

## **Bijlage bij het Kennisdocument Wet banenafspraken en quotum arbeidsbeperkten van voorjaar 2020**

### **De Wet banenafspraken en de privacy**

Deze bijlage van het Kennisdocument beoogt de belangrijkste vragen te beantwoorden over de privacy-aspecten in relatie tot de banenafspraken. Aan de informatie van de Privacy-bijlage bij dit Kennisdocument kunnen geen rechten worden ontleend. Het ministerie van SZW heeft dit kennisdocument wel met grote zorgvuldigheid tot stand gebracht en de stand van zaken van de wetgeving per 1 januari 2020 verwerkt.

## **Onderwerp 1: Wat mag een werkgever doen om te achterhalen of een (potentiële) werknemer tot de doelgroep banenafpraak behoort?**

- 1. Vraag: Mag de werkgever tijdens een sollicitatie vragen of iemand tot de doelgroep banenafpraak behoort?*

Nee, dat mag hij niet. Dat een werknemer tot de doelgroep van de banenafpraak behoort is een gezondheidsgegeven. Het begrip 'keuring' in de Wet op de medische keuringen heeft ook betrekking op gezondheidsvragen in sollicitatiegesprekken. Dit betekent dat de werkgever tijdens het sollicitatiegesprek daarover geen vragen mag stellen. En dus ook niet mag vragen of iemand tot de doelgroep banenafpraak behoort. Beschikt de werkgever over het BSN van de kandidaat-werknemer, dan kan hij het wel aan UWV vragen, zie vraag 2.

### Toelichting

Op grond van artikel 38d, lid 7, Wfsv is UWV bevoegd op verzoek van een werkgever mee te delen of de door de werkgever aangeduide werknemer, de persoon met wie hij verwacht een dienstbetrekking aan te gaan of de persoon, die onder zijn toezicht en leiding arbeid verricht of als bedoeld in artikel 38g, lid 2, Wfsv, ter beschikking is gesteld, op basis van het Burgerservicenummer (BSN), is opgenomen in het doelgroepregister. De werkgever kan dit zelf op BSN-niveau checken via het werkgeversportaal op [uwv.nl](http://uwv.nl).

Als een werkgever instemt met een proefplaatsing, dan is dit te vergelijken met de intentie om iemand in dienst te nemen conform artikel 38d, lid 7 Wfsv. De werkgever mag dan eveneens in het doelgroepregister nagaan of de persoon daarin is opgenomen.

- 2. Vraag: Mag de werkgever die in het bezit is van het BSN van een kandidaat-werknemer bij UWV nagaan of deze kandidaat tot de doelgroep van de banenafpraak behoort?*

Ja, dit is toegestaan, mits is voldaan aan de voorwaarden gesteld in artikel 38d, lid 7 en 38g, lid 2 Wfsv.

### Toelichting

Op grond van artikel 38d, lid 7, Wfsv is UWV bevoegd op verzoek van een werkgever mee te delen of de door de werkgever aangeduide werknemer, de persoon met wie hij verwacht een dienstbetrekking aan te gaan of de persoon, die onder zijn toezicht en leiding arbeid verricht of als bedoeld in artikel 38g, lid 2, Wfsv, ter beschikking is gesteld, op basis van het BSN, is opgenomen in het doelgroepregister.

De werkgever kan dit zelf op BSN-niveau checken via het werkgeversportaal op [uwv.nl](http://uwv.nl).

- 3. Vraag: Is een werknemer verplicht om aan de werkgever te melden dat hij tot de doelgroep behoort? De werkgever kan immers in aanmerking komen voor werkgeversvoorzieningen, waaronder de no-riskpolis.*

Deze verplichting bestaat alleen in het geval van de no-riskpolis. De werknemer hoeft aan de werkgever alleen aan te geven dat hij recht heeft op de no risk-polis; over de aard en oorzaak van de (gedeeltelijke) ongeschiktheid voor het verrichten van arbeid hoeft hij de werkgever niet te informeren. (Zie voor de toelichting op dit antwoord vraag 13.)

4. *Vraag: Moet de (potentiële) werknemer de werkgever informeren over andere voorzieningen dan de no-riskpolis (zoals loonkostensubsidie, loondispensatie, begeleiding van een jobcoach of een werkplekvoorziening)?*

Nee, de werknemer is niet verplicht om dit aan de werkgever te melden. (Zie voor de toelichting op dit antwoord vraag 14.)

5. *Vraag: Hoe actueel is het doelgroepregister?*

De aanleverfrequentie van gegevens in het doelgroepregister wordt bepaald door de zogenoemde bronpartijen (waaronder UWV, gemeenten, mensen zelf). In het doelgroepregister zijn alle mensen opgenomen die tot de doelgroep van de Banenafpraak behoren. Het gaat om mensen die nog niet werken, mensen die al aan het werk zijn en mensen die nog niet helemaal klaar zijn om te werken, maar in de toekomst naar verwachting wel kunnen werken.

De frequentie waarmee UWV het doelgroepregister kan bijwerken is afhankelijk van de aanlevering door de verschillende bronpartijen. De frequentie is voor de verschillende groepen als volgt:

- Mensen die onder de Participatiewet (P-wet) vallen en die niet zelfstandig het wettelijk minimumloon (WML) kunnen verdienen: dagelijks (bron: UWV, door een positieve indicatie banenafpraak, of gemeenten, op basis van een loonwaardebepaling = de Praktijkroute);
- (Ex) vso/pro-leerlingen die zich schriftelijk hebben aangemeld bij UWV: dagelijks (bron: UWV);
- Mensen met een Wsw-indicatie: halfjaarlijks (bron: gemeenten/Panteia);
- Wajongers met arbeidsvermogen: maandelijks (bron: UWV);
- Mensen met een Wiw-baan of ID-baan: halfjaarlijks; (bron: gemeenten/CBS).
- Mensen met een medische beperking die is ontstaan voor hun 18<sup>e</sup> verjaardag of tijdens hun studie, die met een voorziening werken en dankzij deze voorziening WML kunnen verdienen, zonder voorziening kunnen zij dat niet: dagelijks (bron: UWV op basis van een doelgroepbeoordeling).

**Onderwerp 2: Welke gegevens van iemand uit de doelgroep banenafpraak mag een werkgever zelf registreren, welke informatie mag hij delen en met wie mag hij die informatie delen?**

6. *Vraag: Welke gegevens mag een werkgever registreren die verband houden met de beperking van een medewerker uit de doelgroep?*

Werkgevers mogen gezondheidsgegevens niet verwerken, tenzij daarop een expliciete wettelijke uitzondering bestaat.

Toelichting

Gegevens die vallen onder het medisch beroepsgeheim mogen op grond van artikel 9, Algemene Verordening Gegevensbescherming (AVG) niet verwerkt worden, tenzij daarop een expliciete wettelijke uitzondering bestaat. Op grond van artikel 30, lid 1b, UAVG mogen werkgevers deze gegevens wel verwerken wanneer dat noodzakelijk is voor de re-integratie of begeleiding in verband met ziekte of arbeidsongeschiktheid. Het kan daarvoor noodzakelijk zijn om te registreren wat de functionele beperkingen zijn (bijvoorbeeld

iemand kan niet in een drukke ruimte werken). Daarnaast mag, als dat noodzakelijk is, worden geregistreerd hoe lang eventueel verzuim duurt.

Medische gegevens vormen een subcategorie van gezondheidsgegevens in de zin van de AVG. Het gaat dan om informatie die direct betrekking heeft op de gezondheid of lichamelijke en/of geestelijke gesteldheid van een persoon (zoals een medische diagnose). Deze gegevens mogen niet worden verwerkt door een werkgever, en vallen onder het beroepsgeheim van de arts. Het verwerken van medische gegevens door de werkgever is nooit noodzakelijk.

7. *Vraag: Mag een werkgever in de eigen administratie registreren of een werknemer tot de doelgroep van de Banenafpraak behoort om het aantal banen voor de banenafpraak in zijn eigen organisatie te monitoren?*

Ja, dat is toegestaan.

#### Toelichting

Dat een werknemer tot de doelgroep van de banenafpraak behoort is een gezondheidsgegeven. Artikel 9 lid 2 AVG jo. artikel 30, lid 1 van de Uitvoeringswet Algemene verordening gegevensbescherming (UAVG) stelt dat het verboden is om gezondheidsgegevens te verwerken tenzij de verwerking noodzakelijk is 1) voor een goede uitvoering van wettelijke voorschriften of 2) voor de re-integratie en begeleiding van werknemers in verband met ziekte of arbeidsongeschiktheid. In dit geval is van beide sprake. De werkgever mag voor dit doel overigens alleen registreren dat een werknemer tot de doelgroep van de banenafpraak behoort, en niet waarom dat zo is.

8. *Vraag: Mogen organisaties vanwege social return on investment (SROI) statistische gegevens communiceren over het aantal mensen uit de doelgroep dat in dienst is of aan een bepaalde opdracht werkt communiceren? Het gaat dan bijvoorbeeld om het percentage uren dat mensen uit de doelgroep van de banenafpraak hebben gewerkt op basis van een schoonmaakcontract.*

Ja, dat is toegestaan. Belangrijke voorwaarde daarbij is dat de gegevens niet herleidbaar zijn naar individuele personen en het dus niet meer gaat om persoonsgegevens. Ook moeten er bij de verstreckende partij voldoende technische en organisatorische maatregelen zijn getroffen om de gegevens te verwerken in overeenstemming met het eerbiedigen van de persoonlijke levenssfeer van degene van wie de gegevens afkomstig zijn.

9. *Vraag: Maakt het uit op welke manier mensen de dienst of de opdracht uitvoeren?*

Ja, dat maakt zeker uit.

Het is van belang om inleenverbanden te onderscheiden van ingekochte diensten.

#### Toelichting:

Het volgende geldt voor de situatie van *inlening*. De gewerkte uren van ingeleende werknemers worden toegerekend aan de inlener. Dit gebeurt op grond van artikel 38g, lid 4, Wet financiering sociale verzekeringen (Wfsv) en artikel 2.28, Besluit Wfsv. Artikel 38g, lid 7, Wfsv, biedt de grondslag voor de noodzakelijke gegevensverwerking tussen de werkgever en de inlener. Wanneer er sprake is van een inleenverband kan de inlenende werkgever de gegevens over de ingeleende werknemer in de eigen administratie opnemen en op basis daarvan statistische gegevens verwerken en communiceren voor de eigen bedrijfsvoering.

Het volgende geldt voor de situatie bij *inkoop* van diensten. Bij inkoop van diensten is er geen soortgelijke grondslag voor de inkoper. De inkoper van de dienst mag daarom niet in de eigen administratie opnemen of een medewerker van de ingekochte dienst tot de doelgroep behoort. De aanbieder van de dienst, oftewel de formele werkgever, kan wel statistische gegevens aan de inkoper rapporteren, zoals het gerealiseerde SROI-percentage.

*10. Vraag: Op welke manier kan de werkgever de gegevens tot statistische gegevens verwerken?*

De (formele) werkgever mag de gegevens uit de eigen administratie verwerken tot statistische gegevens en de gegevens doorgeven aan de inkoper van de dienst. Belangrijke voorwaarde daarbij is dat het daadwerkelijk om statistische en geanonimiseerde gegevens gaat, dat wil zeggen dat de gegevens niet tot personen herleidbaar zijn.

#### Toelichting

Er is bijvoorbeeld niet langer sprake van statistische geanonimiseerde gegevens wanneer 100% van de werknemers tot de doelgroep behoort. Er is evenmin sprake van statistisch geanonimiseerde gegevens wanneer er sprake is van een dermate klein aantal werknemers, dat de statische gegevens wel herleidbaar zijn tot individuele personen. In dat geval mogen deze gegevens dus niet worden gecommuniceerd. De inschatting of er sprake is van statistische geanonimiseerde gegevens is zowel aan de formele werkgever als aan de inkopende partij. Het kan immers per organisatie verschillend zijn of de gegevens nog herleidbaar zijn naar een persoon. Het is dus niet toegestaan om als inkoper het burgerservicenummers (BSN) te ontvangen om te *controleren* of de aanbieder van de dienst daadwerkelijk aan de SROI-verplichting voldoet.

*11. Vraag: Verschilt de informatie over iemand uit de doelgroep van de banenafsprake die intern gedeeld mag worden met iemand die niet tot de doelgroep behoort?*

Nee, binnen een bedrijf mag hiertussen geen onderscheid worden gemaakt.

#### Toelichting:

Gegevens over functionele beperkingen van een werknemer mogen intern worden gedeeld als dat noodzakelijk is om maatregelen te treffen die nodig zijn voor de re-integratie of begeleiding in verband met ziekte of arbeidsongeschiktheid. Als deze gegevens worden gedeeld moet dit beperkt blijven tot de strikt noodzakelijke gegevens en alleen aan die personen die dat nodig hebben voor de uitvoering van hun werkzaamheden. Hoe de interne situatie er uitziet, verschilt per organisatie. Een voorbeeld van het legitiem intern delen van gegevens over functionele beperkingen: de HR-manager deelt met de dagelijks leidinggevende van een werknemer dat de werknemer niet in een drukke ruimte kan werken.

### **Onderwerp 3: Hoe zit het met de financiële voordelen en voorzieningen en doelgroepregistratie**

*12. Vraag: Is een werknemer verplicht om aan de werkgever te melden dat hij tot de doelgroep behoort? De werkgever kan immers in aanmerking komen voor de no-riskpolis.*

Deze verplichting bestaat alleen in het geval van de no-riskpolis. De werknemer hoeft op diens verzoek aan de werkgever alleen aan te geven dat hij recht heeft op de no risk-polis; over de aard en oorzaak van de (gedeeltelijke) ongeschiktheid voor het verrichten van

arbeid hoeft hij de werkgever niet te informeren.

#### Toelichting

In artikel 38b, lid 1, Ziektewet (ZW) is vastgelegd dat de werknemer na twee maanden van een nieuwe dienstbetrekking verplicht is de werkgever desgevraagd te informeren over zijn mogelijke aanspraak op ziekgeld op grond van artikel 29b, ZW. Aan deze wettelijke verplichting dient gevolg te worden gegeven als de werkgever dit aan de werknemer vraagt.

*13. Vraag: Moet de (werknemer de werkgever informeren over andere financiële voordelen en voorzieningen dan de no-riskpolis (zoals loonkostensubsidie, loondispensatie, begeleiding van een jobcoach of een werkplekvoorziening)?*

Nee, de werknemer is niet verplicht om dit aan de werkgever te melden (zie ook het antwoord op vraag 13).

#### Toelichting

De werkgever kan via het BSN in het werkgeversportaal van UWV nagaan of iemand tot de doelgroep banenafpraak behoort. Het enkele feit dat iemand tot de doelgroep banenafpraak behoort geeft nog geen aanspraak op (andere) re-integratie-instrumenten. Dat wordt altijd beoordeeld aan de hand van de specifieke situatie. Als de gemeente, het UWV of een andere organisatie bij de match tussen werkgever en werknemer betrokken is geweest, dan zullen die organisaties in het algemeen de werkgever informatie geven over de voorzieningen waarop ze aanspraak kunnen maken. Als een werkgever iemand uit de doelgroep banenafpraak in dienst neemt, heeft hij wel aanspraak op het LKV-banenafpraak. Binnen drie maanden na indiensttreding moet een doelgroepverklaring bij UWV zijn aangevraagd. De werknemer vraagt deze aan en verstrekt een kopie aan de werkgever. De werknemer kan ook de werkgever machtigen de doelgroepverklaring aan te vragen. De werknemer is niet verplicht een doelgroepverklaring aan te vragen.

*14. Vraag: Mag een werkgever de doelgroepverklaring banenafpraak opslaan in de eigen administratie om het loonkostenvoordeel banenafpraak aan te vragen?*

Ja, dat is hij zelfs verplicht. Bij controle kan de Belastingdienst hierom vragen.

#### Toelichting

In artikel 2.11, lid 2 van de Wet tegemoetkoming loondomein (WTL) staat dat de werkgever de doelgroepverklaring banenafpraak bij de loonadministratie bewaart. De doelgroepverklaring banenafpraak mag niet voor andere doeleinden bij de eigen administratie van de werkgever worden bewaard.

*15. Vraag: Welke gevolgen heeft het niet-melden van de registratie in het doelgroepregister door de werknemer voor de ondersteuning/voorzieningen waar een werkgever aanspraak op heeft?*

Zelfs als een werknemer niet aan de werkgever meldt dat hij tot de doelgroep banenafpraak behoort, heeft de werkgever wel aanspraak op de ondersteuning en voorzieningen die horen bij de doelgroep banenafpraak. Ook als hij er pas in een later stadium achterkomt. Het merendeel van de voorzieningen zal overigens door de werknemer zelf moeten worden aangevraagd. In algemene zin geldt dat werkgeversvoorzieningen die de werkgever al heeft aangeschaft niet meer voor vergoeding in aanmerking komen. Voor het loonkostenvoordeel geldt dat binnen drie maanden na aanvang van het dienstverband een doelgroepverklaring bij UWV moet zijn aangevraagd. De werknemer

vraagt deze aan en verstrekt een kopie aan de werkgever. De werknemer kan ook de werkgever machtigen de doelgroepverklaring aan te vragen. De werknemer is niet verplicht een doelgroepverklaring aan te vragen.

*16. Vraag: Wat moet een werkgever doen als hij alsnog aanspraak wil maken op ondersteuning en voorzieningen?*

In het merendeel van de gevallen is de werknemer de aanvrager van de voorziening, omdat het hier gaat over de compensatie van zijn beperking. In sommige gevallen zal de werkgever op de hoogte moeten zijn dan wel zijn instemming moeten geven op welke wijze de voorziening wordt ingezet (denk aan jobcoaching).

Hieronder staat per voorziening wat een werkgever moet doen en welke eisen de privacywetgeving daaraan stelt.

*a) De no-riskpolis*

Een no-riskpolis hoeft een werkgever niet van tevoren bij UWV aan te vragen. Op het moment dat de werknemer ziek wordt, geeft de werkgever bij de ziekmelding aan UWV door dat de [no-risk polis](#) geldt. Dit is het enige gegeven dat de werkgever nodig heeft. Het ziek melden van een (ex-)werknemer met een no-risk polis gaat als volgt; als een werkgever een (ex-)werknemer uit de doelgroep banenafspraken ziek meldt die onder de no-riskpolis valt, dan moet hij er goed op letten dat hij in de rubriek 'Gegevens ziekmelding' en 'Welke situatie is op uw werknemer van toepassing?' kiest voor 'Mijn werknemer valt onder de no-riskpolis van de Ziektewet'. Alleen dan wordt de ziekmelding op de juiste manier geregistreerd.

Voor het geval dat de werkgever pas na de ziektemelding te weten komt dat de no-riskpolis voor zijn werknemer geldt, is een voorziening getroffen die tegemoetkomt aan de positie van de werkgever. Deze voorziening houdt het volgende in. Als pas na het uitvallen van de medewerker blijkt dat de werkgever aanspraak kan maken op de no-riskpolis (artikel 29b, Ziektewet), dan kan UWV met terugwerkende kracht de no-riskpolis toepassen en ziekgeld toekennen, zodat de werkgever niet in zijn financiële belang wordt geschaad. De werkgever kan hiervan gebruik maken tot de periode van een jaar na aanvang van de ziekte van de werknemer.

*b) De doelgroepverklaring loonkostenvoordeel banenafspraken*

De werknemer vult daarvoor dit [aanvraagformulier](#) in. Een gemachtigde vult dit [aanvraagformulier](#) in. De gevraagde gegevens over de werknemer heeft UWV nodig voor de uitvoering van een wettelijke verplichting en de werkgever mag deze gegevens derhalve aan UWV verstrekken. De doelgroepverklaring moet binnen drie maanden na aanvang van de dienstbetrekking worden aangevraagd (zie ook vraag vraag 14).

*17. Vraag: Een werkgever wil bij UWV een voorziening aanvragen.*

*Welke gegevens heeft UWV van de werkgever nodig voor het beoordelen van de volgende voorzieningen: a) loondispensatie, b) interne jobcoachpersoonlijke ondersteuning, c) no-risk polis, d) subsidie aanvraag werkplekvoorziening, e) proefplaatsing?*

*Hoe kan de werkgever de voorzieningen aanvragen?*

*Hoe moet de werkgever omgaan met de gegevensverwerking?*

*a) Loondispensatie en loonwaardebepaling*

De werkgever vult voor de aanvraag het [aanvraagformulier](#) in. De gevraagde gegevens over de werknemer heeft UWV nodig voor de uitvoering van een v en de werkgever mag

deze gegevens daarom aan UWV verstrekken op grond van artikel 6, lid 1c, AVG. Bij een loondispensatie is een loonwaardebepaling nodig. De loonwaardebepaling wordt door UWV uitgevoerd.

b) *Interne jobcoach/persoonlijke ondersteuning*

Als een werkgever een interne jobcoach wil aanvragen, moet hij hiervoor zelf een aanvraagformulier aanvragen. Dit gebeurt op grond van art. 36 lid 4 Wet WIA. Beleidsregel UWV Protocol Interne Jobcoach 2015 (Stcrt. 2014/36771) moet door de werkgever worden aangevraagd. De werkgever vult hiervoor dit [aanvraagformulier](#) in.

Als een werknemer jobcoaching nodig heeft dan vult de werknemer dit [aanvraagformulier](#) in. Door de bank genomen heeft de werknemer al contact met een potentiële jobcoach, die namens hem – via het Jobcoachportaal – de aanvraag verzorgt. De werknemer vermeldt de gegevens van zijn (toekomstige) werkgever, de werkgevers dient het formulier mede te ondertekenen.

Omdat de werknemer – of de Jobcoachorganisatie namens hem - het formulier invult, is er geen sprake van gegevensverwerking door de werkgever, tenzij de werkgever bijvoorbeeld een kopie van het formulier bewaart. Zie [Beleidsregel Protocol](#) .

c) *No-riskpolis*

Zie het antwoord op vraag 17.

d) *Werk(plek)voorziening*

De werkgever vult voor de vergoeding van een niet meeneembare werkplekvoorziening dit [aanvraagformulier](#) in. De gevraagde gegevens over de werknemer heeft UWV nodig voor de uitvoering van een wettelijke verplichting. De werkgever mag deze gegevens daarom aan UWV verstrekken op grond van artikel 6, lid 1c, AVG.

Gaat het om een meeneembare voorziening, een meeneembare aanpassing aan de werkplek bijvoorbeeld een brailleleesregel, dan moet de werknemer (de vergoeding voor de) werk(plek)voorziening zelf aanvragen via dit [aanvraagformulier](#). Gaat het specifiek om een vervoersvoorziening, dan moet de werknemer dit [aanvraagformulier](#) gebruiken. Omdat de werknemer het formulier invult, is er geen sprake van gegevensverwerking door de werkgever.

e) *Proefplaatsing*

Voor het aanvragen van een proefplaatsing vult de werknemer en de werkgever dit [aanvraagformulier](#) in. Omdat de werknemer het formulier invult, is er geen sprake van gegevensverwerking door de werkgever.

18. Vraag: Een werkgever wil *bij een gemeente een voorziening aanvragen*.

*Welke gegevens heeft de gemeente van de werkgever nodig voor het beoordelen van de volgende voorzieningen: a) loonkostensubsidie, b) jobcoach/ondersteuning, c) no-risk polis, d) werkplekvoorziening, e) proefplaatsing?*

*Hoe kan de werkgever de voorzieningen aanvragen?*

*Hoe moet de werkgever omgaan de gegevensverwerking?*

a) *Loonkostensubsidie*

Voor het vaststellen van de loonkostensubsidie heeft de gemeente het volgende nodig: de loonwaarde, het van toepassing zijnde minimumloon en het gewerkte aantal uren.



b) *Jobcoach/begeleiding*

Voor het toekennen van (een vergoeding voor een) jobcoach mogen gemeenten binnen de kaders van de (U)AVG zelf aangeven welke gegevens zij nodig hebben. Medewerkers van het lokale WSP kunnen aangeven welke informatie werkgevers moeten aanleveren.

c) *No-riskpolis*

Zie het antwoord op vraag 17.

d) *Werkplekvoorziening*

Voor het toekennen van (een vergoeding voor een) werkplekvoorziening mogen gemeenten binnen de kaders van de (U)AVG zelf aangeven welke gegevens zij nodig hebben. Medewerkers van het lokale WSP kunnen aangeven welke informatie werkgevers moeten aanleveren.

e) *Proefplaatsing*

Voor het toekennen van proefplaatsing mogen gemeenten binnen de kaders van de (U)AVG zelf aangeven welke gegevens zij nodig hebben. Medewerkers van het lokale WSP kunnen aangeven welke informatie werkgevers moeten aanleveren.

Toelichting:

Op grond van artikel 63 Participatiewet (P-wet) zijn werkgevers verplicht aan gemeenten gegevens te verstrekken die noodzakelijk zijn voor de uitvoering van de P-wet, ook als de werknemer nog niet in dienst is van de werkgever. Gemeenten hebben op grond van artikel 63 P-wet dus bevoegdheden gekregen om informatie over werknemers te mogen ontvangen, zelfs als het gaat om persoonsgegevens, voor zover die noodzakelijk zijn voor de uitvoering van die wet. Omdat in de P-wet niet is voorgeschreven op welke wijze er uitvoering moet worden gegeven aan de voorschriften, kunnen gemeenten dit verschillend inrichten. Dit verklaart waarom sommige gemeenten bepaalde (persoons)gegevens wel opvragen en andere gemeenten niet. De gemeente dient goed te motiveren waarom het gegeven noodzakelijk is voor de uitvoering van de P-wet. Het is vervolgens aan de werkgever om na te gaan of het is toegestaan om op grond van de AVG het gegeven te verstrekken.

*19. Vraag: Mag de gemeente vragen om een loonstrook van de werknemer voor het toekennen van loonkostensubsidie? Op deze loonstrook staan namelijk meerdere persoonsgegevens.*

Hoofregel is dat gemeenten voor het toekennen van loonkostensubsidie niet om de loonstrook van de werknemers mogen vragen.

Toelichting:

Op een loonstrook staan ook persoonsgegevens die niet noodzakelijk zijn voor het toekennen van loonkostensubsidie. Uit de P-wet vloeit geen koppeling voort tussen loonkostensubsidie en loonstroken. In artikel 10d P-wet is de aanspraak op loonkostensubsidie geregeld, alsmede hoe loonkostensubsidie moet worden berekend. Hiervoor zijn loonstroken niet noodzakelijk.

Aan de andere kant is in de Participatiewet niet voorgeschreven op welke wijze er uitvoering moet worden gegeven aan de voorschriften. Gemeenten kunnen dit proces dus verschillend inrichten. Gemeenten hebben op grond van artikel 63 P-wet de bevoegdheid gekregen om informatie op te vragen en te ontvangen, ook als het gaat om persoonsgegevens, voor zover die noodzakelijk zijn voor de uitvoering van die wet. Als de loonstroken voor gemeenten noodzakelijk zijn voor de uitvoering van de wet, kunnen zij deze bij een werkgever opvragen. Dit moet echter de uitzondering zijn. Hierbij moet een gemeente

rekening houden met het principe van minimale gegevensverwerking en het noodzakelijkheidsvereiste uit de AVG: als de benodigde gegevens ook verkregen kunnen worden via een gegevensdrager die minder persoonsgegevens bevat, wordt aan het principe van minimale gegevensverwerking niet voldaan. Een alternatief voor een loonstrook met alle informatie is bijvoorbeeld een apart document met daarop de benodigde gegevens of een kopie van een loonstrook waarbij bepaalde gegevens zijn afgeschermd.

*20. Vraag: De gemeente vraagt mij om mijn werknemer, voor wie ik loonkostensubsidie ontvang, niet alleen bij UWV ziek te melden maar ook bij de gemeente. Moet ik dat doen?*

Nee, dat hoeft niet.

#### Toelichting

De uitvoering van de loonkostensubsidie in geval van ziekte en aanspraak op no-riskpolis verschilt per gemeente. Gemeenten vallen in vier categorieën uiteen:

- Gemeente A betaalt loonkostensubsidie achteraf en verreken de ziektedagen in de vergoeding.
- Gemeente B betaalt loonkostensubsidie vooruit en verreken ziektedagen in de vergoeding bij een volgend voorschot.
- Gemeente C betaalt loonkostensubsidie vooruit en verreken niet. Daarmee krijgt de werkgever de ziektedagen dubbel betaald.
- Gemeente D zet bij ziekmelding de loonkostensubsidie direct stop.

Voor het stopzetten heeft de gemeente geen extra gegevens nodig: het Inlichtingenbureau verstuurt hiervoor een signaal naar de gemeente wanneer iemand ziek is gemeld bij UWV. Een werkgever hoeft een zieke werknemer uit de doelgroep van de banenafpraak dus niet ook ziek te melden bij de gemeente. Het proces tussen ziekmelding bij UWV door de werkgever en het informeren van de betreffende gemeente via het Inlichtingenbureau kan maximaal tien weken in beslag nemen. De werkgever heeft zes weken de tijd om ziek te melden. UWV mag er maximaal vier weken over doen om de benodigde gegevens bij elkaar te zoeken. In praktijk duurt het in totaal meestal vier weken. Wanneer de werkgever een herstelmelding aan UWV doorgeeft, stuurt het Inlichtingenbureau een bericht naar de gemeente dat de loonkostensubsidie kan worden hervat, ongeacht de werkwijze van de gemeente.

*21. Vraag: Van welke best practices/ervaringen kunnen gemeenten leren op het gebied van privacy als het gaat om het proces omtrent gegevenslevering voor gemeentelijke voorzieningen?*

Uit de ervaringen die gemeenten en werkgevers inmiddels hebben opgedaan met onderlinge gegevensuitwisseling kunnen de volgende best practices worden opgemaakt:

- Werkgevers hebben aangegeven het liefst zo min mogelijk gegevens te leveren, in overeenstemming met het principe van minimale gegevensverwerking uit de AVG.
- In de praktijk komt het voor dat gemeenten voorwaarden aan voorzieningen stellen, zonder deze voorwaarden daadwerkelijk te controleren via gegevens van de werkgever. Een dergelijk "gentleman's agreement" is uit de optiek van het noodzakelijkheidsvereiste en vanuit het principe van minimale gegevensverwerking een goede oplossing.
- Werkgever en gemeente kunnen het gebruik van de voorziening ook contractueel vastleggen en hierin tevens aangeven welke gegevens door de werkgever aan de gemeente moeten worden verstrekt en op welke wijze.
- Het werkt bevorderlijk als gemeenten zelf de leiding nemen over het proces van gegevensverstrekking, door proactief contact te zoeken met de werkgever en

formulieren voor een groot deel vooraf in te vullen met de mogelijkheid tot correctie. Dit schept duidelijkheid over welke gegevens op welke manier moeten worden overgedragen en verkleint de kans op overtreding van de AVG.

#### Toelichting:

Voorop staat dat gemeenten op grond van artikel 63 van de Participatiewet (P-wet) de bevoegdheid hebben gekregen om informatie op te vragen en te ontvangen, ook als het gaat om persoonsgegevens, voor zover die noodzakelijk zijn voor de uitvoering van de wet. Op grond van artikel 63 van de P-wet zijn werkgevers verplicht aan gemeenten gegevens te verstrekken die noodzakelijk zijn voor de uitvoering van de P-wet, ook als de werknemer nog niet in dienst is van de werkgever. Gemeenten moeten goed motiveren waarom zij de gegevens nodig hebben, in overeenstemming met het noodzakelijkheidsvereiste uit de AVG. Indien bepaalde gegevens niet noodzakelijk zijn voor de gemeente, is het ontvangen van deze gegevens door de gemeente en het verstrekken van de gegevens door de werkgever in strijd met de AVG. In overeenstemming met het principe van gegevensminimalisatie mogen gemeenten geen gegevens bij werkgevers opvragen waar de gemeente voor dat doeleinde al over beschikt.

*22. Vraag: Welke gegevens worden bekend bij een loonwaardebepaling? Mogen UWV en de gemeente het loonwaarderapport delen met een werkgever?*

#### Gegevens loonwaardebepaling

De gegevens die beschikbaar komen via een loonwaardebepaling zijn verschillend per loonwaardemethodiek. Ongeacht de gebruikte methode bevat het loonwaarderapport alleen gegevens over kwaliteiten en beperkingen in relatie tot het functioneren van de werknemer. Het loonwaarderapport kan wel gezondheidsgegevens bevatten, maar bevat in principe geen medische gegevens. Aangeraden wordt dit voor de verstrekking aan de werkgever te controleren. Loonwaarderapporten bevatten ook aanwijzingen voor de werkgever die gericht zijn op een zo gunstig mogelijke ontwikkeling van de arbeidsprestatie van de werknemer binnen diens functionele mogelijkheden.

#### Delen met werkgever

Gezien de aanwijzingen voor de werkgever in het rapport die gericht zijn op een zo gunstig mogelijke ontwikkeling van de arbeidsprestatie van de werknemer is het voor zowel werknemer als werkgever van belang dat werkgevers de beschikking krijgen over het loonwaarderapport.

#### Toelichting

Werkgever en werknemer zijn beiden belanghebbende bij besluiten over loondispensatie. Alleen de werkgever is belanghebbende bij besluiten over LKS. Hij is immers verplicht aan de werknemer 100% van het loon te betalen, of er nu wel of geen LKS is. De LKS raakt de werknemer dus niet.

Besluiten moeten een deugdelijke en kenbare motivering bevatten. Die motivering moet naar alle belanghebbenden hetzelfde zijn. Dat hoeft niet per sé te betekenen dat het rapport loonwaardebepaling moet worden toegezonden. Men kan ook de voor de LKS relevante info eruit opnemen in de beslissing (artikelen 3:46, 3:47 en 3:49 Awb). Artikel. 3:8 Awb geeft aan dat de gemeenten in de beslissing in ieder geval moet opnemen dat (bijv.\*) aan het UWV advies is gevraagd. \*indien gekozen is voor de loonwaardemethodiek van het UWV.

Wanneer UWV een loonwaardebepaling verricht voor *Wajongers*, deelt UWV het loonwaarderapport, in aanvulling op de beslissing loondispensatie, met de werkgever. Het

verstrekken van dit rapport aan werkgevers valt onder de uitzondering op het verbod op het verwerken van gezondheidsgegevens omdat het gaat om de re-integratie en begeleiding van werknemers in verband met ziekte of arbeidsongeschiktheid. Dit geldt niet alleen voor werkgevers die al een werknemer met een arbeidsbeperking in dienst hebben, maar ook voor werknemers met een beperking met wie de werkgever de intentie heeft een dienstverband aan te gaan (artikel 30, lid 1b Uitvoeringswet AVG).

*23. Vraag: Hoe wordt bij de loonwaardemeting omgegaan met extra gegevens die bekend zijn bij de gemeente of andere instanties en de loonwaarde beïnvloeden, maar tegelijkertijd medisch of privacygevoelig van aard zijn? Te denken valt aan gegevens over schulden of gegevens over verslaving.*

#### Matching

De verantwoordelijkheid voor een goede match ligt bij de gemeente. De gemeente houdt bij het matchen van de kandidaat met een werkgever rekening met alle beschikbare gegevens die noodzakelijk zijn voor de uitvoering van de Participatiewet. En houdt dus bij de match rekening met bijvoorbeeld schulden- of verslavingsproblematiek. Wanneer de gemeente beschikt over extra gegevens, kunnen deze gegevens door de klantmanager in het gesprek tussen (potentiele) werknemer en werkgever bij de beoordeling welke werkzaamheden wel en niet geschikt zijn, worden betrokken. Het verstrekken van deze extra gegevens door de gemeente aan de werkgever is op grond van de AVG niet toegestaan.

#### Loonwaardebepaling

De loonwaardespecialist vraagt geen gegevens op bij andere instanties, dus ook niet bij de gemeente. De bronnen die wel gebruikt worden zijn dossierstudie, gesprek werkgever, gesprek werknemer en de jobcoach. De loonwaarde wordt vastgesteld op basis van onderzoek met de door de arbeidsmarktregio gekozen loonwaardemethodiek en op basis van aanvullende informatie over het functioneren van de werknemer op de werkplek die van werkgever en werknemer wordt verkregen. De focus ligt op de waargenomen arbeidsprestatie. Als die beïnvloed is door bijvoorbeeld schulden- of verslavingsproblematiek, komt dat tot uiting in de geleverde arbeidsprestatie en de daarvan afgeleide loonwaarde.

*24. Vraag: Welke informatie die beschikbaar komt bij de indicatie banenafpraak (UWV) gaat van de verzekeringsarts naar de arbeidsdeskundige en welke informatie gaat vervolgens van de arbeidsdeskundige naar de werkgever?*

Alleen de arts heeft zicht op en mag beschikken over de medische gegevens en vertaalt deze in arbeidsmogelijkheden en beperkingen. De informatie over arbeidsmogelijkheden en beperkingen gaat naar de arbeidsdeskundige die vervolgens met die informatie aan de slag gaat. Niet bij alle plaatsingen is een arbeidsdeskundige betrokken. Dat hangt af van of iemand valt onder een gemeente (niet alle gemeenten hebben arbeidsdeskundigen in dienst) of UWV. Bij de plaatsing mogen gegevens verstrekt worden die te maken hebben met de arbeidsmogelijkheden en de belastbaarheid van de kandidaat-werknemer.

#### Informatie die van de verzekeringsarts naar de arbeidsdeskundige gaat

In de intakefase: welke belemmeringen ervaart de persoon en op welke functies (bewegingsapparaat, handen en vingers, psychische functies en/of autonomie etc.) hebben die belemmeringen betrekking? Naar aanleiding van een vraag van de arbeidsdeskundige: Heeft een specifieke drempelfunctie aspecten die de belastbaarheid van de burger te boven gaan?

#### Informatie die van de arbeidsdeskundige naar de betrokken werkgever gaat

De arbeidsdeskundige onderzoekt of de burger kan voldoen aan de eisen die in een drempelfunctie worden gesteld. De focus van het gesprek met de burger ligt op de activiteiten die bij de drempelfunctie horen, niet op activiteiten in het algemeen. De rapportage van de arbeidsdeskundige is specifiek gericht op het beargumenteren waarom een bepaalde drempelfunctie geschikt is – of waarom geen enkele drempelfunctie geschikt is. De betrokken gemeente krijgt de rapportage met de indicatie.

Het is aan de gemeente om werkgevers te voorzien van de informatie die zij nodig hebben om werkzoekenden met een indicatie banenafpraak verantwoord op een passende plek te kunnen plaatsen. Hierbij geldt voor elke informatieoverdracht het vereiste van doelbinding en proportionaliteit. De beoordeling in het kader van de indicatie banenafpraak is erop gericht om vast te stellen of de burger die valt onder de Participatiewet in staat is om het WML te verdienen. De beoordeling is er dus niet op gericht om vast te stellen welk werk het beste past bij de mogelijkheden van de klant, c.q. welke voorwaarden er moeten worden gesteld aan werk (de functie of de taken) en werkomgeving.

#### **Onderwerp 4: overige vragen**

*25. Vraag: Waar vindt een werkgever informatie over de competenties en kenmerken van mensen uit de doelgroep?*

De werkgever kan hiervoor de [Kandidatenverkenner banenafpraak](#) gebruiken. Hiermee kan de werkgever zoeken naar kandidaten die onder de banenafpraak vallen. De volgende kenmerken van de kandidaat kunnen in de Kandidatenverkenner staan: reisafstand, opleidingsniveau, het aantal uren dat een kandidaat wil/kan werken, de mate waarin een kandidaat beschikbaar is voor werk en de competenties waarover een kandidaat beschikt. De profielen in de Kandidatenverkenner zijn geanonimiseerd. Een werkgever kan via het werkgeversservicepunt in contact komen met een kandidaat. Op welke manier de werkgever dit kan doen, staat in de Kandidatenverkenner.

*26. Vraag: Een werkgever heeft een vacature die ook is gericht op iemand uit de doelgroep Banenafpraak. Mag een werkgeversservicepunt (WSP) contact opnemen met de werkgever wanneer het werkgeversservicepunt een geschikte kandidaat heeft? En mag het WSP de gegevens van die kandidaat aan de werkgever verstrekken?*

Ja, dit mag, mits de betrokkene hiervoor toestemming heeft gegeven. In de kandidatenverkenner staan alleen anonieme profielen. Als een werkgever interesse heeft in een kandidaat, kan hij alleen met deze kandidaat in contact komen via het werkgeversservicepunt. Het WSP zal altijd eerst met de kandidaat afstemmen of deze akkoord gaat met voorstellen aan een concrete werkgever

*27. Vraag: Is er nog andere informatie beschikbaar over privacy in relatie tot de banenafpraak?*

Dit onderdeel van het Kennisdocument heeft beoogd de belangrijkste vragen te beantwoorden over de privacy-aspecten in relatie tot de Banenafpraak. De volgende bronnen kunnen relevant zijn als een werkgever zich verder wil verdiepen in privacy-aspecten die te maken hebben met het verwerken van gezondheidsgegevens. Deze bronnen gaan niet specifiek over de Banenafpraak:

- Informatie over AVG door de VNG.
- Handreiking bij rapporten over inclusief werkgeven door de AWWN.
- Beleidsregels voor de verwerking van persoonsgegevens over de gezondheid van zieke werknemers van de Autoriteit Persoonsgegevens.
- Algemene verordening gegevensbescherming (2016/ 679).
- Uitvoeringswet Algemene verordening gegevensbescherming.
- Gezamenlijke uitleg beleidsregels 'De zieke werknemer' (SZW & AP).