



Ministerie van Sociale Zaken en
Werkgelegenheid

Kennisdocument Wtl

Vragen en antwoorden met betrekking tot de Wet tegemoetkomingen loondomein (Wtl)

Versie 16.0 april 2026

Aan dit document zijn geen rechten te ontlennen.

**De Wet tegemoetkomingen loondomein zoals
gepubliceerd op [Rijksoverheid.nl](https://rijksoverheid.nl) is leidend**

Wijzigingen ten opzichte van de vorige versie (15.0)

- Verbetering en verduidelijking van bestaande teksten en verwijzingen

Inhoud

1	Algemene vragen	4
1.1	Wat houdt de Wet tegemoetkomingen loondomein (Wtl) in?	4
1.2	Waaruit bestaat de Wtl?	4
1.3	Wat wordt verstaan onder het 'jaarloon'?	4
1.4	Wat zijn 'verloonde uren'?	4
1.5	Wie is verantwoordelijk voor de berekening van de tegemoetkomingen?	5
1.6	Wie is verantwoordelijk voor de vaststelling van de tegemoetkomingen?	5
1.7	Wie is verantwoordelijk voor het afhandelen van vragen en klachten?	5
1.8	Wie verstuurt de voorlopige berekening en de beschikking?	5
1.9	Wie betaalt de tegemoetkomingen uit?	5
1.10	Wanneer ontvangt de werkgever de voorlopige berekening?	5
1.11	Wanneer ontvangt de werkgever de beschikking?	6
1.12	Wanneer ontvangt de werkgever de tegemoetkoming(en)?	6
1.13	Op welk rekeningnummer wordt de tegemoetkoming uitbetaald?	7
1.14	Hoe kan een werkgever een correctie doorvoeren?	7
2	LKV (Loonkostenvoordeel)	8
2.1	Wat is het LKV?	8
2.2	Wat is er aan het LKV veranderd per 1 januari 2026?	8
2.3	Wanneer heeft de werkgever recht op het LKV?	9
2.4	Wat moet de werkgever doen om het LKV te krijgen?	11
2.5	Hoe hoog is het LKV?	12
2.6	Wat is de duur van het LKV arbeidsgehandicapte werknemer?	12
2.7	Wat is de duur van het LKV doelgroep banenafpraak?	12
2.8	Wat is de duur van het LKV herplaatsen arbeidsgehandicapte werknemer?	13
2.9	Geldt het LKV ook bij een overgang van onderneming?	13
2.10	Kan het LKV zonder aanvraag worden uitbetaald?	13
2.11	Wat als een werknemer na het benutten van een LKV uit dienst en weer in dienst gaat?	13
2.12	Geen recht op LKV bij WSW of beschut werk	14
2.13	Einde recht op loonkostenvoordelen bij bereiken AOW-gerechtigde leeftijd	14
3	LKV - DOELGROEPVERKLARING	15
3.1	Wie moet de doelgroepverklaring LKV aanvragen?	15
3.2	Hoe weet een werkgever of de aanvraag van een doelgroepverklaring is toegekend?	15
3.3	Hoe weet een werkgever of hij voor een werknemer recht heeft op een LKV?	15
3.4	Bij welke instantie moet een doelgroepverklaring LKV worden aangevraagd?	15
3.5	Wie geeft de doelgroepverklaringen LKV af?	16
3.6	Wie is verantwoordelijk voor het afhandelen van vragen en klachten?	16
3.7	Op welke termijn moet een doelgroepverklaring LKV worden aangevraagd?	16
3.8	Kan een werknemer zijn werkgever machtigen voor het aanvragen van een doelgroepverklaring?	16
3.9	Wat als de aanvraag voor een doelgroepverklaring is afgewezen?	17
3.10	Geldt er een wachtermijn voor het aanvragen van de doelgroepverklaring?	17
3.11	Is de werknemer verplicht om een doelgroepverklaring aan te vragen?	17
3.12	Komt een werknemer met een WAO- of WAZ-uitkering ook in aanmerking?	17
3.13	Komt een stagiair ook in aanmerking voor een doelgroepverklaring LKV?	17

1 Algemene vragen

1.1 Wat houdt de Wet tegemoetkomingen loondomein (Wtl) in?

Met ingang van 1 januari 2017 is de Wet tegemoetkomingen loondomein (Wtl) van kracht. In deze wet zijn tegemoetkomingen in de loonkosten voor werkgevers geïntroduceerd om mensen met een kwetsbare positie op de arbeidsmarkt in dienst te nemen of te houden. Het hebben van werk is belangrijk voor mensen, niet alleen voor het inkomen maar ook voor de persoonlijke ontwikkeling en sociale contacten. Werkgevers worden in de Wtl gestimuleerd om mensen met een kwetsbare positie op de arbeidsmarkt een kans op werk te geven.

1.2 Waaruit bestaat de Wtl?

De Wtl bestaat uit een aantal loonkostenvoordelen (LKV's). Het LKV is een tegemoetkoming voor werkgevers die werknemers met een beperking door ziekte of handicap in dienst nemen of houden. Het LKV is ingegaan op 1 januari 2018. Op dit moment zijn de volgende LKV's onderdeel van de Wtl: LKV arbeidsgehandicapte werknemer, LKV herplaatsen arbeidsgehandicapte werknemer en het LKV doelgroep banenafspraken.

Het LKV oudere werknemer is per 1 januari 2026 afgeschaft. Dit is stapsgewijs gedaan door eerst per 1 januari 2025 de bedragen van het LKV oudere werknemer te verlagen. De maximale looptijd voor het LKV oudere werknemer voor loonkostenvoordelen die zijn ingegaan op of na 1 januari 2024 is door de afschaffing maximaal twee jaar.

In het verleden was ook het Lage-inkomensvoordeel (LIV) onderdeel van de Wtl. Dit is per 1 januari 2025 afgeschaft. Het LIV was een tegemoetkoming in de loonkosten voor werkgevers die werknemers in dienst hadden met een laag loon.

1.3 Wat wordt verstaan onder het 'jaarloon'?

Het jaarloon is het loon uit tegenwoordige dienstbetrekking dat de werkgever in een kalenderjaar aan de werknemer betaalt zolang hij bij de werkgever in dienst is en is verzekerd voor één of meer van de werknemersverzekeringen. Uitgangspunt voor de berekening van het jaarloon is het loon SV zoals vermeld in kolom 8 van de loonstaat. Geen onderdeel van het jaarloon zijn:

1. WGA-uitkeringen die door de eigenrisicodrager worden betaald;
2. Werkgeversbetalingen van WAO-/WIA-/WW-uitkeringen;
3. Ziektewetuitkeringen die door de eigenrisicodrager worden betaald;
4. Nabetalingen die de werkgever na afloop van de dienstbetrekking doet.

De rekenregels met betrekking tot het berekenen van de tegemoetkomingen zijn te vinden op:

<https://www.uvw.nl/werkgevers/formulieren/toelichting-rekenregels-wtl.aspx>

1.4 Wat zijn 'verloonde uren'?

Verloonde uren zijn het aantal uren dat aan de werknemer voor al zijn inkomstenverhoudingen in het aangiftetijdvak is verloond. Details over het wel of niet meetellen van uren zijn hier te vinden:

- [Het handboek loonheffingen van de Belastingdienst is hier te vinden.](#)
- Verduidelijkingen verloonde uren: [Verduidelijkingen verloonde uren \(belastingdienst.nl\)](#).

1.5 Wie is verantwoordelijk voor de berekening van de tegemoetkomingen?

UWV is in alle gevallen verantwoordelijk voor de berekening van de tegemoetkomingen Wtl en geeft dit door aan de Belastingdienst.

1.6 Wie is verantwoordelijk voor de vaststelling van de tegemoetkomingen?

UWV is in alle gevallen verantwoordelijk voor het vaststellen van de tegemoetkomingen en geeft dit door aan de Belastingdienst. De Belastingdienst geeft op basis daarvan een beschikking af.

1.7 Wie is verantwoordelijk voor het afhandelen van vragen en klachten?

Voorlopige berekening:

UWV is verantwoordelijk voor het afhandelen van vragen en klachten die betrekking hebben op de voorlopige berekening. Tekortkomingen in de aangifte loonheffingen kan de werkgever herstellen door het indienen van correctieberichten via de Belastingdienst. Hierdoor kan de beschikking afwijken van de voorlopige berekening.

Definitieve berekening:

De Belastingdienst stuurt de beschikking met de definitieve berekening. De werkgever kan tegen de definitieve berekening bij de Belastingdienst bezwaar maken. Tegen de uitspraak op bezwaar kan beroep en hoger beroep bij de rechter worden aangetekend.

Doelgroepverklaring LKV:

Het afhandelen van vragen, klachten en bezwaar en beroep over de doelgroepverklaring LKV vindt plaats bij UWV.

1.8 Wie verstuurt de voorlopige berekening en de beschikking?

UWV verstuurt de voorlopige berekening aan de werkgever. De Belastingdienst verstuurt de beschikking met de definitieve berekening aan de werkgever.

1.9 Wie betaalt de tegemoetkomingen uit?

De Belastingdienst betaalt de tegemoetkomingen uit aan de werkgever.

1.10 Wanneer ontvangt de werkgever de voorlopige berekening?

Het recht op en de hoogte van de tegemoetkomingen worden vastgesteld in het kalenderjaar (t+1) volgend op het jaar (t) waarover de tegemoetkomingen worden berekend. Vóór 15 maart van het jaar t+1 ontvangt de werkgever een voorlopig overzicht van de tegemoetkomingen waarop hij recht heeft. De berekening is gebaseerd op de aangifte loonheffingen en de correctieberichten over het jaar t die tot en met 31 januari van het jaar t+1 zijn ingediend.

Is deze voorlopige berekening niet juist, dan kan de werkgever tot 1 mei van het jaar t+1 correctie-berichten indienen. 1 mei is de peildatum voor de definitieve vaststelling.

Heeft de werkgever geen voorlopige berekening ontvangen terwijl hij wel denkt recht te hebben?

Dan kan hij contact opnemen met UWV Telefoon Werkgevers 088 – 898 92 95. Als er wel een voorlopige berekening is verstuurd, maar deze is niet ontvangen door de werkgever, dan kan een duplicaat worden verstuurd. Als géén voorlopige berekening is verstuurd, omdat er op basis van de aangifte loonheffingen geen recht bestaat, dan kan de werkgever tot 1 mei correcties doorvoeren in zijn aangifte loonheffingen om eventueel alsnog in aanmerking te komen.

Let op! Correcties ingediend na 1 mei worden niet meegenomen in de berekening van de tegemoetkomingen, ook niet in de tegemoetkomingen van het volgende kalenderjaar. Correctieberichten die na 1 mei van het jaar t+1 worden ingediend worden wel in de Polisadministratie verwerkt.

1.11 Wanneer ontvangt de werkgever de beschikking?

UWV stelt vast of de werkgever recht heeft op tegemoetkomingen en berekent de hoogte hiervan. De Belastingdienst krijgt deze gegevens van UWV en maakt hiervoor een beschikking op. Deze beschikking wordt vóór 1 augustus naar de werkgever verstuurd. De Belastingdienst betaalt vervolgens binnen 6 weken uit.

1.12 Wanneer ontvangt de werkgever de tegemoetkoming(en)?

De Belastingdienst betaalt de tegemoetkoming(en) zo snel mogelijk, maar in ieder geval binnen 6 weken na de datum op de beschikking, uit aan de werkgever. Dit is uiterlijk op 12 september.

1.13 Op welk rekeningnummer wordt de tegemoetkoming uitbetaald?

De Belastingdienst betaalt de tegemoetkomingen uit op het rekeningnummer dat behoort bij subnummer Lo1 van het loonheffingsnummer van de werkgever. Als de werkgever geen rekeningnummer bij Lo1 heeft, ontvangt de werkgever een zogeheten Mededeling Ontbrekend Rekeningnummer (MOR) brief. De werkgever moet dan het rekeningnummer opgeven. Ook als er wel een rekeningnummer bij subnummer Lo2 of bekend is, wordt een MOR-brief verstuurd.

1.14 Hoe kan een werkgever een correctie doorvoeren?

De werkgever kan eventuele fouten tot 1 mei van het jaar t+1 herstellen door het insturen van correctieberichten op de ingediende aangiften loonheffingen over het betreffende jaar (t). De hoogte van de tegemoetkoming(en) berekent UWV aan de hand van de gegevens zoals deze op 1 mei van het jaar t+1 in de Polisadministratie staan. Correcties die de Belastingdienst na 1 mei ontvangt, komen wel in de Polisadministratie, maar blijven buiten de berekening van de Wtl. De correcties die na 1 mei worden doorgevoerd, worden ook niet meer meegenomen in de berekening van de tegemoetkoming(en) in het daarop volgende jaar.

2 LKV (Loonkostenvoordeel)

2.1 Wat is het LKV?

De loonkostenvoordelen moeten ervoor zorgen dat kwetsbare groepen werknemers betere kansen hebben op de arbeidsmarkt. Er zijn 3 categorieën:

1. het LKV arbeidsgehandicapte werknemer
2. het LKV doelgroep banenafpraak
3. het LKV herplaatsen arbeidsgehandicapte werknemer

Om voor het LKV arbeidsgehandicapte werknemer en het LKV herplaatsten arbeidsgehandicapte werknemer in aanmerking te komen is een doelgroepverklaring LKV vereist. Voor het LKV doelgroep banenafpraak is de inschrijving in het doelgroepregister bepalend.

2.2 Wat is er aan het LKV veranderd per 1 januari 2026?

Als eerste zijn er wijzigingen aan het LKV doelgroep banenafpraak die in zijn gaan per 1 januari 2026.

- Om te beginnen is de naam gewijzigd. Voor 1 januari 2026 was de naam van dit LKV het "LKV doelgroep banenafpraak en scholingsbelemmerden".
- Het LKV doelgroep banenafpraak is structureel geworden. Voor 2026 had dit LKV een looptijd van 3 jaar. Dit is vanaf 1 januari 2026 niet meer het geval. Dit LKV heeft nu geen maximale termijn meer en eindigt als een werknemer de AOW-gerechtigde leeftijd heeft bereikt of op het moment dat niet meer aan de voorwaarden voldaan wordt (einde dienstverband of niet langer doelgroep LKV doelgroep banenafpraak).
- De verplichting om een doelgroepverklaring aan te vragen om aanspraak te kunnen maken op het LKV doelgroep banenafpraak is geschrapt. Hier is voor gekozen om de administratieve lasten te verminderen. Werkgevers kunnen voortaan op basis van het doelgroepregister banenafpraak bepalen of ze voor een werknemer in aanmerking komen voor het LKV doelgroep banenafpraak. Om aanspraak te maken op het LKV doelgroep banenafpraak moet een werknemer zijn ingeschreven in het doelgroepregister banenafpraak van het UWV.
- Ook is, met het oog op eenduidigheid, de doelgroep voor het LKV doelgroep banenafpraak gelijkgesteld met de doelgroep banenafpraak.
- Er zijn twee groepen voor wie een werkgever tot 1 januari 2026 het LKV doelgroep banenafpraak en scholingsbelemmerden kon aanvragen, maar die na deze datum niet in aanmerking komen voor het nieuwe LKV doelgroep banenafpraak. Het gaat om scholingsbelemmerden die niet tot de doelgroep banenafpraak behoren & de groep die ook een indicatie beschut werk heeft op grond van de Participatiewet en die ondanks die indicatie niet werkzaam is op een beschutte werkplek, maar zonder ondersteuning bij een reguliere werkgever werkt.
- Voor deze bovenstaande groepen, voor wie na 1 januari 2026 geen recht op loonkostenvoordeel meer bestaat, kan een werkgever aanspraak maken op het overgangsrecht zolang zij nog over een geldige doelgroepverklaring LKV banenafpraak en scholingsbelemmerden beschikken. Voor hen blijven de oude regels gelden als de dienstbetrekking is gestart voor 1 januari 2026.
- Per 1 januari 2026 zijn er twee groepen toegevoegd aan de doelgroep banenafpraak. Dit zijn mensen in de Wajong die duurzaam geen arbeidsvermogen hebben en werken bij een reguliere werkgever en mensen in de WIA die als volledig en duurzaam arbeidsongeschikt (IVA) zijn aangemerkt en werken met loondispensatie. Door deze wijziging komen deze mensen nu ook in aanmerking voor het LKV doelgroep banenafpraak.

Tot slot is er ook een wijziging in het LKV oudere werknemer. Dit is per 1 januari 2026 afgeschaft. Dit is stapsgewijs gedaan voor dienstbetrekkingen die zijn begonnen op of na 1 januari 2024. Allereerst zijn de bedragen van het LKV oudere werknemer voor deze dienstbetrekkingen per 1 januari 2025 verlaagd van €3,05 per uur (maximaal €6.000 per jaar) naar €1,35 per uur (maximaal €2.600 per jaar). Omdat uitbetaling een jaar later plaatsvindt, betekent dit dat werkgevers in 2026 te maken krijgen met de verlaging. Voor dienstbetrekkingen die vanaf 1 januari 2024 zijn begonnen, kon er nog voor maximaal 2 jaar aan LKV oudere werknemer worden ontvangen. Voor dienstbetrekkingen die vanaf 1 januari 2025 zijn begonnen was dit maximaal 1 jaar. Voor dienstbetrekkingen die beginnen in 2026 kan er geen beroep meer worden gedaan op het LKV oudere werknemer.

Voor dienstbetrekkingen die zijn begonnen vóór 1 januari 2024 gelden de verlaging en de afschaffing niet. Voor deze dienstbetrekkingen konden werkgevers gebruikmaken van de maximale looptijd van drie jaar en bleven de hogere bedragen gelden.

2.3 Wanneer heeft de werkgever recht op het LKV?

De werkgever kan voor één of meer van zijn werknemers voldoen aan de voorwaarden van één of meerdere loonkostenvoordelen. Heeft of neemt de werkgever werknemers die (deels) arbeidsongeschikt zijn? Of werknemers die zijn opgenomen in het doelgroepregister voor de banenafspraken? Dan voldoet de werknemer misschien aan de voorwaarden van een of meer van deze loonkostenvoordelen. Per LKV verschillen de voorwaarden om ervoor in aanmerking te komen. Stapeling van LKV's voor dezelfde werknemer is niet mogelijk. Het hoogst berekende LKV telt.

Voorwaarden LKV arbeidsgehandicapte werknemer

De werkgever heeft recht op dit voordeel als hij een werknemer in dienst neemt die voldoet aan 4 voorwaarden:

1. Hij is verzekerd voor één of meer van de werknemersverzekeringen.
2. Hij heeft de AOW-leeftijd nog niet bereikt.
3. Hij was in de 6 maanden voor hij bij de werkgever in dienst kwam, niet bij deze werkgever in dienst.
4. Hij voldoet aan één van de volgende voorwaarden:
 - Hij had, in de maand voor hij in dienst kwam, recht op een WIA-uitkering of op een uitkering uit de EU, de EER of Zwitserland die hetzelfde doel heeft als de WIA-uitkering.
 - De werknemer had vóór 1 januari 2006 recht op een WAO- of WAZ-uitkering en was daarom arbeidsgehandicapt op grond van de Wet REA. En hij zou in de maand voordat hij bij de werkgever in dienst kwam, om dezelfde reden arbeidsgehandicapt in de zin van de Wet REA zijn geweest als de Wet REA niet was ingetrokken.
 - Hij komt bij de werkgever in dienst binnen 5 jaar na de dag waarop de wachttijd (of het tijdvak van de verlengde loondoorbetalingsverplichting) is geëindigd, en voldoet aan deze 2 voorwaarden:
 1. UWV heeft in een arbeidskundig onderzoek vastgesteld dat de werknemer op de 1e dag na afloop van de wachttijd van de WIA (of van het tijdvak van de verlengde loondoorbetalingsverplichting) voor minder dan 35% arbeidsongeschikt was en niet in staat zijn eigen of ander passend werk te doen bij de werkgever bij wie hij die dag nog in dienst was.
 2. De werknemer was 11 weken vóór het einde van de wachttijd van de WIA (of van het tijdvak van de verlengde loondoorbetalingsverplichting) nog in dienst bij dezelfde werkgever die hij had toen hij ziek werd.

Verder geldt:

- De werkgever heeft voor de werknemer een doelgroepverklaring. Uit deze verklaring blijkt dat de werknemer voldoet aan de voorwaarden.

- In de aangifte loonheffingen geeft de werkgever aan dat hij dit loonkostenvoordeel voor de werknemer wil aanvragen.
- De werkgever heeft voor de werknemer niet eerder over de maximale duur het loonkostenvoordeel arbeidsgehandicapte werknemer ontvangen. Voor verdere uitleg: zie 2.6.
- Het is geen dienstbetrekking die op grond van de Wet sociale werkvoorziening (WSW) volledig gesubsidieerd is of een dienstbetrekking die valt onder zogenoemd beschut werk op grond van de Participatiewet.

Voldoen de werkgever en de werknemer aan alle voorwaarden, dan mag de werkgever het loonkosten-voordeel vanaf het begin van de dienstbetrekking maximaal 3 jaar aanvragen voor deze werknemer.

Voorwaarden LKV doelgroep banenafpraak

De werkgever geeft recht op deze tegemoetkoming als hij een werknemer in dienst neemt of heeft die voldoet aan de volgende voorwaarden:

1. De werknemer is verzekerd voor één of meer werknemersverzekeringen.
2. De werknemer heeft AOW-gerechtigde leeftijd nog niet bereikt.
3. De werknemer is opgenomen in het doelgroepregister en werkt niet beschut binnen de Wet Sociale Werkvoorziening.

Verder geldt:

- Werkgevers kunnen op basis van het doelgroepregister banenafpraak bepalen of ze voor een werknemer in aanmerking komen voor het LKV doelgroep banenafpraak. [Het doelgroepregister banenafpraak staat hier op de website van UWV.](#)
- In de aangifte loonheffingen geeft de werkgever aan het LKV voor de werknemer te willen aanvragen.
- Het is geen dienstbetrekking die op grond van de Wet sociale werkvoorziening (WSW) volledig gesubsidieerd is, tenzij de werknemer wordt gedetacheerd.
- Het is geen dienstbetrekking die valt onder zogenoemd beschut werk op grond van de Participatiewet. Ook mensen met een indicatie beschut werk, die (nog) niet werkzaam zijn op een beschutte werkplek bij een sociaal ontwikkelbedrijf of reguliere werkgever komen vanaf 1 januari 2026 niet meer in aanmerking voor het LKV banenafpraak.
- Werkgevers die voor de laatstgenoemde doelgroepen voor 1 januari 2026 een geldige doelgroepverklaring LKV banenafpraak en scholingsbelemmerden hadden, kunnen gebruik maken van overgangsrecht. Dit betekent dat zij nog wel gebruik kunnen maken van het LKV voor de resterende duur van de looptijd. De maximale looptijd bedraagt 3 jaar. Dit overgangsrecht is alleen van toepassing zo lang de betrokken werknemers aan de voorwaarden zoals die golden vóór 1-1-2026 blijven voldoen.

Vanaf het moment, op of na 1 januari 2026, dat de werkgever en de werknemer aan alle voorwaarden voldoet, mag de werkgever het LKV doelgroep banenafpraak aanvragen voor deze werknemer. Dit mag dan zolang de werknemer aan de voorwaarden blijft voldoen. Het recht op LKV loopt uiterlijk tot de werknemer de AOW-gerechtigde leeftijd bereikt. Zie ook 2.13.

Voorwaarden LKV herplaatsen arbeidsgehandicapte werknemer

De werkgever heeft recht op deze tegemoetkoming als de werkgever een arbeidsgehandicapte werknemer herplaatst die voldoet aan 3 voorwaarden:

1. Hij is verzekerd voor één of meer van de werknemersverzekeringen.
2. Hij heeft de AOW-leeftijd nog niet bereikt.
3. De werknemer voldoet aan één van de volgende voorwaarden:

- Hij had, in de maand voor de herplaatsing, recht op een WIA-uitkering of op een uitkering uit de EU, de EER of Zwitserland die hetzelfde doel heeft als de WIA-uitkering.
- De werknemer heeft in de wachttijd van de WIA zijn eigen arbeid geheel of gedeeltelijk hervat of is geheel of gedeeltelijk in een andere functie bij dezelfde werkgever gaan werken. Het recht op LKV herplaatsen arbeidsgehandicapte werknemer vangt in deze situatie aan op het moment dat de eerste WIA-uitkeringsdag is. Deze voorwaarde geldt als de eerste WIA-uitkeringsdag ligt op of na 1 januari 2025.
- De werknemer had voor 1 januari 2006 recht op een WAO- of Waz-uitkering en was daarom arbeidsgehandicapt op grond van de Wet REA. En hij zou in de maand voor herplaatsing om dezelfde reden arbeidsgehandicapt in de zin van de Wet REA zijn geweest als de Wet REA niet was ingetrokken.

Verder geldt:

- De werkgever heeft voor de werknemer een doelgroepverklaring. Uit deze verklaring blijkt dat de werknemer voldoet aan de voorwaarden.
- In de aangifte loonheffingen geeft de werkgever aan dat hij dit loonkostenvoordeel voor de werknemer wil aanvragen.
- De werkgever heeft voor de werknemer niet eerder over de maximale duur het loonkostenvoordeel herplaatsen arbeidsgehandicapte werknemer ontvangen. Voor verdere uitleg: zie 2.9.
- Het is geen dienstbetrekking die op grond van de Wet sociale werkvoorziening (WSW) volledig gesubsidieerd is of een dienstbetrekking die valt onder zogenoemd beschut werk op grond van de Participatiewet.

Voldoen de werkgever en de werknemer aan alle voorwaarden, dan mag de werkgever het loonkosten- voordeel vanaf het moment van herplaatsing maximaal 1 jaar aanvragen voor deze werknemer.

Per 1 januari 2025 zijn de voorwaarden voor het LKV herplaatsen arbeidsgehandicapte werknemer verruimd. In de nieuwe vormgeving heeft een werkgever ook recht op dit loonkostenvoordeel als de werknemer in de wachttijd van de WIA zijn eigen arbeid geheel of gedeeltelijk hervat of geheel of gedeeltelijk in een andere functie bij dezelfde werkgever gaat werken. Het recht op LKV herplaatsen arbeidsgehandicapte werknemer vangt in deze situatie aan op het moment dat de eerste (WIA-) uitkeringsdag is. Deze voorwaarde geldt als de eerste WIA-uitkeringsdag ligt op of na 1 januari 2025.

2.4 Wat moet de werkgever doen om het LKV te krijgen?

Voor de LKV's arbeidsgehandicapte werknemer en herplaatsen arbeidsgehandicapte werknemer geldt het volgende. Beschikt de werknemer over een doelgroepverklaring LKV, dan geeft hij een kopie ervan aan de werkgever (dit geldt niet als de werkgever namens de werknemer aanvraagt middels een machtiging). Vervolgens zet de werkgever de indicatie 'LKV' op 'ja' bij iedere aangifte loonheffingen om aanspraak te kunnen maken op het betreffende LKV. Dit doet hij ook voor werknemers die vallen onder het overgangsrecht.

Voor het LKV doelgroep banenafpraak hoeft een werkgever geen doelgroepverklaring aan te vragen. Werkgevers kunnen via het Werkgeversportaal op basis van het doelgroeppregister banenafpraak bepalen of ze voor een werknemer in aanmerking komen voor het LKV doelgroep banenafpraak. [Het doelgroeppregister banenafpraak staat hier op de website van UWV.](#) Vervolgens zet de werkgever de indicatie 'LKV' op 'ja' bij iedere aangifte loonheffingen om aanspraak te kunnen maken op het betreffende LKV doelgroep banenafpraak.'

2.5 Hoe hoog is het LKV?

Hoeveel loonkostenvoordeel de werkgever ontvangt, is afhankelijk van de doelgroep waartoe de werknemer behoort. De werkgever ontvangt aan LKV: het aantal verloonde uren in het kalenderjaar vermenigvuldigd met het van toepassing zijnde bedrag per verloond uur, met een maximum afhankelijk van de doelgroep. De maximale bedragen per doelgroep zijn als volgt:

Werknemers waarvoor tegemoetkomingen gelden	Loonkostenvoordeel	Maximale termijn
Categorie 1: Arbeidsgehandicapte werknemer	Per verloond uur: € 3,05 Maximaal per kalenderjaar: € 6.000,00	3 jaar
Categorie 2: Doelgroep banenafpraak	Per verloond uur: € 1,01 Maximaal per kalenderjaar: € 2.000,00	Structureel
Categorie 3: Herplaatsen arbeidsgehandicapte werknemer	Per verloond uur: € 3,05 Maximaal per kalenderjaar: € 6.000,00	1 jaar

2.6 Wat is de duur van het LKV arbeidsgehandicapte werknemer?

De werkgever mag het LKV voor de werknemer vanaf het begin van de dienstbetrekking maximaal drie jaar aanvragen, mits de werkgever en de werknemer aan alle voorwaarden voldoen. Als een werknemer na een tijdelijke onderbreking weer bij dezelfde werkgever in dienst komt dan kan de werkgever het LKV arbeidshandicapte werknemer hervatten zolang de termijn van drie jaar niet is verstreken. De looptijd van het LKV wordt dus niet verlengd met de periode van de onderbreking. Voorbeeld: als de werknemer één jaar in dienst is geweest en na een onderbreking van één jaar weer in dienst komt, dan resteert er nog één jaar recht op LKV arbeidshandicapte werknemer.

Na de periode van drie jaar na indiensttreding stopt het recht op LKV arbeidshandicapte werknemer. De werkgever kan voor dezelfde werknemer niet opnieuw dit LKV over een periode van drie jaar krijgen, ook niet als de onderbreking langer dan zes maanden heeft geduurd. De werkgever kan mogelijk wel in aanmerking komen voor een ander LKV als de werknemer aan de voorwaarden van dat LKV voldoet zoals deze eerder in dit kennisdocument zijn genoemd.

2.7 Wat is de duur van het LKV doelgroep banenafpraak?

Om de duurzaamheid van de banen voor mensen uit de doelgroep banenafpraak te vergroten is vanaf 1 januari 2026 het LKV doelgroep banenafpraak structureel geworden. Voor 2026 had het LKV doelgroep banenafpraak en scholingsbelemmerden een looptijd van 3 jaar. Dit is vanaf 1 januari 2026 niet meer het geval. Het LKV doelgroep banenafpraak heeft nu geen maximale termijn meer en eindigt, mits de werkgever en werknemer aan de voorwaarden (blijven) voldoen, als een dienstbetrekking eindigt of als een werknemer de AOW-gerechtigde leeftijd heeft bereikt.

2.8 Wat is de duur van het LKV herplaatsen arbeidsgehandicapte werknemer?

De werkgever mag het LKV voor de werknemer vanaf het begin van de dienstbetrekking maximaal één jaar aanvragen, mits de werkgever en de werknemer aan alle voorwaarden voldoen. Als een werknemer na een tijdelijke onderbreking weer bij dezelfde werkgever in dienst komt dan kan de werkgever het LKV herplaatste arbeidsgehandicapte werknemer aanvragen zolang de termijn van één jaar niet is verstreken. De looptijd van het loonkostenvoordeel wordt dus niet verlengd met de periode van de onderbreking.

Na de periode van één jaar na indiensttreding stopt het recht op LKV herplaatsen arbeidsgehandicapte werknemer. De werkgever kan voor dezelfde werknemer niet opnieuw dit LKV over een periode van één jaar dit LKV krijgen, ook niet als de onderbreking langer dan 6 maanden heeft geduurd. De werkgever kan in sommige gevallen wel in aanmerking komen voor een ander LKV. Voor het LKV arbeidsgehandicapte werknemer is dit mogelijk als de werknemer na een onderbreking van meer dan zes maanden opnieuw bij de werkgever in dienst treedt en aan de voorwaarden voor het betreffende LKV voldoet. Voor het LKV doelgroep banenafpraak geldt de eis van de onderbreking niet. Voor dit LKV is de eis dat de werknemer aan de voorwaarden van het LKV voldoet zoals deze eerder in dit kennisdocument zijn genoemd.

2.9 Geldt het LKV ook bij een overgang van onderneming?

Op 24 mei 2024 heeft de Hoge Raad uitspraak gedaan over het recht op een LKV bij een overgang van een onderneming.

Werkgevers die recht denken te hebben op LKV voor overgenomen werknemers, dienen een kopie van de doelgroepverklaring van de overgenomen werknemers op te nemen in de administratie. Ook dienen deze werkgevers op tijd LKV aan te vragen in de aangiften loonheffingen. Dat dit recht overgaat geldt vanaf de uitspraak van de Hoge Raad van 24 mei 2024, voor zover de beschikking Wtl op die datum nog niet onherroepelijk vaststond.

2.10 Kan het LKV zonder aanvraag worden uitbetaald?

Nee, dit is onder meer vanuit privacyoverwegingen niet mogelijk. Voor het LKV arbeidsgehandicapte werknemer en het LKV herplaatsen arbeidsgehandicapte werknemer is een doelgroepverklaring LKV van de werknemer nodig. Voor de aanvraag van alle LKV's dient de werkgever in de aangifte loonheffingen de indicatie 'LKV' op 'ja' te zetten om aan te geven dat hij aanspraak wil maken op het LKV.

2.11 Wat als een werknemer na het benutten van een LKV uit dienst en weer in dienst gaat?

Een werkgever kan maximaal 3 jaar recht hebben op het LKV arbeidsgehandicapte werknemer en voor het LKV herplaatsen arbeidsgehandicapte werknemer is de maximale duur 1 jaar. Als een werkgever voor een werknemer voor de maximale periode gebruik heeft gemaakt van een van deze LKV's en de werknemer uit dienst gaat en daarna weer bij deze werkgever wordt aangenomen, dan kan deze werkgever niet opnieuw voor deze werknemer dezelfde doelgroepverklaring LKV aanvragen. De werkgever heeft dus niet opnieuw recht op hetzelfde LKV. De werkgever kan in sommige gevallen wel in aanmerking komen voor een ander LKV. Voor het LKV arbeidsgehandicapte werknemer is dit mogelijk als de werknemer na een onderbreking van meer dan zes maanden opnieuw bij de werkgever in dienst treedt en aan de voorwaarden voor het betreffende LKV voldoet. Voor de andere LKV's geldt de eis van 6 maanden niet en is de eis dat de werknemer aan de voorwaarden van het LKV voldoet zoals deze eerder in dit kennisdocument zijn genoemd.

Het LKV doelgroep banenafpraak heeft geen maximale termijn meer waardoor het beschikbaar blijft, ook als deze werknemer uit dienst en weer in dienst gaat.

2.12 Geen recht op LKV bij WSW of beschut werk

De werkgever heeft geen recht op loonkostenvoordelen als de dienstbetrekking van de werknemer op grond van de Wet sociale werkvoorzieningen (WSW) volledig gesubsidieerd is. Als een werknemer met een dienstbetrekking op grond van de WSW wordt gedetacheerd, heeft de werkgever wel recht op het LKV doelgroep banenafpraak.

Mensen met een indicatie beschut werk die (nog) niet werkzaam zijn op een beschutte werkplek bij een sociaal ontwikkelbedrijf of reguliere werkgever komen vanaf 1 januari 2026 niet meer in aanmerking voor het LKV banenafpraak.

Werkgevers die voor deze groep al voor 1 januari 2026 een geldige doelgroepverklaring LKV banenafpraak en scholingsbelemmerden hadden, kunnen gebruik maken van overgangsrecht. Dit betekent dat zij nog gebruik kunnen maken van het LKV voor de resterende duur van de looptijd. De maximale looptijd bedraagt 3 jaar. Dit overgangsrecht is alleen van toepassing zo lang de betrokken werknemers aan de voorwaarden zoals die golden vóór 1-1-2026 blijven voldoen.

2.13 Einde recht op loonkostenvoordelen bij bereiken AOW-gerechtigde leeftijd

Het recht op LKV loopt uiterlijk tot de werknemer de AOW-gerechtigde leeftijd bereikt. Als dit moment midden in een aangiftetijdvak valt, dan kan de werkgever LKV krijgen over die hele periode, maar niet meer over het eerstvolgende aangiftetijdvak. Als de werknemer op de eerste dag van het aangiftetijdvak de AOW-leeftijd bereikt, dan telt dat tijdvak niet meer mee voor het recht op LKV.

3 LKV - DOELGROEPVERKLARING

3.1 Wie moet de doelgroepverklaring LKV aanvragen?

Vanaf 1 januari 2026 is het aanvragen van een doelgroepverklaring alleen nog van toepassing voor het LKV arbeidsgehandicapte werknemer en het LKV herplaatsen arbeidsgehandicapte werknemer.

De werknemer moet de doelgroepverklaring LKV aanvragen. De doelgroepverklaring LKV wordt aan de werknemer verstrekt en is gekoppeld aan zijn burgerservicenummer. De doelgroepverklaring LKV wordt ook gekoppeld aan het loonheffingnummer van het bedrijf waarvoor hij gaat werken en is alleen geldig voor deze werkgever. Bij het aanvragen van de doelgroepverklaring LKV vult de werknemer daarom de naam en adresgegevens van de werkgever in. De werknemer kan iemand machtigen om namens hem een doelgroepverklaring LKV aan te vragen.

3.2 Hoe weet een werkgever of de aanvraag van een doelgroepverklaring is toegekend?

Als de werknemer de werkgever heeft gemachtigd of heeft aangegeven dat de werkgever een kopie van beslissing (alleen toekenning) ontvangt de werkgever de (kopie) van de toekenning.

3.3 Hoe weet een werkgever of hij voor een werknemer recht heeft op een LKV?

Om te weten of een werknemer onder het LKV doelgroep banenafpraak valt kan de werkgever in het doelgroeppregister kijken.

Voor het LKV arbeidsgehandicapte werknemer en het LKV herplaatsten arbeidsgehandicapte werknemer is het voor een werkgever niet mogelijk om het recht op een LKV in te kunnen zien. Daarnaast mag een werkgever in verband met privacy niet vragen of een kandidaat tot de doelgroep van een LKV behoort. Het is belangrijk dat een kandidaat die tot een LKV-doelgroep behoort zelf kan kiezen om dit wel of niet te zeggen tegen een potentiële werkgever. Om mensen aan te kunnen nemen die tot een van de LKV-doelgroepen behoren zijn er werkgevers die hier specifiek op werven. Dit kan bijvoorbeeld worden gedaan via het UWV of door hier een expliciete tekst over op te nemen in een vacaturetekst.

3.4 Bij welke instantie moet een doelgroepverklaring LKV worden aangevraagd?

De werknemer moet de doelgroepverklaring LKV binnen 3 maanden na indiensttreding of herplaatsing aanvragen bij UWV.

UWV:

De werknemer vraagt een doelgroepverklaring LKV aan via de website [uwv.nl](https://www.uwv.nl). Hij dient hiervoor in te loggen met DigiD. Als de werknemer digitaal aanvraagt via [uwv.nl](https://www.uwv.nl), dan wordt de doelgroepverklaring LKV ook digitaal afgegeven op het werknemersportaal Mijn UWV. De werknemer kan na het inloggen op Mijn UWV de documenten inzien en downloaden. Mensen die niet digivaardig zijn, kunnen telefonisch een formulier opvragen via de UWV Telefoon Werknemers (088 - 898 92 94). De werkgever kan een doelgroepverklaring aanvragen via het Werkgeversportaal of een papieren machtigingsformulier.

3.5 Wie geeft de doelgroepverklaringen LKV af?

UWV is verantwoordelijk voor het afgeven van de doelgroepverklaringen.

3.6 Wie is verantwoordelijk voor het afhandelen van vragen en klachten?

Dit is het UWV, want de partij die de doelgroepverklaring heeft afgegeven is ook verantwoordelijk voor het afhandelen van vragen en klachten over de verklaring, het controleren van de rechtmatigheid (handhaven) en het afhandelen van bezwaar en beroep.

3.7 Op welke termijn moet een doelgroepverklaring LKV worden aangevraagd?

De doelgroepverklaring LKV moet door de werknemer binnen 3 maanden na indiensttreding of herplaatsing worden aangevraagd. Voor een herplaatste medewerker geldt dat de doelgroepverklaring LKV moet worden aangevraagd binnen 3 maanden na de gehele of gedeeltelijke hervatting van zijn eigen arbeid of het gaan bekleden van een andere functie.

Vanaf 1 januari 2025 kan de werknemer ook een doelgroepverklaring herplaatsen arbeidsgehandicapte werknemer krijgen als hij in de wachttijd al (gedeeltelijk) is gaan werken, na de wachttijd recht op WIA-uitkering ontstaat en hij bij zijn werkgever blijft werken. De werknemer dient dan binnen 3 maanden na afloop van de 104 weken wachttijd, dan wel binnen 3 maanden na ontvangst van de WIA-toekenning een doelgroepverklaring aan te vragen bij UWV. De regeling voor herplaatsingen in de wachttijd geldt voor situaties waarin de WIA-uitkering op of na 1 januari 2025 ingaat.

Het kan na de aanvraag tot 13 weken duren voordat de werknemer hoort of de doelgroepverklaring LKV wordt toegekend. Hoe eerder de doelgroepverklaring wordt aangevraagd, hoe eerder hij en zijn werkgever zekerheid hebben of de werkgever in aanmerking komt voor het LKV.

Voor het LKV doelgroep banenafpraak hoeft vanaf 1 januari 2026 geen doelgroepverklaring aangevraagd te worden.

3.8 Kan een werknemer zijn werkgever machtigen voor het aanvragen van een doelgroepverklaring?

Ja. De werknemer kan iemand machtigen om de doelgroepverklaring LKV namens hem aan te vragen en te ontvangen. Dit kan zijn werkgever zijn. Indien de doelgroepverklaring LKV niet kan worden verstrekt, wordt het besluit tot weigering uitsluitend verstrekt aan de aanvrager van de doelgroepverklaring. Dat zou weer de gemachtigde kunnen zijn. Van belang is dat de werknemer de gemachtigde specifiek moet noemen. De gemachtigde kan dus niet doormachtigen. Een werkgever mag bijvoorbeeld niet een machtiging doorsturen naar zijn administratiekantoor. De werknemer zou dan expliciet het administratiekantoor moeten machtigen en niet de werkgever.

3.9 Wat als de aanvraag voor een doelgroepverklaring is afgewezen?

Wordt de aanvraag voor een doelgroepverklaring LKV afgewezen en is de werknemer het daarmee oneens, dan heeft hij de mogelijkheid tot bezwaar en beroep. De werkgever wordt van de afwijzing niet op de hoogte gebracht. Het is dus belangrijk dat de werkgever tijdig bij zijn werknemer informeert naar de status van de aanvraag om te voorkomen dat hij ervan uitgaat aanspraak te kunnen maken op het LKV, terwijl de doelgroepverklaring LKV niet wordt toegekend. Heeft de werknemer de werkgever gemachtigd om namens hem de doelgroepverklaring LKV aan te vragen, dan ontvangt de werkgever de afwijzing.

3.10 Geldt er een wachtermijn voor het aanvragen van de doelgroepverklaring?

Nee, er geldt in de Wtl voor het aanvragen van de doelgroepverklaring geen wachtermijn van 2 maanden analoog aan art 38b in de ziektewet. De doelgroepverklaring wordt namelijk aangevraagd door de werknemer. Of door de werkgever, indien de werknemer de werkgever daartoe gemachtigd heeft. Dan heeft de werknemer dus toestemming gegeven. De werknemer beslist dus zelf of hij de doelgroepverklaring aan de werkgever geeft.

3.11 Is de werknemer verplicht om een doelgroepverklaring aan te vragen?

De werknemer is niet verplicht om een doelgroepverklaring LKV aan te vragen. Dat neemt niet weg dat de werkgever er wel naar mag vragen. De werknemer is echter niet verplicht antwoord te geven of een verklaring aan te vragen in reactie op een dergelijk verzoek.

3.12 Komt een werknemer met een WAO- of WAZ-uitkering ook in aanmerking?

De werknemer komt in aanmerking voor een doelgroepverklaring LKV als hij voor 1 januari 2006 recht had op een WAO- of WAZ-uitkering en daarom arbeidsgehandicapt was op grond van de Wet REA. En hij zou in de maand voordat hij bij de werkgever in dienst kwam of werd herplaatst, om dezelfde reden arbeidsgehandicapt in de zin van de Wet REA zijn geweest als de Wet REA niet was ingetrokken.

3.13 Komt een stagiair ook in aanmerking voor een doelgroepverklaring LKV?

Stagiairs die een vergoeding ontvangen waarop de werkgever loonheffingen moet inhouden en afdragen zijn verzekerd voor de Ziektewet, en vallen daarom onder het werknemersbegrip van de Wtl. Een stagiair kan dus een doelgroepverklaring LKV aanvragen en krijgen. Let wel: ook voor stagiairs geldt de aanvraagtermijn van 3 maanden vanaf indiensttreding (in dit geval: vanaf het begin van de stageperiode). Dus als de stagiair geen doelgroepverklaring LKV aanvraagt, maar dit pas doet als de werkgever na afloop van de stageperiode (na 3 maanden) een dienstverband aanbiedt, dan bestaat er géén recht meer op een doelgroepverklaring LKV. De werkgever kan dan geen aanspraak maken op het LKV.

