

Beleidsregel tijdelijke ontheffing arbeidsverplichtingen

Gelet op artikel 9 en 9a van de Participatiewet besluiten

Burgemeester en wethouders van de gemeente Best

vast te stellen:

Beleidsregels tijdelijke ontheffing arbeidsverplichtingen

Artikel 1 Algemene bepalingen

1. Elke uitkeringsgerechtigde heeft, zoals bedoeld in artikel 9 Participatiewet, de verplichting op om naar vermogen algemeen geaccepteerde arbeid te verkrijgen, te aanvaarden en te behouden.
2. Elke uitkeringsgerechtigde heeft, zoals bedoeld in artikel 9 Participatiewet, de verplichting gebruik te maken van door het college aangeboden voorzieningen gericht op arbeidsinschakeling, waaronder begrepen sociale activering, mee te werken aan een onderzoek naar zijn mogelijkheden tot arbeidsinschakeling en mee te werken aan het opstellen, uitvoeren en evalueren van een plan van aanpak als bedoeld in artikel 44a Participatiewet.
3. Elke uitkeringsgerechtigde heeft, zoals bedoeld in artikel 9 Participatiewet, de verplichting om naar vermogen door het college opgedragen onbeloonde maatschappelijk nuttige werkzaamheden te verrichten die worden verricht naast of in aanvulling op reguliere arbeid en die niet leiden tot verdringing op de arbeidsmarkt.
4. Indien daarvoor dringende redenen aanwezig zijn, kan het college, zoals bedoeld in artikel 9 Participatiewet in individuele gevallen tijdelijk ontheffing verlenen van een verplichting als bedoeld in het eerste en derde lid.
5. Ontheffing van de verplichting als bedoeld in het tweede lid is niet mogelijk.
6. De tijdelijke ontheffing wordt verleend voor zover de dringende reden de nakoming van de verplichtingen als bedoeld in het eerste en derde lid belemmeren.

Artikel 2 Dringende reden

1. Van een dringende reden is sprake ingeval:
 - a. de uitkeringsgerechtigde vanwege aantoonbare medische omstandigheden niet in staat is om te werken;
 - b. de uitkeringsgerechtigde vanwege zwangerschap of bevalling niet in staat is om te werken;
 - c. de uitkeringsgerechtigde vanwege (mantel)zorgtaken niet in staat is om te werken;
 - d. in relatie tot de verplichting zoals genoemd in artikel 1, lid 3, de uitkeringsgerechtigde vanwege een te grote afstand tot de arbeidsmarkt binnen een termijn van zes maanden geen kans heeft op inschakeling in niet-gesubsidieerde arbeid.
2. Voor wat betreft de verplichting zoals genoemd in artikel 1, lid 3 kan worden aangenomen dat sprake is van een dringende reden conform lid 1, sub d als de uitkeringsgerechtigde een loonwaarde, zoals genoemd in artikel 6, lid 1, sub g Participatiewet, van minder dan 30% heeft.
3. De enkele aanwezigheid van schulden kan niet aangemerkt worden als dringende reden.
4. Geloofsovertuigingen kunnen niet aangemerkt worden als dringende reden.
5. Principiële bezwaren kunnen niet aangemerkt worden als dringende reden.

Artikel 3 Duur ontheffing

1. De ontheffing zoals genoemd in artikel 1, lid 4 wordt voor de duur van maximaal twaalf maanden verleend.
2. Ingeval voorafgaand aan de ontheffing aangetoond kan worden dat de dringende reden zoals genoemd in artikel 2 langer duurt dan twaalf maanden, kan de ontheffing voor maximaal zesendertig maanden worden verleend.

Artikel 4 Hardheidsclausule

Van het bepaalde in de vorige leden kan worden afgeweken als onverkorte toepassing in een concreet geval wegens bijzondere omstandigheden onevenredig zou zijn in verhouding tot de met deze beleidsregels te dienen doelen.

Artikel 5 Inwerkingtreding

1. Deze beleidsregels treden in werking op 1 januari 2015.
2. De beleidsregels Tijdelijke ontheffing van de arbeidsverplichtingen op grond van de WWB, IOAW en IOAZ zoals vastgesteld op 1 september 2005 worden ingetrokken per 1 januari 2015.

Algemene toelichting

De arbeids- en re-integratieverplichting, alsmede de plicht tot het verrichten van een tegenprestatie zijn vastgelegd in artikel 9, lid 1 van de Participatiewet. Elke uitkeringsgerechtigde dient deze verplichtingen na te komen. Er zijn mensen die door persoonlijke omstandigheden niet in staat zijn zich in te zetten voor het krijgen van werk. Zij kunnen op grond van dringende redenen tijdelijk een ontheffing krijgen van de arbeidsplicht en het verrichten van een tegenprestatie. In deze beleidsregels wordt vastgelegd wat het college verstaat onder "dringende redenen". Tevens wordt vastgelegd hoe lang de tijdelijke ontheffing kan worden verleend.

Het college kan expliciet geen ontheffing verlenen van de re-integratieplicht. Eventueel aanwezige belemmeringen om deelname aan arbeid te realiseren, kunnen immers weggenomen worden door het aanbieden van re-integratievoorzieningen.

Ontheffing kan ook nooit een automatisme zijn. Het verlenen van de ontheffing moet gebaseerd zijn op de omstandigheden van het individuele geval. Uitgangspunt is dat een ontheffing als zodanig niet mag resulteren in een langdurige afhankelijkheid van de uitkering. Verder mag een ontheffing alleen maar worden verleend, indien er geen voorziening is te treffen om de arbeidsverplichtingen te effectueren en ten hoogste voor de duur van het ontbreken van een dergelijke voorziening.

Gehuwden

Voor gehuwden geldt de plicht tot arbeidsinschakeling binnen de hierboven geschetste algemene kaders in beginsel voor ieder van hen, ook als er binnen het gezin kinderen zijn. Wanneer de zorg voor kinderen moet worden gecombineerd met arbeid is het aan beide gehuwden om hierin samen tot een verdeling te komen, waarbij de kansen op toetreding tot de arbeidsmarkt leidend zijn. Met andere woorden: het kan niet zo zijn dat de ouder met een grote kans op toetreding tot de arbeidsmarkt geen uitvoering geeft aan de arbeidsverplichting vanwege de zorg voor de kinderen, terwijl de andere ouder deze zorg ook voor zijn rekening kan nemen.

Arbeidsverplichting voor alleenstaande ouders

Vanwege de bijzondere situatie die voor alleenstaande ouders kan gelden, heeft de wetgever specifieke regels voor deze doelgroep opgesteld. Deze regels zijn te vinden in artikel 9, lid 4 Participatiewet als het gaat om alleenstaande ouders met kinderen tot 12 jaar en in artikel 9a Participatiewet als het gaat om alleenstaande ouders met kinderen tot 5 jaar. Deze specifieke regels zijn voldoende duidelijk en behoeven geen nadere uitwerking in beleidsregels.

Artikelsgewijze toelichting

Artikel 1 Algemene bepalingen

De leden 1 tot en met 4 van dit artikel zijn een herhaling van de verplichtingen zoals opgenomen in artikel 9 van de Participatiewet alsmede een herhaling van de mogelijkheid om op grond van dringende redenen ontheffing van die verplichtingen te verlenen.

Met lid 5 wordt bedoeld dat een ontheffing gedeeltelijk moet worden opgelegd als de dringende reden slechts een gedeeltelijke belemmering vormt. Als iemand bijvoorbeeld 4 uur per dag aantoonbaar noodzakelijke mantelzorg verricht, is het de vraag of de ontheffing van de verplichtingen dan volledig, in het geheel niet of voor 4 uur per dag moet gelden. Dit lid stelt dat de ontheffing geldt voor zover de dringende reden nakoming van de verplichting belemmert. In dit concrete geval betekent dat een ontheffing voor 4 uur per dag.

Artikel 2 Dringende redenen

Dit artikel geeft aan in welke gevallen sprake is van een dringende reden. Er worden vier situaties omschreven, te weten:

- . medische omstandigheden;
 - . zwangerschap en bevalling;
 - . (mantel)zorgtaken;
 - . grote afstand tot de arbeidsmarkt.
- Medische omstandigheden*

Om te bezien in hoeverre en op welke manier bij het zoeken van een baan of het aanbieden van voorzieningen rekening kan worden gehouden met medische omstandigheden, kan advies gevraagd worden bij een onafhankelijke instantie. Het bestaan, de omvang en de duur van de arbeidsongeschiktheid dient uit dit advies te blijken. In afwachting van het medisch advies kan voorlopig ontheffing verleend worden als er voldoende aanleiding is om te verwachten dat het advies tot een ontheffing van de arbeidsplicht zal leiden.

In bepaalde situaties zal de klantmanager goed in staat zijn om zelf (zo nodig ondersteunt door een verklaring van huisarts of behandelend specialist) te beoordelen of sprake is van een dringende reden op grond van een medische omstandigheid. Te denken valt aan verblijf in een inrichting/verzorgingshuis, terminale ziekte of ernstige verslaving.

Zwangerschap

Voor een uitkeringsgerechtigde die tijdens de periode van bijstandsverlening zwanger is, blijven de arbeids- en re-integratieverplichtingen in principe gewoon gelden. Maar per zwangere moet worden afgewogen of de arbeidsplicht nog zinvol is. Een vrouw die zichtbaar zwanger is, zal immers niet snel worden aangenomen. Wezenlijk is wel dat de vrouw in kwestie gewezen moet worden op de verplichting om kinderopvang te regelen.

Voor zover mogelijk kan een zwangere het re-integratietraject volgen tot enkele weken voor de bevalling. Voor werkneemsters geldt op grond van de Wet Arbeid en Zorg (Wazo) een zwangerschaps- en bevallingsverlof van zes tot vier weken voor de uitgerekende datum, tot maximaal twaalf weken na de bevalling. Dit verlof is o.a. bedoeld voor herstel na de bevalling en hechting met het kind. Voor uitkeringsgerechtigden is wettelijk niets geregeld. Maar het volgen van een re-integratietraject is in dit opzicht gelijk te stellen met regulier werk. De verlofregeling uit de Wazo kan daarom als richtlijn gehanteerd worden.

Mantelzorg

Mantelzorg is een informele zorg die verleend wordt aan mensen in de privéomgeving van de zorgverlener. Ook het verlenen van mantelzorg kan een dringende reden zijn voor de (gedeeltelijke) ontheffing van de plicht tot arbeidsinschakeling en/of de verplichting tot het naar vermogen verrichten van een tegenprestatie.

Vastgesteld moet worden dat het verlenen van zorg niet kan worden gecombineerd met de verplichting tot het verrichten van arbeid voor de duur en het aantal uren waarvoor de mantelzorg noodzakelijk is. Dit is alleen het geval indien:

- . de mantelzorg wordt geboden aan inwonende bloed- en aanverwanten; en
- . er sprake is van een zodanige hulpbehoefte dat het ontbreken van zorg sociaal en medisch onverantwoord moet worden geacht; en
- . er geen of onvoldoende voorzieningen zijn (bijv. thuiszorg, PGB).

Indien het college de verrichte mantelzorg niet in redelijke verhouding vindt staan tot de arbeids- en/of re-integratieplicht van betrokkene, kan het college besluiten de ontheffing niet te verlenen. In dat geval dient het college zich wel te vergewissen van een voorhanden zijnde adequaat alternatief voor hulp die de mantelzorger verleent.

Grote afstand tot arbeidsmarkt

De laatste situatie wordt verder uitgewerkt in lid 2. Deze situatie is opgenomen omdat in het kader van het gemeentelijke beleid met betrekking tot de tegenprestatie ("Best doet mee") uitkeringsgerechtigden met een loonwaarde van minder dan 30% vrijgesteld worden van het leveren van een tegenprestatie. Deze situatie heeft overigens enkel betrekking op de ontheffing van de verplichting tot het leveren van een tegenprestatie. Een grote afstand tot de arbeidsmarkt kan dus nooit als dringende reden gelden voor het ontheffen van de arbeids- en re-integratieplicht.

Artikel 3 Duur ontheffing

De gemeente verleent ontheffingen voor de duur van maximaal twaalf maanden, tenzij vaststaat dat de duur van de belemmering langer is dan twaalf maanden. In dat laatste geval geldt de ontheffing maximaal zesendertig maanden. De maximale duur van zesendertig maanden geldt ook als vastgesteld is dat een uitkeringsgerechtigde gedurende een langere periode niet is te belasten met arbeid.

Artikel 4 Hardheidsclausule

Dit artikel behoeft geen toelichting.

Artikel 5 Inwerkingtreding

Dit artikel behoeft geen toelichting.

22-09-2015

Burgemeester en wethouders

Namens deze,

Frank Visser

adjunct afdelingsmanager Gemeentewinkel