

TOELICHTING OP DE RE-INTEGRATIEVERORDENING 2010

Artikel 2 Algemene opdracht

Dit artikel vermeldt kort de algemene taken die het college van de gemeenteraad heeft gekregen ten aanzien van de re-integratie van de klanten van sociale zaken. Dit behoeft geen verdere toelichting.

In de wet (artikel 7 lid 3 van de Wwb) is geregeld dat, ondanks de verantwoordelijkheidsverdeling tussen gemeente en UWV Werkbedrijf zoals neergelegd in de Wet Suwi, de gemeente aan personen die van het UWV Werkbedrijf een uitkering ontvangen een voorziening kan aanbieden. Een en ander vindt plaats in goed overleg en na een goede afstemming, in de verordening zijn hierover derhalve geen aanvullende eisen opgenomen.

Artikel 3 Sluitende aanpak

In principe zal voor alle uitkeringsgerechtigden een trajectplan dienen te worden opgesteld. Voor niet-uitkeringsgerechtigden (Nuggers) en Anw-ers geldt ook dat een trajectplan wordt opgesteld waarin werk of een gerelateerde activiteit en het behalen van een startkwalificatie centraal staat. Bij deze groep is vaak sprake van een grote afstand tot de arbeidsmarkt, veroorzaakt door een gebrek aan recente werkervaring en/of scholing.

Artikel 4 Nadere regels

Dit artikel vormt een opsomming van de aspecten rondom re-integratie waarover het college beleid moet vaststellen. Het gaat om nadere invulling van re-integratiebeleid waarbij o.a. doelgroepen worden geprioriteerd.

Artikel 5 Criteria voor ontheffingen

Bij de beoordeling of de combinatie van arbeid en zorg voor kinderen of de combinatie van een voorziening en de zorg voor kinderen mogelijk is, dient de gemeente na te gaan of dit probleem te ondervangen is door het aanbieden van een alternatieve voorziening. Uitgangspunt is dat de combinatie van werk en zorg verantwoord kan worden ingevuld. In het bijzonder dient aandacht te zijn voor de combinatie van werk en zorg in het geval dat sprake is van een gehandicapt kind, danwel een kind dat om sociale redenen meer dan gemiddelde zorg nodig heeft. Medische of psychische belemmeringen zijn als zodanig geen reden voor een ontheffing. Op basis van deskundig (medisch/arbeidskundig) onderzoek dient te worden vastgesteld in hoeverre de persoon in staat is tot werken.

Artikel 6 Aanspraak op ondersteuning

Niet alleen bestaat de verplichting van uitkeringsgerechtigden om mee te werken aan inschakeling op de arbeidsmarkt, ook heeft het college de verplichting om mee te werken aan verzoeken van iedereen die ingevolge de wet tot de doelgroep behoort, om deel te mogen nemen aan op inschakeling op de arbeidsmarkt gerichte activiteiten.

PARAGRAAF 3 FINANCIEN

Artikel 7 Wijze van het ter beschikking stellen van middelen

Re-integratietrajecten worden door de gemeente ingekocht, de klant wordt door de gemeente aangemeld en ook de betaling van de trajecten geschiedt door de gemeente.

PARAGRAAF 4 VOORWAARDEN EN VERPLICHTINGEN

Artikel 8 Verplichtingen van de cliënt

Deelname aan re-integratie is niet vrijblijvend. Uitkeringsgerechtigden zijn reeds door het ontvangen van de uitkering aan bepaalde verplichtingen gehouden. Voor niet-uitkeringsgerechtigden moeten voorwaarden aan het re-integratietraject gekoppeld worden. Deze voorwaarden worden opgenomen in het trajectplan dat de persoon dient te ondertekenen. Het niet nakomen van de verplichtingen geeft de mogelijkheid om een traject af te breken of de gevraagde ondersteuning te weigeren, bijvoorbeeld als iemand niet mee wil werken aan een onderzoek. Van een succesvolle afronding wordt gesproken als een persoon na afronding van een traject financieel onafhankelijk is voor tenminste 6 maanden. Voor de 6 maanden termijn is aangesloten op de Werkloosheidswet (WW).

Artikel 9 Inkomsten en criteria

Indien het gemiddelde inkomen van de aanvrager en zijn gezin, gemeten over de periode van 12 maanden voorafgaande aan de datum van de aanvraag, minder bedraagt dan 130% van de relevante bijstandsnorm, bestaat er een recht op ondersteuning. Indien het inkomen meer dan 130 % bedraagt van de van toepassing zijnde norm dan wordt het meerdere voor 100% aangemerkt als draagkracht. De draagkrachtperiode is dezelfde periode waarbinnen de persoon gebruikt maakt van de ondersteuning en/of voorzieningen.

Artikel 10 Vermogen

De peildatum voor de bepaling van het vermogen, is de datum van indiening van de aanvraag. Als het vermogen van de ANW-er, Nugger, IOAW-er, IOAZ-er of Bbz-er meer bedraagt dan de bedragen genoemd in artikel 34, lid 3 WWB dan wordt 100% van het meerdere aangemerkt als draagkracht.

PARAGRAAF 5 VOORZIENINGEN

Artikel 11 Algemene bepalingen over de voorzieningen

De WWB schrijft niet dwingend voor welke voorzieningen het college aan moet bieden. De enige voorwaarde is dat de voorziening gericht moet zijn op de arbeidsinschakeling en (op korte termijn) moet bijdragen aan het mogelijk maken van reguliere arbeid. In de lijn van het systeem van deze verordening strekt dit artikel ertoe enkele zaken te regelen die te maken hebben met alle voorzieningen die niet met name in de verordening zijn opgenomen. Het eerste lid geeft daarom aan dat de verordening geen uitputtende opsomming van voorzieningen bevat.

Indien de uitkeringsgerechtigde of de persoon naar een andere gemeente verhuist dient de financiering te worden beëindigd. Wel zal met de nieuwe gemeente overleg gevoerd moeten worden om eventueel het traject voort te zetten. Er zal een intensief contact met het re-integratiebedrijf moet worden onderhouden om een oordeel te kunnen vormen omtrent de inspanning die betrokkene levert. Indien deze onvoldoende zou zijn, dan dient de uitkeringsgerechtigde of de persoon daarop te worden aangesproken. Bij onvoldoende verandering zal het traject worden beëindigd. Afhankelijk van het traject dat betrokkene volgt zal er sprake zijn van nazorg door het re-integratiebedrijf. Beëindiging van het traject is dan ook alleen

mogelijk, als de uitkeringsgerechtigde of de persoon werk heeft aanvaard waar het re-integratiebedrijf niet bij betrokken is geweest.

Voldoet de uitkeringsgerechtigde of de persoon niet aan de inlichtingenverplichting of de verplichting tot arbeidsinschakeling dan kan deelname aan een voorziening worden geweigerd. Het college beoordeelt of de voorziening voldoet aan het gestelde in de algemene opdracht aan het college. Is hier geen sprake van kan het college de gevraagde voorziening weigeren. Tevens beoordeelt het college of voor de voorziening een beroep kan worden gedaan op een voorliggende voorziening.

Artikel 12 Startkwalificatie

Scholing die door het college wordt aangeboden zal noodzakelijk moeten zijn voor arbeidsinschakeling. Voor de groep alleenstaande ouders die op grond van artikel 9a van de wet, zal de scholing in ieder geval moeten leiden tot het behalen van een startkwalificatie. Als de alleenstaande ouder al beschikt over een startkwalificatie dan zal de scholing de kans op de arbeidsinschakeling moeten vergroten.

Het college is op grond van artikel 10a van de wet verplicht om degene die additionele arbeid verricht en die niet beschikt over een startkwalificatie zes maanden na de start van de additionele werkzaamheden scholing of een opleiding aan te bieden. Hieraan hoeft niet te worden voldaan wanneer scholing of opleiding naar oordeel van het college niet bijdraagt aan de inschakeling in de arbeid. Scholing of een opleiding hoeft ook niet te worden geboden wanneer dit de krachten of bekwaamheden van degene die de additionele arbeid verricht te boven gaat.

Artikel 13 Participatieplaats

Voor personen met een grote afstand tot de arbeidsmarkt zijn participatieplaatsen in de wet opgenomen. De werkzaamheden die in het kader van deze plaatsen worden gedaan zijn additioneel en onbeloond. Het college is verplicht na 6 maanden een premie te verstrekken aan degene die de additionele werkzaamheden verricht. Voor de premie wordt betaald moet wel eerst worden beoordeeld of de uitkeringsgerechtigde of de persoon voldoende heeft meegewerkt aan het vergroten van zijn of haar kans op de arbeidsmarkt te vergroten.

Artikel 14 Subsidie in loonkosten

Over het verstrekken van loonkostensubsidie aan werkgevers in Nederland bestaat Europese regelgeving. Om gemeenten te faciliteren heeft het ministerie van Sociale Zaken een beleidsaanbeveling geschreven zoals opgenomen in de bijlage bij deze verordening. Een expliciete verwijzing naar de beleidsaanbeveling over deze wetgeving dient opgenomen te zijn in de gemeentelijke Re-integratieverordening. Hiermee is voldaan aan de Europese eisen.

Artikel 15 Inkomsten vrijlating

Op individuele gronden kan voor een uitkeringsgerechtigde die werkt in deeltijd, gedurende een korte tijd (maximaal zes maanden aaneengesloten), een deel van de inkomsten uit arbeid worden vrijgelaten. De vrijlating is bij wet gebonden aan een maximaal percentage en een maximaal bedrag. Voorwaarde is dat er naar het oordeel van het college voldoende uitzicht is op het bereiken van bijstandsonafhankelijkheid binnen maximaal 6 maanden. Uiteraard is dit artikel slechts van toepassing op inkomsten uit arbeid die lager zijn dan de van toepassing

zijnde bijstandsuitkering. De inkomstenvrijlating wordt slechts één maal per huishouden per uitkeringsperiode verstrekt.

Artikel 16 Premies

De premie is onbelast, en telt dus niet mee bij de toepassing van inkomensafhankelijke regelingen. Dit is alleen het geval als in datzelfde kalenderjaar geen onkostenvergoeding voor vrijwilligerswerk is verstrekt. Indien namelijk beide worden ontvangen, zijn beide belast.

In de beleidsregels zal aandacht worden besteed aan de doelgroep, de hoogte van de premie en het moment van uitbetalen. Periodieke vrijwilligerspremies en vergoedingen door werkgevers, uitgezonderd daadwerkelijk aantoonbare onkostenvergoedingen, dienen sinds de invoering van de WWB in mindering te worden gebracht op de uitkering.

Artikel 17 Overige kosten

Het college kan, ter stimulering van de arbeidsinschakeling, besluiten diverse kosten te vergoeden voor activiteiten die daaraan bijdragen. Te denken valt bijvoorbeeld aan reiskosten, representatieve kosten en kosten voor kinderopvang.

Artikel 18 Overige voorzieningen

Met dit artikel wordt de mogelijkheid opengehouden om in de toekomst voorzieningen in te zetten die nu nog niet bekend of ontwikkeld zijn. Tevens biedt dit de mogelijkheid om in bijzondere omstandigheden bijzondere instrumenten in te zetten.

PARAGRAAF 6 SLOTBEPALINGEN

Artikel 19 Hardheidsclausule

Behoeft geen nadere toelichting.

Artikel 20 Beslissing college in gevallen waarin de verordening niet voorziet

Behoeft geen nadere toelichting

Artikel 21 Citeertitel

Behoeft geen nadere toelichting.

Artikel 22 Inwerkintreding

Behoeft geen nadere toelichting.

Artikel 23 Overgangsrecht

Uitbetaling van de premie op grond van de oude verordening vindt plaats na een periode van 6 maanden uitkeringsonafhankelijkheid. In dit artikel wordt aangegeven dat een uitkeringsgerechtigde die werk heeft aanvaard voor de datum van inwerkingtreding van deze verordening en op grond van de oude verordening recht heeft op een premie, dit recht behoudt, maar dat de hoogte is vastgesteld in de nieuwe beleidsregels behorende bij deze verordening.

Uitkeringsgerechtigden die maximaal 6 maanden voorafgaand aan de inwerkingtreding van deze verordening deeltijdarbeid of vrijwilligerswerk hebben aanvaard en nu nog als zodanig werkzaam zijn, komen nu ook in aanmerking voor een premie. Dit betekent dat met terugwerkende kracht alsnog een financiële prikkel wordt gegeven aan uitkeringsgerechtigden die wat extra's doen.

Nadere regels re-integratieverordening WWB IOAW IOAZ 2010

INLEIDING

In de Wet werk en bijstand, verder te noemen WWB, worden de arbeidsverplichtingen die zijn verbonden aan het recht op bijstand, expliciet genoemd in artikel 9 (plicht tot arbeidsinschakeling), artikel 9a (ontheffing arbeidsplicht alleenstaande ouders), artikel 10 (aanspraak op ondersteuning bij arbeidsinschakeling) en artikel 10a (participatieplaatsen) van de WWB. In de re-integratieverordening is invulling gegeven aan de wijze waarop de aangehaalde artikelen worden uitgevoerd.

In de re-integratieverordening is aan het college van burgemeester en wethouders een aantal taken opgedragen. In deze nadere regels is neergelegd op welke wijze het college uitvoering geeft aan deze taken. Daar waar noodzakelijk wordt per artikel een toelichting gegeven. De invulling van de nadere regels zal de artikelsgewijze opzet van de re-integratieverordening volgen.

Artikel 1: Begripsomschrijvingen

Onder algemeen geaccepteerde arbeid wordt ook verstaan deeltijd arbeid, participatiebanen en een baan met loonkostensubsidie.

Artikel 4: Nadere regels

Omschrijving van het beleid ten aanzien van de doelgroep

In het geval er binnen de doelgroep keuzes moeten worden gemaakt moeten worden betreffende de inzet van tijd, geld en nadere middelen, zal de overweging zijn of de inzet hiervan leidt tot verhoogde uitstroom, verlaagde instroom of een kortere periode waarover bijstand moet worden verstrekt.

De primaire taak van de gemeente is volgens de wet re-integratie van bijstandsgerechtigden, Nuggers en personen met een uitkering op de grond van de Algemene nabestaandenwet. De bedoeling van de re-integratieverordening en het klantmanagement is om zoveel mogelijk mensen zelfstandig in het levensonderhoud te laten voorzien. Waar dit niet mogelijk is, dient te worden gestreefd naar een zo groot mogelijke zelfredzaamheid door een actieve deelname aan het maatschappelijke verkeer door het voorkomen of opheffen van een sociaal isolement of oplossen van psychische en of lichamelijke problemen. Deze boodschap dient vanaf het moment dat iemand een uitkering aanvraagt, te worden gecommuniceerd.

Nieuwe instroom

Er wordt gestreefd naar het voorkomen van het noodzakelijk verstrekken van een uitkering of, als er al een uitkering is toegekend, zo snel mogelijk actie te ondernemen richting re-integratie. Uiteraard dienen de nodige nuances te worden aangebracht in de benadering van deze groep. Een groot aantal aanvragers heeft geen medische beperkingen en verder geen problemen. Deze groep kan een maatregel in het vooruitzicht worden gesteld bij hen verwijtbare onvoldoende inspanning.

Met klanten met een grotere afstand tot de arbeidsmarkt zal anders dienen te worden omgegaan als met de personen die goed bemiddelbaar zijn. Voor hen zal een uitgebreidere intake en diagnose noodzakelijk zijn en zal er een uitgebreid trajectplan moeten worden opgesteld.

Alleenstaande ouders met kinderen

Een groot deel van deze personen -merendeels vrouwen- wil aan de slag. Onder deze groep bevindt zich een groot aantal potentiële uitstromers. Zij hebben vaak een relatief lage leeftijd en recente werkervaring of scholing. In verband met verzorging van de kinderen zal werk in eerste instantie vaak parttime plaatsvinden met op den duur uitstroom naar fulltime werk. Een belangrijke voorwaarde is wel de beschikbaarheid van kinderopvang.

Nuggers en Anw-ers

Onder deze groep valt in principe iedereen die, los van kansen en (on)mogelijkheden, zelf heeft aangegeven op zoek te willen naar betaalde arbeid.

Flankerend beleid ten aanzien van zorg, kinderopvang en integrale hulpverlening

Voor een goed flankerend beleid geldt dat diverse afdelingen en instanties elkaars handelingen kennen en communiceren. Dit geldt zeker voor situaties waarbij zich problemen voordoen op het gebied van huisvesting, uitkering, medische en sociale zorg en schulden. In geval van dergelijke complexe probleemsituaties voert de klantmanager van de gemeente de regie over het traject. Verwijzen naar de juiste instanties en controle van voortgang zijn van groot belang.

Minimabeleid

Het gemeentelijk minimabeleid omvat regelingen en voorzieningen binnen en buiten de WWB die minima helpen om rond te komen. Het minimabeleid is een onderdeel van het bijzondere bijstandsbeleid van de HBEL gemeenten. Het minimabeleid omvat:

- Individuele bijzondere bijstand
- De regeling 65+
- De regeling chronisch zieken en gehandicapten
- De regeling deelname aan het maatschappelijk verkeer
- De Computerregeling voor kinderen van minima
- De Langdurigheidstoelage

Verder kan gebruik worden gemaakt van:

- Schuldhulpverlening
- Kwijtschelding gemeentelijke belastingen
- De collectieve ziektekostenverzekering
- Andere voorzieningen

Schuldhulpverlening

Schulden kunnen re-integratie naar de arbeidsmarkt in de weg staan. Door schuldhulpverlening op te nemen als re-integratieactiviteit in een trajectplan wordt men verplicht deze schulden via schuldhulpverlening aan te pakken. Het verlichten van de schuldsituatie geeft klanten weer psychische ruimte voor stappen naar werk of vormen daarvan. Er wordt niet alleen gezocht naar een financiële oplossing, maar er is ook aandacht voor budgetbegeleiding, budgetbeheer en psychosociale hulp. Daarnaast is aandacht voor het verbeteren van de sociaal-maatschappelijke positie, waardoor nieuwe schulden worden voorkomen. De klanten die in zo'n situatie terecht zijn gekomen, moeten bewust worden gemaakt van het eigen handelen zodat hun zelfredzaamheid wordt vergroot.

Afhankelijk van de situatie volgt de klant het traject naar werk en schuldhulpverlening tegelijkertijd of na elkaar. De Kredietbank, gemeente en klant overleggen over het re-integratietraject en het startpunt daarvan. Het traject wordt opgenomen in een trajectplan en de klantmanager van de gemeente voert vervolgens de regie.

Kinderopvang

In de Wet Kinderopvang is de subsidie niet meer gericht op de opvanginstellingen maar op individuele ouders. Ouders kunnen subsidie ontvangen waarbij de Belastingdienst en de ouder elk een gedeelte van de kosten van de kinderopvang op zich nemen. Bepaalde groepen minima (bijvoorbeeld studenten, ouders met een aanvullende WWB-uitkering, tienermoeders) kunnen bij de gemeente een aanvraag indienen voor een tegemoetkoming in de kosten van de kinderopvang. De vergoeding is afhankelijk van de doelgroep waar iemand toebehoort.

Wijze waarop de aanbesteding wordt vormgegeven

De aanbesteding van re-integratieactiviteiten kan regionaal (schaalgrootte), dan wel per gemeente plaatsvinden. Hiervoor vindt regelmatig overleg c.q. afstemming plaats tussen de regiogemeenten in de regionale werkgroep Arbeidsmarktbeleid. De re-integratieactiviteiten van elke gemeente afzonderlijk zijn regionaal beschikbaar en kunnen op individuele basis bij elkaar worden ingekocht.

Artikel 5 Criteria ontheffing plicht tot arbeidsinschakeling

Algemeen geaccepteerde arbeid

In principe heeft iedereen onder de 65 jaar in de wet de arbeidsverplichting: de cliënt is verplicht naar vermogen algemeen geaccepteerde arbeid te verkrijgen. De klant moet 'maatschappelijk aanvaarde arbeid' (inclusief gesubsidieerde arbeid) accepteren en mag geen eisen stellen met betrekking tot opleidingsniveau, werkervaring en beloning onder het motto 'zo snel mogelijk weer aan het werk'. Met het begrip algemeen geaccepteerde arbeid wordt bedoeld werk dat algemeen maatschappelijk aanvaard is. Werkzaamheden die niet algemeen geaccepteerd zijn, zoals prostitutie, zijn hiermee uitgesloten. Ook werkzaamheden die ingaan tegen de integriteit van de persoon, zoals werkzaamheden die gewetensbezwaren oproepen, worden uitgesloten.

Prioriteit betaalde reguliere arbeid

Betaald werk komt op de eerste plaats, en een uitkering wordt in principe tijdelijk verstrekt. Iedere uitkeringsgerechtigde is verplicht zich als werkzoekende in te schrijven bij het UWV werkbedrijf en naar vermogen algemeen geaccepteerde arbeid te zoeken, te aanvaarden en/of gebruik te maken van een voorziening.

Categoriale ontheffing van de arbeidsplicht is niet mogelijk. Alleen op individuele basis, indien sprake is van dringende redenen, kan een tijdelijke ontheffing van de verplichting als genoemd in artikel 9 WWB worden verleend. Op individueel niveau maakt de klantmanager van de gemeente een afweging op noodzaak, redelijkheid en billijkheid.

Eventueel aanwezige belemmeringen voor deelname aan een voorziening richting werk of een vorm van werk worden weggenomen door het aanbieden van voorzieningen en ondersteuning. Alleen bij hoge uitzondering kunnen zich tijdelijk situaties voordoen dat voorzieningen niet toereikend zijn om belemmeringen geheel of gedeeltelijk op te heffen. In deze situatie worden de op te leggen verplichtingen aangepast aan de mogelijkheden die betrokkene nog wel heeft. Elke vrijstelling c.q. ontheffing is tijdelijk (maximaal 1 jaar) en de klantmanager herbeoordeelt dat periodiek op grond van ingewonnen advies.

Zorg voor kinderen (artikel 9a WWB, artikel 38 IOAW en artikel 38 IOAZ)

De alleenstaande ouder met jonge kinderen krijgt hiermee een recht op ontheffing van de arbeidsplicht. Een alleenstaande ouder die de zorg heeft voor een kind dat nog geen vijf jaar is kan op aanvraag ontheffing van de arbeidsplicht worden verleend. Deze ontheffing duurt maximaal zes jaar. Ook al is ontheffing van de arbeidsplicht verleend, de alleenstaande ouder blijft wel de re-integratieplicht (scholingsplicht) houden.

Aan alleenstaande ouders met kinderen jonger dan 12 jaar kan ontheffing van de arbeidsverplichting worden verleend. Wanneer blijkt dat de zorg voor de kinderen niet te combineren is met arbeid of scholing. Een belangrijk criterium bij de beoordeling is de mogelijkheid op aanspraak op kinderopvang. Als kinderopvang beschikbaar is, dan kan in beginsel de arbeidsplicht worden opgelegd.

Deelname aan re-integratieactiviteit

Tijdens deelname aan een re-integratieactiviteit kan vrijstelling worden verleend van de actieve sollicitatieplicht voor de duur van het traject of de activiteit. Dit is uiteraard afhankelijk van het doel van het traject of activiteit. In het geval van een (dual) inburgeringstraject blijft de arbeidsverplichting bestaan. De klantmanager van de gemeente zorgt voor een goede afweging tussen arbeidsplicht en inburgeringsplicht, waardoor de inburgering niet in de verdrukking komt.

Scholing

Gedurende de periode dat noodzakelijk geachte scholing wordt gevolgd, kan geheel of gedeeltelijk ontheffing worden verleend van de sollicitatieplicht en de verplichting algemeen geaccepteerde arbeid te aanvaarden.

Uitzondering op deze regel zijn de personen die in het buitenland een HBO of universitaire studie hebben gedaan en in Nederland zijn komen wonen. Voor hen is een (aanvullende) studie toegestaan van 2 jaar op HBO of universitair niveau. Gedurende die periode geldt geen sollicitatieplicht of verplichting algemeen geaccepteerde arbeid te aanvaarden. De WWB geeft gemeenten de vrijheid om de personen met potentie een (verkorte) hogere opleiding te laten volgen met behoud van hun uitkering, zodat zij de kans krijgen door te groeien naar een duurzame baan die past bij hun capaciteiten. Het betreft hier bijvoorbeeld hoog opgeleide vluchtelingen.

Fysieke of psychische belemmeringen

Ontheffing van één of meer arbeidsverplichtingen is tijdelijk (maximaal 1 jaar), waarna de klantmanager van de gemeente de ontheffing herbeoordeelt. De op te leggen verplichtingen dienen afgestemd te worden op de mogelijkheden die de betrokkene nog wel heeft. Denken in mogelijkheden van de klant en niet in beperkingen. Om een juiste, individuele beoordeling te garanderen maakt de klantmanager van de gemeente gebruik van adviezen van externe onafhankelijke deskundigen, gespecialiseerde re-integratiebedrijven of de Wsw-indicatiecommissie.

Het advies van de deskundige moet antwoord geven op o.a. de volgende vragen:

- Zijn er belemmeringen aanwezig en wat betekent dit voor arbeidsinschakeling?
- Welke voorzieningen zijn noodzakelijk voor arbeidsinschakeling via de kortste weg?
- Is er een adequate medische behandeling mogelijk die tot verhoging van de arbeidsgeschiktheid kan leiden?
- Wat is in dit specifieke geval de meest geschikte vorm van algemeen geaccepteerde arbeid, rekening houdend met de persoonlijke omstandigheden van de betrokkene?

- Indien sprake is van (gedeeltelijke) arbeidsgeschiktheid, voor welke beroepen kan betrokkene dan wél worden bemiddeld of geschoold?

Naar aanleiding van het advies wordt door de klantmanager een (vervolg)traject vastgesteld en een trajectplan opgesteld.

Zodra professionele hulpverlening wordt ingeschakeld, is er sprake van ontheffing van sollicitatieplicht. De duur hiervan is tijdelijk en de klantmanager van de gemeente herbeoordeelt dat periodiek. Indien sprake is van volledige arbeidsongeschiktheid wordt eveneens tijdelijk ontheffing van de sollicitatieplicht verleend. Deze ontheffing wordt periodiek beoordeeld door de klantmanager op duur en mogelijkheden.

In artikel 55 van de WWB is geregeld dat aan de klant met psychische- en/of verslavingsproblemen nadere verplichtingen kunnen worden opgelegd als dit arbeidsinschakeling in de weg staat. De klant kan worden verplicht om een behandeling te ondergaan dan wel een andere vorm van professionele hulpverlening te aanvaarden. De klantmanager beoordeelt in hoeverre hij de klant moet begeleiden, informeren dan wel motiveren om professionele hulpverlening te aanvaarden.

Artikel 7 Wijze van het ter beschikking stellen van middelen

In het geval er sprake is van vergoedingen in het kader van het traject zoals reiskosten of de kosten van het aanschaffen van lesmateriaal, dan kan de vergoeding vooraf ter beschikking worden gesteld.

Artikel 13 Algemene bepalingen over de voorzieningen

De voorziening dient te zijn gericht op het (op korte termijn) mogelijk maken van arbeidsinschakeling of, indien dit niet mogelijk is, het participeren in de samenleving. Al naar gelang de afstand tot de arbeidsmarkt kan een voorziening zijn gericht op sociale activering of het opdoen van werkervaring. De opsomming van voorzieningen is niet limitatief, tot de voorzieningen die kunnen worden aangeboden behoren:

1. sociale activering;
2. beroepsgerichte scholing;
3. gesubsidieerde arbeid, loonkostensubsidies en/of werkstages;
4. maatschappelijke participatie.
5. nazorg

Sociale activering

Sociale activering kan als voorziening worden ingezet ter voorbereiding op deelname aan scholing en werkervaringsplaatsen voor bijstandsgerechtigden die de sollicitatieverplichting hebben. Het doel van dit traject is om een proces op gang te brengen, waarbij deze met intensieve ondersteuning en begeleiding inzicht krijgt in eigen mogelijkheden en beperkingen. Tijdelijke deelname aan vrijwilligerswerk, met als doel overstap naar betaalde arbeid, kan als sociale activering worden gezien.

Scholing

Indien uit onderzoek is gebleken, dan wel door het re-integratiebedrijf is geadviseerd, dat de uitkeringsgerechtigde een beroepsgerichte scholing dient te volgen om re-integratie succesvol te maken zal de gemeente, indien noodzakelijk in overleg met het re-integratiebedrijf, een geschikt opleidingsinstituut verzoeken de opleiding te verzorgen. De scholing duurt in beginsel maximaal 12 maanden.

Opstapbaan

De opstapbaan is een voorziening voor gemeenten om langdurig werklozen te re-integreren. Niet de arbeid zelf, maar het leren werken staat centraal. Het is belangrijk in de gaten te houden onder welke voorwaarden de werkstage aangeboden wordt. Dit vanwege het gevaar dat de opstapbaan beschouwd kan worden als een gewone arbeidsovereenkomst. Een opstapbaan heeft de volgende kenmerken, welke meegenomen worden in de afweging om al dan niet een werkstage aan te bieden als arbeidsmarktinstrument:

1. er is sprake van het persoonlijk verrichten van arbeid
2. de arbeid is gericht op het uitbreiden van de kennis en ervaring van de werknemer
3. er is geen sprake van een beloning
4. er kan een gerichte stagevergoeding of onkostenvergoeding worden gegeven, maar daarbij moet dan ook daadwerkelijk sprake zijn van een vergoeding van gemaakte kosten
5. de arbeidsrelatie is gemaximaliseerd tot 6 maanden
6. er is geen sprake van een reguliere arbeidsovereenkomst
7. er is geen conflict met de Europese richtlijn inzake staatssteun;
8. het recht ontstaat om als interne kandidaat te solliciteren op vacatures
9. er vindt geen verdringen van reguliere of gesubsidieerde arbeid plaats
10. er vindt begeleiding plaats door de stagebieder of vanwege de gemeente
11. de werkgever sluit een WA-verzekering af voor de deelnemer;
12. de werkgever draagt zorg voor de benodigde voorzieningen (kleding, schoeisel etc) of maakt hierover met de gemeente afspraken.
13. voorafgaande aan de opstapbaan wordt een overeenkomst opgesteld. Hierin worden expliciet de bovenstaande punten aan de orde gesteld.

Maatschappelijke participatie

Onder maatschappelijke participatie wordt verstaan het verrichten van maatschappelijk nuttige activiteiten of deelname aan activiteiten welke sociaal isolement voorkomen of beperken, voor hen die geen arbeidsverplichting hebben, waarmee wordt bedoeld dat mensen deelnemen aan maatschappelijke activiteiten, met name vrijwilligerswerk.

Nazorg

Het is belangrijk ervoor te zorgen dat na uitstroom niet na een korte periode sprake is terugval in de uitkering. De duur en de frequentie van het contact met de belanghebbende is afhankelijk van de behoefte en wordt beoordeeld en vastgesteld door de klantmanager. Nazorg kan worden geboden voor de duur van maximaal 6 maanden na acceptatie van algemeen geaccepteerde arbeid, ongeacht of hiervoor loonkostensubsidie is verleend aan de werkgever.

Artikel 14 Subsidie in loonkosten

Loonkostensubsidie is een re-integratieinstrument om de kansen op een reguliere baan en het bereiken van uitkeringsonafhankelijkheid te vergroten. Als de klant nog niet helemaal klaar is voor de arbeidsmarkt en enige vorm van begeleiding nodig heeft, kan het inzetten van de loonkostensubsidie een extra stimulans zijn voor de werkgever. Een voorwaarde voor het verstrekken van loonkostensubsidie is dat de werkgever voornemens is om bij gebleken geschiktheid van de werknemer na de subsidieperiode de arbeidsovereenkomst voort te zetten.

Algemene uitgangspunten bij het inzetten van loonkostensubsidie zijn opgenomen in de wet STAP (Stimulering Arbeidsparticipatie d.m.v. loonkostensubsidie en participatieplaatsen). Deze wet regelt de mogelijkheid voor met name het

UWV-werkbedrijf om loonkostensubsidie in te zetten voor de arbeidsparticipatie van klanten in het UWV-domein. Gemeenten en WERKbedrijf zijn echter samen verantwoordelijk om mensen met een grote(re) afstand te begeleiden naar werk. In de samenwerking bieden we diensten aan die zoveel mogelijk aansluiten.

Bij de invulling van banen met loonkostensubsidie worden de volgende criteria/uitgangspunten gehanteerd voor de overweging om al dan niet gesubsidieerde arbeid aan te bieden als arbeidsmarktinstrument:

1. mate van maatschappelijke relevantie;
2. relevantie voor uitstroom naar regulier werk;
3. beperking in duur van het contract (1 jaar, na dat jaar wordt opnieuw gekeken naar de arbeidsmogelijkheden van de belanghebbende en de noodzaak voor het in stand houden van de subsidie);
4. alleen personen met voldoende capaciteiten tot uitstroom naar een reguliere baan worden geplaatst;
5. met de werkgever wordt vooraf vastgelegd hoe een toenemende verdien capaciteit (afname loonkostensubsidie in de tijd) dient te resulteren in het regulier maken van een baan;
6. er vind geen verdringen plaats van reguliere arbeid;
7. er is geen conflict met de Europese richtlijn inzake staatssteun;
8. de eis kan worden gesteld dat voorafgaande aan de gesubsidieerde baan een succesvol afgeronde werkstage heeft plaatsgevonden;
9. de werkgever sluit een WA-verzekering af voor de deelnemer;
10. de werkgever draagt zorg voor de benodigde voorzieningen (kleding, schoeisel etc) of hierover met de gemeente afspraken.

Het is altijd ter beoordeling van de klantmanager en/of de medewerker re-integratie welke vorm van subsidie redelijk is en het beste aansluit bij de klant. Tijdens de periode dat sprake is van loonkostensubsidie, dient er wel regelmatig contact tussen de gemeente, werkgever en werknemer te zijn. Doel is uiteindelijk toch om op termijn een subsidie *onafhankelijke* arbeidsovereenkomst te creëren.

Op individuele basis kan van de voorwaarde 'in dienst treden bij de werkgever' worden afgeweken. Denk bijvoorbeeld aan een subsidie voor de werkgever *gedurende* een stageperiode, voorafgaand aan het in dienst treden. In de regiogemeenten wordt als richtlijn een subsidie van € 150,- per maand voor begeleidingskosten gedurende een periode van 6 maanden gehanteerd, als de klant eerst een stageperiode nodig heeft.

Tot slot is van belang dat de administratieve lasten voor werkgevers maximaal worden beperkt! Daartoe is noodzakelijk dat de matching van werkzoekenden en werkgevers snel en soepel verloopt; hetzelfde geldt voor de afwikkeling van de loonkostensubsidie.

Premiekorting ouderen

Werkgevers die een uitkeringsgerechtigde aannemen van 50 jaar of ouder, kunnen een korting krijgen op de WW- en arbeidsongeschiktheidspremies. Het gaat om ouderen met een WW-, bijstands- of arbeidsongeschiktheidsuitkering. De werkgevers krijgen de korting van € 6500 euro drie jaar lang. De wet is sinds 1 januari 2009 van kracht.

De werkgevers krijgen verder een premiekorting van € 2750 (vanaf 2013: € 6500) euro per jaar per werknemer van 62 jaar of ouder die ze in dienst houden. Deze wet vervangt de bestaande premievrijstellingsregeling voor het aannemen van een

werknemer van 50 of ouder en het in dienst houden van een werknemer van 54,5 jaar of ouder. De premievrijstelling bedraagt gemiddeld € 1500 euro per jaar. Werkgevers die al premievrijstelling krijgen voor hun werknemer(s) van 54,5 jaar of ouder, behouden die.

Met ingang van 1 januari 2009 komt een werkgever die een uitkeringsgerechtigde van *50 jaar of ouder* in dienst neemt gedurende maximaal drie jaar in aanmerking voor een premiekorting van € 6500, ongeacht de uitkeringsachtergrond.

Het is belangrijk dat zowel de werkzoekende, de werkgever, de klantmanager als de jobhunter deze subsidiemogelijkheid kennen. We gebruiken het instrument enkel als marketinginstrument. Deze subsidiemogelijkheid kan namelijk potentiële werkgevers stimuleren om een oudere werkzoekende in dienst te nemen. De subsidieaanvraag loopt via de belastingdienst. Dit betekent dat binnen de gemeente geen extra registratie ten behoeve van premiekorting ouderen plaatsvindt.

Voor de toepassing van de premiekorting moet de werkgever kunnen aantonen dat hij daartoe gerechtigd is. Een werkgever moet hiervoor in zijn administratie een document bewaren dat aantoont dat de betrokkene voorafgaand aan de premiekorting een uitkering had (Doelgroepverklaring).

Artikel 16 Premies

In de re-integratieverordening 2010 is bepaald dat het college nadere regels vaststelt over de voorwaarden van de premies en de hoogte. Deze regels zijn deze beleidslijn nader uitgewerkt.

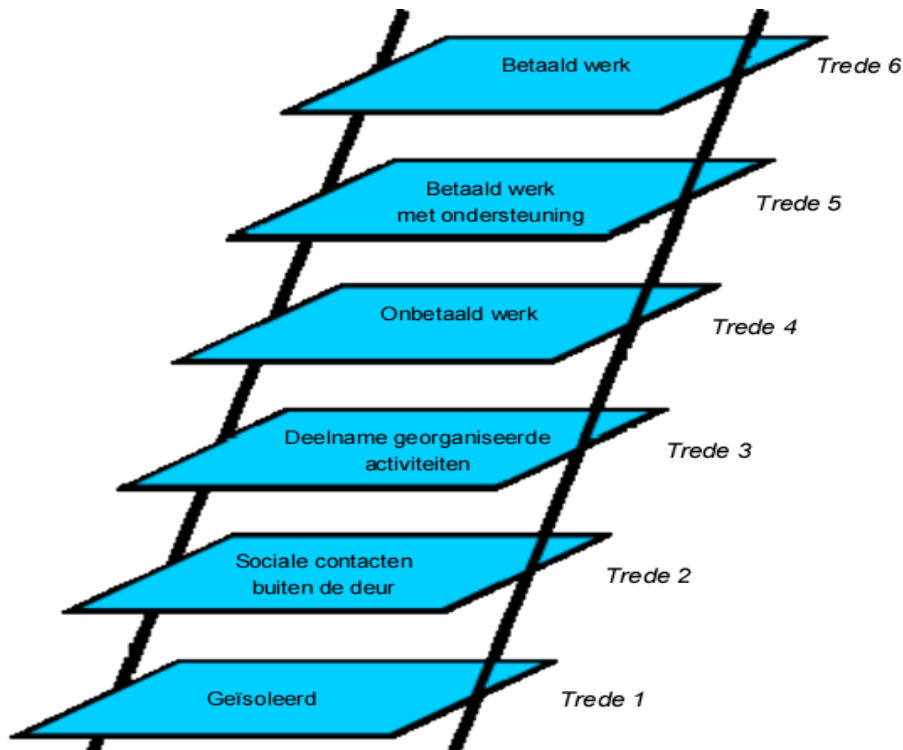
Bij het vaststellen van de hoogte en voorwaarden van de premies wordt gebruik gemaakt van de participatieladder. De participatieladder is voor en door gemeenten ontwikkeld om te bepalen waar iemand zich bevindt met betrekking tot het participeren in de maatschappij of de arbeidsre-integratie.

Het principe van de Participatieladder is simpel. Zes treden geven het participatieniveau aan. De onderste vier zijn voor mensen zonder een arbeidscontract. De bovenste twee voor mensen met regulier werk: met ondersteuning (trede 5) of zonder (trede 6). Wie op welke trede thuishoort is overzichtelijk gedefinieerd en valt relatief eenvoudig vast te stellen.

De participatieladder onderscheidt zes participatieniveaus (treden):

1. Geïsoleerd
2. Sociale contacten buiten de deur
3. Deelname aan georganiseerde activiteiten
4. Onbetaald werk
5. Betaald werk met ondersteuning
6. Betaald werk zonder ondersteuning

De participatieladder wordt als volgt visueel uitgebeeld:



Algemene voorwaarden premies

Premies zijn alleen toegankelijk voor uitkeringsgerechtigden en worden verstrekt wanneer na onderzoek blijkt dat er een maximale inspanning is geleverd die geresulteerd heeft in een doel dat op basis van individualisering is vastgesteld.

Trede 6: Betaald werk:

Reguliere arbeid in loondienst

De uitkeringsgerechtigde die reguliere arbeid in loondienst gaat verrichten, daardoor volledig uit de uitkering of gesubsidieerde arbeid stroomt, heeft recht op een premie van € 600 zodra de arbeid 6 maanden is verricht. Als de uitkeringsgerechtigde na een periode van 6 maanden, volgend op de eerste periode van 6 maanden, nog steeds arbeid in reguliere loondienst verricht, bestaat recht op een premie van € 600.

Trede 6: Betaald werk met ondersteuning:

Reguliere arbeid in loondienst in deeltijd

De uitkeringsgerechtigde die reguliere arbeid in loondienst gaat verrichten maar niet volledig uitstroomt heeft geen recht op een premie wegens het aanvaarden van betaalde arbeid, maar heeft gedurende de duur van 6 maanden recht op de vrijlating van inkomsten als bedoeld in artikel 31, onder o van de wet. Het uitgangspunt is dat vrijlating altijd bijdraagt aan arbeidsinschakeling.

Trede 5: Betaald werk met ondersteuning:

Loonkostensubsidie

De uitkeringsgerechtigde die werk met loonkostensubsidie gaat verrichten heeft recht op een eenmalige premie van € 300.

Opstapbaan

De uitkeringsgerechtigde die een opstapbaan aanvaard heeft recht op een eenmalige premie van € 300, behalve in het geval de uitkeringsgerechtigde van de werkgever al een premie of onkostenvergoeding ontvangt. Deze premie kan worden vrijgelaten tot het maximumbedrag als genoemd in artikel 31, onder k, van de wet.

Trede 4: Onbetaald werk:

Premie participatiebanen vanaf 12 uur per week

Het college verstrekt aan de uitkeringsgerechtigde die een participatiebaan heeft als bedoeld in artikel 10a, van de wet of artikel 38a IOAW/Z, na iedere zes maanden een premie van telkens € 300 indien de uitkeringsgerechtigde naar het oordeel van het college in die zes maanden voldoende heeft meegewerkt aan het vergroten van zijn kans op inschakeling in het arbeidsproces.

Trede 4: Onbetaald werk:

Vrijwilligerswerk van 0 – 12 uur per week

De uitkeringsgerechtigde die in het kader van een traject gericht op arbeidsre-integratie dan wel sociale activering, met toestemming van het college vrijwilligerswerk verricht, heeft recht op een eenmalige premie van € 300. De premie wordt achteraf uitbetaald, behalve in het geval de uitkeringsgerechtigde van de werkgever al een premie of onkostenvergoeding ontvangt. Deze premie kan worden vrijgelaten tot het maximumbedrag als genoemd in artikel 31, onder k, van de wet.

Trede 3: Deelname aan georganiseerde activiteit:

Scholingspremie alleenstaande ouders die op grond van artikel 9, onderdeel a, van de WWB, artikel 38 van de IOAW of artikel 38 van de IOAZ, zijn ontheven van de arbeidsinschakeling

De uitkeringsgerechtigde die op grond van artikel 9, onderdeel a, van de WWB, artikel 38 van de IOAW of artikel 38 van de IOAZ, is ontheven van de arbeidsplicht en een opleiding die de toegang tot de arbeidsmarkt bevordert met succes afrondt, heeft recht op een eenmalige premie van € 300.

Cumulatie van premies

Cumulatie van premies en/of loonkostenvergoedingen van de werkgever in het geval van vrijwilligerswerk, is niet wenselijk aangezien slechts een van beiden belastingvrij is. Het ontvangen van meerdere premies en/of onkostenvergoedingen heeft negatieve gevolgen voor de huurtoeslag en andere inkomensafhankelijke regeling en leidt tot een naheffing van de belastingdienst. Jaarlijks bestaat er recht op maximaal een vorm van premie of onkostenvergoeding, uitgezonderd de premie participatiebanen welke eenmaal per 6 maanden wordt verstrekt.

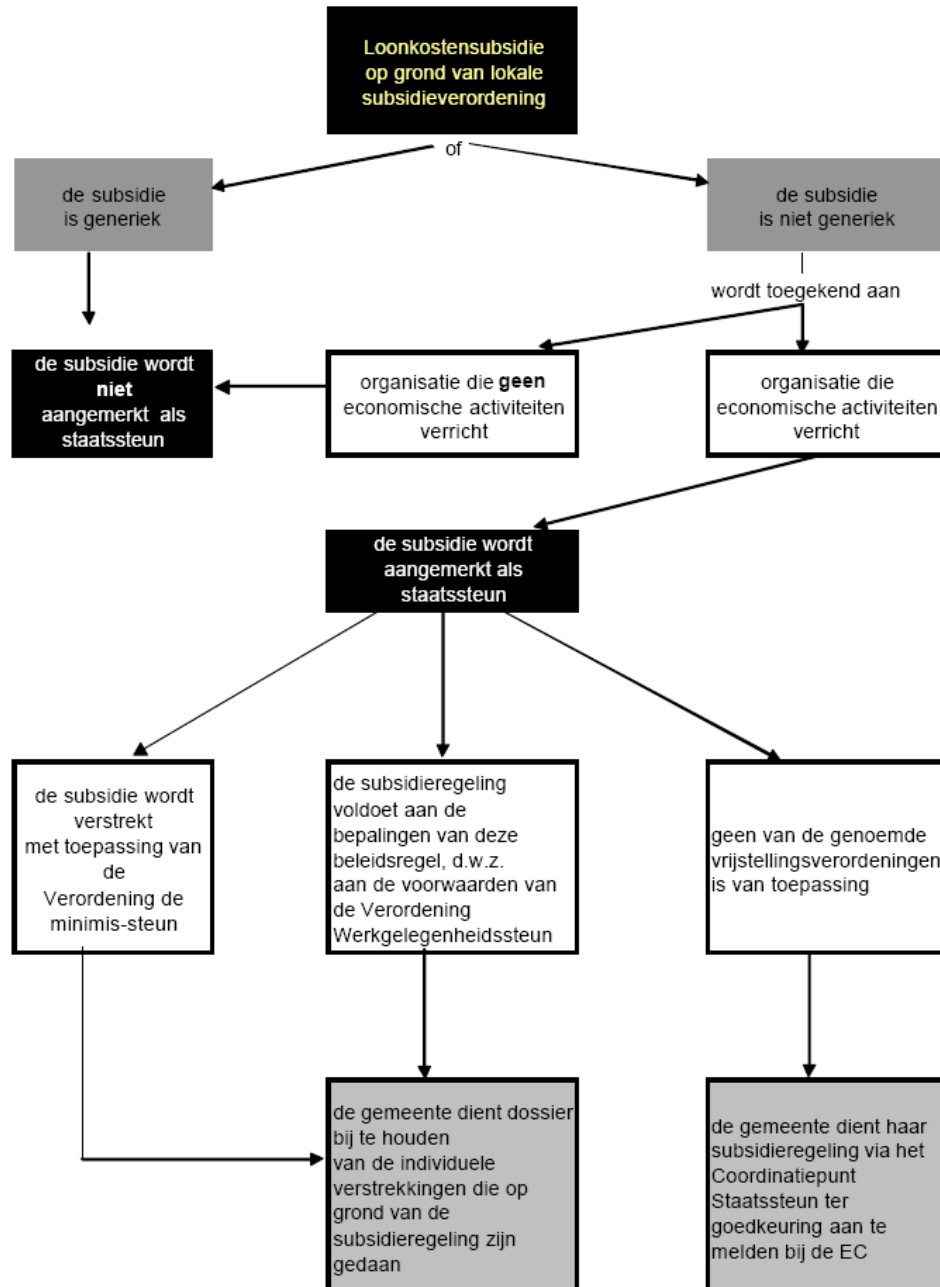
Artikel 17 Overige kosten

Onder de doelgroep wordt verstaan de uitkeringsgerechtigde als bedoeld in de re-integratieverordening WWB IOAW IOAZ 2010 en de belanghebbenden als bedoeld in de verordening Wet Inburgering, Vergoeding van de kosten is mogelijk als deze noodzakelijk zijn ter bevordering van de arbeidsinschakeling of bevordering van de participatie. De noodzakelijkheid wordt beoordeeld door de klantmanager.

Voor enkele kostensoorten kan voor de vergoeding aansluiting worden gezocht bij Nibud richtprijzen. Voor andere kosten ligt de beoordeling en de vaststelling van de hoogte van de vergoeding bij de klantmanager.

Bijlage 1
behorende bij art.15 van de Re-integratieverordening Wwb

Stappenschema ter beoordeling of er sprake is van staatssteun



Subsidiëring arbeidsplaatsen in het kader van re-integratie werkzoekenden

Doelstelling van deze beleidsaanbeveling

Deze beleidsaanbeveling kan gemeenten ontlasten van de administratieve verplichting – welke voortvloeit uit de regelgeving van de Europese Gemeenschap – om een samenvatting van de (loonkosten-) subsidieregeling (zoals vastgelegd in haar re-integratieverordening) op te sturen naar de Europese Commissie en jaarlijks de Europese Commissie een verslag te verstrekken. De gemeente dient daartoe in haar re-integratieverordening deze beleidsaanbeveling te incorporeren en een expliciete verwijzing naar deze beleidsaanbeveling op te nemen.

Algemeen: de kwalificatie van gesubsidieerde arbeid als staatssteun

Van verboden staatssteun in de zin van artikel 87 lid 1 EG is sprake, indien is voldaan aan de volgende omschrijving: een met staatsmiddelen bekostigd voordeel voor bepaalde ondernemingen waardoor de mededinging wordt vervalst en het interstatelijk handelsverkeer ongunstig wordt beïnvloed. Voorbeelden van steunmaatregelen zijn het verlenen van financiële voordelen door middel van bijvoorbeeld subsidies aan bepaalde sectoren (sectorale steunmaatregel) of aan ondernemingen in bepaalde regio's (regionale steunmaatregel). Zodra aan bepaalde ondernemingen met staatsmiddelen een voordeel wordt verschaft, is het ter beoordeling van de Commissie of ten gevolge van de vervalsing van de mededinging, het handelsverkeer ongunstig wordt beïnvloed. Daartoe strekt de aanmelding van voorgenomen steunmaatregelen (artikel 88 lid 3 EG); alleen indien een vrijstellingsverordening toepasselijk is, is aanmelding niet noodzakelijk. Gesubsidieerde arbeid (meer in het algemeen: loonkostensubsidie) kan, indien er sprake is van een met staatsmiddelen bekostigd voordeel voor bepaalde ondernemingen, aangemerkt worden als een aanmeldingsplichtige steunmaatregel. Hiervan is echter in ieder geval geen sprake indien:

- er sprake is van een generieke subsidieregeling die in zijn uitwerking non-discriminatoire is voor alle ondernemingen, in alle sectoren van de economie in heel Nederland; of
- de subsidieontvanger geen economische activiteit uitvoert.

De Europese regels inzake staatssteun in relatie tot. de gemeentelijke re-integratieverordening

Gemeenten kunnen met tal van subsidieregelingen de re-integratie van werkzoekenden bevorderen: voor de beoordeling in hoeverre er daarbij sprake kan zijn van staatssteun is het volgende onderscheid van belang:

A: subsidieregelingen die direct de werknemer subsidiëren

Te denken valt daarbij ondermeer aan stimuleringspremies aan werkzoekenden bij het aanvaarden van een betrekking. De premie dient direct te worden betaald aan de werknemer. In dat geval is er geen staatssteun volgens het Verdrag; gemeenten hoeven niet aan te melden en hoeven geen goedkeuring te vragen aan de Europese Commissie.

B: generieke regelingen (maatregelen die voor alle bedrijven gelden in alle sectoren). Een lokale subsidieregeling kan een generieke regeling zijn wanneer ieder bedrijf of onderneming, ongeacht de vestigingsplaats van de onderneming of de plaats van tewerkstelling van de werknemer, een beroep kan doen op subsidie wanneer deze onderneming een uitkeringsgerechtigde van de betreffende gemeente in dienst neemt. Dit is ook geen staatssteun, want hier profiteren geen specifieke bedrijven of sectoren van.

NB: Wanneer bijvoorbeeld andere dan lokale ondernemers van de subsidiëring zijn uitgesloten, of wanneer de subsidiemogelijkheid is voorbehouden aan een bepaalde onderneming of sector dan geldt de subsidieregeling per definitie als specifieke steunmaatregel en is er dus sprake van staatssteun.

C: subsidieregelingen die organisaties subsidiëren die geen economische activiteiten verrichten

Voorzover gemeenten (loonkosten-) subsidies verstrekken aan organisaties die geen economische activiteiten¹ verrichten, worden deze niet aangemerkt als staatssteun.

D: overige werkgelegenheidsmaatregelen:

Gemeenten doen er verstandig aan er op te letten dat (loonkosten-) subsidies die wel als

staatssteun zouden kunnen worden aangemerkt voldoen aan de bepalingen van de (EG)

vrijstellingsverordeningen – in het bijzonder de Verordening werkgelegenheidssteun².

Het is bovendien van belang dat de gemeente in haar re-integratieverordening een expliciete verwijzing naar deze beleidsaanbeveling opneemt. Dit voorkomt dat de gemeente een samenvatting van de subsidieregeling (zoals vastgelegd in haar re-integratieverordening) dient op te sturen naar de Europese Commissie en de Commissie jaarlijks dient te informeren over de toepassing van de Verordening werkgelegenheidssteun. Indien de gemeentelijke re-integratieverordening niet voldoet aan de voorwaarden van de Verordening werkgelegenheidssteun, kan worden nagegaan of de Verordening de minimissteun³ van toepassing is. Als deze evenmin van toepassing is, dient – afhankelijk van de situatie – de subsidieregeling dan wel de individuele (loonkosten-) subsidie door de gemeente te worden aangemeld bij de Europese Commissie⁴.

De belangrijkste voorwaarden waar de gemeentelijke subsidieregeling vanuit de Verordening werkgelegenheidssteun aan dient te voldoen zijn:

a. doelgroepen en steunintensiteit

Voorzover de subsidieverlening betrekking heeft op loonkosten in verband met de indienstneming van benadeelde⁵ of gehandicapte werknemers gelden de volgende plafonds (bruto steunintensiteiten): 50 procent (voor benadeelde werknemers) en 60 procent van de loonkosten (voor gehandicapte werknemers).^{6 7}

¹ De EC geeft geen limitatieve opsomming van deze organisaties die geen economische activiteiten verrichten. Het onderscheid tussen economische en niet-economische activiteiten verandert voortdurend, zo stelt de Commissie. Voorbeelden liggen vooral op het terrein van activiteiten die “typische overheidstaken zijn, namelijk diensten als nationaal onderwijs, stelsels van sociale zekerheid en tal van activiteiten die worden uitgevoerd door organisaties die grotendeels een sociale functie vervullen en niet deelnemen aan industriële of commerciële activiteiten” (Groenboek over Diensten van Algemeen Belang, Europese Commissie, 21 mei 2003, blz. 16).

² Verordening (EG) nr. 2204/2002 van de Commissie van 12 december 2002, Pb EG 2002, L 337/3.

³ De Verordening de minimissteun (Verordening (EG) Nr. 69/2001) legt vast dat de totale steun die een onderneming gedurende een periode van drie jaar ontvangt niet hoger mag zijn dan een vastgesteld plafondbedrag (€ 100.000,- in een periode van drie jaar – dit is een verschuivende termijn). Voor de toepassing van de Verordening de minimissteun hoeft de gemeente geen verordening vast te stellen.

⁴ Op grond van de vrijstellingsverordeningen (de Verordening werkgelegenheidssteun (2204/2002) en de Verordening de minimissteun (69/2001)) kunnen gemeenten zelfstandig beoordelen of aanmelding noodzakelijk is. Bij twijfel kunnen gemeenten contact opnemen met het Coördinatiepunt staatssteun van het ministerie van BZK of met het Kenniscentrum Europa decentraal (www.europadecentraal.nl).

⁵ Benadeelde werknemers zijn personen die behoren tot categorieën werknemers welke het moeilijk hebben om zonder hulp tot de arbeidsmarkt toe te treden. Art. 2 van de Verordening werkgelegenheidssteun geeft een opsomming. Tot deze categorie behoren ondermeer langdurig werklozen (12 maanden; voor jongeren onder 25 jaar 6 maanden), etnische minderheden, personen zonder startkwalificatie, alleenstaande ouders.

Voor beide genoemde groepen (benadeelde en gehandicapte werknemers) is het overigens eveneens toegestaan om niet een forfaitair percentage van de loonkosten te hanteren maar de optelsom van de kosten van compensatie van de eventueel lagere productiviteit en de kosten van begeleiding, werkplekaanpassingen en apparatuur (dit laatste geldt specifiek alleen voor gehandicapte werknemers). Voorwaarde is daarbij wel dat er een individueel dossier wordt bijgehouden waarin alle informatie wordt opgenomen die het voor de Europese Commissie desgewenst mogelijk maakt om te beoordelen of aan de voorwaarden van de Verordening werkgelegenheidssteun is voldaan⁸.

b. duur van het arbeidscontract:

Behalve in het geval van gewettigd ontslag, moet(en) de werknemer(s) aanspraak kunnen maken op een ononderbroken tewerkstelling van tenminste 12 maanden.

c. geen verdringing van bestaande werkgelegenheid:

Wanneer de indienstneming niet leidt tot een netto-toename van het aantal werknemers

in de betrokken vestiging, moeten de vacatures zijn ontstaan ten gevolge van ontslag of vermindering van werktijd, beide op initiatief van de werknemer, ouderdomspensionering of gewettigd ontslag en niet door afvloeiingen.

Als de overheidsbijdrage als staatssteun moet worden aangemerkt en de gemeente in de re-integratieverordening een verwijzing naar deze beleidsaanbeveling opneemt en bij de vaststelling van de subsidie de bepalingen van de (EG) Verordening werkgelegenheidssteun in acht neemt, dan hoeft zij geen samenvatting van de lokale subsidieregeling toe te zenden aan de Europese Commissie. De gemeente kan dan zonder verdere actie richting Europese Commissie de loonkostensubsidieregeling uitvoeren en heeft uitsluitend te maken met de verplichting tot levering van enkele gegevens aan het ministerie van SZW⁹.

Het verslag over de Uitvoering (art. 77 WWB) en de bestaande statistieken voorzien in informatie over aantallen plaatsingen en het totaalbedrag van de verleende subsidie. In geval van een bij de Commissie ingediende klacht tegen een door de gemeente verstrekte subsidie kan de gemeente overigens wel gehouden zijn de voor de beoordeling van die klacht relevante gegevens ter beschikking te stellen van de Europese Commissie. Wanneer de gemeente anders dan op grond van de lokale subsidieregeling die als zodanig voldoet aan de voorwaarden van de Verordening

⁶ Bedoeld wordt het brutoloon, vóór belasting, en de verplichte socialezekerheidsbijdragen. De percentages zijn gedefinieerd in termen van loonkosten op jaarbasis. Voor andere dan benadeelde of gehandicapte werknemers gelden lagere plafonds: afhankelijk van de regio en de omvang van het bedrijf variërend van 7½ procent tot 30 procent.

⁷ Volgens artikel 8 van de Verordening werkgelegenheidssteun mag steun die verleend wordt aan benadeelde of gehandicapte werknemers (conform de artikelen 5 en 6) gecumuleerd worden met andere staatssteun in de zin van art. 87, lid 1, van het Verdrag of met andere bijdragen van de Gemeenschap, mits de (gecumuleerde) steunintensiteit niet meer bedraagt dan 100 procent van de loonkosten gedurende de gehele periode dat de werknemer in dienst is.

⁸ Artikel 10 van de Verordening werkgelegenheidssteun. Voorwaarde is ook hier dat de steunintensiteit niet meer bedraagt dan 100 procent.

⁹ Gemeenten zijn op grond van de (EG) Verordening werkgelegenheidssteun wel verplicht om gegevens met betrekking tot subsidieverstrekkings in het kader van de gemeentelijke re-integratieverordening gedurende een periode van 10 jaar (gerekend vanaf het tijdstip van de laatste individuele steunverlening) te bewaren, zodanig dat kan worden nagegaan of aan de voorwaarden van de Verordening werkgelegenheidssteun is voldaan.

werkgelegenheidssteun en anders dan op grond van de Verordening de minimissteun, subsidie wil verlenen aan een individuele onderneming dan dient zij deze maatregel *ter goedkeuring* voor te leggen aan de EC.¹⁰ Zolang de Commissie de vereiste goedkeuring niet heeft verleend mag geen subsidie worden verleend.

Algemene toelichting

Algemeen

De verplichting tot naleving van de bepalingen van het EG-verdrag betreffende staatssteun berust bij de lidstaat Nederland. Deze bepalingen behelzen vooral de in artikel 88, lid 3, EG vermelde verplichtingen: het tijdig aanmelden van voorgenomen steunmaatregelen en het zogenaamde stand-still beginsel, dat wil zeggen dat de voorgenomen maatregelen niet mogen worden uitgevoerd voordat de Commissie een eindbeslissing heeft gegeven. De lidstaat Nederland omvat alle overheden: centrale overheid, decentrale overheden, ZBO's en PBO's.

Deze overheden hebben dus zelf de uitsluitende verantwoordelijkheid voor de aanmeldingen die onder de hun toebedeelde huishouding vallen, zowel qua tijdigheid als qua inhoud, evenals voor het eventueel beantwoorden van vragen van de Europese Commissie in verband met aanmeldingen.

Deze beleidsaanbeveling is bedoeld om de gemeenten te ontlasten van de administratieve verplichtingen welke voortvloeien uit de regelgeving van de Europese Gemeenschap. De gemeente dient daartoe deze beleidsaanbeveling in haar re-integratieverordening te incorporeren en een expliciete verwijzing naar deze beleidsaanbeveling op te nemen. Deze beleidsaanbeveling ontnemt gemeenten overigens niet de mogelijkheid om een subsidieregeling te notificeren; bijvoorbeeld wanneer de gemeente zeker wil zijn van goedkeuring door de Europese Commissie.

De Verordening de minimissteun

Naast de Verordening Werkgelegenheidssteun (Nr. 2204/2002) bestaat er de Verordening de minimissteun (Verordening (EG) Nr. 69/2001). Deze verordening legt vast dat de totale steun die ondernemingen gedurende een periode van drie jaar ontvangen niet hoger mag zijn dan een vastgesteld plafondbedrag (€ 100.000,- in een periode van drie jaar – dit is een verschuivende termijn). In de subsidiebeschikking moet een verwijzing naar de Verordening de minimissteun worden opgenomen en de werkgever moet een verklaring tekenen dat de ontvangen steun er niet toe leidt dat de totale ontvangen steun (gecumuleerd) het drempelbedrag te boven gaat. Voor de toepassing van de Verordening de minimissteun hoeft de gemeente geen verordening vast te stellen.

Als de subsidieregeling en de op grond hiervan getroffen individuele subsidies – dan wel de individuele subsidies zonder grondslag in een subsidieregeling – voldoen aan de voorwaarden van deze verordening, kan de gemeente volstaan met het bijhouden en bewaren van dossiers.

Dossiervorming

Om een zorgvuldige behandeling van eventuele klachten van derden mogelijk te maken, dient de gemeente de gegevens met betrekking tot de subsidieverlening gedurende een periode van 10 jaar (gerekend vanaf het tijdstip van de laatste individuele steunverlening) te bewaren, zodanig dat in de klachtenprocedure kan worden

¹⁰ Zie in dat verband overweging 7 (EG) Verordening werkgelegenheidssteun 2204/2002. Voor de wijze waarop aangemeld dient te worden zij verwezen naar het Coördinatiepunt Staatssteun van het ministerie van BZK of naar het al genoemde Kenniscentrum Europa decentraal.

nagegaan of aan de voorwaarden van de Verordening werkgelegenheidssteun is voldaan.