

# Verordening IOAW en IOAZ gemeente Barneveld

Nummer: 17-37b

De raad van de gemeente Barneveld;

gelezen het voorstel van burgemeester en wethouders, nummer 17-37b ;

gelet op:

artikel 35, eerste lid, onderdelen a, b en c van de IOAW;

artikel 35 eerste lid, onderdelen a, b en c van de IOAZ;

artikel 7, eerste lid onderdeel a sub 5 en sub 6 van de Participatiewet;

besluit:

vast te stellen de **Verordening IOAW en IOAZ gemeente Barneveld**

## HOOFDSTUK 1 ALGEMENE BEPALINGEN

### Artikel 1 Begripsomschrijvingen

1. Alle begrippen die in deze verordening gebruikt worden en die niet nader worden omschreven hebben dezelfde betekenis als in de Participatiewet, de IOAW, de IOAZ en de Algemene wet bestuursrecht.
2. Deze verordening verstaat onder:
  - a. *IOAW*: Wet inkomensvoorziening oudere en gedeeltelijk arbeidsongeschikte werkloze werknemers;
  - b. *IOAZ*: Wet inkomensvoorziening oudere en gedeeltelijke arbeidsongeschikte gewezen zelfstandigen;
  - c. *college*: het college van burgemeester en wethouders van Barneveld;
  - d. *belanghebbende*: hij die recht heeft op een uitkering op grond van de IOAW, voor zover hij is aangewezen op arbeid in dienstbetrekking, alsmede hij die recht heeft op een uitkering op grond van de IOAZ;
  - e. *uitkeringsgerechtigde*: degene die een uitkering op grond van de IOAW/IOAZ ontvangt.

## HOOFDSTUK 2 RE-INTEGRATIE

### Artikel 2. Begrippen

In dit hoofdstuk wordt verstaan onder:

- a. *doelgroep*: personen als bedoeld in artikel 7, eerste lid, onder a sub 5 en sub 6 van de Participatiewet;
- b. *grote afstand tot de arbeidsmarkt*: deelname aan de arbeidsmarkt is redelijkerwijs niet mogelijk binnen één jaar;
- c. *korte afstand tot de arbeidsmarkt*: deelname aan de arbeidsmarkt is redelijkerwijs mogelijk binnen één jaar.

### Artikel 3. Vervallen

### Artikel 4 Algemene bepalingen over voorzieningen

1. Het college stelt ter nadere uitvoering van deze verordening een uitvoeringsbesluit vast en kan beleid vaststellen waarin wordt vastgelegd welke voorzieningen, waaronder ondersteunende voorzieningen, het college in ieder geval kan aanbieden en de voorwaarden

- die daarbij gelden voor zover daarover in deze verordening geen nadere bepalingen zijn opgenomen.
2. Het college kan een voorziening beëindigen als:
    - a. de persoon die aan de voorziening deelneemt zijn verplichting als bedoeld in de artikelen 13 en 37 van de IOAW respectievelijk IOAZ niet nakomt;
    - b. de persoon die aan de voorziening deelneemt niet meer behoort tot de doelgroep;
    - c. de persoon die aan de voorziening deelneemt algemeen geaccepteerde arbeid aanvaardt waarbij geen gebruik wordt gemaakt van een in deze verordening genoemde voorzieningen, tenzij het betreft een persoon als bedoeld in artikel 7, eerste lid, onderdeel a, van de Participatiewet;
    - d. naar het oordeel van het college de voorziening onvoldoende bijdraagt aan een snelle arbeidsinschakeling;
    - e. de voorziening naar het oordeel van het college niet meer geschikt is voor de persoon die gebruik maakt van de voorziening;
    - f. de persoon die aan de voorziening deelneemt niet naar behoren gebruik maakt van de aangeboden voorziening;
    - g. de persoon die aan de voorziening deelneemt niet meer voldoet aan de voorwaarden die in deze verordening worden gesteld om in aanmerking te komen voor die voorziening.
  3. Het college houdt bij het aanbieden van de in deze verordening opgenomen voorzieningen rekening met de omstandigheden en functionele beperkingen van een persoon. De omstandigheden hebben in ieder geval betrekking op zorgtaken van die persoon en de mogelijkheid dat hij behoort tot de doelgroep loonkostensubsidie of gebruik maakt van de voorziening beschut werk. Onder zorgtaken wordt in ieder geval verstaan:
    - a. de opvang van ten laste komende kinderen tot vijf jaar;
    - b. de noodzakelijkheid van het verrichten van mantelzorg.

## **Artikel 5 Werkervaringsplaats**

1. Het college kan een persoon die behoort tot de doelgroep een werkervaringsplaats aanbieden.
2. Het college kan een premie verstrekken aan organisaties die een werkervaringsplaats beschikbaar stellen.
3. Het doel van een werkervaringsplaats is het opdoen van werkervaring of het leren functioneren in een arbeidsrelatie.
4. Het college plaatst de persoon uitsluitend als hierdoor de concurrentieverhoudingen niet onverantwoord worden beïnvloed en er geen verdringing op de arbeidsmarkt plaatsvindt.

## **Artikel 6 Sociale activering gericht op arbeidsinschakeling**

1. Het college kan een persoon die behoort tot de doelgroep activiteiten aanbieden in het kader van sociale activering als bedoeld in artikel 4a onder b IOAW respectievelijk IOAZ voor zover de mogelijkheid bestaat dat hij op enig moment algemeen geaccepteerde arbeid kan verkrijgen waarbij geen gebruik wordt gemaakt van een voorziening.
2. Het college stemt de duur van de in het eerste lid bedoelde activiteiten af op de mogelijkheden en capaciteiten van die persoon.

## **Artikel 7 Detacheringsbaan**

1. Het college kan zorgen voor toeleiding van een persoon die behoort tot de doelgroep naar een dienstverband met een werkgever, gericht op arbeidsinschakeling.
2. De werknemer wordt voor het verrichten van arbeid gedetacheerd bij een organisatie. De detachering wordt zowel vastgelegd in een schriftelijke overeenkomst tussen de werkgever en inlenende organisatie als via werkafspraken tussen de werknemer en inlenende organisatie.
3. Een werknemer wordt uitsluitend geplaatst als hierdoor de concurrentieverhoudingen niet onverantwoord worden beïnvloed en er geen verdringing op de arbeidsmarkt plaatsvindt.

## **Artikel 8 Scholing**

1. Het college kan een persoon die behoort tot de doelgroep een scholingstraject aanbieden.
2. Een scholingstraject voldoet in ieder geval aan de volgende eisen:
  - a. het is gericht op arbeidsinschakeling, of
  - b. het is gericht op het behalen van een startkwalificatie op de arbeidsmarkt, of
  - c. het is kortdurend en gericht op snelle arbeidsinschakeling.waarbij in alle situaties de meest doelmatige scholingsmogelijkheid moet worden benut.
3. Het college kan een persoon een taaltraject gericht op arbeidsinschakeling aanbieden als deze de Nederlandse taal niet of niet in voldoende mate beheerst.
4. Een taaltraject voldoet in ieder geval aan de volgende eisen:
  - a. het is gericht op het verkrijgen van voldoende taalniveau, en
  - b. het taalniveau moet zijn afgestemd zijn op referentieniveau 1F, en
  - c. de meest adequate taaltraining dient te worden benut.
5. Het derde lid is niet van toepassing op personen die volledig zijn ontheven van de arbeidsverplichtingen als bedoeld in artikel 37 van de IOAW respectievelijk IOAZ.

## **Artikel 9 Participatieplaats**

1. Het college kan een persoon die behoort tot de doelgroep onbeloonde additionele werkzaamheden laten verrichten als bedoeld in artikel 10a lid 1 van de Participatiewet.
2. Het college zorgt ervoor dat de te verrichten additionele werkzaamheden worden vastgelegd in een schriftelijke overeenkomst die wordt ondertekend door het college, de werkgever en de persoon die de additionele werkzaamheden gaat verrichten.
3. Het college kan een premie als bedoeld in artikel 10a, zesde lid, van de Participatiewet vaststellen.

## **Artikel 10 Participatievoorziening beschut werk**

1. Om de in artikel 10b, eerste lid, van de Participatiewet, bedoelde werkzaamheden mogelijk te maken worden de volgende voorzieningen op de arbeidsinschakeling aangeboden:
  - a. fysieke aanpassingen van de werkplek of de werkomgeving;
  - b. uitsplitsing van taken;
  - c. aanpassingen in de wijze van werkbegeleiding, werktempo of arbeidsduur.
2. Voor zover nodig worden aan personen van wie is vastgesteld dat zij uitsluitend in een beschutte omgeving onder aangepaste omstandigheden mogelijkheden tot arbeidsparticipatie hebben, tot het moment van aanvang van de dienstbetrekking, bedoeld in artikel 10b, eerste lid, van de Participatiewet, daarnaast de volgende voorzieningen op de arbeidsinschakeling aangeboden:
  - a. sociale activering als bedoeld in artikel 6 van deze verordening;
  - b. scholing als bedoeld in artikel 8 van deze verordening;
  - c. persoonlijke ondersteuning als bedoeld in artikel 11 van deze verordening;
  - d. schuldhulpverlening als bedoeld in de Wet gemeentelijke schuldhulpverlening.

## **Artikel 11 Persoonlijke ondersteuning**

Aan een persoon die behoort tot de doelgroep kan het college persoonlijke ondersteuning bij het verrichten van de aan die persoon opgedragen taken aanbieden in de vorm van structurele begeleiding als hij zonder persoonlijke ondersteuning niet in staat is de aan hem opgedragen taken te verrichten.

## **Artikel 12 Proefplaatsing**

1. Het college kan een persoon die behoort tot de doelgroep een proefplaatsing aanbieden voor maximaal drie maanden als opstap naar het bewerkstelligen van een betaalde baan bij een reguliere werkgever.
2. De concrete toepassing van de proefplaatsing en de duur wordt bij plaatsing van de persoon met de werkgever overeengekomen.

## **Artikel 13 Loonkostensubsidie als re-integratievoorziening**

1. Het college kan een loonkostensubsidie verstrekken aan een werkgever die een arbeidsovereenkomst sluit met een werknemer die naar de mening van de gemeente nog niet in staat is het volledige wettelijk minimumloon te verdienen.
2. Het college stelt de maximale hoogte, als percentage van de loonkosten, en de maximale duur van de loonkostensubsidie vast.
3. De subsidie wordt uitsluitend verstrekt als hierdoor de concurrentieverhoudingen niet onverantwoord worden beïnvloed en geen verdringing plaatsvindt.
4. De loonkostensubsidie wordt niet verstrekt als de werkgever op grond van een andere regeling aanspraak maakt op financiële tegemoetkomingen in verband met de indiensttreding van de werknemer.
5. Onder een financiële tegemoetkoming als bedoeld in lid 4 wordt niet verstaan belastingvoordelen voor het indienstnemen van oudere werknemers en mensen met een laag inkomen.

## **Artikel 14 Vaststelling wie tot doelgroep loonkostensubsidie voor mensen met een arbeidsbeperking behoort**

1. Het college stelt vast of een persoon behoort tot de doelgroep loonkostensubsidie.
2. Hierbij neemt het college de volgende criteria in acht:
  - a. een persoon behoort tot de doelgroep zoals omschreven in artikel 7, eerste lid, onderdeel a van de wet of als bedoeld in artikel 10d, lid 2 van de wet, en
  - b. die persoon is niet in staat met voltijdse arbeid het wettelijk minimumloon te verdienen, en
  - c. die persoon heeft mogelijkheden tot arbeidsparticipatie.
3. Het Uitvoeringsinstituut Werknemersverzekeringen (UWV) adviseert het college met betrekking tot het oordeel of een persoon behoort tot de doelgroep loonkostensubsidie. Het UWV neemt daarbij de in het tweede lid neergelegde criteria in acht.

## **Artikel 15 Vaststelling loonwaarde**

1. Het college bepaalt de wijze waarop de loonwaarde van een persoon wordt vastgesteld en neemt dit op in een uitvoeringsbesluit of in beleid overeenkomstig artikel 10d, van de Participatiewet.
2. Overeenkomstig artikel 10d, eerste lid, onder b, van de Participatiewet kan het college de vaststelling van de loonwaarde van een persoon zoals genoemd onder het eerste lid, in overleg met een werkgever, achterwege laten en de dienstbetrekking tot stand laten komen.
3. De aan een werkgever te verstrekken loonkostensubsidie als bedoeld in het tweede lid en als bedoeld in artikel 10d, vijfde lid van de Participatiewet bedraagt gedurende maximaal zes maanden maximaal 50% van het wettelijk minimumloon.
4. Het college wijst de organisatie aan die hem adviseert met betrekking tot de vaststelling van de loonwaarde van een persoon.

## **HOOFDSTUK 3 TEGENPRESTATIE**

### **Artikel 16 Begrippen**

In dit hoofdstuk wordt verstaan onder:

- a. *tegenprestatie*: onbeloonde maatschappelijk nuttige werkzaamheden als bedoeld in artikel 37 lid 1 onder f IOAW respectievelijk IOAZ.
- b. *mantelzorg*: hulp ten behoeve van zelfredzaamheid, participatie, beschermd wonen, opvang, jeugdhulp, het opvoeden en opgroeien van jeugdigen en zorg en overige diensten als bedoeld in de Zorgverzekeringswet, die rechtstreeks voortvloeit uit een tussen personen bestaande sociale relatie en die niet wordt verleend in het kader van een hulpverlenend beroep.

### **Artikel 17 Inhoud van een tegenprestatie**

De tegenprestatie mag:

- a. naar zijn aard niet zijn gericht op toeleiding tot de arbeidsmarkt;
- b. niet zijn bedoeld als re-integratie instrument;
- c. niet worden verricht naast of in aanvulling op reguliere arbeid in de organisatie waarin ze worden verricht;
- d. niet leiden tot verdringing.

### **Artikel 18 Het opdragen van een tegenprestatie**

1. Het college kan iedere belanghebbende een tegenprestatie opdragen.
2. Bij het opdragen van een tegenprestatie houdt het college rekening met de volgende factoren:
  - a. de tegenprestatie moet naar vermogen kunnen worden verricht door een belanghebbende;
  - b. de persoonlijke wensen en kwaliteiten van een belanghebbende moeten in overweging worden genomen;
  - c. als een belanghebbende al maatschappelijke activiteiten of vrijwilligerswerk verricht, moet daarmee rekening worden gehouden.

### **Artikel 19 Duur en omvang van een tegenprestatie**

De duur, omvang en aard van de tegenprestatie worden aangeboden in de vorm van maatwerk.

### **Artikel 20 Mantelzorg**

Mantelzorg geldt als tegenprestatie.

### **Artikel 21 Geen werkzaamheden voorhanden**

Het college draagt geen tegenprestatie op indien geen werkzaamheden voorhanden zijn die kunnen worden ingezet als tegenprestatie.

## HOOFDSTUK 4 AFSTEMMING

### Artikel 22 Begrippen

In dit hoofdstuk verordening wordt verstaan onder:

- a. *benadelingsbedrag*: de netto-uitkering waarop eerder, langer of tot een hoger bedrag een beroep wordt of is gedaan ten gevolge van gedragingen als omschreven in artikel 31 en 32 van deze verordening waaruit een tekortschietend besef van verantwoordelijkheid voor de voorziening in het bestaan spreekt;
- b. *bijstandsnorm*: grondslag van de uitkering als bedoeld in artikel 5 van de IOAW respectievelijk IOAZ;
- c. *uitkering*: een uitkering op grond van de IOAW respectievelijk IOAZ.

### Artikel 23 Het besluit tot opleggen van een verlaging

In het besluit tot het opleggen van een verlaging van de uitkering als bedoeld in de artikelen 20 en 38, twaalfde lid, van de IOAW respectievelijk IOAZ worden in ieder geval vermeld:

- a. de reden van de verlaging;
- b. de duur van de verlaging;
- c. het bedrag of percentage waarmee de uitkering wordt verlaagd, en
- d. indien van toepassing, de reden om af te wijken van de standaardverlaging.

### Artikel 24 Horen van belanghebbende

1. Voordat een verlaging wordt opgelegd wordt een belanghebbende in de gelegenheid gesteld zijn zienswijze naar voren te brengen.
2. Het horen van een belanghebbende kan achterwege blijven als:
  - a. de vereiste spoed zich daartegen verzet;
  - b. belanghebbende al eerder in de gelegenheid is gesteld zijn zienswijze naar voren te brengen en zich sindsdien geen nieuwe feiten of omstandigheden hebben voorgedaan;
  - c. het college het horen niet nodig acht voor het vaststellen van de ernst van de gedraging of de mate van verwijtbaarheid, of
  - d. belanghebbende aangeeft hiervan geen gebruik te willen maken.

### Artikel 25 Afzien van verlaging

1. Het college ziet af van een verlaging als:
  - a. elke vorm van verwijtbaarheid ontbreekt, of
  - b. de gedraging meer dan één jaar voor constatering daarvan door het college heeft plaatsgevonden.
2. Het college kan afzien van een verlaging als het daarvoor dringende redenen aanwezig acht.
3. Als het college afziet van een verlaging op grond van dringende redenen, wordt een belanghebbende hiervan schriftelijk op de hoogte gesteld.
4. Van een verlaging van de uitkering kan het college afzien en volstaan met het geven van een schriftelijke waarschuwing tenzij het niet of niet behoorlijk nakomen van de verplichting plaatsvindt binnen een periode van twee jaar te rekenen vanaf de datum waarop eerder aan de belanghebbende een schriftelijke waarschuwing is gegeven.
5. In afwijking van het vierde lid is het geven van een waarschuwing niet mogelijk bij gedragingen als bedoeld in artikel 37 lid 1 onder a, c, d en e IOAW respectievelijk IOAZ.

## **Artikel 26 Ingangsdatum en tijdvak van een verlaging**

1. Een verlaging wordt toegepast op de uitkering over de kalendermaand volgend op de maand waarin het besluit tot het opleggen van de verlaging aan een belanghebbende is bekendgemaakt. Daarbij wordt uitgegaan van de op dat tijdstip voor die belanghebbende geldende uitkering.
2. Een verlaging kan met terugwerkende kracht worden toegepast op de uitkering over de periode waarop de gedraging betrekking heeft gehad of over de periode waarin de gedraging heeft plaatsgevonden als een verlaging overeenkomstig het eerste lid niet mogelijk is omdat de uitkering is beëindigd of ingetrokken.
3. Als een verlaging niet of niet geheel ten uitvoer kan worden gelegd als gevolg van de beëindiging of intrekking van de uitkering, wordt de verlaging of dat deel van de verlaging dat nog niet is uitgevoerd, alsnog opgelegd als belanghebbende binnen de termijn, bedoeld in artikel 25, eerste lid, onderdeel b, van de Verordening opnieuw een uitkering ontvangt.

## **Artikel 27 Berekeningsgrondslag**

1. Een verlaging wordt berekend over de bijstandsnorm.
2. In afwijking van het eerste lid kan een verlaging worden toegepast op de op grond van de Participatiewet verstrekte bijzondere bijstand als de verwijtbare gedraging van belanghebbende in relatie met zijn recht op bijzondere bijstand daartoe aanleiding geeft.
3. Bij toepassing van het tweede lid moet in de paragrafen 2, 3 en 4 van dit hoofdstuk 'uitkering' of 'bijstandsnorm' worden gelezen als 'de verleende bijzondere bijstand'.

## **Artikel 28 Indeling in categorieën**

Gedragingen van een belanghebbende waardoor een verplichting op grond van de artikelen 37 en 38 van de IOAW respectievelijk IOAZ niet of onvoldoende wordt nagekomen, worden onderscheiden in de volgende categorieën:

- a. eerste categorie: het zich niet tijdig laten registreren als werkzoekende bij het Uitvoeringsinstituut werknemersverzekeringen of het niet tijdig laten verlengen van de registratie;
- b. tweede categorie:
  1. het niet of in onvoldoende mate meewerken aan een onderzoek naar de mogelijkheden tot arbeidsinschakeling als bedoeld in artikel 37 lid 1 onder e IOAW respectievelijk IOAZ;
  2. het niet of onvoldoende gebruik maken van een door het college aangeboden voorziening als bedoeld in de artikelen 36, eerste lid, en 37, eerste lid, onderdeel e, van de IOAW respectievelijk IOAZ, voor zover dit niet heeft geleid tot het geen doorgang vinden of tot voortijdige beëindiging van die voorziening;
  3. het uit houding en gedrag ondubbelzinnig laten blijken de verplichtingen als bedoeld in artikel 37, eerste lid, onderdeel e, van de IOAW respectievelijk IOAZ niet te willen nakomen, wat heeft geleid tot het intrekken van de ontheffing van de arbeidsplicht voor een alleenstaande ouder als bedoeld in artikel 38, eerste lid, van de IOAW respectievelijk IOAZ;
  4. het niet of onvoldoende verrichten van een door het college opgedragen tegenprestatie naar vermogen als bedoeld in artikel 37, eerste lid, onderdeel f, van de IOAW respectievelijk IOAZ;
- c. derde categorie: het niet of onvoldoende gebruik maken van een door het college aangeboden voorziening gericht op arbeidsinschakeling als bedoeld in de artikelen 36, eerste lid, en 37, eerste lid, onderdeel e, van de IOAW respectievelijk IOAZ, indien zover dit heeft geleid tot het geen doorgang vinden of tot voortijdige beëindiging van die voorziening.

## **Artikel 29 Hoogte en duur van de verlaging**

De verlaging, bij gedragingen als bedoeld in artikel 28 van deze verordening, wordt vastgesteld op:

- a. 5% van de bijstandsnorm gedurende een maand bij gedragingen van de eerste categorie;
- b. 40% van de bijstandsnorm gedurende een maand bij gedragingen van de tweede categorie;
- c. 100% van de bijstandsnorm gedurende een maand bij gedragingen van de derde categorie.

## **Artikel 30 Zeer ernstige misdragingen**

Als een belanghebbende zich tijdens het verrichten van hun werkzaamheden zeer ernstig misdraagt jegens de met de uitvoering van deze wet belaste personen en instanties als bedoeld in artikel 37 lid 1 onder g IOAW respectievelijk IOAZ wordt een verlaging opgelegd van:

- a. 100% van de bijstandsnorm gedurende één maand bij het uitoefenen van fysiek geweld tegen de in artikel 37 lid 1 onder g IOAW respectievelijk IOAZ bedoelde personen;
- b. 50% van de bijstandsnorm gedurende één maand bij het uitoefenen van fysiek geweld tegen materiële zaken van en bij mondelinge of schriftelijke bedreigingen gericht tegen de in artikel 37 lid 1 onder g IOAW respectievelijk IOAZ bedoelde personen.

## **Artikel 31 Door eigen toedoen verliezen van algemeen geaccepteerde arbeid**

1. Het college legt, met in achtneming van artikel 20, vierde lid IOAW respectievelijk IOAZ, voor onbepaalde duur een verlaging op indien de belanghebbende door eigen toedoen een inkomen uit of in verband met arbeid is verloren en:
  - a. aan de beëindiging van zijn dienstbetrekking een dringende reden ten grondslag ligt in de zin van artikel 678 van Boek 7 van het Burgerlijk Wetboek; dan wel
  - b. de dienstbetrekking is beëindigd door of op verzoek van de belanghebbende terwijl er aan de voortzetting ervan geen zodanige bezwaren waren verbonden, dat deze voortzetting redelijkerwijs niet van hem zou kunnen worden gevergd.
2. De hoogte van de verlaging is gelijk aan het door dit gedrag verloren netto inkomen.
3. Het college heroverweegt een besluit als bedoeld in het eerste lid binnen een door hem te bepalen termijn die ten hoogste drie maanden bedraagt.

## **Artikel 32 Niet aanvaarden van algemeen geaccepteerde arbeid**

1. Het college legt een verlaging op indien de belanghebbende een uitkering ontvangt op basis van de IOAW respectievelijk IOAZ en hij weigert hem aangeboden algemeen geaccepteerde arbeid te aanvaarden.
2. De hoogte van de verlaging is gelijk aan het door eigen toedoen niet verkregen netto inkomen uit deze arbeid.
3. Het college heroverweegt een besluit als bedoeld in het eerste lid binnen een door hem te bepalen termijn die ten hoogste drie maanden bedraagt.

## **Artikel 33 Samenloop van gedragingen**

1. Als sprake is van één gedraging die schending oplevert van meerdere in deze verordening en in de IOAW respectievelijk IOAZ genoemde verplichtingen, wordt één verlaging opgelegd. Voor het bepalen van de hoogte en duur van de verlaging wordt uitgegaan van de gedraging waarop de hoogste verlaging is gesteld.
2. Als sprake is van meerdere gedragingen die schending opleveren van één of meerdere in deze verordening en in de IOAW respectievelijk IOAZ genoemde verplichtingen, wordt voor iedere gedraging een afzonderlijke verlaging opgelegd. Deze verlagingen worden gelijktijdig opgelegd, tenzij dit gelet op de ernst van de gedraging, de mate van verwijtbaarheid en de omstandigheden van de belanghebbende niet verantwoord is.

3. Als sprake is van één gedraging die schending oplevert van zowel een in deze verordening als de in artikel 13, eerste lid, van de IOAW respectievelijk IOAZ genoemde verplichting, wordt geen verlaging opgelegd, voor zover voor die schending een bestuurlijke boete wordt opgelegd.
4. De uitkering kan niet met meer dan 100% per maand worden verlaagd. Indien de som van de percentages van de verlaging meer dan 100% bedraagt, wordt de uitkering van de volgende maand verlaagd met het restant van het percentage van de verlaging.

### **Artikel 34 Recidive**

1. Als een belanghebbende zich binnen twaalf maanden na bekendmaking van een besluit waarmee een verlaging is toegepast vanwege een gedraging als bedoeld in artikel 28, onder b en c, van deze Verordening opnieuw schuldig maakt aan eenzelfde verwijtbare gedraging, wordt telkens de duur van de oorspronkelijke verlaging verdubbeld.
2. Als een belanghebbende zich binnen twaalf maanden na bekendmaking van een besluit waarmee een verlaging is toegepast vanwege een gedraging als bedoeld in de artikel, 28 onder a of 30 van deze Verordening opnieuw schuldig maakt aan eenzelfde verwijtbare gedraging, wordt telkens de hoogte van de oorspronkelijke verlaging verdubbeld.
3. Met een besluit waarmee een verlaging is toegepast wordt gelijkgesteld het besluit om daarvan af te zien op grond van dringende redenen, bedoeld in artikel 16, tweede lid of het geven van een schriftelijke waarschuwing als bedoeld in artikel 16, vierde lid van deze Verordening.

### **Artikel 35 Samenloop bij weigeren uitkering IOAW/IOAZ**

Als het college de uitkering op grond van artikel 20, eerste lid IOAW of artikel 20, tweede lid, van de IOAZ blijvend of tijdelijk weigert en de gedraging die tot deze weigering heeft geleid tevens op grond van deze verordening tot een verlaging zou kunnen leiden, blijft een verlaging ter zake van die gedraging achterwege.

## **HOOFDSTUK 5 HANDHAVING**

### **Artikel 36 Begripsomschrijving fraude**

Onder fraude in de zin van deze verordening wordt verstaan het verstrekken van onjuiste of onvolledige gegevens dan wel het verzwijgen of niet (tijdig) verstrekken van voor de bepaling van het recht op uitkering relevante gegevens met als gevolg dat er uitkering geheel of gedeeltelijk ten onrechte is of wordt verstrekt.

### **Artikel 37 Beleidsplan hoogwaardige handhaving**

1. Het college stelt een beleidsplan met betrekking tot handhaving vast. Daarin wordt in ieder geval vastgelegd welke preventieve en repressieve maatregelen worden genomen respectievelijk gericht op het voorkomen of het bestrijden van fraude.
2. De preventieve maatregelen zijn gericht op het vroegtijdig informeren van (toekomstige) klanten en het optimaliseren van de dienstverlening.
3. De repressieve maatregelen zijn gericht op het vroegtijdig constateren en afhandelen van fraude en geconstateerde fraude daadwerkelijk sanctioneren.

## **Artikel 38 Validering van gegevens**

1. Het college onderzoekt de bij de aanvraag en heronderzoeken overgelegde gegevens.
2. Het college voert bestandsvergelijkingen uit waarbij actuele gegevens worden gecontroleerd. Op grond hiervan kunnen uitkeringen na verificatie aan veranderde omstandigheden worden aangepast.

## **Artikel 39 Boete**

Indien belanghebbende gevraagd dan wel ongevraagd onjuiste, onvolledige, niet tijdig of in het geheel geen inlichtingen verstrekt, die van belang zijn of kunnen zijn voor de hoogte, de duur of de voortzetting van de uitkering of arbeidsinschakeling, legt het college een boete op, onverminderd de mogelijkheid tot terugvordering van de eventueel ten onrechte ontvangen uitkering.

## **Artikel 40 Terugvordering**

1. De uitkering die ten onrechte of tot een te hoog bedrag is verleend als gevolg van het niet nakomen van de inlichtingenplicht zoals omschreven in artikel 13 IOAW respectievelijk IOAZ wordt teruggevorderd overeenkomstig de beleidsregels Terugvordering en Verhaal.
2. De wijze van terug- en invordering en het geheel of gedeeltelijk afzien daarvan worden vastgelegd in de beleidsregels Terugvordering en Verhaal.

## **Artikel 41 Aangifte bij het Openbaar Ministerie**

Als het fraudebedrag de aangiftegrens sociale zekerheidsfraude overschrijdt, wordt door of namens het college proces - verbaal opgemaakt en aangifte gedaan bij het Openbaar Ministerie, onverminderd de mogelijkheid tot terugvordering van de ten onrechte ontvangen bijstand.

## **Artikel 42 Controle tijdens en na beëindiging van de uitkering**

Het college voert heronderzoeken uit om de rechtmatigheid van de uitkering te controleren, evenals onderzoeken naar de reden van beëindiging van de uitkering, binnen door het college nader te bepalen termijnen en neemt op basis daarvan besluiten met betrekking tot de rechtmatigheid van de uitkering en de wederzijds tussen het college en de belanghebbende resterende verplichtingen en de afhandeling daarvan.

## **Artikel 43 Controlemiddelen**

1. In het beleidsplan met betrekking tot handhaving kan het college de wijze van controle beschrijven en de handelwijze bij inconsistenties.
2. Het college maakt ter controle voorts gebruik van bestandsvergelijkingen met actuele gegevens en van samenloopsignalen die daaruit voortkomen.
3. Het college onderzoekt overige signalen en tips die relevant zijn voor het recht op bijstand.

## **HOOFDSTUK 6 SLOTBEPALINGEN**

### **Artikel 44 Beslistermijn aanvragen IOAZ**

1. Het college stelt binnen dertien weken na ontvangst van de aanvraag vast of recht op uitkering op grond van de IOAZ bestaat.
2. Indien het college niet in staat is binnen de termijn, bedoeld in het eerste lid, een besluit te nemen, kan het deze met ten hoogste dertien weken verlengen. Van de verlenging doen zij mededeling aan de belanghebbende, onder vermelding van het tijdstip waarop de termijn voor het nemen van een besluit zal verstrijken.

### **Artikel 45 Hardheidsclausule**

Het college kan in bijzondere gevallen ten gunste van belanghebbende afwijken van de bepalingen van deze verordening als toepassing daarvan leidt tot onbillijkheden van overwegende aard.

### **Artikel 46 Inwerkingtreding**

Deze verordening treedt in werking op de dag na bekendmaking. Per datum inwerkingtreding wordt de Verordening IOAW en IOAZ gemeente Barneveld, zoals vastgesteld op 11 november 2014 en laatstelijk is gewijzigd op 16 december 2015, ingetrokken.

### **Artikel 47 Citeertitel**

Deze verordening wordt aangehaald als 'Verordening IOAW en IOAZ gemeente Barneveld'.

Vastgesteld in de openbare vergadering van 24 mei 2017.

De raad voornoemd,  
de griffier,

de voorzitter,

## **TOELICHTING**

### **ALGEMENE TOELICHTING**

De gemeente dient op basis van de Participatiewet en de IOAW/IOAZ nadere regelgeving vast te leggen in een verordening. Op 1 januari 2015 zijn de Invoeringswet Participatiewet en de Wet maatregelen WWB in werking getreden. Dat betekent dat per die datum de Participatiewet in werking is getreden en de IOAW en IOAZ zijn gewijzigd. In de raadsvergadering van 11 november 2014 is in verband daarmee de (gewijzigde) Verordening IOAW en IOAZ vastgesteld welke laatstelijk is gewijzigd per 16 december 2015.

Sindsdien is echter wederom sprake van diverse wets- en beleidswijzigingen, in het bijzonder inzake de in te zetten re-integratie-instrumenten. De wijzigingen tot 1 april 2017 zijn verwerkt in deze Verordening IOAW en IOAZ. die een ingrijpende actualisatie van de Verordening IOAW en IOAZ noodzakelijk maakte. Vandaar dat ervoor is gekozen om per datum van inwerkingtreding van deze, geactualiseerde Verordening IOAW en IOAZ de oude Verordening IOAW en IOAZ in te trekken.

### **ARTIKELSGEWIJZE TOELICHTING**

#### **HOOFDSTUK 1 ALGEMENE BEPALINGEN**

##### **Artikel 1 Begripsomschrijvingen**

Begrippen die al zijn omschreven in de Participatiewet, de IOAW, de IOAZ of de Algemene wet bestuursrecht worden niet afzonderlijk gedefinieerd in deze verordening. Deze zijn vanzelfsprekend van toepassing op deze verordening. Daar waar in de verordening verwezen wordt naar personen met het persoonlijk voornaamwoord 'hij' kan desgewenst ook 'zij' gelezen worden.

#### **HOOFDSTUK 2 RE-INTEGRATIE**

##### **Artikel 2 Begrippen**

Dit artikel heeft geen andere toelichting.

##### **Artikel 3 Vervallen**

##### **Artikel 4 Algemene bepalingen over voorzieningen**

###### *Algemeen*

Op grond van artikel 36 lid 1 IOAW respectievelijk IOAZ kan de uitkeringsgerechtigde overeenkomstig de verordening, bedoeld in artikel 8a van de Participatiewet (= de Participatieverordening gemeente Barneveld), aanspraak maken op ondersteuning bij arbeidsinschakeling en op een naar het oordeel van het college noodzakelijk geachte voorziening gericht op arbeidsinschakeling.

Er is in deze Verordening IOAW en IOAZ naar gestreefd om beide verordeningen zoveel mogelijk met elkaar in overeenstemming te brengen voor zover het de beschikbare re-integratie-instrumenten betreft. Daardoor zijn dezelfde instrumenten inzetbaar voor alle personen die een uitkering van de gemeente Barneveld ontvangen op grond van de Participatiewet, IOAW of IOAZ. Dit betekent ook dat in de toelichting van deze Verordening IOAW en IOAZ veelvuldig naar artikelen uit de Participatiewet wordt verwezen.

De Participatiewet schrijft niet uitputtend voor welke voorzieningen het college aan moet bieden. Het enige criterium is dat de voorziening gericht moet zijn op de arbeidsinschakeling en moet bijdragen aan het (op termijn) mogelijk maken van reguliere arbeid door een persoon. Al naar gelang de (on)mogelijkheden van de persoon kan een voorziening gericht zijn op bijvoorbeeld sociale activering en het voorkomen van een isolement (zoals het doen van vrijwilligerswerk met behoud van uitkering), het leren van vaardigheden of kennis, of het opdoen van werkervaring. Het beschikbare instrumentarium is uitgewerkt in de Participatieverordening en in deze Verordening IOAW en IOAZ.

Ter nadere uitwerking kan het college een uitvoeringsbesluit of beleid opstellen. Daarin kan het college vastleggen welke voorzieningen aangeboden worden.

#### *Lid 2*

Het tweede lid geeft aan dat het college een voorziening kan beëindigen en in welke gevallen dat kan doen. Onder beëindigen wordt hierbij ook verstaan het stopzetten van de subsidie aan een werkgever of het opzeggen van de arbeidsovereenkomst bij een detacheringsbaan. Bij deze laatste wijze van beëindigen dienen vanzelfsprekend de toepasselijke bepalingen uit het arbeidsrecht en de eventueel aanwezige rechtspositieregeling in acht te worden genomen.

Een voorziening wordt bijvoorbeeld beëindigd als een persoon algemeen geaccepteerde arbeid aanvaardt. Voor de persoon zoals bedoeld in artikel 7, eerste lid, onderdeel a onder 2, van de Participatiewet wordt op dit punt een uitzondering gemaakt. Het gaat om de persoon 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 gedurende twee aaneengesloten jaren ten minste het minimumloon bedraagt en ten behoeve van die persoon in die twee jaren geen loonkostensubsidie is verstrekt.

De Participatiewet, de IOAW en de IOAZ voorzien niet in een terugvorderingsgrond van re-integratiekosten die onnodig zijn gemaakt. Noch van een bijstandsgerechtigde, noch van een niet bijstandsgerechtigde kunnen die kosten worden teruggevorderd. Terugvordering dient te geschieden op grond van het Burgerlijk Wetboek.

#### *Lid 3*

Het college moet bij de inzet van de voorzieningen rekening houden met de omstandigheden en functionele beperkingen van een persoon. In artikel 3, derde lid, is opgenomen waarmee het college in ieder geval rekening moet houden.

### **Artikel 5 Werkervaringsplaats**

#### *Algemeen*

Een werkervaringsplaats onderscheidt zich van een gewone arbeidsrelatie op basis van een arbeidsovereenkomst. Bij een beoordeling of er al dan niet sprake is van een arbeidsovereenkomst toetst de rechter aan de drie criteria voor het bestaan van een arbeidsovereenkomst: persoonlijk verrichten van arbeid, loon en gezagsverhouding. Daarbij wordt gekeken naar een aantal aspecten zoals de bedoeling van de partijen en wat al dan niet schriftelijk is overeengekomen. De rechter besteedt vooral aandacht aan de feitelijke invulling van de overeenkomst.

Een werkervaringsplaats is gericht op uitbreiden van kennis en ervaring en het opdoen van werknemersvaardigheden. De Hoge Raad heeft bepaald dat er bij werkstage (in beginsel vergelijkbaar met een werkervaringsplaats) weliswaar sprake is van het persoonlijk verrichten van arbeid, maar dat dit overwegend gericht is op het uitbreiden van de kennis en ervaring van de werknemer. Daarnaast is bij een werkervaringsplaats in de regel geen sprake van beloning. Terughoudend zijn met het verstrekken van een gerichte stagevergoeding ligt daarom voor de hand. Er kan wel een onkostenvergoeding worden gegeven, mits er sprake is van een vergoeding van daadwerkelijk gemaakte kosten.

#### *Lid 2.*

Het college kan een premie verstrekken om organisaties te stimuleren werkervaringsplaatsen beschikbaar stellen. Door niet aan te besteden of in te kopen, maar een bedrag beschikbaar te stellen, zullen kleinere organisaties eerder plaatsen beschikbaar stellen waardoor diversiteit ontstaat. Dit vergroot de mogelijkheden om aan te sluiten bij de interesse en mogelijkheden van de persoon.

Wat betreft de doelgroep zijn geen nadere beperkingen aangebracht. Dit sluit ook aan bij de brede insteek van de werkervaringsplaats. De werkervaringsplaats kan namelijk zowel ingezet worden in die gevallen waarin iemand algemene werknemersvaardigheden aan gaat leren als in die gevallen waarin de persoon vakgerichte vaardigheden leert.

### *Lid 3. Doel van de werkervaringsplaats*

Het derde lid geeft nog eens specifiek aan wat het doel is van de werkervaringsplaats, om het verschil met een normale arbeidsverhouding aan te geven. Dit is vooral van belang om te voorkomen dat een persoon claimt dat sprake is van een arbeidsovereenkomst en bij de rechter loonbetaling afdwingt. De werkervaringsplaats kan twee doelen hebben. Op de eerste plaats kan het gaan om het opdoen van specifieke werkervaring. Dit is vergelijkbaar met de zogenaamde 'snuffelstage', waarbij een persoon de gelegenheid krijgt om te bezien of het soort werk als passend kan worden beschouwd of kennis die is opgedaan in een opleiding in de praktijk gaat oefenen. Op de tweede plaats kan het gaan om het leren werken in een arbeidsrelatie. Op de werkervaringsplaats kan een persoon wennen aan aspecten als gezag, op tijd komen, werkritme en samenwerken met collega's.

### *Lid 4. Geen verdringing*

In het vierde lid is bepaald dat de werkervaringsplaats uitsluitend beschikbaar wordt aangeboden als er geen verdringing op de arbeidsmarkt plaatsvindt of de concurrentieverhoudingen onverantwoord worden beïnvloed.

## **Artikel 6 Sociale activering gericht op arbeidsinschakeling**

Ook Sociale activering dient uiteindelijk gericht te zijn op arbeidsinschakeling. Voor bepaalde doelgroepen is arbeidsinschakeling echter een te hoog gegrepen doel. Voor deze personen staat dan ook niet re-integratie, maar participatie voorop.

### *Begrip sociale activering*

Onder 'sociale activering' wordt verstaan: het verrichten van onbeloonde maatschappelijk zinvolle activiteiten gericht op arbeidsinschakeling of, als arbeidsinschakeling nog niet mogelijk is, op zelfstandige maatschappelijke participatie (artikel 4a onder b IOAW respectievelijk IOAZ). Bij activiteiten in het kader van sociale activering kan worden gedacht aan het zelfstandig, zonder externe begeleiding, verrichten van vrijwilligerswerk of deelnemen aan activiteiten in de wijk of buurt.<sup>1</sup>

### *Doelgroep sociale activering*

Het college kan aan een persoon die behoort tot de doelgroep activiteiten aanbieden in het kader van sociale activering voor zover de mogelijkheid bestaat dat hij op enig moment algemeen geaccepteerde arbeid kan verkrijgen waarbij geen gebruik wordt gemaakt van een voorziening.

Voor de verplichting op grond van artikel 37, lid 1 onder e IOAW respectievelijk IOAZ gebruik te maken van een voorziening gericht op sociale activering is vereist dat de mogelijkheid bestaat dat een persoon op enig moment algemeen geaccepteerde arbeid kan verkrijgen waarbij geen gebruik wordt gemaakt van een voorziening. Bestaat die mogelijkheid niet, dan kan een persoon niet worden verplicht gebruik te maken van een dergelijke voorziening. Sociale activering heeft tot doel personen met een grote afstand tot de arbeidsmarkt terug te leiden naar de arbeidsmarkt, of als dit nog niet mogelijk is, als tussendoel te bevorderen dat personen zelfstandig kunnen deelnemen aan het maatschappelijk leven. Hieruit volgt dat als het einddoel, arbeidsinschakeling, niet kan worden bereikt, er geen grond is die persoon te verplichten om gebruik te maken van een voorziening gericht op sociale activering.<sup>2</sup>

### *College stemt duur activiteiten af op de persoon*

Het tweede lid geeft het college de mogelijkheid om de duur van activiteiten in het kader van sociale activering nader te bepalen. Het college moet de duur afstemmen op de mogelijkheden en capaciteiten van een persoon. Gezien de mogelijk sterk verschillende behoeften op dit gebied, zal een al te rigide termijn moeilijk zijn.

### *Geen verdringing*

Sociale activering mag niet leiden tot verdringing op de arbeidsmarkt of de concurrentieverhoudingen onverantwoord beïnvloeden.

---

<sup>1</sup> Kamerstukken II 2002/03 28870, nr. 3, blz. 35.

<sup>2</sup> CRvB 24-04-2012, nr. 11/2062 WWB, ECLI:NL:CRVB:2012:BW4400.

## **Artikel 7 Detacheringsbaan**

Aan personen uit de doelgroep kan het college een dienstverband aanbieden om op detacheringbasis werkervaring op te doen. In de verordening zijn de randvoorwaarden vastgelegd waarbinnen de banen vormgegeven worden.

Het eerste lid biedt de mogelijkheid tot het aangaan van het dienstverband. Het college zorgt ervoor dat een persoon een dienstverband krijgt aangeboden door een derde, de werkgever. Die derde kan bijvoorbeeld een detacheringsbureau zijn. In het tweede lid wordt bepaald dat het gaat om detachering. Daarbij worden op twee vlakken afspraken gemaakt. Ten eerste tussen het inlenende bedrijf en de werkgever. Hierin worden zaken geregeld als de verhouding tot de werkgever, de hoogte van de inleenvergoeding en de wijze waarop de begeleiding wordt vormgegeven. In de overeenkomst tussen werknemer en inlener worden afspraken gemaakt over werktijden, verlof en de inhoud van het werk.

Een detacheringbaan mag niet leiden tot verdringing op de arbeidsmarkt of de concurrentieverhoudingen onverantwoord beïnvloeden.

## **Artikel 8 Scholing**

### *Lid 1. Algemeen*

Scholing kan een belangrijk instrument zijn bij het verkrijgen van een baan. Daarbij kan het gaan om het verbeteren van de beheersing van de Nederlandse taal, maar ook om vakgerichte scholing. Dat is de reden dat ook scholing als re-integratievoorziening kan worden ingezet.

### *Lid 2. Eisen scholing*

Onder startkwalificatie wordt verstaan een Havo of VWO-diploma of een diploma van het middelbaar beroepsonderwijs (mbo), niveau twee. Scholing kan worden aangeboden aan personen met of zonder een dergelijke startkwalificatie. Vooral voor personen zonder startkwalificatie kan scholing noodzakelijk zijn voor de re-integratie.

### *Lid 4, 5 en 6*

Bij de bepalingen rondom taalonderwijs wordt aangesloten bij de bepalingen in het kader van de Wet taaleis (18b Participatiewet).

### *Scholing in combinatie met participatieplaats*

Wanneer een persoon die in aanmerking is gebracht voor een participatieplaats (artikel 9 van deze verordening) niet over een startkwalificatie beschikt, dient het college aan deze persoon scholing of opleiding aan te bieden. Dit geldt vanaf zes maanden na aanvang van de werkzaamheden op de participatieplaats. De scholing of opleiding moet zijn gericht op vergroting van de kansen op de arbeidsmarkt. Het college hoeft aan een persoon geen scholing of opleiding aan te bieden als dergelijke scholing of opleiding naar zijn oordeel de krachten of bekwaamheden van de persoon te boven gaan of als naar zijn oordeel scholing of opleiding niet bijdraagt aan vergroting van de kans op inschakeling in het arbeidsproces van de persoon. Dit volgt uit artikel 10a, vijfde lid, van de Participatiewet.

## **Artikel 9 Participatieplaats**

Een participatieplaats is bedoeld voor personen met een grotere afstand tot de arbeidsmarkt.

### *Additionele werkzaamheden*

Op een participatieplaats worden additionele werkzaamheden verricht. Niet de te verrichten werkzaamheden staan centraal maar het leren werken of het (opnieuw) wennen aan werken. Aspecten als omgaan met gezag, op tijd komen, werkritme en samenwerking met collega's zijn allemaal zaken waaraan in een participatieplaats gewerkt kan worden. Ook kan hiermee worden beoordeeld of het werkterrein past bij de capaciteiten van de uitkeringsgerechtigde, zodat een persoon bijvoorbeeld een opleiding op het betreffende terrein kan gaan volgen en daarmee voor zichzelf een duurzaam perspectief op arbeid kan realiseren. De duur van de participatieplaats is

wettelijk beperkt tot maximaal twee jaar (artikel 10a van de Participatiewet). Na negen maanden wordt beoordeeld door het college of de participatieplaats de kans op arbeidsinschakeling heeft vergroot (artikel 10a, achtste lid, van de Participatiewet). Zo niet dan wordt de participatieplaats beëindigd. Uiterlijk 24 maanden na aanvang van de participatieplaats wordt opnieuw beoordeeld of de participatieplaats wordt voortgezet. Als de gemeente concludeert dat voortzetting van de participatieplaats met het oog op in de persoon gelegen factoren aanmerkelijk bijdraagt tot de arbeidsinschakeling, dan kan de participatieplaats nog één jaar verlengd worden. Echter in dat geval dient een andere werkomgeving geboden te worden (artikel 10a, negende lid, van de Participatiewet). Na 36 maanden vindt opnieuw een dergelijke beoordeling plaats (artikel 10a, tiende lid, Participatiewet) en kan eventueel een verlenging met één jaar plaatsvinden.

#### *Premie*

De persoon die werkzaamheden verricht op een participatieplaats heeft recht op een premie voor het eerst na zes maanden en vervolgens iedere zes maanden na aanvang van de additionele werkzaamheden (artikel 10a, zesde lid, van de Participatiewet). Voorwaarde is dat de persoon naar het oordeel van het college voldoende heeft meegewerkt aan het vergroten van zijn kansen op de arbeidsmarkt. De hoogte van de premie wordt door het college vastgesteld. De premie wordt vrijgelaten op grond van artikel 31, tweede lid, onderdeel j, van de Participatiewet. In verband hiermee is de hoogte van de premie begrensd door het in de vrijlatingsbepaling genoemde bedrag. Daarnaast moet bij het bepalen van de hoogte van de premie ook de risico's van de armoedeval worden betrokken.<sup>3</sup> In de IOAW noch in de IOAZ zijn de uit de Participatiewet aangehaalde artikelen inzake de hoogte en de vrijlating van de eventuele premie opgenomen. Het is echter niet onredelijk, nu het gaan om dezelfde voorziening, om deze bepalingen onder de IOAW en IOAZ identiek toe te passen.

### **Artikel 10 Participatievoorziening beschut werk**

#### *Algemeen*

Met ingang van 1 januari 2017 is het college verplicht beschut werk aan te bieden aan personen van wie het college, op advies van UWV, heeft vastgesteld dat zij uitsluitend in een beschutte omgeving onder aangepaste omstandigheden mogelijkheden tot arbeidsparticipatie hebben (artikel 10b, eerste lid, van de Participatiewet). Die verplichting is begrensd: het aantal jaarlijks te realiseren beschutte werkplekken wordt bij ministeriële regeling bepaald. Bij een lager aantal positieve adviezen van UWV blijft de verplichting beperkt tot dat aantal afgegeven positieve adviezen. Bij een hoger aantal positieve adviezen van UWV blijven de aantallen zoals neergelegd in de ministeriële regeling van toepassing.

De gemeenteraad kan bij verordening niet langer bepalen dat geen beschut werk wordt aangeboden. Wel is de gemeenteraad, gelet op artikel 10b, zevende lid, van de Participatiewet, verplicht om bij verordening in elk geval vast te stellen:

- a. welke voorzieningen gericht op arbeidsinschakeling worden aangeboden om adequaat functioneren op een beschutte werkplek mogelijk te maken, en
- b. welke voorzieningen worden aangeboden tot het moment dat de dienstbetrekking aanvangt.

Tevens kan bij verordening worden geregeld dat een hoger aantal te realiseren dienstbetrekkingen wordt vastgesteld dan op grond van de ministeriële regeling is bepaald (artikel 10b, vijfde lid van de Participatiewet). Als daarvoor wordt gekozen, dient de gemeenteraad in de verordening ook aan te geven hoe dit aantal extra plekken wordt bepaald en welke criteria dan gelden voor plaatsing op deze extra plekken (ook dit volgt uit artikel 10b, vijfde lid van de Participatiewet).

In artikel 10b, vierde lid, onderdeel a, van de Participatiewet (oud) was bepaald dat de gemeenteraad diende te regelen op welke wijze werd bepaald welke personen in aanmerking komen voor de ambtshalve vaststelling of iemand tot de doelgroep behoorde. Met de inwerkingtreding van artikel 10b van de Participatiewet (nieuw) is de verplichting om dat te regelen komen te vervallen, omdat vanaf 1 januari 2017 een persoon die meent tot de doelgroep te behoren, zelf bij UWV een daartoe strekkend verzoek kan indienen. Tevens is vervallen de

---

<sup>3</sup> Kamerstukken II 2007/08 31 577, nr. 3, blz. 12.

verplichting om te regelen op welke wijze het aantal beschutte werkplekken wordt vastgesteld (zie artikel 10b, vierde lid, onderdeel c, van de Participatiewet (oud)).

#### *Lid 1 Beschut werken*

In dit artikel is tot uitdrukking gebracht dat aanspraak bestaat op de genoemde ondersteunende voorzieningen (op de arbeidsinschakeling). Daarmee wordt uitvoering gegeven aan artikel 10b, zevende lid, van de Participatiewet.

#### *Lid 2 Volgorde van toekenning*

Nadat het college heeft vastgesteld, dat iemand tot de doelgroep voor beschut werk behoort, dient deze persoon geplaatst te worden op een beschut werkplek. In de wetenschap dat een plaatsing afgestemd dient te worden op de persoonlijke eigenschappen en omstandigheden van betrokkene, dient dit een vorm van maatwerk te zijn, die niet altijd direct tot plaatsing op een geschikte werkplek zal leiden. Het college is verplicht om ter overbrugging van de periode tot de plaatsing betrokkene voorzieningen (op de arbeidsinschakeling) aan te bieden die bijdragen aan een succesvolle plaatsing. De voorzieningen die hiervoor aangeboden worden zijn genoemd in het tweede lid. Welke (combinatie van) voorziening(en) in een concreet geval ingezet wordt zal gezien het maatwerkarakter van dat geval afhangen.

### **Artikel 11 Persoonlijke ondersteuning**

In dit artikel wordt de voorziening persoonlijke ondersteuning nader gedefinieerd. Het gaat dan om een voorziening zoals een jobcoach, die op vaste tijden en gedurende een langere periode de werknemer met beperkingen bij het verrichten van zijn taken ondersteunt. Het moet dan ook gaan om een systematische ondersteuning. Daarnaast moet de ondersteuning noodzakelijk zijn in die zin, dat de werknemer zonder die ondersteuning in redelijkheid niet zijn werkzaamheden zou kunnen verrichten. Persoonlijke ondersteuning heeft tot doel dat een werknemer wordt begeleid naar een situatie dat hij uiteindelijk zonder begeleiding via een dergelijke voorziening bij een reguliere werkgever werkzaam kan zijn.

### **Artikel 12 Proefplaatsing**

Op het moment dat een werkgever aangegeven heeft een dienstverband aan te willen bieden aan iemand met een bijstandsuitkering, maar er vragen zijn over diens inzetbaarheid, kan gedurende een periode van maximaal drie maanden een proefplaatsing ingezet worden. Gedurende de proefplaatsing werkt belanghebbende met behoud van uitkering.

### **Artikel 13 Loonkostensubsidie als re-integratievoorziening**

Gesubsidieerde arbeid kan als één van de voorzieningen worden ingezet om de arbeidsinschakeling te bevorderen en dient erop gericht te zijn om de persoon uiteindelijk aan regulier werk te helpen.

#### *Compensatie*

Het doel van de loonkostensubsidie is het bieden van compensatie voor het feit dat voor een persoon ten minste het wettelijk minimumloon moet worden betaald, terwijl de werkgever een persoon (nog) niet ten volle kan inzetten. Zo kan het college een loonkostensubsidie aan de werkgever verstrekken om tijdelijk het verschil in arbeidsproductiviteit te compenseren en zo de re-integratie van de bijstandsgerechtigde te bewerkstelligen.<sup>4</sup> In het eerste lid is de doelgroep opgenomen en in het tweede lid de maximaal toe te kennen loonkostensubsidie.

#### *Geen verdringing*

Inzet van het instrument loonkostensubsidie mag niet leiden tot verdringing op de arbeidsmarkt of de concurrentieverhoudingen onverantwoord beïnvloeden.

De in dit artikel geregelde loonkostensubsidie moet worden onderscheiden van de loonkostensubsidie zoals bedoeld in de artikelen 10c en 10d van de Participatiewet die vervolgens nader is ingeregeld in artikel 14 en 15 van deze verordening. De laatstgenoemde loonkostensubsidie is geïntroduceerd in de

---

<sup>4</sup> Kamerstukken II 2004/05, 28 870, nr. 125.

Participatiewet door de Invoeringswet Participatiewet en is specifiek bedoeld voor personen met een arbeidsbeperking. De in dit artikel opgenomen loonkostensubsidie is niet noodzakelijk gericht op personen met een arbeidsbeperking, maar ondersteunt personen die kwetsbaar of uiterst kwetsbaar zijn. De loonkostensubsidie als bedoeld in dit artikel gaat dus niet om de loonkostensubsidie die verstrekt kan worden aan personen als bedoeld in artikel 7, eerste lid, onderdeel a, van de Participatiewet van wie is vastgesteld dat zij met voltijdse arbeid niet in staat zijn tot het verdienen van een wettelijk minimumloon, doch wel mogelijkheden tot arbeidsparticipatie hebben (artikel 6, eerste lid, onderdeel e, van de Participatiewet).

### **Algemene toelichting artikelen 14 en 15 inzake de Loonkostensubsidie voor personen met een arbeidsbeperking**

Deze artikelen geven uitvoering aan artikel 6, tweede lid, van de Participatiewet. Overeenkomstig deze bepaling dient de gemeenteraad bij verordening regels vast te stellen over de doelgroep loonkostensubsidie en de loonwaarde. De regels dienen in ieder geval te bepalen:

- de wijze waarop wordt vastgesteld wie tot de doelgroep loonkostensubsidie behoort, en
- de wijze waarop de loonwaarde wordt vastgesteld.

Op 1 januari 2017 is de 'Wet stroomlijning loonkostensubsidie Participatiewet' in werking getreden<sup>5</sup>. Dat heeft geleid tot wijziging van artikel 10d van de Participatiewet en daaraan verbonden inhoudelijke aanpassingen van de regeling met betrekking tot loonkostensubsidie.

In de Participatiewet is middels artikel 10d, tweede lid, een nieuwe doelgroep opgenomen voor loonkostensubsidie. Deze doelgroep is opgenomen in de verordening en betreft jongeren:

- van het praktijkonderwijs, bedoeld in artikel 10f van de Wet op het voortgezet onderwijs;
- het voortgezet speciaal onderwijs, bedoeld in artikel 2 van de Wet op de expertisecentra, of
- de entreeopleiding, bedoeld in artikel 7.2.2., onderdeel a, van de Wet educatie en beroepsonderwijs;

die binnen 6 maanden na het verlaten van school zijn gaan werken. Het college hoeft voor deze doelgroep niet meer vast te stellen of iemand tot de doelgroep loonkostensubsidie behoort. De werkgever van deze jongeren kan – ook als de dienstbetrekking al tot stand is gekomen – de gemeente verzoeken de loonwaarde vast te stellen. Dit is de zogenaamde 'praktijkroute'. Deze in artikel 10d, lid 2, van de Participatiewet genoemde doelgroep valt echter niet onder de werking van de IOAW respectievelijk IOAZ.

Daarnaast kan het college nog steeds op verzoek of ambtshalve vaststellen wie tot de doelgroep loonkostensubsidie behoort (artikel 10c van de Participatiewet). Personen zoals bedoeld in artikel 7, eerste lid, onderdeel a, van de Participatiewet die mogelijkheden tot arbeidsparticipatie hebben en van wie is vastgesteld dat zij met voltijdse arbeid niet in staat zijn tot het verdienen van het wettelijk minimumloon, behoren tot de doelgroep loonkostensubsidie (artikel 6, eerste lid, onderdeel e, van de Participatiewet).

Heeft het college vastgesteld dat een persoon behoort tot de doelgroep loonkostensubsidie en is een werkgever voornemens met die persoon een dienstbetrekking aan te gaan, dan stelt het college in beginsel de loonwaarde van die persoon vast, tenzij gekozen is voor forfaitaire loonkostensubsidie (artikel 10d, eerste lid, van de Participatiewet). De vastgestelde loonwaarde legt het college vast in een beschikking waartegen zowel de betrokken persoon als diens (potentiële) werkgever bezwaar en beroep kunnen instellen.

De loonwaarde is een percentage van het wettelijk minimumloon voor de door een persoon – die behoort tot de doelgroep loonkostensubsidie – verrichte arbeid in een functie naar evenredigheid van de arbeidsprestatie in die functie van een gemiddelde werknemer met een soortgelijke opleiding en ervaring, die niet tot de doelgroep loonkostensubsidie behoort (artikel 6, eerste lid, onderdeel g, van de Participatiewet).

---

<sup>5</sup> 'Wet van 17 november 2016 tot wijziging van de Participatiewet, de Wet tegemoetkomingen loondomein, de Wet financiering sociale verzekeringen en de Wet arbeidsongeschiktheidsvoorziening jonggehandicapten in verband met stroomlijning van de loonkostensubsidie op grond van de Participatiewet en enkele andere wijzigingen' (*Stb.* 2016-444).

In dit hoofdstuk gaat het om een andere vorm van loonkostensubsidie dan de vorm van loonkostensubsidie zoals omschreven in artikel 13 van deze verordening. De loonkostensubsidie zoals bedoeld in artikel 14 van deze verordening kan uitsluitend worden ingezet als de persoon in kwestie behoort tot de doelgroep loonkostensubsidie, als bedoeld in artikel 6, eerste lid, onderdeel e, van de Participatiewet: mensen met een arbeidsbeperking. Deze vorm van loonkostensubsidie is niet per definitie tijdelijk, maar kan indien nodig voor een langere periode worden ingezet. Met dit instrument compenseert de gemeente werkgevers voor de verminderde productiviteit van de werknemer (zie *Kamerstukken II* 2013/14, 33 161, nr. 107, p. 60).

Voor de duidelijkheid zijn een aantal belangrijke wettelijke definities hieronder weergegeven:

- doelgroep loonkostensubsidie (artikel 6, eerste lid, onderdeel e, van de Participatiewet): personen als bedoeld in artikel 7, eerste lid, onderdeel a, van de Participatiewet van wie is vastgesteld dat zij met voltijdse arbeid niet in staat zijn tot het verdienen van het wettelijk minimumloon, doch wel mogelijkheden tot arbeidsparticipatie hebben, alsmede personen als bedoeld in artikel 10d, tweede lid van de Participatiewet;
- loonwaarde (artikel 6, eerste lid, onderdeel g, van de Participatiewet): vastgesteld percentage van het wettelijk minimumloon voor de door een persoon, die tot de doelgroep loonkostensubsidie behoort, verrichte arbeid in een functie naar evenredigheid van de arbeidsprestatie in die functie van een gemiddelde werknemer met een soortgelijke opleiding en ervaring, die niet tot de doelgroep loonkostensubsidie behoort;
- dienstbetrekking (artikel 6, eerste lid, onderdeel f, van de Participatiewet): een privaatrechtelijke of publiekrechtelijke dienstbetrekking.

#### **Artikel 14 Vaststelling wie tot doelgroep loonkostensubsidie voor mensen met een arbeidsbeperking behoort**

In artikel 10c van de Participatiewet is geregeld wanneer wordt vastgesteld of een persoon 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 artikel 34a, vijfde lid, onderdelen b en c, van de Wet werk en inkomen naar arbeidsvermogen (hierna: WIA), artikel 35, vierde lid onderdelen b en c, van de WIA en artikel 36, derde lid, onderdelen b en c, van de 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 persoon in die twee jaren geen loonkostensubsidie als bedoeld in artikel 10d van de Participatiewet is verleend;
- personen als bedoeld in artikel 10, tweede lid, van de Participatiewet (deze doelgroep valt echter niet onder de werking van de IOAW respectievelijk IOAZ);
- personen met een uitkering op grond van de Wet inkomensvoorziening oudere en gedeeltelijk arbeidsongeschikte werkloze werknemers;
- personen met een uitkering op grond van de Wet inkomensvoorziening oudere en gedeeltelijk arbeidsongeschikte gewezen zelfstandigen, en
- personen die werken op een beschutte werkplek (artikel 10b, negende lid, van de Participatiewet).

In artikel 10c van de Participatiewet is ook bepaald dat het aan college is om vast te stellen of een persoon 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 (zie *Kamerstukken II* 2013/14, 33 161, nr. 107, p. 62). In artikel 1, tweede lid, is vastgelegd welke criteria daarbij in acht genomen worden. Deze cumulatieve criteria zijn ontleend aan artikel 6, eerste lid, onderdeel e, van de Participatiewet. Daarin is immers wettelijk de doelgroep loonkostensubsidie vastgelegd.

#### **Artikel 15 Vaststelling loonwaarde**

In artikel 10d, eerste lid, van de Participatiewet is bepaald dat als een persoon behoort tot de doelgroep loonkostensubsidie en een werkgever voornemens is een dienstbetrekking aan te gaan met die persoon, het college de loonwaarde van die persoon vaststelt. Hiervoor is geen aanvraag vereist.

De vastgestelde loonwaarde legt het college vast in een beschikking waartegen zowel de betrokken persoon als diens (potentiële) werkgever bezwaar en beroep kunnen instellen.

Als een dienstbetrekking tot stand komt, verleent het college loonkostensubsidie aan de werkgever met inachtneming van artikel 10d van de Participatiewet.

Als een dienstbetrekking tot stand komt, verleent het college loonkostensubsidie aan de werkgever met inachtneming van artikel 10d van de Participatiewet.

## **HOOFDSTUK 3 TEGENPRESTATIE**

### **Algemene toelichting**

Het college is bevoegd een belanghebbende te verplichten naar vermogen een tegenprestatie te verrichten, ook als die tegenprestatie niet direct samenhangt met arbeidsinschakeling. Een belanghebbende van achttien jaar of ouder doch jonger dan de pensioengerechtigde leeftijd is vanaf de dag van melding gehouden naar vermogen een tegenprestatie te verrichten. Dit is vastgelegd in artikel 37 lid 1 onder f IOAW respectievelijk IOAZ. De tegenprestatie bestaat uit de plicht om naar vermogen door het college opgedragen onbeloonde maatschappelijk nuttige werkzaamheden te verrichten, naast of in aanvulling op reguliere arbeid en die niet leiden tot verdringing op de arbeidsmarkt.

Het gaat bij het verrichten van een tegenprestatie om een bijdrage aan de samenleving. Zoals de regering het formuleert: het principe van wederkerigheid: iemand ontvangt een uitkering om te voorzien in de noodzakelijke kosten van het bestaan waartegen over een bijdrage aan de samenleving staat. Daarbij is van belang dat maatschappelijk actief zijn kan bijdragen aan het welbevinden van de uitkeringsgerechtigde.

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 persoon op te leggen tegenprestatie. Hierbij moet het college de in deze verordening neergelegde criteria in acht nemen. Als het college een tegenprestatie vraagt van belanghebbende, moet het een duidelijke omschrijving geven van de te verrichten werkzaamheden. Het moet voor een belanghebbende immers duidelijk zijn welke tegenprestatie van hem verwacht wordt (zie Rechtbank Zeeland-West-Brabant 25-02-2013, nr. 12/3649, ECLI:NL:RBZWB:2013:BZ5171).

Net als bij het niet nakomen van de arbeids- en re-integratieverplichting geldt voor het niet nakomen van de tegenprestatie dat de bijstand kan worden afgestemd overeenkomstig deze verordening.

De plicht tot tegenprestatie heeft tot doel om maatschappelijk nuttige werkzaamheden te doen in de samenleving als tegenprestatie voor het ontvangen van een uitkering. Het opdragen van een tegenprestatie heeft niet primair tot doel de re-integratie van een belanghebbende te bevorderen, maar moet worden gezien als een nuttige bijdrage aan de samenleving (TK 2013-2014, 33 801, nr. 7, p. 49-50). De tegenprestatie is daarom naar zijn aard niet gericht op toeleiding tot de arbeidsmarkt en is niet bedoeld als re-integratie-instrument. Voorts mag een tegenprestatie het accepteren van passende arbeid of van re-integratie-inspanningen niet belemmeren. Immers, als uitgangspunt geldt werk boven uitkering.

### **Artikel 16 Begrippen**

In dit artikel is naast de verwijzing naar de omschrijving van het begrip 'tegenprestatie' in de IOAW respectievelijk IOAZ de definitie opgenomen van mantelzorg. De begripsbepaling daarvan is gebaseerd op het begrip zoals dat wordt gehanteerd in de Wet maatschappelijke ondersteuning (zie artikel 1, eerste lid, onderdeel b, van de Wet maatschappelijke ondersteuning).

## **Artikel 17 Inhoud van een tegenprestatie**

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 persoon op te leggen tegenprestatie. Hierbij moet het college de in deze verordening neergelegde criteria in acht nemen. In dit artikel zijn de voorwaarden vastgesteld ten aanzien van de inhoud van de tegenprestatie. Het college dient maatwerk toe te passen bij het opdragen van een tegenprestatie. Rekening moet worden gehouden met de individuele omstandigheden van belanghebbende, waaronder leeftijd, opleiding, werkervaring en andere relevante persoonlijke omstandigheden. De werkzaamheden worden immers opgedragen 'naar vermogen'. Het is dus van belang dat belanghebbende ook in staat is de werkzaamheden te verrichten (zie Rechtbank Zeeland- West-Brabant 25-02-2013, nr. 12/3649, ECLI:NL:RBZWB:2013:BZ5171).

Als het college een tegenprestatie vraagt van belanghebbende, moet het een duidelijke omschrijving geven van de te verrichten werkzaamheden. Het moet voor een belanghebbende immers duidelijk zijn welke tegenprestatie van hem wordt verwacht (zie Rechtbank Zeeland-West-Brabant 25-02-2013, nr. 12/3649, ECLI:NL:RBZWB:2013:BZ5171).

### *Additionele onbeloonde maatschappelijk nuttige werkzaamheden*

De tegenprestatie moet onbeloonde maatschappelijk nuttige werkzaamheden betreffen die additioneel van aard zijn. De maatschappelijk nuttige werkzaamheden in het kader van de tegenprestatie dienen zich te onderscheiden van werkzaamheden die binnen de reguliere arbeidsmarkt verricht worden. Het onderscheid tussen betaalde en onbetaalde werkzaamheden is afhankelijk van onder meer economische factoren en van keuzes die mede op basis daarvan door het bedrijfsleven en/of de overheid worden gemaakt (TK 2013-2014, 33 801, nr. 3, p. 30).

### *Tegenprestatie mag niet leiden tot verdringing*

De tegenprestatie mag niet worden ingezet in het kader van de re-integratie. De tegenprestatie mag bovendien niet direct gericht zijn op toeleiding naar de arbeidsmarkt en is dan ook niet bedoeld als re-integratie-instrument. Het betreffen werkzaamheden die worden verricht naast of in aanvulling op reguliere arbeid en die niet mogen leiden tot verdringing op de arbeidsmarkt. Reguliere werkzaamheden kunnen daarom niet als tegenprestatie worden ingezet. De tegenprestatie mag het accepteren van passende arbeid of van re-integratie-inspanningen niet belemmeren. Het uitgangspunt werk boven uitkering staat voorop. Dit volgt uit artikel 9, eerste lid, onderdeel c, van de Participatiewet en de parlementaire geschiedenis (zie TK 2010-2011, 32 815, nr. 3, p. 14).

## **Artikel 18 Het opdragen van een tegenprestatie**

Het college bepaalt aan de hand van de individuele omstandigheden en de voorhanden zijnde onbeloonde maatschappelijk nuttige werkzaamheden de aard, duur en omvang van de aan de uitkeringsgerechtigde op te leggen tegenprestatie. Het college heeft beleidsvrijheid om een tegenprestatie op te leggen. Het college bepaalt uiteindelijk of, en zo ja welke tegenprestatie wordt opgedragen. Tegen een besluit tot het opdragen van een tegenprestatie kan bezwaar en beroep worden aangetekend (TK 2013-2014, 33 801, nr. 7, p. 49).

### *Geen tegenprestatie*

Indien daarvoor dringende redenen - zoals zorgtaken - aanwezig zijn, kan het college in individuele gevallen tijdelijk ontheffing verlenen van de plicht tot het verrichten van een tegenprestatie (artikel 37a lid 1 IOAW respectievelijk IOAZ). Daarnaast is op grond van artikel 9, vijfde lid, van de Participatiewet de plicht tot tegenprestatie niet van toepassing op een belanghebbende die volledig en duurzaam arbeidsongeschikt is als bedoeld in artikel 4 van de Wet werk en inkomen naar arbeidsvermogen. Een dergelijke bepaling is niet opgenomen in de IOAW respectievelijk IOAZ. Het is echter niet onredelijk om deze bepaling overeenkomstig toe te passen op degenen met een uitkering op grond van de IOAW of IOAZ. De plicht tot tegenprestatie is voorts niet van toepassing op een alleenstaande ouder die in het bezit is van een ontheffing als bedoeld in artikel 38 lid 1 IOAW respectievelijk IOAZ (artikel 37a lid 4 IOAW respectievelijk IOAZ). Mantelzorg geldt in de gemeente Barneveld ook als een vorm van tegenprestatie. Als een belanghebbende al maatschappelijke activiteiten verricht of vrijwilligerswerk, wordt daar wat betreft de gevraagde omvang van de tegenprestatie rekening mee gehouden.

### *Factoren opdragen tegenprestatie*

Het college moet met een aantal factoren rekening houden bij het opdragen van een tegenprestatie.

*Tegenprestatie 'naar vermogen'* De werkzaamheden die als tegenprestatie ingezet worden, moeten naar vermogen door een belanghebbende verricht kunnen worden. De term 'naar vermogen' heeft betrekking op de mogelijkheden waarover een belanghebbende beschikt om deze werkzaamheden te verrichten. Immers, niet alle onbeloonde maatschappelijk nuttige werkzaamheden kunnen worden opgedragen aan elke uitkeringsgerechtigde (TK 2013-2014, 33 801, nr. 3, p. 30).

Bij het opdragen van de tegenprestatie houdt het college rekening met de persoonlijke situatie en individuele omstandigheden van een belanghebbende, waaronder leeftijd, opleiding en werkervaring (Rechtbank Zeeland-West-Brabant 25-02-2013, nr. 12/3649, ECLI:NL:RBZWB:2013:BZ5171). Hierbij wordt rekening gehouden met het fysieke en psychische vermogen van een belanghebbende. Bij het opdragen van de tegenprestatie dient het college maatwerk te leveren. Voorts wordt bij opdragen van een tegenprestatie rekening gehouden met praktische omstandigheden zoals reistijd, beschikbaarheid van kinderopvang en/of belanghebbende al maatschappelijke activiteiten verricht.

### *Persoonlijke wensen en kwaliteiten belanghebbende*

Bij het opdragen van de verplichting tot tegenprestatie houdt het college rekening met de persoonlijke wensen en kwaliteiten van belanghebbende. De regering vindt het immers belangrijk dat een belanghebbende invloed heeft op de keuze van de activiteiten (TK 2013-2014, 33 801, nr. 7, p. 47). Belanghebbende kan zelf ideeën aandragen voor de als tegenprestatie te verrichten werkzaamheden. Het college kan in beleidsregels bepalen wanneer een belanghebbende zijn keuze voor het verrichten van maatschappelijk nuttige activiteit kenbaar maakt aan het college. Het college beoordeelt de door belanghebbende zelf aangedragen ideeën en kan besluiten om het voorstel van belanghebbende over te nemen en die werkzaamheden in te zetten als tegenprestatie. Uiteraard moet die werkzaamheid voldoen aan het bepaalde bij of krachtens artikel 17 van deze verordening en moet die werkzaamheid beschikbaar zijn. Het college is niet gehouden te voldoen aan de wensen van een belanghebbende, maar moet deze wel in de beoordeling meenemen. Als belanghebbende geen voorkeur kenbaar maakt of er geen keuzemogelijkheid is, legt het college een werkzaamheid op. Het is immers aan het college, en niet aan een belanghebbende, een tegenprestatie op te dragen aan belanghebbende.

### *Maatschappelijke activiteiten en vrijwilligerswerk door belanghebbende*

Het college houdt er bij het opdragen van de plicht tot tegenprestatie rekening met het eventuele gegeven dat een belanghebbende al maatschappelijk actief is (TK 2013-2014, 33 801, nr. 24, p. 6). Indien een belanghebbende al een maatschappelijke activiteit verricht, kan het college in bepaalde gevallen besluiten deze maatschappelijke activiteit aan te merken als tegenprestatie. Ook kan de omstandigheid dat een belanghebbende maatschappelijke activiteit verricht, ertoe leiden dat hiermee rekening wordt gehouden bij het vaststellen van de tegenprestatie, met name de duur en de omvang van de tegenprestatie. Een voorbeeld van maatschappelijke activiteiten zijn: de zorg voor een ouder of een gehandicapt kind. Het college beoordeelt de maatschappelijke activiteiten en houdt daarbij rekening met de duur en omvang. Dit geldt ook voor het verrichten van vrijwilligerswerk. Het college kan ook besluiten vrijwilligerswerk aan te merken als tegenprestatie. Omdat vrijwilligerswerk veelzijdig van aard is, is geen begripsomschrijving opgenomen.

## **Artikel 19 Duur en omvang van een tegenprestatie**

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 persoon op te leggen tegenprestatie. Hierbij moet het college de in deze verordening neergelegde criteria in acht nemen. In Barneveld wordt maatwerk toegepast, dit betekent dat in goed overleg met belanghebbende wordt bepaald voor welke uren per week en gedurende welke periode de belanghebbende de tegenprestatie levert.

De omvang van de werkzaamheden en de duur in de tijd dienen in de regel beperkt te zijn. Dat betekent dat het college steeds een afweging maakt op basis van de situatie in welke mate een tegenprestatie verlangd kan worden (TK 2013-2014, 33 801, nr. 30). Het is van belang dat de duur beperkt is. Het opdragen van de tegenprestatie tot aan het einde van de uitkering is in ieder geval niet beperkt in duur en in omvang. Bovendien is het verstandig de tegenprestatie relatief gering in omvang

en duur in te zetten om aan de veilige kant van de internationale bepalingen met betrekking tot het verbod op dwangarbeid en verplichte arbeid te blijven (artikel 4 EVRM).

### **Artikel 20 Mantelzorg**

Indien een belanghebbende mantelzorg verricht wordt aangemerkt als tegenprestatie. De regering heeft deze mogelijkheid uitdrukkelijk benoemd in de nota van wijzigingen met betrekking tot de Wet maatregelen WWB (TK 2013-2014, 33801, nr. 24, p. 6). Of sprake is van mantelzorg wordt getoetst aan de criteria van het begrip mantelzorg zoals neergelegd in artikel 16 van deze verordening.

### **Artikel 21 Geen werkzaamheden voorhanden**

Dit artikel behoeft geen nadere toelichting.

## **HOOFDSTUK 4 AFSTEMMING**

### *Rechten en plichten in de IOAW/IOAZ*

De gemeente heeft een verantwoordelijkheid met betrekking tot de invulling van de rechten en plichten van bijstandsgerechtigden. Mede gelet op de rechtszekerheid van een bijstandsgerechtigde moet het gemeentelijk beleid vastgelegd worden in een verordening. Rechten en plichten zijn echter twee kanten van één medaille. Het recht op algemene bijstand is altijd verbonden aan de plicht zich in te zetten om weer onafhankelijk te worden van de uitkering.

Wanneer het college tot het oordeel komt dat een bijstandsgerechtigde zijn verplichtingen niet of in onvoldoende mate nakomt, verlaagt het de uitkering. Er is dus geen sprake van een bevoegdheid, maar van een verplichting. Alleen wanneer iedere vorm van verwijtbaarheid ontbreekt, ziet het college af van een dergelijke verlaging. Het college moet niettemin bij de vaststelling van de verlaging rekening houden met de persoonlijke omstandigheden en de individueel vastgestelde verplichtingen. Het college kan dan ook van een verlaging afzien als het college daartoe zeer dringende reden aanwezig acht.

Een verlaging is een punitieve sanctie voor zover de verlaging wordt opgelegd omdat de belanghebbende zich (zeer) ernstig heeft misdragen.<sup>6</sup> Als een betreffende gedraging ook een strafbaar feit oplevert, kan belanghebbende hier strafrechtelijk voor worden vervolgd. Deze verlaging en de strafvervolgung kunnen alleen naast elkaar bestaan als sprake is van juridisch te onderscheiden feiten. Bijvoorbeeld: belanghebbende beledigt opzettelijk een ambtenaar. Strafrechtelijk gezien kan een geldboete worden opgelegd of een gevangenisstraf van ten hoogste drie maanden. Daarnaast is sprake van zich zeer ernstig misdragen zoals bedoeld in artikel 37 lid 1 onder g IOAW respectievelijk IOAZ op grond waarvan de bijstand kan worden verlaagd.

In andere gevallen waarin een verlaging wordt opgelegd krachtens de afstemmingsverordening is sprake van een reparatoire sanctie (bijvoorbeeld bij schending arbeidsverplichting). Als een betreffende gedraging ook een strafbaar feit oplevert, kan belanghebbende hier strafrechtelijk voor worden vervolgd. De verlaging en de strafvervolgung kunnen naast elkaar bestaan omdat het hier gaat om een reparatoire maatregel en een punitieve sanctie.

### *Afstemmen in de IOAW en de IOAZ*

Sinds 1 juli 2010 heeft het college de mogelijkheid een uitkering op grond van IOAW respectievelijk IOAZ te verlagen of te weigeren als een belanghebbende de aan het recht op uitkering verbonden verplichtingen niet of onvoldoende nakomt (artikel 20 van de IOAW respectievelijk 20 IOAZ). Het gemeentelijk beleid moet vastgelegd worden in een verordening (artikel van de 35 IOAW respectievelijk IOAZ).

---

<sup>6</sup> CrvB 31-12-2007, nrs. 06/4510 WWB, ECLI:NL:CRVB:2007:BC1811, CrvB 29-07-2008, nrs. 07/2262 WWB e.a., ECLI:NL:CRVB:2008:BD9023, CrvB 19-08-2008, nrs. 07/2416 WWB e.a., ECLI:NL:CRVB:2008:BE8919 en CrvB 19-

### *Niet verlenen van medewerking*

Het niet verlenen van medewerking zal niet snel aanleiding geven tot verlaging van de bijstand. Het belangrijkste voorbeeld van de medewerkingsplicht is het toestaan van een huisbezoek. In de praktijk zal het niet toestaan van een huisbezoek echter kunnen leiden tot beëindiging of intrekking van het recht op bijstand omdat het recht op bijstand mogelijk niet kan worden vastgesteld. Het verlagen van de bijstand is in dat geval niet aan de orde. Het niet voldoen aan een oproep om op een bepaalde plaats en tijd te verschijnen in verband met arbeidsinschakeling valt ook onder het niet voldoen aan de medewerkingsplicht. In de praktijk betreft het echter veelal oproepen voor gesprekken om bepaalde inlichtingen te verstrekken zodat het niet verschijnen dan wordt gezien als het niet nakomen van de inlichtingenplicht. Daarom is ervoor gekozen het niet verlenen van medewerking zoals bedoeld in artikel 13 tweede lid, van de IOAW respectievelijk IOAZ niet als verlagingwaardige gedraging op te nemen in deze verordening.

### *Schenden van de inlichtingenplicht*

De bestuurlijke boete is per 1 januari 2013 opnieuw ingevoerd in de Wet werk en bijstand (thans: de Participatiewet), IOAW en IOAZ. Deze moet worden opgelegd bij een schending van de inlichtingenplicht en komt in de plaats van de verlaging van de bijstand.

## **Artikel 22 Begrippen**

### *Benadelingsbedrag*

Het benadelingsbedrag is de netto uitkering waarop eerder, langer of tot een hoger bedrag een beroep wordt of is gedaan ten gevolge van tekortschietend besef van verantwoordelijkheid voor de voorziening in het bestaan (vergelijk artikelen 31 en 32 van deze verordening).

Dit wijkt af van de definitie van het benadelingsbedrag inzake de bestuurlijke boete, dat is een bruto bedrag (artikel 20a lid 2 IOAW respectievelijk IOAZ).<sup>7</sup>

## **Artikel 23 Het besluit tot opleggen van een verlaging**

Het verlagen van een uitkering op grond van deze verordening vindt plaats door middel van een besluit. Tegen dit besluit kan een belanghebbende bezwaar en beroep indienen. In dit artikel is aangegeven wat in het besluit in ieder geval moet worden vermeld. Deze eisen vloeien rechtstreeks voort uit de Awb en dan vooral uit het motiveringsvereiste. Het motiveringsvereiste houdt onder andere in dat een besluit kenbaar is en van een deugdelijke motivering is voorzien.

## **Artikel 24 Horen van belanghebbende**

Op grond van afdeling 4.1.2 van de Awb is in een aantal gevallen het horen van de belanghebbende verplicht bij de voorbereiding van een besluit. Deze hoorplicht geldt echter niet bij de voorbereiding van besluiten, die betrekking hebben op een financiële aanspraak (artikel 4:12 Awb). In het kader van het zorgvuldigheids- en evenredigheidsbeginsel (zoals geformuleerd in artikel 3:2 en 3:4 Awb) wordt in het eerste lid van dit artikel het horen van de belanghebbende, in beginsel voorgeschreven, voordat een verlaging wordt toegepast. Het tweede lid bevat een aantal uitzonderingen op de hoorplicht.

## **Artikel 25 Afzien van verlaging**

### *Afzien van verlagen*

Het afzien van het opleggen van een verlaging "indien elke vorm van verwijtbaarheid ontbreekt", is overgenomen uit artikel 20, derde lid, van de IOAW respectievelijk IOAZ. Aangenomen moet worden dat hiervan uitsluitend sprake is bij evidente afwezigheid van verwijtbaarheid.<sup>8</sup> Het is aan het college te beoordelen of elke vorm van verwijtbaarheid ontbreekt aan het betreffende gedrag. Is vanwege de afwezigheid van elke vorm van verwijtbaarheid afgezien van een verlaging, dan is het niet mogelijk om bij toepassing van recidive deze gedraging mee te tellen (zie artikel 27 van deze verordening).

---

<sup>7</sup> Kamerstukken II 2011/12, 33 207, nr. 3, blz. 43.

<sup>8</sup> CRvB 24-07-2001, nr. 99/1857 NABW, ECLI:NL:CRVB:2001:AD4887

Een andere reden om af te zien van het opleggen van een verlaging is dat de gedraging te lang geleden heeft plaatsgevonden (verjaring). Omwille van de effectiviteit ("lik op stuk") is het nodig dat een verlaging spoedig nadat de gedraging heeft plaatsgehad, wordt opgelegd.

Om deze reden is in lid 1 onder b ook bepaald dat het college geen verlagingen oplegt voor gedragingen die langer dan één jaar geleden hebben plaatsgevonden. Dit heeft tevens als voordeel dat een uitkeringsgerechtigde niet te lang in onzekerheid wordt gehouden over de vraag of het college overgaat tot het opleggen van een verlaging.

#### *Afzien van verlagen in verband met dringende redenen*

In het tweede lid is geregeld dat kan worden afgezien van het opleggen van een verlaging als daarvoor dringende redenen aanwezig zijn. De verordening stelt een algemene verplichting tot het opleggen van een verlaging voorop. Uitzonderingen moeten echter mogelijk zijn als voor de belanghebbende onaanvaardbare consequenties zouden optreden. 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 situatie 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 verlaging af te zien, omdat dit inherent is aan het verlagen van een uitkering.

#### *Schriftelijke mededeling in verband met recidive*

Het doen van een schriftelijke mededeling in een beschikking dat het college afziet van het opleggen van een verlaging wegens dringende redenen is van belang in verband met eventuele recidive.

### **Artikel 26 Ingangsdatum en tijdvak van een verlaging**

Het verlagen van de uitkering die in de nabije toekomst wordt verstrekt, is de gemakkelijkste methode van het opleggen van een verlaging. Dan hoeft niet te worden overgegaan tot herziening van de uitkering en terugvordering van het te veel betaalde bedrag. In de praktijk zal dit meestal inhouden dat een verlaging wordt opgelegd met ingang van de eerste dag van de kalendermaand, die volgt op de kalendermaand waarin het besluit bekend is gemaakt. Voor de berekening van de hoogte van de verlaging moet worden uitgegaan van de voor die maand geldende bijstandsnorm.

#### *Verlagen met terugwerkende kracht*

Het is niet altijd mogelijk om een lopende uitkering af te stemmen. In die gevallen kan de verlaging met terugwerkende kracht te worden toegepast. Het afstemmingsbesluit dat in dat geval wordt genomen, is een bijzondere vorm van herziening van de uitkering. Het besluit leidt namelijk tot te veel verstrekte uitkering. De uitkering die op grond van het afstemmingsbesluit te veel is verstrekt kan met toepassing van artikel 25, tweede lid, van de IOAW respectievelijk IOAZ, worden teruggevorderd. Afstemming met terugwerkende kracht is echter niet altijd mogelijk. Als alle uitkering over de betreffende periode is ingetrokken en teruggevorderd, resteert er niets meer om af te stemmen. Is geen duidelijke datum te koppelen aan de gedraging van een belanghebbende of is de verlaging het gevolg van een gedraging voorafgaande aan de aanvraag, dan is verlagen met terugwerkende kracht evenmin mogelijk en kan de verlaging uitsluitend naar de toekomst toe worden toegepast. Denk bijvoorbeeld aan het nalaten om voldoende te solliciteren.

#### *Verlaging uitvoeren op nieuwe uitkering*

Een verlaging kan niet los worden gezien van het recht op bijstand. Het opleggen van een verlaging is niet mogelijk als een belanghebbende geen recht op uitkering (meer) heeft.<sup>9</sup> Als een verlaging niet of niet geheel ten uitvoer kan worden gelegd als gevolg van de beëindiging of intrekking van de uitkering, is het ook mogelijk om de verlaging of dat deel van de verlaging 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 IOAW of IOAZ ontvangt. Het college moet wel rekening houden met de vervalltermijn voor het opleggen van een verlaging zoals bedoeld in het eerste lid onder b van dit artikel.

---

<sup>9</sup> CRvB 07-08-2012, nr. 10/3435 WWB, ECLI:NL:CRVB:2012:BX3978.

Een dergelijke verlaging kan vanwege de samenhang met het recht op uitkering niet bij voorbaat worden opgelegd. Het college moet bij het opnieuw toekennen van het recht op de uitkering beoordelen in hoeverre er nog aanleiding bestaat om een verlaging toe te passen. Pas dan is sprake van een afstemmingsbesluit en staat de mogelijkheid van bezwaar tegen de verlaging open.<sup>10</sup>

### **Artikel 27 Berekeningsgrondslag**

Dit artikel behoeft geen nadere toelichting.

### **Artikel 28 Indeling in categorieën**

In dit artikel worden schendingen van verplichtingen uit de IOAW en IOAZ ondergebracht in categorieën. Aan die categorieën wordt in het volgende artikel een gewicht toegekend in de vorm van een verlagingpercentage. De categorieën zijn gerangschikt naar toenemende zwaarte. Een gedraging wordt ernstiger geacht naarmate de gedraging meer concrete gevolgen heeft voor het niet aanvaarden, verkrijgen van betaalde arbeid.

### **Artikel 29 Hoogte en duur van de verlaging**

Dit artikel behoeft geen nadere toelichting.

### **Artikel 30 Zeer ernstige misdragingen**

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 menselijke verkeer in alle gevallen als onacceptabel wordt beschouwd. Ook verbaal geweld valt onder de noemer 'zeer ernstige misdrijving'.<sup>11</sup> Het college kan alleen een verlaging opleggen als de ernstige misdrijving plaatsvindt tijdens het verrichten van werkzaamheden in het kader van de uitvoering van de IOAW of IOAZ. Vindt er bijvoorbeeld agressie plaats buiten werktijd, buiten het gemeentehuis en los van werkzaamheden in het kader van de uitvoering van de IOAW of IOAZ dan is aangifte bij de politie en strafrechtelijke vervolging aan de orde en komt een verlaging van de uitkering op grond van dit artikel niet in beeld.

### **Artikel 31 en 32**

In deze bepalingen zijn de mogelijkheden die de IOAW en IOAZ biedt om de uitkering (tijdelijk en/of blijvend geheel of gedeeltelijk) te weigeren volledig uitgewerkt.

### **Artikel 33 Samenloop van gedragingen**

*Samenloop bij één gedraging waardoor meerdere verplichtingen worden geschonden*

Het eerste lid regelt samenloop als sprake is van één gedraging die schending oplevert van meerdere verplichtingen. In dat geval wordt één verlaging opgelegd. Voor het bepalen van de hoogte en de duur van de verlaging wordt uitgegaan van de gedraging waarop de hoogste verlaging is gesteld.

*Samenloop bij meerdere gedraging waardoor één of meerdere verplichtingen worden geschonden*

Het tweede lid regelt samenloop als sprake is van meerdere gedragingen die schending opleveren van één of meerdere verplichtingen, die zijn genoemd in deze verordening. Dit wordt 'meerdere samenloop' genoemd. In dat geval wordt voor iedere gedraging een afzonderlijke verlaging toegepast. Deze verlagingen worden in principe gelijktijdig opgelegd. Dit is anders als dit niet verantwoord is.

<sup>10</sup> CRvB 08-09-2009, nrs. 07/6337 WWB e.a., ECLI:NL:CRVB:2009:BJ7732 en CRvB 07-12-2010, nr. 09/1094 WWB, ECLI:NL:CRVB:2010:BO6721.

<sup>11</sup> CRvB 19-08-2008, nrs. 07/2416 WWB e.a., ECLI:NL:CRVB:2008:BE8919.

Hierbij spelen factoren zoals de ernst van de gedraging, de mate van verwijtbaarheid en de omstandigheden van een belanghebbende een rol. Daarvoor moet altijd gekeken worden naar de individuele omstandigheden. De verlaging wordt dan over meerdere maanden uitgesmeerd.

#### *Samenloop met een bestuurlijke boete*

Het derde lid regelt in hoeverre een verlaging kan worden opgelegd als sprake is van een verlagingswaardige gedraging die tevens een boetewaardige gedragingen is. Als sprake is van één gedraging die zowel schending van een in deze verordening opgenomen verplichting als schending van de inlichtingenplicht oplevert, kan de schending van deze verplichtingen niet gezamenlijk worden afgedaan, omdat schending van de inlichtingenplicht (wettelijk) is geregeld in de vorm van een bestuurlijke boete. In het geval zich de situatie voordoet dat er sprake is van samenloop tussen de bestuurlijke boete en afstemming dient het college in het individuele geval te beoordelen welke sanctie wordt opgelegd. Bij eendaadse samenloop ligt het voor de hand één sanctie op te leggen. Het college bepaalt of al dan niet een boete wordt opgelegd. Is dit het geval, dan wordt geen verlaging meer opgelegd.

Bij meerdaadse samenloop ligt het voor de hand de gedraging(en) te sanctioneren door het opleggen van een bestuurlijke boete voor zover onder de gedraging(en) ook een beboetbare gedraging zit. Bij meerdere gedragingen kan ook de situatie ontstaan dat de ene gedraging boetewaardig is, de andere gedraging verlagingswaardig is. Dit kan leiden tot afzonderlijke sanctionering.

#### *Meerdere verlagingen met een som van meer dan 100% van de uitkering*

Voor de situatie dat het college meerdere verlagingen oplegt waarvan het totaal meer dan 100% van de uitkering bedraagt, bepaalt het vierde lid de wijze van verrekening van het totaal van de opgelegde verlagingen.

### **Artikel 34 Recidive**

#### *Verdubbeling duur verlaging*

Als binnen twaalf maanden na een eerste verwijtbare gedraging wederom sprake is van een verwijtbare gedraging waarmee dezelfde verplichting wordt geschonden, wordt de grotere mate van verwijtbaarheid tot uitdrukking gebracht in een verdubbeling van de hoogte of duur van de verlaging. Een verlaging kan nooit hoger zijn dan honderd procent. Daarom is bij gedragingen waar relatief zware verlagingen voor gelden, gekozen voor een verdubbeling van de duur van de verlaging in plaats van de hoogte. Met de eerste verwijtbare gedraging wordt de eerste gedraging bedoeld die aanleiding is geweest tot een verlaging, ook als wegens dringende redenen is afgezien van het opleggen van een verlaging. Is vanwege de afwezigheid van elke vorm van verwijtbaarheid afgezien van een verlaging, dan is het niet mogelijk om bij toepassing van recidive deze gedraging mee te tellen. Voor het bepalen van de aanvang van de termijn van twaalf maanden, geldt het tijdstip waarop het besluit waarmee de verlaging is opgelegd, is verzonden.

#### *Verdubbeling hoogte verlaging*

Als binnen twaalf maanden na een eerste verwijtbare gedraging wederom sprake is van een verwijtbare gedraging waarmee dezelfde verplichting wordt geschonden, wordt de grotere mate van verwijtbaarheid tot uitdrukking gebracht in een verdubbeling van de hoogte of duur van de verlaging. Voor lichte verlagingen is gekozen voor een verdubbeling van de hoogte van de verlaging.

#### *Eenzelfde gedraging vereist voor recidive*

Voor recidive als bedoeld in het eerste en tweede lid is vereist dat sprake moet zijn van "eenzelfde verwijtbare gedraging" als de gedraging waarvoor de eerste verlaging is opgelegd. Voorwaarde is dus dat dezelfde verplichting wordt geschonden. Is dit niet het geval, dan moet de verwijtbare gedraging worden aangemerkt als een eerste schending van een verplichting. Heeft bijvoorbeeld een persoon zich zeer ernstig misdragen binnen twaalf maanden nadat een verlaging is opgelegd wegens het zich niet tijdig laten registreren als werkzoekende bij Uitvoeringsinstituut werknemersverzekeringen, dan is geen sprake van recidive aangezien het niet "eenzelfde gedraging" betreft.

### **Artikel 35 Samenloop bij weigeren uitkering IOAW/IOAZ**

Het college is op grond van artikel 20 IOAW respectievelijk IOAZ bevoegd de uitkering blijvend of tijdelijk te weigeren als een belanghebbende, kort gezegd, inkomen uit arbeid had kunnen verwerven, maar dit nalaat. Dit is een discretionaire bevoegdheid van het college. De vraag of een verlaging moet worden toegepast, zal pas aan de orde komen als het college zich een oordeel heeft gevormd over de eventuele weigering van de uitkering. Deze beoordeling gaat in beginsel voor. Pas als het college concludeert dat van een weigering geen sprake is, kan op grond van deze verordening een verlaging worden toegepast. Dit artikel is derhalve bedoeld om samenloop te voorkomen met artikel 20 IOAW respectievelijk IOAZ.

## **HOOFDSTUK 5 HANDHAVING**

In dit hoofdstuk zijn regels opgenomen voor de bestrijding van het ten onrechte ontvangen van uitkering evenals van misbruik en oneigenlijk gebruik van de IOAW respectievelijk IOAZ. Hier ligt tevens een relatie met de sancties die de gemeente een belanghebbende op kan leggen indien deze persoon ernstig tekortkomend gedrag vertoont.

### **Artikel 36 Begripsomschrijving fraude**

Dit artikel behoeft geen nadere toelichting.

### **Artikel 37 Beleidsplan hoogwaardige handhaving**

In het Beleidsplan Hoogwaardige Handhaving zijn de preventieve en repressieve maatregelen opgenomen gericht op het voorkomen en bestrijden van fraude. Gekozen is om het concept 'Hoogwaardig Handhaven' als referentie te gebruiken. Dit instrumentarium is ontwikkeld door het Ministerie van SZW om gemeenten te ondersteunen bij het vorm en inhoud geven aan een integrale handhaving praktijk. Het instrumentarium bestaat uit een combinatie van preventieve en repressieve elementen. Het uiteindelijke doel van het instrument Hoogwaardig Handhaven is dat (potentiële) cliënten de wet- en regelgeving uit zichzelf naleven.

### **Artikel 38 Validering van gegevens**

Dit artikel behoeft geen nadere toelichting.

### **Artikel 39 Boete**

Met dit artikel wordt een relatie gelegd met het verrekenen van de bestuurlijke boete.

### **Artikel 40 Terugvordering**

In dit artikel wordt bepaald dat ten onrechte verstrekte uitkering, als gevolg van het niet nakomen van de inlichtingenplicht moet worden teruggevorderd. Daarnaast wordt het verband gelegd met de Beleidsregels Terugvordering en verhaal gemeente Barneveld. In die beleidsregels is de wijze van terug- en invordering geregeld.

### **Artikel 41 Aangifte bij het Openbaar Ministerie**

Onder het huidige boeteregime bestaat de verplichting voor gemeenten om proces-verbaal op te maken en aangifte te doen bij het Openbaar Ministerie indien er sprake is van fraude en het benadelingsbedrag hoger is dan € 50.000,- (de aangifterichtlijn sociale zekerheid). Het is de bedoeling dat deze taakverdeling tussen gemeenten en het OM blijft bestaan.

## **Artikel 42 en 43 Controle tijdens en na beëindiging van de bijstand en controlemiddelen**

In deze artikelen is de plicht tot en de wijze van controle geregeld. De gemeente is verplicht om de rechtmatigheid van de uitkering te controleren.

## **HOOFDSTUK 6 SLOTBEPALINGEN**

### **Artikel 44 Beslistermijn aanvragen IOAZ**

Gezien de specifieke doelgroep van de IOAZ en de voor de beoordeling van het recht op uitkering benodigde aan de (voormalige) bedrijfsactiviteiten gerelateerde activiteiten is een afwijkende beslistermijn opgenomen voor de beoordeling van een aanvraag om een IOAZ-uitkering.

### **Artikel 45**

Dit artikel behoeft geen nadere toelichting.

### **Artikel 46 Inwerkingtreding**

Op 1 januari 2015 zijn de Invoeringswet Participatiewet en de Wet maatregelen WWB in werking getreden. Dat betekent dat per die datum de Participatiewet in werking is getreden en de IOAW en IOAZ zijn gewijzigd. De vorige Verordening IOAW en IOAZ is vastgesteld in de raadsvergadering van 11 november 2014 en laatstelijk gewijzigd op 16 december 2016. Sindsdien is echter sprake van diverse wets- en beleidswijzigingen, in het bijzonder inzake de in te zetten re-integratie-instrumenten. De wijzigingen zijn verwerkt in deze Verordening IOAW en IOAZ. Verder heeft een ingrijpende herindeling plaatsgevonden in verband met het zoveel mogelijk met elkaar in overeenstemming brengen van deze verordening en de Participatieverordening gemeente Barneveld. Vandaar dat ervoor is gekozen om per datum inwerkingtreding van deze Verordening IOAW en IOAZ de oude Verordening IOAW en IOAZ in te trekken.

Dit en de wijzigingen in de verordening hebben geen gevolgen voor de mensen die een voorziening hebben gekregen op basis van de oude verordening. Zodoende is geen overgangsrecht opgenomen.

### **Artikel 47 Citeertitel**

Dit artikel behoeft geen nadere toelichting.