



Nieuwe Wet Banenafspraken biedt werkgevers substantiële financiële voordelen

Op 9 mei 2025 is de Wet Banenafspraken gepubliceerd in de Staatscourant. De wet is unaniem aangenomen door de Tweede Kamer en vervolgens op 22 april 2025 als hamerstuk goedgekeurd in de Eerste Kamer.

TEKST | Marjol Nikkels*

De wet treedt overigens nog niet direct in werking, want het kabinet moet bepalen wat de formele ingangsdatum van de regeling wordt. Alle werkgevers gaan dan een inclusiviteitsopslag betalen boven op de premie voor het Arbeidsongeschiktheidsfonds (Aof). Daar staat tegenover dat werkgevers financieel worden beloond wanneer zij mensen uit het doelgroepregister Banenafspraken in dienst hebben. Deze bonus is vormgegeven als een verhoogd loonkostenvoordeel (LKV) van € 5.000 per baan van gemiddeld 25,5 uur per week (naar rato bij minder uren). Werkgevers die meer mensen uit het doelgroepregister in dienst hebben dan op grond van de Banenafspraken vereist is, ontvangen zelfs een netto voordeel. In dat geval is de bonus namelijk hoger dan de inclusiviteitsopslag, waardoor per saldo sprake is van een lagere Aof-premie.



Marjol Nikkels is specialist sociale wetgeving bij Sensio Opleidingen.

Wat was ook alweer de Banenafspraken?

De Banenafspraken komt voort uit

het Sociaal Akkoord van 2013. Doel: 125.000 extra banen voor mensen die niet zelfstandig het wettelijk minimumloon kunnen verdienen. Verdeeld in 100.000 banen in de marktsector en 25.000 bij de overheid, te realiseren voor eind 2025. Hiervoor werd de Wet BQA (Banenafspraken en Quotum Arbeidsbeperkten) ingevoerd, met een boete van € 5.000 per niet-gerealiseerde baan. In de praktijk bleek deze quotumheffing onuitvoerbaar, mede door een ingewikkelde overheveling van quota. Daarvoor moest een inleenadministratie worden bijgehouden. Deze complexe administratie is met de nieuwe Wet Banenafspraken niet meer van toepassing. Vanwege de onuitvoerbaarheid is de quotumheffing opgeschort tot 2026. Eind 2025 staat er naar verwachting ongeveer 90.000 banen op de teller. De ambitie van 125.000 banen is daarmee niet gehaald. De nieuwe wet moet zorgen voor een vereenvoudiging én stimulans: minder administratieve rompslomp, meer financiële prikkels.

Wie vallen onder het doelgroepregister?

Het doelgroepregister is een landelijk register waarin personen zijn opgenomen die behoren tot de doelgroep van de Banenafspraken. Het register wordt beheerd door het UWV en bevat gegevens van mensen met een structurele arbeidsbeperking die niet in staat zijn het wettelijk minimumloon zelfstandig te verdienen.

In het register staan onder andere:

- Personen met een arbeidsbeperking via de Participatiewet
- (Ex-)Wajong'ers en ex-WSW'ers
- Personen met een beschut werkindicatie
- Jonggehandicapten met arbeidsvermogen
- Leerlingen uit het praktijkonderwijs (praktijkroute)

Werkgevers kunnen met toestemming van de sollicitant nagaan (via BSN) of iemand in het register staat. Dit is relevant voor toegang tot regelingen zoals loonkostensubsidie, de onbeperkte no-riskpolis en het loonkostenvoordeel (LKV).

Inclusief ondernemen wordt beloond

Wijzigingen in het loonkosten-voordeel

De wijziging van de Wet tegemoetkoming loondomein (WTL) gaat in op 1 januari 2026 en regelt dat het loonkostenvoordeel van € 2.000 onbeperkt wordt qua duur. Op dit moment geldt het loonkostenvoordeel alleen tijdens de eerste drie jaar van het dienstverband.

Daarnaast geldt dat de doelgroepverklaring niet langer vereist is om in aanmerking te komen voor het Loonkostenvoordeel Banenafspraken (LKV). Deze verplichting om de verklaring bij de salarisadministratie op te nemen, wordt per 2026 afgeschaft.

Het huidige bedrag van € 2.000 wordt te zijner tijd opgehoogd naar € 7.000, tenminste als de Wet Banenafspraken formeel wordt ingevoerd. Voor het maximale bedrag dient wel sprake te zijn van een baan van ten minste 25,5 uur per week.



Ook bij een griepje is er recht op het Ziektewet-vangnet van UWV.

De no-riskpolis – onbeperkt qua duur

Zoals bekend geldt voor personen uit het doelgroepregister Banenafspraken nu al de no-riskpolis voor onbepaalde tijd, ook bij langdurig dienstverband. De werkgever loopt daardoor geen financieel risico bij ziekte of instroom in de WGA. Bij ziekte kan de werkgever een Ziektewet vangnetuitkering aanvragen bij UWV gedurende maximaal 104 weken. De oorzaak van de ziekte is niet van belang, dus ook bij een griepje is er recht op het Ziektewet-vangnet van UWV. En is er sprake van langdurige arbeidsongeschiktheid waardoor de werknemer vanuit de Ziektewet doorstroomt in de regeling WGA (Werkhervatting Gedeeltelijk Arbeidsgeschikten) komt, dan wordt deze rekening ook niet bij de werkgever neergelegd.

Loonkostensubsidie

Personen uit het doelgroepregister Banenafspraken komen daarnaast in aanmerking voor loonkostensubsidie.

Bonus versus opslag

De inclusiviteitsopslag wordt pas geactiveerd bij landelijke onderprestatie en geldt dan voor alle werkgevers. Maar wie wél voldoende banen realiseert, krijgt een bonus van gelijke waarde. Wie boven de norm presteert, ontvangt zelfs een netto voordeel. Een greep uit de scenario's:

- Onder de norm → Alleen opslag → netto nadeel
- Op de norm → Bonus = opslag → saldo nul

- Boven de norm → Bonus → opslag → netto voordeel

Strategisch advies

Er liggen hier duidelijke advieskansen voor de arbeidsdeskundige:

- ✓ Check werkprocessen op doelgroepgeschikte functies
- ✓ Activeer jobcoaching tijdig.
- ✓ Start met een proefplaatsing en regel een loonwaardemeting
- ✓ Informeer over risicobeperking