



VORTEILE BEI DEN LOHNKOSTEN

Beratungsleitfaden 2025



Als Arbeitgeber haben Sie unter bestimmten Voraussetzungen Anspruch auf eine finanzielle Entlastung bei den Lohnkosten für bestimmte Gruppen von Arbeitnehmern, die es schwerer haben, eine Anstellung zu finden. Dies ist im Gesetz über Lohnkostenzuschüsse („Wet tegemoetkomingen loondomein“, abgekürzt Wtl) geregelt.

Diese Entlastung besteht aus einem festen Betrag pro abgerechneter Arbeitsstunde mit einem festgelegten Höchstbetrag pro Jahr. Ab dem Jahr 2025 gibt es nur noch eine Form dieser Förderung: die Lohnkostenvorteile. Die andere Möglichkeit, nämlich die Vorteile für geringe Einkommen (LIV), ist mit Wirkung zum 1. Januar 2025 abgeschafft worden. Auch für die kommenden Jahre stehen noch weitere Änderungen an.

LOHNKOSTENVORTEILE

Um für Lohnkostenvorteile (im Folgenden „LKV“ genannt) in Betracht zu kommen, müssen bestimmte Voraussetzungen erfüllt sein. So muss der Arbeitnehmer pflichtversichert in der gesetzlichen Sozialversicherung sein und das gesetzliche Rentenalter („AOW-Alter“) darf noch nicht erreicht sein. Für das Lohnkostenvorteil für ältere Arbeitnehmer gilt: Der Arbeitnehmer muss bei Beginn des Arbeitsverhältnisses mindestens 56 Jahre alt sein. Für die übrigen LKV muss es sich um einen Arbeitnehmer mit einer Arbeitsbeeinträchtigung handeln.

VERSCHIEDENE ARTEN VON LKV

Im Jahr 2025 gibt es noch vier verschiedene Arten von Lohnkostenvorteilen:

1. für ältere Arbeitnehmer
2. für Arbeitnehmer mit Arbeitsbeeinträchtigung
3. für die Zielgruppe der sogenannten „Banenafpraak“ sowie für Arbeitnehmer mit Ausbildungshindernissen
4. für die Wiedereingliederung von Arbeitnehmern mit Arbeitsbeeinträchtigung

Tipp!

Die Voraussetzungen für die einzelnen Lohnkostenvorteile unterscheiden sich je nach Art der Förderung. Für die exakten Bedingungen wenden Sie sich bitte an unsere Berater.

Sie haben Anspruch auf ein LKV ab dem Moment, in dem der Arbeitnehmer bei Ihnen angestellt wird, für maximal drei Jahre, jedoch höchstens bis zum Erreichen des gesetzlichen Rentenalters („AOW-Alter“). Das LKV für die Wiedereingliederung von Arbeitnehmern mit Arbeitsbeeinträchtigung gilt maximal ein Jahr.

BETRÄGE DER LKV FÜR 2025

Die Höhe des Lohnkostenvorteils richtet sich nach der Anzahl der abgerechneten Stunden sowie nach der Art des Lohnkostenvorteils. Die Beträge für das Jahr 2025, die im Jahr 2026 ausgezahlt werden, sind wie folgt:

Lohnkostenvorteil	Betrag pro abgerechnete Stunde	Höchstbetrag pro Jahr
Älterer Arbeitnehmer	1,35 €	2.600,00 €
Älterer Arbeitnehmer, der vor 2024 eingestellt wurde	3,05 €	6.000,00 €
Arbeitnehmer mit Arbeitsbeeinträchtigung	3,05 €	6.000,00 €
Zielgruppe „Banenafpraak“ und Arbeitnehmer mit Ausbildungshindernis	1,01 €	2.000,00 €
Wiedereingliederung eines Arbeitnehmers mit Arbeitsbeeinträchtigung	3,05 €	6.000,00 €

WIE BEANTRAGEN SIE EIN LKV?

Sie beantragen das Lohnkostenvorteil im Rahmen Ihrer Lohnsteueranmeldung, indem Sie die Kennzeichnung für das LKV aktivieren. Ohne diese Kennzeichnung erhalten Sie kein LKV. Der Antrag ist möglich, sobald Ihnen eine sogenannte Zielgruppenbescheinigung („doelgroepverklaring“) Ihres Arbeitnehmers vorliegt. In dieser Bescheinigung ist angegeben, für welches Lohnkostenvorteil sie ausgestellt wurde und welche Voraussetzungen Ihr Arbeitnehmer erfüllt.

Die Zielgruppenbescheinigung muss von Ihrem Arbeitnehmer beim UWV (niederländische Agentur für Arbeit) beantragt werden. Diese wird grundsätzlich nur an den Arbeitnehmer ausgehändigt, es sei denn, dieser hat Sie schriftlich bevollmächtigt, die Bescheinigung zu beantragen und zu empfangen.

Wichtig!

Die Zielgruppenbescheinigung muss rechtzeitig beantragt werden, und zwar innerhalb von drei Monaten nach Beginn des Arbeitsverhältnisses. Erfolgt die Antragstellung zu spät, erhält Ihr Arbeitnehmer keine Zielgruppenbescheinigung mehr und Sie können keinen Anspruch auf das LKV geltend machen.

Sie erhalten spätestens am 15. März eine vorläufige Berechnung der Lohnkostenvorteile, auf die Sie für Ihre Arbeitnehmer im Vorjahr Anspruch haben. Die Berechnung basiert auf den bis einschließlich 31. Januar des Folgejahres übermittelten Lohnsteueranmeldungen und Korrekturen. Bis einschließlich 1. Mai können Sie noch Korrekturen für das Vorjahr einreichen. Diese werden in die endgültige Berechnung Ihrer Lohnkostenvorteile noch einbezogen. Die endgültige Berechnung erhalten Sie vor dem 1. August von der Steuerbehörde („Belastingdienst“), basierend auf der Berechnung des UWV.

LKV FÜR ÄLTERE ARBEITNEHMER: STUFENWEISE ABSCHAFFUNG AB 1. JANUAR 2024

Das LKV für ältere Arbeitnehmer wird schrittweise abgeschafft. Für alle Arbeitsverhältnisse, die am oder nach dem 1. Januar 2024 begonnen haben, gilt ab dem 1. Januar 2025 eine reduzierte Förderung von 1,35 € pro abgerechnete Stunde (maximal 2.600,00 € pro Jahr). Ab dem 1. Januar 2026 erhalten Sie für diese Gruppe keinerlei Förderung mehr. Die Regelung ist für diese Gruppe dann abgeschafft. Für Arbeitsverhältnisse, die vor dem 1. Januar 2024 begonnen haben, gelten diese Änderungen nicht. Für diese gilt, dass die Drei-Jahres-Frist bis einschließlich 2026 erfüllt werden kann. Ab dem Jahr 2027 wird das LKV für ältere Arbeitnehmer auch für diese Gruppe abgeschafft.

Tipp!

Kommt ein neuer Arbeitnehmer – neben der Zielgruppenbescheinigung für ältere Arbeitnehmer – auch für die Zielgruppenbescheinigung für Arbeitnehmer mit Arbeitsbeeinträchtigung in Frage, dann ist es vorteilhafter, wenn der Arbeitnehmer die Zielgruppenbescheinigung für Arbeitsbeeinträchtigung beantragt. Die Beträge für das LKV für Arbeitnehmer mit Arbeitsbeeinträchtigung bleiben unverändert und auch die Bezugsdauer bleibt maximal drei Jahre. In einer solchen Konstellation haben Sie Anspruch auf einen höheren und länger laufenden Betrag an LKV, als wenn die Zielgruppenbescheinigung für ältere Arbeitnehmer beantragt wird.

GESETZESVORSCHLAG „BANENAFSPRAAK“: ÄNDERUNGEN LKV BANENAFSPRAAK (AB 2026?)

Am 11. Februar 2025 wurde der Gesetzesvorschlag „Banenafpraak“ von der Zweiten Kammer (niederländisches Parlament) angenommen. Im Gesetzesentwurf ist festgelegt, dass die bisherige maximale Bezugsdauer von drei Jahren für das LKV für Arbeitnehmer aus der Zielgruppe „Banenafpraak“ und Arbeitnehmer mit Ausbildungshindernissen in eine dauerhafte Förderung umgewandelt wird. Sie haben dann Anspruch auf dieses LKV, solange die Voraussetzungen für dieses LKV erfüllt werden.

Zudem wird eine Art Bonusregelung eingeführt: Diese sieht vor, dass für den Fall, dass für Arbeitgeber eine zusätzliche Abgabe erhoben wird, weil nicht genügend Arbeitnehmer aus der Zielgruppe „Banenafpraak“ beschäftigt werden, die Beträge für dieses LKV deutlich erhöht werden und Arbeitgeber weiterhin einen Vorteil erzielen können.

Nach Inkrafttreten dieses Gesetzes ist für das LKV „Banenafpraak“ keine Zielgruppenbescheinigung mehr erforderlich. Sie müssen dann lediglich im Zielgruppenregister des UWV prüfen, ob der betreffende Arbeitnehmer dort eingetragen ist.

Wichtig!

Dies gilt ausschließlich für dieses LKV. Für das LKV für Arbeitnehmer mit Arbeitsbeeinträchtigung ist weiterhin eine Zielgruppenbescheinigung erforderlich.

Schließlich wird die Gruppe der Arbeitnehmer, für die ein Anspruch auf das bisherige LKV „Banenafpraak“ und für Arbeitnehmer mit Ausbildungshindernissen besteht, geändert. Das LKV gilt dann ausschließlich für alle Personen, die im Zielgruppenregister „Banenafpraak“ eingetragen sind.

Nach Einführung des Gesetzes besteht kein Anspruch mehr auf LKV für:

- „Wajong“-Empfänger (junge Menschen mit Behinderung), die dauerhaft nicht arbeitsfähig sind; diese können jedoch weiterhin ins Zielgruppenregister aufgenommen werden.
- Arbeitnehmer mit Ausbildungshindernissen, die nicht zur Zielgruppe „Banenafpraak“ gehören.
- Arbeitnehmer aus der Zielgruppe „Banenafpraak“ mit einer Zuweisung für geschützte Arbeit („beschut werk“).

Der Gesetzesentwurf muss noch von der Ersten Kammer (Senat) angenommen werden. Die Gesetzesänderung soll ab dem Jahr 2026 in Kraft treten.

Erweiterung des LKV bei Wiedereingliederung von Arbeitnehmern mit Arbeitsbeeinträchtigung ab 1. Januar 2025

Aktuell haben Arbeitgeber Anspruch auf das LKV für die Wiedereingliederung von Arbeitnehmern mit Arbeitsbeeinträchtigung, wenn der Arbeitnehmer seine eigene Tätigkeit ganz oder teilweise wieder aufnimmt oder eine andere Tätigkeit beim selben Arbeitgeber übernimmt und im Vormonat Anspruch auf eine Erwerbsminderungsrente nach dem Gesetz „WIA“ hatte. Diese Bedingungen wurden für das Jahr 2025 geändert.

In der neuen Variante des LKV für die Wiedereingliederung von Arbeitnehmern mit Arbeitsbeeinträchtigung haben Sie auch Anspruch auf diesen Vorteil, wenn der Arbeitnehmer bereits während der sogenannten Wartezeit (in der Regel 104 Wochen) wieder (teilweise) gearbeitet hat, nach Ablauf der Wartezeit Anspruch auf eine WIA-Leistung erhält und beim Arbeitgeber verbleibt. Der Arbeitnehmer muss dann nach Ablauf der 104-wöchigen Wartezeit innerhalb von drei Monaten nach Erhalt der WIA-Bewilligung eine Zielgruppenbescheinigung beim UWV beantragen.

Zusätzlich wird die Möglichkeit eingeführt, dass bei einem Arbeitgeberwechsel der verbleibende Anspruch auf ein LKV mitgenommen werden kann. Dadurch kommen Arbeitgeber für mehr Arbeitnehmer für diesen Lohnkostenvorteil in Betracht.

VORTEILE FÜR GERINGE EINKOMMEN (LIV)

Zum 1. Januar 2025 ist der LIV abgeschafft worden. Für das Jahr 2024 hatten Sie noch Anspruch auf den LIV für Arbeitnehmer, die im Bereich des gesetzlichen Mindestlohns verdienen (durchschnittlich pro Stunde mindestens 14,33 € bis maximal 14,91 €). Es galten weitere Voraussetzungen für den LIV, unter anderem, dass für den Arbeitnehmer im Jahr 2024 mindestens 1.248 Stunden abgerechnet wurden. Obwohl der LIV im Jahr 2025 abgeschafft wurde, erfolgt die Auszahlung des LIV 2024 weiterhin im Juli/August 2025.

LOHNKOSTENZUSCHUSS

Sie können Anspruch auf einen Lohnkostenzuschuss für Arbeitnehmer mit einer Arbeitsbeeinträchtigung haben, die nicht in der Lage sind, mit einer Vollzeitstelle 100 % des gesetzlichen Mindestlohns zu verdienen (und die unter die kommunale Zielgruppe des Teilhabegesetzes („Participatiewet“) fallen). Dieser Zuschuss wird von der Gemeinde ausgezahlt, in der der Arbeitnehmer wohnt. Dort stellen Sie auch den Antrag.

Mithilfe einer sogenannten Lohnwertermittlung wird die Produktivität des Arbeitnehmers festgestellt und auf dieser Basis die Höhe des Lohnkostenzuschusses bestimmt. Dieser beträgt höchstens 70 % des gesetzlichen Mindestlohns. Sobald der Lohnwert des Arbeitnehmers dem gesetzlichen Mindestlohn entspricht, endet der Lohnkostenzuschuss. Sie erhalten außerdem eine Erstattung für die Beiträge zur gesetzlichen Sozialversicherung, den Arbeitgeberanteil der Rentenbeiträge, die Lohnfortzahlung während des Urlaubs und andere Arbeitgeberkosten. Diese Erstattung beträgt im Jahr 2025 25 %. Der Prozentsatz für die Erstattung der Arbeitgeberkosten ist ein Durchschnitt der Arbeitgeberkosten in den verschiedenen Branchen. Bei einem Lohnkostenzuschuss erhält der Arbeitnehmer den Mindestlohn, so dass möglicherweise weiterhin Anspruch auf den LIV besteht.

Eine besondere Form des Lohnkostenzuschusses ist ein pauschaler Lohnkostenzuschuss im ersten Halbjahr eines Arbeitsverhältnisses. Das bedeutet, dass Sie gemeinsam mit der Gemeinde für das erste Halbjahr des Arbeitsverhältnisses einen Lohnkostenzuschuss in Höhe von 50 % des Mindestlohns vereinbaren können. Nach dem ersten Halbjahr passt die Gemeinde den Lohnkostenzuschuss auf der Grundlage des objektiv am Arbeitsplatz festgestellten Lohnwertes des Arbeitnehmers an. Ein pauschaler Lohnkostenzuschuss erleichtert Ihnen als Arbeitgeber möglicherweise den Einstieg in ein Arbeitsverhältnis mit jemandem aus der Zielgruppe des Lohnkostenzuschusses. Außerdem kann im ersten Halbjahr ein gutes Bild von den Fähigkeiten des Arbeitnehmers gewonnen werden.

Wichtig!

Der Antrag muss grundsätzlich vor Beginn des Arbeitsverhältnisses oder innerhalb eines Monats nach Beginn gestellt werden. Für eine bestimmte Zielgruppe können Sie den Lohnkostenzuschuss auch noch innerhalb von sechs Monaten nach Beginn beantragen. Dies betrifft insbesondere Schulabgänger aus dem sonderpädagogischen Sekundarbereich, der praktischen Ausbildung oder dem Einstiegskurs der Berufsbildung sowie Personen, die unter die Wiedereingliederungsverantwortung der Gemeinde fallen.

LOHNZUSCHUSS (LOONDISPENSATIE)

Für Menschen mit einer Arbeitsbeeinträchtigung und einer Wajong-Leistung (niederländische Erwerbsminderungsleistung für junge Menschen mit Behinderung) können Sie beim UWV einen Lohnzuschuss beantragen. Sie beantragen beim UWV die Erlaubnis, dem Arbeitnehmer weniger als den gesetzlichen Mindestlohn zu zahlen. Dies erfolgt über das Formular „Antrag auf Lohnzuschuss Wajong“ („Aanvraag loondispensatie Wajong“).

Ein Arbeitsberater des UWV beurteilt, ob der Arbeitnehmer aufgrund seiner Krankheit oder Behinderung weniger leistet und legt dann fest, welchen Prozentsatz des gesetzlichen Mindestlohns Sie dem Arbeitnehmer zahlen müssen. Der Arbeitnehmer erhält vom UWV eine Ergänzung zum Gehalt.

Den Lohnzuschuss erhalten Sie für mindestens ein halbes Jahr und höchstens für fünf Jahre, eine Verlängerung kann jedoch beantragt werden. Ziel ist es, dass der Arbeitnehmer am Ende das gleiche Gehalt wie andere Arbeitnehmer verdient.

WEITERE REGELUNGEN

Neben den oben beschriebenen Zuschüssen und Förderungen gibt es noch weitere Regelungen, die beim UWV oder bei der Gemeinde beantragt werden können, zum Beispiel:

- einen Zuschuss oder Unterstützung für einen angepassten Arbeitsplatz für einen Arbeitnehmer mit Krankheit oder Behinderung;
- eine „No-Risk-Police“ beim Einstellen eines Arbeitnehmers mit hohem Ausfallrisiko;
- die Möglichkeit einer zweimonatigen Probebeschäftigung durch eine sogenannte „Proefplaatsing“;
- persönliche Unterstützung durch einen Jobcoach.

KONTAKT

Für weitere Informationen zu diesem Thema nehmen Sie bitte Kontakt mit uns auf. Wir helfen Ihnen gerne weiter!



CHANTAL VAN DER ZWAAN

Senior Berater für Lohn- und Personalwesen

+31 6 59 849 410

Chantal.van.der.Zwaan@esj.nl



JEROEN VAN DER HEIJDEN

Senior Berater für Lohn- und Personalwesen

+31 6 59 816 794

Jeroen.van.der.Heijden@esj.nl

Haftungsausschluss

Obwohl bei der Erstellung dieses Beratungsleitfadens größtmögliche Sorgfalt angewendet wurde, wird keine Haftung für Unvollständigkeiten oder Fehler übernommen. Aufgrund des allgemeinen Charakters des Leitfadens ist dieser nicht dazu bestimmt, sämtliche Informationen bereitzustellen, die für finanzielle Entscheidungen erforderlich sind.