

Toelichting Verzamelverordening PW/IOAW/IOAZ 2019 gemeente Voorst

Algemene toelichting

Per 1 januari 2015 is de Participatiewet (PW) ingevoerd. De PW maakt deel uit van de transitie in het sociale domein. In de PW is opgenomen dat een aantal verplichtingen worden vastgelegd in verordeningen. Door de gemeenteraad zijn hiervoor in december 2014 zes verschillende verordeningen. Deze zijn per 1 januari 2015 in werking zijn getreden. De verordening worden als gevolg van ontwikkelingen geactualiseerd. Met het samenvoegen van de verschillende verordening tot een verzamelverordening wordt de administratieve last verlaagd. De verzamelverordening draagt ook bij aan deregulering van gemeentelijke regels.

Er is gekozen voor een algemene, globale verordening. Dit heeft te maken met de aard van de opdracht die de gemeenteraad heeft gekregen: het bij verordening regels stellen waarin het beleid van de gemeente ten aanzien van haar taken op het gebied van onder andere re-integratie, handhaving en inkomensondersteuning wordt neergelegd. Dit leent zich niet tot het formuleren van gedetailleerde regels die op iedere situatie van toepassing zijn. Immers: maatwerk staat voorop. Daarom wordt het college in deze verordening de bevoegdheid gegeven om op een aantal punten eigen afwegingen te maken.

De verordening kader stellend. Daarom worden hierin de kaders voor de uitvoering van de regelingen gesteld. Het college kan in beleidsregels en uitvoeringsrichtlijnen deze kaders verder invullen voor de uitvoering.

Voor de dossiers die zich op het snijvlak van WMO, Jeugd en de PW bevinden, hebben beleidsmedewerkers van beide eenheden afstemming gezocht. In de basis wordt in de verzamelverordening een groot deel van het beleid uit de verordeningen op grond van de PW die in 2015 in werking zijn getreden.

Artikelsgewijze toelichting

Hoofdstuk 1 Algemeen

Artikel 1. Begrippen

Dit artikel bevat een aantal begripsbepalingen, waarbij het uitgangspunt is dat de begrippen die niet nader worden omschreven, dezelfde betekenis hebben als in de van toepassing zijnde wetgeving.

Hoofdstuk 2 Re-integratie en uitstroombestemming

Artikel 2. Beleid en evenwichtige verdeling

Het college heeft de verantwoordelijkheid voor het bieden van ondersteuning. Hoewel belanghebbenden aanspraak kunnen maken op ondersteuning, is er geen afdwingbaar recht op ondersteuning op de manier zoals een belanghebbende dat mogelijk zou willen zien. Bij de bepaling van de ondersteuning wordt altijd onderzocht wat de mogelijkheden en de capaciteiten van belanghebbende zijn. Daarnaast wordt rekening gehouden met zorgtaken, zowel voor kinderen onder de vijf als mantelzorg. Het is aan het college om te zorgen voor een voldoende aanbod van re-integratievoorzieningen, maar het college heeft daarbij te maken met beperkte middelen, terwijl de vraag naar ondersteuning afhankelijk is van een veelheid aan sociaaleconomische factoren. Bij de inzet van ondersteuning wordt rekening gehouden met de aanpalende regelingen die beschikbaar zijn voor de doelgroep binnen het sociale domein. In het vijfde lid wordt aangegeven dat het beleid doorlopend wordt gemonitord. De raad wordt geïnformeerd wanneer er sprake is van relevante afwijkingen.

Artikel 3. Algemene uitgangspunten inzet re-integratievoorzieningen

In het eerste lid wordt aan het college bevoegdheden gegeven om nadere regels te stellen voor de uitvoering van deze verordening. In het tweede lid is bepaald dat voor niet –uitkeringsgerechtigden (nuggers) in beginsel alleen een beperkt aantal voorzieningen worden ingezet. In het geval dat het college van mening is dat inzet van een nadere voorziening noodzakelijk is, dan kan hiertoe worden besloten. Het derde lid regelt dat bij de inzet van een re-integratievoorziening rekening wordt gehouden met de bepalingen van de concept Wet Verdringingstoets, die ten tijde van het schrijven van deze verordening ter besluitvorming bij de Eerste Kamer is aangeboden. De Eerste Kamer heeft het wetsvoorstel nog niet behandeld. Daarnaast is het niet duidelijk wanneer de wet in werking treedt ingeval de Eerste Kamer het wetsvoorstel aanneemt. Uit de memorie van toelichting (TK 2015-2016, 34 325, nr. 3, p. 11) volgt dat bij verordening geregeld moet worden hoe en door wie de werkzaamheden die door bijstandsgerechtigden in het kader van de Participatiewet worden uitge-



voerd, worden getoetst op verdringing. Aangezien hier nog geen standpunt over ingenomen is en de Eerste Kamer zich bovendien kritisch heeft opgesteld tegen de invoering van het wetsvoorstel is de verordeningsplicht op dit punt nog niet ingevuld. De bepalingen van het vierde lid volgen uit de Participatienota "Plek op de Werkvloer" en geven de algemene uitgangspunten weer die gehanteerd worden bij de inzet van voorzieningen. Daarbij is het van belang dat maatwerk en aandacht voor duurzame uitstroom mede bepalend kan zijn voor de keuze van de inzet van een re-integratievoorziening. In de wet is bepaald dat het plan van aanpak, als bedoeld in het vijfde lid, twee onderdelen moet bevatten:

1. een uitwerking van de ondersteuning, indien ondersteuning wordt verleend waarbij aandacht is voor de duur en het doel van de voorziening;
2. de verplichtingen gericht op arbeidsinschakeling en de gevolgen van het niet naleven van die verplichtingen.

Artikel 4. Beëindiging re-integratievoorziening

Dit artikel geeft aan dat het college een voorziening kan beëindigen en in welke gevallen het dat kan doen.

Onder beëindigen wordt hierbij ook verstaan het stopzetten van de subsidie aan een werkgever. Het college kan een voorziening beëindigen in de gevallen zoals opgenomen in artikel 4 van deze verordening. Een voorziening wordt bijvoorbeeld beëindigd als een belanghebbende algemeen geaccepteerde arbeid aanvaardt. Voor de belanghebbende zoals bedoeld in artikel 7, eerste lid, onderdeel a onder 2, van de PW wordt op dit punt een uitzondering gemaakt. Het gaat om de belanghebbende zoals bedoeld in artikel 34a, vijfde lid, onderdelen b en c, 35, vierde lid, onderdelen b en c en 36, derde lid, onderdelen b en c, van de WIA. Voor deze doelgroep geldt dat het college ondersteuning bij de arbeidsinschakeling moet bieden tot het moment dat het inkomen uit arbeid in dienstbetrekking gedurende twee aaneengesloten jaren ten minste het minimumloon bedraagt en ten behoeve van die persoon in die twee jaren geen loonkostensubsidie als bedoeld in artikel 10d is verleend.

De PW voorziet niet in een wettelijke bepaling tot terugvordering van re-integratiekosten die onnodig zijn gemaakt. De (algemene) terugvorderingsbepalingen zoals opgenomen in paragraaf 6.4 van de PW bieden daartoe geen mogelijkheid, omdat geen sprake is van bijstand of uitkering. Terugvordering van onverschuldigd betaalde loonkostensubsidie is wel mogelijk. Daarvoor wordt verwezen naar (de toelichting op) artikel 12 van deze verordening.

Artikel 5. Re-integratievoorzieningen

Dit artikel geeft aan dat het van belang is dat het college individueel bepaald (tenzij wettelijk geregeld) welke voorziening wordt ingezet, wat de maximale duur en het doel van de voorziening is en, indien nodig, wat de eventuele maximale vergoeding per voorziening bedraagt en welke externe partijen de voorzieningen uitvoeren. Deze afspraken worden vastgelegd in het plan van aanpak. Het bestaan van schulden kan een succesvolle re-integratie in de weg staan. Het is dan van belang om ook de schuldenpositie te verbeteren of te stabiliseren. Vandaar dat nadrukkelijk in dit artikel is aangegeven dat het instrument van schuldhulpverlening kan worden ingezet binnen een traject.

Artikel 6. Activeringsprogramma

Een activeringsprogramma kan bestaan uit: voorlichting, sollicitatietrainingen, lichte productiewerkzaamheden met behoud van uitkering, bemiddeling en eventuele stages of leerwerkplekken. De voorziening kan worden ingezet als een belanghebbende werkritme moet opdoen of behouden. Daarnaast kan het programma als doel hebben de toeleiding naar uit 's rijks kas bekostigd onderwijs. Tevens kan het worden ingezet als diagnose-instrument om de capaciteiten, competenties en werkhouding beter in beeld te brengen of de opleidingsmogelijkheden en wensen van een belanghebbende vast te stellen.

Artikel 7. Bemiddeling richting arbeidsinschakeling.

Directe bemiddeling kan voor een aantal belanghebbenden, die een relatief korte afstand hebben tot de arbeidsmarkt, als voorziening worden ingezet. Een cursus of scholing kan hiermee samengaan. Het doel van bemiddeling is om na een korte actie uitstroom te bereiken. Vandaar dat de maximale duur van deze voorziening in beginsel op een jaar is gesteld. Bij deze voorziening moet een gerede kans aanwezig zijn dat een baan kan worden gevonden voor een belanghebbende.

Artikel 8. Diagnose-instrument.

In de meeste gevallen zal voordat tot de inzet van re-integratievoorzieningen wordt besloten een diagnose worden gesteld. Als zelf verricht onderzoek geen voldoende uitsluitel geeft of specifieke deskundigheid gewenst is kan besloten worden advies van derden in te winnen.

Artikel 9. Groepsgerichte aanpak of training.

In de nota Participatie is als richtlijn opgenomen dat waar mogelijk een groepsgerichte aanpak en/of training wordt ingezet als voorziening. Een groepsgerichte aanpak kan gericht zijn op een specifieke doelgroep, maar kan ook gericht zijn op het wegnemen van een gemeenschappelijke belemmering. Daarnaast kan gedacht worden aan een training die gericht is op een specifieke functie.

Artikel 10. Individuele Re-integratie Overeenkomst

In het geval een belanghebbende zelf duidelijke ideeën heeft hoe het snelste kan worden gereïntegreerd, bestaat de mogelijkheid van het afsluiten van een individueel re-integratie traject. Een belanghebbende kan zelf een voorstel van een traject indienen. Het college beoordeelt dit verzoek en toetst of het traject bijdraagt aan een succesvolle re-integratie. De tijd die ermee is gemoeid en de investering die het vergt worden hierbij afgewogen. Indien een ander traject naar het oordeel van het college betere mogelijkheden biedt op uitstroom, dan kan afwijzend worden beslist op het verzoek van belanghebbende. Het traject kan bestaan uit het inschakelen van een re-integratiebedrijf, maar ook het volgen van scholing behoort tot de mogelijkheden. In het geval een belanghebbende wordt begeleid door een geregistreerd re-integratiebedrijf dan worden de afspraken (rechten en plichten) schriftelijk met zowel het re-integratiebedrijf als met de belanghebbende vastgelegd.

Artikel 11. Loonkostensubsidie.

In artikel 10c van de PW is geregeld wanneer wordt vastgesteld of een belanghebbende tot de doelgroep loonkostensubsidie behoort: op schriftelijke aanvraag of ambtshalve. Ambtshalve vaststelling is alleen mogelijk bij:

- personen die algemene bijstand ontvangen;
- personen als bedoeld in de artikelen 34a, vijfde lid, onderdeel b, 35, vierde lid, onderdeel b, en 36, derde lid, onderdeel b, van de Wet werk en inkomen naar arbeidsvermogen (hierna: WIA) tot het moment dat het inkomen uit arbeid in dienstbetrekking gedurende twee aaneengesloten jaren ten minste het minimumloon bedraagt en ten behoeve van die belanghebbende in die twee jaren geen loonkostensubsidie als bedoeld in artikel 10d is verleend;
- personen als bedoeld in artikel 10, tweede lid, van de PW;
- personen met een uitkering op grond van de IOAW, en
- personen met een uitkering op grond van de IOAZ.

In artikel 10c van de PW is ook bepaald dat het aan college is om vast te stellen of een belanghebbende tot de doelgroep loonkostensubsidie behoort. Binnen de kaders van de wet is het aan de gemeente om vast te stellen op welke wijze zij bepalen of mensen tot de doelgroep loonkostensubsidie behoren en of loonkostensubsidie voor hen wordt ingezet. De criteria zijn ontleend aan artikel 6, eerste lid, onderdeel e, van de PW. Daarin is immers wettelijk de doelgroep loonkostensubsidie vastgelegd. Het college maakt gebruik van een vast te stellen methode om de loonwaarde van een belanghebbende te bepalen. In artikel 10d, eerste lid, van de PW is bepaald dat als een belanghebbende behoort tot de doelgroep loonkostensubsidie en een werkgever voornemens is een dienstbetrekking aan te gaan met die belanghebbende, het college de loonwaarde van die belanghebbende vaststelt. Hiervoor is geen aanvraag vereist. De vaststelling van de loonwaarde kan ondersteund worden door een belanghebbende voor de duur van maximaal drie maanden onbeloonde werkzaamheden te laten verrichten bij een werkgever, alvorens de loonwaardebepaling plaats te laten vinden. De vastgestelde loonwaarde legt het college vast in een beschikking waartegen zowel de betrokken belanghebbende als diens (potentiële) werkgever bezwaar en beroep kan instellen. Het college is op grond van deze verordening bevoegd om nadere regels te stellen. Lagere regelgeving, bedoeld in artikel 10e van de PW en afspraken in de arbeidsmarktregio zullen daar aanleiding toe geven. Als een dienstbetrekking tot stand komt, verleent het college loonkostensubsidie aan de werkgever met inachtneming van artikel 10d van de PW.

Onverschuldigd betaalde loonkostensubsidiebedragen kunnen door het college worden teruggevorderd op grond van artikel 4:57 van de Awb. Dit is slechts mogelijk indien daaraan voorafgaand een herzienings-, beëindigings- of intrekkingbesluit is genomen. Deze terugvordering is een kanbepaling. Als tot terugvordering wordt besloten, vereist het gebruik maken van deze bevoegdheid een zorgvuldige belangenafweging.

Artikel 12. Jobcoach.

Het college kan ondersteuning bieden gedurende een arbeidsovereenkomst of tijdens een proefplaatsing om voortijdige uitval te voorkomen. De ondersteuning moet noodzakelijk zijn in die zin dat de werknemer zonder die ondersteuning in redelijkheid niet zijn werkzaamheden zou kunnen verrichten. Persoonlijke ondersteuning (jobcoach) heeft tot doel dat een werknemer wordt begeleid naar een situatie dat hij uiteindelijk zonder begeleiding via een dergelijke voorziening bij een regu-

liere werkgever werkzaam kan zijn. Het college bepaalt de inzet van persoonlijke ondersteuning. De voorziening ondersteuning bij leerwerktrajecten als bedoeld in artikel 10f van de PW is inzetbaar voor jongeren van zestien of zeventien jaar oud die dreigen uit te vallen uit school, maar middels een leer/werktraject alsnog een startkwalificatie kunnen behalen. Om te voorkomen dat jongeren onnodig uitvallen, wordt de mogelijkheid geboden extra ondersteuning te bieden. Deze voorziening kan ook worden ingezet ter voorkoming van schooluitval bij jongeren van achttien tot 27 jaar die door een leerwerktraject alsnog een startkwalificatie kunnen behalen.

Artikel 13. Proefplaatsing.

Er is bij een proefplaatsing nog geen sprake van een arbeidsovereenkomst. De werkgever heeft wel de intentie om de belanghebbende bij goed functioneren na de proefplaatsing een arbeidsovereenkomst te bieden.

Artikel 14. Scholing en opleiding.

Dit betreft educatie op diverse niveaus. Daarnaast kan ook gedacht worden aan een beroepsgerichte scholing of training die gericht is op het verwerven van functionele vaardigheden voor een specifiek beroep. Dit instrument kan naast andere voorzieningen, maar ook als een zelfstandige voorziening, worden ingezet, en in beginsel alleen als het verkrijgen van betaald werk zonder dit instrument niet haalbaar is. Daarnaast zal het wel of niet aanwezig zijn van een eventuele baangarantie een belangrijke rol spelen bij de afweging of deze voorziening wordt ingezet.

Artikel 15. Sociale activering.

Voor mensen die een (zeer) grote afstand hebben tot de arbeidsmarkt, waarbij niet direct een traject gericht op arbeid kan worden ingezet, kan sociale activering de eerste stap richting een op werk gericht traject betekenen. Als werk niet haalbaar is, moet worden voorkomen dat deze mensen buitengesloten raken, door ze te laten participeren in het maatschappelijke verkeer.

Artikel 16. Stage

De stage heeft als belangrijkste doel het opdoen van vaardigheden in één of meerdere vakgebieden, waardoor uitstroom naar werk mogelijk wordt gemaakt. Naast het opdoen van vaardigheden is een doel van de stage ook het leren werken in een arbeidsrelatie met behoud van uitkering. Een belanghebbende kan wennen aan aspecten als gezag, werkritme en het samenwerken. Een stage kan voor beperkte duur plaatsvinden. Voor de term stage is gekozen om te benadrukken dat het gaat om een soort scholingsinstrument en geen arbeidsovereenkomst: niet de arbeid zelf, maar het leren werken staat centraal. Er is ook geen sprake van een arbeidsovereenkomst.

Artikel 17. Werkervaringsplaats

Een werkervaringsplaats is geen gewone arbeidsovereenkomst. Er is sprake van het persoonlijk verrichten van arbeid, maar dit is overwegend gericht op het uitbreiden van de kennis en ervaring van de belanghebbende zonder beloning. Het college kan een werkervaringsplaats aanbieden voor zover iemand nog niet actief is geweest op de arbeidsmarkt of een afstand tot de arbeidsmarkt heeft door langdurige werkloosheid. Van langdurige werkloosheid is in beginsel sprake als een belanghebbende gedurende twaalf aaneengesloten maanden of langer een uitkering ontvangt. In de werkervaringsplaats kan een belanghebbende wennen aan aspecten als omgaan met gezag, werkritme en samenwerken met collega's. Een werkervaringsplaats kan voor slechts een korte periode als voorziening wordt aangeboden: in beginsel maximaal 6 maanden.

Artikel 18. Werkgeverssubsidie.

Het college kan bepalen welk soort werkgeverssubsidies kan worden aangeboden, onder welke voorwaarden en voor welk bedrag. Besloten is de werkgeverssubsidie op maximaal € 4.000,- te stellen op jaarbasis bij een volledig dienstverband. Bij een andere omvang van het dienstverband zal de subsidie naar rato worden vastgesteld.

Artikel 19. Participatieplaats voor personen ouder dan 27 jaar.

Deze voorziening is opgenomen in artikel 10a van de PW. Een participatieplaats wordt ingezet voor mensen aan de onderkant van de arbeidsmarkt. Het betreft een vorm van werken met behoud van uitkering waarbij begeleiding wordt geboden onder verantwoordelijkheid van het college. De werkzaamheden binnen een participatieplaats zijn additioneel van aard. Additionaliteit houdt in dat het een speciaal gecreëerde functie betreft of een reeds bestaande functie die een uitkeringsgerechtigde alleen met speciale begeleiding kan verrichten. De duur van een participatieplek is in beginsel een jaar. Vervolgens kan worden overwogen om de participatieplek te verlengen met maximaal een jaar. Dit mag echter geen automatisme zijn omdat de duur immers zo kort mogelijk dient te zijn. De premie is vastgesteld op € 120 per zes maanden.

Artikel 20. Participatievoorziening beschut werk

Het college biedt ambtshalve of op verzoek de voorziening beschut werk aan, aan een belanghebbende van wie is vastgesteld dat deze alleen in een beschutte omgeving onder aangepaste omstandigheden mogelijkheden tot arbeidsparticipatie heeft en deze belanghebbende behoort tot de doelgroep van artikel 7, eerste lid, onderdeel a, van de PW of een belanghebbende is aan wie het UWV een uitkering verstrekt (eerste lid). Het college is verplicht om iemand de voorziening beschut werk aan te bieden wanneer die belanghebbende daarop aangewezen is (artikel 10b, eerste lid, van de PW). Deze verplichting geldt tot wanneer de door het ministerie vastgestelde aantallen beschut werkplekken zijn bereikt. Naast het bepalen per wanneer en wie in aanmerking kan komen voor beschut werk (eerste en tweede lid) zijn in deze verordening vastgelegd welke voorzieningen voor arbeidsinschakeling ingezet worden om deze dienstbetrekking mogelijk te maken (zesde lid) en dat er alternatieve voorzieningen kunnen worden aangeboden tot het moment dat de dienstbetrekking beschut werk aanvangt (vierde lid).

Hoofdstuk 3 Tegenprestatie

Artikel 21 Tegenprestatie

Het eerste lid, bepaalt dat het college een belanghebbende met een grote afstand tot de arbeidsmarkt een tegenprestatie kan opleggen. Het tweede lid bepaalt dat wanneer er al activiteiten worden verricht in het kader van een vastgesteld plan van aanpak, het college geen tegenprestatie opdraagt. Het derde lid bepaalt dat geen tegenprestatie wordt opgedragen indien geen onbeloonde maatschappelijk nuttige werkzaamheden voorhanden zijn. In het vierde lid wordt aangegeven dat een eventuele op te dragen tegenprestatie zoveel mogelijk aansluit bij de talenten en mogelijkheden van de belanghebbende. Het college moet maatwerk toepassen bij het opdragen van een tegenprestatie en houdt rekening met de individuele omstandigheden van de belanghebbende, waaronder leeftijd, opleiding, werkervaring en andere relevante persoonlijke omstandigheden. De werkzaamheden worden immers opgedragen 'naar vermogen'. In het vijfde lid wordt gesproken over additionele werkzaamheden. Het moet gaan om onbeloonde maatschappelijk nuttige werkzaamheden in het kader van de tegenprestatie die additioneel van aard zijn. De maatschappelijk nuttige werkzaamheden in het kader van de tegenprestatie dienen zich te onderscheiden van werkzaamheden die door de reguliere arbeidsmarkt verricht worden. Van belang is dat in het zesde lid aandacht wordt besteed aan de positie van vrijwilligerswerk dat door de belanghebbende wordt verricht. Als dit vrijwilligerswerk voldoet aan de eisen die in de wet en in deze verordening aan de tegenprestatie worden gesteld, dan wordt het vrijwilligerswerk als een tegenprestatie aangemerkt. Ook mantelzorg kan hier onder vallen (elfde lid). In nadere regels kan het college vast stellen welke werkzaamheden in ieder geval als tegenprestatie kunnen worden ingezet. Het college bepaalt aan de hand van de individuele omstandigheden en de voorhanden zijnde onbeloonde maatschappelijk nuttige werkzaamheden, de aard, de duur en de omvang van de aan een belanghebbende op te leggen tegenprestatie. Hierbij moet het college de in deze verordening neergelegde criteria in acht nemen en de afspraken vastleggen in een plan van aanpak (achtste lid). Het negende lid geeft de maximale duur in maanden en een maximale duur in uren per week weer. Daarnaast wordt in het tiende lid nog geregeld dat een tegenprestatie in een periode van 18 maanden tweemaal kan worden opgedragen.

Hoofdstuk 4 Maatregelen en handhaving

Artikel 22. Toepassing van de maatregel

Als uitgangspunt geldt dat een maatregel wordt opgelegd over de uitkeringsnorm. Onder de uitkeringsnorm wordt verstaan de wettelijke norm, inclusief een eventuele gemeentelijke verlaging en inclusief vakantietoeslag. Voor de IOAW en IOAZ wordt de maatregel opgelegd over de toepasselijke grondslag. Voor 18 tot 21-jarigen die een lage jongerennorm ontvangen, wordt indien noodzakelijk aanvullende bijzondere bijstand in de kosten van levensonderhoud verleend. Als de maatregel alleen op de jongerennorm wordt gelegd, zou dit leiden tot rechtsongelijkheid ten opzichte van de 21-jarigen. Daarnaast kan de bijzondere bijstand verlaagd als de bijstandsbehoefte ontstaat is door eigen verwijtbaar gedrag. De maatregel kan nooit hoger zijn dan hetgeen is verstrekt als er geen sprake zou zijn van een maatregel, daarbij uitgaande van de basisnorm, dus niet de norm verminderd met eventuele inkomsten. Het verlagen van de uitkering die in de nabije toekomst wordt verstrekt, is de eenvoudigste manier van het opleggen van een maatregel. Dan hoeft niet te worden overgegaan tot herziening van de uitkering en terugvordering van het teveel betaalde bedrag. Om die reden is bepaald dat een maatregel wordt opgelegd met ingang van de eerstvolgende kalendermaand, waarbij wordt uitgegaan van de voor die maand geldende uitkering. Als een maatregel niet of niet volledig ten uitvoer kan worden gelegd als gevolg van de beëindiging of intrekking van de uitkering, is het ook mogelijk om de maatregel of dat deel van de maatregel dat nog

niet is uitgevoerd, alsnog op te leggen als belanghebbende binnen een bepaalde termijn na beëindiging van de uitkering opnieuw een uitkering op grond van de wet ontvangt. Een dergelijke maatregel kan vanwege de samenhang met het recht op bijstand niet bij voorbaat worden opgelegd. Het college moet bij het opnieuw toekennen van het recht op bijstand beoordelen in hoeverre er nog aanleiding bestaat om een maatregel toe te passen. Pas dan is sprake van een afstemmingsbesluit en staat de mogelijkheid van bezwaar tegen de maatregel open.

Artikel 23. Afzien van het opleggen of matigen van een maatregel

Het afzien van het opleggen van een maatregel 'als elke vorm van verwijtbaarheid ontbreekt', is geregeld in artikel 18, negende lid, PW en artikel 20, derde lid, IOAW/IOAZ. Rekening houdend met het feit dat het moeilijk is aan te geven welke specifieke gedragingen in principe altijd verwijtbaar worden geacht en welke gedragingen in beginsel nooit, wordt aan de hand van individuele feiten en omstandigheden, de verwijtbaarheid vastgesteld. Een andere reden om af te zien van het opleggen van een maatregel is het gegeven dat de gedraging te lang geleden heeft plaatsgevonden. Omwille van de effectiviteit ('lik op stuk') is het nodig dat een maatregel spoedig nadat de gedraging heeft plaatsgehad, wordt opgelegd. Om deze reden is bepaald dat het college geen maatregel oplegt voor een gedraging die langer dan een jaar vóór constatering van die gedraging heeft plaatsgevonden.

In het tweede lid is geregeld dat kan worden afgezien van het opleggen van een maatregel of de hoogte van de maatregel kan worden gematigd als daarvoor dringende redenen aanwezig zijn. Uit het woord 'dringend' blijkt dat er wel iets heel bijzonders en uitzonderlijks aan de hand moet zijn, wil een afwijking van het algemene principe gerechtvaardigd zijn. Wat dringende redenen zijn, is afhankelijk van de concrete omstandigheden van het geval en kan dus niet op voorhand worden vastgelegd. Er kan worden gedacht aan enerzijds een mindere mate van verwijtbaarheid ten aanzien van de gedraging en anderzijds aan de financiële of sociale gevolgen voor belanghebbende en/of diens gezin. Daarbij moet worden opgemerkt dat ernstige financiële gevolgen op zichzelf geen reden zijn om van een maatregel af te zien, omdat dit inherent is aan het opleggen van een maatregel. Deze consequenties, en dan met name de consequenties van betrokken minderjarige kinderen, kunnen in bijzondere gevallen ook aanleiding zijn om niet volledig af te zien van het opleggen van een maatregel maar de hoogte van de maatregel te matigen. Het afzien van het opleggen van een maatregel wegens dringende redenen dient in een beschikking te worden vastgelegd. Dit is van belang omdat belanghebbende van deze beschikking kennis moet kunnen nemen en daarnaast, omdat de toepassing van recidive mede gebaseerd moet zijn op een eerder afgegeven beschikking.

Artikel 24. Samenloop van gedragingen

Het eerste lid regelt samenloop als sprake is van één gedraging die schending oplevert van meerdere verplichtingen die zijn genoemd in deze verordening. In dat geval wordt één maatregel opgelegd. Voor het bepalen van de hoogte en de duur van de maatregel wordt uitgegaan van de gedraging waarop de zwaarste maatregel is gesteld. Dit geldt ook voor meerdere gedragingen die schending opleveren van één of meerdere verplichtingen die zijn genoemd in deze verordening, de zogenaamde 'meerdaadse samenloop'. Er is sprake van samenloop als:

1. de gedragingen hebben plaatsgevonden binnen een periode van dertig dagen; en
2. het college de verwijtbare gedragingen tegelijkertijd heeft geconstateerd.

Als het college binnen de periode van dertig dagen constateert dat er sprake is van meerdere verwijtbare gedragingen, maar de constatering niet tegelijkertijd plaats vindt, is er geen sprake van samenloop maar van recidive. Al na het constateren van de eerste overtreding dient immers een besluit te worden genomen. Wat zich hierna – binnen een periode van 12 maanden –voor doet, valt onder recidive; in ieder geval niet onder samenloop.

Artikel 25. Gedragingen onder de PW

Sinds 1 januari 2015 zijn een aantal arbeidsverplichtingen in de PW geüniformeerd. Deze verplichtingen zijn opgenomen in artikel 18, vierde lid, PW en in deze verordening ingedeeld in de vijfde categorie van artikel 25. De geüniformeerde verplichtingen gelden alleen in de PW en niet in de IOAW en IOAZ. In verband met de verschillen worden de gedragingen in aparte artikelen weer gegeven. De gedragingen worden in zes categorieën onderscheiden, waarbij de ernst van de gedraging het onderscheidende criterium is. Een gedraging wordt ernstiger geacht naarmate de gedraging concretere gevolgen heeft voor het niet verkrijgen of behouden van betaalde arbeid. De vijfde categorie betreft de geüniformeerde verplichtingen zoals beschreven in artikel 18, vierde lid, PW en de zesde categorie betreft de ernstige misdragingen tegen de met de uitvoering van de PW belaste personen.

Eerste lid. De eerste categorie betreft de formele verplichting om zich als werkzoekende te laten registreren bij het UWV en geregistreerd te blijven.

Tweede lid. De tweede categorie betreft de verplichting tot een actieve opstelling richting de toekomstige arbeidsinschakeling. Het betreft de situaties dat een belanghebbende zich niet voldoende inzet tijdens een re-integratietraject. Het gaat hier dan uitdrukkelijk niet om de situatie dat de gedragingen tot gevolg hebben dat een traject of opleiding niet tot stand komt of wordt beëindigd vanwege de gedraging, want dat valt onder een zwaardere categorie. Negatieve gedragingen kunnen in deze categorie bijvoorbeeld ook tot uitdrukking komen in de wijze waarop belanghebbende zich opstelt bij een verzoek om, in verband met de inschakeling in de arbeid, op een aangegeven plaats en tijd te verschijnen. Daarnaast is hier ook expliciet het niet voldoende meewerken aan een onderzoek tot arbeidsinschakeling nu apart benoemd ten opzichte van de zwaardere categorie waarin het helemaal niet meewerken aan een dergelijk onderzoek is geregeld. Ook het niet verschijnen op een afspraak valt hieronder

Derde lid. Bij gedragingen die de inschakeling in arbeid belemmeren, voor zover dit niet voortvloeit uit een gedraging als bedoeld in het vierde lid, kan gedacht worden aan het stellen van irreële eisen of ongebruikelijke werktijden..

Per 1 januari 2015 geldt de verplichting tot het opstellen en evalueren van een plan van aanpak. Als de belanghebbende hier onvoldoende aan meewerkt, wordt een maatregel conform deze categorie opgelegd. Het uitvoeren van een plan van aanpak betreft vaak nader omschreven verplichtingen betreft zoals het nakomen van de sollicitatieplicht, meewerken aan een re-integratietraject of inschrijven bij uitzendbureaus. Omdat het niet nakomen van deze verplichtingen als aparte gedragingen in dit artikel zijn opgenomen, is het niet uitvoeren van een plan van aanpak niet als aparte gedraging in de verordening opgenomen Artikel 9a, PW, geeft het college de bevoegdheid om alleenstaande ouders met kinderen tot vijf jaar, op verzoek, te ontheffen van de arbeidsverplichting als bedoeld in artikel 9, eerste lid, onderdeel a, PW. Ontheffing van de re-integratieverplichting als bedoeld in artikel 9, eerste lid, onderdeel b, PW is niet mogelijk. Mocht uit houding en gedragingen van de ouder ondubbelzinnig blijken dat hij zijn verplichtingen op grond van dit artikel niet wil nakomen, dan trekt het college op grond van artikel 9a, vijfde lid, PW, de ontheffing in. Naast deze intrekking schrijft artikel 9a, twaalfde lid, PW, voor dat het college de bijstand verlaagt. Als een jongere zich heeft gemeld voor een uitkering en tijdens de wettelijke zoektijd van vier weken ondubbelzinnig uit zijn houding en gedrag laat blijken dat hij geen inspanningen heeft gepleegd en onwillig blijft om aan het werk te gaan, weigert het college de uitkering op grond van artikel 13, tweede lid, onder d, PW. De jongere heeft dan ook geen recht op ondersteuning. Als de jongere gedurende de zoektijd onvoldoende activiteiten heeft ontplooid en hij wel recht heeft op een uitkering en ondersteuning wordt een maatregel ingevolge deze categorie opgelegd.

Het college kan in het kader van maatwerk, op grond van artikel 55 PW, een nadere verplichting opleggen die gericht is op arbeidsinschakeling en die niet op grond van de bestaande artikelen kunnen worden opgelegd. Gedacht kan worden aan de verplichting om medische hulp te zoeken of mee te werken aan hulpverlening om sociale belemmeringen weg te nemen.

Vierde lid. Als een jongere zich heeft gemeld voor een uitkering en tijdens de wettelijke zoektijd van vier weken ondubbelzinnig uit zijn houding en gedrag laat blijken dat hij geen inspanningen heeft gepleegd en onwillig blijft om aan het werk te gaan, weigert het college de uitkering op grond van artikel 13, tweede lid, onder d, PW. De jongere heeft dan ook geen recht op ondersteuning. Als de jongere gedurende de zoektijd onvoldoende activiteiten heeft ontplooid en hij wel recht heeft op een uitkering en ondersteuning wordt een maatregel ingevolge deze categorie opgelegd. Binnen deze categorie valt ook de situatie dat iemand niet naar vermogen probeert om algemeen geaccepteerde arbeid te verkrijgen. Het betreft de verplichting tot een actieve opstelling op de arbeidsmarkt. Hier gaat het onder andere om de eigen verantwoordelijkheid van de belanghebbende om bijvoorbeeld (voldoende) te solliciteren. Let wel; het niet ingeschreven staan bij een of meerdere uitzendbureaus valt niet onder deze categorie, aangezien dit een geüniformeerde verplichting is.

Vijfde lid. De hier genoemde gedragingen betreffen de geüniformeerde verplichtingen zoals beschreven in artikel 18, vierde lid, PW. Let op! Indien de gedraging heeft plaatsgevonden vóór de datum melding om een bijstandsuitkering, dan is dit lid niet van toepassing. Er is dan sprake van tekortschietend besef van verantwoordelijkheid, waarvoor een apart artikel in deze verordening is opgenomen.

De reisduur zoals genoemd in onderdeel d, betreft de reisduur per openbaar vervoer. Dat mogelijk-kerwijs sprake is van tijdelijk werk doet niet af aan de toepasselijkheid van de betreffende bepaling. Datzelfde geldt voor reiskostenvergoedingen. Het opleggen van een verhuisverplichting zoals beschreven in onderdeel e, betreft een ultimatum remedium. Allereerst dienen de mogelijkheden van de lokale en regionale arbeidsmarkten te zijn onderzocht; een reisduur van 3 uur per dag dient bijvoorbeeld geen uitkomst te bieden. Ook dient de verhuizing ervoor te zorgen dat de bijstandsafhankelijkheid kan worden beëindigd. Daarnaast dient rekening te worden gehouden met de omstandigheden van het geval. Hierbij kan gedacht worden aan:

- de duur van de werkloosheid;
- mogelijke (ontwrichtende) gevolgen voor het gezin en sociaal netwerk;

- de tijdelijkheid van de arbeid en de kansen om aansluitend een vaste aanstelling of andere arbeid te krijgen;
- de aard van de arbeid.

Onderdeel g ziet onder andere toe op contacten met re-integratiebedrijven en potentiële werkgevers. De kleding of het gedrag in de context van de (on)mogelijkheden om een einde te maken aan uitkeringsafhankelijkheid is hierbij bepalend. Als kleding, persoonlijke verzorging of gedrag niet aan werkaanvaarding in de weg staan, zijn er geen gevolgen voor het recht op bijstand. Als dat echter wel het geval is en de bijstandsgerechtigde weigert om de belemmeringen aan te passen, dan is er sprake van een verwijtbare gedraging waarop een maatregel volgt.

Onderdeel h ziet, in tegenstelling tot onderdeel c van de tweede categorie, op het helemaal geen gebruik maken van een re-integratievoorziening. Ook als door het gedrag van de belanghebbende de voorziening beëindigd is of niet tot stand gekomen, valt de gedraging onder deze zwaardere categorie.

Zesde lid. Onder de term 'zeer ernstige misdragingen' kunnen diverse vormen van agressie worden verstaan, zij het dat er sprake moet zijn van verwijtbaarheid en van gedrag dat in het normale maatschappelijk verkeer in alle gevallen als onacceptabel kan worden beschouwd. Hieronder valt in ieder geval elke vorm van ongewenst en agressief fysiek contact met een persoon of het ondernemen van pogingen daartoe. Hierbij kan gedacht worden aan schoppen, slaan of het (dreigen met) gooien van voorwerpen naar een persoon. Ook het toebrengen van schade aan een gebouw of inventarisonderdeel, evenals het ondernemen van pogingen daartoe in enige vorm, wordt als zeer ernstige misdraging gezien. Handelingen die door hun grote en mogelijk blijvende impact op de desbetreffende persoon of personen grote invloed hebben, zoals het opzetten van gerichte lastercampagnes, seksuele intimidatie, het tonen van steek en/of vuurwapens evenals (poging tot) opsluiting in een ruimte zijn ook als zeer ernstige misdragingen te beschouwen. Het betreft hier bepaalde agressieve handelingen c.q. gedragingen van belanghebbende tegenover medewerkers van de gemeente en/of medewerkers van instellingen/bedrijven die op grond van wettelijke bepalingen respectievelijk contractuele basis zich bezig houden met bepaalde facetten van de uitvoering.

Artikel 26. Gedragingen IOAW en IOAZ

Eerste en tweede lid zie toelichting artikel 25 eerste en tweede lid. Derde lid. Bij gedragingen die de inschakeling in arbeid belemmeren, voor zover dit niet voortvloeit uit een gedraging als bedoeld in het vierde lid, kan gedacht worden aan het stellen van irreële eisen of ongebruikelijke werktijden. Re-integratieafspraken worden net als onder de PW vastgelegd in een plan van aanpak. Als de belanghebbende hier onvoldoende aan meewerkt, wordt een maatregel conform deze categorie opgelegd. Het uitvoeren van een plan van aanpak betreft vaak nader omschreven verplichtingen betreft zoals het nakomen van de sollicitatieplicht, meewerken aan een re-integratietraject of inschrijven bij uitzendbureaus. Zie verder de toelichting onder artikel 25 derde lid. Vierde lid. Binnen deze categorie valt ook de situatie dat iemand niet naar vermogen probeert om algemeen geaccepteerde arbeid te verkrijgen. Het betreft de verplichting tot een actieve opstelling op de arbeidsmarkt. Hier gaat het onder andere om de eigen verantwoordelijkheid van de belanghebbende om bijvoorbeeld (voldoende) te solliciteren. Onderdeel b ziet, in tegenstelling tot onderdeel c van de tweede categorie, op de situatie dat door het gedrag van de belanghebbende en/of het geen medewerking verlenen aan de voorziening, de voorziening beëindigd is of niet tot stand is gekomen. Vijfde lid. De in het vijfde lid genoemde gedragingen, betreffen gedragingen waarvoor het college op grond van artikel 20, IOAW/IOAZ bevoegd is om de uitkering blijvend of tijdelijk te weigeren. Dit in tegenstelling tot de gedragingen die genoemd zijn in de voorgaande leden en een verlaging van de uitkering tot gevolg hebben. Zesde lid. Zie toelichting onder artikel 25 zesde lid.

Artikel 27. Hoogte en duur maatregel

Dit artikel bevat de standaardmaatregelen voor de zes categorieën van gedragingen. De consequentie van het door de belanghebbende niet nakomen van geüniformeerde arbeidsverplichtingen, is geregeld in artikel 18, vijfde lid, PW. Door het college wordt dan de bijstand verlaagd met 100% voor een bij de verordening vastgestelde periode van ten minste één en ten hoogste drie maanden. In onderdeel e van dit artikel wordt hier invulling aan gegeven. Bij het vaststellen van de hoogte van de maatregel in de zesde categorie wordt onderscheid gemaakt tussen:

- fysiek geweld tegen personen en/of materiële zaken;
- bedreigingen geuit tegen de met de uitvoering van de PW, IOAW en/of IOAZ belaste personen en instanties;
- verbaal geweld (zowel mondeling als schriftelijk).

Artikel 28. Tekortschietend besef van verantwoordelijkheid

Aan de PW ligt ten grondslag dat iedereen in beginsel in zijn eigen bestaan (skosten) dient te voorzien. Pas wanneer dat niet mogelijk is, kan men een beroep doen op bijstand. Hoofdreël is dus dat

men alles zal moeten doen en nalaten ter voorkomen van een beroep op bijstand. Leidt een gedraging ertoe dat belanghebbende eerder, langer of voor een hoger bedrag is aangewezen op bijstand, dan is veelal sprake van tekortschietend besef van verantwoordelijkheid in het bestaan. De verplichting om voldoende besef van verantwoordelijkheid te tonen voor de voorziening in het bestaan, geldt al voordat een bijstandsuitkering wordt aangevraagd. Dit betekent dat wanneer iemand in de periode voorafgaand aan de bijstandsaanvraag tekortschietend besef van verantwoordelijkheid heeft getoond, waardoor hij niet langer beschikt over middelen en als gevolg daarvan een bijstandsuitkering aanvraagt, het college bij de toekenning van de bijstand hiermee rekening kan houden door het opleggen van een maatregel. Daarnaast geeft artikel 55 PW het college de bevoegdheid om personen verplichtingen op te leggen die volledig individueel bepaald zijn. Het gaat in artikel 26 van deze verordening om verplichtingen die verband houden met het aard en het doel van verstrekte bijstand, die strekken tot vermindering van de bijstand of beëindiging van de bijstand. Tekortschietend besef van verantwoordelijkheid kan uit allerlei gedragingen bestaan, zoals:

- het te snel interen van vermogen;
- het door eigen schuld verliezen van algemeen geaccepteerde arbeid of het recht op een uitkering;
- het niet of te laat aanvragen van een voorliggende voorziening;
- het niet in bezwaar gaan tegen een afwijzing of verlaging van een andere uitkering;
- het niet nakomen van de verplichting tot instellen van een alimentatievordering.

Artikel 30. Verrekening maatregel PW

Het college heeft de mogelijkheid om een maatregel wegens schending van een geüniformeerde arbeidsverplichting, te verrekenen. Als het gaat om een maatregel op grond van een gedraging als bedoeld in artikel 26 vijfde lid van deze verordening, mag het bedrag van de maatregel worden verrekend over de maand van oplegging van de maatregel en ten hoogste over de twee volgende maanden. Over de eerste maand moet minimaal een derde van het bedrag van de maatregel worden verrekend (artikel 18, vijfde lid, tweede volzin, PW). De maatregel wordt ambtshalve verrekend over drie maanden. De eerste maand en tweede maand wordt 35% van de maatregel verrekend en de derde maand 30%. Belanghebbende kan verzoeken om verrekening niet te spreiden over meerdere maanden, maar de volledige verrekening ineens toe te passen. Dit is mogelijk. In dat geval wordt het resterende bedrag van de maatregel verrekend bij de eerstvolgende uitbetaling. Verrekening vindt niet plaats als een maatregel is opgelegd vanwege het niet aanvaarden of behouden van algemeen geaccepteerde arbeid, als bedoeld in artikel 18, vierde lid, onderdeel a, PW.

Artikel 31. Recidive

Eerste lid. Indien er binnen twaalf maanden – na bekendmaking van het besluit waarbij een maatregel wordt opgelegd of wordt afgezien van maatregeloplegging wegens dringende redenen – sprake is van herhaald verwijtbaar gedrag, dan wordt de grotere mate van verwijtbaarheid tot uitdrukking gebracht in een verdubbeling van duur van de maatregel. Er is in dit lid een uitzondering gemaakt voor de gevallen waarin de recidiverende gedraging een geüniformeerde arbeidsverplichting betreft als bedoeld in artikel 18, vierde lid, PW. De wet schrijft zelf al regels voor met betrekking tot recidive, zodat hier in het derde lid een aparte bepaling over is opgenomen. Als de eerste gedraging niet een geüniformeerde verplichting betreft, maar de tweede gedraging wel, dan is er geen sprake van recidive. Als de eerste gedraging een geüniformeerde verplichting betreft en de tweede gedraging niet, dan is wel sprake van recidive en geldt een verdubbeling van de maatregel. Tweede lid. Is sprake van een derde of volgende schending, dan is er sprake van volharding en wordt de duur van de maatregel als bedoeld in het eerste lid nogmaals verdubbeld. Er is een uitzondering gemaakt, voor het geval dat de recidiverende gedraging een geüniformeerde verplichting betreft. Zie hiervoor de uitleg bij het derde lid. Derde lid. Is sprake van het niet of onvoldoende nakomen van een geüniformeerde arbeidsverplichting binnen twaalf maanden nadat aan een belanghebbende een eerste maatregel is opgelegd wegens schending van een geüniformeerde arbeidsverplichting, dan bedraagt de verlaging 100% gedurende twee maanden. Dit valt binnen de in artikel 18, zesde lid, PW gegeven marges. Het hoeft hierbij niet om dezelfde geüniformeerde verplichting te gaan. Vierde lid. Bij een derde, vierde en volgende schending van een geüniformeerde arbeidsverplichting, telkens binnen twaalf maanden na oplegging van de vorige maatregel, bedraagt de verlaging 100% gedurende drie maanden. De hoogte en duur van deze maatregel is bepaald in artikel 18, zevende en achtste lid, PW.

Hoofdstuk 5 Individuele inkomenstoeslag en studietoeslag

Artikel 32. Individuele inkomenstoeslag

Bij de beoordeling van de individuele inkomenstoeslag in de PW is een individuele benadering en maatwerk het uitgangspunt, waarbij gelet wordt op de omstandigheden van de belanghebbende en het al dan niet hebben van zicht op inkomensverbetering. Bij verordening dienen regels vastgesteld

te worden met betrekking tot het verlenen van de individuele inkomenstoelage. Deze regels dienen in ieder geval betrekking te hebben op de hoogte van de individuele inkomenstoelage en de wijze waarop invulling wordt gegeven aan de begrippen langdurig en laag inkomen.

Het verzoek kan alleen schriftelijk worden ingediend middels een door het college vastgesteld formulier. Dit kan ook een digitaal formulier zijn. Gehuwden en/of samenwonenden moeten gezamenlijk een verzoek indienen en aan de voorwaarden voldoen. Het verzoek wordt gelijkgesteld met een aanvraag zoals bedoeld in afdeling 4.1.1 van de Algemene wet bestuursrecht. De aanvrager verschaft ook de gegevens en bescheiden die voor de beslissing op de aanvraag nodig zijn.

In het tweede lid is geregeld dat een belanghebbende een langdurig laag inkomen als bedoeld in artikel 36, eerste lid, van de PW heeft als gedurende de referentieperiode het in aanmerking te nemen inkomen niet hoger was dan 100% van de toepasselijke bijstandsnorm en er geen in aanmerking te nemen vermogen is als bedoeld in artikel 34 van de PW. Hier is voor gekozen omdat de regeling is bedoeld voor mensen die langere tijd van het absolute minimum moeten rondkomen. De vraag of het inkomen van een belanghebbende gedurende de referentieperiode niet hoger is dan het langdurig lage inkomen van 100% van de toepasselijke bijstandsnorm, zal niet al te rigide mogen worden beoordeeld. Bij de IOAW geldt een andere inkomenstoets dan bij de PW (bijvoorbeeld een andere wijze van middelentoets en geen vermogenstoets). Bij een uitkeringsgerechtigde met een IOAW- en IOAZ-uitkering moet op grond van artikel 32 en artikel 34 van de PW het inkomen en vermogen wel worden getoetst aan de bijstandswet. Op basis van de toetsing kan bij deze groep uitkeringsgerechtigden worden vastgesteld of er sprake is van een langdurig laag inkomen, gelijk aan de toepasselijke bijstandsnorm. In het tweede lid is de hoogte van de toeslag vastgelegd. Bij de hoogte van de individuele inkomenstoelage wordt onderscheid gemaakt tussen een alleenstaande, een alleenstaande ouder en gehuwden. Het vierde lid regelt dat bij gehuwden of ongehuwd samenwonenden in het oog wordt gehouden dat het recht op individuele inkomenstoelage de gehuwden gezamenlijk toekomt. Worden personen op de peildatum als gehuwden aangemerkt, dan moeten beide gehuwden voldoen aan de voorwaarden om in aanmerking te komen voor een individuele inkomenstoelage. Voldoet één van hen niet aan deze voorwaarden, dan bestaat voor beiden geen recht op individuele inkomenstoelage. Is één van de echtgenoten uitgesloten van het recht, anders dan vanwege het niet voldoen aan de voorwaarden van artikel 36, eerste lid, van de PW, dan komt de rechthebbende partner wel in aanmerking voor een individuele inkomenstoelage. Het gaat hier om een partner die op een van de in artikelen 11 of 13, eerste lid, van de PW genoemde gronden geen recht heeft op bijstand. Als slechts één partner recht heeft op individuele inkomenstoelage, komt deze rechthebbende partner in aanmerking voor een individuele inkomenstoelage naar de hoogte die voor hem als alleenstaande of alleenstaande ouder zou gelden.

De individuele inkomenstoelage wordt jaarlijks geïndiceerd waarbij de bedragen naar beneden worden afgerond bij een som tot € 0,50 en naar boven bij een som vanaf € 0,50.

Artikel 33. Individuele Studietoelage

In het vierde lid is de hoogte van de individuele studietoelage geregeld. Hierbij wordt de studietoelage per persoon -die voldoet aan de voorwaarden - toegekend. Voor de hoogte van de studietoelage is aansluiting gezocht bij het advies van het CNV en de Landelijke Studenten. De toeslag bedraagt 20% van het minimum (jeugd)loon. Dit betekent dat de toeslag per leeftijd verschilt. Op basis van de normen van 2018 zien de toeslagen er als volgt uit:

Leeftijd	min loon	per maand	per jaar
18 jr	749,55 x 20% =	149	x 12 = 1788
19 jr	867,90 x 20% =	173	x 12 = 2076
20 jr	1104,60 x 20% =	220	x 12 = 2640
21 jr	1341,30 x 20% =	268	x 12 = 3216
22 jr	1578,00 x 20% =	315	x 12 = 3780

Als er sprake is van gehuwden die allebei afzonderlijk voldoen aan de voorwaarden voor een individuele studietoelage, dan komen zij afzonderlijk in aanmerking voor een individuele studietoelage. Een belanghebbende kan slechts eenmaal in een studiejaar in aanmerking komen voor een individuele studietoelage. Dit betekent dat iemand tussen 1 september en 31 augustus maximaal één keer de studietoelage toegekend kan krijgen. Doorgaans starten opleidingen in september en duurt het schooljaar tot september van het volgende jaar. Voor de beoordeling of een belanghebbende in aanmerking komt voor een individuele studietoelage, wordt de situatie op de datum van de aanvraag beoordeeld. Indien de aanvrager halverwege het jaar instroomt kan de studietoelage naar evenredigheid worden toegekend. Als een belanghebbende gaandeweg het jaar bijvoorbeeld stopt met de studie, dient hij dit te melden aan het college en kan de toeslag worden beëindigd vanaf het moment van einde studie. De al betaalde toeslag kan op grond van het vijfde lid naar evenredigheid worden teruggevorderd.

De individuele inkomenstoelage beweegt mee in de indexering minimum (jeugd)lonen en worden naar beneden afgerond bij een som tot € 0,50 en naar boven bij een som vanaf € 0,50.

Hoofdstuk 6 Bestuurlijke geldschulden

Artikel 34. Reikwijdte, betalingstermijn en wijze van betaling

In het eerste lid worden de specifieke wetten genoemd waarop dit artikel van toepassing is. In artikel 4:87, eerste lid Awb hanteert de wetgever een betalingstermijn van 6 weken. De betaling moet zijn voldaan binnen 6 weken nadat de beschikking (op de voorgeschreven wijze) bekend is gemaakt. Een langere termijn mag, op grond van de Algemene wet bestuursrecht, in de beschikking zelf worden vastgesteld. Een kortere betalingstermijn dan 6 weken is alleen toegestaan als dat in een wet of verordening is geregeld. In het tweede lid is bepaald dat betaling aan en door de gemeente geschiedt binnen 1 maand nadat de beschikking bekend is gemaakt. Deze termijn is ingegeven door de noodzaak tot een versnelde invordering. Om enig effect te hebben is bij de invordering van uitkeringen die ten onrechte zijn verstrekt, een kortere betalingstermijn aangewezen. Dit laat onverlet dat in beschikkingen een langere betalingstermijn kan worden opgenomen, de verordening stelt slechts de minimumtermijn vast.

Hoofdstuk 7 Slotbepalingen

Artikel 35. Beleidsregels

Het college kan nadere regels en beleidsregels vaststellen ter uitvoering van deze verordening. In dit artikel is in algemene zin opgenomen dat het college beleidsregels kan opstellen. Op grond van artikel 4:81 van de Algemene wet bestuursrecht (Awb) hoeft formeel niet in de verordening te worden opgenomen dat het college ook bevoegd is tot het vaststellen van beleidsregels omdat het college de taak heeft de PW uit te voeren en daarmee ook de bevoegdheid tot het vaststellen van beleidsregels. Voor de volledigheid is deze bevoegdheid toch in dit artikel opgenomen, zodat hier geen twijfel over kan bestaan en niet de suggestie wordt gewekt dat het college alleen nog maar aanvullende nadere regels mag opstellen. Onder beleidsregel wordt in de Awb verstaan: een bij besluit vastgestelde algemene regel, niet zijnde een algemeen verbindend voorschrift, omtrent de afweging van belangen, de vaststelling van feiten of de uitleg van wettelijke voorschriften bij het gebruik van een bevoegdheid van een bestuursorgaan.

Artikel 36. Innovatie en experimenten

Op grond van dit artikel kan het college afwijken van de vastgestelde richtlijnen in deze verordening, als er sprake is van een experiment of pilot die als doel heeft om de re-integratie te bevorderen. Uitgangspunt is dat dit alleen van toepassing is als de verordening het experiment onmogelijk maakt. Daar waar mogelijk zal beoordeeld worden of binnen de kaders van de vastgestelde verordening een experiment uitgevoerd kan worden. Een experiment die afwijking van de vastgestelde verordening nodig maakt kan drie jaar voortduren, zonder dat dit een inhoudelijke aanpassing van de verordening verlangt.

Artikel 37. Hardheidsclausule

Op grond van dit artikel is het mogelijk voor het college beslissingen te nemen in situaties waarin deze verordening niet voorziet dan wel in situaties waarin een strikte toepassing tot onbillijkheden zou leiden. Vanzelfsprekend moet er sprake zijn van zeer bijzondere omstandigheden.

Artikel 38. Onvoorziene omstandigheden

Indien zich een situatie voordoet die niet in de verordening is geregeld, beslist het college. Mocht een situatie niet op zichzelf staan en/of een bestendig karakter hebben dan streeft het college ernaar om dergelijke situaties op korte termijn binnen de verordening te regelen.

Artikel 39. Overgangsrecht

De ingangsdatum van de verzamelverordening is vastgesteld op 1 januari 2019. Door samenvoeging van een aantal aparte verordeningen in deze verzamelverordening is het noodzakelijk om een aantal oude verordeningen in te trekken. Voor de op grond van de re-integratieverordening, genomen besluiten geldt dat een overgangsrecht geregeld moet worden. Het kan voorkomen dat personen een voorziening toegekend hebben gekregen op grond van de oude re-integratieverordening, die niet meer voldoet aan de voorwaarden uit deze verordening. Hierbij kan worden gedacht aan de situatie waarin de oude re-integratieverordening voorzieningen bevat die na inwerkingtreding van deze verordening niet meer worden verstrekt. Ook is het denkbaar dat een belanghebbende op grond van de oude re-integratieverordening wel in aanmerking zou komen voor een voorziening, maar door inwerkingtreding van deze verordening niet meer. De toegekende voorziening zou dan moeten worden beëindigd. Om dit te voorkomen is in dit artikel geregeld dat dergelijke voorzienin-

gen worden behouden voor een bepaalde duur. Een dergelijke voorziening wordt behouden voor ten hoogste de duur van 12 maanden of - als dit eerder is - voor de duur dat deze is verstrekt. Wordt niet meer aan de voorwaarden van de oude verordening voldaan, dan moet de voorziening worden beëindigd, bijvoorbeeld als een belanghebbende geen aanspraak meer heeft op ondersteuning bij de arbeidsinschakeling. De periode van 12 maanden begint te lopen vanaf het moment van inwerkingtreding van deze verordening. Het derde lid regelt dat toegekende voorzieningen op grond van de verordening PW 2017 dus in beginsel behouden worden tot 12 maanden na inwerkingtreding van deze verordening. Na afloop van die periode kan het college besluiten of een voorziening wordt voortgezet (artikel 30, derde lid). Hierbij kan het college rekening houden met al gesloten overeenkomsten. Voortzetting van een voorziening ligt bijvoorbeeld voor de hand als het college is gehouden de kosten van een dergelijke voorziening te voldoen, ongeacht of een belanghebbende nog gebruik maakt van de voorziening. Lopende re-integratievoorzieningen kunnen in beginsel ná inwerkingtreding van deze verordening worden afgerond conform de overeenkomst. Ook voor overige op grond van de Participatiewet vastgestelde verordeningen 2015 genomen besluiten geldt dat voor de looptijd die besluiten de verordeningen uit 2015 van toepassing zijn.

Artikel 40. Inwerkingtreding en Citeertitel
Behoeft geen toelichting.