

Artikelsgewijs toelichting Re-integratieverordening Wet werk en bijstand gemeente Voerendaal 2014

Artikel 1. Begripsomschrijvingen

Lid 1

Er is voor gekozen om begrippen die al zijn omschreven in de WWB, IOAW, IOAZ, Awb of de Gemeentewet niet afzonderlijk te definiëren in deze verordening. Dit voorkomt dat in geval van wijziging van betreffende definities in de betreffende wetten ook de Verordening moet worden gewijzigd.

Lid 2

In onderdeel e is een definitie opgenomen van de 'benadeelde werknemer'. De benadeelde werknemer is een persoon die een geldig indicatie op grond van de WSW heeft, op de wachtlijst staat en geen dienstverband op grond van de WSW heeft. Middels deze verordening wordt de mogelijkheid geboden aan bijzondere voorzieningen in te zetten ten behoeve van een benadeelde werknemer. De overige begrippen behoeven geen nadere toelichting.

Artikel 2. Weigeren en beëindigen van voorzieningen

De WWB schrijft niet dwingend voor welke voorzieningen het dagelijks bestuur aan moet bieden. Het enige criterium is dat de voorziening gericht moet zijn op de arbeidsinschakeling en moet bijdragen aan het (op termijn) mogelijk maken van reguliere arbeid door belanghebbende. Al naar gelang de afstand van belanghebbende tot de arbeidsmarkt kan een voorziening gericht zijn op bijvoorbeeld sociale activering en het voorkomen van een isolement (zoals het doen van vrijwilligerswerk met behoud van uitkering), het leren van vaardigheden of kennis, of het opdoen van werkervaring (bijvoorbeeld via gesubsidieerd werk). Ook is het mogelijk dat een gemeente in individuele gevallen een persoonsgebonden re-integratiebudget ter beschikking stelt.

In de lijn van het systeem van deze verordening strekt dit artikel ertoe enkele zaken te regelen die te maken hebben met alle voorzieningen, ook die voorzieningen die niet met name in de verordening zijn opgenomen.

Lid 1

In het eerste lid van deze verordening wordt aangegeven dat het dagelijks bestuur een voorziening kan weigeren en in welke gevallen het dat kan doen.

Lid 2

In het tweede lid van deze verordening wordt aangegeven dat het dagelijks bestuur een voorziening kan beëindigen en in welke gevallen dit mogelijk is. Onder beëindigen wordt hierbij ook verstaan het stopzetten van de subsidie aan een werkgever.

Artikel 3. Werkstages

Het is belangrijk in de gaten te houden onder welke voorwaarden de werkstage aangeboden wordt. Dit vanwege het gevaar dat de werkstage beschouwd kan worden als een gewone arbeidsovereenkomst. Bij een beoordeling of er al dan niet sprake is van een arbeidsovereenkomst toetst de rechter aan de drie criteria voor het bestaan van een arbeidsovereenkomst: persoonlijk verrichten van arbeid, loon en gezagsverhouding. Daarbij wordt gekeken naar een aantal aspecten zoals de bedoeling van de partijen en hetgeen al dan niet schriftelijk is overeengekomen. De rechter besteedt vooral aandacht aan de feitelijke invulling van de overeenkomst.

De Hoge Raad heeft bepaald dat er bij werkstages weliswaar sprake is van het persoonlijk verrichten van arbeid, maar dat dit overwegend gericht is op het uitbreiden van de kennis en ervaring van de werknemer. Daarnaast is bij een werkstage in de regel geen sprake van beloning. Het is daarom verstandig terughoudend te zijn met het verstrekken van een gerichte stagevergoeding. Er kan wel een onkostenvergoeding worden gegeven, maar daarbij moet dan ook daadwerkelijk sprake zijn van een vergoeding van gemaakte kosten.

Lid 1

Lid 1 geeft een omschrijving van de doelgroep. Tevens wordt aangegeven dat een werkstage gericht dient te zijn op arbeidsinschakeling. Hieraan wordt geen termijn gekoppeld. Het doel kan dus ook arbeidsinschakeling op langere termijn zijn.

Lid 2

Lid 2 geeft nog eens specifiek aan wat het doel is van de werkstage, om het verschil met een normale arbeidsverhouding aan te geven. Dit is met name van belang om te voorkomen dat een belanghebbende claimt dat sprake is van een arbeidsovereenkomst en bij de rechter loonbetaling afdwingt. Het doel van een werkstage is het leren functioneren in een arbeidsrelatie. In de werkstage kan een belanghebbende wennen aan aspecten als gezag, op tijd komen, werkritme en samenwerken met collega's. In dit opzicht onderscheidt de werkstage zich van het 'werken met behoud van uitkering' als beschreven in artikel 8 van deze verordening, waarbij het doel is 'het opdoen van werkervaring gericht op uitstroom naar regulier werk.

Lid 3

Lid 3 geeft de maximale duur van de werkstage aan.

Lid 4

In lid 4 is geregeld dat bij plaatsing geen verdringing plaats mag vinden en de concurrentieverhoudingen niet nadelig mogen worden beïnvloed. Het dagelijks bestuur kan dit doen door expliciet na te gaan dat het werk dat verricht gaat worden niet productief is, of dat er geen recent ontslag heeft plaatsgevonden.

Lid 5

In het vijfde lid is bepaald dat voor de werkstage een plan wordt opgesteld. Hierin wordt expliciet het doel van de stage opgenomen, alsmede de wijze van begeleiding. Door dit plan kan nog eens gewaarborgd worden dat het bij een werkstage niet gaat om een reguliere arbeidsverhouding.

Lid 6

Op grond van lid 6 dient er een stage-overeenkomst gesloten te worden tussen de werkgever en de persoon als bedoeld in lid 1. In deze overeenkomst wordt minimaal vastgelegd dat de werkgever ten behoeve van de stagiaire de noodzakelijke verzekeringen afsluit. Tot de noodzakelijke verzekeringen behoren in ieder geval een aansprakelijkheidsverzekering en een ongevallenverzekering.

Artikel 4. Sociale activering

Lid 1

Volgens de WWB dient ook sociale activering uiteindelijk gericht te zijn op arbeidsinschakeling. Voor bepaalde doelgroepen is arbeidsinschakeling echter een te hoog gegrepen doel. Voor deze personen staat dan ook niet re-integratie, maar participatie voorop. Het eerste lid biedt de mogelijkheid tot het aanbieden van activiteiten in het kader van sociale activering.

Lid 2

Het tweede lid 2 geeft een omschrijving van het begrip 'sociale activering'.

Artikel 5. Scholing

Personen jonger dan 27 jaar die nog mogelijkheden hebben binnen het uit 's Rijks kas bekostigde onderwijs kunnen vanaf 1 juli 2012 geen voorziening ontvangen die hen ondersteunt bij de arbeidsinschakeling (artikel 7 lid 3 sub a WWB). Voor het overige worden in deze verordening nadere regels gesteld met betrekking tot het aanbieden van een scholingstraject.

Lid 1

Op grond van het eerste lid kan aan personen die behoren tot de doelgroep zoals omschreven in artikel 1 lid 2 sub d van deze verordening scholing worden aangeboden. Wanneer de scholing of opleiding de krachten of bekwaamheden van belanghebbende te boven gaat of niet bijdraagt aan vergroting van de kans op inschakeling in het arbeidsproces wordt geen scholing aangeboden. Op deze wijze wordt voorkomen dat er aanspraak kan bestaan op scholing die naar het oordeel van het dagelijks bestuur niet zinvol is, gelet op de capaciteiten van de belanghebbende of diens kansen op de arbeidsmarkt.

Lid 2

Wanneer een belanghebbende die in aanmerking komt voor een participatieplaats niet over een startkwalificatie beschikt, dient het dagelijks bestuur aan deze belanghebbende scholing of opleiding aan te bieden. Dit geldt vanaf zes maanden na aanvang van de werkzaamheden op de participatieplaats (artikel 10a lid 6 WWB). De gemeenteraad dient met betrekking tot de opleiding of scholing bij verordening regels te stellen. Dat is in deze verordening gebeurd in lid 2 van artikel 6.

Lid 3

Onder startkwalificatie wordt verstaan een havo of VWO-diploma of een diploma van het middelbaar beroepsonderwijs (mbo), niveau 2. Het Regionaal Meld- en Coördinatiepunt registreert jongeren die voortijdig dergelijke opleidingen verlaten. De volledige leerplicht geldt voor kinderen vanaf vijf jaar tot en met het schooljaar waarin ze zestien worden. Vervolgens geldt de kwalificatieplicht tot de 18e verjaardag, tenzij de jongere een startkwalificatie heeft. Een startkwalificatie is een diploma op minimaal mbo 2 of havo/vwo-niveau. Jongeren van 18 tot 23 jaar zonder startkwalificatie, vallen onder de RMC-wet (Regionale Meld- en Coördinatiefunctie Voortijdig Schoolverlaten). Jongeren die zijn aangemeld bij de RMC worden geholpen en gestimuleerd om terug naar school te gaan of om werk te vinden waarbij ze een diploma kunnen halen.

Artikel 6. Participatieplaats

Lid 1

Een participatieplaats is bedoeld voor personen met een grotere afstand tot de arbeidsmarkt. Voor personen jonger dan 27 jaar is ondersteuning in de vorm van een participatieplaats niet mogelijk (artikel 7 lid 8 WWB). Dit volgt ook uit artikel 7 lid 1 van deze verordening.

Lid 2 en 3

Op een participatieplaats worden additionele werkzaamheden verricht. Niet de te verrichten werkzaamheden staan centraal maar het leren werken dan wel het (opnieuw) wennen aan werken. Aspecten als omgaan met gezag, op tijd komen, werkritme en samenwerking met collega's zijn allemaal zaken waaraan in een participatieplaats gewerkt kan worden. Ook kan bezien worden of het werkterrein past bij de capaciteiten van de uitkeringsgerechtigde, zodat een belanghebbende bijvoorbeeld een opleiding op het betreffende terrein kan gaan volgen en daarmee voor zichzelf een duurzaam perspectief op arbeid kan realiseren. Er moet sprake zijn van een additionele functie, een speciaal gecreëerde functie of een functie die alleen met speciale begeleiding verricht kan worden. Daarnaast mogen er geen eisen worden gesteld aan de productie van de belanghebbende.

De duur van de participatieplaats is wettelijk beperkt tot maximaal vier jaar. Na negen maanden wordt beoordeeld door het dagelijks bestuur of de participatieplaats de kans op arbeidinschakeling heeft vergroot. Zo niet dan wordt de participatieplaats beëindigd. Uiterlijk 24 maanden na aanvang van de participatieplaats wordt opnieuw beoordeeld of de participatieplaats wordt voortgezet. Indien de gemeente concludeert dat voortzetting van de participatieplaats met het oog op in de persoon gelegen factoren aanmerkelijk bijdraagt tot de arbeidsinschakeling, dan kan de participatieplaats nog één jaar verlengd worden. Echter in dat geval dient een andere werkomgeving geboden te worden. Na 36 maanden vindt opnieuw een dergelijke beoordeling plaats.

Lid 4

In lid 4 is geregeld dat bij plaatsing geen verdringing plaats mag vinden en de concurrentieverhoudingen niet nadelig mogen worden beïnvloed. Het dagelijks bestuur kan dit doen door expliciet na te gaan dat het werk dat verricht gaat worden niet productief is, of dat er geen recent ontslag heeft plaatsgevonden.

Lid 5

De participatieplaats dient te worden vastgelegd in een schriftelijke overeenkomst die zowel door het dagelijks bestuur, de werkgever als een belanghebbende wordt getekend. Het dagelijks bestuur is verantwoordelijk voor het opstellen van deze overeenkomst.

Door deze overeenkomst wordt tevens gewaarborgd dat het bij een participatieplaats niet gaat om een reguliere arbeidsverhouding.

Lid 6

Het dagelijks bestuur kan bij de werkgever een vergoeding in rekening brengen. Hiervoor dienen nadere regels gesteld te worden.

Lid 7

De belanghebbende die werkzaamheden verricht op een participatieplaats heeft recht op een premie voor het eerst na 6 maanden en vervolgens iedere 6 maanden na aanvang van de additionele werkzaamheden (artikel 10a lid 6 WWB). Voorwaarde is dat de belanghebbende naar het oordeel van het dagelijks bestuur voldoende heeft meegewerkt aan het vergroten van zijn kansen op de arbeidsmarkt. De hoogte van de premie moet de gemeenteraad in de verordening vastleggen (artikel 8 lid 1 sub f en lid 2 sub c WWB). Dat is gebeurd in artikel 7 lid 7 van deze verordening. De premie wordt vrijgelaten op grond van artikel 31 lid 2 sub j WWB. In verband hiermee is de hoogte van de premie begrensd door het in de vrijlatingbepaling genoemde bedrag.

Artikel 7. Werken met behoud van uitkering**Lid 1 en 2**

In de toelichting bij artikel 10 van de wet wordt gesteld dat werken met behoud van uitkering tot de mogelijkheid behoort. De positieve bijdrage aan de mogelijkheden voor arbeidsinschakeling staat hierbij centraal. Overigens kan deze voorziening nooit louter dienen als een budgetvriendelijke oplossing voor het doen verrichten van maatschappelijk nuttige activiteiten waarvoor geen of onvoldoende publieke financiering voor handen is. Hieruit volgt dat de verplichting om mee te werken aan werken met behoud van uitkering alleen mag worden opgelegd indien de te verrichten werkzaamheden een bijdrage leveren aan de mogelijkheden tot uitstroom naar regulier werk.

Lid 3

Lid 3 geeft de maximale duur van het werken met behoud van uitkering aan.

Lid 4

In lid 4 is geregeld dat bij plaatsing geen verdringing plaats mag vinden en de concurrentieverhoudingen niet nadelig mogen worden beïnvloed. Het dagelijks bestuur kan dit doen door expliciet na te gaan dat het werk dat verricht gaat worden niet productief is, of dat er geen recent ontslag heeft plaatsgevonden.

Lid 5

In het vijfde lid is bepaald dat voor het werken met behoud van uitkering een plan wordt opgesteld. Hierin wordt expliciet het doel van de werkzaamheden opgenomen, alsmede de wijze van begeleiding. Door dit plan kan nog eens gewaarborgd worden dat het bij werken met behoud van uitkering niet gaat om een reguliere arbeidsverhouding.

Lid 6

Op grond van lid 6 dient er een overeenkomst gesloten te worden tussen de werkgever en de persoon als bedoeld in lid 1. In deze overeenkomst wordt minimaal vastgelegd dat de werkgever ten behoeve van deze persoon de noodzakelijke verzekeringen afsluit. Tot de noodzakelijke verzekeringen behoren in ieder geval een aansprakelijkheidsverzekering en een ongevallenverzekering.

Artikel 8. Bijzondere kosten**Lid 1**

De gemeente kan ter stimulering van de arbeidsinschakeling besluiten diverse kosten te vergoeden voor activiteiten die daartoe bijdragen. Hierbij kan bijvoorbeeld gedacht worden aan reiskosten, kosten in verband met de aanschaf van kleding, kosten in verband met uiterlijke verzorging of kosten in verband met het

aanvragen van een Verklaring omtrent Gedrag. Dit is uiteraard geen limitatieve opsomming. Wel dienen de kosten altijd beoordeeld te worden op noodzaak en redelijkheid.

Lid 2

Er dient steeds beoordeeld te worden of er sprake is van een voorliggende voorziening voor de betreffende kosten. Te denken valt hierbij aan vergoedingen door de werkgever of fiscale regelingen. Wettelijke eigen bijdrages komen niet voor een vergoeding op grond van artikel 9 in aanmerking.

Artikel 9. Uitstroompremies regulier

Lid 1, 2 en 3

De uitstroompremie dient ertoe belanghebbenden te stimuleren tot het aanvaarden van een baan. Lid 1 geeft aan welke personen voor een uitstroompremie regulier in aanmerking komen. Deze omschrijving wijkt af van de doelgroepomschrijving zoals opgenomen in artikel 1 lid 2 sub d van deze verordening. Alleen personen met een uitkering op grond van de WWB, de IOAW of de IOAZ kunnen immers uitstromen uit een uitkering die verstrekt wordt door de gemeente.

Als voorwaarde wordt onder andere gesteld dat er sprake moet zijn van uitstroom naar algemeen geaccepteerde arbeid dan wel het zich vestigen als zelfstandig ondernemer. Personen die uitstromen naar arbeid waarbij de loonkosten volledig gesubsidieerd worden, worden uitgesloten van het recht op een premie op grond van dit artikel. Zij kunnen een beroep doen op de premie zoals omschreven in artikel 11 van deze verordening.

Personen jonger dan 27 jaar komen niet in aanmerking voor een premie omdat deze premie niet is vrijgelaten (artikel 31 lid 5 WWB) en derhalve tot de middelen van de belanghebbende zou moeten worden gerekend.

De premie kan twee maal worden toegekend. De eerste keer zes maanden na het moment van uitstroom. De tweede premie kan 12 maanden na het moment van uitstroom worden toegekend.

Lid 4

Het vierde lid geeft aan wanneer een aanvraag voor een premie uiterlijk door het dagelijks bestuur ontvangen dient te zijn. Hierbij is uitgegaan van een termijn van 6 maanden nadat het recht op de premie is ontstaan. Een premie die naar het oordeel van het dagelijks bestuur bijdraagt aan de arbeidsinschakeling van een belanghebbende wordt, in zoverre deze een -of tweemaal per kalenderjaar wordt uitgekeerd en de premie per kalenderjaar niet meer bedraagt dan het in artikel 31 lid 2 sub j van de wet genoemde bedrag, niet tot de middelen van de belanghebbende gerekend. Om deze reden kan aan een betrokkene geadviseerd worden zijn aanvraag tijdelijk in te trekken en deze op een later tijdstip nogmaals in te dienen, samen met aanvragen voor eventuele andere premies.

Artikel 10. Uitstroompremies gesubsidieerd

Lid 1

De uitstroompremie dient ertoe belanghebbenden te stimuleren tot het aanvaarden van een baan. Lid 1 geeft aan welke personen voor een uitstroompremie gesubsidieerd in aanmerking komen. Deze omschrijving wijkt af van de doelgroepomschrijving zoals opgenomen in artikel 1 lid 2 sub d van deze verordening. Alleen personen met een uitkering op grond van de WWB, de IOAW of de IOAZ kunnen immers uitstromen uit een uitkering die verstrekt wordt door de gemeente.

Als voorwaarde wordt voorts gesteld dat de loonkosten volledig gecompenseerd worden. Wanneer de loonkosten niet volledig gecompenseerd worden, kan er aanspraak bestaan op de reguliere uitstroompremie op grond van artikel 10 van deze verordening.

Personen jonger dan 27 jaar komen niet in aanmerking voor een premie omdat deze premie niet is vrijgelaten (artikel 31 lid 5 WWB) en derhalve tot de middelen van de belanghebbende zou moeten worden gerekend.

Lid 2

Op grond van het tweede lid kan de premie worden aangevraagd nader de belanghebbende zes maanden uitkeringsonafhankelijk is.

Lid 3

Evenals bij andere premies heeft de belanghebbende zes maanden de tijd om een aanvraag in te dienen. Een premie die naar het oordeel van het dagelijks bestuur bijdraagt aan de arbeidsinschakeling van een belanghebbende wordt, in zoverre deze een- of tweemaal per kalenderjaar wordt uitgekeerd en de premie per kalenderjaar niet meer bedraagt dan het in artikel 31 lid 2 sub j van de wet genoemde bedrag, niet tot de middelen van de belanghebbende gerekend. Om deze reden kan aan een betrokkene geadviseerd worden zijn aanvraag tijdelijk in te trekken en deze op een later tijdstip nogmaals in te dienen, samen met aanvragen voor eventuele andere premies.

Artikel 11. Premie maatschappelijke participatie

De premie maatschappelijke participatie dient ertoe belanghebbenden te stimuleren tot het verrichten van werkzaamheden die ten goede komen aan de maatschappij. Bij werkzaamheden die ten goede komen aan de maatschappij kan bijvoorbeeld gedacht worden aan vrijwilligerswerk, maatschappelijke banen en werkzaamheden in het kader van buurtbeheer. Binnen organisaties die uit winstoogmerk werken kunnen geen maatschappelijke banen worden ingevuld. Daarnaast mogen maatschappelijke banen geen reguliere banen verdringen.

Maatschappelijke banen bieden een zinvolle tijdsbesteding aan uitkeringsgerechtigden die nog niet in staat zijn om toe te werken naar een betaalde baan. Van belang voor de uitkeringsgerechtigde zijn hierbij het opnieuw opdoen of behouden van sociale contacten, een goed dagritme en het gevoel dat ze meetellen doordat er daadwerkelijk een bijdrage geleverd wordt aan die zaken die als maatschappelijk belangrijk aangemerkt worden.

Lid 1

Lid 1 geeft aan welke personen voor een premie maatschappelijke participatie in aanmerking komen. Deze omschrijving wijkt af van de doelgroepomschrijving zoals opgenomen in artikel 1 lid 2 sub d van deze verordening. Als voorwaarde wordt voorts gesteld dat de werkzaamheden op het moment van het indienen van de aanvraag voor de belanghebbende het maximaal haalbare qua aard en omvang van de werkzaamheden is. Personen die meer uren zouden kunnen werken en mogelijk zelfs uit zouden kunnen stromen komen niet in aanmerking voor de premie maatschappelijke participatie. Op deze wijze wordt voorkomen dat personen niet gemotiveerd zijn om uit te stromen doordat de bijstandsnorm met premie hoger is dan het inkomen dat zij bij volledige uitstroom zouden kunnen verdienen.

Personen jonger dan 27 jaar komen niet in aanmerking voor een premie omdat deze premie niet is vrijgelaten (artikel 31 lid 5 WWB) en derhalve tot de middelen van de belanghebbende zou moeten worden gerekend.

Aansluitend op "werken met behoud van uitkering" in een maatschappelijk baan kunnen de instrumenten stage, werken met subsidies dan wel werken met behoud van uitkering uitstroomgericht ingezet worden.

Lid 2

Lid 2 geeft aan hoe hoog de premie is.

Lid 3

Een premie die naar het oordeel van het dagelijks bestuur bijdraagt aan de arbeidsinschakeling van een belanghebbende wordt, in zoverre deze een- of tweemaal per kalenderjaar wordt uitgekeerd en de premie per kalenderjaar niet meer bedraagt dan het in artikel 31 lid 2 sub j van de wet genoemde bedrag, niet tot de middelen van de belanghebbende gerekend. Om deze reden is ervoor gekozen de belanghebbende in de gelegenheid te stellen de premie maatschappelijke participatie twee maal per jaar aan te vragen. De aanvragen dienen na afloop van het tijdvak waarop zij betrekking hebben te worden ingediend.

Lid 4

Evenals bij andere premies heeft de belanghebbende zes maanden de tijd om een aanvraag in te dienen.

Artikel 12. Premie deeltijdwerk

Lid 1

De premie deeltijdwerk dient ertoe belanghebbenden te stimuleren een deeltijdbaan te aanvaarden. Lid 1 geeft aan welke personen voor een premie deeltijdwerk in aanmerking komen. Deze omschrijving wijkt af van de doelgroepomschrijving zoals opgenomen in artikel 1 lid 2 sub d van deze verordening. Wanneer

personen met een uitkering op grond van de WWB, de IOAW of de IOAZ in deeltijd gaan werken, levert dit de gemeente immers een besparing op de kosten in verband met de algemene bijstand op.

Als voorwaarde wordt voorts gesteld dat het deeltijdwerk op het moment van het indienen van de aanvraag voor de belanghebbende het maximaal haalbare qua aard en omvang van de werkzaamheden is. Personen die meer uren zouden kunnen werken en mogelijk zelfs uit zouden kunnen stromen komen niet in aanmerking voor de premie deeltijdwerk. Op deze wijze wordt voorkomen dat personen niet gemotiveerd zijn om uit te stromen doordat de bijstandsnorm met premie hoger is dan het inkomen dat zij bij volledige uitstroom zouden kunnen verdienen.

Personen jonger dan 27 jaar komen niet in aanmerking voor een premie omdat deze premie niet is vrijgelaten (artikel 31 lid 5 WWB) en derhalve tot de middelen van de belanghebbende zou moeten worden gerekend.

Lid 2

Lid 2 geeft aan hoe hoog de premie is. De premie is gekoppeld aan een maximum per maand. Op deze wijze wordt voorkomen dat de algemene bijstand verhoogd met een premie een inkomen ver boven bijstandsniveau oplevert.

Lid 3

Zowel de wet als de IOAW kennen wettelijke inkomstenvrijlatingen (artikel 31 lid 2, sub n en r van de wet respectievelijk artikel 8 lid 2 IOAW). Op grond van het derde lid heeft een eventueel toepasselijke wettelijke inkomstenvrijlating voorrang op de inkomstenvrijlating op basis van deze verordening.

Lid 4

Een premie die naar het oordeel van het dagelijks bestuur bijdraagt aan de arbeidsinschakeling van een belanghebbende wordt, in zoverre deze een -of tweemaal per kalenderjaar wordt uitgekeerd en de premie per kalenderjaar niet meer bedraagt dan het in artikel 31 lid 2 sub j van de wet genoemde bedrag, niet tot de middelen van de belanghebbende gerekend. Om deze reden is ervoor gekozen de belanghebbende in de gelegenheid te stellen de premie twee maal per jaar aan te vragen. De aanvragen dienen na afloop van het tijdvak waarop zij betrekking hebben te worden ingediend.

Lid 5

Evenals bij andere premies heeft de belanghebbende zes maanden de tijd om een aanvraag in te dienen.

Artikel 13. Premie voorzieningen gericht op arbeidsinschakeling

Lid 1

Lid 1 geeft aan welke personen voor een premie voorzieningen gericht op arbeidsinschakeling in aanmerking komen. Deze omschrijving wijkt af van de doelgroepomschrijving zoals opgenomen in artikel 1 lid 2 sub d van deze verordening.

Indien het afronden van de voorziening heeft geleid tot werkaanvaarding, komen belanghebbenden niet in aanmerking voor een premie voorzieningen gericht op arbeidsinschakeling zoals bedoeld in dit artikel. Zij komen dan reeds in aanmerking voor de hogere uitstroompremies zoals bedoeld in de artikelen 10 en 11 van deze verordening.

De voorziening moet in ieder geval een activiteit betreffen die tenminste drie maanden heeft geduurd en die enige omvang heeft in relatie tot de mogelijkheden van betrokkene.

Voorts wordt hier bepaald dat een inschatting gemaakt moet worden of de kansen op arbeidsinschakeling voor belanghebbende groter zijn geworden.

Als laatste voorwaarde is hier opgenomen dat de hier bedoelde premie niet van toepassing is indien een loonkostensubsidie wordt ingezet als voorziening.

Personen jonger dan 27 jaar komen niet in aanmerking voor een premie omdat deze premie niet is vrijgelaten (artikel 31 lid 5 WWB) en derhalve tot de middelen van de belanghebbende zou moeten worden gerekend.

Deelname aan een (integraal) re-integratietraject wordt tot één voorziening gerekend.

Lid 2

Evenals bij andere premies heeft de belanghebbende zes maanden de tijd om een aanvraag in te dienen. Een premie die naar het oordeel van het dagelijks bestuur bijdraagt aan de arbeidsinschakeling van een

belanghebbende wordt, in zoverre deze een- of tweemaal per kalenderjaar wordt uitgekeerd en de premie per kalenderjaar niet meer bedraagt dan het in artikel 31 lid 2 sub j van de wet genoemde bedrag, niet tot de middelen van de belanghebbende gerekend. Om deze reden kan aan een betrokkene geadviseerd worden zijn aanvraag tijdelijk in te trekken en deze op een later tijdstip nogmaals in te dienen, samen met aanvragen voor eventuele andere premies.

Artikel 14. Loonkostensubsidie

Loonkostensubsidie kan als één van de voorzieningen worden ingezet om de arbeidsinschakeling te bevorderen. In de WWB zijn geen specifieke eisen opgenomen voor de inzet van subsidies. Er geldt alleen de algemene bepaling dat alle voorzieningen moeten dienen om de belanghebbende uiteindelijk aan regulier werk te helpen.

Het doel van de loonkostensubsidie is het bieden van compensatie voor het feit dat voor de belanghebbende tenminste het wettelijk minimumloon moet worden betaald, terwijl de werkgever de belanghebbende (nog) niet ten volle kan inzetten. Zo kan het dagelijks bestuur een loonkostensubsidie aan de werkgever verstrekken om tijdelijk het verschil in arbeidsproductiviteit te compenseren en zo de re-integratie van de bijstandsgerechtigde te bewerkstelligen (zie TK 2004-2005, 28 870, nr. 125). Bij werken met subsidies komt de werknemer direct in dienst bij de werkgever. Omdat geconcludeerd is dat betrokkene nog niet volledig arbeidsproductief is, krijgt deze werknemer een subsidie mee ter compensatie hiervan. Deze subsidie heeft per definitie een tijdelijk karakter.

Lid 1

Lid 1 geeft aan ten behoeve van welke personen een loonkostensubsidie verstrekt kan worden. Deze omschrijving wijkt af van de doelgroepomschrijving zoals opgenomen in artikel 1 lid 2 sub d van deze verordening.

Als voorwaarde wordt onder andere gesteld dat de belanghebbende ten minste drie maanden werkloos dient te zijn. Van personen die nog geen drie maanden werkloos zijn mag immers verwacht worden dat de afstand tot de arbeidsmarkt nog zo gering is, dat de inzet van een instrument als loonkostensubsidie niet nodig is. Voorts wordt door het stellen van de eis van ten minste drie maanden werkloosheid voorkomen dat loonkostensubsidies een aanzuigende werking naar de WWB hebben. Er is voor gekozen om de subsidie alleen te verstrekken aan personen met een Wwb-, WIJ-, IOAW- en IOAZ-uitkering en (vooralnog) niet aan Nuggers. Hieraan ligt de overweging ten grondslag dat de gemeente ten aanzien van de Nuggers de zorgplicht heeft om een passende voorziening aan te bieden. Loonkostensubsidie wordt voor deze doelgroep niet als een passende voorziening gezien, aangezien dit instrument als doel heeft om werkgevers te stimuleren om mensen met een Wwb-, IOAW- en IOAZ-uitkering in dienst te nemen.

Lid 2

In lid 2 worden de eisen geformuleerd die worden gesteld met betrekking tot de duur en de omvang van de arbeidsovereenkomst waarvoor loonkostensubsidie wordt verstrekt.

Lid 3

Lid 3 van artikel 15 bepaalt dat de loonkostensubsidie alleen wordt verstrekt als de concurrentieverhoudingen niet onverantwoord worden beïnvloed en er geen verdringing plaatsvindt. Het opvullen van een vacature met een persoon voor wie loonsubsidie wordt verstrekt is alleen toegestaan als de vacature niet is ontstaan door afvloeiing, maar door ontslag op grond van een van de volgende redenen:

- eigen initiatief van de werknemer;
- handicap;
- ouderdomspensioen;
- vermindering van werktijd op initiatief van de werknemer; of
- gewettigd ontslag om dringende redenen.

Lid 4

De loonkostensubsidie zoals bedoeld in dit artikel wordt niet verstrekt indien de werkgever op grond van een andere regeling waaronder begrepen artikel 16 en artikel 17 van deze verordening aanspraak kan maken op een financiële tegemoetkoming in verband met de indiensttreding van de werknemer. Op deze wijze wordt voorkomen dat er zowel aanspraak bestaat op de loonkostensubsidies zoals bedoeld in de artikelen 16 en 17 van deze verordening en de loonkostensubsidie zoals bedoeld in het onderhavige artikel.

De loonkostensubsidie zoals bedoeld in de artikelen 16 en 17 van deze verordening gaan voor op de loonkostensubsidie zoals bedoeld in het onderhavige artikel.

Lid 5

In lid 5 wordt voor de bepaling van de hoogte van de loonkostensubsidie verwezen naar de bij deze verordening opgenomen schema. Voor de bepaling van de loonkostensubsidie is gekozen voor vaste bedragen omdat daarmee het bedrag dat geldt in de betreffende categorie eenvoudig te bepalen is.

Lid 6

De tekst van lid 6 spreekt voor zich.

Lid 7

Wanneer de werkgever de klant eerst heeft laten werken met behoud van uitkering, is het niet wenselijk dat hij aansluitend ook nog recht op een loonkostensubsidie voor diezelfde werknemer heeft. Hiermee zou hij dubbel profiteren.

Artikel 15. Aanvraag loonkostensubsidie

Artikel 18 bepaalt wanneer een aanvraag voor een loonkostensubsidie zoals bedoeld in artikel 15 door het dagelijks bestuur ontvangen dient te zijn en welke stukken ten minste bij de aanvraag gevoegd dienen te zijn. De verstrekking van de loonkostensubsidie vindt plaats in twee stappen. Hiermee wordt aangesloten bij de Awb. De eerste stap is de voorlopige aanvraag van de subsidie. Een toekenning geeft de ontvanger van de subsidie een voorwaardelijke aanspraak op de subsidie tot een bepaald bedrag. De aanspraak is voorwaardelijk omdat op het moment van toekenning veelal nog niet zeker is hoe hoog de loonkosten daadwerkelijk zullen zijn en of de werkgever zich aan de opgelegde verplichtingen zal houden. Ondanks het voorwaardelijke karakter scheidt de subsidieverlening wel een rechtens afdwingbare aanspraak. De tweede stap is de vaststelling van de subsidie. Hierover zijn nadere regels opgenomen in artikel 20 van deze verordening.

Lid 1

Op grond van het eerste lid heeft een aanvrager zes maanden de tijd om een aanvraag in te dienen.

Lid 2

Het tweede lid bepaalt welke bewijsstukken tenminste bij de aanvraag gevoegd dienen te worden. Het dagelijks bestuur kan nadere gegevens verlangen indien deze gegevens noodzakelijk zijn om het recht op een loonkostensubsidie vast te kunnen stellen.

Artikel 16. Subsidie voor scholing door werkgever

Lid 1

Naast een loonkostensubsidie komen ook scholingskosten voor subsidieverlening in aanmerking. Op grond van lid 1 kan er alleen een subsidie voor scholingskosten verstrekt worden indien er aan de betreffende werkgever ook een loonkostensubsidie wordt verstrekt.

Lid 2

In het tweede lid wordt vermeld dat voor scholingskosten maximaal een bedrag van €2.500,00 vergoed worden. Indien de scholingskosten maximaal €500,00 bedragen, hoeft de werkgever geen bewijsstukken te overleggen. Het volledige bedrag kan dan zonder meer toegekend worden. Bedragen de kosten meer dan €500,00 dan dient de werkgever bewijsstukken met betrekking tot de omvang van de kosten te overleggen.

Lid 3

Het derde lid stelt nadere regels aan het moment waarop de aanvraag door het dagelijks bestuur ontvangen dient te zijn.

Artikel 17. Budgetplafond

Het budgetplafond is het bedrag dat in de begroting van het betreffende jaar is opgenomen ter voorkoming van open einde financiering.

Artikel 18. Hardheidsclausule

Dit artikel voorziet in de mogelijkheid om in uitzonderlijke gevallen gemotiveerd af te wijken van hetgeen in deze verordening is bepaald.

Artikel 19. Inwerkingtreding

Deze verordening treedt in werking met ingang van 1 januari 2014.

Artikel 23. Overgangsbepalingen

Dit artikel behoeft geen nadere toelichting.

Artikel 21. Citeertitel

In dit artikel is de citeertitel neergelegd van deze verordening.

Schema ter bepaling van de loonkostensubsidie zoals bedoeld in artikel 14 van de Re-integratieverordening Wet werk en bijstand.

De loonkostensubsidie zoals opgenomen in onderstaand schema is gebaseerd op een contract van 18 maanden bij een fulltime dienstverband. Bij een contract van minder uren wordt de subsidie naar rato vastgesteld.

Er kan alleen een beroep worden gedaan op loonkostensubsidie voor zover de arbeidsduur tenminste 6 maanden en/of 12 maanden en/of 18 maanden bedraagt. Bij een arbeidsduur met een interval dat ligt tussen deze perioden wordt géén loonkostensubsidie naar rato betaald.

Het aantal arbeidsuren dat als fulltime kan worden aangemerkt wordt bepaald door de CAO van de werkgever.

Voor de klanten die jonger zijn dan 23 jaar is er sprake van een leeftijdsafhankelijk procentueel recht, gekoppeld aan de systematiek van het Wettelijk Minimumloon (WML). Op deze wijze wordt voorkomen dat werkgevers voor jongeren loonkostensubsidies krijgen, die het betaalde loon overstijgen.

Duur werkloosheid	Hoogte loonkostensubsidie	Betaalwijze
tot 3 maanden	n.v.t.	
3 maanden tot 1 jaar	6000	€2500,- na 6 maanden; €2500,- na 12 maanden; bij verlenging met 6 maanden de resterende €1000,-
1 tot 2 jaar	8000	€3000,- na 6 maanden; €3000,- na 12 maanden; bij verlenging met 6 maanden de resterende €2000,-
2 tot 3 jaar	12000	€4000,- na 6 maanden; €4000,- na 12 maanden; bij verlenging met 6 maanden de resterende €4000,-
> 3 jaar	16000	€5000,- na 6 maanden; €5000,- na 12 maanden; bij verlenging met 6 maanden de resterende €6000,-

Jongeren tot 23 jaar

Leeftijd	Percentage Loonkostensubsidie
18 jaar	45,5%
19 jaar	52,5%
20 jaar	61,5%
21 jaar	72,5%
22 jaar	85,0%

Voor de bepaling van de leeftijd is het moment van in dienst name door de werkgever bepalend.