UWV

Postbus 58285, 1040 HG Amsterdam

Ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid
De heer drs. W. Koolmees
Postbus 90801
2509 LV DEN HAAG

Datum
12 SEP. 2018
Ons kenmerk
SBK/97927/CV
Uw kenmerk
Pagina 1 van 1
Bijlage
1

Onderwerp
Wijziging recht op arbeidskorting bij ZW-uitkering

Geachte heer Koolmees,

Met uw brief van 13 juli 2018 heeft u ons verzocht een uitvoeringstoets uit te brengen op de voorstellen voor wijziging van de arbeidskorting en de inkomensafhankelijke combinatiekorting bij ziekengeld aan ZW-gerechtigden zonder dienstbetrekking (kenmerk 2018-0000110675). Deze wijziging wordt ingevoegd in het wetsvoorstel Belastingplan 2019.
Het gebruikelijke toetsproces heeft een andere invulling gekregen vanwege de tussentijdse aanpassing van het voorgelegde tekstvoorstel en de voorbereiding voor het Belastingplan.

Wij hebben op 10 augustus ambtelijk SZW bericht dat op basis van de voorgelegde tekst het overgangsrecht voor ons uitvoerbaar is voor de verplicht verzekerden ZW. Voor de vrijwillig verzekerden hebben we verzocht de voorgestelde wijzing te laten vervallen en gemotiveerd waarom. Over de vrijwillig verzekerden heeft uw ministerie, in afstemming met ons, intensief overleg gehad met het ministerie van Financiën. Uiteindelijk is besloten alle vrijwillig verzekerden met ziekengeld het recht op arbeidskorting te laten behouden, hetgeen geresulteerd heeft in een aangepast tekstvoorstel. In samenspraak met uw ministerie is besloten om de nieuwe tekstversie te beoordelen. Op 21 augustus hebben wij u geïnformeerd over de belangrijkste bevindingen. Met deze brief brengen wij de volledige toets uit waarbij de bevindingen van 21 augustus zijn aangevuld met de resterende punten, zoals de kostenparagraaf en de gevolgen voor de ICT. Daarbij brengen wij onder de aandacht dat voor de haalbaarheid per 1 januari 2020 wordt afgeweken van de afgesproken UIP-volgorde door met dit dossier wet- en regelgeving voorrang te geven op stabiliteit en continuïteit.

Om de fiscale wijziging tijdig te kunnen doorvoeren, dient de veranderopdracht vóór 1 januari 2019 verstrekt te worden. Graag zien wij uw reactie op de toets binnen 6 weken tegemoet.

Hoogachtend,

b/a

Fred Paling,
Voorzitter Raad van Bestuur

11 september 2018
Uitvoeringstoets wijziging recht op arbeidskorting bij ZW-uitkering

Wijziging artikel 8.1, lid 2, onderdeel c Wet inkomstenbelasting 2001 en artikel 22a, lid 3, onderdeel c Wet op de loonbelasting 1964

Inleiding

Het ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid heeft UWV 13 juli 2018 de tekstvoorstellen toegezonden die voorzien in het niet langer verkrijgen van arbeidskorting en de inkomensafhankelijke combinatiekorting door ZW-gerechtigden zonder dienstbetrekking (2018-0000110675). Deze wijziging zal worden ingevoegd in het wetsvoorstel Belastingplan 2019. De tekstvoorstellen zien op de aanpassing van de daarvoor relevante bepalingen in de Wet inkomstenbelasting 2001 en Wet op de loonbelasting 1964 (verder Wet LB), waarin wordt voorzien in overgangsrecht en doelgroepafbakening. Op 20 augustus heeft UWV een gewijzigd tekstvoorstel ontvangen met als belangrijkste aanpassing dat alle vrijwillig verzekerden met ziekengeld het recht op arbeidskorting houden.

Voorgelegde wijziging volgt uit het Regeerakkoord "Vertrouwen in de toekomst", dat maatregelen van het kabinet bevat om werken meer te laten lonen, waaronder het aanbrengen van meer prikkels in arbeidsongeschiktheidsregelingen richting werk. Als onderdeel daarvan wordt voorgesteld een inconsistentie in de Ziektewet te herstellen, die voortkomt uit samenloop in regelgeving tussen de ZW en de WW waarbij sprake is van verschil in netto uitkering als na WW-uitkering ZW-uitkering wordt genoten. Bij een ZW-uitkering wordt een hoger netto bedrag ontvangen, omdat dan rekening wordt gehouden met de arbeidskorting. Andersom wordt een lager bedrag ontvangen als na ZW-uitkering WW-uitkering wordt ontvangen. Het resultaat hiervan is dat WW-gerechtigden een stijging van het netto maandinkomen ervaren als zij ziekengeld ontvangen en andersom dat ZW-gerechtigden zonder werkgever een daling ervaren als zij vanuit de ZW terugkeren naar de WW. Het recht op arbeidskorting wordt daarom afgeschaft voor nieuwe ZW-ers zonder werkgever.
Dit voorstel is eerder als beleidsoptie genoemd in het IBO van april 2017 'Geschikt voor de arbeidsmarkt: mogelijkheden om de arbeidsparticipatie in de WIA te bevorderen'.

Het gewijzigde tekstvoorstel is beoordeeld op de volgende aspecten:

1. Uitvoerbaarheid
2. Handhaafbaarheid
3. Haalbaarheid beoogde invoeringsdatum
4. Effecten op de klant
5. Effecten op de benodigde capaciteit
6. Eenmalige en structurele effecten op uitvoeringskosten
7. Effecten op regeldruk (administratieve lasten)
8. Gevolgen voor de verantwoordings- en beleidsinformatie
9. Implementatie/risico's/control
10. IV/ICT
11. Gegevensuitwisseling

Met dit oordeel is nog geen rekening gehouden met de samenhang met andere voorstellen uit het Regeerakkoord, die reeds separaat door ons getoetst zijn op uitvoerbaarheid of zich nog in de fase van beleidsvoorbereiding bevinden. Een aantal voorstellen legt een grote druk op onze verandercapaciteit en moet ingepast worden in onze veranderagenda.

Samengevat oordeel

Alleen de wijziging van en de overgangsbepaling voor artikel 22a lid 3 onderdeel c Wet LB is relevant voor UWV als inhoudingsplichtige voor de ZW-uitkering, die rechtstreeks aan de burger wordt betaald. De wijziging van artikel 8.1 lid 2 onderdeel c, die ziet op de inkomensafhankelijke combinatiekorting (IACK) is niet relevant voor de uitkeringsvertrekking, al bestaat wel een indirect verband.
De wijziging, inclusief het overgangsrecht, is uitvoerbaar per 1 januari 2020, voor zowel de verplicht verzekerde als de vrijwillig verzekerde. De in het Regeerakkoord benoemde inconsistentie wordt met dit voorstel weggenomen.

Hieronder volgt de verdere uitwerking van de voorgelegde wijziging.

1. Uitvoerbaarheid

Het voorstel, inclusief het overgangsrecht, is uitvoerbaar.

1.1 Wie heeft recht op arbeidskorting

Het recht op arbeidskorting zal gelden bij ziekengeld aan de verplicht verzekerde met een aanwezig dienstverband. De ZW-uitkering moet volgen uit de dienstbetrekking waarin het risico van arbeidsongeschiktheid is ingetreden en zolang die dienstbetrekking aanwezig is. Dit zijn de uitkeringen o.g.v. 29, lid 2, onderdeel a, e, f of g ZW.
Voor 29-2 b, c en d ZW is per definitie geen sprake van een dienstverband waaruit recht op ZW-uitkering bestaat.
Schematisch is de verdeling als volgt te maken:

Rechtsgrond ZW	Omschrijving	Geen dienstverband = geen arbeidskorting	Wel dienstverband = wel arbeidskorting
29-2-a	Gelijkgesteld dienstverband (o.g.v. artt. 4 en 5 ZW)	X	X
29-2-b	Nawerking verzekering (art. 46 ZW)	X	n.v.t.
29-2-c	Ziek uit dienst Uitzendkracht met uitzendbeding	X X	
29-2-d	Zieke werkloze	X	
29-2-e	Ziek t.g.v. orgaandonatie	X	X
29-2-f	Ziek t.g.v. zwangerschap/bevalling (29a ZW)	X	X
29-2-g	No-riskpolis (29b ZW) Oudere ex-werkloze (29d ZW)	X X	X X

Bij ziekengeld aan vrijwillig verzekerden o.g.v. artikel 69 ZW blijft het recht op arbeidskorting onverkort gelden. De groep vrijwillig verzekerden met ziekengeld, afgezet tegen de groep verplicht verzekerden, is relatief klein (in 2017 ruim 5.000 uitkeringen).

1.2 Overgangsrecht – oud of nieuw recht

Het overgangsrecht raakt alleen de ZW-uitkering aan de verplicht verzekerde. Voor de vrijwillig verzekerde blijft de toepassing van arbeidskorting onverkort gelden, ook onder het nieuwe recht.

De verplicht verzekerde die reeds op 31 december 2019 ZW-uitkering geniet, houdt recht op arbeidskorting als deze uitkering op en na 1 januari 2020 doorloopt.
In het regeerakkoord staat dat het recht op arbeidskorting wordt afgeschaft voor nieuwe ZW-gerechtigden zonder werkgever. Wat onder een nieuw ZW-geval moet worden verstaan, is van belang voor de uitkering die na 1 januari 2020 wordt toegekend en tot uitbetaling komt, omdat ziekengeld altijd achteraf wordt uitbetaald.
De 1e uitkeringsdag[1], zijnde de eerste dag waarover het ziekengeld wordt uitbetaald, bepaalt of de uitkering onder nieuw of alsnog onder oud recht valt. Deze datum wordt genoemd in de beschikking. De burger zal deze datum als zodanig herkennen. Deze datum is ook uitlegbaar als bijvoorbeeld na een doorlopen B&B-procedure of bij een verlate aanvraag ZW na 1 januari 2020 alsnog met terugwerkende kracht recht op ZW-uitkering ontstaat.
Dat betekent concreet:

- uitkering met een 1e uitkeringsdag uiterlijk op 31 december 2019 valt onder oud recht.
- uitkering met een 1e uitkeringsdag op en na 1 januari 2020 valt onder nieuw recht en geeft
  - recht op arbeidskorting bij uitkering met een aanwezig dienstverband;
  - geen recht op arbeidskorting bij uitkering aan de ZW-gerechtigde zonder dienstverband.

De meeste uitkeringen onder oud recht zullen na maximaal 104 weken beëindigd zijn. In slechts enkele gevallen kan ZW-uitkering bij arbeidsongeschiktheid als gevolg van zwangerschap/bevalling langer dan 104 weken doorlopen, waarmee ook de arbeidskorting van toepassing blijft totdat de uitkering eindigt. Daarmee loopt het oude recht en daarmee de arbeidskorting ook na 1 januari 2022 nog door[2].

---

[1] Dit wordt geregeld in artikel 29 ZW en sluit aan bij artikel 26 leden 2 en 4 Dagloonbesluit werknemersverzekeringen.
[2] In de bevindingen van 21 augustus jongstleden is per abuis nog uitgegaan van een overgangstermijn tot 1 januari 2022.

Als tijdens de ZW-uitkering onder nieuw recht een dienstverband eindigt, eindigt daarmee ook het recht op arbeidskorting. Onder oud recht blijft het recht op arbeidskorting doorlopen na einde dienstverband.
Het kan voorkomen dat de ZW-uitkering onder oud recht na 1 januari 2020 (tijdelijk) niet tot uitbetaling komt, bijvoorbeeld als sprake is van een uitsluitingsgrond bedoeld in de artikelen 19a tot en met 19e ZW of vanwege verrekening van verdiensten. Als de uitkering weer tot uitbetaling komt, door herleving na geëindigde uitsluitingsgrond of als de verdiensten wegvallen of lager zijn, blijft de arbeidskorting gelden omdat de 1e uitkeringsdag van die uitkering ongewijzigd voor 1 januari 2020 ligt. Tevens kan het voorkomen dat na een ziekteperiode wegens volledig herstel binnen 4 weken opnieuw recht op ziekengeld ontstaat. De nieuwe uitkering valt dan onder nieuw recht; bij een aanwezig dienstverband bestaat dan recht op arbeidskorting, is het dienstverband beëindigd dan geldt geen recht op arbeidskorting.

1.3 Benodigde aanpassing

Voor de uitvoering van de Ziektewet moet als gevolg van de wijziging onderscheid gemaakt gaan worden in de verschillende uitkeringscategorieën verplichte verzekerden. Thans is het maken van onderscheid niet nodig.

De benodigde systeemaanpassing aan het UWV Ziektewetsysteem (UZS) betreft het aanmaken van een nieuwe code om het onderscheid tussen de verschillende categorieën te maken:
- recht op arbeidskorting houdt de huidige code uitkering
- geen recht op arbeidskorting krijgt een nieuwe code uitkering

Het gebruik van een nieuwe en oude code uitkering voorkomt problemen bij correcties op eerdere betalingen.
Beide codes worden doorgegeven aan het betaalsysteem Excasso, dat aan de hand daarvan kan vaststellen welke loonbelastingtabel toegepast moet worden voor de berekening van de loonheffing; de witte of de groene tabel[3], die vervolgens zichtbaar wordt in de rubriek code loonbelastingtabel van de loonaangifte. Als onder nieuw recht tijdens de ZW-uitkering het dienstverband eindigt, krijgt de uitkering de andere, nieuwe code uitkering hetgeen in de loonaangifte zichtbaar wordt in de rubriek inkomstenperiode.
Dit voorstel zal geen structuurwijziging in de loonaangifte tot gevolg hebben. De uiteindelijke impact voor het loonaangifteproces kan pas beoordeeld worden als de gegevensspecificaties aangifte loonheffingen 2020 bekend zijn. Deze beoordeling volgt het reguliere werkproces.

2. Handhaafbaarheid

Met deze wijziging is geen concreet handhavingsbelang te duiden.

3. Haalbaarheid

De wijziging is haalbaar per 1 januari 2020 al brengt dat voor het ZW-domein een herprioritering met zich mee van de wijzigingen die reeds voorgesorteerd staan voor realisatie in de tweede helft 2019. Zonder die herprioritering is de voorgelegde wijziging pas een jaar later uitvoerbaar.
De haalbaarheid wordt opgevangen door het vooralsnog alleen laten verschuiven van Ontkoppelen UWV Ziektewetsysteem (UZS)[4]. Dit maakt weliswaar inbreuk op de UIP-volgorde waarin stabiliteit en continuïteit voorrang krijgen op wet- en regelgeving, maar uitstel biedt wel de mogelijkheid om de gewenste invoeringsdatum te halen. Omdat stabiliteit en continuïteit voor UWV hoge prioriteit hebben, wordt dit zo snel mogelijk later opgepakt. De regeerakkoordmaatregel extra geboorteverlof voor de partner (WIEG) blijft voorgesorteerd staan voor 2020.
Hoewel de verandering samenvalt met de convergentie van de betaalfunctie van WW-uitkeringen naar betaalsysteem Excasso (1 UBO WW) is de verandering voor het betaalsysteem Excasso zeer gering en is daarmee eveneens 1 januari 2020 haalbaar.
De veranderopdracht dient minimaal 1 jaar voorafgaand aan de ingangsdatum van de wijziging verstrekt te zijn, dus vóór 1 januari 2019.

---

[3] De ZW-uitkering waarvoor recht op arbeidskorting behouden blijft, blijft gelijkgesteld aan loon uit tegenwoordige arbeid (22a lid 3 onderdeel c Wet LB). Voor de loonheffing is dan de witte tabel van toepassing. De groene tabel vindt toepassing als geen recht op arbeidskorting bestaat, omdat de ZW-uitkering dan wordt aangemerkt als loon uit vroegere arbeid zoals dat oorspronkelijk ook zo is geduid (zie ook art. 34 Wet LB jo art. 11, lid 1, onderdeel b en lid 2 UBLB 1965).
[4] Dit ziet op het scheiden van de registratie en afhandeling van aanvragen en het bepalen van recht hoogte en duur van de verschillende wetten en overlijdensuitkeringen. Hierdoor wordt de continuïteit en stabiliteit van UZS verbeterd en kunnen veranderingen sneller en efficiënter worden doorgevoerd.

4. Effecten voor de klant

Het voorstel heeft direct gevolg voor ZW-gerechtigden en voor de werkgever die de ZW-uitkering doorbetaalt aan de ZW-gerechtigde of de werkgever die eigenrisicodrager ZW is.

4.1 Gevolg voor de ZW-gerechtigde

Wel of geen arbeidskorting heeft gevolg voor de netto uitkering aan de ZW-gerechtigde; er bestaat indirect gevolg voor de inkomensafhankelijke combinatiekorting (IACK).

4.1.1 Wel of geen arbeidskorting - de netto uitkering

Wel of geen recht op arbeidskorting geeft verschil in netto ZW-uitkering. Zowel de verandering in de hoogte als de uitlegbaarheid ervan heeft effect voor de klant.

Door de voorgestelde wijziging wordt de eerder in het Regeerakkoord benoemde inconsistentie weggenomen. Voor de ZW-gerechtigde die voorafgaand en na afloop van de ZW-uitkering WW-uitkering ontvangt, valt de fluctuatie in netto uitkering weg door het wegvallen van de (verrekenbare) arbeidskorting. Opgemerkt wordt dat ZW-uitkering inclusief vakantiegeld wordt uitbetaald en bij de WW-uitkering het vakantiegeld gereserveerd wordt en 1 keer per jaar uitbetaald, waardoor dit netto vergelijk niet geheel 1 op 1 opgaat.

Ondanks dit voorstel zal het verschil in netto uitkering toch blijven voorkomen als voorafgaand aan 16 weken Wazo-uitkering wegens zwangerschap en bevalling, waarvoor arbeidskorting geldt, ZW-uitkering wordt ontvangen zonder arbeidskorting. Als na de Wazo-uitkering aansluitend ZW-uitkering wordt betaald zonder arbeidskorting, treedt ook daar netto verschil op.
Met dit voorstel blijft het recht op arbeidskorting bij Wazo-uitkering ongewijzigd; recht op arbeidskorting blijft bestaan ongeacht wel of geen dienstbetrekking, omdat de Wazo-uitkering gelijkgesteld wordt aan loon uit tegenwoordig arbeid (artikel 22a lid 3 onderdeel d Wet LB)[5].

De ZW-gerechtigde kan te maken krijgen met de 2 fiscale loonbelastingregimes en daardoor verschil in netto uitkering ondervinden. Dit kan, als eerst op basis van oud recht ZW-uitkering met arbeidskorting is genoten en na verloop van tijd onder nieuw recht een ZW-uitkering ontvangen wordt waarvoor geen arbeidskorting geldt. Dit is ook het geval als onder nieuw recht tijdens de ZW-uitkering een dienstverband eindigt waardoor het recht op arbeidskorting eindigt. De netto uitkering wordt lager wegens het wegvallen van de (verrekenbare) arbeidskorting.

In de huidige situatie ontvangt de burger na de ZW-uitkering een netto lagere WIA-uitkering, omdat de WIA-uitkering net als WW-uitkering loon uit vroegere arbeid is waarvoor geen arbeidskorting geldt. In de toekomstige situatie wordt deze overgang vanuit de ZW zonder recht op arbeidskorting minder groot en met arbeidskorting blijft dat verschil bestaan.

	Persoon A	Persoon B	Persoon C
Betaling 2019	ZW-uitkering zonder aanwezige dienstbetrekking	ZW-uitkering tijdens dienstbetrekking	Loondoorbetaling tijdens ziekte
	Recht op arbeidskorting	Recht op arbeidskorting	Recht op arbeidskorting
Dienstbetrekking	Geen dienstbetrekking aanwezig	Dienstbetrekking t/m 31 december 2019	Dienstbetrekking t/m 31 december 2019
ZW-uitkering	ZW-uitkering loopt door op en na 1 januari 2020 (overgangsrecht)	ZW-uitkering loopt door op en na 1 januari 2020 (overgangsrecht)	ZW-uitkering per 1 januari 2020 (geen overgangsrecht)
1 januari 2020	ZW-uitkering valt onder oud recht	ZW-uitkering valt onder oud recht	ZW-uitkering valt onder nieuw recht
	Recht op arbeidskorting	Recht op arbeidskorting	Geen recht op arbeidskorting
	Geen netto inkomensachteruitgang	Geen netto inkomensachteruitgang	Netto inkomensachteruitgang

4.1.2 Indirecte relatie met IACK

De inkomensafhankelijke combinatiekorting (IACK) is niet relevant voor UWV als inhoudingsplichtige, omdat de IACK alleen genoten kan worden in de sfeer van de Inkomstenbelasting (IB)[6]. Om recht te hebben op de IACK dient sprake te zijn van arbeidsinkomen.

---

[5] Hoewel het buiten de scope van het voorstel ligt, blijft netto verschil ook voorkomen als een wazo-uitkering wegens zwangerschap en bevalling volgt op of voorafgegaan wordt aan een WW-uitkering.

[6] Alleenstaande ouders en minstverdienende partners kunnen de inkomensafhankelijke combinatiekorting krijgen als zij zorgen voor kinderen jonger dan 12 jaar.

In de toekomstige situatie wordt tot het arbeidsinkomen gerekend de ZW-uitkering waarvoor de arbeidskorting geldt. Met een IB-inkomen dat alleen bestaat uit ZW-uitkering zonder recht op arbeidskorting, waardoor het niet is aan te merken als arbeidsinkomen, bestaat dan geen recht op IACK (want niet aan te merken als arbeidsinkomen). Hierdoor kan de burger 2 keer netto inkomensachteruitgang ondergaan.

4.2 Gevolg voor de werkgever

Werkgevers hebben eveneens te maken met de gevolgen van dit voorstel.
Dit is het geval

- als UWV de ZW-uitkering als werkgeversbetaling overmaakt aan een werkgever die de uitkering doorbetaalt aan de ZW-gerechtigde. Dit kan de werkgever zijn waaruit de ZW-uitkering volgt uit de dienstbetrekking met die werkgever de werkgever waar de ZW- is gevolgd uit de dienstbetrekking met een andere werkgever.
- als de werkgever eigenrisicodrager ZW is.

De werkgever moeten weten of wel of niet arbeidskorting toepassing moet vinden. UWV heeft begrepen dat de Belastingdienst werkgevers over deze fiscale wijziging gaat informeren via de reguliere kanalen. Denk aan Nieuwsbrief Loonheffingen, de website van de Belastingdienst, Handboek Loonheffingen. De Belastingdienst gaat ervan uit gaat dat de werkgever de werknemers met een ZW-uitkering informeert.

4.3 Gevolg voor klantcommunicatie

De regeling met overgangsrecht heeft gevolg voor de klantcommunicatie door K&S. Omdat het gaat om een fiscale wijziging is afstemming met de Belastingdienst gewenst. Op ambtelijk niveau is door de Belastingdienst de toezegging gedaan over afstemming met de klantcommunicatieadviseur K&S.

Het voorstel kan bij de burger tot onduidelijkheid leiden, wat tot extra klachten (geschat wordt 30 per jaar) kan leiden. Dat zal spelen als ziekengeld zonder arbeidskorting ontvangen wordt na einde dienstbetrekking. De externe communicatie wordt aangepast door toevoeging aan veel gestelde vragen, aanpassing webpagina's op uwv.nl en aanpassen content telefonie.

In de bijzondere situatie dat de burger na verkorte wachttijd overgaat naar de IVA-uitkering wordt de burger, naast informatie over verminderde verplichtingen, ook geïnformeerd over de financiële kant van de uitkering vanwege de (netto) gevolgen van deze overgang. In de toekomstige situatie moet in de communicatie over deze overgang rekening gehouden worden met de ZW-uitkering met en zonder arbeidskorting (zie ook onder 4.1.1).

5. Effecten op de benodigde capaciteit

Het voorstel heeft geen gevolgen voor de benodigde capaciteit.
De wijze waarop de berekening naar een netto bedrag wordt uitgevoerd, moeten de medewerkers van Uitkeren kunnen begrijpen. Medewerkers zullen in voorkomende gevallen klantvragen over de netto uitkering en de verschillen moeten uitzoeken en kunnen uitleggen. Dit wordt opgevangen binnen de bestaande capaciteit. Voor het B&B-proces wordt nauwelijks tot geen gevolg voorzien.

6. Eenmalige en structurele effecten op de uitvoeringskosten

De totale kosten worden geraamd op € 0,4 mln.

Eenmalige kosten

Voor het doorvoeren van de voorgenomen wijziging moeten processen, handboeken en (werk)instructies worden aangepast, alsook het ZW-uitkeringssysteem UZS en het betaalsysteem Excasso. In verband met de geautomatiseerde beoordeling moet de hele keten getest te worden (zie ook onder 10). Ook voor de externe en interne klantcommunicatie dienen aanpassingen gedaan te worden.

Incidentele kosten (€ mln)	2019
Wetstechnisch handboek, werkinstructies en klantcommunicatie	0,1
Ontwerp en bouw geautomatiseerde systemen	0,2
Test en implementatie geautomatiseerde systemen	0,1
Totale incidentele kosten	**0,4**

Structurele kosten
Voor de uitvoering zijn geen structurele uitvoeringskosten voorzien.

7. Effecten op de regeldruk (administratieve lasten)

De wijziging heeft geen effect op de regeldruk bij burger. De werkgever moet weten of recht op arbeidskorting bestaat of niet (zie ook onder 4.2).

8. Gevolgen voor de verantwoordings- en beleidsinformatie

Op dit gebied van verantwoordings- en beleidsinformatie worden geen gevolgen voorzien, omdat op het punt van toepassing arbeidskorting geen uitwisseling plaatsvindt.

9. Implementatie/risico's/control

Het ZW-uitkeringssysteem en het betaalsysteem worden zodanig aangepast dat de beoordeling van wel of geen recht op arbeidskorting, mede aan de hand van een aantal andere gegevens, geautomatiseerd beoordeeld en fiscaal afgehandeld kan worden. De code uitkering wordt zodanig ingebouwd dat risico op onjuist oormerken van de betaling voorkomen wordt.

In de loonaangifte wordt zichtbaar voor welke ZW-uitkering het recht op arbeidskorting wel of niet geldt (zie ook onder 1.4). Deze duiding is van belang voor achterliggende IB-processen aan de kant van de Belastingdienst zoals de Vooringevulde Aangifte Inkomstenbelasting(VIA). De Belastingdienst is afhankelijk van die informatie.

10. ICT

Uitgangspunt is dat de beoordeling van de arbeidskorting voor de verschillende doelgroepen geautomatiseerd uitgevoerd wordt. Binnen het UZS-systeemcomplex wordt op basis van verschillende gegevens bepaald welke code uitkering moet worden doorgegeven aan het betaalsysteem. Aan de kant van het betaalsysteem is de ICT-impact beperkt tot tabelaanpassing.
Ook schermen worden aangepast, omdat het gewenst is dat de medewerker in een scherm kan nakijken/controleren welke code uitkering en daarmee welke loonbelastingtabel is toegepast.
Om vast te stellen dat de doorgifte van de code uitkering leidt tot de juiste betaling wordt de hele keten getest.

Verschillende maatregelen uit het regeerakkoord raken UWV, waaronder het afschaffen van arbeidskorting bij ZW-uitkering. Deze verandering komt bovenop de opdrachten van het vorig kabinet en interne trajecten om de UWV-organisatie toekomstbestendig te maken en te houden (zie ook onder 3).

11. Gegevensuitwisseling

Het reguliere werkproces van beoordelen en inbrengen van het ziektegeval in UZS blijft op zich ongewijzigd, behalve dat de medewerker moet beoordelen of een dienstverband aanwezig is of niet. Met de beoogde wijziging vindt verder geen uitwisseling plaats van persoonsgegevens, behalve dat de betaalde uitkering vervolgens verantwoord wordt in de loonaangifte. Dit is een geautomatiseerd proces.