# Meer banen voor mensen met arbeidsbeperking (banenafspraak)

Het kabinet wil dat mensen met een arbeidsbeperking vaker een baan bij een ‘gewone’ werkgever krijgen. Daarom heeft het kabinet de banenafspraak gemaakt in samenwerking met organisaties voor werkgevers en werknemers.

Op 1 april 2015 is de Wet Banenafspraak en quotum arbeidsbeperkten ingegaan. Het concrete doel hiervan is dat er 125.000 extra banen gecreëerd worden voor mensen met een ziekte of handicap. Werkgevers uit de overheidssector dienen hier 25.000 van te creëren. De overige 100.000 is de verantwoordelijkheid voor de werkgevers uit andere sectoren. Onderdeel van deze Banenafspraak zijn diverse tegemoetkomingen voor werkgevers die werknemers uit deze doelgroep in dienst nemen. Denk hierbij aan de no-riskpolis en het loonkostenvoordeel (voorheen premiekorting).

# Plannen kabinet vereenvoudiging banenafspraak en quotumregeling

Werkgevers moeten elk jaar genoeg banen scheppen voor mensen met een arbeidsbeperking (banenafspraak). Doen ze dat niet, dan moeten ze verplicht een minimaal aantal werkplekken realiseren (quotum). Het kabinet wil de regels voor de banenafspraak en de quotumregeling simpeler maken.

# Plannen: simpelere regels banenafspraak en quotumregeling

Werkgevers vinden de Wet banenafspraak en quotum arbeidsbeperkten ingewikkeld. Het is ingewikkeld bij te houden bij welke sector, overheid of markt een baan meetelt. Daarom wil het kabinet de Wet banenafspraak vereenvoudigen. Het wetsvoorstel dat de vereenvoudiging moet regelen, is nog niet naar de Tweede Kamer gestuurd. Dit gebeurt naar verwachting in de eerste helft van 2020.

# Belangrijkste veranderingen banenafspraak

Om de banenafspraak en de quotumregeling makkelijker te maken stelt het kabinet het volgende voor:

## 1 banenafspraak voor alle werkgevers

Met het huidige beleid moet het bedrijfsleven in 2026 100.000 banen scheppen. En de overheid 25.000 banen. Het kabinet wil af van het onderscheid tussen het bedrijfsleven en de overheid. Daarom stelt de regering voor dat bedrijven en overheid samen 125.000 banen moeten scheppen. Er komt dus 1 banenafspraak voor alle werkgevers. Maar overheid en markt blijven voor hun afgesproken aandeel staan.

## Quotumregeling: inclusiviteitsopslag in plaats van heffing

Als werkgevers de afgesproken aantallen van de banenafspraak niet halen komt er een quotumregeling. Het kabinet wil af van de heffing bij de quotumregeling. In plaats daarvan komt er de inclusiviteitsopslag. Deze opslag wordt geheven via een bestaande premie. Het kabinet houdt nu al rekening met dit nieuwe systeem. Daarom wordt de quotumheffing voorlopig niet doorgevoerd.

## Quotumregeling: bonus bij goed presteren

Als de quotumregeling geldt, kan een werkgever die iemand uit de doelgroep banenafspraak in dienst neemt een bonus krijgen. Dit gaat via het loonkostenvoordeel (LKV). De volledige bonus is ongeveer € 5.000 per gerealiseerde baan. Dit komt bovenop het bestaande LKV. Dit bedrag ontvangt een werkgever als een werknemer een jaar lang 25,5 uur per week werkt. De werkelijke bonus hangt af van het totaal aantal uren dat de werknemer werkt bij de werkgever. Werkt de werknemer minder dan 25,5 uur per week? Dan ontvangt de werkgever een lagere bonus.

## Doelgroep banenafspraak in doelgroepregister

De mensen voor wie de banen zijn bestemd komen in het [doelgroepregister](https://www.uwv.nl/particulieren/overige-onderwerpen/doelgroepregister/?friendlyurl=%2Fparticulieren%2Farbeidsbeperkt%2Fbeoordeling%2Darbeidsvermogen%2Fmijn%2Daanvraag%2Fdetail%2Fwat%2Dis%2Dhet%2Ddoelgroepregister). UWV beheert dit register. Neemt een werkgever iemand uit het doelgroepregister in dienst? Dan telt deze baan mee voor de banenafspraak en de quotumregeling.

Het ministerie SZW is momenteel bezig met de no-riskpolis, daarover wordt binnenkort meer duidelijkheid verwacht. Gelukkig is er ook genoeg te vertellen over het loonkostenvoordeel (LKV) Banenafspraak. De loonkostenvoordelen bestaan sinds 1-1-2018 en zijn onderdeel van de Wet tegemoetkoming loondomein (Wtl). Er zijn verschillende categorieën LKV:

* LKV in dienst nemen oudere werknemers (maximaal € 6.000,- per jaar, maximaal 3 jaar)
* LKV in dienst nemen arbeidsgehandicapten (maximaal € 6.000,- per jaar, maximaal 3 jaar)
* LKV herplaatsen arbeidsgehandicapten (maximaal € 6.000,- per jaar, maximaal 1 jaar)
* LKV Banenafspraak (maximaal € 2.000,- per jaar, maximaal 3 jaar)

Om aanspraak te maken op het LKV, dient binnen 3 maanden na indiensttreding een doelgroepverklaring opgevraagd te worden bij UWV.   
Of, in geval van het herplaatsen van een werknemer met de arbeidsgehandicaptenstatus, binnen 3 maanden na het herplaatsen.   
Dus, binnen 3 maanden dient een nieuwe werknemer een doelgroepverklaring opgevraagd te hebben bij UWV.

De werknemer kan de werkgever ook machtigen de doelgroepverklaring op te vragen. De doelgroepverklaring dient als bewijs voor het mogen toepassen van het LKV. Voor iedere categorie gelden eigen voorwaarden om een doelgroepverklaring te kunnen ontvangen. Omdat we het nu alleen over de Banenafspraak hebben, beperken we ons daartoe. Voor een werknemer die behoort tot de Banenafspraak wordt een doelgroepverklaring verstrekt als de werknemer direct voorafgaand aan het dienstverband onder de doelgroep Banenafspraak valt.

Tot zover best logisch. Maar hoe kom je hierachter? Een werknemer behoort tot de Banenafspraak als deze een WAJONG-status heeft, of een WSW-indicatie, of een schoolverlater van het VSO of PRO die zich heeft gemeld bij UWV. En zo zijn er nog wel wat kenmerken te noemen. Eén ding hebben ze allemaal gemeen: ze staan in het doelgroepregister van UWV.

Dat betekent dus dat als je constateert dat een nieuwe werknemer is opgenomen in het doelgroepregister van UWV, je de werknemer een machtiging moet laten invullen, om schriftelijk bevestiging te krijgen van UWV dat de werknemer in het doelgroepregister staat.

En dan is het opeens een stuk minder logisch. Dat vindt de politiek gelukkig ook. Daarom is er vorig jaar al nagedacht over de nodige aanpassingen. De eerste aanpassing is relatief eenvoudig; voor het LKV Banenafspraak is het niet meer nodig een machtiging te laten tekenen door de werknemer. Dat betekent dat de werkgever zélf een doelgroepverklaring mag aanvragen. Op lange termijn wordt een doelgroepverklaring überhaupt niet meer nodig voor het LKV banenafspraak.

Ook heeft de politiek besloten dat het LKV Banenafspraak op termijn toegepast mag worden voor onbepaalde tijd, zolang het dienstverband duurt. Helaas is dit nog niet definitief, omdat het kabinet demissionair is. Voor het doorvoeren van de voorgestelde wijzigingen is de pauzeknop ingedrukt en zullen we moeten wachten tot een volgend kabinet daar licht op kan laten schijnen.

Bron: [www.rijksoverheid.nl](http://www.rijksoverheid.nl)