

Wet Banenafpraak

Loonkostensubsidie en
voorzieningen via de gemeente,
UWV en Belastingdienst

Op 1 april 2015 is de Wet banenafpraak en quotum arbeidsbeperkten ingegaan. Werkgevers moeten een bepaald percentage banen aan mensen met een ziekte of handicap geven.

Eind 2018 is de onderverdeling markt en overheid/onderwijs vervallen en de quotumwet uitgesteld. Er wordt gewerkt aan vereenvoudiging van de regelgeving en een bonus systeem.

Wie valt onder de doelgroep Wet Banenafpraak?

- Mensen die onder de Participatiewet vallen, van wie UWV vaststelt dat zij niet zelfstandig 100% van het wettelijk minimumloon kunnen verdienen.
- Schoolverlaters van het voortgezet speciaal onderwijs (vso) en het praktijkonderwijs (pro) die zich hebben aangemeld bij UWV.
- Mensen met een WSW-indicatie (voormalige Wet Sociale Werkvoorziening).
- Mensen met oude Wajong of Wajong 2010 die kunnen werken.
- Mensen met een WIW-baan (voormalige Wet inschakeling werkzoekenden) of een ID-baan (voormalig Besluit in- en doorstroombanen).
- Mensen die via de Praktijkroute in het doelgroeppregister instromen.
- Mensen met een ziekte of handicap die is ontstaan voor hun 18e verjaardag of tijdens hun studie die alleen het wettelijk minimumloon kunnen verdienen met een werkvoorziening (bijv. vervoersvoorziening of een braille toetsenbord).

Hoe wordt iemand opgenomen in het doelgroeppregister?

1. Mensen die door een arbeidsbeperking niet het minimumloon kunnen verdienen, kunnen zelf of via de gemeente een beoordeling arbeidsvermogen aanvragen bij UWV. Krijgt diegene na beoordeling een positieve indicatie banenafpraak dan komt die persoon in het doelgroeppregister te staan. Tegen deze beoordeling arbeidsvermogen kan bezwaar gemaakt worden, niet tegen de opname in het doelgroeppregister. Deze persoon kan wel op zijn profiel op werk.nl aangeven dat hij niet herkenbaar wil zijn als iemand die valt onder de doelgroep van de banenafpraak.

Ook mensen die in het verleden praktijkonderwijs of voortgezet speciaal onderwijs hebben genoten, kunnen een aanvraag beoordeling arbeidsvermogen doen bij UWV. Zij worden dan direct zonder verdere beoordeling in het doelgroepregister geplaatst.

2. Een werknemer kan ook zonder beoordeling van UWV, via de Praktijkroute, in het doelgroepregister instromen. De gemeente laat dan op de werkplek van de werknemer een loonwaardebepaling uitvoeren. Als vervolgens wordt vastgesteld dat deze werknemer een loonwaarde heeft onder 100% WML, dan wordt hij opgenomen in het doelgroepregister.



Wat is de Praktijkroute?

Als een kandidaat uit de P-wet niet in het register staat, kan de zogeheten praktijkroute worden ingezet om alsnog in het register te komen. Dit kan als er sprake is van een arbeidsbeperking én als de kandidaat niet het WML kan verdienen.

De praktijkroute houdt in dat de medewerker twee maanden of langer (te bepalen door de gemeente) bij u gaat werken met behoud van uitkering (proefplaatsing). In die periode vindt meting van de loonwaarde plaats. Als blijkt dat deze minder dan 100 procent van het WML is, kan de kandidaat via de gemeente aanmelden voor het doelgroepregister, zonder beoordeling door UWV. Vervolgens kan er een dienstverband worden aangeboden met loonkostensubsidie op basis van de vastgestelde loonwaarde.

Wanneer wordt de registratie beëindigd?

- Zodra iemand duurzaam geen arbeidsvermogen meer heeft, overlijdt, de AOW-leeftijd bereikt of een positief advies beschut werk heeft. Vanaf dat moment telt hij niet meer mee voor de banenafspraken noch voor het quotum arbeidsbeperkten van de werkgever.
- Als iemand zich uitschrijft uit het doelgroepregister. De werkgever kan hier tegen bezwaar maken. Als de registratie is beëindigd, kan de werkgever misschien verschillende voordelen en regelingen niet meer gebruiken.

Wie kan het doelgroepregister gebruiken?

Zowel UWV, gemeenten en werkgevers kunnen in het doelgroepregister nakijken wie tot de doelgroep banenafpraak behoort. Om de privacy van mensen in het register te beschermen, kan alleen worden opgevraagd of iemand wel of niet in het register is opgenomen. Er wordt geen andere informatie gegeven. Burgers kunnen dit voor zichzelf opvragen via Mijn UWV op uwv.nl



Welke regelingen kunnen bij **de gemeente Nissewaard** aangevraagd worden?

Proefplaatsing

Bij een kandidaat uit het doelgroepregister is starten met een proefplaatsing (zonder arbeidsovereenkomst en met behoud van uitkering) een goede optie voor twee maanden. De aanvraag voor een proefplaatsing loopt bij de gemeentelijke regelingen via de gemeente. Bij een kandidaat op basis van een UWV-regeling loopt de aanvraag bij UWV.

Loonkostensubsidie (LKS)

Wanneer een werkgever een medewerker met een arbeidsbeperking in dienst neemt, kan er aanspraak gemaakt worden op loonkostensubsidie (LKS). De werkgever betaalt alleen voor iemands 'loonwaarde'. De loonwaarde is de daadwerkelijke arbeidsproductiviteit (uitgedrukt in een percentage) van het werk dat een medewerker kan verrichten.

In overleg met de werkgever wordt, bij indiensttreding, gedurende een halfjaar de LKS forfaitair (50/50) ingezet. De werkgever is niet verplicht hieraan mee te werken. In dit halfjaar vindt de loonwaardemeting na vier à vijf maanden plaats. De meting gebeurt mede op basis van informatie van de werkgever.

Hoe werkt het?

- Loonkostensubsidie is bedoeld voor werkgevers die iemand in dienst nemen die door een ziekte of handicap een arbeidsbeperking heeft. Het gaat om medewerkers die door hun arbeidsbeperking een lagere productiviteit hebben.
- De werkgever vraagt loonkostensubsidie aan voor een medewerker die minder dan het wettelijk minimumloon kan verdienen.
- Een loonwaarde-expert stelt op de werkplek de loonwaarde van de medewerker vast. Deze expert wordt door de gemeente aangewezen.
- De loonkostensubsidie vergoedt het verschil tussen loonwaarde en het minimumloon. Het is bedoeld voor medewerkers die onder de doelgroep van de banenafpraak vallen.
- De werkgever vraagt de loonkostensubsidie aan bij de gemeente waar de medewerker staat ingeschreven.
- Mocht het cao-loon hoger zijn dan het minimumloon, dan zijn de meerkosten voor rekening van de werkgever.
- Loonkostensubsidie kan nooit meer zijn dan 70% van het wettelijk minimumloon.



No-risk polis

Dekt het risico van ziekte af, inclusief doorrekening van de WIA in de premie. De polis is bij medewerkers uit de doelgroep banenafpraak blijvend geldig. De no-riskpolis dekt het risicovaste salaris, maar niet emolumenten als vakantiegeld en eindejaarsuitkering. Geef op het moment van ziekmelding aan dat de no-riskpolis geldt, binnen zes weken na ziek worden.

Jobcoaching

Dit kan een interne of externe jobcoach verzorgen. Bij een interne jobcoach verzorgt de werkgever zelf de begeleiding. De werkgever kan de kosten hiervan bij de gemeente declareren, mits de jobcoach gecertificeerd is. Bij een externe jobcoach verzorgt een erkende jobcoachorganisatie of de uitvoerende instantie de begeleiding. De jobcoach legt verantwoording af aan de gemeente. Invulling gebeurt in overleg, afhankelijk van de situatie.

Voorzieningen gebouw of werk- plek

Als het dienstverband minimaal zes maanden is, kunnen de kosten van noodzakelijke extra voorzieningen worden vergoed. Dit kan zijn:

- aanpassing van de werkplek;
- de aanschaf van hulpmiddelen;
- aanpassing van de inrichting van de werkgever.

Voorzieningen persoonlijk

Dit gaat om een meeneembare voorziening voor bijvoorbeeld doven, blinden of motorisch gehandicapten. De werknemer moet de vergoeding in principe zelf aanvragen, maar u kunt als werkgever ook contact opnemen.

Scholing

De gemeente kan scholing vergoeden om de kans op werk te vergroten. Ook de combinatie van leren en werken is mogelijk. Bijvoorbeeld een combinatie van opleiding met een stage of met een vak leren in de praktijk.



Welke regelingen kunnen bij **de Belastingdienst** aangevraagd worden?

Loonkosten-voordeel (LKV)

Medewerkers in WSW-dienstverband of in een beschutte werkomgeving via de gemeente komen niet in aanmerking voor LKV.

Dit loop via de Belastingdienst voor de duur van maximaal 3 jaar. De werkgever mag pas een beroep doen op LKV als er een doelgroepverklaring (dat de werknemer in het doelgroepregister staat) beschikt. Deze moet de werknemer zelf binnen drie maanden na indiensttreding of herplaatsing aanvragen bij zijn of haar uitkerende instantie (UWV of gemeente). De medewerker kan de werkgever ook machtigen zodat de werkgever dit kunt aanvragen.

Alle doelgroepverklaringen moeten bij UWV aangevraagd worden, behalve voor werknemers van 56 jaar en ouder met een gemeentelijke uitkering (bijstand, IOAW of IOAZ). Alleen in dat geval verstrekt de gemeente de doelgroepverklaring en stuurt een kopie aan het UWV. LKV is dan ook van toepassing. Bij herplaatsing van een arbeidsgehandicapte werknemer ontvangt de werkgever maximaal één jaar LKV.

Lage-inkomensvoordeel (LIV)

Sinds 1 januari 2017 kunnen werkgevers een vergoeding krijgen voor werknemers (van 18 t/m 20 jaar) met een laag inkomen. De Belastingdienst keert de vergoeding automatisch uit. Dit verlaagt de loonkosten van deze werknemers en stimuleert bedrijven om hen in dienst te houden of te nemen. Dit betekent concreet een gemiddeld uurloon van ten minste € 10,73 en niet meer dan € 13,43 (2022) of ten minste € 12,04 en niet meer dan € 15,06 (2023).

De hoogte van het lage-inkomensvoordeel kan oplopen tot maximaal €1.000 per werknemer per jaar. Hoeveel het voordeel precies is, hangt af van:

- Het aantal contracturen inclusief overuren van de werknemer (verloonde uren);*
- Het gemiddelde uurloon (jaarloon gedeeld door het aantal verloonde uren).*


Het Jeugd-LIV

Is een tegemoetkoming in de loonkosten voor werkgevers die jongere werknemers (van 18 tot 21 jaar) in dienst nemen en houden. Met het jeugd-LIV worden werkgevers gecompenseerd voor de verhoging van het minimum-jeugdloon. Het jeugd-LIV is ingegaan op 1 januari 2018.

**Zie regelhulp financieel CV voor berekening:
<https://regelhulpenvoorbedrijven.nl/financieelcv/>*

Wat gebeurt er als een werkgever recht heeft op zowel LKV als LIV?

Indien een werkgever voor een werknemer in aanmerking komt voor meerdere tegemoetkomingen uit de Wtl, bijvoorbeeld zowel het LKV als het LIV, dan wordt alleen het hoogste bedrag uitbetaald. Zijn de bedragen van het LKV en het LIV hetzelfde, dan wordt alleen het LKV uitbetaald. Een LKV en het jeugd-LIV kunnen wel samenlopen.



Welke regelingen kunnen bij **het UWV** aangevraagd worden?

- Proefplaatsing
- No-Risk polis
- Jobcoaching
- Voorzieningen gebouw of werkplek
- Voorzieningen persoonlijk
- Scholing
- Loondispensatie Wajong

Loondispensatie Wajong

Loondispensatie houdt in dat de werkgever salaris betaalt naar rato van de loonwaarde. UWV betaalt een aanvullende Wajonguitkering rechtstreeks aan de medewerker. De werkgever moet zelf de loonwaardemeting bij het UWV aanvragen.

De doorlooptijd tot de vaststelling van de loonwaarde en dispensatie kan acht weken zijn. Bij het aangaan van een proefplaatsing (doorgaans twee maanden) moet de werkgever meteen loonwaardemeting aanvragen.

Loondispensatie kan niet met terugwerkende kracht worden toegepast maar wordt toegekend per de eerste van de maand waarin de aanvraag is gedaan. Verdere terugwerkende kracht is niet mogelijk.

Hoofdvestiging

Laanweg 3
3208 LG Spijkenisse


Postadres

Postbus 232
3200 AE Spijkenisse

Openingstijden

Maandag t/m vrijdag
08.00 tot 16.30 uur

IBAN NL20BNGH0285014609
KvK 67166121
BTW NL856857701B01

 (0181) 692 555

 info@vpwerkt.nl

  *Voorne-Putten Werkt*

 www.vpwerkt.nl

VOORNE-PUTTEN
WERKT

