Gemeente Scherpenzeel

Verordening

Participatieverordening 2019

citeertitel: ‘Participatieverordening 2019 gemeente Scherpenzeel’
vastgesteld bij besluit van: 27 juni 2019

Verordening

Participatieverordening 2019

Opdrachtgever:	gemeente Scherpenzeel afdeling Gemeentewinkel
Auteur:	M. van der Kroon
Datum:	30 april 2019

Inhoud

HOOFDSTUK 1 ALGEMENE BEPALINGEN 5
Artikel 1 Begripsbepalingen 5
HOOFDSTUK 2. RE-INTEGRATIE 6
Paragraaf 2.1 Beleid en financiën 6
Artikel 2. Evenwichtige verdeling en financiering 6
Paragraaf 2.2 Voorzieningen 6
Artikel 3. Algemene bepalingen over voorzieningen 6
Artikel 4. Werkstage / werkervaringsplaats 7
Artikel 5. Sociale activering gericht op arbeidsinschakeling 7
Artikel 6. Detacheringsbaan 7
Artikel 7. Scholing 7
Artikel 8. Participatieplaats 8
Artikel 9. Participatievoorziening beschut werk 8
Artikel 10. Ondersteuning bij leer-werktraject 8
Artikel 11. Persoonlijke ondersteuning 9
Artikel 12. No-riskpolis 10
Artikel 13. Vaststelling doelgroep loonkostensubsidie 10
Artikel 14. Loonkostensubsidie als re-integratievoorziening 10
Artikel 15. Vaststelling loonwaarde 11
Artikel 16 Proefplaatsing 11
Artikel 17 Meeneembare voorzieningen 12
HOOFDSTUK 3. TEGENPRESTATIE 12
Artikel 18. Inhoud van een tegenprestatie 12
Artikel 19 Het opdragen van een tegenprestatie 13
Artikel 20. Duur en omvang van een tegenprestatie 13
Artikel 21. Mantelzorg 13
Artikel 22. Geen werkzaamheden voorhanden 13
HOOFDSTUK 4. INDIVIDUELE INKOMENSTOESLAG 13
Artikel 23. Indienen verzoek 13
Artikel 24. Langdurig laag inkomen 13
Artikel 25. Hoogte individuele inkomenstoeslag 13
HOOFDSTUK 5. AFSTEMMING 14

Paragraaf 5.1 Algemene bepalingen over afstemming 14
Artikel 26. Het besluit tot opleggen van een maatregel 14
Artikel 27. Horen van belanghebbende 14
Artikel 28. Afzien van maatregel 14
Artikel 29. Ingangsdatum en tijdvak van een maatregel 15
Artikel 30. Berekeningsgrondslag 15
Paragraaf 5.2 Niet nakomen van de niet geüniformeerde verplichtingen met betrekking tot de arbeidsinschakeling 15
Artikel 31. Gedragingen Participatiewet 15
Artikel 32. Gedragingen IOAW en IOAZ 16
Artikel 33. Hoogte en duur van de maatregel 17
Paragraaf 5.3 Niet nakomen van de geüniformeerde verplichtingen met betrekking tot de arbeidsinschakeling 17
Artikel 34. Duur maatregel bij schending geüniformeerde arbeidsverplichting 17
Artikel 35. Verrekenen maatregel 18
Paragraaf 5.4 Overige gedragingen die leiden tot een maatregel 18
Artikel 36. Tekortschietend besef van verantwoordelijkheid 18
Artikel 37. Zeer ernstige misdragingen 19
Artikel 38. Niet nakomen van overige verplichtingen 19
Paragraaf 5.5 Samenloop en recidive 19
Artikel 39. Samenloop van gedragingen 19
Artikel 40. Recidive 20
Paragraaf 5.6 Blijvende of tijdelijke weigering IOAW/IOAZ 20
Artikel 41. Samenloop bij weigeren uitkering IOAW/IOAZ 20
Artikel 42. Blijvend en tijdelijk weigeren IOAW- of IOAZ-uitkering 20
HOOFDSTUK 6. INDIVIDUELE STUDIETOESLAG 21
Artikel 43. Indienen verzoek 21
Artikel 44. Advies over oordeel verdienen wettelijk minimumloon 21
Artikel 45. Eenmaal per periode individuele studietoeslag verlenen 21
Artikel 46. Hoogte individuele studietoeslag 21
Artikel 47. Betaling individuele studietoeslag 21
Artikel 48. Terugvordering studietoeslag 21
HOOFDSTUK 7. HANDHAVING 21
Paragraaf 7.1 Fraudepreventie- en repressie 21
Artikel 49. Beleidsplan hoogwaardige handhaving 21
Artikel 50. Validering van gegevens 22

Paragraaf 7.2 Gevolgen van het schenden van de inlichtingenplicht 22
Artikel 51. Boete 22
Artikel 52. Terugvordering 22
Artikel 53. Aangifte bij het Openbaar Ministerie 22
Paragraaf 7.3 Controle 22
Artikel 54. Controle tijdens en na beëindiging van de bijstand 22
Artikel 55. Controlemiddelen 23
HOOFDSTUK 8. SLOTBEPALINGEN 23
Artikel 56. Hardheidsclausule 23
Artikel 57. Inwerkingtreding verordening en toepassingsbereik 23
Toelichting 24

HOOFDSTUK 1 ALGEMENE BEPALINGEN

Artikel 1 Begripsbepalingen

1. Alle begrippen die in deze verordening gebruikt worden en die niet nader worden omschreven hebben dezelfde betekenis als in de Participatiewet, de Wet Maatschappelijke ondersteuning, de Jeugdwet en de Algemene wet bestuursrecht (Awb).
2. Deze verordening verstaat onder:
   a. benadelingsbedrag: 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;
   b. bijstand: de bijstand ter voorziening in de algemeen noodzakelijke kosten van het bestaan en/of bijzondere bijstand;
   c. bijstandsnorm: toepasselijke bijstandsnorm als bedoeld in artikel 5, onderdeel c, van de Participatiewet;
   d. college: het college van burgemeester en wethouders van Scherpenzeel;
   e. doelgroep: personen als bedoeld in artikel 7, eerste lid, onder a, van de wet;
   f. fraude: het verstrekken van onjuiste en 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 de uitkering geheel of gedeeltelijk ten onrechte is of wordt verstrekt;
   g. grote afstand tot tot de arbeidsmarkt: deelname aan de arbeidsmarkt is redelijkerwijs niet mogelijk binnen één jaar;
   h. inkomen: totaal van het inkomen, bedoeld in artikel 32 van de Participatiewet, en de algemene bijstand;
   i. korte afstand tot de arbeidsmarkt: deelname aan de arbeidsmarkt is redelijkerwijs mogelijk binnen één jaar;
   j. mantelzorg: langdurige zorg die niet in het kader van een hulpverlenend beroep wordt geboden aan een hulpbehoevende door personen uit diens directe omgeving, waarbij zorgverlening rechtstreeks voortvloeit uit de sociale relatie en de gebruikelijke zorg van huisgenoten voor elkaar overstijgt;
   k. peildatum: datum waarop een persoon individuele inkomenstoeslag aanvraagt;
   l. referteperiode: periode van drie jaar voorafgaand aan de peildatum;
   m. uitkering: algemene bijstand op grond van de Participatiewet;
   n. uitkeringsgerechtigde: degene die algemene bijstand ontvangt op grond van de wet;
   o. UWV: Uitvoeringsinstituut werknemersverzekeringen;
   p. wet: de Participatiewet.

HOOFDSTUK 2. RE-INTEGRATIE

Paragraaf 2.1 Beleid en financiën

Artikel 2. Evenwichtige verdeling en financiering

1. Het college kan de voorziening, bedoeld in artikel 5 van deze verordening, aanbieden aan personen die behoren tot de doelgroep met een korte afstand tot de arbeidsmarkt.
2. Het college kan de voorzieningen, bedoeld in de artikelen 3, 4 en 7 van deze verordening aanbieden aan personen die behoren tot de doelgroep met een grote afstand tot de arbeidsmarkt.
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, en
   b. de noodzakelijkheid van het verrichten van mantelzorg.

Paragraaf 2.2 Voorzieningen

Artikel 3. Algemene bepalingen over voorzieningen

1. Het college stelt ter nadere uitvoering van deze verordening beleidsregels vast 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 9 en 17 van de wet, de artikelen 13 en 37 van de Wet inkomensvoorziening oudere en gedeeltelijk arbeidsongeschikte werkloze werknemers of de artikelen 13 en 37 van de Wet inkomensvoorziening oudere en gedeeltelijk arbeidsongeschikte gewezen zelfstandigen 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 voorziening, tenzij het betreft een persoon als bedoeld in artikel 7, eerste lid, onderdeel a, onder 2, van de wet;
   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.

Artikel 4. Werkstage / werkervaringsplaats

1. Het college kan een persoon een werkstage gericht op arbeidsinschakeling aanbieden als deze:
   a. behoort tot de doelgroep, en
   b. nog niet actief is geweest op de arbeidsmarkt of een afstand tot de arbeidsmarkt heeft door langdurige werkloosheid.
2. Het doel van een werkstage is het opdoen van werkervaring of het leren functioneren in een arbeidsrelatie.
3. Het college plaatst de persoon uitsluitend als hierdoor de concurrentieverhoudingen niet onverantwoord worden beïnvloed en er geen verdringing op de arbeidsmarkt plaatsvindt.
4. In een schriftelijke overeenkomst wordt in ieder geval vastgelegd:
   a. het doel van de werkstage, en
   b. de wijze waarop de begeleiding plaatsvindt.

Artikel 5. Sociale activering gericht op arbeidsinschakeling

1. Het college kan 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.
2. Het college stemt de duur van de in het eerste lid bedoelde activiteiten af op de mogelijkheden en capaciteiten van die persoon.

Artikel 6. 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 onderneming. De detachering wordt vastgelegd in een schriftelijke overeenkomst tussen zowel de werkgever en inlenende organisatie als 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 7. 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;
   b. het is gericht op het behalen van een startkwalificatie op de arbeidsmarkt;
   c. andere scholing dient kortdurend te zijn en gericht op snelle arbeidsinschakeling;
   d. de meest doelmatige scholingsmogelijkheid dient te worden benut.
3. Het eerste lid is niet van toepassing op personen als bedoeld in artikel 7, derde lid, onderdeel a, van de wet.
4. Conform de Wet op de taaleis kan het college een persoon een taaltraining gericht op arbeidsinschakeling aanbieden als deze de Nederlandse taal niet of niet in voldoende mate beheerst.

5. Een taaltraining voldoet in ieder geval aan de volgende eisen:
   a. het is gericht op het verkrijgen van voldoende taalniveau;
   b. het taalniveau moet zijn afgestemd zijn op referentieniveau 1F;
   c. de meest adequate taaltraining dient te worden benut.
6. Het vierde lid is niet van toepassing op personen die volledig zijn ontheven van de arbeidsverplichtingen als bedoeld in artikel 9 van de Participatiewet.

Artikel 8. Participatieplaats

1. Het college kan een persoon van 27 jaar of ouder met recht op algemene bijstand overeenkomstig artikel 10a van de wet onbeloonde additionele werkzaamheden laten verrichten.
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 stelt de hoogte van de premie, bedoeld in artikel 10a, zesde lid, van de wet, in de nadere regels vast.

Artikel 9. Participatievoorziening beschut werk

1. Het college kan de voorziening beschut werk aanbieden aan een persoon uit de doelgroep die door een lichamelijke, verstandelijke of psychische beperking een zodanige mate van begeleiding op en aanpassingen van de werkplek nodig heeft dat van een reguliere werkgever redelijkerwijs niet kan worden verwacht dat hij deze persoon in dienst neemt.
2. Het college maakt uit de personen uit de doelgroep een voorselectie en wint bij het Uitvoeringsinstituut werknemersverzekeringen (UWV) advies in voor de beoordeling of zij uitsluitend in een beschutte omgeving onder aangepaste omstandigheden mogelijkheden tot arbeidsparticipatie hebben. Het college selecteert voor deze beoordeling uitsluitend personen met een grote afstand tot de arbeidsmarkt.
3. Om de in artikel 10b, eerste lid, van de Participatiewet, bedoelde werkzaamheden mogelijk te maken zet het college de volgende ondersteunende voorzieningen in:
   a. fysieke aanpassingen van de werkplek of de werkomgeving;
   b. uitsplitsing van taken of aanpassingen in de wijze van werkbegeleiding, werktempo of arbeidsduur.
   c. Het college bepaalt de omvang van het aanbod beschut werk en legt vast hoeveel plekken voor beschut werk de gemeente beschikbaar stelt. In verband hiermee overlegt het college met het UWV, aan de gemeente gelieerde bedrijven en andere reguliere werkgevers.

Artikel 10. Ondersteuning bij leer-werktraject

Het college kan ondersteuning aanbieden aan een persoon uit de doelgroep ten aanzien van wie het college van oordeel is dat een leer-werktraject nodig is, voor zover deze ondersteuning nodig is voor het volgen van een leer-werktraject en het personen betreft:

a. van zestien of zeventien jaar van wie de leerplicht of de kwalificatieplicht, bedoeld in de Leerplichtwet 1969, nog niet is geëindigd, of
b. van achttien tot 27 jaar die nog geen startkwalificatie hebben behaald.

Artikel 11. Persoonlijke ondersteuning

1. 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 een jobcoach, als hij zonder persoonlijke ondersteuning niet in staat is de aan hem opgedragen taken te verrichten.
2. Jobcoaching kan ook tot doel hebben de werkgever te leren de persoon uit de doelgroep te ondersteunen bij het verrichten van de aan hem opgedragen taken.
3. Het college bepaalt de omvang van het aantal in te zetten uren van de jobcoach en beoordeelt minimaal iedere 12 maanden of voortzetting wenselijk is.
4. Een jobcoach wordt niet langer ingezet dan voor de duur van de proefplaatsing, de arbeidsovereenkomst of werkervaringsplaats met een maximum van 3 jaar.
5. Indien de persoon als bedoeld in lid 1 vanwege in de persoon gelegen factoren langdurig aangewezen is op jobcoaching, kan een jobcoach, in afwijking van het voorgaande lid, langer worden ingezet.
6. Het college betrekt de persoon en de werkgever bij de keuze voor een externe jobcoach.
7. Als de werkgever de begeleiding zelfstandig wil uitvoeren dan dient voor de aanvraag en de verantwoording gebruik te worden gemaakt van de door het college beschikbaar gestelde formulieren.
8. Het college kan naar aanleiding van de aanvraag daartoe besluiten dat jobcoaching door de werkgever zelf plaatsvindt als de persoonlijke ondersteuning wordt verzorgd door:
   a. een collega medewerker die:
      i. een training heeft gevolgd om werknemers met beperkingen te begeleiden op de werkplek;
      ii. minimaal zes maanden aantoonbare ervaring heeft met het geven van werkinstructies;
      iii. aantoonbare ervaring heeft met de werkzaamheden die de werknemer uitvoert;
      iv. is vrijgesteld voor een deel van de werkuren om de begeleiding te kunnen bieden.
   b. een jobcoach in dienst bij de werkgever die:
      i. ten minste hbo werk- en denkniveau heeft;
      ii. een opleiding tot jobcoach heeft gevolgd waarvoor een certificaat is behaald.
   c. een jobcoach ingehuurd door de werkgever die:
      i. werkzaam is voor een jobcoachorganisatie waar de gemeente een contract mee heeft gesloten;
      ii. of die erkend is door het UWV op grond van het meest actuele 'Erkenningskader uitvoering persoonlijke ondersteuning UWV';
      iii. of een hbo werk- en denkniveau heeft en een opleiding tot jobcoach heeft waarvoor een certificaat is behaald.
9. Als de werkgever de begeleiding zelfstandig uitvoert dan komt de werkgever voor een door het college vastgestelde vergoeding in aanmerking die is gebaseerd op de bedragen zoals vastgelegd in de "Normbedragen Voorzieningen 2018" (e.v.) van het UWV.

Artikel 12. No-riskpolis

1. Een werkgever komt in aanmerking voor een no-riskpolis als:
   a. de werkgever een arbeidsovereenkomst aangaat met een werknemer voor een door het college vast te stellen minimale duur;
   b. de werknemer voorafgaande aan de aanvang van de arbeid behoort tot de doelgroep;
   c. de werknemer een structurele functionele of andere beperking heeft of de werkgever ten behoeve van de werknemer een loonkostensubsidie als bedoeld in artikel 10d van de wet ontvangt;
   d. artikel 29b van de Ziektewet niet van toepassing is, en
   e. de werknemer zijn woonplaats heeft binnen de gemeente.
2. De no-riskpolis wordt verstrekt door het UWV.

Artikel 13. Vaststelling doelgroep loonkostensubsidie

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 moet behoren tot de doelgroep zoals omschreven in artikel 7, eerste lid, onderdeel a, van de Participatiewet;
   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 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 14. Loonkostensubsidie als re-integratievoorziening

1. Het college kan een loonkostensubsidie verstrekken aan een werkgever die een arbeidsovereenkomst sluit met een medewerker die naar de mening van het college een afstand tot de arbeidsmarkt heeft en deze subsidie een bijdrage levert aan het verkleinen van de afstand tot de arbeidsmarkt.
2. Het college stelt de maximale hoogte, als percentage van de loonkosten, en de maximale duur van de loonkostensubsidie vast.
3. Minimaal één maal per twaalf maanden beoordeelt het college of de loonkostensubsidie bedoelt in lid 1, nog steeds bijdraagt aan het verkleinen van de afstand tot de arbeidsmarkt van de medewerker als bedoeld in hetzelfde lid.
4. De loonkostensubsidie bedraagt maximaal 50% van het brutoloon inclusief werkgeverslasten.
5. De loonkostensubsidie wordt niet verstrekt indien:
   a. de werkgever in de afgelopen 3 jaar voor dezelfde medewerker loonkostensubsidie heeft ontvangen, m.u.v. de situaties waarin het dienstverband voortijdig is beëindigd en de reden hiervan niet aan de werkgever verwijtbaar is;
   b. hierdoor de concurrentieverhoudingen onverantwoord worden beïnvloed en/of er sprake is van verdringing;
   c. de werkgever op grond van een andere regeling aanspraak maakt op financiële tegemoetkomingen in verband met de indiensttreding van de werknemer, met uitzondering van mogelijke belastingvoordelen.

Artikel 15. Vaststelling loonwaarde

1. Het college heeft het UWV aangewezen als adviserende organisatie met betrekking tot de vaststelling van de loonwaarde van een persoon.
2. Het college stelt de loonwaarde vast op basis van de loonwaardemeting aangedragen door het UWV.

Artikel 16 Proefplaatsing

1. een proefplaatsing betreft het verrichten van, reguliere werkzaamheden bij een werkgever met behoud van uitkering met als doel de inschakeling van de belanghebbende in reguliere arbeid te bevorderen.
2. Een proefplaatsing wordt toegekend voor maximaal 2 maanden
3. De proefplaatsing als bedoeld in het voorgaande lid kan steeds met periodes van maximaal 2 maanden worden verlengd tot een maximumduur van in totaal 6 maanden als:
   a. in de persoon van de belanghebbende gelegen factoren een langere periode noodzaken
   b. belanghebbende deze periode langer dan een week ziek is geweest;
   c. de werkgever aan kan tonen dat verlengen in dit specifieke geval noodzakelijk is;
   d. meer tijd nodig is om de loonwaarde te bepalen.
4. Voorafgaand aan de proefplaatsing worden in een schriftelijke overeenkomst tussen college en de werkgever minimaal afspraken gemaakt over:
   a. het doel van de proefplaatsing;
   b. de duur van de proefplaatsing;
   c. dat geen sprake is van een arbeidsovereenkomst in de zin van artikel 7:160 Burgerlijk wetboek;
   d. de werkgever tijdens de proefplaatsing geen salaris is verschuldigd;
   e. de wijze van begeleiding;
   f. een intentieverklaring dat de werkgever belanghebbende, bij gebleken geschiktheid, na de proefplaatsing een dienstverband van minimaal 6 maanden aanbiedt voor minimaal het aantal uren dat voor de proefplaatsing is overeengekomen , tenzij tijdens de proefplaatsing blijkt dat de uren in het belang van belanghebbende verlaagd moet worden.
   g. dat de werkgever tijdens de proefplaatsing voor de belanghebbende een ongevallen- en aansprakelijkheidsverzekering afsluit en de gemeente vrijwaart voor alle in- en buitengerechtelijke aanspraken op vergoeding van eventuele schades;
   h. het feit dat door de proefplaatsing de concurrentieverhoudingen niet onverantwoord worden beïnvloed en er geen verdringing op de arbeidsmarkt plaatsvindt.
   i. dat belanghebbende de werkzaamheden zal verrichten conform de voor de betreffende functie en werkzaamheden geldende voorschriften en wettelijke bepalingen. Een proefplaatsing kan niet worden aangeboden indien belanghebbende eerder bij de betreffende werkgever, organisatie of inlener heeft gewerkt of stage heeft gelopen in dezelfde of vergelijkbare functie, tenzij er sprake is van gewijzigde omstandigheden die naar het oordeel van het college een proefplaatsing rechtvaardigen.

Artikel 17 Meeneembare voorzieningen

1. Definities:
   a. Meeneembare voorziening:
      i. een op een medewerker met een arbeidsbeperking toegesneden hulpmiddel dat noodzakelijk is om naar behoren de werkzaamheden te kunnen verrichten;
      ii. het gaat om een voorziening die niet aard- en nagelvast is en;
      iii. waarover een werkgever normaliter niet beschikt.
   b. Belanghebbende in de zin van dit artikel: de medewerker met een arbeidsbeperking die een meeneembare voorziening nodig heeft.
2. Aan een belanghebbende kan een meeneembare voorziening dan wel een vergoeding voor de aanschaf daarvan worden toegekend voor zover aan alle onderstaande voorwaarden wordt voldaan:
   a. de meeneembare voorziening is naar verwachting gedurende minimaal zes maanden noodzakeljk om de belanghebbende zijn of haar werk te kunnen laten uitvoeren;
   b. er is sprake van een dienstverband voor de duur van tenminste 6 maanden en voor minimaal 12 uur per week;
   c. er kan voor de meeneembare voorziening geen beroep worden gedaan op een voorliggende voorziening;
   d. de meeneembare voorziening behoort niet tot de standaarduitrusting van de belanghebbende en is evenmin algemeen gebruikelijk binnen de betreffende branche;
   e. de kosten van de mee te nemen voorziening dienen proportioneel te zijn.
3. In afwijking van artikel 2 onder b kan een meeneembare voorziening ook worden toegekend bij een proefplaatsing met behoud van uitkering.
4. Bij de keuze van een mee te nemen voorziening wordt gekozen voor de meest adequate en goedkoopste oplossing.
5. Een meeneembare voorziening die in natura wordt toegekend wordt in beginsel in bruikleen beschikbaar gesteld aan de belanghebbende tenzij sprake is van een individuele maatwerkvoorziening en /of dat bruikleen gezien de aard van de voorziening niet mogelijk of wenselijk is.

HOOFDSTUK 3. TEGENPRESTATIE

Artikel 18. Inhoud van een tegenprestatie

Het college kan onbeloonde maatschappelijk nuttige werkzaamheden, die additioneel van aard zijn, inzetten als tegenprestatie voor zover die werkzaamheden:

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

Artikel 19 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 20. Duur en omvang van een tegenprestatie

De tegenprestatie wordt opgedragen naar vermogen in de vorm van maatwerk.

Artikel 21. Mantelzorg

Mantelzorg geldt als tegenprestatie.

Artikel 22. Geen werkzaamheden voorhanden

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

HOOFDSTUK 4. INDIVIDUELE INKOMENSTOESLAG

Artikel 23. Indienen verzoek

Een verzoek als bedoeld in artikel 36, eerste lid, van de Participatiewet, wordt ingediend middels een door het college vastgesteld formulier.

Artikel 24. Langdurig laag inkomen

Een persoon heeft een langdurig laag inkomen als bedoeld in artikel 36, eerste lid, van de Participatiewet als gedurende een periode van drie jaar, de referteperiode, het in aanmerking te nemen inkomen niet hoger is dan 101 procent van de toepasselijke bijstandsnorm.

Artikel 25. Hoogte individuele inkomenstoeslag

1. Een individuele inkomenstoeslag bedraagt per kalenderjaar:
   a. 40 procent van de geldende bijstandsnorm (exclusief vakantietoeslag) op maandbasis voor een alleenstaande;
   b. 40 procent van de geldende bijstandsnorm (exclusief vakantietoeslag) op maandbasis voor een alleenstaande ouder;
   c. 40 procent van de geldende bijstandsnorm (exclusief vakantietoeslag) op maandbasis voor gehuwden.
2. Als één van de gehuwden is uitgesloten van het recht op individuele inkomenstoeslag ingevolge de artikelen 11 of 13, eerste lid, van de Participatiewet, komt de rechthebbende echtgenoot in aanmerking voor een individuele inkomenstoeslag naar de hoogte die voor hem als alleenstaande of alleenstaande ouder zou gelden.
3. Voor toepassing van het eerste en tweede lid is de situatie op de peildatum bepalend.

HOOFDSTUK 5. AFSTEMMING

Paragraaf 5.1 Algemene bepalingen over afstemming

Artikel 26. Het besluit tot opleggen van een maatregel

In het besluit tot het opleggen van een maatregel van de uitkering als bedoeld in de artikelen 9a, twaalfde lid en 18, tweede, vijfde en zesde lid, van de Participatiewet, de artikelen 20 en 38, twaalfde lid, van de IOAW en de artikelen 20 en 38, twaalfde lid, van de IOAZ worden in ieder geval vermeld:

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

Artikel 27. Horen van belanghebbende

1. Voordat een maatregel 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 28. Afzien van maatregel

1. Het college ziet af van een maatregel 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 maatregel als het daarvoor dringende redenen conform artikel 16 van de Participatiewet aanwezig acht.
3. Als het college afziet van een maatregel op grond van dringende redenen, wordt een belanghebbende hiervan schriftelijk op de hoogte gesteld.
4. Van een maatregel op de bijstandsuitkering 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 18, vierde lid van de Participatiewet.

Artikel 29. Ingangsdatum en tijdvak van een maatregel

1. Een maatregel wordt toegepast op de uitkering of bijzondere bijstand die is verleend met toepassing van artikel 12 van de Participatiewet over de kalendermaand volgend op de maand waarin het besluit tot het opleggen van de maatregel aan een belanghebbende is bekendgemaakt. Daarbij wordt uitgegaan van de op dat tijdstip voor die belanghebbende geldende bijstandsnorm.
2. Een maatregel 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 maatregel overeenkomstig het eerste lid niet mogelijk is omdat de uitkering is beëindigd of ingetrokken.
3. Als een maatregel niet of niet geheel ten uitvoer kan worden uitgevoerd als gevolg van de beëindiging of intrekking van de uitkering, wordt de maatregel of dat deel van de maatregel dat nog niet is uitgevoerd, alsnog opgelegd als belanghebbende binnen de termijn, bedoeld in artikel 25, eerste lid, onderdeel b, opnieuw een uitkering ontvangt.

Artikel 30. Berekeningsgrondslag

1. Een maatregel wordt berekend over de bijstandsnorm.
2. In afwijking van het eerste lid kan een maatregel worden toegepast op de bijzondere bijstand als:
   a. aan belanghebbende bijzondere bijstand wordt verleend met toepassing van artikel 12 van de Participatiewet, of
   b. de verwijtbare gedraging van belanghebbende in relatie met zijn recht op bijzondere bijstand daartoe aanleiding geeft.
3. Bij toepassing van het tweede lid, onderdeel a, moet in de paragrafen 2, 3 en 4 'bijstandsnorm' worden gelezen als 'bijstandsnorm inclusief de op grond van artikel 12 van de Participatiewet verleende bijzondere bijstand'.
4. Bij toepassing van het tweede lid, onderdeel b, moet in de paragrafen 2, 3 en bij 'bijstandsnorm' worden gelezen als de 'verleende bijzondere bijstand'.

Paragraaf 5.2 Niet nakomen van de niet geüniformeerde verplichtingen met betrekking tot de arbeidsinschakeling

Artikel 31. Gedragingen Participatiewet

Gedragingen van een belanghebbende waardoor een verplichting op grond van de artikelen 9, 9a en 55 van de Participatiewet niet of onvoldoende wordt nagekomen, worden onderscheiden in de volgende categorieën:

a. <u>eerste categorie</u>:
   1. het zich niet tijdig laten registreren als werkzoekende bij het UWV of het niet tijdig laten verlengen van de registratie;
   2. het niet of onvoldoende verrichten van een door het college opgedragen tegenprestatie naar vermogen bedoeld als in artikel 9, eerste lid, onderdeel c, van de Participatiewet.
b. <u>tweede categorie</u>:
   1. het niet naar vermogen proberen algemeen geaccepteerde arbeid te verkrijgen in de gemeente van inwoning voor zover dit niet voortvloeit uit een gedraging als bedoeld in artikel 18, vierde lid, van de Participatiewet;
   2. het niet of onvoldoende meewerken aan het opstellen, uitvoeren en evalueren van een plan van aanpak als bedoeld in artikel 44a van de Participatiewet;

3. het uit houding en gedrag ondubbelzinnig laten blijken verplichtingen als bedoeld in artikel 9, eerste lid, onderdeel b, van de Participatiewet niet te willen nakomen, wat heeft geleid tot het intrekken van de ontheffing van de arbeidsplicht voor een alleenstaande ouder, bedoeld in artikel 9a, eerste lid, van de Participatiewet.

c. derde categorie:
   1. Het niet voldoen aan de nadere verplichtingen als bedoeld in artikel 55 van de wet verbonden aan een door het college aangeboden voorziening;
   2. het onvoldoende nakomen van verplichtingen als bedoeld in de artikelen 9, eerste lid, of 55 van de Participatiewet, voor zover het gaat om een belanghebbende jonger dan 27 jaar, gedurende vier weken na een melding als bedoeld in artikel 43, vierde en vijfde lid, van de Participatiewet, voor zover deze verplichtingen niet worden genoemd in artikel 18, vierde lid, van de Participatiewet;
   3. Het niet of onvoldoende meewerken aan het opstellen, uitvoeren en evalueren van een plan van aanpak als bedoeld in artikel 44a van de Participatiewet.

Artikel 32. Gedragingen IOAW en IOAZ

Gedragingen van een belanghebbende waardoor algemeen geaccepteerde arbeid niet wordt verkregen of een verplichting op grond van de artikelen 37 en 38 van de IOAW of de artikelen 37 en 38 van de 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 UWV of het niet tijdig laten verlengen van de registratie.

b. tweede categorie:
   1. het niet naar vermogen proberen algemeen geaccepteerde arbeid te verkrijgen;
   2. het uit houding en gedrag ondubbelzinnig laten blijken de verplichtingen als bedoeld in artikel 37, eerste lid, onderdeel e, van de IOAW of artikel 37, eerste lid, onderdeel e, van de 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 of artikel 38, eerste lid, van de IOAZ;
   3. 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 of artikel 37, eerste lid, onderdeel f, van de IOAZ.

c. derde categorie:
   1. het niet of in onvoldoende mate meewerken aan een onderzoek naar de mogelijkheden tot arbeidsinschakeling;
   2. het niet aanvaarden van algemeen geaccepteerde arbeid;
   3. het door eigen toedoen niet behouden van algemeen geaccepteerde arbeid;
   4. 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 en de artikelen 36, eerste lid, en 37, eerste lid, onderdeel e, van de IOAZ, voor zover dit heeft geleid tot het geen doorgang vinden of tot voortijdige beëindiging van die voorziening.

Artikel 33. Hoogte en duur van de maatregel

1. De maatregel, bij gedragingen als bedoeld in artikelen 31 en 32 van deze verordening, wordt vastgesteld op:
   a. 5% van de bijstandsnorm gedurende een maand bij gedragingen van de eerste categorie;
   b. 10% van de bijstandsnorm gedurende een maand bij gedragingen van de tweede categorie;
   c. 50% van de bijstandsnorm gedurende een maand bij gedragingen van de derde categorie.
2. Als een belanghebbende zich binnen twaalf maanden na bekendmaking van een besluit waarmee een maatregel is toegepast vanwege een gedraging als bedoeld in artikel 31 of artikel 32 van deze verordening, opnieuw schuldig maakt aan een gedraging uit dezelfde categorie, wordt telkens de duur en de hoogte van de laatste voor deze categorie gedragingen opgelegde maatregel verdubbeld.
3. Als een belanghebbende zich binnen twaalf maanden na bekendmaking van een besluit waarmee een maatregel is toegepast vanwege een gedraging als bedoeld in artikel 31 of 32, zich opnieuw schuldig maakt aan een gedraging maar dan van een hogere categorie, wordt de duur en de hoogte van de maatregel die bij deze hogere categorie hoort verdubbeld. Indien een belanghebbende zich opnieuw hieraan schuldig maakt, wordt telkens de maatregel die als laatste hiervoor is opgelegd verdubbeld in hoogte en duur voor zover de hoogte van 100% niet is bereikt en de maatregel niet langer dan drie maanden duurt.

Paragraaf 5.3 Niet nakomen van de geüniformeerde verplichtingen met betrekking tot de arbeidsinschakeling

Artikel 34. Duur maatregel bij schending geüniformeerde arbeidsverplichting

1. Als een belanghebbende een verplichting als bedoeld in artikel 18, vierde lid, van de Participatiewet niet of onvoldoende nakomt, bedraagt de maatregel 100 procent van de bijstandsnorm gedurende één maand.
2. Als een belanghebbende zich binnen twaalf maanden na bekendmaking van een besluit waarmee een maatregel is toegepast vanwege een gedraging als bedoeld in artikel 18, vierde lid van de Participatiewet, opnieuw schuldig maakt aan een verwijtbare gedraging als bedoeld in artikel 18, vierde lid van de wet, bedraagt de maatregel 100 procent van de bijstandsnorm gedurende twee maanden.
3. Als een belanghebbende zich na toepassing van het tweede lid van dit artikel nogmaals binnen twaalf maanden na bekendmaking van dit besluit schuldig maakt aan een verwijtbare gedraging als bedoeld in artikel 18, vierde lid, van de wet bedraagt de maatregel 100 procent van de bijstandsnorm gedurende een periode van drie maanden.
4. Als een belanghebbende zich na toepassing van het derde lid van dit artikel nogmaals binnen twaalf maanden na bekendmaking van dit besluit schuldig maakt aan een verwijtbare gedraging als bedoeld in artikel 18, vierde lid, van de wet bedraagt de maatregel 100 procent van de bijstandsnorm gedurende een periode van drie maanden.

Artikel 35. Verrekenen maatregel

1. Het bedrag van de maatregel, bedoeld in artikel 33, wordt toegepast over de maand van oplegging van de maatregel en de volgende twee maanden als bijzondere omstandigheden dit rechtvaardigen.
2. Bij een maatregel als bedoeld in artikel 33, onderdeel a, kan de maatregel worden toegepast over twee maanden waarbij zowel aan de maand van oplegging als aan de daaropvolgende maand de helft van de maatregel wordt toebedeeld.
3. Bij een maatregel als bedoeld in artikel 33, onderdeel b, kan de maatregel worden toegepast over drie maanden waarbij zowel aan de maand van oplegging als aan de twee daaropvolgende maanden een derde van de maatregel wordt toebedeeld.
4. Als sprake is van een maatregel op grond van artikel 18, vierde lid, onderdeel a, van de Participatiewet, vindt geen verrekening als bedoeld in het eerste lid plaats.

Paragraaf 5.4 Overige gedragingen die leiden tot een maatregel

Artikel 36. Tekortschietend besef van verantwoordelijkheid

1. Als een belanghebbende een tekortschietend besef van verantwoordelijkheid voor de voorziening in het bestaan heeft betoond als bedoeld in artikel 18, tweede lid, van de wet, in die zin dat het vermogen zoals bedoeld in artikel 34 van de wet onverantwoord is besteed, wordt een maatregel opgelegd. De hoogte van de maatregel is 20 procent. De duur van de maatregel is gelijk aan de periode dat, als gevolg van deze gedraging tot een hoger bedrag, eerder of langer een beroep op bijstand wordt gedaan met een maximum van 24 maanden.
2. Als een belanghebbende een tekortschietend besef van verantwoordelijkheid voor de voorziening in het bestaan heeft betoond als bedoeld in artikel 18, tweede lid, van de wet, in die zin dat geen of geen tijdige aanvraag wordt gedaan van een voorliggende voorziening, wordt een maatregel opgelegd van maximaal 100 procent voor de duur van een maand. Onder voorliggende voorziening wordt in dit verband verstaan de voorziening zoals bedoeld in artikel 15 van de wet die voorliggend is voor wat betreft de algemene bijstand. De hoogte van de maatregel wordt afgestemd op de hoogte en de duur van de voorliggende voorziening waarop aanspraak gemaakt had kunnen worden.
3. Als een belanghebbende een tekortschietend besef van verantwoordelijkheid voor de voorziening in het bestaan heeft betoond als bedoeld in artikel 18, tweede lid, van de wet in die zin dat geen beroep meer kan worden gedaan op een passende en toereikende voorliggende voorziening, omdat deze volledig wordt verrekend met een bestuurlijke boete in het kader van het bij herhaling schenden van de inlichtingenplicht, wordt een maatregel opgelegd van 100 procent gedurende de eerste drie maanden, gerekend vanaf de start van de verrekening.
4. Als een belanghebbende geen bezit heeft ter hoogte van maximaal drie maal de voor hem geldende bijstandsnorm, kan hij het college verzoeken de maatregel van het vorige lid te matigen.
5. Als de belanghebbende aantoont geen bezit als bedoeld in lid 4 te hebben matigt het college de maatregel door een maatregel op te leggen van 100 procent gedurende de eerste maand en 20 procent gedurende de tweede en derde maand gerekend vanaf de start van de verrekening.

Artikel 37. Zeer ernstige misdragingen

1. Als een belanghebbende zich zeer ernstig misdraagt tegenover personen en instanties die zijn belast met de uitvoering van de Participatiewet als bedoeld in artikel 9, zesde lid, van die wet, wordt een maatregel opgelegd van:
   a. 100 procent van de bijstandsnorm gedurende één maand, bij het uitoefenen van fysiek geweld tegen de in het eerste lid genoemde personen;
   b. 70 procent van de bijstandsnorm gedurende één maand, bij het uitoefenen van fysiek geweld tegen materiële zaken en bij mondelinge of schriftelijke bedreigingen gericht tegen de in het eerste lid genoemde personen.
2. Als een belanghebbende zich zeer ernstig misdraagt tegenover het college of zijn ambtenaren, onder omstandigheden die rechtstreeks verband houden met de uitvoering van de IOAW of IOAZ, wordt een maatregel opgelegd van:
   a. 100% van de bijstandsnorm gedurende één maand, bij het uitoefenen van fysiek geweld tegen de in het eerste lid genoemde personen;
   b. 70% van de bijstandsnorm gedurende één maand, bij het uitoefenen van fysiek geweld tegen materiële zaken dan wel bij mondelinge of schriftelijke bedreigingen gericht tegen de in het eerste lid genoemde personen.
3. De duur van de maatregel als bedoeld in het eerste en tweede lid wordt telkens verdubbeld, als de belanghebbende zich binnen twaalf maanden na bekendmaking van een besluit waarbij een maatregel is opgelegd, opnieuw schuldig maakt aan een zeer ernstige misdraging.

Artikel 38. Niet nakomen van overige verplichtingen

Als een belanghebbende een door het college opgelegde verplichting als bedoeld in artikel 55 van de Participatiewet niet of onvoldoende nakomt, wordt een maatregel toegepast. De maatregel wordt vastgesteld op 10 procent van de bijstandsuitkering gedurende een maand.

Paragraaf 5.5 Samenloop en recidive

Artikel 39. Samenloop van gedragingen

1. Als sprake is van één gedraging die schending oplevert van meerdere in deze verordening of artikel 18, vierde lid, van de Participatiewet genoemde verplichtingen, wordt één maatregel opgelegd. Voor het bepalen van de hoogte en duur van de maatregel wordt uitgegaan van de gedraging waarop de hoogste maatregel is gesteld.
2. Als sprake is van meerdere gedragingen die schending opleveren van één of meerdere in deze verordening of artikel 18, vierde lid, van de Participatiewet genoemde verplichtingen, wordt voor iedere gedraging een afzonderlijke maatregel opgelegd. Deze maatregelen 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 of artikel 18, vierde lid, van de Participatiewet genoemde verplichting als een in artikel 17, eerste lid, van de Participatiewet genoemde verplichting, wordt geen maatregel opgelegd, voor zover voor die schending een bestuurlijke boete wordt opgelegd.

4. Als sprake is van meerdere gedragingen die schending opleveren van zowel een in deze verordening of artikel 18, vierde lid, van de Participatiewet genoemde verplichting als een in artikel 17, eerste lid, van de Participatiewet genoemde verplichting, waarvoor een bestuurlijke boete kan worden opgelegd, wordt voor iedere gedraging een afzonderlijke maatregel opgelegd, tenzij dit gelet op de ernst van de gedraging, de mate van verwijtbaarheid en de omstandigheden van de belanghebbende niet verantwoord is.

Artikel 40. Recidive

1. Als een belanghebbende zich binnen twaalf maanden na bekendmaking van een besluit waarmee een maatregel is toegepast vanwege een gedraging als bedoeld in de artikelen 31, onder b en c, 34, eerste lid, of 36 opnieuw schuldig maakt aan eenzelfde verwijtbare gedraging, wordt telkens de duur van de oorspronkelijke maatregel verdubbeld.
2. Als een belanghebbende zich binnen twaalf maanden na bekendmaking van een besluit waarmee een maatregel is toegepast vanwege een gedraging als bedoeld in de artikelen 31 onder a of 34 opnieuw schuldig maakt aan eenzelfde verwijtbare gedraging, wordt telkens de hoogte van de oorspronkelijke maatregel verdubbeld.
3. Als een belanghebbende zich binnen twaalf maanden na bekendmaking van een besluit waarmee een maatregel is toegepast vanwege een gedraging als bedoeld in artikel 18, vierde lid, van de Participatiewet, opnieuw schuldig maakt aan een verwijtbare gedraging als bedoeld in artikel 18, vierde lid, van de Participatiewet, bedraagt de maatregel honderd procent van de bijstandsnorm gedurende drie maanden.
4. De uitkering kan niet met meer dan 100 procent per maand worden verlaagd. Indien de som van de percentages van de maatregel meer dan 100 procent bedraagt, wordt de uitkering van de volgende maand verlaagd met het restant van het percentage van de maatregel.

Paragraaf 5.6 Blijvende of tijdelijke weigering IOAW/IOAZ

Artikel 41. Samenloop bij weigeren uitkering IOAW/IOAZ

Als het college de uitkering op grond van artikel 20, eerste lid, van de Wet inkomensvoorziening oudere en gedeeltelijk arbeidsongeschikte werkloze werknemers of artikel 20, tweede lid, van de Wet inkomensvoorziening oudere en gedeeltelijk arbeidsongeschikte gewezen zelfstandigen blijvend of tijdelijk weigert en de gedraging die tot deze weigering heeft geleid tevens op grond van deze verordening tot een maatregel zou kunnen leiden, blijft een maatregel ter zake van die gedraging achterwege.

Artikel 42. Blijvend en tijdelijk weigeren IOAW- of IOAZ-uitkering

1. Het college kan de uitkering tijdelijk weigeren naar de mate waarin de belanghebbende inkomen als bedoeld in of op grond van artikel 8 van de IOAW of de IOAZ zou hebben kunnen verwerven, als:
   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 en een persoon ter zake een verwijt kan worden gemaakt, of

b. de dienstbetrekking is beëindigd door of op verzoek van een persoon zonder dat aan de voortzetting ervan zodanige bezwaren waren verbonden, dat deze voortzetting redelijkerwijs niet van hem zou kunnen worden gevergd.

2. Het college kan de uitkering blijvend weigeren naar de mate waarin de belanghebbende inkomen als bedoeld in of op grond van artikel 8 van de IOAW van de IOAZ zou hebben kunnen verwerven, als een persoon:
   a. nalaat algemeen geaccepteerde arbeid te aanvaarden, of
   b. door eigen toedoen geen algemeen geaccepteerde arbeid verkrijgt.

HOOFDSTUK 6. INDIVIDUELE STUDIETOESLAG

Artikel 43. Indienen verzoek
Een verzoek als bedoeld in artikel 36b, eerste lid, van de Participatiewet, wordt ingediend middels een door het college vastgesteld aanvraagformulier bijzondere bijstand.

Artikel 44. Advies over oordeel verdienen wettelijk minimumloon
1. Het college bepaalt of een persoon met voltijdse arbeid niet in staat is tot het verdienen van het wettelijk minimumloon, maar wel mogelijkheden heeft tot arbeidsparticipatie.
2. Het college kan advies inwinnen over de verdiencapaciteit van de aanvrager.

Artikel 45. Eenmaal per periode individuele studietoeslag verlenen
Een persoon kan slechts eenmaal binnen een periode van 6 maanden in aanmerking komen voor een individuele studietoeslag.

Artikel 46. Hoogte individuele studietoeslag
Een individuele studietoeslag bedraagt maximaal 150 euro per maand.

Artikel 47. Betaling individuele studietoeslag
Een individuele studietoeslag wordt eenmalig als één bedrag uitbetaald.

Artikel 48. Terugvordering studietoeslag
Het college vordert de studietoeslag terug voor zover deze ten onrechte is verstrekt of een te hoog bedrag is ontvangen.

HOOFDSTUK 7. HANDHAVING

Paragraaf 7.1 Fraudepreventie- en repressie

Artikel 49. 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 50. Validering van gegevens

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

Paragraaf 7.2 Gevolgen van het schenden van de inlichtingenplicht

Artikel 51. Boete

1. 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 bijstand of arbeidsinschakeling, legt het college een boete op, onverminderd de mogelijkheid tot terugvordering van de eventueel ten onrechte ontvangen bijstand.
2. De hoogte van de boete wordt vastgesteld op basis van het benadelingsbedrag, de mate van verwijtbaarheid, de ernst van de overtreding en de omstandigheden van betrokkene zelf:
   a. maximaal 25% van het benadelingsbedrag bij verminderde verwijtbaarheid;
   b. maximaal 50% van het benadelingsbedrag bij normale verwijtbaarheid;
   c. maximaal 75% van het benadelingsbedrag bij grove schuld;
   d. maximaal 100% van het benadelingsbedrag bij het opzettelijk overtreden van de inlichtingenplicht.

Artikel 52. Terugvordering

1. Bijstand die ten onrechte of tot een te hoog bedrag is verleend als gevolg van het niet nakomen van de inlichtingenplicht zoals omschreven in artikel 17 van de Participatiewet 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 53. 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.

Paragraaf 7.3 Controle

Artikel 54. Controle tijdens en na beëindiging van de bijstand

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 55. 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 8. SLOTBEPALINGEN

Artikel 56. 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 57. Inwerkingtreding verordening en toepassingsbereik

1. Deze verordening treedt in werking op 1 juli 2019.
2. De Participatieverordening 2017 gemeente Scherpenzeel, zoals vastgesteld op 23 februari 2017, wordt met ingang van 1 juli 2019 ingetrokken, waarbij hoofdstuk 8, betreffende Cliëntenparticipatie, van kracht blijft zoals bepaald in het derde lid van dit artikel.
3. Hoofdstuk 8, betreffende Cliëntenparticipatie, van de Participatieverordening gemeente Scherpenzeel 2017, zoals dat luidde voor inwerkingtreding van de Participatieverordening gemeente Scherpenzeel 2019, blijft van toepassing tot de dag waarop de Verordening Cliëntenparticipatie Sociaal Domein gemeente Scherpenzeel 2019 in werking treedt.
4. Deze verordening wordt aangehaald als: ‘Participatieverordening 2019 gemeente Scherpenzeel’.

Aldus vastgesteld in de openbare vergadering van de raad van 27 juni 2019.

B.S. van Ginkel-Schuur	H.H. de Vries
Griffier	voorzitter

TOELICHTING

Algemene toelichting
Op 1 januari 2015 zijn de wetsvoorstellen Wet maatregelen Wet Werk en Bijstand (WWB) en in de Invoeringswet Participatiewet in werking getreden. De doelstelling van de Wet maatregelen WWB is een activerender uitvoering van de bijstand. De Participatiewet heeft als doel om iedereen met arbeidsvermogen naar werk toe te leiden.

De gemeente is op een aantal terreinen verantwoordelijk voor het bij verordening stellen van regels. In deze verordening is uitvoering gegeven aan de verordeningsplicht met betrekking tot:

- *het ondersteunen bij arbeidsinschakeling en het aanbieden van voorzieningen gericht op arbeidsinschakeling als bedoeld in artikel 8a, eerste lid, onderdeel a van de wet;*
- *het verlagen van de bijstand, bedoeld in artikel 18, tweede lid en de periode van de verlaging van bijstand bedoeld in artikel 18, vijfde en zesde lid;*
- *het verlenen van een individuele inkomenstoeslag als bedoeld in artikel 36;*
- *de scholing of opleiding, bedoeld in artikel 10a, vijfde lid van de wet;*
- *de premie, bedoeld in artikel 10a, zesde lid van de wet;*
- *de bestrijding van het ten onrechte ontvangen van een uitkering alsmede van misbruik en oneigenlijk gebruik van de wet in het kader van het financiële beheer*

Bovenstaande verordeningen corresponderen niet met afzonderlijke verordeningen maar met de hoofdstukken in deze verordening. Er is gekozen om alle op te stellen verordeningen vast te leggen in één Participatieverordening.

HOOFDSTUK 1. ALGEMENE BEPALINGEN

Artikelsgewijze toelichting

Artikel 1. Begripsomschrijvingen
Begrippen die al zijn omschreven in de Participatiewet, de Wmo, de Jeugdwet en de Algemene wet bestuursrecht of de Gemeentewet 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.

Doelgroep
De doelgroep wordt gevormd door personen zoals bedoeld in artikel 7, eerste lid, onder a, van de Participatiewet. Het betreft:

- personen die algemene bijstand ontvangen;
- personen als bedoeld in artikel 34a, vijfde lid onderdelen b , van de Wet werk en inkomen naar arbeidsvermogen (hierna: WIA), artikel 35, vierde lid, onderdelen b , van de WIA en artikel 36, derde lid, onderdelen b , 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;
- personen met een nabestaanden- of wezenuitkering op grond van de Algemene nabestaandenwet (hierna: ANW);
- personen met een uitkering ingevolge de Wet inkomensvoorziening oudere en gedeeltelijk arbeidsongeschikte werkloze werknemers (hierna: IOAW);
- personen met een uitkering ingevolge de Wet inkomensvoorziening oudere en gedeeltelijk arbeidsongeschikte gewezen zelfstandigen (hierna: IOAZ);
- personen zonder uitkering;

en, die voor de arbeidsinschakeling zijn aangewezen op een door het college aangeboden voorziening.

Grote afstand tot de arbeidsmarkt
Onder een grote afstand tot de arbeidsmarkt wordt verstaan dat een persoon redelijkerwijs niet binnen één jaar geschikt is voor deelname aan de arbeidsmarkt. Zie verder de toelichting bij artikel 2 van deze verordening.

Korte afstand tot de arbeidsmarkt
Onder een korte afstand tot de arbeidsmarkt wordt verstaan dat een persoon redelijkerwijs binnen één jaar geschikt is voor deelname aan de arbeidsmarkt. Zie verder de toelichting bij artikel 2 van deze verordening.

Mantelzorg
In artikel 1 van deze verordening is de definitie opgenomen van mantelzorg. Deze begripsbepaling 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). Onder mantelzorg wordt verstaan: langdurige zorg die niet in het kader van een hulpverlenend beroep wordt geboden aan een hulpbehoevende door personen uit diens directe omgeving, waarbij zorgverlening rechtstreeks voortvloeit uit de sociale relatie en de gebruikelijke zorg van huisgenoten voor elkaar overstijgt.
Uit kamerstukken met betrekking tot het begrip 'mantelzorg' zoals neergelegd in de Wet maatschappelijke ondersteuning volgt dat de vier belangrijkste kenmerken van mantelzorg zijn:
- er is een bestaande sociale relatie tussen de zorgvrager en de zorgverlener;
- mantelzorg wordt niet verricht in een georganiseerd verband;
- het verrichten van mantelzorg is veelal geen bewuste keuze;
- het verlenen van mantelzorg is nooit afdwingbaar.

Deze kenmerken zijn ontleend aan diverse kamerstukken zoals TK 2004-2005, 30 169, nr. 1 (Notitie "De mantelzorger in beeld") en TK 2005-2006, 30 131, nr. C. Voor mantelzorg is vereist dat de verleende zorg de gebruikelijke zorg van huisgenoten voor elkaar overstijgt. Voor de uitvoering van de Wet maatschappelijke ondersteuning (Wmo) hanteren gemeenten veelal het protocol Gebruikelijke Zorg van het Centrum Indicatiestelling Zorg om vast te stellen of sprake is van gebruikelijke zorg. Voor de uitleg van wat onder gebruikelijke zorg kan worden aangesloten bij de definitie van gebruikelijke zorg in het protocol Gebruikelijke Zorg. Gebruikelijke zorg wordt in dat Protocol als volgt omschreven: de normale, dagelijkse zorg die partners of ouders en inwonende kinderen geacht worden elkaar onderling te bieden omdat ze als

leefeenheid een gezamenlijk huishouden voeren en op die grond een gezamenlijke verantwoordelijkheid hebben voor het functioneren van dat huishouden.

Inkomen
Met inkomen wordt bedoeld het inkomen zoals bedoeld in artikel 32 van de Participatiewet. In afwijking hiervan wordt algemene bijstand voor de beoordeling van het recht op individuele inkomenstoeslag ook in aanmerking genomen als inkomen. Bijzondere bijstand kan niet als inkomen in aanmerking worden genomen. Aangezien individuele inkomenstoeslag een vorm van bijzondere bijstand is, is het niet nodig expliciet te bepalen dat een eerder verstrekte individuele inkomenstoeslag buiten beschouwing moet worden gelaten bij de vaststelling van het inkomen. Het wordt niet wenselijk geacht een eerder verstrekte individuele inkomenstoeslag in aanmerking te nemen als inkomen, omdat dit het ongewenst effect kan hebben dat een persoon geen recht op een individuele inkomenstoeslag heeft omdat hij een te hoog inkomen heeft gehad in de referteperiode vanwege een eerder verstrekte toeslag. Wat voor een eerder verstrekte individuele inkomenstoeslag geldt, dat geldt ook voor een eerder verstrekte langdurigheidstoeslag op grond van de WWB zoals die luidde vóór 1 januari 2015.

Peildatum
De peildatum is de datum waartegen een persoon individuele inkomenstoeslag aanvraagt (artikel 1 van deze verordening). Het gaat om de datum waarop een persoon langdurig een laag inkomen heeft, geen in aanmerking te nemen vermogen heeft als bedoeld in artikel 34 van de Participatiewet en, gelet op de omstandigheden van die persoon, geen uitzicht op inkomensverbetering heeft. De peildatum komt meestal overeen met de meldingsdatum. De peildatum kan in beginsel niet liggen vóór de dag waarop een persoon zich heeft gemeld om individuele inkomenstoeslag aan te vragen, tenzij sprake is van bijzondere omstandigheden. Dit volgt uit artikel 44, eerste lid, van de Participatiewet en de jurisprudentie rondom artikel 44 van de Participatiewet.

Referteperiode
Verder is bepaald wat onder de referteperiode moet worden verstaan: een periode van 36 maanden voorafgaand aan de peildatum. Zie ook de toelichting bij artikel 24 onder ‘Langdurig’.

Bijstandsnorm
Onder de ‘bijstandsnorm’ wordt in dit hoofdstuk verstaan de in de situatie van belanghebbende geldende bijstandsnorm. Dit is de toepasselijke norm, vermeerderd met toeslagen, en verminderd met verlagingen, alles inclusief vakantietoeslag.

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. Voor het bepalen van het benadelingsbedrag wordt uitgegaan van het nettobedrag van de uitkering, zoals ook het geval is bij het benadelingsbedrag in het kader van de bestuurlijke boete.[1]

[1] Kamerstukken II 2011/12, 33 207, nr. 3, blz. 43.

HOOFDSTUK 2. Re-integratie

Algemene toelichting

Er is gekozen voor een algemeen, globaal hoofdstuk. Dit heeft te maken met de aard van de opdracht die de raad heeft gekregen, te weten het bij verordening regels stellen waarin het beleid van de gemeente ten aanzien van haar re-integratietaak wordt neergelegd. Hieruit moet onder andere aandacht blijken voor de in de Participatiewet onderscheiden doelgroepen en de daarbinnen te onderscheiden subgroepen. Dit leent zich niet tot het formuleren van gedetailleerde regels die op iedere situatie van toepassing zijn. Immers, re-integratie is maatwerk. Het is helemaal afhankelijk van iemands mogelijkheden en beperkingen wat in het concrete geval een passend re-integratietraject is. Daarom wordt aan het college de bevoegdheid gegeven om op een aantal punten eigen afwegingen te maken. Artikel 10 van de Participatiewet bepaalt dat personen uit de doelgroep aanspraak hebben op ondersteuning bij de arbeidsinschakeling en de door het college noodzakelijk geachte voorziening binnen de kaders van de re-integratieverordening. Daarom is ervoor gekozen in dit hoofdstuk de voorzieningen vast te leggen die het college in ieder geval kan aanbieden. Het college heeft in de uitvoering van de verordening een discretionaire bevoegdheid en kan ook beslissen bepaalde voorzieningen (al dan niet tijdelijk) niet aan te bieden.

Met betrekking tot de volgende voorzieningen is de gemeenteraad verplicht om regels op te nemen in deze verordening:

- scholing of opleiding, bedoeld in artikel 10a, vijfde lid, van de Participatiewet (artikelen 8a, eerste lid, onderdeel c, en tweede lid, onderdeel c, van de Participatiewet);
- de premie, bedoeld in artikel 10a, zesde lid, Participatiewet (artikelen 8a, eerste lid, onderdeel d, en tweede lid, onderdeel c, van de Participatiewet);
- participatievoorziening beschut werk, bedoeld in artikel 10b van de Participatiewet (artikelen 8a, eerste lid, onderdeel e, en 10b, vierde lid, van de Participatiewet), en
- no riskpolis (artikel 8a, tweede lid, onderdeel b, van de Participatiewet).

Artikelsgewijze toelichting

Artikel 2. Evenwichtige verdeling en financiering

Op grond van artikel 8a, tweede lid, onderdeel a, van de Participatiewet moet de gemeenteraad in de verordening de verdeling van de voorzieningen over personen, waarbij rekening wordt gehouden met de omstandigheden en de functionele beperkingen van die personen. Hierin ligt besloten dat de gemeenteraad ook rekening houdt met de omstandigheden en functionele beperkingen van personen met een handicap.

Grote afstand tot arbeidsmarkt

Het college kan de voorzieningen aanbieden als bedoeld in de artikelen 4 (voorzieningen werkstages / werkervaringsplaatsen), 5 (sociale activering gericht op arbeidsinschakeling) en 8 (participatieplaats) aan personen aan die behoren tot de doelgroep met een grote afstand tot de arbeidsmarkt. De doelgroep is gedefinieerd in de begrippenlijst in hoofdstuk 1.

Korte afstand tot arbeidsmarkt
Het college kan de voorziening aanbieden zoals bedoeld in artikel 6 (detacheringsbaan) aan personen die behoren tot de doelgroep met een korte afstand tot de arbeidsmarkt. De doelgroep is gedefinieerd in de begrippenlijst in hoofdstuk 1.

Overige voorzieningen
Voor de overige voorzieningen, volgt al uit de doelgroepomschrijving aan wie het college deze voorzieningen kan aanbieden. Het gaat om: scholing (artikel 7), beschut werk (artikel 9), ondersteuning bij leer-werktrajecten (artikel 10), persoonlijke ondersteuning (artikel 11), no-riskpolis (artikel 12) en loonkostensubsidie (artikel 13)

Rekening houden met omstandigheden en beperkingen
Het college moet bij de inzet van de voorzieningen rekening houden met de omstandigheden en functionele beperkingen van een persoon. In artikel 2, derde lid, is opgenomen waarmee het college in ieder geval rekening moet houden.

Artikel 3. Algemene bepalingen over voorzieningen
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 afstand van een persoon tot de arbeidsmarkt kan een voorziening gericht zijn op bijvoorbeeld sociale activering en het voorkomen van een isolement (zoals het doen van vrijwilligerswerk met behoud van uitkering), het leren van vaardigheden of kennis, of het opdoen van werkervaring (bijvoorbeeld via gesubsidieerd werk). Ter nadere uitwerking kan het college een uitvoeringsbesluit of beleid opstellen. Daarin kan het college vastleggen welke voorzieningen aangeboden worden.

Beëindigingsgronden
Het tweede lid geeft aan dat het college een voorziening kan beëindigen en in welke gevallen het dat kan doen. Onder beëindigen wordt hierbij ook verstaan het stopzetten van de subsidie aan een werkgever 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.

Het college kan een voorziening beëindigen in de gevallen zoals opgenomen in artikel 3, tweede lid, van deze verordening. 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 , 35, vierde lid, onderdelen b en 36, derde lid, onderdelen b van de WIA. Voor deze doelgroep geldt dat het college ondersteuning bij de arbeidsinschakeling moet bieden 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 14 is verstrekt.

De Participatiewet voorziet 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.[2] Terugvordering dient te geschieden op grond van het Burgerlijk Wetboek.

Artikel 4. Werkstage / werkervaringsplaats
Een werkstage of een werkervaringsplek onderscheidt zich van een gewone arbeidsovereenkomst. Bij een beoordeling of er al dan niet sprake is van een arbeidsovereenkomst toetst de rechter aan de drie criteria voor het bestaan van een arbeidsovereenkomst: persoonlijk verrichten van arbeid, loon en gezagsverhouding. Daarbij wordt gekeken naar een aantal aspecten zoals de bedoeling van de partijen en wat al dan niet schriftelijk is overeengekomen. De rechter besteedt vooral aandacht aan de feitelijke invulling van de overeenkomst.

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

Doelgroep aanbieden werkstage
Het college kan een persoon die behoort tot de doelgroep een werkstage aanbieden voor zover hij een afstand tot de arbeidsmarkt heeft. Verder is vereist dat een persoon nog niet actief is geweest op de arbeidsmarkt of een afstand tot de arbeidsmarkt heeft door langdurige werkloosheid (artikel 4, eerste lid, onderdeel b, van deze verordening). Van langdurige werkloosheid is sprake als een persoon gedurende twaalf aaneengesloten maanden of langer is aangewezen geweest op een uitkering. In een dergelijk geval kan sprake zijn van een afstand tot de arbeidsmarkt, maar dit hoeft niet altijd het geval te zijn. Heeft een persoon gedurende vijf jaren geen inkomsten uit arbeid verworven, dan kan worden aangenomen dat hij een afstand tot de arbeidsmarkt heeft. In dat geval is het college bevoegd hem een werkstage aan te bieden.

Doel van de werkstage
Het tweede lid geeft nog eens specifiek aan wat het doel is van de werkstage, 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 werkstage 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. Op de tweede plaats kan het gaan om het leren werken in een arbeidsrelatie. In de werkstage kan een persoon wennen aan aspecten als gezag, op tijd komen, werkritme en samenwerken met collega’s.

[2] Rechtbank Arnhem 14-09-2006, nr. AWB 06/999, ECLI:NL:RBARN:2006:AZ3540

Opstellen schriftelijke overeenkomst
In het vierde is bepaald dat voor de werkstage een schriftelijke overeenkomst wordt opgesteld. Hierin kan expliciet het doel van de stage worden opgenomen, evenals de wijze van begeleiding. Door deze schriftelijke overeenkomst kan nog eens worden gewaarborgd dat het bij een werkstage niet gaat om een reguliere arbeidsverhouding.

Geen verdringing
In het derde lid is bepaald dat de werkstage uitsluitend wordt verstrekt als er geen verdringing van de arbeidsmarkt plaatsvindt. Het opvullen van een vacature is alleen toegestaan als de vacature niet is ontstaan door afvloeiing, maar door ontslag op grond van een van de volgende redenen:
- eigen initiatief van de werknemer;
- handicap;
- ouderdomspensioen;
- vermindering van werktijd op initiatief van de werknemer, of
- gewettigd ontslag om dringende redenen.

Artikel 5. Sociale activering
Volgens de Participatiewet dient ook sociale activering uiteindelijk gericht te zijn op arbeidsinschakeling. Voor bepaalde doelgroepen is arbeidsinschakeling echter een te hoog gegrepen doel. Voor deze personen staat dan ook niet re-integratie, maar participatie voorop.

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 6, eerste lid, onderdeel c, Participatiewet). 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.[3]

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 (artikel 5, eerste lid).

Voor de verplichting op grond van artikel 9, eerste lid, onderdeel b, van de Participatiewet 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

[3] *Kamerstukken II 2002/03 28870, nr. 3, blz. 35.*

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.[4]

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
Zie wat hierover is opgemerkt bij artikel 4.

Artikel 6. Detacheringsbaan
De Participatiewet biedt de mogelijkheid personen uit de doelgroep een dienstverband aan te bieden om op detacheringsbasis 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.

Voor derde lid wordt verwezen naar de toelichting bij het artikel over werkstages.

Artikel 7. Scholing
Startkwalificatie
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.

Jongeren
Personen jonger dan 27 jaar die nog mogelijkheden hebben binnen het uit 's Rijks kas bekostigde onderwijs kunnen sinds 1 juli 2012 geen voorziening ontvangen die hen ondersteunt bij de arbeidsinschakeling (artikel 7, derde lid, onderdeel a, van de Participatiewet).

Scholing in combinatie met participatieplaats
Wanneer een persoon die in aanmerking is gebracht voor een participatieplaats 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

[4] *CRvB 24-04-2012, nr. 11/2062 WWB, ECLI:NL:CRVB:2012:BW4400.*

werkzaamheden op de participatieplaats. De scholing of opleiding moet gericht zijn op vergroting van de kansen op de arbeidsmarkt. Het college hoeft aan een persoon alleen 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.

Zie artikel 8 van deze verordening over de voorziening participatieplaatsen.

Wet op taaleis
Met ingang van 1 januari 2016 is de Wet op de taaleis in werking getreden. Om het mogelijk te maken dat het college een taaltraining kan aanbieden voor die personen die de Nederlandse taal niet of niet in voldoende mate beheerst. Wil het college een taaltraining aanbieden dan dient deze aan een aantal voorwaarden te voldoen.

Artikel 8. Participatieplaats
Een participatieplaats is bedoeld voor personen met een grotere afstand tot de arbeidsmarkt. Voor personen jonger dan 27 jaar is ondersteuning in de vorm van een participatieplaats niet mogelijk (artikel 7, achtste lid, van de Participatiewet en het eerste lid van artikel 8 van deze verordening). Het college kan dan ook enkel aan personen van 27 jaar of ouder met recht op algemene bijstand een participatieplaats aanbieden.

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 vier 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 voorgezet. 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, van de Participatiewet).

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.[5]

Artikel 9. Participatievoorziening beschut werk
Het college kan de voorziening beschut werk aanbieden aan een persoon uit de doelgroep die door een lichamelijke, verstandelijke of psychische beperking een zodanige mate van begeleiding op en aanpassingen van de werkplek nodig heeft dat niet van een reguliere werkgever redelijkerwijs kan worden verwacht dat hij deze in dienst neemt (eerste lid). Het college kan personen die mogelijk zouden kunnen vallen onder de doelgroep beschut werk andere voorzieningen aanbieden dan beschut werk of op een andere wijze de re-integratie bevorderen.

Stap 1: voorselectie
Ten behoeve van de participatievoorziening beschut werk, rekening houdende met de vastgestelde omvang van het aanbod beschut werk en de vastgelegde beschikbare plekken voor beschut werk (vierde lid), voert de gemeente een voorselectie uit. Tijdens de voorselectie bepaalt het college welke mensen in aanmerking kunnen komen voor beschut werk, en op welk moment. In de verordening moet vastgelegd worden hoe zij deze voorselectie uitvoeren.[6] Daarom is in het tweede lid bepaald dat het college uitsluitend personen met een grote afstand tot de arbeidsmarkt selecteert voor de beoordeling of zij uitsluitend in een beschutte omgeving mogelijkheden tot arbeidsparticipatie hebben. Voor dit criterium is gekozen omdat personen met een korte afstand tot de arbeidsmarkt veelal niet uitsluitend in een beschutte omgeving mogelijkheden tot arbeidsparticipatie hebben. Onder de personen met een grote afstand tot de arbeidsmarkt is het aannemelijk dat daartoe personen behoren die uitsluitend in een beschutte omgeving kunnen werken.

Het college kan ambtshalve vaststellen of een persoon uitsluitend in een beschutte omgeving onder aangepaste omstandigheden mogelijkheden tot arbeidsparticipatie heeft (artikel 10b, eerste lid, van de Participatiewet). Hiervoor is dus geen aanvraag van een persoon nodig. Het college maakt uit de personen uit de doelgroep een voorselectie. Het college moet bij het Uitvoeringsinstituut werknemersverzekeringen (UWV) advies inwinnen voor de beoordeling of de geselecteerde personen uitsluitend in een beschutte omgeving onder aangepaste omstandigheden mogelijkheden tot arbeidsparticipatie hebben.

Stap 2: advies Uitvoeringsinstituut werknemersverzekeringen (UWV)
Het UWV adviseert het college met betrekking tot het oordeel of een persoon tot de doelgroep beschut werk behoort. Het UWV voert op basis van landelijke criteria een beoordeling uit (artikel 10b, tweede lid, van de Participatiewet).

[5] Kamerstukken II 2007/08 31 577, nr. 3, blz. 12.
[6] Kamerstukken II 2013/14, 33 161, nr. 113, blz. 3.

Stap 3: besluit gemeente
Op basis van het advies van het UWV beslist de gemeente of iemand tot de doelgroep 'beschut werk' behoort. Alleen als sprake is van een onzorgvuldige totstandkoming van het advies van het UWV, kan de gemeente besluiten het advies niet te volgen.[7]

Stap 4: dienstbetrekking 'beschut werk'
Nadat is vastgesteld dat iemand tot de doelgroep 'beschut werk' behoort, zorgt de gemeente ervoor dat deze persoon in een dienstbetrekking onder beschutte omstandigheden aan de slag gaat (artikel 10b, derde lid, van de Participatiewet). Het kan dan gaan om een privaatrechtelijke of een publiekrechtelijke dienstbetrekking (artikel 6, eerste lid, onderdeel f, van de Participatiewet). Hoe de dienstbetrekking wordt georganiseerd, behoort tot de beleidsvrijheid van gemeenten. Een dienstbetrekking kan bijvoorbeeld worden georganiseerd via een gemeentelijke dienst, NV, BV of stichting. Ook kunnen personen (via detachering) in een beschutte omgeving bij reguliere werkgevers werken.[8]

Naast het bepalen van wie in aanmerking kan komen voor beschut werk is in deze verordening vastgelegd welke voorzieningen voor arbeidsinschakeling ingezet worden om deze dienstbetrekking mogelijk te maken (derde lid). Tevens is in deze verordening vastgelegd op welke wijze de gemeente de omvang van het aanbod van beschut werk, het aantal beschikbare plekken, vaststelt. Gemeenten kunnen het werk zelf organiseren via bijvoorbeeld een aan de gemeente gelieerd bedrijf zoals een SW-bedrijf. Ook kunnen zij afspraken maken met andere reguliere werkgevers over de voorwaarden waarop zij deze mensen een dergelijke dienstbetrekking aanbieden.[9]

Omvang beschut werk
Het college bepaalt de omvang van het aanbod beschut werk en legt vast hoeveel plekken voor beschut werk de gemeente beschikbaar stelt. Het aanbod is mede afhankelijk van het aantal geschikte en beschikbare plaatsen bij werkgevers. Daarom moet het college overleg voeren met partners om de omvang van het aanbod te kunnen bepalen (vierde lid). Het college kan ook beslissen (al dan niet tijdelijk) geen plekken voor beschut werk beschikbaar te stellen.

Artikel 10. Ondersteuning bij leer-werktraject
Personen uit de doelgroep kunnen in aanmerking komen voor de voorziening ondersteuning bij leer-werktrajecten. Het college moet dan wel van oordeel zijn dat een leer-werktraject nodig is en de ondersteuning nodig moet zijn voor het volgen van dat leer-werktraject. Dit is geregeld in artikel 11 en volgt uit artikel 10f van de Participatiewet.

Artikel 10f van de Participatiewet bepaalt voorts dat het college uitsluitend ondersteuning bij een leer-werktraject kan aanbieden aan personen:
- van zestien of zeventien jaar van wie de leerplicht of de kwalificatieplicht, bedoeld in de Leerplichtwet 1969, nog niet is geëindigd, of
- van achttien tot 27 jaar die nog geen startkwalificatie hebben behaald.

[7] Kamerstukken II 2013/14, 33 161, nr. 113.
[8] Kamerstukken II 2013/14, 33 161, nr. 107, blz. 66.
[9] Kamerstukken II 2013/14, 33 161, nr. 107, blz. 115-116.

De voorziening ondersteuning bij leer-werktrajecten is inzetbaar voor jongeren van zestien of zeventien jaar oud die dreigen uit te vallen uit school, maar middels een leer/werktraject alsnog een startkwalificatie kunnen behalen. Om te voorkomen dat jongeren onnodig uitvallen, wordt de mogelijkheid geboden extra ondersteuning te bieden. Deze voorziening kan ook worden ingezet ter voorkoming van schooluitval bij jongeren van achttien tot 27 jaar die door een leer-werktraject alsnog een startkwalificatie kunnen behalen.

Bijstandsgerechtigden jonger dan 27 jaar die uit 's Rijks kas bekostigd onderwijs kunnen volgen, zijn uitgesloten van ondersteuning op grond van artikel 7, derde lid, onder a, van de Participatiewet. Voor de conclusie dat een jongere uit 's Rijks kas bekostigd onderwijs kan volgen is vereist dat de jongere uit 's Rijks kas bekostigd onderwijs volgt of daarvoor in aanmerking komt.[10] In het kader van artikel 7, derde lid, onder a, van de Participatiewet betekent dit dat het college vanaf het moment dat de jongere uit 's Rijks kas bekostigd onderwijs volgt of kan volgen geen ondersteuning bij de arbeidsinschakeling kan bieden.

In artikel 10f van de Participatiewet is bepaald dat het college onder omstandigheden ondersteuning kan bieden aan personen jonger dan achttien jaar en aan personen van achttien tot 27 jaar die nog geen startkwalificatie hebben behaald en voor wie een leer-werktraject nodig is. Er wordt vanuit gegaan dat het mogelijk is een leer-werktraject aan te bieden aan personen die voldoen aan het bepaalde in de artikelen 10 en 10f van de Participatiewet, in afwijking van artikel 7, derde lid, onder a, van de Participatiewet.

Artikel 11. Persoonlijke ondersteuning

Persoonlijke begeleiding is in eerste instantie gericht op de ondersteuning van de medewerker. Dat betekent dat de medewerker actief betrokken wordt bij de wijze waarop de ondersteuning wordt vormgegeven en- binnen de kaders – aangesloten wordt bij de wensen van de medewerker.

In artikel 11 wordt de voorziening persoonlijke ondersteuning nader geduid. Het gaat 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. Jobcoaching is dan ook meer dan een collega die iemand inwerkt of die als vraagbaak functioneert tijdens de eerste inwerkperiode.

Voor wat betreft het aantal in te zetten begeleidingsuren bij externe jobcoaching (jobcoach ter beschikking gesteld door de gemeente) en de hoogte van de vergoeding interne jobcoaching (werkgever begeleidt zelf de medewerker en ontvangt hiervoor

[10] *Kamerstukken II 2010/11, 32 815, nr. 3, blz. 49.*

van de gemeente een vergoeding) wordt aangesloten bij de vergoedingensystematiek van het UWV, *"Beleidsregel Protocol Jobcoach UWV 2016" (e.v.) en de "Normsbedragen Voorzieningen 2018" (e.v.).*

De werkgever kan op basis van lid 8 verzoeken om zelf zorg te mogen dragen voor de begeleiding van belanghebbende en in aanmerking te komen voor een vergoeding "interne jobcoaching". Teneinde de kwaliteit van de begeleiding te bewaken zijn kwaliteitseisen gesteld, afhankelijk van de wijze waarop de werkgever de begeleiding vorm wil geven.

Hierbij wordt een onderscheid gemaakt tussen de eisen die gesteld worden aan een collega die in dienst is bij de werkgever en belanghebbende inwerkt, de professionele jobcoach in dienst bij de werkgever en de jobcoach die ingehuurd wordt door de werkgever. Van de collega wordt in ieder geval verwacht dat hij voldoende ervaring heeft en een training heeft gevolgd zoals bijvoorbeeld de Harrie-training of de Mentorwijs training. Van een professionele jobcoach worden daarentegen hogere eisen gesteld. De ondersteuningsbehoefte van belanghebbende zal uiteindelijk bepalen of een professionele jobcoach noodzakelijk is.

Artikel 12. No-riskpolis

De no-riskpolis kan worden ingezet als ondersteuning bij de arbeidsinschakeling (artikel 8a, tweede lid, onderdeel b, van de Participatiewet). De no-riskpolis is een belangrijk instrument om aarzelingen bij werkgevers weg te nemen om mensen met arbeidsbeperkingen in dienst te nemen. De no-riskpolis zorgt ervoor dat de werkgever compensatie ontvangt voor de loonkosten, wanneer een werknemer met arbeidsbeperkingen ziek wordt. Een werkgever komt niet in aanmerking voor een no-risk polis als artikel 29b van de Ziektewet van toepassing is (artikel 8a, tweede lid, onderdeel b Participatiewet).

De no-riskpolis is een verzekering waarbij de werkgever bij ziekte van de werknemer die een structurele functionele of andere beperking heeft of ten behoeve van wie die werkgever een loonkostensubsidie ontvangt in aanmerking komt voor de no-riskpolis.

Voorwaarden

In het eerste lid is opgenomen wanneer een werkgever in aanmerking komt voor een no-riskpolis. Er is gekozen om de mogelijkheid tot inzet van een no-riskpolis te beperken voor arbeidsovereenkomsten die minimaal een door het college te bepalen termijn duren. Het college kan die termijn afstemmen met gemeenten in de regio. Voorts is voor inzet van de no-riskpolis vereist dat de werknemer behoort tot de doelgroep (zie artikel 1 van deze verordening) en hij een structurele functionele of andere beperking heeft of ten behoeve van hem de werkgever een loonkostensubsidie als bedoeld in artikel 10d van de Participatiewet ontvangt. Ook ligt voor de hand dat de werknemer zijn woonplaats moet hebben binnen de gemeente.

Hoogte vergoeding

Het college stelt de maximale hoogte, als percentage van de loonkosten, en maximale duur van de loonkostensubsidie vast. Het college kan ook een percentage boven de dekking vaststellen voor extra werkgeverslasten. Het college heeft voor die vaststelling overleg met de gemeenten in de regio.

Contract met verzekeraar
De gemeente moet ten behoeve van het verstrekken van een no-riskpolis een verzekering afsluiten. De gemeente treedt op als verzekeringsnemer. De werkgever is de begunstigde (derde lid).

Duur no-riskpolis
Het college bepaalt de maximale duur dat de no-riskpolis vergoedt.

Na twee jaar is het Uitvoeringsinstituut werknemersverzekeringen verantwoordelijk
De no-riskpolis kan maximaal voor de duur van twee jaar worden ingezet. Nadat betrokkene twee jaar zelfstandig het minimumloon heeft verdiend, dus zonder loonkostensubsidie, gaat de verantwoordelijkheid voor de no-riskpolis over naar Uitvoeringsinstituut werknemersverzekeringen en kan artikel 29b van de Ziektewet van toepassing zijn.

Artikel 13. Vaststelling doelgroep loonkostensubsidie
Artikel 13 geeft 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.

Het college kan 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 (artikel 10d, eerste lid, van de Participatiewet). 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.

De loonwaarde is een vastgesteld percentage van het rechtens geldende loon 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).

Begrippen die al zijn omschreven in de Participatiewet, Algemene wet bestuursrecht (hierna: Awb) of de Gemeentewet zijn vanzelfsprekend ook hier van toepassing. Voor de duidelijkheid is een aantal belangrijke wettelijke definities hieronder weergegeven:

- *doelgroep loonkostensubsidie* (artikel 6, eerste lid, onderdeel e, Participatiewet): personen als bedoeld in artikel 7, eerste lid, onderdeel a, 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;
- *loonwaarde* (artikel 6, eerste lid, onderdeel g, Participatiewet): vastgesteld percentage van het rechtens geldende loon 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 Participatiewet): een privaatrechtelijke of publiekrechtelijke dienstbetrekking.

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 , van de Wet werk en inkomen naar arbeidsvermogen (hierna: WIA), artikel 35, vierde lid onderdelen b , van de WIA en artikel 36, derde lid, onderdelen b , 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;
- personen met een uitkering op grond van de Wet inkomensvoorziening oudere en gedeeltelijk arbeidsongeschikte werkloze werknemers, en
- personen met een uitkering op grond van de Wet inkomensvoorziening oudere en gedeeltelijk arbeidsongeschikte gewezen zelfstandigen.

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, blz. 62). In artikel 13, 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.

Bij de vaststelling of iemand behoort tot de doelgroep loonkostensubsidie laat het college zich adviseren door het UWV. Het college draagt personen voor die zouden kunnen behoren tot de doelgroep loonkostensubsidie, het UWV adviseert en neemt daarbij eveneens de in het tweede lid neergelegde criteria in acht. Op basis van het advies beslist het college of iemand tot de doelgroep loonkostensubsidie behoort.

Alleen als sprake is van een onzorgvuldige totstandkoming van het advies, kan besloten worden het advies niet te volgen.

Artikel 14. Loonkostensubsidie als re-integratievoorziening
Doel van het instrument "loonkostensubsidie als re-integratieinstrument" is het leveren van een bijdrage om de afstand tot de arbeidsmarkt van de gemeentelijke re-integratiedoelgroep te verkleinen. De voorziening wijkt zodoende af van de loonkostensubsidie voor mensen met een arbeidsbeperking (art. 10d Participatiewet) waarbij sprake is van compensatie van een lagere productiviteit.
Deze brede doelstelling biedt het college de mogelijk om maatwerkafspraken met werkgevers te maken. Zo kan bijvoorbeeld de loonkostensubsidie berekend worden op basis van een gemiddelde verdiencapaciteit of kan rekening worden gehouden met een te verwachten oplopende verdiencapaciteit.

In principe wordt de voorziening niet langer dan een jaar toegekend. In die gevallen dat dit wel langer wordt toegekend, wordt na maximaal 12 maanden gekeken of het verstrekken van de loonkostensubsidie nog steeds bijdraagt aan het verkleinen van de afstand van belanghebbende tot de arbeidsmarkt.

Voor wat betreft het begrip loonkosten wordt uitgegaan van het brutoloon inclusief werkgeverslasten. Dit sluit aan bij de vergoedingensystematiek voor mensen met een arbeidsbeperking en voorkomt onduidelijkheden in de uitvoering. Daarnaast wordt zo voorkomen dat werkgevers te maken krijgen met verschillende berekeningen als zij bijvoorbeeld zowel iemand met een arbeidsbeperking als iemand met een afstand tot de arbeidsmarkt in dienst nemen.

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. Een externe organisatie adviseert het college met betrekking tot de vaststelling van de loonwaarde van een persoon (artikel 15, tweede lid, van deze verordening). De vastgestelde loonwaarde legt het college vast in een beschikking waartegen zowel de betrokken persoon als diens (potentiële) werkgever bezwaar en beroep kunnen instellen.

Het college heeft het UWV aangewezen als adviserende organisatie om de loonwaarde vast te stellen. In de praktijk wordt de loonwaarde door het college vastgesteld op basis van de voorgestelde loonwaardemeting van het UWV.

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

Artikel 16 Proefplaatsing

Het instrument proefplaatsing is van belang om belanghebbende en de betrokken werkgever actief met elkaar kennis te laten maken en draagt zo bij aan een succesvolle matching. Het instrument kan worden ingezet als de verwachting

gerechtvaardigd is dat een plaatsing bij een reguliere werkgever binnen 2 maanden kan worden bewerkstelligd. De periode van 2 maanden kan telkens met periodes van maximaal 2 maanden worden verlengd tot een maximale duur van de proefplaatsing van 6 maanden indien dit in het belang van belanghebbende is.

Lid 3 sub d biedt de mogelijkheid om de proefplaatsing te verlengen indien langer dan 2 maanden nodig is om de loonwaarde van belanghebbende te kunnen bepalen. In het belang van belanghebbende dient in die gevallen te worden beoordeeld of de proefplaatsing omgezet kan worden naar een dienstverband, bijvoorbeeld met een forfaitaire loonkostensubsidie.

Teneinde voor iedereen duidelijkheid te verschaffen over invulling van de proefplaatsing en de intentie van de werkgever om belanghebbende, bij gebleken geschiktheid, ook daadwerkelijk een reguliere baan aan te willen bieden worden schriftelijke afspraken gemaakt.

Uitgangspunt is dat – vanwege het doel van de proefplaatsing - het aantal werkzame uren tijdens de proefplaatsing gelijk is aan het aantal werkzame uren in het dienstverband. Op basis van sub f dient de werkgever dit ook vooraf te verklaren. Hierdoor wordt voorkomen dat belanghebbende meer uren met behoud van uitkering aan de slag gaat dan het aantal uren waarvoor hij uiteindelijk in dienst wordt genomen. Het kan echter voorkomen dat tijdens de proefplaatsing blijkt dat belanghebbende niet in staat is het aantal werkzame uren ook daadwerkelijk te werken. In dat geval kan het aantal werkzame uren op basis van het dienstverband, in het belang van belanghebbende, lager worden vastgesteld hetgeen vervolgens de werkgever niet is aan te rekenen.

Voorkomen moet worden dat misbruik wordt gemaakt van de voorziening. Vandaar dat de werkgever op basis van lid 4 sub h moet verklaren dat er geen sprake is van verdringing of het onverantwoord beïnvloeden van de concurrentieverhouding. In dat kader dient door de werkgever te worden verklaard dat belanghebbende de werkzaamheden zal verrichten conform de voor die functie en werkzaamheden geldende voorschriften en wettelijke bepalingen.

Een proefplaatsing wordt niet ingezet indien de werkgever en belanghebbende, bijvoorbeeld op basis van een stage of eerdere werkzaamheden bij de werkgever, al een goede inschatting kunnen maken van de geschiktheid van de medewerker. Tenzij er een wijziging optreedt in de situatie van belanghebbende. Van een dergelijke wijziging kan bijvoorbeeld sprake zijn indien belanghebbende zijn houding en gedrag wijzigt of indien de werkzaamheden gewijzigd zijn.

Daarnaast wordt er geen proefplaatsing ingezet indien de werkgever en belanghebbende, bijvoorbeeld op basis van een stage of eerdere werkzaamheden bij de werkgever, al een goede inschatting kunnen maken van de geschiktheid van de medewerker. Tenzij er een wijziging optreedt in de situatie van belanghebbende. Van een dergelijke wijziging kan bijvoorbeeld sprake zijn indien belanghebbende zijn houding en gedrag wijzigt of indien de werkzaamheden gewijzigd zijn.

Artikel 17 Meeneembare voorzieningen

Onder noodzakelijkheid (lid 1 sub s) wordt verstaan dat de belanghebbende zonder de voorziening in redelijkheid niet zijn werkzaamheden zou kunnen verrichten. Onder aard- en nagelvast wordt verstaan een voorziening die niet vastzit aan een gebouw. Denk aan bijvoorbeeld orthopedische schoenen, voorleesapparatuur, spraakversterkers of een aangepaste bureaustoel. Onder meeneembare voorziening vallen ook de kosten die gemaakt worden voor bijvoorbeeld een training die nodig is voor de belanghebbende om de voorziening te kunnen gebruiken. De gemeente is niet verantwoordelijk voor voorzieningen die tot de standaarduitrusting van de werkgever behoren.

Bij een voorliggende voorziening (lid 2 sub c) kan gedacht worden aan bijvoorbeeld de (basis, aanvullende) ziektekostenverzekering (en waar een eigen bijdrage voor wordt gevraagd), Wmo of UWV.

Bij de beoordeling of de kosten proportioneel zijn(lid 2 sub e) , wordt onder andere betrokken: de kosten van de meeneembare voorziening, de duur van de arbeidsovereenkomst in termen van looptijd (aantal maanden/jaren/bepaalde tijd/onbepaalde tijd), de omvang van de arbeidsovereenkomst in termen van het aantal uren per week dat de belanghebbende gaat werken, de opbrengsten in termen van besparing op de uitkeringslasten en eventuele andere lasten (bijvoorbeeld in het kader van de Wmo) in relatie tot de kosten van de meeneembare voorziening.

Adequaat (lid 4) houdt in dat de voorziening haar doel moet bereiken op het gebied van het kunnen uitvoeren van werkzaamheden/arbeidstoeleiding. In dit geval dat de belanghebbende door inzet van de meeneembare voorziening ‘normaal’ kan functioneren/naar behoren de werkzaamheden kan verrichten. Dit is de norm voor de bepaling of de goedkoopste voorziening ook adequaat werkt. Voldoen meerdere voorzieningen aan dit criterium, dan zal de gemeente de goedkoopst adequate voorziening beschikken.

Een medewerker van de gemeente bepaalt op basis van maatwerk waar behoefte aan is: is het logisch of wenselijk om de meeneembare voorziening wel of niet in bruikleen te geven (lid 5). Daarnaast maakt de professional een redelijkheidsoverweging. De kosten van de voorziening moeten in redelijke verhouding staan tot de baten. Hierover kunnen afspraken gemaakt worden in de (arbeids-) overeenkomst.

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 9, eerste lid, onderdeel c, van de Participatiewet. 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.

Individuele omstandigheden

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).

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 9, tweede lid, van de Participatiewet). De plicht tot tegenprestatie is 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 (artikel 9, vijfde lid, van de Participatiewet). 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 9a, eerste lid, van de Participatiewet (artikel 9, zevende lid, van de Participatiewet).
Mantelzorg geldt in Scherpenzeel 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.

Afstemmen

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 de gemeentelijke verordening (hoofdstuk 6 van deze verordening)

Tegenprestatie is geen re-integratie-instrument
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.

Verordeningsplicht
De Wet maatregelen WWB legt de gemeenteraad de verplichting op om bij verordening regels vast te stellen over het opdragen van een tegenprestatie aan mensen met een bijstandsuitkering in de leeftijd van 18 jaar tot de pensioengerechtigde leeftijd. Deze verordeningsopdracht is neergelegd in artikel 8a, eerste lid, onderdeel b Participatiewet. Het is aan de gemeente om de duur, omvang en inhoud van de tegenprestatie te regelen (zie TK 2013-2014, 33 801, nr. 24, p. 6).

Artikelsgewijze toelichting

Artikel 18. 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. Artikel 18 van deze verordening stelt voorwaarden 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
In artikel 18, eerste lid, van deze verordening is bepaald dat de tegenprestatie 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 19. 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 9, tweede lid, van de Participatiewet).
De verplichting tot het verrichten van een tegenprestatie is 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 (artikel 9, vijfde lid, van de Participatiewet) De verplichting tot tegenprestatie is niet van toepassing op een alleenstaande ouder die in het bezit is van een ontheffing als bedoeld in artikel 9a, eerste lid, van de Participatiewet (artikel 9, zevende lid, van de Participatiewet).

Factoren opdragen tegenprestatie
In artikel 19, tweede lid, van deze verordening is neergelegd met welke factoren het college rekening moet houden bij het opdragen van een tegenprestatie. Deze factoren worden hierna toegelicht.

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 het 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 18 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 20. 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 Scherpenzeel 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 21. Mantelzorg
Artikel 21van de verordening bepaalt dat indien een belanghebbende mantelzorg verricht dit 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 1 van deze verordening.

Artikel 22. Geen werkzaamheden voorhanden
Artikel 22, eerste lid, van deze verordening bepaalt dat geen tegenprestatie wordt opgedragen indien geen onbeloonde maatschappelijk nuttige werkzaamheden voorhanden zijn.

HOOFDSTUK 4. INDIVIDUELE INKOMENSTOESLAG

Algemene toelichting
Aan de bijstand ligt het uitgangspunt ten grondslag dat het normbedrag, bedoeld ter voorziening in de algemeen noodzakelijke kosten van het bestaan met inbegrip van een component reservering, in beginsel toereikend is. Toch kan de financiële positie van mensen die langdurig op een minimuminkomen zijn aangewezen onder druk komen te staan als er na verloop van tijd geen enkel perspectief lijkt te zijn om door inkomen uit arbeid het inkomen te verhogen. Om die reden is bij de invoering van de Wet werk en bijstand (hierna: WWB) in 2004 de langdurigheidstoeslag in het leven geroepen. Sinds 1 januari 2009 is de langdurigheidstoeslag gedecentraliseerd. Ook is de langdurigheidstoeslag sinds die datum een bijzondere vorm van (categoriale) bijzondere bijstand. Per 1 januari 2015 vervangt de individuele inkomenstoeslag de langdurigheidstoeslag. Sindsdien is het verlenen van de toeslag geen gebonden bevoegdheid meer, maar een discretionaire bevoegdheid. Dit betekent dat het college een individuele inkomenstoeslag kan verlenen als een persoon voldoet aan de voorwaarden daarvoor. Het college kan in beleidsregels aangeven welke groepen niet in aanmerking komen voor individuele inkomenstoeslag en in welke gevallen personen uitzicht hebben op inkomensverbetering. Hierbij kan bijvoorbeeld worden gedacht aan personen aan wie in de referteperiode een maatregel is opgelegd wegens een

schending van een arbeidsverplichting of een re-integratieverplichting of aan personen die uit het door het Rijk bekostigd onderwijs volgen.

Vast te leggen regels in verordening
De individuele inkomenstoeslag is niet gerelateerd aan bepaalde kosten. Het is een inkomensondersteunende maatregel voor bepaalde personen die langdurig een laag inkomen hebben en daarbij, gelet op de omstandigheden van die persoon, geen uitzicht hebben op inkomensverbetering (artikel 36, eerste lid, van de Participatiewet). Bij verordening moeten regels vastgesteld worden over het verlenen van een individuele inkomenstoeslag als bedoeld in artikel 36 van de Participatiewet. Deze regels moeten in ieder geval betrekking hebben op de wijze waarop invulling wordt gegeven aan de begrippen 'langdurig' en 'laag inkomen'. Op grond van dit hoofdstuk is geen sprake van een laag inkomen bij een inkomen hoger dan 101% van de toepasselijke bijstandsnorm. Daarnaast moet bij verordening de hoogte van de individuele inkomenstoeslag bepaald worden. Het college kan in (wetsinterpreterende) beleidsregels aangeven wanneer sprake is van 'geen uitzicht op inkomensverbetering'. Gelet op de tekst van artikel 8, tweede lid, van de Participatiewet hoeft dit criterium niet te worden vastgelegd in de verordening. Bij de beoordeling van het criterium 'geen uitzicht op inkomensverbetering' moet het college rekening houden met de omstandigheden van de persoon. In artikel 36, tweede lid, van de Participatiewet is bepaald dat tot die omstandigheden in ieder geval worden gerekend:
- de krachten en bekwaamheden van de persoon, en
- de inspanningen die de persoon heeft verricht om tot inkomensverbetering te komen.

Wijziging leefvorm
De leefvorm (alleenstaande, alleenstaande ouder of gehuwd) van een persoon kan wijzigen binnen de referteperiode. Dit is bijvoorbeeld het geval indien gehuwden individuele inkomenstoeslag aanvragen, maar zij over een gedeelte van de referteperiode als alleenstaande moeten worden aangemerkt. Personen moeten dan ook over dat deel van de referteperiode aan de voorwaarden voldoen om voor individuele inkomenstoeslag in aanmerking te komen. Gehuwden moeten immers zowel gezamenlijk als afzonderlijk aan de voorwaarden voldoen.

Artikelsgewijze toelichting
Artikel 23. Indienen verzoek
De Wet maatregelen WWB heeft artikel 36, eerste lid, van de Participatiewet dusdanig gewijzigd dat een persoon een verzoek tot verlening van individuele inkomenstoeslag kan indienen. Voorheen was de langdurigheidstoeslag alleen op aanvraag verkrijgbaar. Onder aanvraag wordt verstaan: een verzoek van een persoon, een besluit te nemen (artikel 1:3, derde lid, van de Awb). Een aanvraag dient in beginsel schriftelijk te worden ingediend (artikel 4:1 Awb).

Om onduidelijkheid te voorkomen over de wijze waarop het verzoek moet worden ingediend, bepaalt artikel 23 van deze verordening dat het verzoek moet worden gedaan middels een standaardformulier. Een eerder ingediend verzoek kan bij de beoordeling van een vervolgjaar ook als zodanig worden aangemerkt. Een verzoek wordt dan gezien als een aanvraag zoals bedoeld in afdeling 4.1.1 van de Awb. Het gaat dan om een schriftelijke aanvraag (artikel 4:1 van de Awb) die wordt

ondertekend door de aanvrager en ten minste de naam en het adres van de aanvrager bevat, de dagtekening en een aanduiding van de beschikking die wordt gevraagd (artikel 4:2, eerste lid, van de Awb). De aanvrager verschaft ook de gegevens en bescheiden die voor de beslissing op de aanvraag nodig zijn en waarover hij redelijkerwijs de beschikking kan krijgen (artikel 4:2, tweede lid, van de Awb). Een mondeling verzoek kan hiermee dus niet worden aangemerkt als een verzoek om individuele inkomenstoeslag zoals bedoeld in artikel 36 van de Participatiewet.

Artikel 24. Langdurig laag inkomen
Van belang bij het bepalen wat een langdurig laag inkomen is, is wat onder 'langdurig' en onder 'laag' wordt verstaan.

Langdurig
De door de gemeenteraad vastgestelde langdurige periode voorafgaand aan de peildatum, wordt aangeduid als referteperiode. De referteperiode is vastgesteld in artikel 1 van deze verordening.

Laag inkomen
Een inkomen is laag als het niet hoger is dan 101% van de toepasselijke bijstandsnorm. Dat betekent dat voor de vaststelling van de hoogte van het inkomen rekening gehouden moet worden met de kostendelersnorm.
De vraag of het inkomen van een persoon gedurende de referteperiode niet hoger is dan het langdurig lage inkomen van 101% van de toepasselijke bijstandsnorm, zal niet al te rigide mogen worden beoordeeld. Een marginale overschrijding van dit lage inkomen moet worden genegeerd.[11] Gaat het inkomen van een persoon gedurende (een deel van) de referteperiode de toepasselijke bijstandsnorm maandelijks met ongeveer € 5 of meer (het meerdere kent geen maximum) te boven, dan is geen sprake meer van een marginale overschrijding van de bijstandsnorm die niet aan toekenning van een individuele inkomenstoeslag in de weg staat. Er is immers geen sprake van een incidentele geringe overschrijding van de bijstandsnorm of van te verwaarlozen bedragen van enkele eurocenten.[12] De beoordeling of het inkomen aan die eis voldoet vindt per kalenderjaar plaats.

Artikel 25. Hoogte individuele inkomenstoeslag
Bij de hoogte van de individuele inkomenstoeslag wordt onderscheid gemaakt tussen een alleenstaande, een alleenstaande ouder en gehuwden en de aanwezigheid van kinderen. Hierbij wordt de van toepassing zijnde norm gehanteerd exclusief de vakantietoeslag.

Gehuwden
Bij gehuwden moet in het oog worden gehouden dat het recht op individuele inkomenstoeslag de gehuwden gezamenlijk toekomt. Worden personen op de peildatum als gehuwden aangemerkt, dan moeten beide gehuwden voldoen aan de voorwaarden van artikel 36, eerste lid, van de Participatiewet. Voldoet één van hen niet aan deze voorwaarden, dan bestaat voor beiden geen recht op individuele

[11] CRvB 19-08-2008, nrs. 06/1163 WWB e.a., ECLI:NL:CRVB:2008:BE8918 en CRvB 15-02-2011, nr. 08/5141 WWB, ECLI:NL:CRVB:2011:BP5532.
[12] (CRvB 27-03-2012, nr. 10/2488 WWB, ECLI:NL:CRVB:2012:BW0068 en CRvB 31-07-2012, nr. 12/1825 WWB, ECLI:NL:CRVB:2012:BX7178.

inkomenstoeslag.[13]
Is één van de echtgenoten uitgesloten van het recht op individuele inkomenstoeslag, anders dan vanwege het niet voldoen aan de voorwaarden van artikel 36, eerste lid, van de Participatiewet, dan komt de rechthebbende partner wel in aanmerking voor een individuele inkomenstoeslag. Het gaat hier om een partner die op een van de in artikelen 11 of 13, eerste lid, van de Participatiewet genoemde gronden geen recht heeft op bijstand. Als slechts één partner recht heeft op individuele inkomenstoeslag, komt deze rechthebbende partner in aanmerking voor een individuele inkomenstoeslag naar de hoogte die voor hem als alleenstaande of alleenstaande ouder zou gelden. Dat is geregeld in het tweede lid.

HOOFDSTUK 5. AFSTEMMINGEN

Algemene toelichting

Rechten en plichten in de Participatiewet
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.

Artikel 18, eerste lid, van de Participatiewet spreekt over het afstemmen van de bijstand en de daaraan verbonden verplichtingen op de omstandigheden, mogelijkheden en middelen van een belanghebbende. In deze bepaling wordt benadrukt dat het vaststellen van de hoogte van de uitkering en de daaraan verbonden verplichtingen voor bijstandsgerechtigden maatwerk is. Daarbij moet recht worden gedaan aan de individuele situatie en de persoonlijke omstandigheden van bijstandsgerechtigden. Artikel 18, tweede lid, van de Participatiewet legt een directe koppeling tussen de rechten en plichten van uitkeringsgerechtigden: het recht op een uitkering is altijd verbonden aan de plicht zich in te zetten om weer onafhankelijk te worden van de uitkering. Dit betekent dat de vaststelling van de hoogte van de uitkering niet alleen afhangt van de toepasselijke uitkeringsnorm en de beschikbare middelen van de bijstandsgerechtigde, maar ook van de mate waarin de verplichtingen worden nagekomen. De inspanningen die van de bijstandsgerechtigde naar vermogen kunnen worden verwacht, spelen ook een rol.

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 maatregel. Het college moet niettemin bij de vaststelling van de maatregel rekening houden met de persoonlijke omstandigheden en de individueel vastgestelde verplichtingen. Het college kan dan ook van een maatregel afzien als het college daartoe zeer dringende reden aanwezig acht.

[13] CRvB 13-07-2010, nr. 08/2345 WWB, ECLI:NL:CRVB:2010:BN2529.

Met ingang van 1 januari 2015 zijn in artikel 18, vierde lid, van de Participatiewet geüniformeerde arbeidsverplichtingen opgenomen. Voor schending van deze verplichting geldt dat de bijstand in beginsel moet worden verlaagd met honderd procent gedurende één tot drie maanden. In de verordening wordt de duur van de maatregel vastgelegd (artikel 18, vijfde lid, van de Participatiewet).

Is afgezien van een maatregel wegens het ontbreken van elke vorm van verwijtbaarheid, dan is het niet mogelijk om bij toepassing van bepalingen ten aanzien van recidive deze gedraging mee te tellen. Is vanwege de afstemming op grond van artikel 18, eerste lid, van de Participatiewet of vanwege dringende redenen afgezien van het opleggen van een maatregel, dan is daarin geen reden gelegen om de betreffende gedraging buiten beschouwing te laten in geval van recidive.

Het college beoordeelt uiterlijk drie maanden na de datum van de beschikking of de omstandigheden en het gedrag van belanghebbende aanleiding geven de beslissing te herzien (artikel 18, derde lid, van de Participatiewet). Bij een dergelijke herbeoordeling hoeft niet opnieuw een besluit te worden genomen, waarbij alle feiten en omstandigheden opnieuw tegen het licht worden gehouden. Het heeft slechts als doel vast te stellen of belanghebbende tussentijds (binnen de periode waarover de maatregel zich uitstrekt) blijk heeft gegeven van een zodanige gedragsverandering of dat sprake is van een zodanige wijziging van omstandigheden, dat aanleiding bestaat de eerder opgelegde maatregel in zwaarte of duur bij te stellen.[14] Artikel 18, derde lid, van de Participatiewet is naar oordeel van het ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid niet van toepassing als sprake is van schending van een van de geüniformeerde arbeidsverplichtingen (artikel 18, vierde lid, van de Participatiewet). Ten aanzien van geüniformeerde arbeidsverplichtingen is artikel 18, elfde lid, van de Participatiewet van toepassing. Verschil tussen artikel 18, derde lid, en artikel 18, elfde lid, van de Participatiewet is dat artikel 18, elfde lid, pas wordt toegepast als belanghebbende daarom vraagt.

Een maatregel krachtens de afstemmingsverordening is een punitieve sanctie voor zover de maatregel wordt opgelegd omdat belanghebbende zich zeer ernstig heeft misdragen.[15] Als een betreffende gedraging ook een strafbaar feit oplevert, kan belanghebbende hier strafrechtelijk voor worden vervolgd. Deze maatregel en de strafvervolging kunnen alleen naast elkaar bestaan als sprake is van juridisch te onderscheiden feiten. Bijvoorbeeld: belanghebbende beledigt opzettelijk een ambtenaar. Strafrechtelijk bezien 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 9, zesde lid, van de Participatiewet op grond waarvan de bijstand kan worden verlaagd.

In andere gevallen waarin een maatregel wordt opgelegd krachtens de afstemmingsverordening is sprake van een repertoire sanctie (bijvoorbeeld bij schending arbeidsverplichting). Als een betreffende gedraging ook een strafbaar feit

[14] CRvB 19-04-2011, nr. 10/4882 WWB, ECLI:NL:CRVB:2011:BQ3002.
[15] 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 19-01-2010, nr. 08/1012 WWB, ECLI:NL:CRVB:2010:BL0052.

oplevert, kan belanghebbende hier strafrechtelijk voor worden vervolgd. De maatregel en de strafvervolging kunnen naast elkaar bestaan omdat het hier gaat om een repertoire maatregel en een punitieve sanctie.

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 leiden tot beëindiging of intrekking van het recht op bijstand omdat het recht op bijstand 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 17, tweede lid, van de Participatiewet niet als maatregelwaardige 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: 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. Met ingang van 1 januari 2017 komt artikel 60b van de Participatiewet te vervallen over de verrekening van een recidiveboete. Door deze wijziging dient het college te allen tijde de beslagvrije voet te respecteren.

Per 1 juli 2011 is dit hoofdstuk ook van toepassing op de verlening van bijstand op grond van het Besluit bijstandsverlening zelfstandigen 2004 (Bbz). Het gaat hierbij primair om de verlening van algemene bijstand voor het levensonderhoud en de in de jaarnorm opgenomen bijzondere bijstand voor hoge woonkosten en premie arbeidsongeschiktheidsverzekering. Het begrip jaarnorm staat in artikel 1, onderdeel g van de Bbz.

Artikelsgewijze toelichting

Artikel 26. Het besluit tot opleggen van een maatregel
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 27. 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 maatregel wordt toegepast.

Het tweede lid bevat een aantal uitzonderingen op de hoorplicht.

Artikel 28. Afzien van maatregel

Afzien van een maatregel

Het afzien van het opleggen van een maatregel "indien elke vorm van verwijtbaarheid ontbreekt", is overgenomen uit artikel 18, negende lid, van de Participatiewet. Aangenomen moet worden dat hiervan uitsluitend sprake is bij evidente afwezigheid van verwijtbaarheid.[16] 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 maatregel, dan is het niet mogelijk om bij toepassing van recidive deze gedraging mee te tellen. Is vanwege de afstemming op grond van artikel 18, eerste lid, van de Participatiewet van een maatregel afgezien dan is daarin geen reden gelegen om de betreffende gedraging buiten beschouwing te laten in geval van recidive.

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

Om deze reden regelt artikel 28, eerste lid, onderdeel b, van deze verordening dat het college geen maatregelen 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 maatregel.

Afzien van verlagen in verband met dringende redenen

In het tweede lid is geregeld dat kan worden afgezien van het opleggen van een maatregel als daarvoor dringende redenen aanwezig zijn. De verordening stelt een algemene verplichting tot het opleggen van een maatregel 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 zwaarwegende financiële of sociale gevolgen voor belanghebbende en/of diens gezin. Daarbij moet worden opgemerkt dat ernstige financiële gevolgen op zichzelf geen reden zijn om van een maatregel af te zien, omdat dit inherent is aan het verlagen van een uitkering.

Afzien verlagen ook mogelijk bij geüniformeerde arbeidsverplichtingen

De wet schrijft bij overtreding van een geüniformeerde arbeidsverplichting een

[16] CRvB 24-07-2001, nr. 99/1857 NABW, ECLI:NL:CRVB:2001:AD4887.

afstemming voor van honderd procent van de bijstand gedurende één tot drie maanden. Op grond van artikel 18, tiende lid, van de Participatiewet moet het college een op te leggen maatregel of een opgelegde maatregel afstemmen op de omstandigheden van een belanghebbende en diens mogelijkheden om middelen te verwerven. Dit als - volgens het college - dringende redenen daartoe noodzaken, gelet op bijzondere omstandigheden. Op grond van bijzondere omstandigheden kan het college besluiten de maatregel op een lager niveau, voor een kortere duur of op nul vast te stellen.

Schriftelijke mededeling in verband met recidive
Het doen van een schriftelijke mededeling in een beschikking dat het college afziet van het opleggen van een maatregel wegens dringende redenen is van belang in verband met eventuele recidive (artikel 28, derde lid). Het opleggen van een maatregel bij recidive is geregeld in paragraaf 5 van deze verordening.

Schriftelijke waarschuwing
Er kunnen zich situaties voordoen waarbij een maatregel van de bijstandsuitkering als onrechtvaardig wordt ervaren. Dit lid strekt ertoe de gemeente de mogelijkheid te bieden bij een dergelijke overtreding van het verlagen van de bijstandsuitkering af te zien en in plaats daarvan een schriftelijke waarschuwing te geven. Gekozen is voor een bevoegdheid van het geven van een schriftelijke waarschuwing, omdat de mogelijkheid aanwezig moet blijven een sanctie te treffen, als de concrete situatie daartoe aanleiding geeft.

Het geven van waarschuwingen is niet onbeperkt. Schriftelijk waarschuwen is niet mogelijk als het niet of niet behoorlijk nakomen van de verplichting plaatsvindt binnen een periode van twee jaar te rekenen vanaf de datum van het besluit waarop eerder aan de belanghebbende een schriftelijke waarschuwing is gegeven.
De waarschuwing wordt schriftelijk afgegeven. Daardoor weet de belanghebbende dat bij een volgende overtreding van dezelfde verplichting (of een gedraging van een hogere categorie) binnen genoemde periode van twee jaar een sanctie volgt, die ingevolge paragraaf 5 van dit hoofdstuk verdubbeld kan worden. De waarschuwing is een besluit, waartegen bezwaar kan worden gemaakt. Dit laat onverlet de mogelijkheid van het opleggen van een maatregel geheel of gedeeltelijk af te zien op grond van dringende redenen.

Afwijking voor het geven van een waarschuwing
In afwijking van de bepalingen in het vierde lid is het geven van een waarschuwing alleen mogelijk bij de categorieën als omschreven in deze verordening. Bij de geüniformeerd arbeidsverplichtingen zoals deze in de wet zijn vastgelegd móet een maatregel worden opgelegd. Het is alleen mogelijk om daarvan af te zien af te zien als er sprake is van het ontbreken van elke vorm van verwijtbaarheid (artikel 18, negende lid van de Wet).

Artikel 29. Ingangsdatum en tijdvak van een maatregel
Het verlagen van de uitkering die in de nabije toekomst wordt verstrekt, is de gemakkelijkste methode van het opleggen van een maatregel. 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 maatregel 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 maatregel 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 maatregel 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 58, tweede lid, onderdeel a, van de Participatiewet 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 maatregel het gevolg van een gedraging voorafgaande aan de aanvraag, dan is verlagen met terugwerkende kracht evenmin mogelijk en kan de maatregel uitsluitend naar de toekomst toe worden toegepast. Denk bijvoorbeeld aan het nalaten om voldoende te solliciteren.

Verlaging uitvoeren op nieuwe uitkering
Een maatregel kan niet los worden gezien van het recht op bijstand. Het opleggen van een maatregel is niet mogelijk als een belanghebbende geen recht op bijstand (meer) heeft.[17] Als een maatregel 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 maatregel of dat deel van de maatregel dat nog niet is uitgevoerd, alsnog op te leggen als belanghebbende binnen een bepaalde termijn na beëindiging van de uitkering opnieuw een uitkering op grond van de wet ontvangt. Het college moet wel rekening houden met de vervaltermijn voor het opleggen van een maatregel zoals bedoeld in artikel 28, eerste lid, onderdeel b.

Een dergelijke maatregel kan vanwege de samenhang met het recht op bijstand niet bij voorbaat worden opgelegd. Het college moet bij het opnieuw toekennen van het recht op bijstand beoordelen in hoeverre er nog aanleiding bestaat om een maatregel toe te passen. Pas dan is sprake van een afstemmingsbesluit en staat de mogelijkheid van bezwaar tegen de maatregel open.[18]

Artikel 30. Berekeningsgrondslag
Bijstandsnorm
In het eerste lid is het uitgangspunt vastgelegd dat een maatregel wordt berekend over de bijstandsnorm. Onder de bijstandsnorm wordt verstaan de wettelijke norm, inclusief gemeentelijke toeslag of verlaging en inclusief vakantietoeslag.

[17] *CRvB 07-08-2012, nr. 10/3435 WWB, ECLI:NL:CRVB:2012:BX3978.*
[18] *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.*

Bijzondere bijstand
In het tweede lid is bepaald dat een maatregel ook kan worden toegepast op de bijzondere bijstand als aan een belanghebbende bijzondere bijstand wordt verleend met toepassing van artikel 12 van de Participatiewet. Personen tussen de 18 en 21 jaar ontvangen een lage jongerennorm, die indien noodzakelijk wordt aangevuld door middel van aanvullende bijzondere bijstand in de kosten van levensonderhoud. Als een maatregel uitsluitend op de lage jongerennorm wordt opgelegd, zou dit leiden tot rechtsongelijkheid ten opzichte van de 21-jarigen. Daarom is in het derde lid, onderdeel a, geregeld dat de berekeningsgrondslag in dat geval bestaat uit de bijstandsnorm inclusief de verleende bijzondere bijstand op grond van artikel 12 van de Participatiewet.

Op grond van het tweede lid, onderdeel b, is het mogelijk dat het college in incidentele gevallen een maatregel oplegt over de bijzondere bijstand. Er moet dan wel een verband bestaan tussen de gedraging van een belanghebbende en zijn recht op bijzondere bijstand. Een maatregel kan uitsluitend worden opgelegd als daadwerkelijk bijzondere bijstand is verstrekt.

Dit hoofdstuk biedt geen ruimte om een maatregel toe te passen op een individuele inkomenstoeslag.

Artikel 31. Gedragingen Participatiewet
De artikelen 31 en 33 moeten in onderlinge samenhang worden gelezen. In artikel 31 worden schendingen van verplichtingen uit de Participatiewet geformuleerd. De verwijtbare gedragingen die zijn genoemd in artikel 31 zijn ondergebracht in categorieën. Aan die categorieën wordt in artikel 33 een gewicht toegekend in de vorm van een verlagingspercentage. De categorieën zijn gerangschikt naar toenemende zwaarte. Een gedraging wordt ernstiger geacht naarmate de gedraging meer concrete gevolgen heeft voor het niet verkrijgen van betaalde arbeid.

Het niet naar vermogen proberen algemeen geaccepteerde arbeid te verkrijgen (onderdeel b)
Deze verwijtbare gedraging is niet aan de orde voor zover het gaat om het niet naar vermogen proberen te verkrijgen van algemeen geaccepteerde arbeid als dit het gevolg is van een gedraging zoals bedoeld in artikel 18, vierde lid, van de Participatiewet. In artikel 18, vierde lid, van de Participatiewet staan de geüniformeerde arbeidsverplichtingen. Voor schending van een geüniformeerde arbeidsverplichting geldt een apart afstemmingsregime: verlaging van de bijstand met honderd procent gedurende een in de afstemmingsverordening vastgelegde duur van ten minste een maand en ten hoogste drie maanden (artikel 18, vijfde lid, van de Participatiewet). In deze verordening is de duur vastgelegd in artikel 33.

Er is dus geen sprake van een verwijtbare gedraging zoals bedoeld in artikel 31 als het niet naar vermogen proberen te verkrijgen van algemeen geaccepteerde arbeid voortvloeit uit een gedraging zoals bedoeld in artikel 18, vierde lid, van de Participatiewet zoals:
- het niet verkrijgen of niet behouden van kennis en vaardigheden die noodzakelijk zijn voor het verkrijgen van algemeen geaccepteerde arbeid; en

- het belemmeren van het verkrijgen van algemeen geaccepteerde arbeid door kleding, gebrek aan persoonlijke verzorging en gedrag.

Alleenstaande ouders met kinderen tot vijf jaar
Artikel 9a van de Participatiewet geeft het college de bevoegdheid om alleenstaande ouders met kinderen tot vijf jaar, op verzoek, te ontheffen van de verplichting als bedoeld in artikel 9 eerste lid onder a van de Participatiewet. Een ontheffing van de verplichting als bedoeld in artikel 9 eerste lid onder b van de Participatiewet is niet mogelijk. Als het verzoek wordt gehonoreerd is het college verplicht om binnen zes maanden een plan van aanpak over de invulling van de ondersteuning of een voorziening die geboden wordt, op te stellen. De alleenstaande ouder is verplicht hieraan medewerking te verlenen. Artikel 9a vijfde lid onder d van de wet bepaalt dat het college de ontheffing van de verplichting bedoeld in artikel eerst lid onder a intrekt, indien uit houding en gedragingen van de alleenstaande ouder ondubbelzinnig blijkt dat hij zijn verplichtingen bedoeld in artikel 9 eerste lid onder b van de wet niet wil nakomen. Naast deze intrekking schrijft de wet in artikel 9a twaalfde lid voor dat het college de bijstand verlaagd. Om aan deze plicht tegemoet te komen is deze gedraging in deze categorie maatregelwaardige gedragingen opgenomen.

Niet of onvoldoende nakomen van verplichtingen (onderdeel c)
De verwijtbare gedragingen omvatten zowel het niet als het onvoldoende nakomen van diverse verplichtingen. Artikel 18, tweede lid, van de WWB zoals dat luidde vóór 1 januari 2015 bepaalt dat het college moest afstemmen als een belanghebbende de verplichtingen "niet of onvoldoende nakomt". Met het huidige artikel 18, tweede lid, van de Participatiewet wordt dit gewijzigd in "het niet nakomen van de verplichtingen". Het woord "onvoldoende" valt hiermee weg. Gemeend wordt dat de wetgever hiermee echter geen inhoudelijke wijziging heeft beoogd en dat dit moet worden gelezen als het niet of onvoldoende nakomen van verplichtingen. Om onduidelijkheid hierover te voorkomen is daarom in artikel 31 neergelegd dat sprake is van een verwijtbare gedraging bij het niet of onvoldoende nakomen van de verplichtingen.

Inspanningen in eerste vier weken na de melding
De plicht tot arbeidsinschakeling geldt vanaf datum melding (zie artikel 9 eerste lid, van de Participatiewet). Specifiek voor personen jonger dan 27 jaar geldt dat zij worden beoordeeld op hun inspanningen in de eerste vier weken na de melding (artikel 43, vierde en vijfde lid, van de Participatiewet). Is geen enkele inspanning verricht, dan bestaat op grond van artikel 13, tweede lid, onderdeel d, van de Participatiewet geen recht op bijstand. Zijn er wel inspanningen verricht, maar naar het oordeel van het college onvoldoende, dan verlaagt het college de uitkering. De maatregel kan in principe al worden toegepast op basis van de grondslagen zoals genoemd in artikel 30 van deze verordening. Een aparte grondslag is strikt genomen niet noodzakelijk. Het zou wellicht zelfs tot verwarring kunnen leiden als het bijvoorbeeld gaat om een belanghebbende die in de vijfde of zesde week na de melding de fout in gaat. Desalniettemin is het niet of onvoldoende verrichten van inspanningen vanwege de herkenbaarheid toch als aparte gedraging opgenomen in de verordening (zie artikel 31, onderdeel c, tweede lid).

Inspanningen jongeren gedurende zoektijd en meewerken aan opstellen, uitvoeren en evalueren van een plan van aanpak
De plicht tot arbeidsinschakeling geldt vanaf datum melding (zie artikel 9, eerste lid, van de Participatiewet). Specifiek voor personen jonger dan 27 jaar geldt dat zij worden beoordeeld op hun inspanningen in de eerste vier weken na de melding (artikel 43, vierde en vijfde lid, van de Participatiewet). Is geen enkele inspanning verricht, dan bestaat op grond van artikel 13, tweede lid, onderdeel d, van de Participatiewet geen recht op bijstand. Zijn er wel inspanningen verricht, maar naar het oordeel van het college onvoldoende, dan legt het college een maatregel op. Als de jongere wel meewerkt aan de totstandkoming van een uitkering met een plan van aanpak en werkt hij vervolgens niet mee aan de uitvoering en de evaluatie van dit plan van aanpak dan kan het college besluiten in plaats van een maatregel op te leggen, de uitkering en de ondersteuning in te trekken. Gedacht moet worden aan situaties waarbij uit houding en gedrag van de jongere blijkt dat hij de afspraken ook niet zal nakomen. In die gevallen kan er van het college niet gevergd worden dat de ondersteuning en de uitkering in stand blijven. Voordat het college de uitkering en de ondersteuning intrekt zal door maatregeloplegging conform deze categorie getracht worden het gedrag van de jongere te verbeteren.

Artikel 32. Gedragingen IOAW en IOAZ
De artikelen 32 en 33 moeten in onderlinge samenhang worden gelezen. In artikel 32 worden schendingen van verplichtingen uit de IOAW en IOAZ geformuleerd. De verwijtbare gedragingen die zijn genoemd in artikel 32, zijn ondergebracht in categorieën. Aan die categorieën wordt in artikel 33 een gewicht toegekend in de vorm van een verlagingspercentage. De categorieën zijn gerangschikt naar toenemende zwaarte. Een gedraging wordt ernstiger geacht naarmate de gedraging meer concrete gevolgen heeft voor het niet aanvaarden, verkrijgen of behouden van betaalde arbeid.

Artikel 33. Hoogte en duur van de maatregel
Zie voor de maatregelwaardige gedragingen de toelichting bij artikel 31 en 32.
Er is gekozen voor een afstemmingsregime bij gedragingen zoals bedoeld in artikel 31 dat afwijkt van de maatregel bij schending van de geüniformeerde arbeidsverplichtingen als bedoeld in artikel 18, vierde lid, van de Participatiewet. Dit ondanks dat enkele van de in artikel 31 genoemde gedragingen verwant zijn aan de geüniformeerde arbeidsverplichtingen.

Indien binnen één jaar na een eerste verwijtbare gedraging sprake is van een herhaling van een verwijtbare gedraging en die gedraging valt in dezelfde categorie, wordt de grotere mate van verwijtbaarheid tot uitdrukking gebracht in een verdubbeling van de duur en de hoogte van de maatregel. Met *eerste verwijtbare gedraging* wordt die gedraging bedoeld die aanleiding is geweest tot het opleggen van een maatregel, ook indien de maatregel wegens dringende reden niet geëffectueerd is. Voor het bepalen van de aanvang van de termijn van 12 maanden, geldt het tijdstip waarop het besluit waarmee de maatregel is opgelegd, bekend is gemaakt. Indien er na de eerste recidive opnieuw sprake is van recidive (*de tweede en eventuele volgende recidive*) is het mogelijk om met gebruik making van deze bepaling een

zwaardere maatregel op te leggen. Bij deze maatregel wordt de hoogte en de duur van de vorige maatregel die wegens schending van een verplichting die in dezelfde categorie is ingedeeld, verdubbeld. Is er sprake van een gedraging die in een hogere categorie valt, dan wordt bij het opleggen van de sanctie bij recidive uitgegaan van de sanctie die bij deze hogere categorie hoort. Het percentage en de duur die bij deze hogere categorie wordt verdubbeld. Bij een tweede recidive en verder wordt de laatste maatregel die hiervoor is opgelegd verdubbeld waarbij niet meer dan 100% van de bijstandsnorm per maand kan worden opgelegd en de duur niet langer kan zijn dan drie maanden. Hiervoor is aansluiting gezocht bij het regime van de geüniformeerde verplichtingen.

Artikel 34. Duur maatregel bij schending geüniformeerde arbeidsverplichting
De eerste keer dat het college een verwijtbaar niet naleven van een geüniformeerde arbeidsverplichting vaststelt, bedraagt de maatregel honderd procent van de bijstandsnorm gedurende een maand. Bij recidive van een geüniformeerde verplichting wordt de duur van de maatregel (verlaging) verdubbeld. Bij de tweede en derde recidive wordt bepaald dat de maatregel 100% gedurende een periode van drie maanden bedraagt.

Artikel 34. Verrekenen maatregel
Het college heeft de mogelijkheid om bij een verlaging van de bijstand wegens schending van een geüniformeerde arbeidsverplichting, de maatregel te verrekenen. Dit over de maand van oplegging van de maatregel en ten hoogste over de twee volgende maanden. Over de eerste maand moet minimaal een derde van het bedrag van de maatregel worden verrekend (artikel 18, vijfde lid, tweede volzin, van de Participatiewet). Wanneer belanghebbende tot inkeer komt, wordt de maatregel stopgezet en ontvangt belanghebbende weer de volledige uitkering (artikel 18, elfde lid, van de Participatiewet). Het gaat hier om een facultatieve bepaling.

Verrekenen bij bijzondere omstandigheden
Er is voor gekozen gebruik te maken van de mogelijkheid tot het verrekenen van het bedrag van de maatregel bij een eerste schending van een geüniformeerde arbeidsverplichting (of een herhaalde schending buiten de recidivetermijn) als bijzondere omstandigheden dit rechtvaardigen. Hierbij kan worden gedacht aan:
- vergroting schuldenproblematiek;
- (dreigende) huisuitzetting;
- afsluiting van gas en elektriciteit.

De maand van oplegging
In het eerste, tweede en derde lid wordt gesproken over de "maand van oplegging". Deze term is overgenomen uit artikel 18, vijfde lid, van de Participatiewet. Met de "maand van oplegging" wordt in dit hoofdstuk bedoeld: de maand waarin het besluit aan belanghebbende is bekend gemaakt.

Toedeling over twee maanden bij lichte overtredingen
Is sprake van een lichte overtreding van een geüniformeerde arbeidsverplichting, dan kan worden verrekend over twee maanden. Van een lichte overtreding is sprake bij schending van een gedraging zoals bedoeld in artikel 18, vierde lid, onderdelen b, f en g, van de Participatiewet. Bij een dergelijke overtreding wordt de bijstand verlaagd

met honderd procent gedurende een maand. Aan de maand van oplegging en aan de daaropvolgende maand wordt de helft van het bedrag van de maatregel toebedeeld. Dit betekent dat in de maand van oplegging van de maatregel en de daaropvolgende maand de inhouding in beginsel vijftig procent bedraagt (artikel 35, tweede lid, van deze verordening).

Toedeling over drie maanden bij zware overtredingen
Is sprake van een zware overtreding van een geüniformeerde arbeidsverplichting, dan kan worden verrekend over drie maanden. Van een zware overtreding is sprake bij schending van een gedraging zoals bedoeld in artikel 18, vierde lid, onderdeel a, c, d, e en h, van de Participatiewet. Bij een dergelijke overtreding wordt de bijstand verlaagd met honderd procent gedurende twee maanden. Aan de maand van oplegging en aan de twee daaropvolgende maanden wordt een derde van het bedrag van de verlaging toebedeeld. Dit betekent dat in de maand van oplegging van de maatregel en de daaropvolgende maanden de inhouding in beginsel 66,67 procent bedraagt (artikel 35, derde lid, van deze verordening).

Geen verrekening bij niet aanvaarden of behouden algemeen geaccepteerde arbeid
In het vierde lid is bepaald dat als sprake is van een maatregel op grond van artikel 18, vierde lid, onderdeel a, van de Participatiewet, geen verrekening plaatsvindt zoals bedoeld in artikel 35, eerste lid. Het betreft het niet aanvaarden of behouden van algemeen geaccepteerde arbeid. Deze keuze is gebaseerd op de zwaarte van de gedraging.

Geen verrekening bij recidive
Is sprake van een tweede of volgende schending van een geüniformeerde arbeidsverplichting binnen de recidivetermijn, dan is verrekenen van de maatregel niet mogelijk. Artikel 35 bepaalt immers dat verrekenen uitsluitend mogelijk is bij een gedraging zoals bedoeld in artikel 33 van deze verordening én als sprake is van bijzondere omstandigheden. Recidive is niet geregeld in artikel 34, maar in artikel 40, derde lid, van deze verordening en artikel 18, zesde, zevende en achtste lid, van de Participatiewet. Daarom is verrekenen bij recidive niet mogelijk.

Geen verrekening bij maatregel wegens schending andere gedragingen
Verrekening bij maatregelen voor schendingen van andere gedragingen dan de geüniformeerde arbeidsverplichtingen, is niet mogelijk. Dit volgt uit artikel 35 van deze verordening en artikel 18, vijfde lid, van de Participatiewet.

Artikel 36. Tekortschietend besef van verantwoordelijkheid
Aan de Participatiewet ligt het beginsel ten grondslag dat iedereen in eerste instantie in zijn eigen bestaan(skosten) dient te voorzien. Pas wanneer dat niet mogelijk is, kan men een beroep doen op bijstand. Hoofdregel is dus dat iedereen alles zal moeten doen en nalaten om een beroep op bijstand te voorkomen. Leidt een gedraging ertoe dat belanghebbende eerder, langer of voor een hoger bedrag is aangewezen op bijstand, dan is veelal sprake van een tekortschietend besef van verantwoordelijkheid voor de voorziening in het bestaan. Hiervan is in ieder geval sprake bij de volgende gedragingen (als die er toe leiden dat belanghebbende eerder, langer of voor een hoger bedrag is aangewezen op bijstand):
- het te snel interen van vermogen;

- het door eigen schuld verliezen van het recht op een uitkering;
- het door eigen schuld te laat aanvragen van een voorliggende voorziening.

In eerste lid wordt een relatie gelegd tussen de hoogte en de duur van de maatregel en de periode dat tot een hoger bedrag eerder of langer een beroep op bijstand wordt gedaan met een maximum van 24 maanden. In het geval bijvoorbeeld dat een belanghebbende met het aanwezige vermogen nog zes maanden uit de uitkering had moeten blijven wordt een maatregel van 20% voor de duur van zes maanden opgelegd. De hoogte van deze maatregel wordt afgestemd op de hoogte en de duur van de voorliggende voorziening, zoals deze was geweest als zij wel tijdig was aangevraagd. Er is een maximum gesteld van 100% voor de duur van een maand, vanwege de analogie met het niet aanvaarden van algemeen geaccepteerde arbeid.

Als geen beroep meer kan worden gedaan op een passende en toereikende voorliggende voorziening zoals bijvoorbeeld een IOAW of WW uitkering, omdat deze volledig wordt verrekend met een bestuurlijke boete in het kader van het bij herhaling schenden van de inlichtingenplicht, wordt een verlaging opgelegd van 100% gedurende de eerste drie maanden, gerekend vanaf de start van de verrekening.

Als een belanghebbende geen bezit heeft om een periode van drie maanden zonder bijstand te overbruggen kan hij verzoeken om de maatregel te matigen. Als een belanghebbende aantoont geen bezit te hebben matigt het college de maatregel tot één maand 100% en twee maanden 20%.

Artikel 37. Zeer ernstige misdragingen

Participatiewet (eerste lid)

Onder de term 'zeer ernstige misdraging' dient in elk geval te worden verstaan: elke vorm van ongewenst en agressief fysiek contact met een persoon of het ondernemen van pogingen daartoe. Hieronder valt bijvoorbeeld schoppen, slaan of het (dreigen met) gooien van voorwerpen naar een persoon. Ook het toebrengen van schade aan een gebouw of inventarisonderdeel, evenals het ondernemen van pogingen daartoe in enige vorm wordt als zeer ernstige misdraging gezien. Handelingen die door hun grote en mogelijk blijvende impact op de desbetreffende persoon of personen grote invloed hebben zoals het opzetten van gerichte lastercampagnes, seksuele intimidatie, het tonen van steek en/of vuurwapens evenals (pogingen tot) opsluiting in een ruimte zijn eveneens als zeer ernstige misdraging te beschouwen.[19] Ook verbaal geweld valt onder de noemer 'zeer ernstige misdraging'.[20]

Het gaat dus om alle vormen van zeer ernstige misdragingen tegenover de met de uitvoering van de Participatiewet belaste personen en instanties (college, SVB en re-integratiebedrijven) tijdens het verrichten van hun werkzaamheden.[21] Met de zinsnede 'tijdens het verrichten van de werkzaamheden' wordt aangegeven dat de misdraging dient plaats te vinden in het kader van de uitvoering van de Participatiewet. Dat is anders als betrokkenen elkaar buiten werktijd tegen komen: dan is alleen het strafrecht van toepassing.[22]

[19] Kamerstukken II 2013/14, 33 801, nr. 3, blz. 24.
[20] CRvB 19-08-2008, nrs. 07/2416 WWB e.a., ECLI:NL:CRVB:2008:BE8919.
[21] Kamerstukken II 2013/14, 33 801, nr. 3, blz. 55.
[22] Kamerstukken II 2013/14, 33 801, nr. 3, blz. 25-26.

Met ingang van 1 januari 2015 is de verplichting om zich te onthouden van zeer ernstige misdragingen een zelfstandige verplichting die is opgenomen in artikel 9, zesde lid, van de Participatiewet. Deze verplichting staat dus op zichzelf. (Vóór 1 januari 2015 was dit een onzelfstandige verplichting. Om een belanghebbende te sanctioneren wegens zeer ernstige misdragingen, moest sprake zijn van een samenhang tussen de zeer ernstige misdragingen met het niet nakomen van een of meer verplichtingen die voortvloeien uit de toenmalige WWB.[23])

Indien binnen één jaar na de eerste ernstige misdraging een herhaling hiervan volgt wordt de grotere mate van verwijtbaarheid tot uitdrukking gebracht in een verdubbeling van de duur van de maatregel. De hoogte kan immers niet meer verdubbeld worden. Indien er na de eerste recidive opnieuw sprake is van recidive (de tweede en eventuele volgende recidive is het mogelijk om gebruik makend van deze bepaling een zwaardere maatregel op te leggen. Bij deze maatregel wordt de duur van de maatregel die wegens de eerste recidive is opgelegd, verdubbeld.

Artikel 38. Niet nakomen van overige verplichtingen
De Participatiewet geeft het college de bevoegdheid om personen verplichtingen op te leggen die volledig individueel bepaald zijn. Artikel 55 van de Participatiewet biedt daartoe de mogelijkheid en beperkt deze tot een viertal categorieën, te weten:
1. verplichtingen die strekken tot arbeidsinschakeling;
2. verplichtingen die verband houden met de aard en het doel van een bepaalde vorm van bijstand;
3. verplichtingen die strekken tot vermindering van de bijstand, en
4. verplichtingen die strekken tot beëindiging van de bijstand.

Het college zal altijd rekening moeten houden met de individualiseringsbepaling van artikel 18, eerste lid, van de Participatiewet. Deze bepaling verplicht het college de bijstand af te stemmen op de omstandigheden, mogelijkheden en middelen van een belanghebbende.

Artikel 39. 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, die zijn genoemd in deze verordening, artikel 18, vierde lid, van de Participatiewet of in beide regelingen. In dat geval wordt één maatregel opgelegd. Voor het bepalen van de hoogte en de duur van de maatregel wordt uitgegaan van de gedraging waarop de hoogste maatregel is gesteld.

Samenloop bij meerdere gedraging waardoor één of meerdere verplichtingen worden geschonden
Het tweede regelt samenloop als sprake is van meerdere gedraging die schending opleveren van één of meerdere verplichtingen, die zijn genoemd in deze verordening, artikel 18, vierde lid, van de Participatiewet of in beide regelingen. Dit wordt 'meerdaadse samenloop' genoemd. In dat geval wordt voor iedere gedraging een afzonderlijke maatregel toegepast. Deze maatregelen worden in principe gelijktijdig opgelegd. Dit is anders als dit niet verantwoord is. Hierbij spelen factoren zoals de ernst van de gedraging, de mate van verwijtbaarheid en de omstandigheden van een

[23] CRvB 06-07-2010, nr. 08/2025 WWB, ECLI:NL:CRVB:2010:BN0660.

belanghebbende een rol. Daarvoor moet altijd gekeken worden naar de individuele omstandigheden. De maatregel wordt dan over meerdere maanden uitgesmeerd – bijstand kan immers niet met meer dan 100 procent worden verlaagd. Als de som van de percentages van de maatregel meer dan 100% bedraagt, wordt de maatregel over twee maanden uitgesmeerd. Het restant van het percentage van de maatregel wordt toegepast op de volgende maand.

Samenloop met een bestuurlijke boete
Het derde en vierde lid regelen in hoeverre een maatregel 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 maatregel meer opgelegd (derde lid).

Bij meerdaadse samenloop ligt het voor de hand de gedraging te sanctioneren door het opleggen van een bestuurlijke boete voor zover sprake is van een gedraging waarin ook een beboetbare gedraging zit. Daarnaast kan het college in dit geval nog een of meer maatregelen opleggen, waarbij bij de hoogte van de afstemming zo nodig rekening kan worden gehouden met de boete en de eventuele andere maatregelen (vierde lid).

Als sprake is van één gedraging die zowel schending van een in artikel 18, vierde lid, van de Participatiewet benoemde verplichting als schending van de inlichtingenplicht oplevert, is het voorgaande ook van toepassing.

Artikel 40. Recidive
Verdubbeling duur maatregel
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 maatregel. Een maatregel kan nooit hoger zijn dan honderd procent. Daarom is bij gedragingen waar relatief zware maatregelen voor gelden, gekozen voor een verdubbeling van de duur van de maatregel in plaats van de hoogte. Met de eerste verwijtbare gedraging wordt de eerste gedraging bedoeld die aanleiding is geweest tot een maatregel, ook als wegens dringende redenen – op grond van artikel 28, tweede lid, van deze verordening en eventueel 18, tiende lid, van de Participatiewet – is afgezien van het opleggen van een maatregel. Dit geldt ook als van afstemming op grond van artikel 18, eerste lid, van de Participatiewet is afgezien van het opleggen van een maatregel. Is vanwege de afwezigheid van elke vorm van verwijtbaarheid afgezien van een maatregel, 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 maatregel
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 maatregel. Voor lichte maatregelen is gekozen voor een verdubbeling van de hoogte van de maatregel.

Recidive op recidive bij niet geüniformeerde arbeidsverplichtingen
Ook in het geval dat een belanghebbende voor een derde of volgende keer een niet geüniformeerde arbeidsverplichting schendt, is de recidivebepaling van artikel 40, eerste of tweede lid, van deze verordening van toepassing. Dit wordt tot uitdrukking gebracht door het woord "telkens" in de recidivebepaling. Voor toepassing van de recidivebepaling is vereist dat het opnieuw schenden van dezelfde verplichting plaatsvindt binnen twaalf maanden na bekendmaking van het vorige besluit waarmee een maatregel is toegepast.

Is sprake van een derde of volgende schending, dan geldt – evenals bij de eerste keer recidive – dat ofwel de hoogte ofwel de duur van de oorspronkelijke maatregel wordt verdubbeld. Bij lichte gedragingen geldt een verdubbeling van de hoogte van de maatregel. Bij zware gedragingen geldt een verdubbeling van de duur van de maatregel.

Telkens wordt de hoogte of de duur van de oorspronkelijke verlaging verdubbeld. Dit is de maatregel die geldt bij een eerste schending van de verplichting. Er is expliciet niet voor gekozen de hoogte of de duur van de vorige maatregel te verdubbelen. Uitgangspunt is verdubbeling van de hoogte of de duur van de oorspronkelijke maatregel. Hiermee wordt stapeling van verdubbeling van de maatregel voorkomen.

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 maatregel 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 een persoon zich zeer ernstig misdragen (artikel 37) binnen twaalf maanden nadat een maatregel is opgelegd wegens het zich niet tijdig laten registreren als werkzoekende bij Uitvoeringsinstituut werknemersverzekeringen (artikel 31, onderdeel a, onder 1°), dan is geen sprake van recidive aangezien het niet "eenzelfde gedraging" betreft. Evenmin is sprake van recidive als een belanghebbende niet meewerkt aan het opstellen van een plan van aanpak (artikel 31, onderdeel c, 3°.) en vervolgens een opgedragen tegenprestatie niet verricht (artikel 31, tweede lid, onderdeel a, 2°.). Ook dan is geen sprake van eenzelfde gedraging aangezien twee verschillende verplichtingen zijn geschonden.

Recidive schending geüniformeerde arbeidsverplichting
Is sprake van het niet of onvoldoende nakomen van een geüniformeerde arbeidsverplichting binnen twaalf maanden nadat aan een belanghebbende een eerste maatregel is opgelegd wegens schending van een geüniformeerde arbeidsverplichting, dan bedraagt de verlaging honderd procent gedurende drie maanden. Dit valt binnen de in artikel 18, zesde lid, van de Participatiewet gegeven marges.

Bij een derde, vierde en volgende schending van een geüniformeerde arbeidsverplichting, telkens binnen twaalf maanden na oplegging van de vorige maatregel, bedraagt de verlaging honderd procent gedurende drie maanden (artikel 18, zevende en achtste lid, van de Participatiewet).

Artikel 41. Samenloop bij weigeren uitkering IOAW/IOAZ
Het college is op grond van artikel 20 van de IOAW en artikel 20 van de 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 maatregel 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 maatregel worden toegepast. Artikel 42 van deze verordening is derhalve bedoeld om samenloop te voorkomen.

HOOFDSTUK 6. INDIVIDUELE STUDIETOESLAG

Algemene toelichting
De Invoeringswet Participatiewet introduceert een studieregeling in de Participatiewet: de individuele studietoeslag. Hiermee krijgt het college de mogelijkheid mensen, van wie is vastgesteld dat ze niet in staat zijn het minimumloon te verdienen, een individuele studietoeslag te verstrekken als ze studeren. Het afronden van een studie versterkt de positie op de arbeidsmarkt. Een diploma is een bewijs tegenover werkgevers dat iemand gemotiveerd is en veel in zijn mars heeft.
Mensen met een arbeidshandicap hebben volgens de regering een extra steuntje in de rug nodig als het gaat om studeren. Voor hen is de drempel om te lenen een stuk hoger, omdat de kans op een baan later lager is. Een studieregeling stimuleert mensen om toch de stap te zetten om naar school te gaan of een studie te gaan volgen. Ook biedt het een financiële compensatie voor het feit dat het voor deze groep vaak moeilijk is om de studie te combineren met een bijbaan (TK 2013-2014, 33 161, nr. 125, p. 2).
De individuele studietoeslag moet worden aangemerkt als een vorm van bijzondere bijstand (artikel 5, onderdeel d, van de Participatiewet). De individuele studietoeslag is niet gerelateerd aan bepaalde kosten. Het is een inkomensondersteunende maatregel voor mensen van wie is vastgesteld dat ze niet in staat zijn het minimumloon te verdienen.

Verordeningsplicht
De Invoeringswet Participatiewet legt de gemeenteraad de verplichting op in een verordening regels vast te stellen over het verlenen van een individuele studietoeslag. Deze verordeningsopdracht is neergelegd in artikel 8, eerste lid, onderdeel c, van de Participatiewet. De regels moeten in ieder geval betrekking hebben op de hoogte en de frequentie van de betaling van de individuele studietoeslag (artikel 8, derde lid, van de Participatiewet).

Discretionaire bevoegdheid
Het verlenen van een individuele studietoeslag is een discretionaire bevoegdheid van het college. Dit betekent dat het college aan personen die voldoen aan de voorwaarden van artikel 36b, eerste lid, van de Participatiewet, een individuele studietoeslag kan toekennen, maar hiertoe niet is gehouden. Het college kan in beleidsregels aangeven of bepaalde groepen niet in aanmerking komen voor een studietoeslag. Het college kan in plaats daarvan - en in aanvulling op artikel 36b, eerste lid, van de Participatiewet - in beleidsregels aangeven wie, wanneer en op grond van welke nadere voorwaarden recht heeft op een individuele studietoeslag.

Voorwaarden individuele studietoeslag
Een persoon die behoort tot de doelgroep voor ondersteuning bij de arbeidsinschakeling als bedoeld in artikel 7, eerste lid, onderdeel a, van de Participatiewet kan een aanvraag indienen voor een individuele studietoeslag. Artikel 36b, eerste lid, van de Participatiewet spreekt overigens zowel over verzoek als aanvraag. Het college kan op een dergelijk verzoek – gelet op de individuele omstandigheden van een persoon - een individuele studietoeslag verlenen. Hiervoor is vereist dat deze persoon op de datum van de aanvraag:
- 18 jaar of ouder is;
- recht heeft op studiefinanciering op grond van de Wet studiefinanciering 2000 of recht heeft op een tegemoetkoming op grond van hoofdstuk 4 van de Wet tegemoetkoming onderwijsbijdrage en schoolkosten;
- geen in aanmerking te nemen vermogen als bedoeld in artikel 34 van de Participatiewet heeft; en
- een persoon is van wie is vastgesteld dat hij met voltijdse arbeid niet in staat is tot het verdienen van het wettelijk minimumloon, doch wel mogelijkheden tot arbeidsparticipatie heeft.

Dat een persoon recht moet hebben op studiefinanciering of een WTOS-tegemoetkoming, betekent niet dat deze persoon ook daadwerkelijk studiefinanciering of een tegemoetkoming moet ontvangen. Het recht op studiefinanciering bestaat, afhankelijk van iemands gekozen opleiding, leeftijd en inkomen. Of van dit recht gebruik gemaakt wordt is niet in de Participatiewet geregeld en is geen vereiste voor het ontvangen van een individuele studietoeslag op grond van de Participatiewet. Voor het recht op een individuele studietoeslag is het dan ook voldoende dat een persoon recht heeft op studiefinanciering of een tegemoetkoming. De persoon zal - als aanvrager van de toeslag - aannemelijk moeten maken dat hij recht op studiefinanciering of een tegemoetkoming heeft, bijvoorbeeld door een beschikking van DUO of door een bewijs van inschrijving bij een bepaalde opleiding te overleggen.

De artikelen 12, 43, 49 en 52 van de Participatiewet zijn niet van toepassing bij verlening van de individuele studietoeslag (artikel 36b, tweede lid, van de Participatiewet). De aanvraag moet worden ingediend bij het college. Een individuele studietoeslag kan niet als lening worden verstrekt als een persoon met de studietoeslag schulden wil aflossen. Artikel 49 van de Participatiewet is namelijk niet van toepassing op de individuele studietoeslag (artikel 36b, tweede lid, van de Participatiewet). Ook artikel 52 van de Participatiewet is niet van toepassing op de individuele studietoeslag (artikel 36b, tweede lid, van de Participatiewet). Dit maakt dat de individuele studietoeslag niet kan worden verstrekt in de vorm van een voorschot.

Artikelsgewijze toelichting

Artikel 43. Indienen verzoek

Een verzoek om een individuele studietoeslag kan worden ingediend door personen als bedoeld in artikel 7, eerste lid, onderdeel a, van de Participatiewet. Dit betreft personen die het college ondersteunt bij arbeidsinschakeling:

- personen die algemene bijstand ontvangen;
- personen als bedoeld in de artikelen 34a, vijfde lid, onderdelen b en c, 35, vierde lid, onderdelen b en c, en 36, derde lid, onderdelen b en c, van de Wet werk en inkomen naar arbeidsvermogen tot het moment dat het inkomen uit arbeid in dienstbetrekking gedurende twee aaneengesloten jaren ten minste het minimumloon bedraagt en ten behoeve van die persoon in die twee jaren geen loonkostensubsidie als bedoeld in artikel 10d is verleend;
- personen als bedoeld in artikel 10, tweede lid, van de Participatiewet;
- personen met een nabestaanden- of wezenuitkering op grond van de Algemene nabestaandenwet;
- 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.
- niet-uitkeringsgerechtigden.

Het college kan aan deze personen, op een daartoe strekkend verzoek, een individuele studietoeslag verlenen (artikel 36b, eerste lid, van de Participatiewet). Een persoon dient op datum van de aanvraag aan de voorwaarden te voldoen zoals genoemd in artikel 36b, eerste lid, van de Participatiewet. Onder aanvraag wordt verstaan: een verzoek van een persoon, een besluit te nemen (artikel 1:3, derde lid, van de Awb). Een aanvraag dient in beginsel schriftelijk te worden ingediend (artikel 4:1 van de Awb).
Om onduidelijkheid te voorkomen omtrent de wijze waarop het verzoek als bedoeld in artikel 36b, eerste lid, van de Participatiewet moet worden ingediend, bepaalt artikel 1 van deze verordening dat het verzoek moet worden gedaan middels een door het college vastgesteld formulier. Een verzoek wordt dan gezien als een aanvraag zoals bedoeld in afdeling 4.1.1 van de Awb. Het gaat dan om een schriftelijke aanvraag (artikel 4:1 van de Awb) die wordt ondertekend door de aanvrager en ten minste de naam en het adres van de aanvrager bevat, de dagtekening en een aanduiding van de beschikking die wordt gevraagd (artikel 4:2, eerste lid, van de Awb). De aanvrager verschaft ook de gegevens en bescheiden die voor de beslissing op de aanvraag nodig

zijn en waarover hij redelijkerwijs de beschikking kan krijgen (artikel 4:2, tweede lid, van de Awb). Een mondeling verzoek kan hiermee dus niet worden aangemerkt als een verzoek om individuele studietoeslag zoals bedoeld in artikel 36b van de Participatiewet.

Artikel 44. Advies over oordeel verdienen wettelijk minimumloon
Artikel 36b, eerste lid, van de Participatiewet regelt in welke gevallen het college op verzoek van een persoon, gelet op diens individuele omstandigheden, een individuele studietoeslag kan verlenen. Dit is het geval indien een persoon op de datum van de aanvraag:

- 18 jaar of ouder is;
- recht heeft op studiefinanciering op grond van de Wet studiefinanciering 2000 of recht heeft op een tegemoetkoming op grond van hoofdstuk 4 van de Wet tegemoetkoming onderwijsbijdrage en schoolkosten;
- geen in aanmerking te nemen vermogen als bedoeld in artikel 34 van de Participatiewet heeft; en
- een persoon is van wie is vastgesteld dat hij met voltijdse arbeid niet in staat is tot het verdienen van het wettelijk minimumloon, maar wel mogelijkheden tot arbeidsparticipatie heeft.

Met betrekking tot het laatst genoemde criterium wint het college **desgewenst** advies in bij het Uitvoeringsinstituut werknemersverzekeringen. Het gaat om advies met betrekking tot het oordeel of een persoon met voltijdse arbeid niet in staat is tot het verdienen van het wettelijk minimumloon, doch wel mogelijkheden tot arbeidsparticipatie heeft.

Artikel 45. Eenmaal per periode individuele studietoeslag verlenen
Een persoon kan slechts eenmaal binnen een periode van zes maanden in aanmerking komen voor een individuele studietoeslag. Doorgaans kan een persoon halfjaarlijks starten met een opleiding. Voor de beoordeling of een belanghebbende in aanmerking komt voor een individuele studietoeslag wordt de situatie op de datum van de aanvraag beoordeeld (artikel 36b, eerste lid, van de Participatiewet). Om deze reden is geregeld dat een persoon slechts eenmaal binnen een periode van zes maanden in aanmerking kan komen voor een individuele studietoeslag (artikel 45 van deze verordening). Studeert een persoon na die zes maanden nog steeds en voldoet hij aan de voorwaarden van artikel 36b, eerste lid, van de Participatiewet, dan kan hij opnieuw in aanmerking komen voor een individuele studietoeslag.

Artikel 46. Hoogte individuele studietoeslag
In dit artikel is de hoogte van de individuele studietoeslag geregeld. Hierbij wordt de studietoeslag per persoon die voldoet aan de voorwaarden toegekend. Een individuele studietoeslag bedraagt maximaal 150 euro per maand. Is sprake van gehuwden die allebei afzonderlijk voldoen aan de voorwaarden voor een individuele studietoeslag, dan komen zij afzonderlijk in aanmerking voor een individuele studietoeslag.

Artikel 47. Betaling individuele studietoeslag
In dit artikel wordt de frequentie van de betaling van de individuele studietoeslag geregeld. Het recht op individuele studietoeslag wordt per maand opgebouwd, maar in 1x uitbetaald.

Eenmalige uitbetaling
Een individuele studietoeslag wordt eenmalig in één bedrag uitbetaald. Dit is het bedrag zoals neergelegd in artikel 46 van deze verordening. Na 6 maanden kan een persoon opnieuw in aanmerking komen voor een individuele studietoeslag. Dit volgt uit artikel 45 van deze verordening.

Artikel 48. Boete bij studietoeslag
Ter verduidelijk is nu opgenomen dat ook bij het verstrekken van een studietoeslag er een inlichtingenplicht bestaat voor betrokkene. Dat betekent tevens dat als er sprake is van schending inlichtingenplicht er een boetetraject moet worden gestart.

HOOFDSTUK 7. HANDHAVING

Algemene toelichting
In dit hoofdstuk zijn regels opgenomen voor de bestrijding van het ten onrechte ontvangen van uitkering evenals van misbruik en oneigenlijk gebruik van de wet. Hier ligt tevens een relatie met de sancties, zoals vastgelegd in het hoofdstuk 5 van deze verordening, die een gemeente een belanghebbende op kan leggen indien deze persoon ernstig tekortkomend gedrag vertoont.

Artikelsgewijze toelichting

Artikel 49. 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 handhavingpraktijk. 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 50. Validering van gegevens
Dit artikel behoeft geen nadere toelichting.

Artikel 51. Boete
In dit artikel is het opleggen van een boete bij het schenden van de inlichtingenplicht geregeld.

De Centrale Raad van Beroep (CRvB) heeft uitgesproken dat de hoogte van de boete moet worden afgestemd op de ernst van de overtreding, de mate van verwijtbaarheid en de omstandigheden van betrokkene zelf. Dit betekent dat een boete van maximaal 100% van het benadeelde bedrag alleen mag worden opgelegd wanneer sprake is van opzettelijk overtreden van de inlichtingenplicht. De boete bij grove schuld is

vastgesteld op maximaal 75%, bij normale verwijtbaarheid op maximaal 50% en bij verminderde verwijtbaarheid op maximaal 25% van het benadeelde bedrag.

Artikel 52. 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. In deze Beleidsregels is de wijze van terug- en invordering geregeld.

Artikel 53. Aangifte bij het Openbaar Ministerie
De relatie met de strafrechtelijke sanctie
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 54. en 55. 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 8. SLOTBEPALINGEN

Artikelsgewijze toelichting

Artikel 56. Hardheidsclausule
Dit artikel geeft de mogelijkheid tot individualiserend handelen als strikte toepassing van de verordening tot onbillijkheden leidt. Bij het afwijken van de bepalingen kunnen de rechten van belanghebbenden.