

**Besluit van [datum],
houdende regels voor experimenten met het verstrekken van subsidies voor generieke
werkgeversvoorzieningen (Besluit experimentele subsidie generieke
werkgeversvoorzieningen)**

Wij Willem-Alexander, bij de gratie Gods, Koning der Nederlanden, Prins van Oranje-Nassau, enz.
enz. enz.

Op de voordracht van Onze Staatssecretaris van Sociale Zaken en Werkgelegenheid van [datum],
nr. ...;

Gelet op artikel 82a van de Wet structuur uitvoeringsorganisatie werk en inkomen en artikel 36,
vijfde lid, van de Wet werk en inkomen naar arbeidsvermogen;

De Afdeling advisering van de Raad van State gehoord (advies van [datum], nr. ...);

Gezien het nader rapport van de Staatssecretaris van Sociale Zaken en Werkgelegenheid van
[datum], nr. ...;

Hebben goedgevonden en verstaan:

Paragraaf 1 Algemene bepalingen

Artikel 1. Begripsbepalingen

In dit besluit en de daarop berustende bepalingen wordt verstaan onder:

- generieke werkgeversvoorziening: werkplekaanpassing die een werkgever in staat stelt
werkprocessen toegankelijk te maken voor meerdere of opeenvolgende personen met een
structurele functionele beperking;
- Onze Minister: Onze Minister van Sociale Zaken en Werkgelegenheid;
- wet: Wet structuur uitvoeringsorganisatie werk en inkomen.

Artikel 2. Doel van de subsidie

Het Uitvoeringsinstituut werknemersverzekeringen verstrekt, in zoverre in afwijking van artikel 36
van de Wet werk en inkomen naar arbeidsvermogen en artikel 2, eerste lid, onderdeel b, artikel 9
en artikel 11 van het Reïntegratiebesluit, op aanvraag van de werkgever een eenmalige subsidie:

- a. voor het realiseren van een generieke werkgeversvoorziening, ongeacht of de voorziening
naar de aard der zaak duurzaam is verenigd met het bedrijf;
- b. alvorens de werkgever een dienstbetrekking is aangegaan met een persoon met een
structurele functionele beperking die voor het verrichten van werkzaamheden is aangewezen op
de betreffende generieke werkgeversvoorziening; en
- c. waarbij onder persoon met een structurele functionele beperking mede wordt verstaan:
 - 1°. een arbeidsbeperkte als bedoeld in artikel 38b, eerste lid, van de Wet financiering sociale
verzekeringen;
 - 2°. een persoon als bedoeld in artikel 7, eerste lid, onderdeel a, sub 2°, van de Participatiewet;
 - 3°. een persoon als bedoeld in artikel 10b, eerste lid, van de Participatiewet, van wie het
college van burgemeester en wethouders heeft vastgesteld dat deze uitsluitend in een
beschutte omgeving onder aangepaste omstandigheden mogelijkheden tot arbeidsparticipatie
heeft; of
 - 4°. een persoon als bedoeld in artikel 10c, eerste lid, van de Participatiewet, die van wie het
college van burgemeester en wethouders heeft vastgesteld dat deze behoort tot de doelgroep
loonkostensubsidie.

Paragraaf 2 Toegang tot de subsidie

Artikel 3. De aanvraag

1. Een werkgever kan bij het Uitvoeringsinstituut werknemersverzekeringen een aanvraag doen
voor een subsidie ten behoeve het realiseren van een generieke werkgeversvoorziening.
2. De aanvraag wordt gedaan door middel van een door het Uitvoeringsinstituut
werknemersverzekeringen beschikbaar gesteld formulier.
3. Bij de aanvraag wordt ten minste beschreven:
 - a. de generieke werkgeversvoorziening;
 - b. op welke structurele functionele beperking de generieke werkgeversvoorziening
betrekking heeft;

- c. hoeveel personen met een structurele functionele beperking bij de werkgever voor het verrichten van werkzaamheden gebruik kunnen maken van de generieke werkgeversvoorziening;
 - d. de termijn waarin de generieke werkgeversvoorziening wordt gerealiseerd.
4. Bij de aanvraag wordt een offerte voor de desbetreffende generieke werkgeversvoorziening overlegd waaruit de kosten voor het realiseren van de generieke werkgeversvoorziening blijken.

Artikel 4. Subsidiabele kosten

Onverminderd artikel 2, eerste lid, onderdeel a, van het Reïntegratiebesluit, zijn de kosten die voor subsidie in aanmerking komen, de kosten die rechtstreeks zijn bedoeld voor het realiseren van een generieke werkgeversvoorziening, en die niet zouden worden gemaakt indien een dienstbetrekking wordt aangegaan met een of meerdere personen zonder een structurele functionele beperking.

Paragraaf 3 Toekenning van de subsidie

Artikel 5. Tijdvak, subsidieplafond en omvang subsidie

1. Voor subsidies op grond van dit besluit is van 1 juli 2021 tot en met 31 december 2021 € 6.000.000, - beschikbaar en voor het kalenderjaar 2022 € 12.000.000, - beschikbaar.
2. De helft van het beschikbare bedrag, genoemd in het eerste lid, is als deelplafond uitsluitend beschikbaar voor een aanvrager, niet zijnde een overheidswerkgever, bedoeld in artikel 1, onderdeel i, van de Werkloosheidswet. Het resterend bedrag is als deelplafond beschikbaar voor een aanvraag van iedere werkgever.
3. Een subsidie bedraagt per aanvraag ten hoogste € 1.000.000,-.
4. De minister stelt een tijdvak, een subsidieplafond, met inbegrip van een eventueel deelplafond, en een maximumbedrag per aanvraag vast voor de verstrekking van subsidies na het kalenderjaar 2022.

Artikel 6. Verdeling van de subsidie

1. Het Uitvoeringsinstituut werknemersverzekeringen verdeelt de beschikbare bedragen op volgorde van binnenkomst van volledige aanvragen.
2. Aanvragen die op dezelfde dag binnenkomen, worden geacht tegelijkertijd te zijn ontvangen. Tussen deze aanvragen wordt geloot, indien het subsidieplafond wordt overschreden bij de toekenning van subsidie voor deze aanvragen.

Artikel 7. Weigeringsgronden

Onverminderd artikel 4:35, tweede en derde lid, van de Algemene wet bestuursrecht, wordt de subsidieverstrekking geweigerd indien:

- a. de aanvrager reeds subsidie op grond van dit besluit heeft ontvangen;
- b. de aanvraag ziet op niet-subsidiabele kosten;
- c. de aanvraag ziet op kosten waarvoor een subsidie of voorziening op grond van een andere wettelijke regeling is of kan worden verstrekt, met uitzondering van een meeneembare voorziening als bedoeld in artikel 35, tweede lid, onderdeel c, van de Wet werk en inkomen uit arbeid voor zover deze voorziening door de werkgever wordt aangevraagd voor de benutting ervan door meerdere personen met een structurele functionele beperking;
- d. de generieke werkgeversvoorziening reeds gerealiseerd is;
- e. de aanvrager de generieke werkgeversvoorziening, blijkens een reeds gedane betaling hiervoor, ook zou hebben gerealiseerd zonder het verkrijgen van een subsidie;
- f. niet aannemelijk is dat een persoon met een structurele functionele beperking voor het verrichten van werkzaamheden aangewezen is op de betreffende generieke werkgeversvoorziening;
- g. het niet aannemelijk is dat de generieke werkgeversvoorziening zal worden benut door het aantal personen, bedoeld in artikel 3, derde lid, onderdeel c;
- h. niet aannemelijk is dat de generieke werkgeversvoorziening zal worden benut door personen die Nederlander zijn of rechtmatig verblijf hebben op grond van artikel 8 van de Vreemdelingenwet 2000;
- i. de kosten voor het realiseren van de generieke werkgeversvoorziening, ook indien wordt uitgegaan van de goedkoopste adequate voorziening of na aftrek van inbreng van eigen middelen, niet evenredig zijn tot de beoogde benutting ervan door het aantal personen, bedoeld in artikel 3, derde lid, onderdeel c;
- j. de aanvraag is gedaan buiten de tijdvakken, genoemd in artikel 5, eerste lid, of vastgesteld op grond van artikel 5, vierde lid; of

- k. de aanvraag ziet op kosten die worden gemaakt op grond van de artikelen 3, eerste lid, onderdeel c, en 4 van de Arbeidsomstandighedenwet.

Artikel 8. Subsidievaststelling

Onverminderd artikel 2, vierde lid, en artikel 10 van het Reïntegratiebesluit, stelt het Uitvoeringsinstituut werknemersverzekeringen de subsidie vast op het bedrag dat noodzakelijk is voor het dekken van de kosten, die op grond van artikel 4 voor subsidie in aanmerking komen.

Paragraaf 4 Gebruik van de subsidie

Artikel 9. Subsidieverplichtingen

1. Bij de subsidieverstrekking legt het Uitvoeringsinstituut werknemersverzekeringen de ontvanger de verplichting op om de generieke werkgeversvoorziening te realiseren binnen de termijn, bedoeld in artikel 3, derde lid, onderdeel d.
2. Het Uitvoeringsinstituut werknemersverzekeringen legt de ontvanger voorts de verplichting op om gedurende drie kalenderjaren:
 - a. inspanningen te verrichten om een dienstbetrekking aan te gaan en te houden met het aantal personen, bedoeld in artikel 3, derde lid, onderdeel c;
 - b. het Uitvoeringsinstituut werknemersverzekeringen onverwijld te informeren:
 - i. op het moment dat de generieke werkgeversvoorziening is gerealiseerd;
 - ii. als een dienstbetrekking als bedoeld in het tweede lid, onderdeel a, wordt aangegaan of beëindigd;
 - iii. over alle aspecten met betrekking tot de bedrijfsvoering die effect hebben op de mate van benutting van de generieke werkgeversvoorziening;
 - c. aan het Uitvoeringsinstituut werknemersverzekeringen de gevraagde inlichtingen te verstrekken over de inzet van de subsidie;
 - d. medewerking te verlenen aan het Uitvoeringsinstituut werknemersverzekeringen bij het onderzoeken hoe de generieke werkgeversvoorziening kan worden ingezet wanneer een dienstbetrekking met een persoon met een structurele functionele beperking wordt beëindigd; en
 - e. medewerking te verlenen aan bedrijfsbezoeken door Uitvoeringsinstituut werknemersverzekeringen ten behoeve van monitoring van het gebruik van de generieke werkgeversvoorziening.
3. De dienstbetrekking, bedoeld in het tweede lid, onderdeel a, die de subsidieontvanger na de subsidievaststelling aangaat met een persoon met een structurele functionele beperking is een dienstbetrekking:
 - a. met een arbeidsduur van minimaal zes maanden en een arbeidsomvang van minimaal acht uur per week;
 - b. die geen dienstbetrekking als bedoeld in artikel 2 van de Wet sociale werkvoorziening is;
 - c. die geen proeftijd heeft; en
 - d. waarbij het loon voor de arbeidsomvang, bedoeld in onderdeel a, minimaal het minimumloon voor die arbeidsomvang bedraagt. Loondispensatie, loonsuppletie of loonkostensubsidie worden daarbij niet meegerekend.
4. Het minimumloon, bedoeld in het derde lid, onderdeel d, is het minimumloon, bedoeld in artikel 8, eerste lid, van de Wet minimumloon en minimumvakantiebijslag of, indien het een werknemer jonger dan 21 jaar betreft, het voor zijn leeftijd geldende minimumloon, bedoeld in artikel 7, derde lid, en artikel 8, derde lid, van laatstgenoemde wet, beide vermeerderd met de daarover berekende vakantietoeslag, bedoeld in artikel 15 van die wet.
5. Het informeren, bedoeld onder het tweede lid, onderdeel b, sub ii, geschiedt door de gegevens, bedoeld in artikel 9, onderdelen b tot en met e, van het Reïntegratiebesluit, te verstrekken aan het Uitvoeringsinstituut werknemersverzekeringen.

Paragraaf 5 Controle en verantwoording

Artikel 10. Wijziging en intrekking subsidievaststelling

1. Onverminderd artikel 4:49, eerste lid, van de Algemene wet bestuursrecht, wijzigt het Uitvoeringsinstituut werknemersverzekeringen de subsidievaststelling:
 - a. door het vastgestelde bedrag met twee derde te verlagen indien de ontvanger van de subsidie na een jaar na de subsidievaststelling niet heeft voldaan aan de verplichting, bedoeld in artikel 9, tweede lid, onderdeel a; en
 - b. door het oorspronkelijk vastgestelde bedrag met een derde te verlagen indien de ontvanger van de subsidie na twee jaren niet heeft voldaan aan de verplichting, bedoeld in artikel 9, tweede lid, onderdeel a.

2. Het Uitvoeringsinstituut werknemersverzekeringen trekt de subsidievaststelling volledig in, indien de ontvanger van de subsidie niet heeft voldaan aan de verplichtingen, genoemd in artikel 9.
3. De subsidievaststelling wordt niet gewijzigd of ingetrokken indien de aanvrager aantoont alle redelijkerwijs te verwachten inspanningen te hebben verricht om te voldoen aan de verplichtingen, genoemd in artikel 9.

Paragraaf 6 Slotbepalingen

Artikel 11. Evaluatie

Onze Minister zendt uiterlijk 1 juli 2026 een verslag over de doeltreffendheid van het experiment in de praktijk aan de Staten-Generaal, alsmede een standpunt inzake de voortzetting van de inhoud van dit besluit anders dan als experiment.

Artikel 12. Inwerkingtreding en verval

Dit besluit treedt in werking met ingang met ingang van 1 juli 2021.

Artikel 13. Citeertitel

Dit besluit wordt aangehaald als: Besluit experimentele subsidie generieke werkgeversvoorzieningen.

Lasten en bevelen dat dit besluit met de daarbij behorende nota van toelichting in het Staatsblad zal worden geplaatst.

[Plaats en datum bekrachtiging]

De Staatssecretaris van Sociale Zaken en Werkgelegenheid,

...

Uitgegeven de [datum]
De Minister van Justitie

NOTA VAN TOELICHTING

Algemeen

1. Inleiding

Nederland heeft zich gecommitteerd aan de implementatie van het Verdrag inzake de rechten van personen met een handicap¹ (hierna: VN-verdrag). Het doel van het VN-verdrag is bevorderen dat mensen met een beperking 'op gelijke voet met anderen' kunnen deelnemen aan de maatschappij. Omdat werk een essentieel onderdeel is van maatschappelijke participatie heeft het kabinet de ambitie om concrete stappen te zetten richting een inclusieve arbeidsmarkt. Met de brief van 20 november 2018 heeft het kabinet het Breed Offensief² gepresenteerd om de arbeidsmarktkansen voor mensen met een arbeidsbeperking te vergroten. Dit is nodig omdat nog steeds ongeveer de helft van de mensen met een beperking aan de kant staan.

Het kabinet is van mening dat de sleutel tot meer inclusiviteit op de werkvloer ligt bij werkgevers en werknemers. De beleidsinzet is daarom om ondersteuning te bieden aan werkgevers en hun werknemers bij het vormgeven van werkplekken waar inclusiviteit de norm is. De systematiek van voorzieningen, zoals verstrekt door het Uitvoeringsinstituut werknemersverzekeringen (hierna: UWV), gaat uit van het individuele dienstverband tussen werkgever en werknemer. Het kabinet wil de inzet van werkvoorzieningen verbreden naar voorzieningen die ook de werkplek zelf inclusief maken.

In de Kamerbrief van 12 december 2019³ is de beleidsinzet in dit kader toegelicht waarbij in de pilot Generieke Werkgeversvoorzieningen zal worden geëxperimenteerd met stapsgewijs loslaten van het individuele dienstverband als voorwaarde voor een werkvoorziening. De kerngedachte is dat een werkgever bij het UWV een aanvraag voor een werkplekaanpassing moet kunnen doen vanuit de intentie om daarmee meerdere of opeenvolgende werknemers met een vergelijkbare beperking in dienst te nemen. De schaalvergroting die mogelijk wordt met deze verruimde toepassing van voorzieningen geeft UWV en werkgevers meer ruimte voor technologische innovaties in het belang van een inclusieve werkvloer.

Het kabinet wenst met dit besluit de mogelijkheden voor ondersteuning van werkgevers met een generieke werkgeversvoorziening te verruimen. Hiertoe wordt experimenteertruimte geboden op de grenzen van het wettelijk kader voor verstrekking van voorzieningen door UWV. Het doel is te komen tot een meer generieke vorm van voorzieningen die bijdraagt aan de realisatie van een meer inclusieve werkplek. De doelstelling van het kabinet is dat niet de uitkeringsgrond of type voorziening, maar de beperking en hiervoor noodzakelijke aanpassing van de werkplek en het werkproces, voorop komt te staan. De uitvoering van dit besluit ligt bij het UWV.

2. Doel van het besluit

Werkgevers kunnen bij UWV een subsidie aanvragen voor de kosten voor voorzieningen bedoeld om een werknemer met een structurele functionele beperking in dienst te nemen en te houden. De uitvoering door UWV kent een wettelijk kader in artikel 36 van de Wet werk en inkomen naar arbeidsvermogen (hierna: Wet WIA) en het Reïntegratiebesluit. Hieruit volgt dat de bevoegdheid van UWV is beperkt op drie punten die het kabinet zoals toegelicht in de Kamerbrief van 12 december 2019, beperkend acht voor een effectieve benutting van het instrument generieke werkgeversvoorziening. Ten eerste moet de werknemer reeds in beeld zijn op moment van toekenning van de voorziening aan de werkgever. Dit beperkt het generieke karakter van de voorziening waarbij niet het dienstverband maar de werkplek voorop staat. Ten tweede kan UWV geen subsidie verlenen voor een voorziening bedoeld voor een werknemer waarvoor het college van Burgemeester en Wethouders (hierna: B&W) onmiddellijk voorafgaand aan de dienstbetrekking verantwoordelijk was vanuit de Participatiewet. Dit beperkt het generieke karakter waarbij niet de uitkeringsgrond maar de ondersteuning gericht op de beperking, voorop staat. Ten derde is voor een werkgever niet mogelijk om subsidie voor werkplekaanpassingen te verkrijgen als de voorziening ook kwalificeert als meeneembare voorziening. Dit beperkt het maatwerk nodig om te komen tot de noodzakelijke aanpassing op de werkplek.

Met dit besluit wordt op basis van artikel 82a van de Wet structuur uitvoeringsorganisatie werk en inkomen (hierna: Wet SUWI) geëxperimenteerd met het loslaten van voornoemde beperkingen.

¹ New York, 13 december 2006 (*Trb.* 2007, 169 en *Trb.* 2014, 113).

² *Kamerstukken II* 2018/19, 34352, nr. 138.

³ *Kamerstukken II* 2019/20, 34352, nr. 190.

Het besluit sluit aan op de eerste fase van de pilot Generieke werkgeversvoorzieningen die loopt van 1 maart 2020 tot 31 juni 2021. Voor de tweede fase met looptijd 1 juli 2021 tot 31 december 2022 gelden met dit besluit de volgende verruiming.

Ten eerste hoeft de werkgever niet langer de persoon of personen met een structurele functionele beperking op te geven bij de subsidieaanvraag. Wel moet bij de aanvraag duidelijk worden gemaakt welke werkplekaanpassingen worden beoogd, gelet op voor welke beperking deze aanpassingen worden gedaan en hoeveel personen met een structurele functionele beperking de voorziening kunnen benutten voor het verrichten van werkzaamheden. Een dergelijke generieke manier van verstrekking van voorzieningen vraagt een uitvoering door het UWV die, meer dan nu, los staat van de individuele werknemer. De werkgever informeert het UWV over de personen die werkzaam zijn vanaf het moment van realisatie. Deze werkwijze biedt meer ruimte aan de werkgever om zich te richten op innovatie van de werkplek en werkproces.

Ten tweede wordt de beperking tot de doelgroep werknemersregelingen losgelaten. Het UWV verstrekt thans uitsluitend op basis van mensen met een structureel functionele beperking vanuit de wetten WIA en Wajong. Met de verruiming wordt gebruik van de voorziening ook mogelijk voor mensen uit de gemeentelijke doelgroep. Hierbij heeft het kabinet in overweging genomen dat de Participatiewet als doel heeft om meer mensen te laten deelnemen aan het arbeidsproces, en in het bijzonder mensen met een beperking in regulier werk. De werkgever kan hiermee de werkgeversvoorziening ook inzetten voor het in dienst nemen en houden van personen met een structurele functionele beperking, ook indien het college van Burgemeester en Wethouders onmiddellijk voorafgaand aan de dienstbetrekking verantwoordelijk was voor hun ondersteuning. Voor dit doel omvat dit besluit de personen die onder de banenafpraak vallen, behoren tot de doelgroep loonkostensubsidie of beschut werk (hierna gezamenlijk: doelgroep van de Participatiewet).

Ten derde wordt het mogelijk voor een werkgever om een subsidieaanvraag te kunnen doen voor werkplekaanpassingen die bestaan uit voorzieningen die tevens kwalificeren als meeneembare voorziening. De weigeringsgrond van de meeneembare (werknemers)voorziening komt hiertoe te vervallen. Leidend principe voor de werkgeversvoorziening is de toepassing op de werkplek en de verbondenheid met het bedrijf. Zo wordt bijvoorbeeld mogelijk om brailleleesregels vergoed te krijgen voor een werkgever die ruimte maakt in het werkproces voor mensen met een visuele beperking.

3. Verplichtingen en ondersteuning werkgever

Het kabinet heeft oog voor de balans tussen baten en inspanningen bij de werkgever, en voor het belang van ondersteuning door UWV hierbij. De aanvraag voor een generieke werkgeversvoorziening wordt op basis van vrijwilligheid gedaan door een werkgever. Het besluit voorziet in regels voor het aanvragen en verstrekken van subsidie door het UWV aan werkgevers die generieke werkgeversvoorzieningen willen realiseren. Wat betreft de voorwaarden voor werkgevers en de uitvoering door UWV is aangesloten bij het bestaande protocol UWV voor de eerste fase van de pilot Generieke Werkgeversvoorziening (Protocol Voorzieningen UWV 2020).

Aan de subsidie is een inzet van de deelnemende werkgever gekoppeld voor inclusieve werkgelegenheid. Met verkrijgen van de subsidie neemt de werkgever de verplichting op zich om de generieke werkgeversvoorziening te realiseren binnen de termijn die bij de aanvraag is vermeld. De werkgever verplicht zich vervolgens om gedurende drie jaar werkgelegenheid te bieden op de aangepaste werkplek. Het gaat hierbij om een inspanningsverplichting.

Het besluit stelt minimale vereisten aan de duur en de verdiensten van dienstverband(en) die verband houden met de voorziening. Dit draagt bij aan de duurzaamheid van de geboden werkgelegenheid, ook bij gebruik van inleenconstructies die bij deze doelgroep relatief veel voorkomen. De werkgever heeft de plicht om UWV te informeren over veranderingen in het gebruik van de voorziening en om medewerking aan werkbezoeken. Deze verplichtingen beogen bij te dragen de effectieve benutting van de generieke werkgeversvoorziening.

UWV zal de werkgever ondersteunen bij zijn inspanning voor effectieve bezetting van de aangepaste werkplek. Het kabinet acht de matching tussen werkgever en werkzoekende met een beperking van essentieel belang, temeer omdat de gemeentelijke doelgroep met dit besluit is toegevoegd. De informatieplicht van de werkgever en de reguliere arbeidsbemiddeling van UWV staan hierbij centraal. Bij vrijkomen van een arbeidsplaats kan een werkgever een vacature melden met het Werkgeversservicepunt (hierna: WSP) in zijn arbeidsmarktregio voor ondersteuning bij het matchproces. In het kader van de wet SUWI werken UWV en gemeenten met elkaar samen bij de dienstverlening aan werkgevers. Met de recente wijziging van het Besluit en de Regeling SUWI, biedt het WSP per 1 januari 2021 één gezamenlijk aanspreekpunt van UWV en gemeenten voor de werkgever in de regio. Ook bieden UWV en gemeenten een basispakket publieke

werkgeversdienstverlening zoals het voordragen van passende kandidaten en advies over instrumenten en voorzieningen.

De gegevensuitwisseling tussen UWV, gemeente en werkgevers gaat uit van reeds beschikbare mogelijkheden. De grondslag voor het verstrekken van persoonsgegevens van de werknemer door de werkgever blijft het Reïntegratiebesluit, waarbij in dit besluit wordt afgeweken van het moment van gegevensverstrekking. Deze persoonsgegevens worden niet verstrekt bij de subsidieaanvraag, maar bij het aangaan of beëindigen van de dienstbetrekking. De gegevensuitwisseling strekt bovendien minder ver. In het kader van privacybescherming wordt afgezien van de in het Reïntegratiebesluit bestaande eis om als werkgever gegevens te verstrekken over de structurele functionele beperking van de werknemer. Het UWV kan uitgaan van de reeds bekende gegevens hierover.

4. Experimenteerruimte

Dit besluit heeft artikel 82a van de Wet SUWI en artikel 36, vijfde lid, van de Wet WIA als grondslag.

Artikel 82a van de Wet SUWI maakt het mogelijk om in een algemene maatregel van bestuur af te wijken van het bepaalde bij of krachtens paragraaf 4.2 van de Wet WIA. Daaronder valt artikel 36 van de Wet WIA, dat de grondslag vormt voor de huidige generieke werkgeversvoorzieningen. In de algemene maatregel van bestuur kunnen onder meer regels worden opgenomen met betrekking tot de inzet van een subsidie voor de generieke werkgeversvoorziening als re-integratie instrument, de financiering ervan en het verstrekken van inlichtingen over de resultaten van het experiment. Voor dit besluit geldt een voorhangprocedure.

De bepalingen die niet afwijken van het bepaalde bij of krachtens artikel 36 van de Wet WIA kennen het vijfde lid van dat artikel als grondslag.

5. Nadere bepalingen

In het besluit zijn nadere regels gesteld voor de procedure van de aanvraag. Het UWV stelt de subsidie vast dat bestaat uit het bedrag dat noodzakelijk is om de meerkosten te dekken voor een werkgeverssubsidie, die niet zouden zijn gemaakt bij het in dienst nemen van een persoon zonder arbeidsbeperking. Voor de beoordeling en berekening van de kosten wordt aangesloten bij de huidige wettelijke kaders. UWV beoordeelt of de meerkosten zich verhouden tot de bijdrage die de subsidie wordt geleverd aan het doel van inclusieve werkgelegenheid.

Bij de uitvoering van de feitelijke subsidieverstrekking is aangesloten bij de staande praktijk van het UWV. Dit betekent dat de subsidie direct wordt verstrekt met de mogelijkheid voor terugvordering als de werkgever zich onvoldoende inspanst. Dit besluit stelt nadere regels aan de terugvordering op basis van evenredigheid ten aanzien van de periode waarin de werkgever zich niet heeft gehouden aan gestelde voorwaarden.

De pilot generieke werkgeversvoorziening is toegankelijk voor alle reguliere werkgevers in markt- en overheidssector. De focus van de pilot ligt op ondersteuning van marktwerkgevers bij het bieden van inclusieve werkgelegenheid, zoals toegelicht in de Kamerbrief van 12 december 2019. Om dit te borgen is in het besluit geregeld dat minimaal de helft van het subsidieplafond blijft voorbehouden aan marktwerkgevers.

6. Evaluatie

Aan deze experimenteerwetgeving is een evaluatie verbonden. Het doel van evaluatie is een beeld te krijgen hoe het experiment in de praktijk is verlopen, wat de resultaten zijn geweest en of het doel van het experiment is behaald. Dit biedt een onderbouwing ten behoeve van besluitvorming over de eventuele voortzetting van een structurele generieke faciliteit. De ervaringen van werkgevers en werknemers in de eerste en de tweede fase van de pilot zullen hiervoor worden benut. De uitkomsten leveren onderbouwing voor besluitvorming over structureel inregelen van een generieke voorziening in een wet in formele zin. De evaluatie wordt gedaan aan de hand van onderzoeksvragen over de behoeften van werkgevers, de realisatie van de generieke voorziening, en de effecten voor werkgever en werknemer gedurende de drie jaar van het creëren van inclusieve werkgelegenheid.

7. Looptijd

De looptijd van het experiment is het totaal van de aanvraagperiode van de tweede fase en de aansluitende periode van drie jaar duurzame werkgelegenheid. Gelet op de uiterste aanvraagperiode tot 31 december 2022 en hieraan gekoppelde periode van drie jaar, is de gehele

looptijd van het experiment van 1 juli 2021 tot 31 december 2025. De resultaten van de eindevaluatie worden uiterlijk op 1 juli 2026 aan de Staten-Generaal gestuurd.

Er is voorzien in een mogelijkheid om subsidies te verstrekken na het kalenderjaar 2022. Hiermee kan worden geanticipeerd om het structureel inregelen van het experimentele besluit in een wettelijke regeling. De Minister van SZW stelt voor subsidieverstrekking na het kalenderjaar de tijdvakken, subsidie(deel)plafonds en maximumbedragen per aanvraag vast. Wanneer wordt afgezien van het verstrekken van subsidies na het kalenderjaar 2022, kan het subsidieplafond op nihil worden gezet.

8. Relatie met hoger recht

De afwijking van artikel 36 van de Wet WIA, en het krachtens deze bepalingen bepaalde in het Reïntegratiebesluit, heeft betrekking op de type voorzieningen, het moment van de subsidieaanvraag en de doelgroep van personen met een structurele functionele beperking. Daarvoor relevante bepalingen over de subsidiabele kosten en de subsidieverplichtingen wijken daarmee ook af van de voornoemde wettelijke grondslagen.

Op grond van artikel 8a, tweede lid, onderdeel a, van de Participatiewet kunnen ook voorzieningen voor werkgevers worden geregeld. De mogelijkheden van artikel 36 van de Wet WIA en artikel 8a, tweede lid, onderdeel a, van de Participatiewet blijven bestaan. Deze artikelen buiten dit Besluit zijn relevant voor het geval dat een concrete werknemer reeds bekend is bij de werkgever.

De subsidie is verenigbaar met Europees recht. Er zijn geen beperkingen ten aanzien van de onderneming die de generieke werkgeversvoorziening bij de aanvrager feitelijk realiseert. Ook is de vestigingsplaats van de werkgever niet beperkt. Wel wordt de subsidieverstrekking geweigerd indien niet aannemelijk is dat de generieke werkgeversvoorziening zal worden benut door personen die geen Nederlander zijn of rechtmatig verblijf hebben. Hierbij wordt aangesloten bij de beperking van rechthebbenden in artikel 69 van de Wet WIA, artikel 2:11 van de Wajong en artikel 11 van de Participatiewet. Bovendien is er geen sprake van Europese staatssteun. De subsidie staat open voor alle werkgevers en er is geen beleidsvrijheid bij het verdelen en toekennen van de subsidies. Ook bij de lagere vaststelling of intrekking is er geen sprake van beleidsvrijheid. Er is daarom geen sprake van een selectieve bevoordeling van ondernemingen in de zin van artikel 107, eerste lid, van de VWEU.

6. Uitvoerbaarheids- en handhaafbaarheidstoets

PM Toets UWV
PM Toets gemeenten

7. Financiering

In totaal wordt een subsidieplafond gesteld van 6 miljoen euro in 2021 en 12 miljoen euro in 2022. Deze middelen worden vrijgemaakt binnen de SZW begroting.

8. Consultatie en reacties

PM Toetsen (AP, ATR, Inspectie, VNG)
PM LCR (brief)
PM VNO en AAVN (Regiegroep)

9. Administratieve lasten en uitvoeringslasten

De subsidie aan de werkgever ten behoeve van een inclusieve werkplek gaat gepaard met inspanningen van diens kant. De werkgever zal de informatie dienen te verstrekken die nodig is om vast te stellen dat de voorziening wordt gebruikt zoals beoogd voor het doel van inclusieve werkgelegenheid. Hieruit vloeien administratieve lasten voort uit de aanvraag met offerte voor de generieke werkgeversvoorziening, en de rapportage- en informatieplicht van melding bij wijziging van het gebruik van de voorziening. De werkgever zal ook de mogelijkheid moeten geven voor aangekondigde bedrijfsbezoeken van het UWV van de werkvloer. Het kabinet acht de administratieve en uitvoeringslasten in verhouding met het vrijwillige karakter, de baten van de werkgever (de subsidie) en het maatschappelijke doel van dit experiment.

PM ATR Toets

Artikelsgewijze toelichting

Artikel 1. Begripsbepalingen

Het besluit voorziet in een nieuwe definitie van generieke werkgeversvoorzieningen, de volgende elementen heeft: een werkplekaanpassing door de werkgever, de functie van de werkplekaanpassing is om werkprocessen toegankelijk te maken voor personen met een structurele functionele beperking, en deze werkplekaanpassing kan worden gebruikt door meerdere personen met een structurele functionele beperking. Deze personen kunnen gelijktijdig of opeenvolgend bij de werkgever werkzaam zijn. Gelet op deze brede begripsomschrijving is een generieke werkgeversvoorziening niet uitsluitend een voorziening die de aard der zaak duurzaam is verenigd met het bedrijf (artikel 36, tweede lid, van de Wet WIA). Voorzieningen die kunnen worden gekwalificeerd als meeneembare voorzieningen onder toepassing van artikel 35 van de Wet WIA kunnen ook vallen onder het begrip generieke werkgeversvoorziening. Daarbij dient de werkgever het doel hebben om de voorziening te laten benutten door meerdere personen met een structurele functionele beperking.

Artikel 2. Doel van de subsidie

De subsidieverstrekking op grond van dit besluit is een experiment als bedoeld in artikel 82a van de Wet SUWI. Voor dat experiment wordt afgeweken van bestaande wettelijke grondslagen, uit artikel 36 van de Wet WIA en artikelen 2, 9 en 11 van het Reïntegratiebesluit, voor het verstrekken voorzieningen ten behoeve van personen met een structurele functionele beperkingen. Deze afwijking heeft betrekking op het de bredere formulering van de voorzieningen waarvoor subsidie kan worden aangevraagd, het eerdere moment waarop de subsidie kan worden aangevraagd en de uitbreiding van de doelgroep van personen met een structurele functionele beperking. Daarvoor relevante bepalingen over de subsidiabele kosten en de subsidieverplichtingen wijken daarmee ook af van de voornoemde wettelijke grondslagen.

Deze afwijkingen maken het mogelijk om door het UWV aan een werkgever een subsidie te verstrekken voor het realiseren van een werkgeversvoorziening. Deze werkgeversvoorziening is generiek van aard. Daarbij is de eventuele meeneembare aard van de voorziening niet meer relevant. De beperkingen in artikel 4 van het Reïntegratiebesluit zijn, gelet op de reikwijdte van dat artikel, voor de verstrekking van meeneembare voorziening zijn niet van toepassing op dit besluit. Ook deze voorzieningen kunnen een generiek karakter hebben, namelijk wanneer deze door de werkgever worden aangevraagd om benut te worden door meerdere personen met een structurele functionele beperking.

Anders dan in artikel 36 van de Wet WIA, wordt de subsidie verstrekt voordat een dienstbetrekking wordt aangegaan met een persoon met een structurele functionele beperking. De werkgever is wel vanaf de subsidievaststelling verplicht om conform de subsidieaanvraag een of meerdere dienstbetrekkingen aan te gaan met een persoon met een structurele functionele beperking.

De doelgroep van personen met een structurele functionele beperking uit artikel 36 van de Wet WIA worden voor de toepassing van dit besluit uitgebreid met de doelgroep van arbeidsbeperkten uit artikel 38b, eerste lid, van de Wet financiering sociale verzekeringen, de gemeentelijke doelgroep die wordt uitgezonderd in artikel 36, derde lid, onderdeel b, van de Wet WIA, de gemeentelijke doelgroep beschut werk en de gemeentelijke doelgroep loonkostensubsidie. De doelgroep van personen met een structurele functionele beperking is in dit besluit breed geformuleerd, waarbij er enige overlap is tussen de doelgroepen. Deze overlap heeft geen effect op de toepassing van het besluit.

De voornoemde afwijkingen zijn noodzakelijk met het oog op beleidsdoelen, genoemd in artikel 82a, tweede lid, van de Wet SUWI: de inzet van de reïntegratiemiddelen, de financiering ervan en het verstrekken van inlichtingen over de resultaten bij het experiment.

Naast artikel 82a van de Wet SUWI, vormt ook artikel 36, vijfde lid, van de Wet WIA, grondslag van dit besluit. Dit artikel vormt de grondslag voor de voorschriften die niet afwijken van artikel 36 van de Wet WIA. Dit betreft de voorschriften in dit besluit omtrent:

- de aanvraag;
- de tijdvakken;
- het subsidieplafond en het maximumbedrag van de subsidie;
- de verdeling van de subsidie;

- de weigeringsgronden voor zover deze niet afwijken van artikel 36, derde lid, van de Wet WIA;
- de subsidieverplichtingen, met uitzondering van de gegevensverstrekking door de werkgever in afwijking van artikel 9 Reïntegratiebesluit; en
- de invulling van de bevoegdheid om een subsidievaststelling in te wijzigen of in te trekken.

Artikel 3. De aanvraag

Eerste lid

Een werkgever kan een subsidieaanvraag doen op grond van dit besluit. Deze aanvraag ziet op een werkplekaanpassing. De aanpassing zelf kan bestaan uit meerdere onderdelen.

Een herhaalde aanvraag leidt tot het niet in behandeling nemen van de aanvraag. Een nadere aanvraag voor subsidie ten behoeve voor een andere generieke werkgeversvoorziening leidt tot de weigering van subsidie indien de eerdere aanvraag is toegekend.

Tweede lid

Het derde lid regelt de wijze van aanvraag van een subsidie ten behoeve van het realiseren van een generieke werkgeversvoorziening. Het Uitvoeringsinstituut werknemersverzekeringen stelt een formulier, bedoeld in artikel 4:4 van de Awb, beschikbaar.

Derde lid

Het derde lid schrijft voor welke gegevens bij de aanvraag dienen te worden verstrekt in aanvulling op de eisen die voor aanvragen in het algemeen gelden op grond van artikel 4:2 van de Awb. Het gaat om een beschrijving van de generieke werkgeversvoorziening die de aanvrager wil realiseren, de structurele functionele beperking waarop deze voorziening betrekking heeft, hoeveel personen gedurende drie jaar bij de aanvrager voor hun werkzaamheden gebruik kunnen maken van de voorziening en de termijn waarin deze voorziening wordt gerealiseerd.

Anders dan in artikel 36 van de Wet WIA bestaat er nog geen dienstbetrekking met een persoon met een structurele functionele beperking ten tijde van de aanvraag. Er wordt daarom bij de aanvraag niet aangesloten bij artikel 9 van het Reïntegratiebesluit, waarin de gegevens van de werknemer en de dienstbetrekking bij de aanvraag centraal staat. De gegevens die zijn genoemd in artikel 9 van het Reïntegratiebesluit worden op grond van artikel 9, vijfde lid van dit besluit, door de werkgever verstrekt bij het aangaan of beëindigen van de dienstbetrekking.

Vierde lid

Bij het aanvraagformulier dient een offerte voor de generieke werkgeversvoorziening te worden overlegd met daarin de kosten voor de realisatie van de generieke werkgeversvoorziening voor de aanvrager.

Artikel 4. Subsidiabele kosten

Eerste lid

Het UWV stelt de subsidie vast dat bestaat uit het bedrag vast op basis van de kosten die rechtstreeks zijn bedoeld voor het realiseren van de generieke werkgeversvoorziening en die niet zouden zijn gemaakt bij het in dienst nemen van een persoon zonder structurele functionele beperking. Voor de beoordeling en berekening van de kosten wordt aangesloten bij de huidige wettelijke kaders.

Onder 'rechtstreeks' vallen, voor zover relevant voor die voorziening, de aanschaf en installatie van de generieke werkgeversvoorziening. Kosten die niet rechtstreeks zijn bedoeld voor het realiseren van de voorziening zijn niet subsidiabel. Dat betreft indirecte kosten zoals overheadkosten en kapitaalkosten. Ook kosten die niet samenhangen met het realiseren van de voorziening, maar wel met het voortdurend gebruik ervan, te denken valt aan onderhoudskosten of stroomgebruik, komen niet in aanmerking voor subsidie. Kosten die samenhangen met de aanvraag van de subsidie zijn niet subsidiabel.

Artikel 2 van het Reïntegratiebesluit is van toepassing op de subsidiabiliteit van kosten. Op grond van artikel 2, eerste lid onderdeel a, van het Reïntegratiebesluit komen kosten niet voor subsidie in aanmerking als deze worden gemaakt voor een middel of dienst die naar het oordeel van het UWV algemeen gebruikelijk is.

Op grond van artikel 2, eerste lid, onderdeel b, van het Reïntegratiebesluit, komen kosten waarvoor een vergoeding op grond van een andere wettelijke regeling mogelijk is niet in

aanmerking voor subsidie. Het tweede lid van artikel 2 van het Reïntegratiebesluit voorziet in een uitzondering voor kosten voor de voorziening die of het hulpmiddel dat naar het oordeel van het UWV als generieke werkgeversvoorziening aan te merken is, en vrijwel uitsluitend noodzakelijk is voor een werksituatie of vrijwel uitsluitend kan worden gebruikt in of voor een werksituatie. Deze uitzondering geldt blijkens het derde lid van artikel 2 van het Reïntegratiebesluit niet voor een hulpmiddel gerelateerd aan een stoornis in de hoorfunctie.

Het volgend overzicht is een indicatie van de kosten waarvoor een vergoeding op grond van een andere wettelijke regeling mogelijk is:

- artikelen 34a, 35 en 36 van de Wet werk en inkomen naar arbeidsvermogen;
- artikelen 2:22 en 2:23 van de Wet arbeidsongeschiktheidsvoorziening jonggehandicapten;
- artikel 19a van de Wet overige OCW-subsidies;
- artikel 3a.1.1 van de Wet maatschappelijke ondersteuning 2015;
- artikelen 7 en 10g van de Participatiewet;
- artikel 7 van de Wet sociale werkvoorziening; en
- artikel 2.9 van het Besluit zorgverzekering en artikel 2.6 van de Regeling zorgverzekering.

Dit indicatief overzicht is tevens relevant voor de weigeringsgrond uit artikel 7, onderdelen b en c, van dit besluit. Voor de meeneembare voorzieningen, bedoeld in artikel 35, tweede lid, onderdeel c, van de Wet WIA is een uitzondering gemaakt, voor zover de werkgever de voorziening aanvraagt voor de benutting ervan door meerdere personen met een structurele functionele beperking. De zogenoemde 'meeneembare voorziening' zijn in dat geval verbonden aan de werkplek en worden niet meegenomen door de werknemer bij beëindiging van het dienstverband. Dit is geregeld in artikel 2, tweede lid, en artikel 7, onderdeel c, van dit besluit.

Artikel 5. Subsidieplafond en omvang subsidie

Eerste lid

Het eerste lid van dit artikel regelt het subsidieplafond voor de jaren 2021 en 2022. De aanvraag wordt geweigerd, indien door het verstrekken van de subsidie de in het besluit vastgestelde subsidieplafond zou worden overschreden.

Tweede lid

Het tweede lid regelt een deelplafond, die bedoeld is voor niet-overheidswerkgevers, en een deelplafond voor iedere werkgever. Van het totale beschikbare bedrag voor de helft gereserveerd voor marktwerkgevers. De reden is om voor markt-werkgevers mogelijk te maken om meer werkgelegenheid voor personen met een structurele functionele beperking te creëren. Restantbedragen worden niet verdeeld tussen de jaarlijkse plafonds.

Vierde lid

Deze mogelijkheid voorziet in het verstrekken van subsidies na het kalenderjaar 2022. Het besluit vervalt in beginsel vijf jaar na de inwerkingtreding op 1 juli 2021 van rechtswege, tenzij binnen deze vijf jaar een wetsvoorstel is ingediend bij de Staten-Generaal om het experiment om te zetten in een wettelijke regeling.

Er is voorzien in een gebonden bevoegdheid voor de Minister van SZW om - voor subsidieverstrekingen na het kalenderjaar 2022 - een tijdvak, subsidie(deel)plafond en maximumbedrag per subsidie vast te stellen. Hiermee wordt na het kalenderjaar 2022 rechtszekerheid geboden omtrent de vraag of er door het UWV subsidies worden verstrekt op grond van het nog van kracht zijnde besluit. Het plafond kan op nihil worden gezet als geen gebruik wordt gemaakt van de mogelijkheid om subsidies te verstrekken na het kalenderjaar 2022, bijvoorbeeld omdat het experiment niet leidt tot de gewenste resultaten.

Artikel 6. Verdeling van de subsidie

Eerste lid

Het beschikbare bedrag uit het subsidie(deel)plafond wordt verdeeld op volgorde van de binnenkomst van de aanvragen. Voor het bepalen van de datum van binnenkomst van de aanvraag is de datum van de poststempel van het UWV bepalend. Wanneer de aanvrager, op grond van artikel 4:5 eerste lid, van de Awb de gelegenheid heeft gehad om de aanvraag aan te vullen, geldt de datum van binnenkomst van de volledige aanvraag.

Tweede lid

In het geval dat aanvragen op dezelfde dag binnenkomen, is bepaald dat deze tegelijkertijd zijn ontvangen. De aanvragen worden geloot als het deelplafond dreigt te worden overschreden.

Artikel 7

De aanvraag voor een subsidie wordt afgewezen in de gevallen die in dit artikel zijn genoemd. Een subsidie wordt daarnaast op grond van artikel 4:25, tweede lid, van de Awb worden geweigerd voor zover het subsidieplafond door verstrekking van de subsidie zou worden overschreden.

Bovendien kan de subsidie op grond van artikelen 4:43, tweede lid, van de Awb, ook worden afgewezen in de gevallen genoemd in artikel 4:35, tweede en derde lid, van de Awb. Dat is het geval bij de verstrekking van onjuiste of onvolledige gegevens bij de aanvraag die tot een onjuiste beschikking op de aanvraag zouden hebben geleid of bij faillissement, surséance van betaling of schuldsanering. Ook kan de subsidieaanvraag worden afgewezen indien het UWV van oordeel is dat er sprake is van onverenigbare of onrechtmatige staatssteun.

Onderdeel a

Er kan slechts eenmalig subsidie worden ontvangen op grond van dit besluit. Daarom is voorzien in een weigeringsgrond voor het eerder hebben ontvangen van een subsidie op grond van dit besluit, waarbij onder 'ontvangen' de toekenning van de aanspraak op de subsidie wordt bedoeld. Het eenmalige karakter van de subsidie geeft meerdere werkgevers de kans te geven om subsidie voor een generieke werkgeversvoorziening te verkrijgen.

Onderdeel b

De weigeringsgrond voor aanvragen die zien op niet-subsidiabele kosten correspondeert met artikel 4 van het besluit. Daaronder vallen ook kosten waarvoor vergoeding op grond van een andere wettelijke regeling mogelijk is.

Onderdelen c, d en e

De subsidie gaat uit van een stimulerend effect om inclusieve werkplekken te realiseren. Een stimulerend effect ontbreekt als reeds een subsidie of voorziening is ontvangen, als de generieke werkgeversvoorziening al is gerealiseerd of als voor generieke werkgeversvoorziening blijkt een gedane betaling zou worden gerealiseerd.

Onderdeel f, g en h

Het UWV weigert de subsidieaanvraag indien het niet aannemelijk is dat de generieke werkgeversvoorziening effectief zal worden benut in de gevallen die in de onderdelen f, g en h staan.

Onderdeel i

Bij de beoordeling en berekening van de subsidiabele kosten, en het vaststellen van het subsidiebedrag, wordt uitgegaan van de goedkoopste adequate voorziening. De subsidieaanvraag wordt geweigerd indien blijkt dat, ook na het uitgaan van de goedkoopste adequate voorziening, de kosten voor generieke werkgeversvoorziening niet in redelijke verhouding staat tot de beoogde benutting ervan door het aantal personen genoemd bij de aanvraag.

Onderdeel j

De subsidieaanvraag wordt geweigerd indien de aanvraag buiten het tijdvak van 1 juli 2021 en het kalenderjaar van 2022 wordt gedaan.

Onderdeel k

Ten slotte wordt de aanvraag geweigerd indien deze betrekking hebben op kosten die worden gemaakt op grond van artikelen 3, eerste lid, onderdeel 4 van de Arbeidsomstandighedenwet. Dit betreft aanpassingen die de werkgever uit hoofde van zijn taak maakt.

Artikel 8. Subsidievaststelling

De Aanwijzingen voor de subsidieverstrekking zijn niet van toepassing op de subsidieverstrekking door het UWV (Aanwijzing 2 van de Aanwijzingen voor de subsidieverstrekking). Desondanks is in dit besluit rekening gehouden met de voorschriften hieruit. Het UWV neemt evenwel direct een subsidievaststellingsbesluit op grond van dit besluit, zonder een voorafgaand subsidieverleningsbesluit. Hiermee wordt aangesloten op de wijze van verstrekking van subsidie voor generieke werkgeversvoorzieningen in de eerste pilot (Protocol Voorzieningen UWV 2020).

Het UWV betaalt de subsidie overeenkomstig de subsidievaststelling aan de subsidieontvanger. Bij het bepalen van het bedrag wordt uitgegaan van de noodzakelijke kosten die rechtstreeks zijn bedoeld voor het realiseren van de generieke werkgeversvoorziening. Deze strekken niet verder dan de subsidiabele kosten, bedoeld in artikel 4 van het besluit.

Het subsidiebedrag kan lager worden vastgesteld dan de kosten die zijn opgenomen in de offerte bij de aanvraag. Op grond van artikel 2, vierde lid, van het Reïntegratiebesluit wordt uitgegaan van de goedkoopste adequate voorziening. Op grond van artikel 10 van het Reïntegratiebesluit wordt de omzetbelasting buiten beschouwing gelaten, tenzij de werkgever aantoont dat deze door hem niet kan worden verrekend. Ook wordt rekening wordt gehouden met het bedrijfseconomisch voordeel voor de werkgever bij de te treffen voorziening. De vaststelling van het bedrijfseconomisch voordeel geschiedt met inachtneming van de in het maatschappelijk verkeer aanvaarde bedrijfseconomische normen.

Er is geen fatale termijn voor het nemen van een beslissing op de aanvraag. Uitgegaan wordt van een redelijke termijn na ontvangst van de aanvraag, bedoeld in artikel 4:13, tweede lid, van de Awb.

Artikel 9. Subsidieverplichtingen

Eerste lid

In dit artikel worden de verplichtingen voor subsidieontvangers, bedoeld in afdeling 4.2.4 van de Awb, omschreven. De verplichtingen in het eerste lid ziet op het realiseren en benutten van de generieke werkgeversvoorziening. De termijn voor de realisering van de generieke werkgeversvoorziening die wordt aangehouden is de termijn die bij de aanvraag is overlegd.

Tweede lid

Het tweede lid regelt de subsidieverplichting om een dienstbetrekking met een of meerdere personen met een structurele functionele beperking aan te gaan en gedurende drie jaren te houden. Er wordt aangesloten bij de bestaande toepassing van het begrip dienstbetrekking. In het Protocol Voorzieningen UWV 2020 wordt aangesloten bij artikelen 3, 4 en 5 van de Ziektewet, Wet op de arbeidsongeschiktheidsverzekering of de Werkloosheidswet. Daaronder vallen ook inleenconstructies.

Voor het verkrijgen van de subsidie neemt de werkgever de verplichting op zich om de generieke werkgeversvoorziening te realiseren binnen de termijn die bij de aanvraag is vermeld. De werkgever is ook verplicht om het aantal personen met een structurele functionele beperking, die in de aanvraag zijn vermeld, in dienst te nemen en te houden. Dit betreft een inspanningsverplichting. Voortijdige beëindiging van de dienstbetrekking op het initiatief van de werknemer of het definitief terugkeren van de werknemer van arbeidsongeschiktheid wordt niet vanzelfsprekend toegerekend aan de werkgever. Dat is ook het geval als de werkgever kan aantonen dat er geen passend arbeid meer aanwezig is. De verplichting om het bij de aanvraag genoemde aantal personen met een structurele functionele beperking in dienst te nemen en te houden blijft evenwel bestaan.

De persoon met een structurele functionele beperking is degene met wie de ontvanger van de subsidie een dienstbetrekking wil aangaan en op dat moment van indiensttreding valt onder het gedefinieerde begrip. Het gedefinieerde begrip ziet op de UWV-doelgroep personen met een structurele functionele beperking, uitgebreid met de gemeentelijke doelgroep. Het in dienst houden van een persoon, die vlak voor de dienstbetrekking onder de doelgroep van de Participatiewet valt en vanwege de dienstbetrekking daar niet meer onder valt, blijft voldoen aan de verplichting van 'het in dienst houden van een persoon met een structurele functionele beperking'.

In het tweede lid zijn ook informatieplichten van de werkgever richting het Uitvoeringsinstituut werknemersverzekeringen met inbegrip van een rapportageplicht, en medewerkingsplichten opgenomen als subsidieverplichtingen. De subsidieontvanger dient het UWV te informeren wanneer de generieke werkgeversvoorziening is gerealiseerd en wanneer een dienstbetrekking met een persoon met een structurele functionele beperking wordt aangegaan of beëindigd. Op het moment dat een dienstbetrekking wordt beëindigd, bestaat de verplichting om medewerking te verlenen aan het UWV bij het onderzoeken hoe de generieke werkgeversvoorziening effectief kan worden benut.

De subsidieontvanger dient ook het UWV te informeren over alle aspecten met betrekking tot de bedrijfsvoering die relevant zijn voor het gebruik van de generieke werkgeversvoorziening.

Aspecten met betrekking tot de bedrijfsvoering die relevant zijn voor het gebruik van de generieke werkgeversvoorziening betreffen situaties die leiden of kunnen leiden tot minder of geen gebruik van de generieke werkgeversvoorziening. De subsidieontvanger is verplicht om medewerking te verlenen aan bedrijfsbezoeken door het UWV voor de monitoring van het gebruik van de generieke werkgeversvoorziening.

De subsidieverplichtingen uit het eerste en tweede lid betreffen steeds inspanningsverplichtingen voor de werkgever als ontvanger van de subsidie.

Derde lid

Voor de dienstbetrekking na de subsidievaststelling gelden er eisen. Deze eisen zien op een arbeidsduur van minimaal zes maanden en een arbeidsomvang van minimaal acht uur per week. Uitgesloten zijn een dienstbetrekking die ziet op het beschut werken, al dan niet op basis van detachering, en het begeleid werken in dienst van een reguliere werkgever met een Wsw-subsidie. Er mag geen proeftijd worden overeengekomen en het loon per tijdseenheid van de arbeidsomvang moet, onafhankelijk van eventuele aanvullingen bij loondispensatie of van het verkrijgen van loonsuppletie of loonkostensubsidie, ten minste twintig procent van het minimumloon voor die tijdseenheid bedragen.

Vierde lid

De definitie van het minimumloon volgt de definitie uit artikel 12, tweede lid, van de Wet WIA. Anders dan in de Participatiewet en de Wet Wajong is het minimumloon hier niet beperkt tot een minimummaandloon en wordt de vakantietoeslag meegerekend.

Vijfde lid

De werkgever verstrekt, op het moment dat gedurende de drie kalenderjaren na subsidievaststelling een dienstbetrekking met een persoon met een structurele functionele beperking wordt beëindigd of aangegaan, de volgende gegevens: het burgerservicenummer van de werknemer, de naam van de werknemer, de datum van de aanvang, de aard en de omvang van de dienstbetrekking en het loon van de werknemer.

Artikel 10. Wijziging en intrekking subsidievaststelling

Eerste lid

De subsidievaststelling wordt op grond van artikel 76, tweede lid, van de Wet WIA ingetrokken of gewijzigd. Daarin wordt verwezen naar de omstandigheden, bedoeld in artikel 4:49, eerste lid, van de Awb. In dit artikel wordt deze bevoegdheid nader ingevuld.

Het artikel kent voor het wijzigen van de subsidievaststelling minstens twee momenten waarop wordt beoordeeld of er sprake is van een dienstbetrekking met een persoon met een structurele functionele beperking, die op het gebruik van de generieke werkgeversvoorziening is aangewezen voor het verrichten van werkzaamheden. Het eerste moment is na een jaar na de subsidievaststelling en het tweede moment is twee jaren na de subsidievaststelling. Er volgt een verlaging van twee derde respectievelijk een derde van het oorspronkelijk vastgestelde bedrag als het UWV constateert dat de subsidieontvanger niet heeft voldaan aan de verplichting om zich in te spannen een dienstbetrekking aan te gaan en te houden met het aantal personen die de werkgever heeft genoemd bij de aanvraag.

Tweede lid

Indien het UWV constateert dat de subsidieontvanger zich niet heeft gehouden aan de subsidieverplichtingen, trekt het UWV de subsidievaststelling volledig in.

Derde lid

Indien er geen sprake blijkt te zijn van een dienstbetrekking, maar wel is gebleken dat de werkgever heeft voldaan aan zijn inspanningsplicht, wordt de subsidievaststelling niet gewijzigd. Het is aan de werkgever om aan te tonen dat alle redelijkerwijs te verwachten inspanningen zijn verricht. Bij de intrekking van de subsidievaststelling vanwege het niet voldoen aan de andere subsidieverplichtingen wordt ook rekening gehouden met de inspanningen van de werkgever.

Vierde lid

De bevoegdheid om onverschuldigd betaalde subsidiebedragen terug te vorderen vloeit voort uit artikelen 77 van de Wet WIA en 4:57 van de Awb. Bij terugvordering is de subsidieontvanger verplicht de gevraagde inlichtingen aan het UWV te verstrekken die van belang zijn voor deze terugvordering.

Artikel 11. Evaluatie

De laatste aanvraag voor een subsidie kan in de eerste tijdvakken, genoemd in artikel 5, eerste lid, van dit besluit, worden ingediend op 31 december 2022. Na de beslissing op de aanvraag gelden de subsidieverplichtingen drie jaar. Gelet op deze benodigde tijd - alsmede het uitgangspunt van het na vijf jaar van rechtswege vervallen van dit besluit op grond van artikel 82a, derde lid, van de Wet SUWI- zendt de Minister van SZW uiterlijk op 1 juli 2026 een verslag over de doeltreffendheid van het experiment in de praktijk aan de Staten-Generaal. De Minister van SZW neemt daarbij ook een standpunt over de voortzetting van een subsidieregeling voor generieke werkgeversvoorzieningen, anders dan als experiment op grond van artikel 82a van de Wet SUWI. De evaluatie bevat gegevens over de behoeften van werkgevers, de realisatie van de generieke werkgeversvoorziening, en de effecten voor de werkgever en de werknemer gedurende de drie jaar dat er inclusieve werkgelegenheid is gecreëerd.

Artikel 12. Inwerkingtreding en verval

Het besluit vervalt op grond van artikel 82a, derde lid, van de Wet SUWI, van rechtswege binnen vijf jaar na de inwerkingtreding, tenzij binnen deze vijf jaar een voorstel van wet is ingediend bij de Staten-Generaal om het experiment om te zetten in een wettelijke regeling.

Indien geen voorstel van wet is ingediend bij de Staten-Generaal, en het besluit vervalt, blijft de mogelijkheid bestaan om een bestaande subsidievaststelling te wijzigen en in te trekken. Bij deze bevoegdheid is er geen sprake van een afwijking op grond van artikel 82a van de Wet SUWI.

De Staatssecretaris van Sociale Zaken
en Werkgelegenheid,