat gebeurt overigens niet meteen, maar pas na twee jaar na het eind van het kalenderjaar waarin de persoon volgens UWV niet meer voldoet aan de doelgroepcriteria.

34. Hoe weet een werkgever dat zijn medewerker niet meer tot de doelgroep behoort?

Een werkgever weet van zijn medewerkers dat zij niet meer tot de doelgroep behoren, als zij onder de Participatiewet vallen en hij voor deze medewerkers geen loonkostensubsidie ontvangt, omdat zij een loonwaarde hebben ontwikkeld op of boven WML waardoor zij doorgaans zonder loonkostensubsidie het wettelijk minimumloon kunnen verdienen. Als de medewerker vanwege andere redenen niet meer tot de doelgroep behoort, zal hij hiervan bericht krijgen, bijvoorbeeld van UWV of de gemeente. De medewerker kan dit zelf bij de werkgever melden.

35. Kan iemand die na 1 januari 2013 in dienst is gekomen achteraf nog in het doelgroepregister worden opgenomen en meetellen voor de banenafpraak?

Ja dat kan. Als iemand tot de doelgroep hoort, kan hij dus ook 'met terugwerkende kracht' meetellen. De peildatum voor de nulmeting van de banenafpraak is 1 januari 2013. Als iemand na 1 januari 2013 bij een werkgever is gaan werken, en tot de doelgroep hoort, telt deze baan mee als extra baan ten opzichte van de peildatum.

UWV heeft mensen met een Wajong-uitkering, een Wsw-indicatie en in een Wiw/ID baan als groep opgenomen in het register. UWV actualiseert dit bestand regelmatig. Voor deze groepen is een doelgroepbeoordeling niet nodig. Werkgevers kunnen aan de hand van het burgerservicenummer via het werkgeversportaal van UWV nagaan of een sollicitant of werknemer in het doelgroepregister is opgenomen. Dat kan via [deze](#) link.

Als iemand uit de doelgroep van de Participatiewet aan het werk is gegaan, dan moet UWV nog beoordelen of deze persoon het wettelijk minimum loon kan verdienen. De gemeente moet UWV dan vragen om een beoordeling arbeidsvermogen voor deze werknemer uit te voeren. Ook kan een persoon zich rechtstreeks bij UWV melden voor een beoordeling arbeidsvermogen. Als blijkt dat de werknemer niet het WML kan verdienen, neemt UWV hem of haar op in het doelgroepregister.

36. Tellen bij een bedrijfsovername mensen uit de doelgroep die al werken mee voor de banenafpraak?

Bij de banenafpraak gaat het om extra banen 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, is er geen sprake van een extra baan. Er is wel sprake van een nieuwe baan, als deze baan is ontstaan na 1 januari

2013. Als de nieuwe baan (ten opzichte van 1 januari 2013) wordt voortgezet bij een nieuwe werkgever, telt die mee bij de sector waartoe deze werkgever hoort.

37. Tellen leerwerkplekken binnen een bedrijf/organisatie mee voor de banenafpraak?

Mensen die in een BBL-dienstverband⁴ bij een werkgever werken, tellen mee als zij tot de doelgroep horen. Personen kunnen zich tot gemeenten 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.

38. 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 banenafpraak 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).

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

Eerst geldt de banenafpraak. Als de werkgevers in zowel de sector markt als de sector overheid de afgesproken aantallen banen van de banenafpraak elk jaar realiseren, blijft de banenafpraak gelden, en geldt de quotumheffing niet. Alleen als werkgevers in een of beide sectoren de aantallen banen van de banenafpraak in een jaar niet realiseren, kan er in de desbetreffende sector (of in beide sectoren) de quotumheffing geactiveerd worden (zie de tabel bij vraag 4 met de aantallen per jaar).

Alleen werkgevers met 25 of meer werknemers uit die sector krijgen te maken met de quotumheffing. De heffing wordt opgelegd aan een individuele werkgever (met 25 of meer werknemers) die minder werknemers uit de doelgroep in dienst heeft dan hij in dienst had moeten nemen op grond van het percentage dat in dat jaar voor die sector geldt.

De quotumheffing kan voor het eerst gaan gelden vanaf 2017. In 2016 beoordeelt SZW per sector (markt of overheid) of de werkgevers uit die sector de aantallen banen voor 2015 gehaald hebben. Als dat niet het geval is, kan de quotumheffing gaan gelden voor de sector (of de sectoren) die de aantallen uit de banenafpraak niet heeft (of hebben) gehaald. Daarover leest u meer in het [hoofdstuk Quotumheffing](#).

40. Kunnen plaatsingen van jongeren van 16 en 17 jaar ook meetellen voor de banenafpraak?

Ja dat kan, maar wel onder een aantal voorwaarden. Het criterium voor de banenafpraak/quotumheffing 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 banenafpraak/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 onder de Participatiewet vallen en als UWV heeft vastgesteld dat ze niet WML kunnen verdienen. Er is geen leeftijdsgrens verbonden aan het aanvragen van een beoordeling arbeidsvermogen.

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 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 meer in vraag 47). 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.

⁴ Beroeps Begeleidende Leerweg

Inleenverbanden

41. Tellen inleenverbanden (uitleenconstructies en detacheringen) mee?

Ja, ingeleende mensen uit de doelgroep tellen mee bij de sector waar zij daadwerkelijk werken. Bij de nulmeting en de monitoring vindt jaarlijks, in overleg met belanghebbenden waaronder Cedris, ABU en NBBU, een aanvullend representatief onderzoek plaats. Op basis van de verdeelsleutel die uit dit 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 quotumheffing, leest u meer in het [hoofdstuk Quotumheffing](#).

42. 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 geplaatst 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. En tellen dus niet mee bij de sector (markt of overheid) van hun formele werkgever (de uitlenende werkgever). SZW berekent op basis van aanvullend 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.

43. Hoe zit het met de detacheringen vanuit de sociale werkvoorziening?

Voor het meetellen van de plaatsing 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, geldt de volgende voorwaarde. De plaatsingen van deze mensen tellen alleen mee als er ook mensen met een nieuwe voorziening beschut werk volgens artikel 10b van uit de Participatiewet aan de slag zijn gegaan. Deze voorwaarde zorgt ervoor dat iemand die eerst binnen het sw-bedrijf werkte en nu via een Wsw-detachering buiten het sw-bedrijf werkt niet meetelt als een extra baan. Deze voorwaarde geldt niet voor extra banen via Wsw-detachering wanneer mensen in 2013 en 2014 zijn ingestroomd vanaf de Wsw-wachtnlijst (want die werkten nog niet binnen een sw-bedrijf) of door uitbreiding van het gemiddeld aantal verloonde uren. Deze extra plaatsingen in 2013 en 2014 en extra uren tellen zonder meer mee voor de banenafpraak. Nieuwe instroom vanaf de Wsw-wachtnlijst in een Wsw-detachering was in 2013 en 2014 nog mogelijk. Sinds 1 januari 2015 is instroom vanaf de Wsw-wachtnlijst in een Wsw-dienstbetrekking, en dus ook Wsw-detachering, niet meer mogelijk.

De herbezettingvoorwaarde voor het meetellen van extra Wsw-detacheringen geldt alleen tijdens de banenafpraak. Tijdens de quotumheffing tellen alle banen via Wsw-detachering mee bij de individuele werkgevers.

44. Tellen ingekochte diensten mee bij de inkopende partij?

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

De staatssecretaris van Sociale zaken en Werkgelegenheid (SZW) laat momenteel een onderzoek uitvoeren naar de mogelijkheid om verloonde uren, ingezet voor het leveren van diensten, over te dragen aan de inkopende partij. Mede op basis van de uitkomst van dit onderzoek zal rond de zomer van 2016 definitief besloten worden of het mogelijk wordt om verloonde uren over te dragen bij de inkoop van diensten.

Ondersteuning aan werkgevers

45. 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.

46. Welke instrumenten zijn beschikbaar?

Gemeenten kunnen de volgende instrumenten inzetten:

- Proefplaatsingen. Met proefplaatsingen 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. De staatssecretaris van SZW wil daarnaast mogelijk maken dat gemeenten in de eerste 6 maanden van het dienstverband een forfaitaire loonkostensubsidie kunnen inzetten. Hierover meer informatie in vraag 49.
- 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.

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.
- 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 beschikbaar:

- Als een werknemer tot de doelgroep banenafpraak behoort en in het doelgroepregister is opgenomen, hebben werkgevers recht op de premiekorting arbeidsgehandicapte werknemer. Hierover staat in vraag 51 meer informatie. Via de regelhulp premiekortingen kan een werkgever eenvoudig nagaan of recht op premiekorting doelgroep banenafpraak bestaat. De regelhulp premiekortingen is beschikbaar via [deze](#) link.
- Vanaf 1 januari 2017 hebben werkgevers onder voorwaarden recht op een lage-inkomensvoordeel (LIV) als ze werknemers in dienst hebben die tussen de 100 en 120 procent van het wettelijk minimumloon verdienen. Dit voordeel kan oplopen tot 2.000 euro per werknemer per jaar. De hoogte is afhankelijk van het gemiddelde uurloon van de werknemer. Via de regelhulp premiekortingen kan een werkgever eenvoudig nagaan of recht op het lage inkomensvoordeel bestaat. De regelhulp premiekortingen is beschikbaar via [deze](#) link.

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.

47. 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. Ze moeten daarvoor als werkzoekende staan ingeschreven bij UWV. Daardoor vallen onder de definitie van niet-uitkeringsgerechtigde, zoals is vastgelegd in de Participatiewet. Bij de zogenaamde niet-uitkeringsgerechtigden geldt geen leeftijdsgrens.

Voor de Participatiewet geldt voor jongeren verder het volgende. Het volgen van onderwijs gaat bij jongeren voor op (het verkrijgen van) betaald werk. Voor jongeren van 16 en 17 jaar geldt de leerplicht/kwalificatieplicht. Als een jongere 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. (In de [bijlage](#) staat een nog uitgebreidere toelichting). De gemeente is verplicht bij verordening beleid te formuleren voor de arbeidsondersteuning aan de doelgroep Participatiewet, waaronder ook niet-uitkeringsgerechtigden.

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

Momenteel is het (nog) niet mogelijk om loonkostensubsidie aan te vragen voor schoolverlaters van vso/pro scholen die al in dienst zijn bij een werkgever en tot de doelgroep banenafpraak behoren. De Staatssecretaris van SZW heeft bij brief van 27 november 2015 aangegeven dat de Participatiewet wordt aangepast om dit voor deze groep mogelijk te maken. Gemeenten kunnen anticiperen op deze maatregel vanaf het moment van indiening van het wetsvoorstel bij de Tweede Kamer. Gemeenten worden hiervan schriftelijk in kennis gesteld. Volgens de planning wordt het wetsvoorstel kort na de zomer bij de Tweede Kamer ingediend. Streefdatum van invoering van het wetsvoorstel is 1 januari 2017.

49. Wat gaat er veranderen in het proces van de loonwaardebepaling?

Voor werkgevers komt een forfaitaire loonkostensubsidie beschikbaar. De forfaitaire loonkostensubsidie maakt de start van een dienstverband met iemand uit de doelgroep banenafpraak gemakkelijker voor een werkgever. In (maximaal) het eerste half jaar van het dienstverband kan hij dan namelijk een vaste loonkostensubsidie krijgen van 50 procent van het WML. Aan het einde van die fase van forfaitaire loonkostensubsidie volgt de loonwaardemeting op de werkplek en past de gemeente de loonkostensubsidie aan op basis van de objectief vastgestelde loonwaarde van de werknemer. De Staatssecretaris van SZW heeft bij brief van 27 november 2015 aangegeven dat de Participatiewet wordt aangepast om dit mogelijk te maken. Gemeenten kunnen anticiperen op deze maatregel vanaf het moment van indiening van het wetsvoorstel bij de Tweede Kamer. Gemeenten worden hiervan schriftelijk in kennis gesteld. Volgens de planning wordt het wetsvoorstel kort na de zomer van 2016 bij de Tweede Kamer ingediend. Streefdatum van invoering van het wetsvoorstel is 1 januari 2017.

Daarnaast wordt de frequentie van de loonwaardemeting meer flexibel en persoonsgericht door het ontwikkelingsperspectief van een persoon mee te wegen bij het bepalen van de termijn waarop de loonwaarde opnieuw moet worden vastgesteld. De Staatssecretaris van SZW heeft bij brief van 27 november 2015 aangegeven dat de Participatiewet wordt aangepast om dit mogelijk te maken. Streefdatum van invoering van het wetsvoorstel is 1 januari 2017. Op deze maatregel kan niet worden geanticipeerd.

50. Wanneer kan een werkgever gebruik maken van de premiekorting doelgroep banenafspraken?

Als een werknemer tot de doelgroep banenafspraken behoort en in het doelgroepregister is opgenomen, hebben werkgevers recht op de premiekorting arbeidsgehandicapte werknemer. De premiekorting kan een werkgever maximaal drie jaar toepassen, zolang de dienstbetrekking met de werknemer bestaat.

De premiekorting arbeidsgehandicapte werknemer voor de doelgroep banenafspraken bedraagt maximaal 2000 euro op basis van een werkweek van 36 uur gedurende het volledige kalenderjaar. Werkt de werknemer minder dan 36 uur per week, of bestaat de dienstbetrekking niet het hele kalenderjaar, dan is er sprake van evenredig minder premiekorting. De premiekorting kan de werkgever toepassen via de loonaangifte. Via de regelhulp premiekortingen kan een werkgever eenvoudig nagaan of recht op premiekorting doelgroep banenafspraken bestaat. De regelhulp premiekortingen is beschikbaar via [deze](#) link.

51. 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.

52. 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 (zie vraag 46). 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 premiekorting 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.

53. 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, uitzendbureau's en re-integratiebureaus bij hen in de regio.

Werkgevers kunnen zich ook aanmelden bij initiatieven van De Normaalste Zaak, Locus en AAVN. 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.

54. 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.

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
www.werkgeversgaaninclusief.nl
www.awvn.nl
www.denormaalstezaak.nl
www.locusnetwerk.nl
www.cap100.nl
www.cedris.nl
www.ABU.nl
www.nbbu.nl
www.divosa.nl
www.oval.nl
http://www.zestor.nl
http://www.voion.nl/programmaliijnen/arbeidsmarkt-en-mobiliteit/verminderen-van-uitstroom/sociale-zekerheid/afstand-tot-de-arbeidsmarkt
http://www.gemeenteloket.minszw.nl/
http://www.uwv.nl/werkgevers/werknemer-met-uitkering/wet-banenafpraak/index.aspx
http://www.samenvoordeklant.nl/participatiewet-en-wwb
https://www.werk.nl/werk_nl/werkgever/contact/contact_met_uw_werkgeversservicepunt
www.opnaarde100000.nl
www.sbcm.nl
www.hetisal2015.nl
www.vso-werkgevers.nl

Hoofdstuk Quotumheffing

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.

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

Zie onderstaande figuur.

Banenafpraak	Quotumheffing
Vrijwillige afspraak (sociaal akkoord)	Wettelijke 'stok achter de deur'
Alle werkgevers kunnen banen realiseren	Alleen van toepassing op werkgevers met 25 of meer medewerkers ⁵
Alleen onderscheid tussen sector overheid en sector markt van belang	Heffing op individueel werkgeversniveau
Inleenverbanden toegerekend aan inlenende sector (markt/overheid) Voor detacheringen vanuit de sw-sector geldt de eis van herbezetting door de nieuwe voorziening beschut werk	Inleenverbanden toegerekend aan individuele inlenende werkgever met 25 werknemers of meer
1. Mensen die onder de Participatiewet vallen en die geen wettelijk minimumloon (WML) kunnen verdienen; 2. Mensen met een Wsw-indicatie; 3. Wajongers met arbeidsvermogen. 4. 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 ^e verjaardag of tijdens studie die zonder voorziening geen WML kunnen verdienen, maar met voorziening wel.

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 quotumheffing 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

56. Wat houdt de quotumheffing in?

Alleen als werkgevers de aantallen banen van de banenafpraak in een jaar niet realiseren, kan er een quotumheffing komen. Als de werkgevers de afgesproken aantallen banen elk jaar realiseren, blijft de banenafpraak gelden, en geldt de quotumheffing niet.

⁵ 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 met 25 of meer werknemers krijgen met de quotumheffing te maken. In het jaar voordat de quotumheffing gaat gelden, bepaalt het ministerie van SZW op basis van een formule 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 ingaat, er eerst overleg is tussen het Rijk, de gemeenten en de sociale partners. Op grond daarvan neemt het kabinet een besluit. Dit besluit legt het kabinet eerst voor aan de Tweede Kamer.

57. Wanneer gaat de quotumheffing in?

Dit is afhankelijk van de resultaten van de banenafspraken. De quotumheffing kan voor het eerst ingaan voor het jaar 2017. In 2016 beoordeelt de monitor per sector (markt of overheid) of de werkgevers uit die sector de aantallen banen voor 2015 gehaald hebben. Als dat niet het geval is, kan de quotumheffing gaan gelden voor de sector (of de sectoren) die de aantallen uit de banenafspraken niet heeft (of hebben) gehaald.

58. Hoe weet een werkgever of zijn bedrijf/organisatie onder de quotumheffing valt?

De quotumheffing 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.

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

Het quotumpercentage wordt vastgesteld in het kalenderjaar voorafgaand aan het kalenderjaar waarin het quotumpercentage van toepassing is. Indien medio 2016 blijkt dat het aantal extra banen december 2015 volgens de banenafspraken niet is gerealiseerd, kan de quotumheffing per 1 januari 2017 worden geactiveerd. Als dat gebeurt, wordt nog in 2016 het quotumpercentage berekend dat van toepassing is in het jaar 2017. Om werkgevers de gelegenheid te geven zich voor te bereiden op het quotumpercentage, worden werkgevers hierover in het jaar 2016 geïnformeerd. De feitelijke meting vindt dan in december 2017 plaats, de heffing volgt in 2018.

De doelgroep

60. Wie horen er tot de doelgroep voor de quotumheffing

Dezelfde groepen als de doelgroep van de banenafspraken

- Mensen die onder de Participatiewet vallen en die geen wettelijk minimumloon (WML) kunnen verdienen;
- Mensen met een Wsw-indicatie;
- Wajongers met arbeidsvermogen;
- Mensen met een Wiw-baan of ID-baan.

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

- Mensen met een medische beperking die is ontstaan voor hun 18^e verjaardag of tijdens hun studie, die zonder een voorziening geen WML kunnen verdienen, maar met een voorziening wel.

Het quotumpercentage houdt rekening met deze extra mensen.

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

Als de quotumheffing wordt geactiveerd, informeert UWV de werkgevers met 25 werknemers of meer werknemers wie van hun werknemers tot de doelgroep behoren.

62. Kunnen werkgevers navragen hoeveel werknemers uit de doelgroep zij in dienst hebben?

Ja, werkgevers kunnen via het werkgeversportaal van UWV nagaan of een sollicitant of werknemer in het doelgroepregister is opgenomen. Ook kunnen werkgevers bij UWV op basis van het loonheffingsnummer nagaan of zij al mensen die tot de doelgroep behoren in dienst hebben. Dat kan via [deze](#) link.

Nulmeting en monitor

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

Als blijkt dat werkgevers onvoldoende banen hebben gerealiseerd kan een quotumheffing in werking treden. Individuele werkgevers (micro-niveau) moeten dan de heffing gaan betalen voor niet vervulde banen. Welk percentage gaat gelden en hoeveel werknemers een werkgever dus in dienst moet hebben, of om precies te zijn, hoeveel verloonde uren er moeten komen voor mensen uit de doelgroep, is nu nog niet aan te geven. Dat percentage hangt af van het jaar waarin de quotumheffing geldt, het aantal banen dat werkgevers op grond van de banenreeks moet realiseren, en het tekort tijdens de banenafpraak. De berekening van het quotumpercentage volgt de banenafpraak reeks (zie de figuur in vraag 4 in het hoofdstuk Banenafpraak).

Ook bij de quotumheffing moeten er uiteindelijk 100.000 extra banen in de markt bijkomen en 25.000 extra banen 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 verloonde uren. Aangezien het totale aantal werknemers in Nederland kan fluctueren, is het nu nog niet aan te geven welke percentage straks gaat gelden.

Tellen en meetellen

64. 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 extra banen 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 op een extra baan, dan tellen de uren die iemand werkt vanaf dat moment ook weer mee.

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

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.

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

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

67. Wanneer komt er meer duidelijkheid over het meetellen van ingekochte diensten tijdens een eventuele quotumheffing?

De banen die via inkoop van diensten tot stand komen tellen op dit moment niet mee bij de inkoopende partij. Deze banen tellen wel mee bij de werkgever die de mensen in dienst heeft en die

dienst levert aan de inkopende partij (de formele werkgever). Deze banen tellen dus ook mee bij de sector van de formele werkgever.

De staatssecretaris van Sociale zaken en Werkgelegenheid (SZW) laat momenteel een onderzoek uitvoeren naar de mogelijkheid om verloonde uren, ingezet voor het leveren van diensten, over te dragen aan de inkopende partij. Mede op basis van de uitkomst van dit onderzoek zal rond de zomer van 2016 definitief besloten worden of het mogelijk wordt om verloonde uren over te dragen bij de inkoop van diensten.

Inleenverbanden

68. Tellen inleenverbanden bij de quotumheffing ook mee?

Ja, inleenverbanden tellen bij de quotumheffing mee. De manier waarop de inleenverbanden mee kunnen tellen, is anders dan bij de banenafspraken. Bij de quotumheffing tellen we op het niveau van de individuele werkgever, en niet, zoals bij de banenafspraken, op landelijk niveau. SZW werkt samen met alle betrokken partijen uit op welke manier dit het beste kan gebeuren.

Op zijn vroegst treedt de quotumheffing in 2017 in werking. Dit betekent dat het systeem inleenverbanden quotumregeling, indien de quotumheffing wordt geactiveerd, in 2018 operationeel moet zijn. Het systeem moet nog getoetst worden op zowel uitvoerbaarheid als haalbaarheid in 2018. De staatssecretaris van SZW is voornemens het besluit, onder voorbehoud van uitvoerbaarheid en haalbaarheid, voor de zomer van 2016 aan de Tweede Kamer te sturen.

Het quotumpercentage

69. In het regeerakkoord stond een quotumpercentage van 5 procent. Geldt dat nog?

Nee, dat percentage van 5 procent geldt niet meer. Als de quotumheffing wordt geactiveerd, wordt het percentage berekend op basis van een formule. Het uitgangspunt voor dit percentage is het aantal banen van de banenafspraken dat per sector (overheid of markt) geldt. Het percentage voor de quotumheffing groeit mee met de groei van de banen uit de banenafspraken.

70. Van welke factoren is het quotumpercentage afhankelijk?

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

71. Wie bepaalt het percentage? En hoe werkt het precies?

Het ministerie van SZW 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 (bv. 2016)	Jaar T (bv. 2017)	Jaar T+1 (bv. 2018)
Jaar waarin quotumpercentage voor jaar T wordt vastgesteld. Werkgevers worden in oktober van het jaar T-1 geïnformeerd over het percentage dat in jaar T gaat gelden.	- Jaar waarover quotumpercentage van toepassing is. Dit percentage wordt vastgesteld voor bepaling quotumtekort werkgever. - Daarnaast wordt in dit jaar het quotumpercentage voor jaar T+1 vastgesteld.	- Jaar waarin quotumtekort en quotumheffing over jaar T wordt berekend. - Daarnaast is dit jaar het quotumpercentage jaar T+1 van toepassing, quotumpercentage jaar T+2 vastgesteld.

72. Hoe berekent SZW het quotumpercentage?

Het quotumpercentage wordt zo berekend, dat, als alle werkgevers aan dat percentage voldoen, het totaal aantal arbeidsplaatsen conform de reeks banen van de banenafpraak wordt gerealiseerd.

Het systeem

SZW kijkt per sector: de sector overheid en de sector markt.

In jaar **t** heeft SZW vastgesteld dat de werkgevers in een sector (of in beide sectoren) de aantallen banen voor de banenafpraak niet hebben gehaald.

SZW moet het quotumpercentage vaststellen voor jaar **t+1**.

De berekening

1. SZW neemt het aantal banen⁶ voor de doelgroep op de peildatum (1 januari 2013).
2. SZW neemt het aantal banen dat erbij had moeten komen volgens de banenreeks van de banenafpraak in jaar **t**.
3. Deze aantallen zet SZW af tegen het totaal aantal banen van alle werkgevers (met 25 of meer werknemers) uit de sector.
4. Dit levert het quotumpercentage op voor jaar **t+1**.

73. Welk quotumpercentage geldt in 2015?

In 2015 is er geen sprake van een quotumpercentage, want dan geldt de banenafpraak. De quotumheffing geldt pas als werkgevers de afgesproken banen van de banenafpraak niet realiseren. Het quotumpercentage wordt zo vastgesteld, dat, als alle werkgevers (met 25 of meer medewerkers) voldoen aan het quotumpercentage, het aantal extra banen gerealiseerd wordt zoals de werkgevers hebben afgesproken in de banenafpraak. Het quotumpercentage van 5 procent dat eerder was afgesproken in het regeerakkoord, geldt niet meer. Het is nog niet mogelijk om te zeggen hoe hoog het percentage zal zijn. Dat is afhankelijk van het jaar waarin de quotumheffing wordt geactiveerd, en ook afhankelijk van de mate waarin werkgevers er niet in geslaagd zijn de

⁶ Een baan bestaat uit 25,5 verloonde uren per week.

afgesproken aantallen extra banen te halen. Waarschijnlijk zal het quotumpercentage enkele procenten bedragen. In het onderstaande voorbeeld staat een fictieve berekening van een quotumpercentage voor het jaar 2020. In de voetnoten staat de onderbouwing van de berekening.

Op het moment dat het kabinet de quotumheffing activeert, informeert het ministerie van SZW werkgevers in het kalenderjaar voorafgaand aan het kalenderjaar waarover het quotumpercentage van toepassing is, over de hoogte van het percentage waaraan zij moeten voldoen. Werkgevers weten zo hoeveel mensen uit de doelgroep zij in diensten moeten nemen om aan het percentage te voldoen.

Een fictief voorbeeld

De casus in de sector markt in 2020

In de casus gaan we uit van de situatie in 2019.

In 2019 hebben we vastgesteld dat de werkgevers in de markt de aantallen banen voor de banenafpraak in 2018 niet hebben gehaald.

SZW moet het quotumpercentage vaststellen voor 2020.

De berekening is als volgt:

1. Het aantal banen markt in de nulmeting: 32.619 bij formele werkgevers + 26.747 inleenverbanden = 59.366 banen.
2. Het aantal banen dat erbij had moeten komen volgens de banenreeks van de banenafpraak is 45.000⁷.
3. Het totaal aantal banen van alle werkgevers (met 25 of meer werknemers) is 5.000.000 (fictief).
4. De gemiddeld aantal verloonde uren van iemand met een beperking is 25,5 uur per week. Het gemiddeld aantal verloonde uren van werknemers is 31,1 uur per week.
5. Dit levert het quotumpercentage op in 2020 van 1,71 procent⁸.

74. 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.

75. 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)?

⁷ Daarvoor tellen we de beoogde extra banen tot en met 2019. De beoogde banen voor 2020 tellen voor de helft mee. Dit levert de volgende berekening op: 40.000 in 2019 en nog 5000 voor 2020 (50 procent van de 10.000). Ook wordt rekening gehouden met de toename van het aantal banen vanwege de additionele doelgroep bij de quotumheffing. Dit gebeurt op basis van een nog te bepalen wegingcoëfficiënt.

⁸ De berekening van het percentage gaat uit van verloonde uren. Dat betekent dat de 5.000.000 banen worden vermenigvuldigd met 31,1 uur (1.623 uur). Dit is de gemiddelde omvang van een baan van werknemers in het algemeen. Voor de banen van mensen uit de doelgroep wordt gerekend met 25,5 uur per week (= 1.331 uur per jaar). De berekening is als volgt.

Totaal aantal banen doelgroep: 104.366 x 1331 uur = 138.911.146 verloonde uren.

Totaal aantal banen bij alle werkgevers: 5.000.000 x 1623 uur = 8.115.000.000 verloonde uren.

Quotumpercentage: 138.911.146/8.115.000.000 x 100 = 1,71 procent.

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 uren⁹. 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.

De quotumheffing

76. 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. Het eerste beoordelingsmoment of werkgevers de afgesproken banen hebben gerealiseerd vindt plaats over het jaar 2015. Mocht dan blijken dat het aantal gerealiseerde extra banen achterblijft bij de banenafpraak, dan kan de quotumheffing op zijn vroegst in werking treden per 1 januari 2017.

77. In hoeverre wordt tijdens de quotumheffing 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 gepubliceerd¹⁰ die voorziet in een regeling op grond waarvan arbeidsbeperkten 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.

78. 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.

79. Hoe wordt de quotumheffing uitgevoerd?

De quotumheffing is een aparte heffing voor de werknemersverzekeringen. UWV heeft de gegevens voor welke werkgevers de quotumregeling 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

⁹ Staatsblad, nr. 155, jaargang 2015, 14 april 2015

¹⁰ Staatscourant, nr. 12 685, jaargang 2015, 11 mei 2015

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.

80. 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).

81. 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 totaal 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 het ministerie van SZW berekend. Doordat het quotumpercentage nog niet vast staat, is het niet mogelijk om de exacte hoogte van een eventuele quotumheffing te berekenen.

Met behulp van een rekentool is het voor werkgevers uit de sector overheid wel mogelijk een indicatieve berekening van hun quotumheffing te maken. Aangezien de quotumpercentages voor de sector markt en overheid afzonderlijk berekend worden, kan de rekentool niet gebruikt worden door werkgevers uit de sector markt. De rekentool is beschikbaar via [deze](#) link.

82. 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

Afkorting/begrip	Definitie
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

Bijlage

Aanvullende informatie bij vraag 31:

Blijven mensen altijd tot de doelgroep behoren en meetellen voor de banenafpraak?

Mensen uit de doelgroep behoren tot de doelgroep zolang zij aan de doelgroepcriteria voldoen. Voor de verschillende groepen betekent dat het volgende:

1. Mensen die onder de Participatiewet en van wie UWV heeft geoordeeld dat zij niet in staat zijn het wettelijk minimumloon (WML) te verdienen, voldoen aan de doelgroepcriteria zolang zij niet het WML verdienen. Op het moment dat zij het WML verdienen (zonder loonkostensubsidie) voldoen zij niet meer aan de doelgroepcriteria.
2. Mensen met een Wsw-indicatie voldoen aan de doelgroepcriteria zolang zij een geldige Wsw-indicatie hebben.
3. Wajongers met arbeidsvermogen voldoen aan de doelgroepcriteria zolang zij recht hebben op de Wajong.
4. Mensen met een Wiw-baan of ID-baan voldoen aan de doelgroepcriteria zolang hun Wiw-baan of ID-baan voortduurt.

Ad 1 Mensen die onder de Participatiewet vallen en meer dan WML gaan verdienen

Als mensen uit de Participatiewet die tot de doelgroep van de Wet banenafpraak horen (omdat UWV bij de beoordeling heeft vastgesteld dat zij niet het WML kunnen verdienen) meer dan het WML gaan verdienen, voldoen zij niet meer aan de doelgroepcriteria van de banenafpraak. De registratie in het doelgroepregister eindigt voor mensen die onder de Participatiewet vallen met ingang van 31 december van het tweede kalenderjaar, volgend op het jaar waarop iemand meer dan WML is gaan verdienen. Dit is doorgaans het geval als mensen het WML (of meer dan het WML) gaan verdienen zonder loonkostensubsidie.

Het moment waarop een persoon meer dan het WML gaat verdienen, en niet meer aan de doelgroepcriteria van de banenafpraak voldoet, is voor een werkgever duidelijk: dat is het moment waarop de werkgever voor de werknemer geen loonkostensubsidie meer van de gemeente ontvangt. De werkgever kan ook bij UWV navragen of een persoon nog in het doelgroepregister staat. Dat kan via [deze](#) link.

Ad 2 Wanneer de Wsw-indicatie van mensen niet meer geldig is

De Wsw-indicatie heeft een einddatum. De mensen met een Wsw-indicatie die in een dienstbetrekking op de basis van de Wsw aan de slag zijn, worden periodiek geherindiceerd. Als zij nog voldoen aan de Wsw-criteria, dan wordt de Wsw-indicatie verlengd en blijven zij tot de doelgroep behoren. Mensen die op 31 december 2014 wel een Wsw-indicatie hadden, maar geen Wsw-dienstbetrekking, kunnen geen Wsw-herindicatie krijgen door de afsluiting van de Wsw vanaf 1 januari 2015. Deze Wsw-indicatie loopt na deze datum van rechtswege af voor deze groep. Om te voorkomen dat deze groep vanwege het van rechtswege verlopen van de Wsw-indicatie vanaf dat moment niet meer tot de doelgroep van de banenafpraak/quotumheffing behoort, wordt geregeld dat voor deze groep de Wsw-indicatie wordt aangemerkt als een positieve doelgroepbeoordeling door UWV. Dit impliceert dat mensen tot de doelgroep behoren zolang ze niet werken, of zolang ze werken met loonkostensubsidie. Dit zijn dezelfde voorwaarden als voor de groep mensen die onder de Participatiewet valt. Op het moment dat deze mensen in een dienstbetrekking gaan werken en WML (of meer) kunnen verdienen, vervalt de doelgroepstatus, net als voor de overige groep mensen die onder de Participatiewet vallen. Deze persoon blijft dan ook nog twee jaar volle kalenderjaren meetellen voor de banenafpraak¹¹.

Ad 3 Wanneer vervalt het recht op Wajong?

¹¹Als er sprake is van samenloop van Wsw met Wajong, dan blijft deze persoon nog wel opgenomen in het doelgroepregister vanwege het recht op Wajong.

Zolang een Wajonger recht heeft op de Wajong-status, hoort hij/zij tot de doelgroep voor de banenafpraak/quotumheffing en blijft de baan meetellen. Dat geldt ook voor Wajongers die meer dan WML verdienen: zolang een Wajonger recht heeft op de Wajong-status, omdat hij het WML kan verdienen dankzij een voorziening, blijft hij gewoon meetellen. Op het moment dat een Wajonger zijn recht op de Wajong-status verliest voldoet hij/zij niet meer aan de doelgroepcriteria. De registratie in het doelgroepregister eindigt met ingang van 31 december van het tweede kalenderjaar, volgend op het jaar waarop iemand zijn Wajongrecht verliest. Een persoon blijft dus nog in ieder geval twee jaar in het register staan (en meetellen voor de banenafpraak) nadat zij/hij geen recht meer heeft op Wajong.

UWV oordeelt of iemand zijn recht op de Wajong-status verliest. Een belangrijk criterium hierbij is of de Wajonger een substantiële periode het WML heeft verdiend (zonder dat nog sprake is van loondispensatie of van het gebruik van een vervoersvoorziening, intermediaire voorziening of persoonlijke ondersteuning). UWV maakt onderscheid tussen twee verschillende groepen Wajongers: Wajongers die een Wajong-uitkering hebben na 2010 (de nWajong) en Wajongers die al voor 2010 een Wajong-uitkering hebben (o-Wajong)

Wajongers die zijn ingestroomd na 2010 (nWajong) verliezen het recht op Wajong als zij:

- een jaar lang het WML verdienen;
- na vijf jaar gewerkt te hebben in staat zijn 75 procent van het maatmaninkomen te verdienen (veelal het WML).

Uitzondering hierop: het recht blijft bestaan wanneer een Wajonger gebruik maakt van een vervoersvoorziening, intermediaire voorzieningen (doventolk; voorleeshulp) of persoonlijke ondersteuning (jobcoach). Gebruikt iemand een meeneembare voorziening, zoals een brailleapparaat, dan geldt de uitzondering niet. In zo'n situatie oordeelt UWV dat het recht op Wajong eindigt.

Voor Wajongers die voor 2010 zijn ingestroomd (oWajong) geldt het volgende:

- Bij de oWajong worden inkomsten uit arbeid vijf jaar lang verrekend. Als de Wajonger dit werk volhoudt en geen ondersteuning meer nodig heeft, wordt na vijf jaar het Wajongrecht herzien of beëindigd.
- Dit kan alleen na een herbeoordeling bij UWV. Bij een dergelijke herbeoordeling kijkt UWV of de arbeidsongeschiktheid is afgenomen. Wanneer de arbeidsongeschiktheid minder dan 25 procent is, eindigt het recht op Wajong. Bij de herbeoordeling weegt UWV mee of er sprake is van een voorziening. Een expliciete uitzondering, zoals in de nWajong is aangegeven, bestaat in de oWajong niet.

Wajongrecht beëindigd

Als UWV oordeelt dat het recht op Wajong eindigt, dan eindigt de registratie in het doelgroepregister met ingang van 31 december van het tweede kalenderjaar, volgend op het jaar waarop UWV oordeelt dat iemand geen recht meer heeft op Wajong. UWV verwerkt deze informatie in het doelgroepregister op basis van eigen gegevens. Als bijvoorbeeld in juni 2019 wordt vastgesteld dat iemand geen recht meer heeft op Wajong en dus niet meer tot de doelgroep hoort, blijft deze persoon tot en met 31 december 2021 in het doelgroepregister staan en meetellen voor de banenafpraak.

Voor een werkgever die iemand uit de Wajong in dienst heeft die zijn Wajongrecht verliest –en vanaf dat moment niet meer voldoet aan de doelgroepcriteria- is dat kenbaar doordat de medewerker zelf bericht van UWV krijgt en de medewerker dit zelf bij de werkgever kan melden. Ook kan de werkgever bij UWV navragen of een persoon in het doelgroepregister staat. Dat kan via [deze](#) link.

Herleven Wajongrecht

De wet regelt voor alle Wajongers dat wanneer zij niet langer recht hebben op Wajong, dit recht binnen vijf jaar weer kan herleven. Wanneer iemand dus (langere tijd) werkt en door verlies van zijn baan en/of door toegenomen arbeidsongeschiktheid terug moet vallen op de Wajong, kan dit nog vijf jaar na beëindiging van zijn/haar Wajongrecht. Als dit het geval is krijgt de Wajonger van

UWV bericht hierover en kan de Wajonger u hierover informeren. De persoon voldoet dan weer aan de doelgroepcriteria van de banenafspraken en wordt weer opgenomen in het doelgroepregister.

Ad 4 vervallen Wiw/ID baan

Mensen met een Wiw-baan of ID-baan blijven tot de doelgroep behoren (en in het register staan) zolang hun Wiw-baan of ID-baan voortduurt. Op het moment dat het Wiw- of ID dienstverband ophoudt, voldoen zij niet meer aan de doelgroepcriteria. UWV verwerkt dit op basis gegevens die bij het CBS beschikbaar zijn. De registratie in het doelgroepregister eindigt met ingang van 31 december van het tweede kalenderjaar, volgend op het jaar waarop iemand niet meer aan de doelgroepcriteria voldoet.

Mensen met een Wiw- of ID baan zijn in dienst bij een werkgever. Meestal volledig gesubsidieerd vanuit de gemeente. Voor een werkgever die zo'n persoon in dienst heeft, is het duidelijk wanneer hij niet meer aan de doelgroepcriteria voldoet: vanaf het moment dat de subsidie stopt en/of het dienstverband eindigt. Ook kan de werkgever bij UWV navragen of een persoon nog in het doelgroepregister staat.

Op het moment dat iemand niet meer aan de doelgroepcriteria voldoet, eindigt de registratie in het doelgroepregister 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 persoon in ieder geval nog twee in het register blijft staan (en nog twee jaar blijft meetellen voor de banenafspraken) nadat geconstateerd is dat hij/zij niet meer aan de doelgroepcriteria voldoet.

Een voorbeeld: iemand voldoet op 1 juni 2016 niet meer aan de doelgroepcriteria (valt onder de Participatiewet en gaat -zonder loonkostensubsidie meer dan het WML verdienen, verliest zijn Wajongrecht, heeft geen geldige Wsw-indicatie meer of verliest zijn Wiw/ID baan). Dan behoort hij nog tot en met 31 december 2018 tot de doelgroep, en blijft hij in het register staan. Zijn plaatsing op de baan telt ook mee tot en met deze datum, 31 december 2018.

Aanvullende informatie bij vraag 47:

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

Het college is verantwoordelijk voor ondersteuning van iemand bedoeld in artikel 7, eerste lid, onder a van de Participatiewet. Het college is niet verantwoordelijk voor ondersteuning bij arbeidsinschakeling van iemand bedoeld in artikel 7, eerste lid onder a van de Participatiewet, jonger dan 27 jaar die uit 's Rijks kas bekostigd onderwijs *kan* volgen (artikel 7, derde lid, onder a van de Participatiewet). De gemeente stelt zelf vast –alle mogelijkheden en omstandigheden in aanmerking genomen- of een jongere onderwijs kan volgen.

Het volgen van onderwijs gaat bij jongeren voor op (het verkrijgen van) betaald werk. Voor jongeren van 16 en 17 jaar geldt de leerplicht/ kwalificatieplicht. Als er een mogelijkheid is om uit de Rijkskas bekostigd onderwijs te volgen heeft de gemeente geen opdracht om te ondersteunen bij de arbeidsinschakeling. De gemeente kan dat echter wel doen, bijvoorbeeld als zij van oordeel is dat 'verder leren' niet haalbaar is. Op grond van artikel 10f in de Participatiewet kan een voorziening worden ingezet voor jongeren van 16 en 17 jaar die nog leer- en kwalificatieplichtig zijn en die door een leerwerktraject alsnog een startkwalificatie kunnen halen. Ook in andere gevallen kunnen gemeenten het nodig vinden om een voorziening in te zetten gericht op arbeidsinschakeling. Sinds er sprake is van een integratie-uitkering Sociaal Domein waaruit gemeenten dit kunnen financieren, is dit mogelijk.