

Dit kennisdocument vervangt de versie van 2 maart 2015. Dit document geeft antwoord op veel gestelde vragen over de Banenafspraken en Quotumregeling. En gaat onder meer in op:

- de afspraak uit het sociaal akkoord
- de doelgroep
- om welke banen het gaat
- het monitoren van de extra geplaatste mensen met een arbeidsbeperking
- welke banen tellen mee en welke niet
- ondersteuning aan werkgevers
- het verschil tussen de Banenafspraken en de Quotumregeling
- de quotumheffing.

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) die voor deze mensen die in 2026 gerealiseerd moeten zijn: 100.000 in de marktsector en 25.000 bij de overheid. 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 je nodig hebt 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.

Wet banenafpraak en quotum arbeidsbeperkten

Kennisdocument

(versie oktober 2015)

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 die in 2026 gerealiseerd moeten zijn; 100.000 in de marktsector en 25.000 bij de overheid. 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 heb je een wet nodig?

De wet regelt een aantal belangrijke zaken die je nodig hebt 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).

Banenafspraken	2015	2016	2017	2018	2019	2020	2021	2022	2023	2024	2025	2026	struc
Overheid	3.0	6.5	10.0	12.5	15.0	17.5	20.0	22.5	25.0	25.0	25.0	25.0	25.0
Markt	6.0	14.0	23.0	31.0	40.0	50.0	60.0	70.0	80.0	90.0	100.0	100.0	100.0

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 het 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-indicatie¹.
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.

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

De mensen uit de doelgroep komen in een doelgroepregister te staan. Het UWV beheert dit register. Het 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 doelgroepregister. De mensen uit de Participatiewet neemt het UWV in het register op als het UWV heeft beoordeeld dat zij tot de doelgroep horen.

Werkgevers kunnen bij het UWV navragen of een (potentiële) werknemer is opgenomen in het doelgroepregister. Dit kan door via de volgende link een formulier downloaden:

<http://www.uwv.nl/werkgevers/werknemer-met-uitkering/wet-banenafpraak/index.aspx#doelgroepregister>. Vanaf eind 2015 kunnen werkgevers het register via een portal zelf raadplegen.

10. *Wat als een werkgever zelf een kandidaat (op het oog) heeft, hoe gaat dan de procedure?*

Kan de werkgever zelf mensen aanmelden of moet dat per se eerst via de gemeente?

Het UWV heeft mensen met een Wajong-uitkering, een Wsw-indicatie en in een Wiw/ID baan al opgenomen in het register. Het UWV actualiseert dit bestand regelmatig. Voor deze groepen is een beoordeling arbeidsvermogen niet nodig. De werkgever kan bij het UWV navragen of een (potentiële) werknemer is opgenomen in het doelgroepregister. Daarvoor kan de werkgever via de volgende link een formulier downloaden: <http://www.uwv.nl/werkgevers/werknemer-met-uitkering/wet-banenafpraak/index.aspx#doelgroepregister> Vanaf eind 2015 kunnen werkgevers het register via een portal zelf raadplegen.

Het 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. 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 het UWV vragen om voor deze (potentiële) werknemer een beoordeling arbeidsvermogen uit te voeren. Ook kan iemand met een arbeidsbeperking uit de doelgroep van de Participatiewet zich rechtstreeks bij het UWV aanmelden voor een beoordeling arbeidsvermogen. Dat kan via

¹ Zie lijst met afkortingen op pagina 14

<http://www.uwv.nl/particulieren/formulieren/aanvragen-beoordeling-arbeidsvermogen-via-internet.aspx>. Het is belangrijk om contact met de gemeente (voor de gemeentelijke doelgroepen) te leggen, en met het UWV (voor de Wajongers) of met het regionale Werkbedrijf, omdat zij de werkgever kunnen ondersteunen met instrumenten en voorzieningen (zie verder in dit hoofdstuk over de soorten voorzieningen). De Werkgeversservicepunten vormen het loket van waaruit gemeenten en het UWV, en vaak ook andere bemiddelaars zoals sw-bedrijven en private bemiddelaars, samenwerken.

https://www.werk.nl/werk_nl/werkgever/direct_naar/WerkgeversServicepunt.

11. Wat houdt de beoordeling arbeidsvermogen in?

Voor de beoordeling arbeidsvermogen kijkt UWV of iemand behoort tot de doelgroep van banenafpraak en quotumregeling. Voor de mensen uit de Participatiewet bepaalt het UWV of iemand in staat is het wettelijk minimumloon te verdienen. Het UWV kijkt of iemand in staat is een 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. Als iemand niet in staat is een drempelfunctie uit te voeren, dan is hij niet in staat het wettelijk minimumloon (WML) te verdienen.

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

Op basis van die beoordeling kan het 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. Het UWV informeert betrokkene over de uitkomsten van de beoordeling. Verder informeert het 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 <http://www.uwv.nl/particulieren/formulieren/aanvragen-beoordeling-arbeidsvermogen-via-internet.aspx>. Verder kunnen ook leerlingen van de vso-/pro scholen en mbo-entree opleidingen zich rechtstreeks aanmelden bij het UWV voor de doelgroepbeoordeling banenafpraak (zie ook vraag 12).

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

Nee, gemeenten betalen niet voor de beoordeling. Dit gebeurt via centrale financiering. Het ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid (SZW) vergoedt de kosten rechtstreeks aan het UWV. De centrale financiering geldt ook voor de beoordeling voor beschermt 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?

De staatssecretaris van SZW heeft in overleg met de sociale partners, de VNG, gemeenten en het 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 het UWV voor de doelgroepbeoordeling banenafpraak. Om te voorkomen dat zij nadat zij hun school hebben afgerond, tussen de wal en het schip vallen.

Leerlingen afkomstig van vso-/pro scholen en entree opleidingen bij mbo-instellingen horen niet automatisch tot de doelgroep. Voor hen geldt dat ze zich rechtstreeks bij het UWV kunnen

aanmelden voor een beoordeling arbeidsvermogen. Leerlingen die in het schooljaar 2014-2015 vso-/pro- scholen hebben verlaten, zijn tijdelijk opgenomen in het doelgroepregister en worden later door het UWV beoordeeld. Als op basis van de beoordeling van het UWV blijkt dat deze persoon tot de doelgroep behoort, wordt de betreffende persoon definitief opgenomen in het doelgroepregister.

Als het UWV oordeelt dat de persoon het wettelijk minimumloon kan verdienen, behoort deze persoon niet tot de doelgroep. Dan eindigt de registratie in het doelgroepregister met ingang van 31 december van het tweede kalenderjaar, volgend op het jaar waarop het UWV heeft beoordeeld dat iemand niet tot de doelgroep behoort. In dat geval telt de betreffende persoon vanaf het einde van het kalenderjaar waarin het UWV vaststelt dat de persoon niet tot de doelgroep behoort nog twee jaar mee.

Doelgroepregister

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

Een werkgever kan via het burgerservicenummer (BSN) het UWV vragen of een (potentiële) werknemer in het doelgroepregister is opgenomen. Ook kunnen werkgevers bij UWV op basis van het loonheffingnummer nagaan of zij al mensen die tot de doelgroep behoren in dienst hebben. Werkgevers kunnen daarvoor een formulier downloaden via <http://www.uwv.nl/werkgevers/werknemer-met-uitkering/wet-banenafpraak/index.aspx#doelgroepregister>). Vanaf eind 2015 kunnen werkgevers het register via een portal zelf raadplegen. Hoe het zit bij de quotumheffing, leest u in het hoofdstuk Quotumheffing.

16. 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, kun je dan achteraf een beoordeling arbeidsvermogen aanvragen?

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. Een werkgever kan bij het UWV via het burgerservicenummer (BSN) nagaan of iemand uit deze groepen die bij hem in dienst is, in het doelgroepregister is opgenomen. Vanaf eind 2015 kunnen werkgevers het register via een portal zelf raadplegen.

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 het UWV heeft vastgesteld dat zij tot de doelgroep behoren. Mensen die onder de Participatiewet vallen, horen tot de doelgroep, als het 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 BSN nagaan of deze persoon al in het doelgroepregister is opgenomen. Ook kan de betreffende persoon rechtstreeks, of via de gemeente, het UWV vragen om een beoordeling arbeidsvermogen.

17. 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 het 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 het UWV jaarlijks.

18. 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 het 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 het 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. Het 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 het UWV constateert dat zij werken en geen loonkostensubsidie meer ontvangen. Het UWV constateert dit op basis van gegevens over loonkostensubsidie die via het Inlichtingenbureau beschikbaar worden gesteld.

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).

19. Moet iedere werkgever zelf een eigen administratie bijhouden?

Nee, dat hoeft niet. Voor de banenafpraak monitort het 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.

Pas als blijkt dat een van de sectoren of beide sectoren de afspraken niet hebben gerealiseerd, treedt de quotumheffing in werking. 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. Werkgevers kunnen bij UWV op basis van het loonheffingnummer nagaan of zij al mensen die tot de doelgroep behoren in dienst hebben.

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

Ultimo 2014 waren er reeds 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 het 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 het UWV voor de doelgroepbeoordeling banenafpraak. Om te voorkomen dat zij nadat zij hun school hebben afgerond, tussen de wal en het schip vallen. Daarnaast kunnen mensen met een arbeidsbeperking die onder de Participatiewet vallen zich rechtstreeks tot het UWV wenden voor een beoordeling arbeidsvermogen. Over deze beoordeling leest u meer in vraag 11.

De banen

21. 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 week². 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.

² In het wetsvoorstel van de Wet banenafpraak en quotum arbeidsbeperkten staat nog het aantal van 25 uur. Deze aannamen baseerden we op de gegevens van UWV en CBS die toen beschikbaar waren. In de toelichting bij het wetsvoorstel staat dat als uit de nulmeting zou blijken dat het gemiddelde aantal gewerkte uren (van iemand uit de doelgroep) substantieel afwijkt van de gehanteerde 25 uur, de omvang van 25 uur gewijzigd zou worden. Dit bleek het geval.

22. 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 het 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 het 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.

23. 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.

24. 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.

Tijdens de banenafpraak geldt voor het meetellen van extra banen via Wsw-detacheringen een voorwaarde (zie ook het antwoord op vraag 42). Extra mensen die ten opzichte van het aantal Wsw-detacheringen tijdens de nulmeting via een Wsw-detachering aan de slag zijn gegaan die eerst al binnen de muren van het sw-bedrijf werkten tellen alleen mee als er ook een persoon met een nieuwe voorziening beschut werk volgens artikel 10b van uit de Participatiewet aan de slag is gegaan. Dit is een verschuiving van werk van binnen naar buiten het sw-bedrijf en daarom telt deze verschuiving alleen onder deze voorwaarde voor herbezetting mee als een extra baan voor de banenafpraak. Deze voorwaarde geldt niet voor extra banen via Wsw-detachering wanneer mensen zijn ingestroomd vanaf de Wsw-wachlijst of door uitbreiding van het gemiddeld aantal verloonde uren. Deze tellen zonder meer mee voor de banenafpraak. Nieuwe instroom vanaf de Wsw-wachlijst in een Wsw-detachering was in 2013 en 2014 nog mogelijk. Sinds 1 januari 2015 is instroom vanaf de Wsw-wachlijst in een Wsw-dienstbetrekking, en dus ook Wsw-detachering, niet meer mogelijk.

De herbezettingvoorwaarde moet nog worden vastgelegd in een ministeriële regeling. Deze wordt in het najaar van 2015 naar de Tweede Kamer gestuurd. Tijdens de quotumheffing geldt deze voorwaarde voor het meetellen van extra Wsw-detacheringen niet.

Nulmeting en monitor

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

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

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

De nulmeting en de vervolgmetingen geven inzicht in hoeveel mensen uit de doelgroep werken en voor hoeveel banen dit telt. 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 banenafpraak in de sector markt en overheid zijn gerealiseerd.

27. Kan de monitoring frequenter plaatsvinden dan een keer per jaar?

Nee. De monitor gaat voornamelijk uit van een jaarlijkse meting. Dit sluit aan bij de banenafspraken die uitgaan van het aantal extra banen per jaar. De gegevens van de mensen met een Wsw-indicatie en mensen met een Wiw-baan of ID-baan worden jaarlijks geactualiseerd.

28. 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 zelf bij het UWV nagaan wie van zijn personeelsbestand tot de doelgroep behoort.

Tellen en meetellen

29. 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 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.

30. 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.

31. Waarom tellen mensen niet meer mee voor de banenafspraken 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. Dit is ook leidend voor de doelgroepdefinitie (zie vraag 30). 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 het UWV niet meer voldoet aan de doelgroepcriteria.

32. 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 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 het UWV of de gemeente. De medewerker kan dit zelf bij de werkgever melden.

33. 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.

Het UWV heeft mensen met een Wajong-uitkering, een Wsw-indicatie en in een Wiw/ID baan als groep opgenomen in het register. Het UWV actualiseert dit bestand regelmatig. Voor deze groepen is een doelgroepbeoordeling niet nodig. Een werkgever kan nagaan of iemand al opgenomen is in het doelgroepregister door een formulier van het UWV te downloaden en via het BSN van de werknemer om wie het gaat te checken of hij in het register is opgenomen.

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

34. 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.

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

Mensen die in een BBL-dienstverband bij een werkgever werken, tellen mee als zij tot de doelgroep horen. Personen kunnen zich tot gemeenten wenden of zich rechtstreeks aanmelden bij het UWV voor een beoordeling arbeidsvermogen. Als het UWV vaststelt dat de betreffende persoon tot de doelgroep behoort, telt de persoon mee voor de duur van de plaatsing.

36. 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).

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

Eerst geldt de banenafspraken. Als de werkgevers in zowel de sector markt als de sector overheid de afgesproken aantallen banen van de banenafspraken elk jaar realiseren, blijft de banenafspraken gelden, en geldt de quotumheffing niet. Alleen als werkgevers in een of beide sectoren de aantallen banen van de banenafspraken in een jaar niet realiseren, kan er in de desbetreffende sector (of in beide sectoren) de quotumheffing geactiveerd worden (zie de figuur 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 banenafspraken niet heeft (of hebben) gehaald.

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

Mensen uit de doelgroep blijven meetellen (en blijven opgenomen in het doelgroepregister) zolang zij aan de doelgroepcriteria voldoen. Vanaf het moment dat zij daar niet meer aan voldoen, tellen ze nog twee jaar mee na het kalenderjaar waarin geconstateerd is dat zij niet meer aan de doelgroepcriteria voldoen (zie het voorbeeld bij vraag 30).

Mensen horen 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. Voor de doelgroep van de Participatiewet geldt dat zij niet meer tot de doelgroep vallen als zij een loonwaarde hebben ontwikkeld waardoor zij zonder loonkostensubsidie het wettelijk minimumloon kunnen verdienen.

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

Ja dat kan, maar wel onder een aantal voorwaarden. Het criterium voor de banenafspraken/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 banenafspraken/quotumheffing en in het doelgroepregister staan. Jongeren onder de 18 jaar hebben geen Wajong en geen Wsw-indicatie. Dat betekent dat ze alleen tot de doelgroep kunnen horen als ze onder de Participatiewet vallen en als het 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 het UWV en daardoor vallen onder de definitie van niet-uitkeringsgerechtigde, zoals is vastgelegd in de Participatiewet. Hierover leest u meer in vraag 46). Bij de zogenaamde niet-uitkeringsgerechtigden geldt geen leeftijdsgrens. De gemeente is verplicht bij verordening beleid te formuleren voor de arbeidsondersteuning aan de doelgroep Participatiewet, waaronder ook niet-uitkeringsgerechtigden.

Inleenverbanden

40. 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.

41. 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 het 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.

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

Extra mensen die ten opzichte van het aantal Wsw-detacheringen tijdens de nulmeting via een Wsw-detachering aan de slag zijn gegaan die eerst al binnen de muren van het sw-bedrijf werkten tellen alleen mee als er ook een persoon met een nieuwe voorziening beschut werk volgens artikel 10b van uit de Participatiewet aan de slag is gegaan. Dit is een verschuiving van werk van binnen naar buiten het sw-bedrijf en daarom telt deze verschuiving alleen onder deze voorwaarde voor herbezetting mee als een extra baan voor de banenafpraak. Deze voorwaarde geldt niet voor extra banen via Wsw-detachering wanneer mensen zijn ingestroomd vanaf de Wsw-wachlijst of door uitbreiding van het gemiddeld aantal verloonde uren. Deze tellen zonder meer mee voor de banenafpraak. Nieuwe instroom vanaf de Wsw-wachlijst in een Wsw-detachering was in 2013 en 2014 nog mogelijk. Sinds 1 januari 2015 is instroom vanaf de Wsw-wachlijst in een Wsw-dienstbetrekking, en dus ook Wsw-detachering, niet meer mogelijk.

De herbezettingvoorwaarde moet nog worden vastgelegd in een ministeriële regeling. Deze wordt in het najaar van 2015 naar de Tweede Kamer gestuurd. Tijdens de quotumheffing geldt deze voorwaarde voor het meetellen van extra Wsw-detacheringen niet.

43. Tellen ingekochte diensten mee bij de inkopende partij?

De banen die via inkoop van diensten tot stand komen tellen mee bij de opdrachtnemer (de formele werkgever). Deze tellen dus ook mee bij de sector van deze werkgever.

Tijdens de behandeling van de wet in de Tweede Kamer heeft staatssecretaris van SZW toegezegd om te onderzoeken of er mogelijkheden zijn bij de quotumheffing om diensten die via de inkoop van diensten bij sociale ondernemingen worden uitgevoerd, toch mee te tellen bij de inkopende werkgever. De staatssecretaris informeert de Tweede Kamer in het najaar van 2015 over de uitkomsten van het onderzoek naar de mogelijkheden om diensten die via de inkoop van diensten worden uitgevoerd, mee te kunnen tellen bij de inkopende werkgever. Hierover leest u meer in het hoofdstuk Quotumheffing.

Ondersteuning aan werkgevers

44. Hoe kunnen gemeenten en het 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 het 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.

45. Welke instrumenten kunnen gemeenten en het UWV inzetten?

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 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.

Het UWV kan de volgende instrumenten inzetten:

- Proefplaatsingen. Met proefplaatsingen kunnen werkgever en werknemer kijken of iemand geschikt is voor de functie.
- Loondispensatie. Het 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.

Overige ondersteuning

- Het regionale Werkbedrijf speelt een belangrijke rol bij de matching. Het ondersteunt werkgevers om mensen uit de doelgroep te plaatsen op de extra banen.
- 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 het UWV en sw-bedrijven kunnen werkgevers adviseren over geschikte functies voor mensen uit de doelgroep.

46. 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 als ze als werkzoekende staan ingeschreven bij het UWV en 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.

47. 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, het 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, het UWV of het

werkgeversservicepunt informatie vragen over de afspraken die hun arbeidsmarktregio daarover heeft gemaakt.

48. Zijn er risico's bij het aannemen van iemand met een arbeidsbeperking?

Gemeenten en het 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). 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.

49. 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 banenafpraak behoren of daarover vragen hebben. De Werkgeversservicepunten vormen het loket van waaruit gemeenten en het UWV, en vaak ook andere bemiddelaars zoals sw-bedrijven en private bemiddelaars, samenwerken.

https://www.werk.nl/werk_nl/werkgever/direct_naar/WerkgeversServicepunt.

Werkgevers kunnen ook rechtstreeks contact opnemen met partijen als het 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 AWWN. Deze partijen ondersteunen werkgevers die stappen nemen om mensen met een beperking op te nemen in hun organisatie. Locus is een publiek-privaat netwerk waarbinnen bedrijven, gemeenten en sw-bedrijven samenwerken. De AWWN biedt werkgevers een adviestraject aan om mogelijkheden in het bedrijf te zoeken. En om daarna ambities te formuleren en deze vervolgens te realiseren. De Normaalste Zaak is een netwerk van bedrijven die voorop lopen en andere bedrijven enthousiasmeren om inclusief te ondernemen. Inclusief ondernemen houdt in dat werkgevers ondernemen vanuit de gedachte dat iedereen, ook iemand met een arbeidsbeperking, de kans moet krijgen om deel te nemen aan de arbeidsmarkt.

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

Verschillende partijen ondersteunen werkgevers via een bedrijfsadvies om passend werk te identificeren en te organiseren voor mensen met een arbeidsbeperking binnen het bedrijf. Vaak is het mogelijk om taken en activiteiten op een andere manier te organiseren, door jobcarving (functies aanpassen aan de mogelijkheden van kandidaten) of functiecreatie (bestaande taken in een bedrijf die een kandidaat kan uitvoeren in één functie onderbrengen). Afhankelijk van het type werk is het soms ook mogelijk mensen via groepsdetacheringen bepaalde taken te laten verrichten. Een werkgever kan voor advies terecht bij het 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.denormalstezaak.nl
www.locusnetwerk.nl
www.cap100.nl

www.cedris.nl
www.ABU.nl
www.nbbu.nl
www.oval.nl
http://www.zestor.nl
http://www.voion.nl/programmaliijnen/arbeidsmarkt-en-mobiliteit/vermindere-van-uitstroom/sociale-zekerheid/afstand-tot-de-arbeidsmarkt
http://www.gemeenteloket.minszw.nl/dossiers/werk-en-inkomen/participatiewet-en-quotumregeling/participatiewet.html
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 Banenafspraken staat, geldt ook voor de situatie als de Quotumheffing is geactiveerd.

51. 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 ³
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

52. 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.

Alleen werkgevers met 25 of meer werknemers krijgen met de quotumheffing te maken.

³ 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.

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.

53. 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.

54. 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 het 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 het 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.

55. 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 2016 geïnformeerd. De feitelijke meting vindt dan in december 2017 plaats, de heffing volgt in 2018.

De doelgroep

56. 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.

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

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

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

Ja, zij kunnen bij het UWV vooralsnog alleen op basis van de burgerservicenummers nagaan of mensen die zij in dienst hebben, of de mensen die zij in dienst willen nemen, in het

doelgroepregister zijn opgenomen. Ook kunnen werkgevers bij het UWV op basis van het loonheffingnummer nagaan of zij al mensen die tot de doelgroep behoren in dienst hebben. Werkgevers kunnen daarvoor een formulier downloaden via <http://www.uwv.nl/werkgevers/werknemer-met-uitkering/wet-banenafpraak/index.aspx#doelgroepregister>). Vanaf eind 2015 kunnen werkgevers het register via een portal zelf raadplegen.

Nulmeting en monitor

59. 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 banenafpraakreeks (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

60. 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.

61. 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.

62. 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 per individuele werkgever beoordeeld of hij heeft voldaan aan het quotumpercentage dat voor hem voor een bepaald jaar geldt, of dat er sprake is van een quotumtekort in dat jaar.

Om dat te bepalen tellen alle mensen uit de doelgroep mee die bij deze werkgever in dienst zijn. Dus ook de mensen die al voor 1 januari 2013 in dienst zijn getreden of bij deze werkgever gedetacheerd waren.

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

Het is uitvoeringstechnisch en administratief belastend om inkoop van diensten (contracting) mee te tellen bij de inkoper. Anders dan bij inleenverbanden (bijvoorbeeld detacheringen en uitzendwerk), wordt bij de inkoop van diensten in veel gevallen niet bijgehouden welke werknemer de dienst uitvoert. Daardoor is niet duidelijk of mensen uit de doelgroep de dienst daadwerkelijk uitvoeren. Er is geen bestaande registratie die aangeeft welke werknemer op basis van de ingekochte dienst het feitelijke werk heeft uitgevoerd. Dit maakt het nog complexer om rekening te houden met de inkoop van diensten, dan rekening te houden met de overige inleenverbanden.

De staatssecretaris van SZW informeert de Tweede Kamer in het najaar van 2015 over de uitkomsten van het onderzoeken van de mogelijkheden om bij de quotumheffing diensten die via de inkoop van diensten bij sociale ondernemingen worden uitgevoerd, mee te kunnen tellen bij de inkoopende werkgever.

Inleenverbanden

64. 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. Nu al staat vast dat er een database moet komen voor de gegevens over uitgeleende mensen uit de doelgroep aan de inlenende werkgever.

Als mensen vanuit de Wsw bij een werkgever zijn gedetacheerd, geldt bij de quotumheffing niet de eis van de herbezetting, zoals deze eis wel geldt bij de banenafspraken. De banenafspraken is een landelijke afspraak. Bij de quotumheffing moeten individuele werkgevers een bepaald percentage mensen met een arbeidsbeperking in dienst nemen. Een individuele werkgever moet er op kunnen rekenen dat als hij een Wsw'er gedetacheerd bij hem laat werken, deze persoon meetelt voor het quotumpercentage. Daarom tellen bij de quotumheffing alle Wsw-detacheringen mee. Ook alle detacheringen die zijn ingegaan tijdens de periode van de banenafspraken, en die nog steeds doorlopen tijdens de quotumheffing, tellen mee.

Het quotumpercentage

65. 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.

66. 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.

67. 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)
<ul style="list-style-type: none">• 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.	<ul style="list-style-type: none">• 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.	<ul style="list-style-type: none">• 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.

68. 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 banenafspraken 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 banenafspraken niet hebben gehaald.

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

De berekening

1. SZW neemt het aantal banen⁴ 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 banenafspraken 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**.

69. Welk quotumpercentage geldt in 2015?

In 2015 is er geen sprake van een quotumpercentage, want dan geldt de banenafspraken. De quotumheffing geldt pas als werkgevers de afgesproken banen van de banenafspraken 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 banenafspraken. 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 afgesproken aantallen extra banen te halen. Waarschijnlijk zal het

⁴ Een baan bestaat uit 25,5 verloonde uren per week.

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 45.000⁵.
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 procent⁶.

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

Nee. 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.

71. Voor het bepalen van het aantal medewerkers van een bedrijf (onder andere meer of minder dan 25 medewerkers) telt daar de flexibele schil van een bedrijf in mee?

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

⁵ 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.

⁶ 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.

totaal aantal verloonde uren die de werkgever in de loonaangifte heeft verantwoord. De grens ligt op 40.575 verloonde uren (Staatsblad, nr. 155, jaargang 2015, 14 april 2015). 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

72. 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 achter blijft bij de banenafpraak dan treedt de quotumheffing op zijn vroegst in werking per 1 januari 2017.

73. 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 gepubliceerd (Staatscourant, nr 12685 van 11 mei 2015) die voorziet in een regeling op grond waarvan arbeidsbeprekten buiten beschouwing kunnen worden gelaten bij het toepassen van het afspiegelingsbeginsel. Hierdoor zal een bedrijf dat al aan zijn quotumpercentage voldoet, daaraan kunnen blijven voldoen.

74. 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.

75. Hoe wordt de quotumheffing uitgevoerd?

De quotumheffing is een aparte heffing voor de werknemersverzekeringen. Het 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). Het UWV stelt jaarlijks vast of een werkgever heeft voldaan aan het geldende percentage. Als dat niet het geval is, bepaalt het UWV daarop de hoogte van de heffing voor deze werkgever. Het 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.

76. 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).

77. 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 30:

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 het 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.

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 behoren, 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 zij 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 banenafpraak.⁷

Ad 3 Wanneer vervalt 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

⁷ Als er sprake is van samenloop van Wsw met Wajong dan blijft deze persoon nog wel opgenomen in het doelgroepregister vanwege het recht op Wajong.

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). Het 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 het 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.

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 banenafpraak 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 banenafpraak) 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 46:

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.