

Toelichting behorende bij Beleidsregels ontheffing van de arbeids- en re-integratieplicht Participatiewet, IOAW en IOAZ Heemstede 2015

Artikelsgewijze toelichting, voor zover nodig:

Artikel 2 Verplichtingen in de Participatiewet, IOAW en IOAZ

De plicht tot arbeidsinschakeling conform artikel 9, eerste lid, van de wet en artikel 37, eerste lid, van de IOAW/ IOAZ betekent:

- a. inschrijving als werkzoekende bij het UWV;
- b. de arbeidsplicht houdt onder meer in dat een uitkeringsgerechtigde naar vermogen alles doet om algemeen geaccepteerde arbeid te verkrijgen en te behouden;
- c. de re-integratieplicht houdt onder meer in: het meewerken aan een onderzoek naar de mogelijkheden van arbeidsinschakeling en het beschikbaar zijn voor de door het college aangeboden voorzieningen. Daaronder valt ook sociale activering of het aanvaarden van kinderopvang;
- d. het naar vermogen door het college opgedragen onbeloonde maatschappelijk nuttige werkzaamheden te verrichten die worden verricht naast, of in aanvulling op reguliere arbeid en die niet leiden tot verdringing op de arbeidsmarkt.

De arbeidsplicht houdt in dat een uitkeringsgerechtigde op actieve wijze zijn of haar uiterste best doet om algemeen geaccepteerde arbeid te krijgen en te behouden. Een lijst met gedragingen die daar minimaal bij horen staat in artikel 3. Het aantal sollicitaties dat de uitkeringsgerechtigde moet verrichten wordt in het plan van aanpak afgestemd op de individuele mogelijkheden en omstandigheden, waarbij een aantal van 5 sollicitaties per week richtlijn is.

Naast de arbeidsplicht heeft de uitkeringsgerechtigde een re-integratieplicht. Een lijst met gedragingen dat daar minimaal bij hoort staat in artikel 4. Sociale activering valt hier ook onder. Dit kan voor uitkeringsgerechtigden met een grote afstand tot de arbeidsmarkt een eerste stap zijn naar werk. Het college kan een re-integratievoorziening - conform de Re-integratieverordening **Participatiewet, IOAW, IOAZ Heemstede 2015** - beschikbaar stellen.

Artikel 3 en 4 Naleving van de arbeids- en re-integratieplicht

De opsommingen in artikel 2 en 3 van deze beleidsregels betreffen een handreiking voor het voldoen aan de plicht tot arbeidsinschakeling, zoals genoemd in artikel 2. Het betreft geen limitatieve opsomming. In ieder geval behoren ook de gedragingen zoals genoemd in artikel 18, vierde lid, van de Participatiewet tot deze verplichtingen.

Artikel 5 Ontheffing alleenstaande ouders met een kind jonger van 5 jaar

Alleenstaande ouders die de (volledige) zorg hebben voor kinderen tot 5 jaar kunnen een verzoek indienen voor vrijstelling van de arbeidsplicht en inschrijving bij het UWV. Dit staat in artikel 9a van de wet en artikel 38 van de IOAW/IOAZ. Het betreft een 'voor wat, hoort wat'-regeling. Het is niet de bedoeling dat de vrijstelling een eenzijdige aangelegenheid is. In combinatie met de zorg voor het kind moet de alleenstaande ouder zorgen dat haar of zijn positie op de arbeidsmarkt verbetert, dan wel niet verslechtert. Daarom blijft de re-integratieplicht wel gelden.

De re-integratieplicht bestaat bijvoorbeeld uit het volgen van scholing of een opleiding tot startkwalificatieniveau. Het college stelt uiterlijk zes maanden na het ontheffingsverzoek in een plan van aanpak vast hoe de alleenstaande ouder de re-integratieplicht gaat invullen. De voortgang beoordeelt het college elke zes maanden. Het college geeft geen ontheffing of trekt de ontheffing in als uit houding en gedraging van de alleenstaande ouder ondubbelzinnig blijkt dat deze de re-integratieplicht niet wil nakomen.

De maximale periode van de ontheffing is vijf jaar. De maximale ontheffingsduur is vijf jaar, ongeacht het aantal kinderen, de duur en frequentie van de bijstandsverlening. Perioden waarin het college eerder een ontheffing verleende, bijvoorbeeld bij een eerdere bijstandsverlening of bij een verhuizing, telt het college bij elkaar op. De start van de ontheffingsperiode en eventuele onderbrekingen daarvan moet het college daarom in het dossier van de betreffende alleenstaande ouder bijhouden.

Bij co-ouderschap is maatwerk aan de orde. Voor de dagen dat de alleenstaande ouder niet de volledige zorg heeft, blijft de plicht tot arbeidsinschakeling voor hem/haar gelden. Na de periode van vijf jaar ontheffing of als het jongste kind vijf jaar is geworden, gaat de arbeidsplicht gelden.

Artikel 6 Ontheffing alleenstaande ouders met een kind jonger dan 12 jaar

In artikel 9, vierde lid, van de wet en in artikel 37a, tweede lid, van de IOAW/IOAZ staat dat het college een uitkeringsgerechtigde om individuele redenen tijdelijk een ontheffing verleent van de plicht tot arbeidsinschakeling.

Een van de uitgangspunten van de Participatiewet, IOAW en IOAZ is het leveren van maatwerk aan de individuele belanghebbende. Zo ook als de zorgtaken de plicht tot arbeidsinschakeling in de weg dreigen te staan.

Zorgtaak alleenstaande ouder

Het college maakt een afweging tussen de arbeidsplicht en de zorgtaak van de alleenstaande ouder met kinderen tot 12 jaar en kinderen van 12 tot 18 jaar met een handicap. Dat doet het college op het moment dat zij de mate van de arbeidsplicht van een alleenstaande ouder met een uitkering op grond van de Participatiewet, IOAW- of IOAZ bepaalt. In deze situaties kan het college een individuele afweging maken. Het college kan bepalen dat arbeid die de uitkeringsgerechtigde eigenlijk zou moeten accepteren, niet geaccepteerd hoeft te worden. Dat kan het college bijvoorbeeld doen omdat de werktijden en reistijden niet te combineren zijn met de zorg voor kinderen en zo lang dit probleem niet op te lossen is door het aanbieden van een voorziening, zoals kinderopvang, of aangepaste werktijden.

De beschikbaarheid van alleenstaande ouders met kinderen tot 12 jaar voor de arbeidsmarkt moet aan een aantal voorwaarden voldoen. Dat is te lezen in artikel 9, vierde lid, van de Participatiewet en artikel 37a, tweede lid, van de IOAW/IOAZ.

Aandachtspunten zijn: passende kinderopvang, tussen schoolse opvang en buitenschoolse opvang en de aansluiting op de schooltijden. Opvang is passend als er binnen de gemeentegrenzen of in de plaats waar de alleenstaande ouder werkt opvang aanwezig is. Uiteraard rust op de ouder(s) een inspanningsverplichting om kinderopvang, tussenschoolse opvang en buitenschoolse opvang te realiseren.

Artikel 7 Ontheffing personen verblijvend in Wlz-instelling

Wlz-instellingen bieden woonvormen aan personen met een ernstige geestelijke en/of lichamelijke beperking. Aan de opname in een Wlz-instelling gaat een strenge indicatie vooraf, waarvan medische keuringen deel uit maken. Het college is van mening dat uitkerings-gerechtigden, zo lang zij wonen in een Wlz-instelling volledig en duurzaam arbeidsongeschikt moeten worden geacht, als bedoeld in artikel 9, vijfde lid van de wet en artikel 4 van de Wet werk en inkomen naar arbeidsvermogen. Als gevolg daarvan wordt aan deze doelgroep ontheffing verleend van de arbeidsplicht, de re-integratieplicht en de plicht tot het uitvoeren van de tegenprestatie voor zo lang het verblijf in de Wlz-instelling duurt.

Artikel 8 Ontheffing vanwege dringende redenen om werkzaamheden als mantelzorger

De verplichtingen tot arbeidsinschakeling gelden onverkort voor uitkeringsgerechtigden die taken als mantelzorger uitvoeren, tenzij er redenen zijn voor een tijdelijke ontheffing van de arbeidsplicht. Dit kan bijvoorbeeld bij mantelzorg voor een zorgbehoevend gezinslid met een indicatie van tien uur of meer per week, waarbij de uitkeringsgerechtigde aanvullend hierop minimaal 10 uur mantelzorg verleent. Het college kan een onafhankelijke extern deskundige om advies vragen inzake de noodzaak van het aantal uren waartoe de ontheffing noodzakelijk is, evenals de duur van de ontheffing. Ook kan hiervoor gebruik gemaakt worden van andere indicatiestellingen. Het verlenen van een ontheffing kan het college doen als de noodzaak van het verrichten van mantelzorg in relatie tot de verplichtingen tot arbeidsinschakeling een probleem oplevert.

De ontheffing vindt in redelijkheid plaats, waarbij de uren die moeten worden besteed aan zorgtaken in relatie moeten staan tot de resterende arbeidsuren, waarbij uitgegaan wordt van een 36-urige werkweek.

Artikel 9 Tijdelijke ontheffing vanwege dringende redenen van medische of sociale aard

Medische en/of sociale belemmeringen zijn op zich geen reden voor een ontheffing. Algemene factoren (bijvoorbeeld: leeftijd of een slechte arbeidsmarkt) kunnen nooit als grond voor een ontheffing gelden. Onderzocht moet worden welke mogelijkheden een uitkeringsgerechtigde wél heeft om algemeen geaccepteerde arbeid te verrichten. Hierbij moet rekening gehouden worden met de belemmeringen (bijvoorbeeld rug sparende arbeid of aanpassing van de werkplek). Om zeker te zijn

van een juiste, individuele beoordeling zal het college in de regel gebruik maken van de adviezen van onafhankelijke externe deskundigen.

In sommige gevallen is de individuele beoordeling naar de arbeidsmogelijkheden van een uitkeringsgerechtigde zo voor de hand liggend en ondubbelzinnig duidelijk dat geen onafhankelijk extern deskundige geraadpleegd hoeft te worden. We noemen hier als voorbeelden: Extreme (drugs-)verslaving, (tijdelijke) opname in Wlz-instelling, enz. Ook kan van een onafhankelijk extern advies worden afgezien als de mate van belastbaarheid duidelijk blijkt uit een eerder/ander medisch onderzoek en er geen wijzigingen zijn. Met een 'ander' medisch onderzoek wordt bijvoorbeeld bedoeld een onderzoek in het kader van de WMO, WAO, WIA of Wajong.

In gevallen waarbij sprake is van een tijdelijke opname of verslaving wordt ontheffing verleend, waarbij aan de uitkeringsgerechtigde, conform artikel 55 van de wet, nadere verplichtingen worden gesteld die strekken tot arbeidsinschakeling. Te denken valt aan het zich onder behandeling laten stellen van een arts, psycholoog of afkickcentrum.

Als advies is gevraagd aan een onafhankelijke extern deskundige is de duur van de ontheffing in principe gelijk aan de periode die is aangegeven in het medisch advies, doch maximaal één jaar. Na één jaar moet een herbeoordeling plaatsvinden.

Bij het eerstvolgende onderzoek naar de verleende ontheffing(en) toetst het college opnieuw of er (nog) sprake is van dringende redenen.

Voorbeelden van dringende redenen uit jurisprudentie:

- Indien uit medische en arbeidsdeskundige adviezen blijkt dat een belanghebbende niet te verwaarlozen psychische klachten heeft en zijn arbeidsmarktkansen zonder intensieve begeleiding beperkt zijn, dient het college belanghebbende tijdelijk van de arbeidsplicht zoals bedoeld in artikel 9 lid 1 onderdeel a, van de Participatiewet te ontheffen (zie [CRvB 02-08-2011, nr. 10/4080 WWB](#)).
- Indien uit een arbeidsdeskundig advies blijkt dat een belanghebbende niet geschikt is voor regulier werk omdat de afstand tot de arbeidsmarkt daarvoor te groot is, maar wel voor gesubsidieerd werk als opmaat naar regulier werk, moet het college hierin aanleiding zien belanghebbende te ontheffen van de arbeidsplicht zoals bedoeld in artikel 9 lid 1 onderdeel a, van de Participatiewet (zie [CRvB 06-03-2012, nr. 09/4545 WWB](#)).

Geen dringende redenen

Geen dringende redenen voor ontheffing zijn in ieder geval:

- De enkele omstandigheid dat een belanghebbende een alleenstaande ouder is van een kind van 7 jaar en dat hij zijn kind na schooltijd zelf wil opvangen, vormt geen dringende reden om hem te ontheffen van de arbeidsplicht (zie [CRvB 26-07-2011, nr. 09/3938 WWB](#)).
- Het enkele feit dat belanghebbende ver afstaat van de arbeidsmarkt is onvoldoende voor het verlenen van een ontheffing van de arbeidsplicht. (zie [CRvB 11-07-2006, nr. 05/3983 WWB](#)).

Artikel 10 Ontheffing bij volledige en duurzame arbeidsongeschiktheid

De verplichtingen, bedoeld in artikel 1 zijn niet van toepassing op de belanghebbende die volledig en duurzaam arbeidsongeschikt is als bedoeld in artikel 4 van de Wet werk en inkomen naar arbeidsvermogen:

Artikel 4. Definitie volledig en duurzaam arbeidsongeschikt.

1. Volledig en duurzaam arbeidsongeschikt is hij die als rechtstreeks en objectief medisch vast te stellen gevolg van ziekte, gebrek, zwangerschap of bevallen duurzaam slechts in staat is om met arbeid ten hoogste 20% te verdienen van het maatmaninkomen per uur.
2. In het eerste lid wordt onder duurzaam verstaan een medisch stabiele of verslechterde situatie.
3. Onder duurzaam wordt mede verstaan een medische situatie waarbij op lange termijn een geringe kans op herstel bestaat

Het betreft hier een permanente ontheffing.

Artikel 12 Overgangsrecht

In artikel 78z, tweede lid van de wet is vermeld dat besluiten genomen op grond van de Wet werk en bijstand (WWB) binnen 6 maanden na inwerkingtreding met de wet in overeenstemming moeten worden gebracht. Omdat de methodiek rond de ontheffingen, zoals beschreven in artikel

9 van de wet en artikel 37 en 37a van de IOAW/IOAZ is gewijzigd moeten formeel alle ontheffingen van de re-integratieplicht uiterlijk op 1 juli 2015 worden ingetrokken. Echter, als op 1 juli 2015 de duur waarvoor ontheffing is verleend nog niet is verstreken, neemt het college het rechtszekerheidsbeginsel in acht en duurt de ontheffing voort totdat de duur van de ontheffing is verstreken.