

Re-integratieverordening WWB, IOAW en IOAZ ISD BOL 2012

De raad van de gemeente Brunssum;

Gezien het voorstel van burgemeester en wethouders 8 mei 2012 en ~~5 juni 2012~~, met overneming van de daarin vermelde motieven;

gelet op de artikelen 7 en 8 en 10 lid 2 Wet werk en bijstand, de artikelen 34, 35 en 36 Wet inkomensvoorziening oudere en gedeeltelijk arbeidsongeschikte werknemers en de artikelen 34, 35 en 36 Wet inkomensvoorziening oudere en gedeeltelijk Arbeidsongeschikte gewezen werknemers,

B E S L U I T :

Met ingang van 1 juli 2012 in te trekken:

de Reïntegratieverordening ISD BOL 2011 en de Verordening tijdelijke regels aanscherping Wet werk en bijstand 2012

E N

Vast te stellen de volgende: Re-integratieverordening WWB, IOAW en IOAZ ISD BOL 2012.

Hoofdstuk 1 Algemene bepalingen

Artikel 1. Begripsomschrijvingen

1. Alle begrippen die in deze verordening worden gebruikt en die niet nader worden omschreven hebben dezelfde betekenis als in de Wet werk en bijstand (WWB), de Wet inkomensvoorziening oudere en gedeeltelijk arbeidsongeschikte werknemers en de artikelen (IOAW), de Wet inkomensvoorziening oudere en gedeeltelijk arbeidsongeschikte gewezen werknemers (IOAZ), de Algemene wet bestuursrecht (Awb) en de Gemeentewet.

2. In deze verordening wordt verstaan onder:

- a. de wet: de Wet werk en bijstand;
- b. het dagelijks bestuur: het dagelijks bestuur van de Intergemeentelijke Sociale Dienst Brunssum Onderbanken Landgraaf;
- c. de doelgroep: de belanghebbende met een WWB-, IOAW-, IOAZ- of Anw-uitkering, niet-uitkeringsgerechtigden dan wel personen zoals bedoeld in artikel 10 lid 2 van de wet;
- d. de benadeelde werknemer: de persoon die:
 - I) een uitkering op grond van de wet, IOAW of IOAZ ontvangt;
 - II) een geldige indicatie op grond van de Wet Sociale Werkvoorziening (WSW) heeft;
 - III) op de wachtlijst WSW staat én;
 - IV) géén dienstverband heeft op grond van de WSW.
- e. loonkosten: het brutoloon, vóór afdracht van de loonbelasting, en de verplichte sociale zekerheidsbijdragen.
- f. SW-werkgever: de natuurlijke persoon of de rechtspersoon die door het Werkvoorzieningschap Oostelijk Zuid-Limburg is aangewezen door middel van een daartoe strekkend aanwijzingsbesluit om een benadeelde werknemer een dienstbetrekking krachtens arbeidsovereenkomst naar burgerlijk recht aan te bieden voor het verrichten van arbeid onder aangepaste omstandigheden, zoals bedoeld in artikel 2 lid 3 van de Wet sociale werkvoorziening.
- g. SW-dienstverband: dienstverband met een SW-werkgever.
- h. loonwaarde: het deel van het minimumloon dat kan worden verdiend door een benadeelde werknemer.
- i. volledig gesubsidieerde arbeid: arbeid waarbij de loonkosten volledig worden gecompenseerd.

Hoofdstuk 2 Voorzieningen

Paragraaf 1. Algemene bepalingen over voorzieningen

Artikel 2. Weigeren en beëindigen van voorzieningen

1. Het dagelijks bestuur weigert een voorziening in het kader van deze verordening in ieder geval indien:
 - a. het gezinsinkomen van de personen die behoren tot de doelgroep hoger of gelijk is aan 150% van het wettelijk minimumloon;
 - b. een persoon met een uitkering ingevolge de Algemene nabestaandenwet of een niet-uitkeringsgerechtigde een eerdere voorziening verwijtbaar heeft onderbroken.
2. Het dagelijks bestuur kan een voorziening beëindigen:
 - a. indien de persoon die aan de voorziening deelneemt zijn verplichting als bedoeld in de artikelen 9, 17 en 55 WWB, 13 en 37 IOAW, 13 en 37 IOAZ niet nakomt;
 - b. indien de persoon die deelneemt niet meer behoort tot de doelgroep van deze verordening;
 - c. indien de persoon algemeen geaccepteerde arbeid aanvaardt, waarbij geen gebruik wordt gemaakt van deze voorziening;
 - d. indien naar het oordeel van het dagelijks bestuur de voorziening onvoldoende bijdraagt aan een snelle arbeidsinschakeling;
 - e. indien de persoon niet naar behoren gebruik maakt van de aangeboden voorziening.

Paragraaf 2. Voorzieningen

Artikel 3. Werkstages

1. Het dagelijks bestuur kan personen die behoren tot de doelgroep een werkstage gericht op arbeidsinschakeling aanbieden.
2. Het doel van de werkstage is het leren functioneren in een arbeidsrelatie.
3. Deze werkstage duurt maximaal zes maanden.
4. Het dagelijks bestuur plaatst de persoon alleen indien door zijn plaatsing de concurrentieverhoudingen niet onverantwoord worden beïnvloed en indien door zijn plaatsing geen verdringing plaatsvindt.
5. In een plan wordt tenminste vastgelegd het doel van de werkstage, alsmede de wijze waarop de begeleiding plaatsvindt.
6. In een stage-overeenkomst tussen de werkgever en de persoon zoals bedoeld in het eerste lid wordt minimaal vastgelegd dat de werkgever ten behoeve van deze persoon de noodzakelijke verzekeringen afsluit.

Artikel 4. Sociale activering

1. Het dagelijks bestuur kan aan personen die behoren tot de doelgroep activiteiten aanbieden in het kader van sociale activering.
2. Onder sociale activering wordt verstaan het verrichten van maatschappelijk nuttige activiteiten of vrijwilligerswerk ter voorbereiding op de start van een traject gericht op arbeidsinschakeling of gericht op het voorkomen van een sociaal isolement.

Artikel 5. Gesubsidieerde arbeid

Personen die op 1 januari 2004 als deelnemer gebruik maakten van gesubsidieerde arbeid als bedoeld in de Wet inschakeling werkzoekenden en het Besluit In- en Doorstroombanen blijven geplaatst op die vorm van gesubsidieerde arbeid, voor zolang het dagelijks bestuur dit noodzakelijk acht.

Artikel 6. Scholing

1. Aan een persoon die behoort tot de doelgroep kan scholing worden aangeboden. Geen scholing of opleiding wordt aangeboden als dit naar het oordeel van het dagelijks bestuur de krachten of bekwaamheden van belanghebbende te boven gaat of niet bijdraagt aan vergroting van de kans op inschakeling in het arbeidsproces.
2. Als een persoon additionele werkzaamheden verricht als bedoeld in artikel 10a van de wet en niet beschikt over een startkwalificatie, bekijkt het dagelijks bestuur na een periode van zes maanden na aanvang van die werkzaamheden in hoeverre scholing of opleiding de toegang tot de arbeidsmarkt kan bevorderen. Geen scholing of opleiding wordt aangeboden als dit naar het oordeel van het dagelijks bestuur de krachten of bekwaamheden van belanghebbende te boven gaat of niet bijdraagt aan vergroting van de kans op inschakeling in het arbeidsproces.
3. Indien scholing wordt aangevraagd door een niet startgekwalificeerde belanghebbende die de leeftijd van 23 jaar nog niet heeft bereikt, wordt de belanghebbende gemeld bij de leerplichtambtenaar.

Artikel 7. Participatieplaats

1. Het dagelijks bestuur kan aan personen van 27 jaar of ouder met recht op algemene bijstand een participatieplaats aanbieden zoals bedoeld in artikel 10a van de wet.
2. Het doel van een participatieplaats is personen die vooralsnog niet bemiddelbaar zijn middels het aanbieden van additioneel werk een stap richting arbeidsinschakeling te laten zetten.
3. Ter uitvoering van het bepaalde in het eerste lid dient een belanghebbende onder verantwoordelijkheid van de gemeente additionele werkzaamheden te verrichten.
4. Het dagelijks bestuur plaatst de persoon alleen indien door zijn plaatsing de concurrentieverhoudingen niet onverantwoord worden beïnvloed en indien door zijn plaatsing geen verdringing plaatsvindt.
5. Het dagelijks bestuur draagt er zorg voor dat de participatieplaats wordt vastgelegd in een schriftelijke overeenkomst die zowel door het dagelijks bestuur, de werkgever als een belanghebbende wordt getekend. In deze overeenkomst wordt minimaal vastgelegd dat de werkgever ten behoeve van deze persoon de noodzakelijke verzekeringen afsluit.
6. Er kan door het dagelijks bestuur na een periode van drie maanden een vergoeding in rekening worden gebracht.
7. Het dagelijks bestuur verstrekt aan personen die additionele werkzaamheden verrichten als bedoeld in dit artikel een premie van € 1,00 per uur met een maximum van € 120,00 per maand.
8. De premie kan tweemaal per jaar worden aangevraagd, te weten over de tijdvakken van 1 januari tot en met 30 juni en 1 juli tot en met 31 december.

Artikel 8. Werken met behoud van uitkering

1. Het dagelijks bestuur kan een persoon met een WWB-, IOAW-, IOAZ- of Anw- uitkering, laten werken met behoud van uitkering.
2. Het doel van deze voorziening is het opdoen van werkervaring gericht op uitstroom naar regulier werk.
3. De werkzaamheden duren in beginsel maximaal drie maanden. Éénmalige verlenging voor de duur van maximaal drie maanden behoort tot de mogelijkheden.
4. Het dagelijks bestuur plaatst de persoon alleen indien door zijn plaatsing de concurrentieverhoudingen niet onverantwoord worden beïnvloed en indien door zijn plaatsing geen verdringing plaatsvindt.
5. In een plan wordt tenminste vastgelegd het doel van werkzaamheden, alsmede de wijze waarop de begeleiding plaatsvindt.
6. In een overeenkomst tussen de werkgever en de persoon zoals bedoeld in het eerste lid wordt minimaal vastgelegd dat de werkgever ten behoeve van deze persoon de noodzakelijke verzekeringen afsluit.

Artikel 9. Bijzondere kosten

1. Het dagelijks bestuur kan in het kader van de arbeidsinschakeling kosten vergoeden die verband houden met deelname aan een door het dagelijks bestuur aangeboden voorziening in het kader van deze verordening en die buiten het bereik van de andere voorzieningen liggen. Er dient daarbij sprake te zijn van kosten die naar het oordeel van het dagelijks bestuur in redelijkheid niet voor rekening van betrokkene kunnen komen.
2. Geen aanspraak op de in het eerste lid genoemde vergoedingen bestaat indien een beroep gedaan kan worden op een voorliggende voorziening die gezien haar aard en doel wordt geacht voor belanghebbende toereikend en passend te zijn.

Paragraaf 3. premies

Artikel 10. Uitstroompremies regulier

1. Het dagelijks bestuur kan aan personen van 27 jaar en ouder die eerder een WWB-, IOAW- of IOAZ-uitkering hebben ontvangen en die zijn uitgestroomd door het aanvaarden van algemeen geaccepteerde arbeid met uitzondering van volledig gesubsidieerde arbeid, dan wel het zich vestigen als zelfstandig ondernemer, twee maal een uitstroompremie toekennen.
2. De eerste premie ter hoogte van € 750,00 wordt verstrekt indien de persoon zoals bedoeld in het eerste lid:
 - a. voorafgaande aan de uitstroom minimaal drie maanden een uitkering zoals bedoeld in lid 1 heeft ontvangen; en
 - b. ten minste zes aaneengesloten maanden volledig uitkeringsonafhankelijk is als gevolg van de uitstroom zoals bedoeld in lid 1.
3. De tweede premie ter hoogte van € 750,00 wordt verstrekt indien de persoon zoals bedoeld in het eerste lid:
 - a. voorafgaande aan de uitstroom minimaal drie maanden een uitkering zoals bedoeld in lid 1 heeft ontvangen; en
 - b. ten minste 12 aaneengesloten maanden volledig uitkeringsonafhankelijk is als gevolg van de uitstroom zoals bedoeld in lid 1.
4. De aanvraag dient uiterlijk door het dagelijks bestuur te zijn ontvangen:
 - a. binnen 12 maanden na beëindiging van de uitkering voor de premie zoals bedoeld in lid 2;
 - b. binnen 18 maanden na beëindiging van de uitkering voor de premie zoals bedoeld in lid 3.

Artikel 11. Uitstroompremies gesubsidieerd

1. Het dagelijks bestuur kan aan personen van 27 jaar en ouder die eerder een WWB-, IOAW- of IOAZ-uitkering hebben ontvangen en die zijn uitgestroomd, waarbij de uitstroom is gerealiseerd door middel van volledige compensatie van de loonkosten een uitstroompremie toekennen.
2. De premie ter hoogte van € 400,00 wordt verstrekt indien de persoon zoals bedoeld in het eerste lid:
 - a. voorafgaande aan de uitstroom minimaal drie maanden een uitkering zoals bedoeld in lid 1 heeft ontvangen en
 - b. ten minste zes aaneengesloten maanden volledig uitkeringsonafhankelijk is als gevolg van de uitstroom zoals bedoeld in lid 1.
3. De aanvraag dient uiterlijk door het dagelijks bestuur te zijn ontvangen binnen 12 maanden na beëindiging van de uitkering.

Artikel 12. Premie maatschappelijke participatie

1. Het dagelijks bestuur kan aan personen van 27 jaar en ouder die een WWB-, IOAW- of IOAZ-uitkering ontvangen en die werkzaamheden verrichten die ten goede komen aan de maatschappij een premie maatschappelijke participatie toekennen indien het verrichten van de werkzaamheden voor de persoon aangemerkt kan worden als het op het moment van het indienen van de aanvraag maximaal haalbare, qua aard en omvang van de werkzaamheden.
2. De premie bedraagt € 1,00 per uur met een maximum van € 120,00 per maand.
3. De premie kan tweemaal per jaar worden aangevraagd, te weten over de tijdvakken van 1 januari tot en met 30 juni en 1 juli tot en met 31 december.
4. De aanvraag dient uiterlijk door het dagelijks bestuur te zijn ontvangen binnen zes maanden na afloop van een tijdvak zoals bedoeld in lid 3.

Artikel 13. Premie deeltijdwerk

1. Het dagelijks bestuur kan aan personen van 27 jaar en ouder die een WWB-, IOAW- of IOAZ-uitkering ontvangen en die regulier betaald deeltijdwerk verrichten een premie deeltijdwerk toekennen indien het verrichten van het deeltijdwerk voor de persoon aangemerkt kan worden als het op het moment van het indienen van de aanvraag maximaal haalbare, qua aard en omvang van de werkzaamheden.
2. De premie bedraagt € 1,00 per uur met een maximum van € 120,00 per maand.

3. Bij samenloop van dit artikel met het bepaalde in artikel 31, lid 2, sub n en r van de wet respectievelijk artikel 8 lid 2 IOAW prevaleert het bepaalde in de wet respectievelijk de IOAW.
4. De premie kan tweemaal per jaar worden aangevraagd, te weten over de tijdvakken van 1 januari tot en met 30 juni en 1 juli tot en met 31 december.
5. De aanvraag dient uiterlijk door het dagelijks bestuur te zijn ontvangen binnen zes maanden na afloop van een tijdvak zoals bedoeld in lid 4.

Artikel 14. Premie voorzieningen gericht op arbeidsinschakeling

1. Het dagelijks bestuur kan aan personen van 27 jaar en ouder die een WWB-, IOAW- of IOAZ-uitkering ontvangen en die een voorziening gericht op arbeidsinschakeling met goed gevolg hebben afgesloten een premie ter hoogte van € 100,00 toekennen, indien:
 - a. het afsluiten van de voorziening zoals bedoeld in lid 1 niet heeft geleid tot aanvaarding van algemeen geaccepteerde arbeid voor de duur van ten minste zes maanden met volledige uitkeringsonafhankelijkheid;
 - b. de voorziening een activiteit van enige omvang is geweest en dit naar het oordeel van het dagelijks bestuur heeft bijgedragen aan de kans op arbeidsinschakeling en dit geen loonkostensubsidie betreft;
 - c. de duur van de voorziening ten minste 3 maanden was.
2. De aanvraag dient uiterlijk door het dagelijks bestuur te zijn ontvangen binnen 6 maanden na beëindiging van het trajectonderdeel.

Paragraaf 4. Subsidies werkgever

Artikel 15. Loonkostensubsidie

1. Het dagelijks bestuur kan een loonkostensubsidie verstrekken aan een werkgever die een arbeidsovereenkomst sluit met een persoon die een uitkering op grond van de wet, IOAW of IOAZ ontvangt, en die ten minste drie maanden werkloos is.
2. De loonkostensubsidie wordt slechts toegekend indien een arbeidsovereenkomst wordt aangegaan voor ten minste 6 maanden met een minimum van 10 arbeidsuren per week.
3. De subsidie wordt alleen verstrekt indien hierdoor de concurrentieverhoudingen niet onverantwoord worden beïnvloed en er geen verdringing plaatsvindt.
4. De loonkostensubsidie zoals bedoeld in het eerste lid wordt niet verstrekt indien de werkgever op grond van een andere regeling waaronder begrepen artikel 16 en artikel 17 van deze verordening aanspraak kan maken op een financiële tegemoetkoming in verband met de indienstreding van de werknemer.
5. De hoogte van de loonkostensubsidie wordt bepaald op de wijze zoals weergegeven in de/het bij deze verordening opgenomen bijlage/schema.
6. Voor klanten die met deze loonkostensubsidie bij een werkgever worden geplaatst geldt dat de periode van maximaal één jaar gerekend vanaf de start van het dienstverband niet wordt aangemerkt als onderbreking van de uitkeringsduur. Hierbij geldt wel de restrictie dat eenzelfde klant vanaf het moment van onderbreking niet binnen een jaar opnieuw bij dezelfde werkgever geplaatst kan worden met subsidie. Doet een klant na één jaar gerekend vanaf de datum dienstverband een beroep op uitkering dan geldt dat wel als onderbreking van de uitkeringsduur.
7. Werkgever die voor een klant gebruik gemaakt heeft van de voorziening 'Werken met behoud van uitkering', heeft aansluitend hierop geen recht op een loonkostensubsidie voor diezelfde werknemer.

Artikel 16. Loonkostensubsidies naar loonwaarde benadeelde werknemer

1. Het dagelijks bestuur kan een loonkostensubsidie verstrekken aan een werkgever die een arbeidsovereenkomst sluit met een benadeelde werknemer.
2. De loonkostensubsidie wordt slechts toegekend indien een arbeidsovereenkomst wordt aangegaan voor ten minste 6 maanden met een minimum van 18 arbeidsuren per week.
3. De hoogte van de loonkostensubsidie is gerelateerd aan de loonwaarde.
4. Het dagelijks bestuur bepaalt de loonwaarde door middel van een door hem vast te stellen systematiek van loonwaardebepaling.
5. Het verschil tussen het minimumloon en de loonwaarde wordt met in achtneming van het bepaalde in lid 8 door middel

van de loonkostensubsidie aangevuld en wordt uitgedrukt in een percentage van het minimumloon.

6. De loonkostensubsidie mag niet minder dan 10% en niet meer dan 50% van de aan het minimumloon gerelateerde loonkosten bedragen, met dien verstande dat tijdens de eerste 6 maanden van het dienstverband, de zogenaamde opstartfase, een maximale subsidie van 70% mogelijk is, indien redelijkerwijs de verwachting is dat binnen een maximale termijn van 6 maanden de loonwaarde naar minimaal 50% zal stijgen.

7. Bij een parttime dienstverband wordt de subsidie naar rato verleend en vastgesteld, met dien verstande dat het aantal werkzame uren volgens de arbeidsovereenkomst minimaal 18 uren per week dient te bedragen. De in het vorig lid genoemde begrenzings worden binnen een parttime dienstverband op het naar rato vastgestelde loon toegepast.

8. De loonwaarde kan lopende het dienstverband periodiek worden bijgesteld door toepassing van de systematiek zoals genoemd in het vierde lid.

9. Bij bijstelling van de loonwaarde zoals bedoeld in het vorige lid, wordt ook de hoogte van de loonkostensubsidie aangepast.

Artikel 17. Loonkostensubsidie naar loonwaarde SW-werkgever benadeelde werknemer

1. Het dagelijks bestuur kan een loonkostensubsidie verstrekken aan een SW-werkgever die een arbeidsovereenkomst sluit met een benadeelde werknemer.

2. De loonkostensubsidie wordt slechts toegekend indien een arbeidsovereenkomst wordt aangegaan voor ten minste 6 maanden met een minimum van 18 arbeidsuren per week.

3. De hoogte van de loonkostensubsidie wordt bepaald door een loonwaardecomponent, een aanpassingscomponent en een begeleidingscomponent.

4. Het dagelijks bestuur bepaalt de loonwaarde door middel van een door hem vast te stellen systematiek van loonwaardebepaling.

5. Het verschil tussen het minimumloon en de loonwaarde wordt met in achtneming van het bepaalde in lid 8 door middel van de loonkostensubsidie aangevuld en wordt uitgedrukt in een percentage van het minimumloon.

6. De aanpassingscomponent is een vast percentage van 8% van het minimumloon.

7. De begeleidingscomponent is een vast bedrag van € 4000,00. In dit bedrag zitten begrepen 47 uren speciale werkbegeleiding en 6 uren terugkoppeling.

8. De loonkostensubsidie mag niet minder dan 10% en niet meer dan 55% van de aan het minimumloon gerelateerde loonkosten bedragen, met dien verstande dat tijdens de eerste 6 maanden van het dienstverband, de zogenaamde opstartfase, een maximale subsidie van 75% mogelijk is, indien redelijkerwijs de verwachting is dat binnen een maximale termijn van 6 maanden de loonwaarde naar minimaal 45% zal stijgen.

9. Bij een parttime dienstverband wordt de subsidie naar rato verleend en vastgesteld, met dien verstande dat het aantal werkzame uren volgens de arbeidsovereenkomst minimaal 18 uren per week dient te bedragen. De in het vorig lid genoemde begrenzings worden binnen een parttime dienstverband op het naar rato vastgestelde loon toegepast.

Artikel 18. Aanvraag loonkostensubsidie

1. de aanvraag voor een loonkostensubsidie zoals bedoeld in artikel 15 dient binnen zes maanden nadat aan de voorwaarden voor de loonkostensubsidie is voldaan door het dagelijks bestuur ontvangen te zijn;

2. de aanvraag gaat vergezeld van tenminste: een kopie van de arbeidsovereenkomst en bijbehorende loonspecificaties.

Artikel 18a. Aanvraag loonkostensubsidie naar loonwaarde

1. de aanvraag voor een loonkostensubsidie zoals bedoeld in de artikelen 16 en 17 dient uiterlijk zes weken na de ingangsdatum van de arbeidsovereenkomst door het dagelijks bestuur ontvangen te zijn;

2. de aanvraag gaat vergezeld van tenminste: een kopie van de arbeidsovereenkomst en een door de werkgever ondertekende kopie van de uitkomsten van de loonwaardebepaling.

Artikel 19. Subsidie voor scholing door werkgever

1. Indien door het dagelijks bestuur een loonkostensubsidie zoals bedoeld in de artikel 15 van deze verordening wordt verstrekt, kan het dagelijks bestuur aan de werkgever een subsidie voor scholingskosten verstrekken.

2. De subsidie zoals bedoeld in het eerste lid bedraagt maximaal € 2.500,00 per werknemer.

3. Een aanvraag voor een subsidie voor de scholingskosten dient uiterlijk twee maanden nadat het recht op de loonkostensubsidie zoals bedoeld in deze verordening is beëindigd door het dagelijks bestuur te zijn ontvangen.

Artikel 19a. Subsidie voor scholing (benadeelde werknemer) door werkgever

1. Indien door het dagelijks bestuur een loonkostensubsidie zoals bedoeld in de artikel 16 en 17 van deze verordening wordt verstrekt, kan het dagelijks bestuur aan de werkgever een subsidie voor scholingskosten verstrekken.
2. De subsidie voor scholingskosten wordt vastgesteld op basis van de daadwerkelijke kosten per benadeelde werknemer, met een maximum van € 2.500,-.
3. Indien in het kader van een eerdere loonkostensubsidieregeling (waarop het overgangsrecht van toepassing is) een subsidie voor scholingskosten is verstrekt, dient voor de bepaling van het maximale bedrag aan subsidie zoals bedoeld in het tweede en derde lid deze eerdere verstrekking in mindering te worden gebracht.
4. De aanvraag dient uiterlijk binnen 20 maanden na indiensttreding, door het dagelijks bestuur ontvangen te zijn; bij beëindiging van het dienstverband binnen 18 maanden, dient de aanvraag binnen twee maanden na beëindiging van het dienstverband door het dagelijks bestuur ontvangen te zijn.

Artikel 20. Het vaststellen van de loonkostensubsidie naar loonwaarde

De werkgever dient binnen vier weken na afloop van het kalenderjaar aan het dagelijks bestuur een schriftelijke opgave van het door hem in het voorgaande jaar betaalde bruto loon van de werknemer ten aanzien van wie een loonkostensubsidie is verstrekt, vermeerderd met alle werkgeverslasten, over te leggen.

Artikel 21. Vigerend beleid en overgangsbepaling loonkostensubsidie naar loonwaarde

Werknemers die door de inzet van re-integratie-instrumenten nu niet tot de benadeelde werknemers in de zin van deze uitvoeringsregels behoren, maar voordat de re-integratie-instrumenten werden ingezet wel tot de doelgroep behoorden, kunnen van de uitvoeringsregels 'Loonkostensubsidie naar loonwaarde 2012' gebruik maken, mits de werknemers;

- een geldige indicatie op grond van de Wet Sociale Werkvoorziening (Wsw) hebben én
- op de wachtlijst Wsw staan én;
- géén sw-dienstverband hebben.

Hoofdstuk 3 Slotbepalingen

Artikel 22. Hardheidsclausule

Dit artikel voorziet in de mogelijkheid om af te wijken van hetgeen in deze verordening is bepaald indien er sprake is van klaarblijkelijke hardheid of onbillijkheid. Het dagelijks bestuur neemt hier op individuele basis een afzonderlijk gemotiveerd besluit.

Artikel 23. Inwerkingtreding

Deze verordening treedt met terugwerkende kracht in werking met ingang van 1 juli 2012.

Artikel 24. Overgangsbepalingen

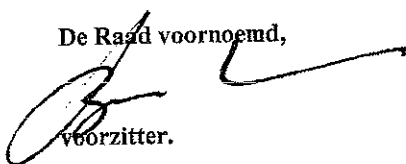
Alle voorzieningen gericht op arbeidsinschakeling waarvan de aanvang ligt op of vóór 30 juni 2012 blijven voor de duur van deze voorziening onder toepassing van de desbetreffende beleidsregels en/of verordening zoals deze van toepassing waren vóór inwerkingtreding van onderhavige verordening.

Artikel 25. Citeertitel

Deze verordening wordt aangehaald als: Re-integratieverordening WWB, IOAW en IOAZ ISD BOL 2012.

Aldus vastgesteld in de openbare raadsvergadering van 20 juni 2012

De Raad voornoemd,



voorzitter.

griffier.

Algemene toelichting Re-integratieverordening WWB, IOAW en IOAZ ISD BOL 2012

De WWB geeft het dagelijks bestuur de opdracht te zorgen voor de re-integratie van bijstandsgerechtigden, niet-uitkeringsgerechtigden en personen met een Anw-uitkering. Het dagelijks bestuur bepaalt welke voorzieningen in de gemeente worden aangeboden en stelt tevens vast wie voor welke voorziening in aanmerking komt. De WWB draagt aan de gemeenteraad op om een verordening op te stellen waarin het beleid van de gemeente ten aanzien van haar re-integratietaak wordt neergelegd. In de WWB is vastgelegd dat in de verordening regels moeten worden opgenomen waaruit onder andere aandacht blijkt voor de in de WWB onderscheiden doelgroepen en de daarbinnen te onderscheiden subgroepen.

Gekozen is voor een algemene, globale verordening. Dit heeft te maken met de aard van de opdracht die de raad heeft gekregen. Die 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 dagelijks bestuur de bevoegdheid gegeven om op een aantal punten eigen afwegingen te maken. Artikel 10 WWB bepaalt dat personen uit de doelgroep aanspraak hebben op ondersteuning bij de arbeidsinschakeling en de door het dagelijks bestuur noodzakelijk geachte voorziening binnen de kaders van de re-integratieverordening. Daarom is ervoor gekozen in de verordening de voorzieningen vast te leggen die het dagelijks bestuur in ieder geval kan aanbieden.

Artikelsgewijze toelichting Re-integratieverordening WWB, IOAW en IOAZ ISD BOL 2012

Artikel 1. Begripsomschrijvingen

Lid 1

Er is voor gekozen om begrippen die al zijn omschreven in de WWB, IOAW, IOAZ, Awb of de Gemeentewet niet afzonderlijk te definiëren in deze verordening. Dit voorkomt dat in geval van wijziging van betreffende definities in de betreffende wetten ook de Verordening moet worden gewijzigd.

Lid 2

In onderdeel e is een definitie opgenomen van de 'benadeelde werknemer'. De benadeelde werknemer is een persoon die een geldig indicatie op grond van de WSW heeft, op de wachtlijst staat en geen dienstverband op grond van de WSW heeft. Middels deze verordening wordt de mogelijkheid geboden aan bijzondere voorzieningen in te zetten ten behoeve van een benadeelde werknemer.

De overige begrippen behoeven geen nadere toelichting.

Artikel 2. Weigeren en beëindigen van voorzieningen

De WWB schrijft niet dwingend voor welke voorzieningen het dagelijks bestuur 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 belanghebbende. Al naar gelang de afstand van belanghebbende 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). Ook is het mogelijk dat een gemeente in individuele gevallen een persoonsgebonden re-integratiebudget ter beschikking stelt.

In de lijn van het systeem van deze verordening strekt dit artikel ertoe enkele zaken te regelen die te maken hebben met alle voorzieningen, ook die voorzieningen die niet met name in de verordening zijn opgenomen.

Lid 1

In het eerste lid van deze verordening wordt aangegeven dat het dagelijks bestuur een voorziening kan weigeren en in welke gevallen het dat kan doen.

Lid 2

In het tweede lid van deze verordening wordt aangegeven dat het dagelijks bestuur een voorziening kan beëindigen en in welke gevallen dit mogelijk is. Onder beëindigen wordt hierbij ook verstaan het stopzetten van de subsidie aan een werkgever.

Artikel 3. Werkstages

Het is belangrijk in de gaten te houden onder welke voorwaarden de werkstage aangeboden wordt. Dit vanwege het gevaar dat de werkstage beschouwd kan worden als 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 hetgeen al dan niet schriftelijk is overeengekomen. De rechter besteedt vooral aandacht aan de feitelijke invulling van de overeenkomst.

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. Het is daarom verstandig terughoudend te zijn met het verstrekken van een gerichte stagevergoeding. Er kan wel een onkostenvergoeding worden gegeven, maar daarbij moet dan ook daadwerkelijk sprake zijn van een vergoeding van gemaakte kosten.

Lid 1

Lid 1 geeft een omschrijving van de doelgroep. Tevens wordt aangegeven dat een werkstage gericht dient te zijn op arbeidsinschakeling. Hieraan wordt geen termijn gekoppeld. Het doel kan dus ook arbeidsinschakeling op langere termijn zijn.

Lid 2

Lid 2 geeft nog eens specifiek aan wat het doel is van de werkstage, om het verschil met een normale arbeidsverhouding aan te geven. Dit is met name van belang om te voorkomen dat een belanghebbende claimt dat sprake is van een arbeidsovereenkomst en bij de rechter loonbetaling afdwingt.

Het doel van een werkstage is het leren functioneren in een arbeidsrelatie. In de werkstage kan een belanghebbende wennen aan aspecten als gezag, op tijd komen, werkritme en samenwerken met collega's. In dit opzicht onderscheidt de werkstage zich van het 'werken met behoud van uitkering' als beschreven in artikel 8 van deze verordening, waarbij het doel is 'het opdoen van werkervaring gericht op uitstroom naar regulier werk.

Lid 3

Lid 3 geeft de maximale duur van de werkstage aan.

Lid 4

In lid 4 is geregeld dat bij plaatsing geen verdringing plaats mag vinden en de concurrentieverhoudingen niet nadelig mogen worden beïnvloed. Het dagelijks bestuur kan dit doen door expliciet na te gaan dat het werk dat verricht gaat worden niet productief is, of dat er geen recent ontslag heeft plaatsgevonden.

Lid 5

In het vijfde lid is bepaald dat voor de werkstage een plan wordt opgesteld. Hierin wordt expliciet het doel van de stage opgenomen, alsmede de wijze van begeleiding. Door dit plan kan nog eens gewaarborgd worden dat het bij een werkstage niet gaat om een reguliere arbeidsverhouding.

Lid 6

Op grond van lid 6 dient er een stage-overeenkomst gesloten te worden tussen de werkgever en de persoon als bedoeld in lid 1. In deze overeenkomst wordt minimaal vastgelegd dat de werkgever ten behoeve van de stagiaire de noodzakelijke verzekeringen afsluit. Tot de noodzakelijke verzekeringen behoren in ieder geval een aansprakelijkheidsverzekering en een ongevalverzekering.

Artikel 4. Sociale activering

Lid 1

Volgens de WWB 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. Het eerste lid biedt de mogelijkheid tot het aanbieden van activiteiten in het kader van sociale activering.

Lid 2

Het tweede lid geeft een omschrijving van het begrip 'sociale activering'.

Artikel 5. Gesubsidieerde arbeid

Met de invoering van de WWB op 1 januari 2004 is zowel de Wet inschakeling werkzoekenden (WIW) als het Besluit In- en Doorstroombanen ingetrokken. De middelen voor uitvoering van deze wetten werden toegevoegd aan de reïntegratiemiddelen op grond van de WWB. Hoewel de betreffende wetten reeds per 1 januari 2004 werden ingetrokken, zijn er personen die al voor 1 januari 2004 als deelnemer gebruik maakten van gesubsidieerde arbeid als bedoeld in de Wet inschakeling werkzoekenden en het Besluit In- en Doorstroombanen en dat tot op heden nog steeds doen. Artikel 5 van deze verordening biedt de mogelijkheid deze vorm van gesubsidieerde arbeid voort te zetten, voor zolang het dagelijks bestuur dit noodzakelijk acht.

Artikel 6. Scholing

Personen jonger dan 27 jaar die nog mogelijkheden hebben binnen het uit 's Rijks kas bekostigde onderwijs kunnen vanaf 1 juli 2012 geen voorziening ontvangen die hen ondersteunt bij de arbeidsinschakeling (artikel 7 lid 3 sub a WWB). Voor het overige worden in deze verordening nadere regels gesteld met betrekking tot het aanbieden van een scholingstraject.

Lid 1

Op grond van het eerste lid kan aan personen die behoren tot de doelgroep zoals omschreven in artikel 1 lid 2 sub d van deze verordening scholing worden aangeboden. Wanneer de scholing of opleiding de krachten of bekwaamheden van belanghebbende te boven gaat of niet bijdraagt aan vergroting van de kans op inschakeling in het arbeidsproces wordt geen scholing aangeboden. Op deze wijze wordt voorkomen dat er aanspraak kan bestaan op scholing die naar het oordeel van het dagelijks bestuur niet zinvol is, gelet op de capaciteiten van de belanghebbende of diens kansen op de arbeidsmarkt.

Lid 2

Wanneer een belanghebbende die in aanmerking komt voor een participatieplaats niet over een startkwalificatie beschikt, dient het dagelijks bestuur aan deze belanghebbende scholing of opleiding aan te bieden. Dit geldt vanaf zes maanden na

aanvang van de werkzaamheden op de participatieplaats (artikel 10a lid 6 WWB). De gemeenteraad dient met betrekking tot de opleiding of scholing bij verordening regels te stellen. Dat is in deze verordening gebeurd in lid 2 van artikel 6.

Lid 3

Onder startkwalificatie wordt verstaan een havo of VWO-diploma of een diploma van het middelbaar beroepsonderwijs (mbo), niveau 2. Het Regionaal Meld- en Coördinatiepunt registreert jongeren die voortijdig dergelijke opleidingen verlaten. De volledige leerplicht geldt voor kinderen vanaf vijf jaar tot en met het schooljaar waarin ze zestien worden. Vervolgens geldt de kwalificatieplicht tot de 18e verjaardag, tenzij de jongere een startkwalificatie heeft. Een startkwalificatie is een diploma op minimaal mbo 2 of havo/vwo-niveau. Jongeren van 18 tot 23 jaar zonder startkwalificatie, vallen onder de RMC-wet (Regionale Meld- en Coördinatiefunctie Voortijdig Schoolverlaten). Jongeren die zijn aangemeld bij de RMC worden geholpen en gestimuleerd om terug naar school te gaan of om werk te vinden waarbij ze een diploma kunnen halen.

Artikel 7. Participatieplaats

Lid 1

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 lid 8 WWB). Dit volgt ook uit artikel 7 lid 1 van deze verordening.

Lid 2 en 3

Op een participatieplaats worden additionele werkzaamheden verricht. Niet de te verrichten werkzaamheden staan centraal maar het leren werken dan wel 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 bezien worden of het werkkerrein past bij de capaciteiten van de uitkeringsgerechtigde, zodat een belanghebbende bijvoorbeeld een opleiding op het betreffende terrein kan gaan volgen en daarmee voor zichzelf een duurzaam perspectief op arbeid kan realiseren.

Er moet sprake zijn van een additionele functie, een speciaal gecreëerde functie of een functie die alleen met speciale begeleiding verricht kan worden. Daarnaast mogen er geen eisen worden gesteld aan de productie van de belanghebbende. De duur van de participatieplaats is wettelijk beperkt tot maximaal vier jaar. Na negen maanden wordt beoordeeld door het dagelijks bestuur of de participatieplaats de kans op arbeidinschakeling heeft vergroot. Zo niet dan wordt de participatieplaats beëindigd. Uiterlijk 24 maanden na aanvang van de participatieplaats wordt opnieuw beoordeeld of de participatieplaats wordt voortgezet. Indien 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. Na 36 maanden vindt opnieuw een dergelijke beoordeling plaats.

Lid 4

In lid 4 is geregeld dat bij plaatsing geen verdringing plaats mag vinden en de concurrentieverhoudingen niet nadelig mogen worden beïnvloed. Het dagelijks bestuur kan dit doen door expliciet na te gaan dat het werk dat verricht gaat worden niet productief is, of dat er geen recent ontslag heeft plaatsgevonden.

Lid 5

De participatieplaats dient te worden vastgelegd in een schriftelijke overeenkomst die zowel door het dagelijks bestuur, de werkgever als een belanghebbende wordt getekend. Het dagelijks bestuur is verantwoordelijk voor het opstellen van deze overeenkomst.

Door deze overeenkomst wordt tevens gewaarborgd dat het bij een participatieplaats niet gaat om een reguliere arbeidsverhouding.

Lid 6

Het dagelijks bestuur kan bij de werkgever een vergoeding in rekening brengen. Hiervoor dienen nadere regels gesteld te worden.

Lid 7

De belanghebbende die werkzaamheden verricht op een participatieplaats heeft recht op een premie voor het eerst na 6 maanden en vervolgens iedere 6 maanden na aanvang van de additionele werkzaamheden (artikel 10a lid 6 WWB). Voorwaarde is dat de belanghebbende naar het oordeel van het dagelijks bestuur voldoende heeft meegewerkt aan het vergroten van zijn kansen op de arbeidsmarkt. De hoogte van de premie moet de gemeenteraad in de verordening vastleggen (artikel 8 lid 1 sub f en lid 2 sub c WWB). Dat is gebeurd in artikel 7 lid 7 van deze verordening. De premie wordt vrijgelaten op grond van artikel 31 lid 2 sub j WWB. In verband hiermee is de hoogte van de premie begrensd door het in de vrijlatingsbepaling genoemde bedrag.

Artikel 8. Werken met behoud van uitkering

Lid 1 en 2

In de toelichting bij artikel 10 van de wet wordt gesteld dat werken met behoud van uitkering tot de mogelijkheid behoort. De positieve bijdrage aan de mogelijkheden voor arbeidsinschakeling staat hierbij centraal. Overigens kan deze voorziening nooit louter dienen als een budgetvriendelijke oplossing voor het doen verrichten van maatschappelijk nuttige activiteiten waarvoor geen of onvoldoende publieke financiering voor handen is. Hieruit volgt dat de verplichting om mee te werken aan werken met behoud van uitkering alleen mag worden opgelegd indien de te verrichten werkzaamheden een bijdrage leveren aan de mogelijkheden tot uitstroom naar regulier werk.

Lid 3

Lid 3 geeft de maximale duur van het werken met behoud van uitkering aan.

Lid 4

In lid 4 is geregeld dat bij plaatsing geen verdringing plaats mag vinden en de concurrentieverhoudingen niet nadelig mogen worden beïnvloed. Het dagelijks bestuur kan dit doen door expliciet na te gaan dat het werk dat verricht gaat worden niet productief is, of dat er geen recent ontslag heeft plaatsgevonden.

Lid 5

In het vijfde lid is bepaald dat voor het werken met behoud van uitkering een plan wordt opgesteld. Hierin wordt expliciet het doel van de werkzaamheden opgenomen, alsmede de wijze van begeleiding. Door dit plan kan nog eens gewaarborgd worden dat het bij werken met behoud van uitkering niet gaat om een reguliere arbeidsverhouding.

Lid 6

Op grond van lid 6 dient er een overeenkomst gesloten te worden tussen de werkgever en de persoon als bedoeld in lid 1. In deze overeenkomst wordt minimaal vastgelegd dat de werkgever ten behoeve van deze persoon de noodzakelijke verzekeringen afsluit. Tot de noodzakelijke verzekeringen behoren in ieder geval een aansprakelijkheidsverzekering en een ongevallenverzekering.

Artikel 9. Bijzondere kosten

Lid 1

De gemeente kan ter stimulering van de arbeidsinschakeling besluiten diverse kosten te vergoeden voor activiteiten die daartoe bijdragen. Hierbij kan bijvoorbeeld gedacht worden aan reiskosten, kosten in verband met de aanschaf van kleding, kosten in verband met uiterlijke verzorging of kosten in verband met het aanvragen van een Verklaring omtrent Gedrag. Dit is uiteraard geen limitatieve opsomming. Wel dienen de kosten altijd beoordeeld te worden op noodzaak en redelijkheid.

Lid 2

Er dient steeds beoordeeld te worden of er sprake is van een voorliggende voorziening voor de betreffende kosten. Te denken valt hierbij aan vergoedingen door de werkgever of fiscale regelingen. Wettelijke eigen bijdrages komen niet voor een vergoeding op grond van artikel 9 in aanmerking.

Artikel 10. Uitstroompremies regulier

Lid 1, 2 en 3

De uitstroompremie dient ertoe belanghebbenden te stimuleren tot het aanvaarden van een baan. Lid 1 geeft aan welke personen voor een uitstroompremie regulier in aanmerking komen. Deze omschrijving wijkt af van de doelgroepomschrijving zoals opgenomen in artikel 1 lid 2 sub d van deze verordening. Alleen personen met een uitkering op grond van de WWB, de IOAW of de IOAZ kunnen immers uitstromen uit een uitkering die verstrekt wordt door de gemeente.

Als voorwaarde wordt onder andere gesteld dat er sprake moet zijn van uitstroom naar algemeen geaccepteerde arbeid dan wel het zich vestigen als zelfstandig ondernemer. Personen die uitstromen naar arbeid waarbij de loonkosten volledig gesubsidieerd worden, worden uitgesloten van het recht op een premie op grond van dit artikel. Zij kunnen een beroep doen op de premie zoals omschreven in artikel 11 van deze verordening.

Personen jonger dan 27 jaar komen niet in aanmerking voor een premie omdat deze premie niet is vrijgelaten (artikel 31 lid 5 WWB) en derhalve tot de middelen van de belanghebbende zou moeten worden gerekend.

De premie kan twee maal worden toegekend. De eerste keer zes maanden na het moment van uitstroom. De tweede premie kan 12 maanden na het moment van uitstroom worden toegekend.

Lid 4

Het vierde lid geeft aan wanneer een aanvraag voor een premie uiterlijk door het dagelijks bestuur ontvangen dient te zijn. Hierbij is uitgegaan van een termijn van 6 maanden nadat het recht op de premie is ontstaan. Een premie die naar het oordeel van het dagelijks bestuur bijdraagt aan de arbeidsinschakeling van een belanghebbende wordt, in zoverre deze een- of tweemaalig per kalenderjaar wordt uitgekeerd en de premie per kalenderjaar niet meer bedraagt dan het in artikel 31 lid 2 sub j van de wet genoemde bedrag, niet tot de middelen van de belanghebbende gerekend. Om deze reden kan aan een betrokkene geadviseerd worden zijn aanvraag tijdelijk in te trekken en deze op een later tijdstip nogmaals in te dienen, samen met aanvragen voor eventuele andere premies.

Artikel 11. Uitstroompremies gesubsidieerd

Lid 1

De uitstroompremie dient ertoe belanghebbenden te stimuleren tot het aanvaarden van een baan. Lid 1 geeft aan welke personen voor een uitstroompremie gesubsidieerd in aanmerking komen. Deze omschrijving wijkt af van de doelgroepomschrijving zoals opgenomen in artikel 1 lid 2 sub d van deze verordening. Alleen personen met een uitkering op grond van de WWB, de IOAW of de IOAZ kunnen immers uitstromen uit een uitkering die verstrekt wordt door de gemeente.

Als voorwaarde wordt voorts gesteld dat de loonkosten volledig gecompenseerd worden. Wanneer de loonkosten niet volledig gecompenseerd worden, kan er aanspraak bestaan op de reguliere uitstroompremie op grond van artikel 10 van deze verordening.

Personen jonger dan 27 jaar komen niet in aanmerking voor een premie omdat deze premie niet is vrijgelaten (artikel 31 lid 5 WWB) en derhalve tot de middelen van de belanghebbende zou moeten worden gerekend.

Lid 2

Op grond van het tweede lid kan de premie worden aangevraagd nader de belanghebbende zes maanden uitkeringsonafhankelijk is.

Lid 3

Evenals bij andere premies heeft de belanghebbende zes maanden de tijd om een aanvraag in te dienen. Een premie die naar het oordeel van het dagelijks bestuur bijdraagt aan de arbeidsinschakeling van een belanghebbende wordt, in zoverre deze een- of tweemaalig per kalenderjaar wordt uitgekeerd en de premie per kalenderjaar niet meer bedraagt dan het in artikel 31 lid 2 sub j van de wet genoemde bedrag, niet tot de middelen van de belanghebbende gerekend. Om deze reden kan aan een betrokkene geadviseerd worden zijn aanvraag tijdelijk in te trekken en deze op een later tijdstip nogmaals in te dienen, samen met aanvragen voor eventuele andere premies.

Artikel 12. Premie maatschappelijke participatie

De premie maatschappelijke participatie dient ertoe belanghebbenden te stimuleren tot het verrichten van werkzaamheden die ten goede komen aan de maatschappij. Bij werkzaamheden die ten goede komen aan de maatschappij kan bijvoorbeeld gedacht worden aan vrijwilligerswerk, maatschappelijke banen en werkzaamheden in het kader van buurtbeheer. Binnen organisaties die uit winstoogmerk werken kunnen geen maatschappelijke banen worden ingevuld. Daarnaast mogen maatschappelijke banen geen reguliere banen verdringen.

Maatschappelijke banen bieden een zinvolle tijdsbesteding aan uitkeringsgerechtigden die nog niet in staat zijn om toe te werken naar een betaalde baan. Van belang voor de uitkeringsgerechtigde zijn hierbij het opnieuw opdoen of behouden van sociale contacten, een goed dagritme en het gevoel dat ze meetellen doordat er daadwerkelijk een bijdrage geleverd wordt aan die zaken die als maatschappelijk belangrijk aangemerkt worden.

Lid 1 geeft aan welke personen voor een premie maatschappelijke participatie in aanmerking komen. Deze omschrijving wijkt af van de doelgroepomschrijving zoals opgenomen in artikel 1 lid 2 sub d van deze verordening. Als voorwaarde wordt voorts gesteld dat de werkzaamheden op het moment van het indienen van de aanvraag voor de belanghebbende het maximaal haalbare qua aard en omvang van de werkzaamheden is. Personen die meer uren zouden kunnen werken en mogelijk zelfs uit zouden kunnen stromen komen niet in aanmerking voor de premie maatschappelijke participatie. Op deze wijze wordt voorkomen dat personen niet gemotiveerd zijn om uit te stromen doordat de bijstandsnorm met premie hoger is dan het inkomen dat zij bij volledige uitstroom zouden kunnen verdienen.

Personen jonger dan 27 jaar komen niet in aanmerking voor een premie omdat deze premie niet is vrijgelaten (artikel 31 lid 5 WWB) en derhalve tot de middelen van de belanghebbende zou moeten worden gerekend.

Aansluitend op "werken met behoud van uitkering" in een maatschappelijk baan kunnen de instrumenten stage, werken met subsidies dan wel werken met behoud van uitkering uitstroombestemd worden.

Lid 2

Lid 2 geeft aan hoe hoog de premie is.

Lid 3

Een premie die naar het oordeel van het dagelijks bestuur bijdraagt aan de arbeidsinschakeling van een belanghebbende wordt, in zoverre deze een- of tweemaalig per kalenderjaar wordt uitgekeerd en de premie per kalenderjaar niet meer bedraagt dan het in artikel 31 lid 2 sub j van de wet genoemde bedrag, niet tot de middelen van de belanghebbende gerekend. Om deze reden is ervoor gekozen de belanghebbende in de gelegenheid te stellen de premie maatschappelijke participatie twee maal per jaar aan te vragen. De aanvragen dienen na afloop van het tijdvak waarop zij betrekking hebben te worden ingediend.

Lid 4

Evenals bij andere premies heeft de belanghebbende zes maanden de tijd om een aanvraag in te dienen.

Artikel 13. Premie deeltijdwerk

Lid 1

De premie deeltijdwerk dient ertoe belanghebbenden te stimuleren een deeltijdbaan te aanvaarden. Lid 1 geeft aan welke personen voor een premie deeltijdwerk in aanmerking komen. Deze omschrijving wijkt af van de doelgroepomschrijving zoals opgenomen in artikel 1 lid 2 sub d van deze verordening. Wanneer personen met een uitkering op grond van de WWB, de IOAW of de IOAZ in deeltijd gaan werken, levert dit de gemeente immers een besparing op de kosten in verband met de algemene bijstand op.

Als voorwaarde wordt voorts gesteld dat het deeltijdwerk op het moment van het indienen van de aanvraag voor de belanghebbende het maximaal haalbare qua aard en omvang van de werkzaamheden is. Personen die meer uren zouden kunnen werken en mogelijk zelfs uit zouden kunnen stromen komen niet in aanmerking voor de premie deeltijdwerk. Op deze wijze wordt voorkomen dat personen niet gemotiveerd zijn om uit te stromen doordat de bijstandsnorm met premie hoger is dan het inkomen dat zij bij volledige uitstroom zouden kunnen verdienen.

Personen jonger dan 27 jaar komen niet in aanmerking voor een premie omdat deze premie niet is vrijgelaten (artikel 31 lid 5 WWB) en derhalve tot de middelen van de belanghebbende zou moeten worden gerekend.

Lid 2

Lid 2 geeft aan hoe hoog de premie is. De premie is gekoppeld aan een maximum per maand. Op deze wijze wordt voorkomen dat de algemene bijstand verhoogd met een premie een inkomen ver boven bijstandsniveau oplevert.

Lid 3

Zowel de wet als de IOAW kennen wettelijke inkomstenvrijlatingen (artikel 31 lid 2, sub n en r van de wet respectievelijk artikel 8 lid 2 IOAW). Op grond van het derde lid heeft een eventueel toepasselijke wettelijke inkomstenvrijlating voorrang op de inkomstenvrijlating op basis van deze verordening.

Lid 4

Een premie die naar het oordeel van het dagelijks bestuur bijdraagt aan de arbeidsinschakeling van een belanghebbende wordt, in zoverre deze een- of tweemaalig per kalenderjaar wordt uitgekeerd en de premie per kalenderjaar niet meer bedraagt dan het in artikel 31 lid 2 sub j van de wet genoemde bedrag, niet tot de middelen van de belanghebbende gerekend. Om deze reden is ervoor gekozen de belanghebbende in de gelegenheid te stellen de premie twee maal per jaar aan te vragen. De aanvragen dienen na afloop van het tijdvak waarop zij betrekking hebben te worden ingediend.

Lid 5

Evenals bij andere premies heeft de belanghebbende zes maanden de tijd om een aanvraag in te dienen.

Artikel 14. Premie voorzieningen gericht op arbeidsinschakeling

Lid 1

Lid 1 geeft aan welke personen voor een premie voorzieningen gericht op arbeidsinschakeling in aanmerking komen. Deze omschrijving wijkt af van de doelgroepomschrijving zoals opgenomen in artikel 1 lid 2 sub d van deze verordening. Indien het afronden van de voorziening heeft geleid tot werkaanvaarding, komen belanghebbenden niet in aanmerking voor een premie voorzieningen gericht op arbeidsinschakeling zoals bedoeld in dit artikel. Zij komen dan reeds in aanmerking voor de hogere uitstroomprijzen zoals bedoeld in de artikelen 10 en 11 van deze verordening. De voorziening moet in ieder geval een activiteit betreffen die tenminste drie maanden heeft geduurd en die enige omvang heeft in relatie tot de mogelijkheden van betrokkene.

Voorts wordt hier bepaald dat een inschatting gemaakt moet worden of de kansen op arbeidsinschakeling voor belanghebbende groter zijn geworden.

Als laatste voorwaarde is hier opgenomen dat de hier bedoelde premie niet van toepassing is indien een loonkostensubsidie wordt ingezet als voorziening.

Personen jonger dan 27 jaar komen niet in aanmerking voor een premie omdat deze premie niet is vrijgelaten (artikel 31 lid 5 WWB) en derhalve tot de middelen van de belanghebbende zou moeten worden gerekend. Deelname aan een (integraal) re-integratietraject wordt tot één voorziening gerekend.

Lid 2

Evenals bij andere premies heeft de belanghebbende zes maanden de tijd om een aanvraag in te dienen. Een premie die naar het oordeel van het dagelijks bestuur bijdraagt aan de arbeidsinschakeling van een belanghebbende wordt, in zoverre deze een-of tweemaalig per kalenderjaar wordt uitgekeerd en de premie per kalenderjaar niet meer bedraagt dan het in artikel 31 lid 2 sub j van de wet genoemde bedrag, niet tot de middelen van de belanghebbende gerekend. Om deze reden kan aan een betrokkene geadviseerd worden zijn aanvraag tijdelijk in te trekken en deze op een later tijdstip nogmaals in te dienen, samen met aanvragen voor eventuele andere premies.

Artikel 15. Loonkostensubsidie

Loonkostensubsidie kan als één van de voorzieningen worden ingezet om de arbeidsinschakeling te bevorderen. In de WWB zijn geen specifieke eisen opgenomen voor de inzet van subsidies. Er geldt alleen de algemene bepaling dat alle voorzieningen moeten dienen om de belanghebbende uiteindelijk aan regulier werk te helpen.

Het doel van de loonkostensubsidie is het bieden van compensatie voor het feit dat voor de belanghebbende tenminste het wettelijk minimumloon moet worden betaald, terwijl de werkgever de belanghebbende (nog) niet ten volle kan inzetten. Zo kan het dagelijks bestuur een loonkostensubsidie aan de werkgever verstrekken om tijdelijk het verschil in arbeidsproductiviteit te compenseren en zo de re-integratie van de bijstandsgerechtigde te bewerkstelligen (zie TK 2004-2005, 28 870, nr. 125). Bij werken met subsidies komt de werknemer direct in dienst bij de werkgever. Omdat geconcludeerd is dat betrokkene nog niet volledig arbeidsproductief is, krijgt deze werknemer een subsidie mee ter compensatie hiervan. Deze subsidie heeft per definitie een tijdelijk karakter.

Lid 1

Lid 1 geeft aan ten behoeve van welke personen een loonkostensubsidie verstrekt kan worden. Deze omschrijving wijkt af van de doelgroepomschrijving zoals opgenomen in artikel 1 lid 2 sub d van deze verordening.

Als voorwaarde wordt onder andere gesteld dat de belanghebbende ten minste drie maanden werkloos dient te zijn. Van personen die nog geen drie maanden werkloos zijn mag immers verwacht worden dat de afstand tot de arbeidsmarkt nog zo gering is, dat de inzet van een instrument als loonkostensubsidie niet nodig is. Voorts wordt door het stellen van de eis van ten minste drie maanden werkloosheids voorkomen dat loonkostensubsidies een aanzuigende werking naar de WWB hebben. Er is voor gekozen om de subsidie alleen te verstrekken aan personen met een Wwb-, WIJ-, IOAW- en IOAZ-uitkering en (vooralsnog) niet aan Nuggers. Hieraan ligt de overweging ten grondslag dat de gemeente ten aanzien van de Nuggers de zorgplicht heeft om een passende voorziening aan te bieden. Loonkostensubsidie wordt voor deze doelgroep niet als een passende voorziening gezien, aangezien dit instrument als doel heeft om werkgevers te stimuleren om mensen met een Wwb-, IOAW- en IOAZ-uitkering in dienst te nemen.

Lid 2

In lid 2 worden de eisen geformuleerd die worden gesteld met betrekking tot de duur en de omvang van de arbeidsovereenkomst waarvoor loonkostensubsidie wordt verstrekt.

Lid 3

Lid 3 van artikel 15 bepaalt dat de loonkostensubsidie alleen wordt verstrekt als de concurrentieverhoudingen niet onverantwoord worden beïnvloed en er geen verdringing plaatsvindt. Het opvullen van een vacature met een persoon voor wie loonsubsidie wordt verstrekt 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.

Lid 4

De loonkostensubsidie zoals bedoeld in dit artikel wordt niet verstrekt indien de werkgever op grond van een andere regeling waaronder begrepen artikel 16 en artikel 17 van deze verordening aanspraak kan maken op een financiële tegemoetkoming in verband met de indiensttreding van de werknemer. Op deze wijze wordt voorkomen dat er zowel aanspraak bestaat op de loonkostensubsidies zoals bedoeld in de artikelen 16 en 17 van deze verordening en de loonkostensubsidie zoals bedoeld in het onderhavige artikel.

De loonkostensubsidie zoals bedoeld in de artikelen 16 en 17 van deze verordening gaan voor op de loonkostensubsidie zoals bedoeld in het onderhavige artikel.

Lid 5

In lid 5 wordt voor de bepaling van de hoogte van de loonkostensubsidie verwezen naar de bij deze verordening opgenomen schema. Voor de bepaling van de loonkostensubsidie is gekozen voor vaste bedragen omdat daarmee het bedrag dat geldt in de betreffende categorie eenvoudig te bepalen is.

Lid 6

De tekst van lid 6 spreekt voor zich.

Lid 7

Wanneer de werkgever de klant eerst heeft laten werken met behoud van uitkering, is het niet wenselijk dat hij aansluitend ook nog recht op een loonkostensubsidie voor diezelfde werknemer heeft. Hiermee zou hij dubbel profiteren.

Artikel 16. Loonkostensubsidie naar loonwaarde benadeelde werknemer

Belanghebbenden die om duurzaam arbeid te kunnen verrichten structurele ondersteuning nodig hebben, verdienen extra ondersteuning. Hiertoe is artikel 16 in deze verordening opgenomen. De loonkostensubsidie op grond van dit artikel onderscheidt zich van de loonkostensubsidie zoals bedoeld in artikel 15 van deze verordening door de structurele functionele beperkingen van de werknemer ten behoeve van wie de loonkostensubsidie wordt verstrekt.

Lid 1

Lid 1 geeft aan ten behoeve van welke personen een loonkostensubsidie verstrekt kan worden. Deze omschrijving wijkt af van de doelgroepomschrijving zoals opgenomen in artikel 1 lid 2 sub d van deze verordening. De in dit artikel bedoelde loonkostensubsidie kan alleen verstrekt worden ten behoeve van een benadeelde werknemer. Op grond van artikel 1 lid 2 sub e is een benadeelde werknemer een persoon die:

- I) een uitkering op grond van de wet, IOAW of IOAZ ontvangt ;
- II) een geldige indicatie op grond van de Wet Sociale Werkvoorziening (WSW) heeft;
- III) op de wachtlijst WSW staat én;
- IV) géén dienstverband heeft op grond van de WSW.

Lid 2

In lid 2 worden eisen gesteld aan de omvang en de duur van de arbeidsovereenkomst.

Lid 3

Wanneer de werkgever aanspraak kan maken op een financiële tegemoetkoming in verband met de indiensttreding van de werknemer op grond van een andere regeling waaronder begrepen artikel 17 van deze verordening, wordt er geen loonkostensubsidie zoals bedoeld in lid 1 verstrekt. Op deze wijze wordt voorkomen dat er zowel aanspraak bestaat op de loonkostensubsidie zoals bedoeld in artikel 17 van deze verordening en de loonkostensubsidie zoals bedoeld in het onderhavige artikel.

De loonkostensubsidie zoals bedoeld in artikel 17 van deze verordening gaat voor op de loonkostensubsidie zoals bedoeld in het onderhavige artikel.

De hoogte van de loonkostensubsidie is gerelateerd aan de loonwaarde. Op grond van het vijfde lid dient het dagelijks bestuur een systeem van loonwaardebepaling vast te stellen.

De loonwaarde wordt middels een subsidie aangevuld. Lid 7 geeft aan welke grenzen hiervoor gelden. Op deze wijze wordt voorkomen dat er een subsidie verstrekt dient te worden indien er nauwelijks sprake is van een verlies aan loonwaarde. Tevens wordt voorkomen dat er een onevenredig hoge subsidie verstrekt moet worden wanneer er slechts sprake is van een zeer geringe loonwaarde.

Lid 8 geeft de mogelijkheid de loonwaarde lopende het dienstverband periodiek bij te stellen. Dit dient dan te geschieden overeenkomstig het systeem van loonwaardebepaling zoals bedoeld in lid 4. De hoogte van de loonkostensubsidie kan vervolgens, op grond van lid 9, dienovereenkomstig worden aangepast.

Artikel 17. Loonkostensubsidie naar loonwaarde SW-werkgever benadeelde werknemer

Belanghebbenden die om duurzaam arbeid te kunnen verrichten structurele ondersteuning nodig hebben, verdienen extra ondersteuning. Vooruitlopend op een WSW-dienstverband kan een door het Werkvoorzieningschap Oostelijk Zuid-Limburg (WOZL) aangewezen werkgever aan een benadeelde werknemer een dienstbetrekking krachtens arbeidsovereenkomst naar burgerlijk recht aanbieden waarbij de werkzaamheden onder aangepaste omstandigheden verricht worden. Middels artikel 17 van deze verordening, kunnen de zogenaamde SW-werkgevers in aanmerking komen voor een loonkostensubsidie. De loonkostensubsidie op grond van dit artikel onderscheidt zich van de loonkostensubsidie

zoals bedoeld in artikel 16 van deze verordening door het feit dat de werkgever een door het WOZL aangewezen werkgever is.

De loonkostensubsidie voor de werkgever-sw bestaat uit drie componenten:

1. Loonwaardecomponent: binnen de sw-sector wordt bij aanvang Wsw-dienstverbanden als norm het minimumloon gehanteerd.
2. Aanpassingscomponent: omdat je meer mensen nodig hebt om hetzelfde werk (als een reguliere gelijke) af te kunnen ronden maak je als sw-bedrijf meer kosten dan een reguliere werkgever. Zo zijn er meer voorbeelden / redenen waardoor / waaruit blijkt dat een sw-bedrijf meer overheadkosten maakt dan een reguliere gelijke. Als compensatie hanteren we hiervoor een vast percentage van 8% van het WML.
3. Begeleidingscomponent: op basis van ervaringsgegevens, zoals de leerwerktrajecten in kader activering Wsw, wordt ingeschat dat 47 uren speciale werkbegeleiding toereikend zal zijn om een adequate begeleiding te kunnen waarborgen.

Lid 1

Lid 1 geeft aan ten behoeve van welke personen een loonkostensubsidie verstrekt kan worden. Deze omschrijving wijkt af van de doelgroepomschrijving zoals opgenomen in artikel 1 lid 2 sub d van deze verordening. De in dit artikel bedoelde loonkostensubsidie kan alleen verstrekt worden ten behoeve van een benadeelde werknemer. Op grond van artikel 1 lid 2 sub e is een benadeelde werknemer een persoon die:

- I) een uitkering op grond van de wet, IOAW of IOAZ ontvangt ;
- II) een geldige indicatie op grond van de Wet Sociale Werkvoorziening (WSW) heeft;
- III) op de wachtlijst WSW staat én;
- IV) géén dienstverband heeft op grond van de WSW.

Daarnaast dient de werkgever een zogenaamde SW-werkgever te zijn. Op grond van artikel 1 lid 2 sub g is een SW-werkgever:

de natuurlijke persoon of de rechtspersoon die door het Werkvoorzieningschap Oostelijk Zuid-Limburg is aangewezen door middel van een daartoe strekkend aanwijzingsbesluit om een benadeelde werknemer een dienstbetrekking krachtens arbeidsovereenkomst naar burgerlijk recht aan te bieden voor het verrichten van arbeid onder aangepaste omstandigheden, zoals bedoeld in artikel 2 lid 3 van de Wet sociale werkvoorziening.

Lid 2

In lid 2 worden eisen gesteld aan de omvang en de duur van de arbeidsovereenkomst.

De hoogte van de loonkostensubsidie wordt bepaald door een loonwaardecomponent, een aanpassingscomponent en een begeleidingscomponent. Op grond van het vierde lid dient het dagelijks bestuur een systeem van loonwaardebepaling vast te stellen.

De loonwaarde wordt middels een subsidie aangevuld tot het minimumloon. In lid 8 worden hieraan grenzen gesteld.

Lid 6 en lid 7 geven aan op welke wijze de aanpassingscomponent berekend dient te worden en hoe hoog de begeleidingscomponent is.

Artikel 18. Aanvraag loonkostensubsidie

Artikel 18 bepaalt wanneer een aanvraag voor een loonkostensubsidie zoals bedoeld in artikel 15 door het dagelijks bestuur ontvangen dient te zijn en welke stukken ten minste bij de aanvraag gevoegd dienen te zijn. De verstrekking van de loonkostensubsidie vindt plaats in twee stappen. Hiermee wordt aangesloten bij de Awb. De eerste stap is de voorlopige aanvraag van de subsidie. Een toekenning geeft de ontvanger van de subsidie een voorwaardelijke aanspraak op de subsidie tot een bepaald bedrag. De aanspraak is voorwaardelijk omdat op het moment van toekenning veelal nog niet zeker is hoe hoog de loonkosten daadwerkelijk zullen zijn en of de werkgever zich aan de opgelegde verplichtingen zal houden. Ondanks het voorwaardelijke karakter schept de subsidieverlening wel een rechtens afdwingbare aanspraak. De tweede stap is de vaststelling van de subsidie. Hierover zijn nadere regels opgenomen in artikel 20 van deze verordening.

Lid 1

Op grond van het eerste lid heeft een aanvrager zes maanden de tijd om een aanvraag in te dienen.

Lid 2

Het tweede lid bepaalt welke bewijsstukken tenminste bij de aanvraag gevoegd dienen te worden. Het dagelijks bestuur kan nadere gegevens verlangen indien deze gegevens noodzakelijk zijn om het recht op een loonkostensubsidie vast te kunnen stellen.

Artikel 18a. Aanvraag loonkostensubsidie naar loonwaarde

Artikel 18a bepaalt wanneer een aanvraag voor een loonkostensubsidie zoals bedoeld in artikel 16 en 17 door het dagelijks bestuur ontvangen dient te zijn en welke stukken ten minste bij de aanvraag gevoegd dienen te zijn. De verstrekking van de loonkostensubsidie vindt plaats in twee stappen. Hiermee wordt aangesloten bij de Awb. De eerste stap is de voorlopige aanvraag van de subsidie. Een toekenning geeft de ontvanger van de subsidie een voorwaardelijke aanspraak op de subsidie tot een bepaald bedrag. De aanspraak is voorwaardelijk omdat op het moment van toekenning veelal nog niet zeker is hoe hoog de loonkosten daadwerkelijk zullen zijn en of de werkgever zich aan de opgelegde verplichtingen zal houden. Ondanks het voorwaardelijke karakter schept de subsidieverlening wel een rechtens afdwingbare aanspraak.

De tweede stap is de vaststelling van de subsidie. Hierover zijn nadere regels opgenomen in artikel 20 van deze verordening.

Lid 1

Op grond van het eerste lid heeft een aanvrager zes weken de tijd om een aanvraag in te dienen.

Lid 2

Het tweede lid bepaalt welke bewijsstukken tenminste bij de aanvraag gevoegd dienen te worden. Het dagelijks bestuur kan nadere gegevens verlangen indien deze gegevens noodzakelijk zijn om het recht op een loonkostensubsidie vast te kunnen stellen.

Artikel 19. Subsidie voor scholing door werkgever

Lid 1

Naast een loonkostensubsidie komen ook scholingskosten voor subsidieverlening in aanmerking. Op grond van lid 1 kan er alleen een subsidie voor scholingskosten verstrekt worden indien er aan de betreffende werkgever ook een loonkostensubsidie wordt verstrekt.

Lid 2

In het tweede lid wordt vermeld dat voor scholingskosten maximaal een bedrag van €2.500,00 vergoed worden. Indien de scholingskosten maximaal €500,00 bedragen, hoeft de werkgever geen bewijsstukken te overleggen. Het volledige bedrag kan dan zonder meer toegekend worden. Bedragen de kosten meer dan €500,00 dan dient de werkgever bewijsstukken met betrekking tot de omvang van de kosten te overleggen.

Lid 3

Het derde lid stelt nadere regels aan het moment waarop de aanvraag door het dagelijks bestuur ontvangen dient te zijn.

Artikel 19a. Subsidie voor scholing (benadeelde werknemer) door werkgever

Lid 1

Naast een loonkostensubsidie komen ook in geval van een benadeelde werkgever scholingskosten voor subsidieverlening in aanmerking. Op grond van lid 1 kan er alleen een subsidie voor scholingskosten verstrekt worden indien er aan de betreffende werkgever ook een loonkostensubsidie wordt verstrekt.

Lid 2

In het tweede lid wordt vermeld dat voor scholingskosten maximaal een bedrag van €2.500,00 vergoed worden. Indien de scholingskosten maximaal €500,00 bedragen, hoeft de werkgever geen bewijsstukken te overleggen. Het volledige bedrag kan dan zonder meer toegekend worden. Bedragen de kosten meer dan €500,00 dan dient de werkgever bewijsstukken met betrekking tot de omvang van de kosten te overleggen.

Lid 3

Een eerder verleende subsidie voor scholingskosten kan, indien er sprake is van een overgangssituatie, in mindering worden gebracht op de nieuw aangevraagde subsidie voor scholingskosten.

Lid 4

Het vierde lid stelt nadere regels aan het moment waarop de aanvraag door het dagelijks bestuur ontvangen dient te zijn.

Artikel 20. Het vaststellen van de loonkostensubsidie

Nadat er naar aanleiding van een aanvraag als bedoeld in artikel 18 van deze verordening een voorlopige subsidie is toegekend, dient de subsidie definitief vastgesteld te worden. In het kader van deze vaststelling wordt beoordeeld of de werkgever aan de gestelde voorwaarden heeft voldaan en hoe hoog het uiteindelijke subsidiebedrag is. Hierover zijn nadere regels opgenomen in artikel 20 van deze verordening.

Artikel 21. Vigerend beleid en overgangsbepaling

Dit artikel behoeft geen nadere toelichting.

Artikel 22. Hardheidsclausule

Dit artikel voorziet in de mogelijkheid om in uitzonderlijke gevallen gemotiveerd af te wijken van hetgeen in deze verordening is bepaald.

Artikel 23. Inwerkingtreding

Deze verordening treedt in werking met ingang van 1 juli 2012.

Artikel 24. Overgangsbepalingen

Dit artikel behoeft geen nadere toelichting.

Artikel 25. Citeertitel

In dit artikel is de citeertitel neergelegd van deze verordening.

Schema ter bepaling van de loonkostensubsidie zoals bedoeld in artikel 15 van de Re-integratieverordening WWB, IOAW en IOAZ ISD BOL 2012

De loonkostensubsidie zoals opgenomen in onderstaand schema is gebaseerd op een contract van 12 maanden bij een fulltime dienstverband, met de intentie van een verlenging met 6 maanden fulltime. Bij een contract van minder uren wordt de subsidie naar rato vastgesteld.

Er kan alleen een beroep worden gedaan op loonkostensubsidie voor zover de arbeidsduur tenminste 6 maanden en/of 12 maanden en/of 18 maanden bedraagt. Bij een arbeidsduur met een interval dat ligt tussen deze perioden wordt géén loonkostensubsidie naar rato betaald.

Het aantal arbeidsuren dat als fulltime kan worden aangemerkt wordt bepaald door de CAO van de werkgever.

Voor de klanten die jonger zijn dan 23 jaar is er sprake van een leeftijdsafhankelijk procentueel recht, gekoppeld aan de systematiek van het Wettelijk Minimumloon (WML). Op deze wijze wordt voorkomen dat werkgevers voor jongeren loonkostensubsidies krijgen, die het betaalde loon overstijgen.

Duur werkloosheid	Hoogte loonkostensubsidie	Betaalwijze
tot 3 maanden	n.v.t.	
3 maanden tot 1 jaar	6000	€2500,- na 6 maanden; €2500,- na 12 maanden; bij verlenging met 6 maanden de resterende €1000,-
1 tot 2 jaar	8000	€3000,- na 6 maanden; €3000,- na 12 maanden; bij verlenging met 6 maanden de resterende €2000,-
2 tot 3 jaar	12000	€4000,- na 6 maanden; €4000,- na 12 maanden; bij verlenging met 6 maanden de resterende €4000,-
> 3 jaar	16000	€5000,- na 6 maanden; €5000,- na 12 maanden; bij verlenging met 6 maanden de resterende €6000,-

Jongeren tot 23 jaar

Leeftijd	Percentage Loonkostensubsidie
18 jaar	45,5%
19 jaar	52,5%
20 jaar	61,5%
21 jaar	72,5%
22 jaar	85,0%

Voor de bepaling van de leeftijd is het moment van in dienst name door de werkgever bepalend.