

1. Uitspraak Centrale Raad van Beroep over de Fraudewet
2. Beveiliging Suwinet gemeenten
3. Invoering Participatiewet en WWB maatregelen
4. € 35 miljoen voor de arbeidsmarktregio's
5. Derde tranche sectorplannen en brug-WW
6. Signaal inzet loonkostensubsidie Participatiewet
7. Loonkostensubsidie Participatiewet inclusief vakantiebijslag
8. Loonkostensubsidie uit de Participatiewet maakt reshoring aantrekkelijker
9. Premiekorting voor jongere werknemer
10. Verdeelmodel bijstandsbudgetten
11. Onderzoek re-integratie arbeidsbeperkten
12. Beschut werk en de Participatiewet
13. Tijdelijke contracten Wsw
14. Werkwijzer begeleiding klanten met psychische problemen
15. Individuele studietoelage Participatiewet
16. Uitvoering van de koopkrachttegemoetkoming 2014 door gemeenten
17. Arbeidsvermogen versus Loonwaarde
18. Bijzondere bijstand in natura
19. Wet hervorming kindregelingen
20. Sociaal Medische Indicatie en kinderopvang
21. Bescherming pensioenopbouw in 3^e pijler voor vermogenstoets in de bijstand
22. Project Kwaliteitsverbetering Gastouderbureaus
23. Tijdelijk en deeltijdwerk vanuit de bijstand
24. Stijgende kosten bijzondere bijstand beschermingsbewind en grip gemeenten
25. Wat te doen tegen een malafide bewindvoerder
26. Beeld van de uitvoering 2014
27. Aanlevering CBS Statistiek Re-integratie Gemeenten (SRG) 2014 tweede halfjaar
28. Bijstand en 2^e pijler pensioen
29. Rapportage Inspectie SZW 'Ken uw klanten, Onderzoek naar het caseloadbeheer van UWV en gemeenten en hun kennis van de klant'
30. Onderzoek 'Het aanspreken van klanten op verplichtingen'
31. De bibliotheek: maatschappelijk hart van de samenleving
32. Gemeenten gezocht voor deelname aan pilot Vakman Nieuwe Stijl
33. Voorkomen van verdringing van regulier werk bij de inzet re-integratie-instrumenten
34. Conferentie "35x5, de kracht van de regio"
35. Vier weken zoektijd en voorschot in relatie tot vergunninghouders
36. Kostendelersnorm en verschillende woonvormen.

Bijlages:

1. bij paragraaf 16 Uitvoering van de koopkrachttegemoetkoming 2014 door gemeenten
2. bij paragraaf 19 Wet hervorming kindregelingen
3. bij paragraaf 21 Bescherming pensioenopbouw in 3^e pijler voor vermogenstoets in de bijstand
4. bij paragraaf 23 Tijdelijk en deeltijdwerk vanuit de bijstand

1. Uitspraak Centrale Raad van Beroep over de Fraudewet

Op 24 november jl heeft de Centrale Raad van Beroep (CRvB) een uitspraak gedaan over de Wet aanscherping handhaving en sanctiebeleid in de sociale zekerheid (Fraudewet). De uitspraak raakt aan de kern van de Fraudewet en kan ingrijpende gevolgen hebben voor de uitvoeringspraktijk. De uitspraak vindt u [hier](#).

Op 16 december heeft de minister een brief aan de Tweede Kamer gezonden, waarin hij de wijziging van de Wet aanscherping handhaving en sanctiebeleid SZW-wetgeving (Fraudewet) aankondigt. In deze brief gaat de minister tevens in op het rapport van de Nationale ombudsman van 4 december en op het rapport "De boete belicht" van de Inspectie SZW. De brief aan de Tweede Kamer vindt u [hier](#). Ik verzoek u vanaf heden te handelen in lijn met deze uitspraak. Dit betekent dat u uw boetebeslissingen vanaf de datum uitspraak, met inbegrip van beslissingen met een op die datum nog lopende bezwaar- of beroepstermijn, heroverweegt met inachtneming van de uitspraak.

De uitspraak houdt het volgende in:

- In zijn uitspraak beslist de CRvB dat het overgangsrecht zoals opgenomen in de Fraudewet in strijd is met het legaliteitsbeginsel, zoals opgenomen in het EVRM. Bij boeteoplegging voor overtredingen die zijn aangevangen voor 1 januari 2013 maar voortduren na 1 januari 2013 moet een knip gemaakt worden. Op handelen of nalaten in strijd met de inlichtingenplicht voor 1 januari 2013 moet het dan geldende lichtere sanctieregime worden toegepast.
- De CRvB stelt voorts dat de boetes zo hoog zijn dat dit vraagt om een indringender toets aan het evenredigheidsbeginsel. Het ligt naar het oordeel van de CRvB in de rede om alleen een boete van 100% op te leggen als opzet is bewezen en van 75% als grove schuld is bewezen. In de overige gevallen is 50% het uitgangspunt. Als er sprake is van verminderde verwijtbaarheid wordt de boete verlaagd tot 25%.
- Daarnaast stelt de CRvB dat de hoogte van de boete bij overtredingen in alle individuele gevallen moet worden afgestemd op de ernst van de overtreding, de mate van verwijtbaarheid en de (financiële) omstandigheden van de betrokkene(n). Door deze uitspraak hebben de bepalingen met betrekking tot de minimumboete geen praktische betekenis meer.
- Verder oordeelt de CRvB dat boetes niet hoger mogen zijn dan de boetes zoals in het strafrecht (art. 23, vierde lid Wetboek van Strafrecht) is vastgelegd. Dit betekent dat in het geval er sprake is van opzet de boete maximaal € 81.000 kan bedragen. In alle overige gevallen (waaronder in geval van grove schuld) bedraagt de maximale boete € 8.100.

Voorbeeld: Stel er is sprake van een benadelingsbedrag van € 20.000 als gevolg van een overtreding van de inlichtingenverplichting. Uitgaande van de percentages voor de boetehoogte die door de CRvB zijn vermeld zou dit het volgende betekenen:

- a) er is sprake geweest van opzet: de bestuurlijke boete bedraagt: €20.000 (100%; maximum van de vijfde categorie wordt niet overschreden);
- b) er is sprake geweest van grove schuld: de bestuurlijke boete bedraagt: € 8.100 (75% van € 20.000, maar maximum van de derde categorie);
- c) er is sprake geweest van een overtreding zonder verhoogde of verminderde verwijtbaarheid: de bestuurlijke boete bedraagt: € 8.100 (50% van € 20.000, maar met maximum van de derde categorie);
- d) er is sprake geweest van verminderde verwijtbaarheid: de bestuurlijke boete bedraagt: € 5.000 (25% van € 20.000, maximum van de derde categorie wordt niet overschreden).

Bij recidive geldt dat voor de berekening van de boete 150% van het benadelingsbedrag als uitgangspunt wordt genomen. Op dit bedrag wordt het boetepercentage toegepast dat voortkomt uit beoordeling van de mate van verwijtbaarheid (100% bij opzet tot 25% bij verminderde verwijtbaarheid).

Voorbeeld: Stel er is sprake van recidive en het benadelingsbedrag bedraagt € 20.000 als gevolg van een overtreding van de inlichtingenverplichting. Hierbij wordt er van uitgegaan dat de desbetreffende percentages met de helft worden verhoogd:

- a) er is sprake geweest van opzet: de bestuurlijke boete bedraagt: € 30.000 (150%; maximum van de vijfde categorie wordt niet overschreden);
- b) er is sprake geweest van grove schuld: de bestuurlijke boete bedraagt: € 8.100 ((75% van (150 % van € 20.000) = € 22.500, maar met maximum van de derde categorie);
- c) er is sprake geweest van een overtreding zonder verhoogde of verminderde verwijtbaarheid: de bestuurlijke boete bedraagt: € 8.100 ((50 % van (150% van € 20.000) = € 15.000, maar met maximum van de derde categorie);
- d) er is sprake geweest van verminderde verwijtbaarheid: de bestuurlijke boete bedraagt: 25% van (150% van € 20.000) = € 7.500; maximum van de derde categorie wordt niet overschreden).

2. Beveiliging Suwinet gemeenten

In de verzamelbrief van juli 2014 heb ik uw aandacht gevraagd voor de beveiliging van het gebruik van SUWInet gemeenten. Ik heb aangegeven dat, gezien het grote maatschappelijke belang van het zorgvuldig omgaan met gegevens van burgers, u direct maatregelen dient te treffen als de informatiebeveiliging van via SUWInet gemeenten verkregen gegevens tekortschiet. De burgers in uw gemeente moeten erop kunnen vertrouwen dat zorgvuldig wordt omgegaan met hun

gegevens die u voor de uitvoering van de WWB kunt inzien via SUWInet gemeenten. Gegevens die u via SUWInet gemeenten kunt inzien, mogen alleen worden gebruikt voor de uitvoering van de WWB. Het is dus niet toegestaan om deze gegevens voor een ander doel te gebruiken. Deze regel geldt ook voor het gebruik van SUWInet inlezen. De VNG heeft u de zelftest als instrument aangeboden. Met de zelftest verkrijgt u een eerste inzicht in het antwoord op de vraag of u voldoet aan 7 eisen uit het SUWI normenkader. Het SUWI normenkader kent echter veel meer beveiligingsnormen. Het is zaak dat u ook aan deze normen voldoet. De Inspectie SZW verricht op dit moment onderzoek naar de beveiliging van SUWInet door gemeenten. Het onderzoek wordt uitgevoerd bij 64 gemeenten die nog niet eerder hierop werden onderzocht plus bij ruim de helft van de al eerder onderzochte gemeenten. De resultaten van dit onderzoek verwacht ik medio april 2015. Dan zal ook het afsluitprotocol SUWI in werking treden. Informatie over de zelftest vindt u hier op de site van de VNG.

3. Invoering Participatiewet en WWB maatregelen

Per 1 januari 2015 vinden er grote veranderingen plaats op gebied van de onderkant arbeidsmarkt en bijstand. Gemeenten en UWV zijn al druk bezig met de voorbereidingen om per 1 januari alle wijzigingen door te voeren. De Programmaraad heeft op de website www.samenvoordeklant.nl handige voorlichtingsteksten, model verordeningen en vragen en antwoorden gezet. Zo vindt u bijvoorbeeld de Handreiking Handhaving Kostendelersnorm, die de gevolgen van de kostendelersnorm voor de handhavingspraktijk in kaart brengt en de Handreiking loonkostensubsidie, welke een handvat kan bieden om beleid te ontwikkelen. De Handreiking beschut werk wordt in december verwacht. Er werden eind 2015 vier implementatiedagen georganiseerd, waarvan de laatste plaatsvond op 12 december. Verder is het goed om te weten dat nog enkele technische aanpassingen van het overgangsrecht WWB maatregelen zijn meegenomen in de wet Wijziging van de Algemene Ouderdomswet. Informatie hierover vindt u hier.

4. € 35 miljoen voor de arbeidsmarktregio's

Voor de inrichting van de regionale Werkbedrijven heeft het Ministerie van SZW € 35 miljoen ter beschikking gesteld. Voor elk van de 35 Werkbedrijven is € 1 miljoen gereserveerd. Het bedrag komt, via een decentralisatieuitkering van het gemeentefonds naar de centrumgemeenten, als volgt beschikbaar: € 3,5 miljoen in 2014, € 17,5 miljoen in 2015 en € 14 miljoen in 2016. De vorming van regionale Werkbedrijven komt voort uit de afspraak in het sociaal akkoord van 11 april 2013¹ dat gemeenten samen met sociale partners regionale Werkbedrijven oprichten. In de uitwerking van deze afspraak in de Werkkamer (het overlegorgaan op landelijk niveau van de betrokken partijen) is vervolgens afgesproken om de vorming van de 35 regionale Werkbedrijven in regelgeving te verankeren. Het Besluit, met een aantal regels waaraan de regionale samenwerking tussen colleges, UWV en werknemers- en werkgeversorganisaties moet voldoen (de AMvB Werkbedrijven) is op 17 oktober jl. gepubliceerd in het Staatsblad (Stb. 366) Het doel van dit Besluit is het laten ontstaan van regionale samenwerkingsverbanden, die op praktische en werkbare wijze, zonder onnodige bureaucratie, invulling geven aan een eenduidige regionale aanpak voor bedrijven en mensen met een arbeidsbeperking. Hiermee worden kansen op succesvolle plaatsing vergroot. Daarbij wordt aangesloten op al bestaande regionale infrastructuur zoals werkpleinen en werkgeversservicepunten en wordt gebruik gemaakt van expertise bij gemeenten en UWV.

Het Besluit bepaalt over welke onderwerpen op regionaal niveau in elk geval afspraken moeten worden gemaakt, dat er een marktwerkingsplan moet komen en dat de samenwerking geëvalueerd moet worden.

Voor een succesvolle uitvoering van de Participatiewet is het van belang dat partijen in de regio goed samenwerken. De regio moet goed toegerust zijn om bij de inwerkingtreding van de Participatiewet mensen met een arbeidsbeperking naar de met de werkgevers afgesproken extra garantiebannen toe te leiden. Daarom is het belangrijk dat partijen vóór 1 januari samenwerkingsafspraken hebben gemaakt en een marktwerkingsplan hebben opgesteld. Recent is door de Programmaraad het Plan van aanpak voor het regionale Werkbedrijf gepubliceerd ter ondersteuning van de inrichting van het Werkbedrijf. Deze vindt u hier.

De financiële impuls van € 35 miljoen biedt de mogelijkheid om samen met sociale partners, UWV en betrokkenheid van andere partijen (zoals SW-bedrijven, onderwijs en cliëntenraden), de regionale uitvoering goed in te richten. De arbeidsmarktregio's krijgen met deze middelen een extra ondersteuning voor het opstellen van een robuust marktwerkingsplan, de ontwikkeling van een eenduidig basispakket aan instrumenten, een goede vormgeving van de transparantie van het

¹ Kamerstukken II 2012/13, 33 566, nr 15.

arbeidsaanbod en de vacatures alsmede de inrichting van een adequate werkgeversdienstverlening.

5. Derde tranche sectorplannen en brug-WW

Aanvraag derde tranche

Vanaf 15 januari kunnen nieuwe regionale en landelijke sectorplannen ingediend worden voor cofinanciering van maatregelen om van-werk-naar-werk transitie en van-werkloosheid-naar-werk transitie op de regionale arbeidsmarkt te bevorderen.

Meer informatie over de derde tranche sectorplannen en brug-WW vindt u [hier](#) op de website van het Agentschap SZW.

(Centrum)gemeenten die op zoek zijn naar instroommogelijkheden voor hun werkzoekenden kunnen ook actief inspelen op de mogelijkheden van al goedgekeurde sectorplannen. Deze vindt u op www.sectorplannen.nl

Met de eerste twee tranches sectorplannen is voor een groot aantal sectoren, bedrijven en deelnemers een breed palet aan arbeidsmarktmaatregelen mogelijk gemaakt, zoals bijscholing, het vergroten van het aantal leerwerkplekken en maatregelen gericht op het verbeteren van de gezondheid. Het ging bij de maatregelen gericht op mobiliteit vooral om transitie binnen een beroep en/of sector. In mindere mate worden mensen begeleid en omgeschoold naar een ander beroep. Ten behoeve van de derde tranche heeft het kabinet na consultatie van de sociale partners besloten tot een sterke focus op een van de belangrijkste uitdagingen van de Nederlandse arbeidsmarkt: het vergemakkelijken van transitie van werk naar werk en van werkloosheid naar werk.

Met de Wet werk en zekerheid zijn de benodigde wijzigingen doorgevoerd om structureel de transitie op de arbeidsmarkt te bevorderen. Daarnaast is het wenselijk hieraan met tijdelijke maatregelen bij te dragen. Dit kan met name door de sectorplannen van het derde aanvraagstadium te richten op het bieden van scholing aan werknemers, in combinatie met inzet van de WW die als brug kan fungeren tussen huidig en toekomstig werk of tussen werkloosheid en werk.

Sectorplannen met het instrument brug-WW

De brug-WW verruimt de mogelijkheid om noodzakelijke scholing te volgen met behoud van een uitkering op grond van de WW. Hierdoor vermindert de brug-WW de werkgeverskosten voor de niet-productieve scholingsuren van de nieuwe werknemer. Er moet sprake zijn van substantiële omscholing of, wanneer het gaat om een WW-gerechtigde, om noodzakelijke bijscholing teneinde weer aan de slag te kunnen in zijn eigen beroep. Er geldt gedurende de duur van de scholing geen sollicitatieplicht. Als voorwaarde geldt dat de persoon die omgeschoold is om de vacature te vervullen, in ieder geval één jaar in dienst blijft bij de nieuwe werkgever. Sociale partners kunnen gezamenlijk afwijkende afspraken maken als maatwerk noodzakelijk blijkt te zijn. Voor het overige zijn de reguliere voorwaarden van de WW van toepassing.

De praktische uitvoering wordt zodanig vormgegeven dat niet het UWV, in het kader van de WW, de noodzaak van de scholing toetst, maar dat dit volgt uit de arbeidsmarktanalyse in het sectorplan. Het UWV heeft een uitvoeringstoets uitgebracht op de voorgenomen regelingen voor het derde aanvraagstadium en de brug-WW. Het UWV acht de regeling uitvoerbaar per 1 maart. Vanaf dat moment kunnen individuele aanvragen voor een brug-WW uitkering die voortkomen uit de uitvoering van een sectorplan worden afgehandeld.

Meer mogelijkheden voor gemeenten en provincies om een actieve rol te spelen bij regionale sectorplannen

Bewegingen op de arbeidsmarkt hebben vaak een regionaal karakter. Het ligt dan ook voor de hand dat, naast sociale partners, (centrum)gemeenten en provincies een rol kunnen vervullen in het samenwerkingsverband dat een sectorplan opstelt en uitvoert. Naast het initiëren van een plan en partijen samenbrengen kunnen zij nu ook financieel faciliteren. Zij kunnen een financiële bijdrage leveren aan de maatregelen om van werk naar werk, alsmede van werkloosheid naar werk transitie op de regionale arbeidsmarkt te bevorderen. De bijdrage van één of meerdere gemeenten en/of één of meerdere provincies aan de maatregelen in één sectorplan zal beperkt worden tot maximaal de helft van de eigen financiering van het samenwerkingsverband. Om een effectieve en efficiënte inzet van middelen te garanderen blijft het namelijk van belang dat sociale partners zelf een significante financiële bijdrage blijven leveren. Ook kunnen gemeenten of provincies binnen het samenwerkingsverband de garantstelling voor de subsidie op zich nemen. Ook als gemeenten en/of provincies bijdragen aan de eigen financiering van de maatregelen in het plan dient het samenwerkingsverband waar zij deel van uitmaken er altijd voor te zorgen dat de maatregelen in het sectorplan open staan voor alle relevante ondernemingen in de arbeidsmarktregio.

Met het Participatiebudget kunnen gemeenten met brug-WW vergelijkbare instrumenten inzetten voor mensen zonder baan of WW uitkering.

In combinatie met de derde tranche sectorplannen worden met de Brug-WW binnen de WW meer mogelijkheden gecreëerd om scholing te volgen. Voor de Participatiewet/WWB geldt al dat gemeenten maximale beleidsvrijheid hebben bij het inzetten van het re-integratie-instrumentarium uit het Participatiebudget. De gemeente geeft het beleid vorm voor de inzet van re-integratiemiddelen en legt dit beleid vast in een gemeentelijke verordening. Het gaat dan onder meer om scholing en plaatsingspremie. Ook hebben gemeenten de mogelijkheid om werkgevers een loonkostensubsidie te bieden, gefinancierd uit het Participatiebudget. Deze loonkostensubsidie kan tijdelijk het verlies aan productiviteit opvangen. Deze loonkostensubsidie benadert sterk het idee van de Brug-WW. Gemeenten kunnen dus voor de mensen met een WWB-uitkering al instrumenten inzetten die vergelijkbaar zijn met de werking van de Brug-WW. Daarnaast staat deelname aan de derde tranche sectorplannen open voor alle mensen die actief willen participeren op de arbeidsmarkt, dus ook voor bijstandsgerechtigden.

6. Signaal inzet loonkostensubsidie Participatiewet

Ik heb het signaal ontvangen dat sommige gemeenten van plan zijn loonkostensubsidie vooral in te zetten voor mensen met hogere loonwaardes (lees: met meer mogelijkheden tot arbeidsparticipatie). Mensen met lagere loonwaardes dreigen hierdoor de kans mis te lopen om met loonkostensubsidie aan het werk te worden geholpen. Ik heb dit nagetrokken. Uit de Divosamonitor blijkt dat het gros van de gemeenten de loonkostensubsidie toekent voor mensen met een geschatte loonwaarde tussen de 30 en 80%.

Ik hecht eraan de doelstelling van de Participatiewet en het instrument loonkostensubsidie goed over het voetlicht te brengen. De doelstelling van de Participatiewet is om iedereen met arbeidsvermogen naar werk toe te leiden, bij voorkeur naar regulier werk. De doelgroep bestaat uit mensen met arbeidsvermogen die zijn aangewezen op tijdelijke of structurele ondersteuning om aan het werk te komen en te blijven. Het gaat om mensen die voor 1 januari 2015 een beroep konden doen op de Wajong, Wsw en WWB. Met de Participatiewet is er één regeling voor iedereen die in staat is om te werken. Het is van belang dat deze mensen met een arbeidsbeperking hierdoor een wezenlijk perspectief op werk hebben.

Naast de bestaande instrumenten kunnen nieuwe instrumenten worden ingezet. Zo kan loonkostensubsidie worden ingezet voor mensen met arbeidsvermogen die met voltijdse arbeid niet het wettelijk minimumloon kunnen verdienen. Dit is met name geregeld in artikel 10d van de Participatiewet. Dit instrument loonkostensubsidie kan eventueel structureel worden ingezet en wordt gefinancierd uit het inkomensdeel. Hiervoor zijn extra middelen beschikbaar gesteld. Naar mijn oordeel geven de landelijke kaders gemeenten de ruimte voor een brede inzet van het instrument loonkostensubsidie.

Het is uiteraard aan de gemeenteraad om bij verordening regels te stellen met betrekking tot het ondersteunen van zijn doelgroep bij arbeidsinschakeling en het aanbieden van voorzieningen daarbij. In die regels bepaalt de gemeenteraad onder welke voorwaarden en hoe de voorzieningen evenwichtig over de doelgroep worden verdeeld. Het is daarbij een goede zaak dat de mensen die het aangaat of hun vertegenwoordigers, overeenkomstig artikel 47 van de Participatiewet, vroegtijdig in staat worden gesteld om advies uit te brengen bij de besluitvorming over deze verordeningen.

7. Loonkostensubsidie Participatiewet inclusief vakantiebijslag

In de vijfde nota van wijziging op de Verzamelwet SZW 2015 (Kamerstukken 2014/15, 33 988, nr. 21) wordt een aanpassing van artikel 10d, vierde lid, eerste zin, van de Participatiewet voorgesteld.

Met de aanpassing wordt geregeld dat de loonkostensubsidie die een gemeente op grond van de Participatiewet aan een werkgever kan verstrekken bij het in dienst nemen van een werknemer met een verminderde productiviteit per uur, ook compensatie biedt voor de door een werkgever aan de werknemer verschuldigde vakantiebijslag. Dit is overeenkomstig de bedoeling van de Participatiewet. Hiermee is bij de berekening van de budgettaire effecten ook rekening gehouden. Dit stond niet duidelijk in de tekst van de wet. Met het genoemde voorstel passen we dit aan. Het wetsvoorstel Verzamelwet SZW 2015 is 25 november jl. aanvaard door de Eerste Kamer. Deze aanpassing gaat tegelijk met de Participatiewet met ingang van 1 januari 2015 in werking.

Ik wil u ook wijzen op een wijziging van het percentage vergoeding van werkgeverslasten, waarmee de loonkostensubsidie wordt vermeerderd. In de regeling loonkostensubsidie Participatiewet van 10 oktober 2014 was dit percentage bepaald op 23,5%. Als gevolg van de definitieve vaststelling van enkele wettelijk verplichte werkgeverspremies na publicatie van die

regeling moest het percentage worden bijgesteld. In de ministeriele regeling van 5 december 2014 is genoemd percentage bepaald op 23%.

8. Loonkostensubsidie uit de Participatiewet maakt reshoring aantrekkelijker

De loonkostensubsidie maakt de doelgroep van de Participatiewet aantrekkelijker voor bedrijven die laaggeschoolde arbeid naar Nederland willen terughalen. *Reshoring* biedt dus kansen voor de mensen met een arbeidsbeperking. Bovendien kunnen reeds in Nederland gevestigde bedrijven gemakkelijker aan de baanafpraak arbeidsgehandicapten voldoen, wanneer ze eenvoudige werkzaamheden uitbreiden, of terughalen naar Nederland en geheel of gedeeltelijk laten uitvoeren door de doelgroep van de Participatiewet.

Gemeenten kunnen hier een bijdrage aan leveren, onder andere door werkgevers te wijzen op de mogelijkheden van het instrument loonkostensubsidie in de Participatiewet. Het bedrijf Capi Europe uit Tilburg kan hierbij als voorbeeld dienen. Dit bedrijf heeft de productie van bloempotten teruggehaald van China naar Tilburg. Capi Europe zet daarbij werknemers in, die eerst in de sociale werkvoorziening werkzaam waren. Gemeenten kunnen via de regionale werkbedrijven gaan samenwerken met het UWV om bedrijven die *reshoring* overwegen te faciliteren bij het plaatsen van mensen met een arbeidsbeperking.

Het kan voor bedrijven moeilijk zijn een goede inschatting te maken van de verschillende kosten die een bepaalde vestigingsplaats met zich meebrengt. De Kamer van Koophandel heeft een online informatieproduct voor het MKB ontwikkeld als hulpmiddel voor de beslissing produceren in Nederland of in het buitenland: de 'Reshoring Potentieel Scan'; deze vindt u [hier](#). Dit informatieproduct is kwalitatief van aard en geeft bedrijven inzicht in de afweging of *reshoring* aantrekkelijk is. Ook het Agentschap NL kan bedrijven over deze afweging adviseren.

9. Premiekorting voor jongere werknemer

Ik breng nogmaals de premiekorting voor jongeren in de bijstand onder uw aandacht. In het kader van de aanpak van de jeugdwerkloosheid heeft het kabinet in 2013 besloten tot de invoering van een premiekorting voor jongeren. Ik roep u op dit instrument actief te benutten bij het begeleiden van jongeren in de bijstand naar de arbeidsmarkt. Werkgevers die een jongere in de bijstand van minimaal 18 jaar en maximaal 26 jaar oud in dienst nemen voor minimaal 6 maanden en 32 contracturen, kunnen profiteren van een premiekorting van € 3.500 per jaar, gedurende maximaal 2 jaar.

Voorwaarden premiekorting jongeren

Om aanspraak te maken op de premiekorting moet aan de volgende voorwaarden worden voldaan:

- De werkgever neemt op of na 1 januari 2014 en vóór 1 januari 2016 een jongere werknemer aan (van minimaal 18 en maximaal 26 jaar).
- De werknemer heeft een bijstandsuitkering of een WW-uitkering.
- De werkgever krijgt de premiekorting zolang het arbeidscontract van de werknemer duurt, maar maximaal 2 jaar.
- De werkgever neemt de werknemer in dienst voor minimaal 32 uur per week.
- De werkgever geeft de werknemer een arbeidscontract voor minimaal 6 maanden.
- De werknemer heeft een doelgroepverklaring nodig van de gemeente of van het UWV. Hierin staat dat hij een uitkering had op de dag voordat hij bij de werkgever in dienst kwam.

Hoe past de werkgever de premiekorting voor jongere werknemer toe?

De premiekorting past de werkgever vanaf 1 juli 2014 zelf toe in de loonaangifte.

Hoe hoog is de premiekorting voor jongere werknemer?

De werkgever krijgt een premiekorting van € 3.500 per jaar per jongere werknemer. Voor jongeren die worden aangenomen op of na 1 januari 2014 en voor 1 juli 2014, ontvangt de werkgever de premiekorting vanaf 1 juli 2014. Deze korting gaat namelijk in vanaf 1 juli 2014. De premiekorting kan de werkgever pas vanaf die datum toepassen in de loonaangifte. De werknemer moet op 1 juli 2014 nog wel in dienst zijn. De werkgever kan in 2014 dus maximaal € 1.750 aan premiekorting krijgen per jongere werknemer. De werkgever ontvangt de premiekorting voor de duur van het arbeidscontract, maar maximaal 2 jaar.

Hoe vraagt een werknemer een doelgroepverklaring aan?

Om premiekorting voor jongere werknemer te krijgen, heeft de werkgever een doelgroepverklaring van de werknemer nodig. In deze verklaring staat dat de werknemer een WW- of bijstandsuitkering had op de dag voordat hij in dienst kwam.

- Heeft de werknemer een bijstandsuitkering? Dan vraagt hij de doelgroepverklaring aan bij zijn gemeente.

- Heeft de werknemer een WW-uitkering? Dan vraagt hij de doelgroepverklaring aan via UWV Telefoon Werknemers: 0900 – 92 94. Daarna geeft hij de doelgroepverklaring aan de werkgever. De werknemer kan de doelgroepverklaring ook rechtstreeks naar u laten sturen. Dat kan met het formulier Machtiging doelgroepverklaring jongere werknemer.

Voor meer informatie kunt u ook terecht op de websites van de belastingdienst en UWV.

10. Verdeelmodel bijstandsbudgetten

In het afgelopen jaar is voor het eerst gebruik gemaakt van een nieuw verdeelmodel voor de verdeling van de bijstandsbudgetten 2015, namelijk het door het Sociaal en Cultureel Planbureau ontwikkelde multiniveau-model. De komende maanden zal door het SCP bekeken worden of het verdeelmodel voor de bijstandsbudgetten verder kan worden verbeterd. Hierbij wil ik gemeenten, de VNG, Divosa en de Raad voor de financiële verhoudingen nauw betrekken. Voor dit doel is een begeleidingscommissie in het leven geroepen, waarvan, naast de al genoemde partijen ook de ministeries van Financiën, BZK en EZ deel uitmaken. In de begeleidingscommissie zitten zeven gemeenten. Het onderzoek naar verbetermogelijkheden zal naar verwachting enkele maanden in beslag nemen. Deze tijd is nodig om de suggesties voor verbetering te inventariseren, te beoordelen of de benodigde data beschikbaar zijn en te analyseren of een suggestie daadwerkelijk tot verbetering leidt. Om zoveel mogelijk verbeteringsuggesties te kunnen inventariseren nodig ik alle gemeenten uit om ideeën voor verbetering op te sturen naar de VNG of Divosa. De VNG en Divosa zullen deze suggesties verzamelen en ervoor zorgen dat deze in het verbeterproces worden ingebracht. Suggesties zijn welkom tot en met vrijdag 30 januari. Daarna zullen de kansrijke verbeteringsuggesties in overleg met de begeleidingscommissie worden geselecteerd en verder worden geanalyseerd.

11. Onderzoek re-integratie arbeidsbeperkten

Het Ministerie van SZW heeft door het onderzoeksbureau Regioplan een onderzoek laten uitvoeren naar de re-integratie van mensen met een arbeidsbeperking. Directe aanleiding zijn de invoering van de Participatiewet en het rapport Werken met Beperkingen van de Inspectie SZW van maart 2013, waaruit blijkt dat gemeenten toen nog weinig kennis hadden op het gebied van re-integratie van mensen met een arbeidsbeperking. Het doel van dit onderzoek is om gemeenten te ondersteunen bij de invoering van de Participatiewet en de invulling en uitvoering van het re-integratiebeleid voor mensen met een arbeidsbeperking.

Het onderzoek geeft een overzicht van de bestaande (wetenschappelijke) kennis over de effectiviteit van de re-integratie-instrumenten en gaat in op de werking van de re-integratie in de praktijk. Voor dit laatste onderdeel zijn gesprekken gehouden met professionals bij SW-bedrijven, private re-integratiebedrijven, vso- en praktijkscholen, UWV en gemeenten. Regioplan formuleert in het eindrapport aanbevelingen en praktische tips voor gemeenten. Het onderzoek wordt geplaatst op gemeenteloket.minszw.nl. Het zal tevens bekend gemaakt worden via de website en de Implementatiedag(en) van de Programmaraad, het Programma Vakmanschap en de digitale bibliotheek.

Het onderzoek benoemt zeven centrale principes die naar voren komen in de re-integratiepraktijk van mensen met een arbeidsbeperking en ondersteund worden door effectiviteitsonderzoek. Dit zijn:

- De kern van re-integratie van mensen met een beperking is het verkrijgen van een goed beeld van de arbeidsmogelijkheden, dit vertalen in de eisen die aan het werk gesteld moeten worden en ten slotte het geschikt maken van het werk.
- Mensen met een beperking moeten zo snel mogelijk geplaatst worden in werk.
- Om tot een goede match te komen moet een samenwerkingsrelatie met de werkgever tot stand komen.
- Het is van belang uit te gaan van de intrinsieke motivatie en voorkeuren van de klant.
- Ondersteuning door één begeleider is van groot belang, met name bij de overgang tussen onderwijs en arbeidsmarkt en van re-integratietraject naar werk.
- Voor mensen met een psychische beperking (de grootste groep: 30% van de jonggehandicapten) is integratie van zorg en re-integratie in multidisciplinaire teams een veelbelovend werkwijze. Vooral vormen van Supported Employment zijn effectief. In deze programma's worden GGZ-zorg, werkgeversbenadering en jobcoaching geïntegreerd.
- Voor de re-integratie van mensen met een arbeidsbeperking is specifieke deskundigheid nodig voor het intake- en matchingsproces, zoals kennis van de verschillende subgroepen van mensen met een arbeidsbeperking en de verschillende instrumenten, zoals jobcoaching, de werkgeversbenadering en jobcarving. In hoeverre de gemeentelijke klantmanager deze kennis moet hebben, is afhankelijk van de mate waarin de gemeente re-integratie zelf wil uitvoeren dan wel wil uitbesteden.

12. Beschut werk en de Participatiewet

Gemeenten denken op dit moment na over de vormgeving van beschut werk. Hieronder de feiten over beschut werk op een rij.

Wat is beschut werk en voor wie kan het worden ingezet

Beschut werk is één van de instrumenten die de gemeente kan inzetten om mensen te laten participeren. Beschut werk is bedoeld voor mensen die (nog) niet in een reguliere baan kunnen werken en uitsluitend in een beschutte omgeving onder aangepaste omstandigheden mogelijkheden tot arbeidsparticipatie hebben. Zij kunnen met een voorziening beschut werk in een dienstbetrekking in een beschutte werkomgeving aan de slag. Het gaat bijvoorbeeld om mensen die door hun lichamelijke, verstandelijke of psychische beperking een zodanige mate van begeleiding en aanpassing van de werkplek nodig hebben, dat niet van een reguliere werkgever kan worden verwacht dat hij deze mensen in dienst neemt. Of iemand in aanmerking komt voor beschut werk hoeft niets te zeggen over de mate van productiviteit van deze persoon. De voorziening is juist bedoeld voor mensen die met deze (structurele) ondersteuning wel in staat zijn om loonvormende arbeid te verrichten. Dit onderscheidt de voorziening beschut werk van dagbesteding in de AWBZ.

Voorselectie door gemeenten en beoordeling door UWV

De gemeente bepaalt, op basis van de in een verordening vastgelegde werkwijze, voor welke personen zij beschut werk wil inzetten (voorselectie). De gemeente draagt deze mensen voor een advies beoordeling beschut werk aan UWV voor. UWV beoordeelt op basis van de criteria zoals opgenomen in het conceptbesluit Advisering beschut werk (publicatie december 2014) of iemand tot de doelgroep beschut werk behoort en voorziet het college van advies. Een persoon kan dus niet zelfstandig naar UWV voor een beoordeling beschut werk.

Rechtspositie van persoon die beschut werkt

Als het advies van UWV op zorgvuldige wijze tot stand is gekomen en UWV oordeelt dat iemand tot de doelgroep beschut werk hoort, zorgt de gemeente ervoor dat deze persoon in een dienstbetrekking onder beschutte omstandigheden aan de slag gaat. Hoe de dienstbetrekking wordt georganiseerd, via een gemeentelijke dienst, NV, BV of Stichting, behoort tot de beleidsvrijheid van de gemeente. Ook kan de gemeente mensen (via detachering) in een beschutte omgeving bij reguliere werkgevers laten werken. Beloning van de werknemers met een dienstbetrekking beschut werk, geschiedt volgens de cao van de branche waarin zij werkzaam zijn of (indien er geen cao van toepassing is) ten minste conform het WML. Gemeenten krijgen de mogelijkheid om het instrument loonkostensubsidie in te zetten. Eens in de drie jaar moet bij beschut werk de loonwaarde worden bepaald.

Beleidsvrijheid voor gemeenten, wel verordeningsplicht

Beschut werk is één van de instrumenten die een gemeente kan inzetten om mensen te activeren. Gemeenten hebben de vrijheid om te bepalen welke ondersteuning mensen nodig hebben. Voor beschut werk geldt dat het college de ruimte krijgt om deze voorziening te organiseren binnen de kaders van de Participatiewet (artikel 10b) en de door de gemeenteraad vastgestelde verordening. Het vaststellen van de verordening door de gemeenteraad is een verplichting. In deze verordening moet de gemeente vastleggen op welke wijze zij de voorselectie voor beschut werk vormgeeft, welke voorzieningen zij aanbiedt om beschut werk mogelijk te maken en op welke wijze de gemeenteraad de omvang van beschut werk vaststelt. (Artikel 10b lid 4 Participatiewet) Gemeenten hebben tot 1 juli 2015 de tijd om deze verordening vast te stellen.

Voorafgaand aan besluitvorming in de gemeenteraad moet de gemeente de verordening bespreken met vertegenwoordigers van de gemeentelijke doelgroep. Als het college besluit om de voorziening beschut werk niet in te zetten, dan is dit voor de betrokken inwoner een besluit van het college dat voor bezwaar en beroep vatbaar is.

Financiering beschut werk

Gemeenten ontvangen middelen in het Participatiebudget voor de begeleiding en werk(plek)aanpassing voor mensen die enkel in een beschutte omgeving kunnen werken. Met ingang van 1-1-2015 gaat het Participatiebudget op in de integratie-uitkering sociaal domein.

Gemeenten ontvangen in het WWB inkomensdeel middelen voor de inzet van het nieuwe instrument loonkostensubsidie. Met de loonkostensubsidie krijgt de werkgever het verlies in loonwaarde tot aan het wettelijke minimumloon vergoed. De loonkostensubsidie is gemaximeerd op 70% WML. Bij beschut werk stelt de gemeente de loonwaarde elke drie jaar opnieuw vast.

Bij de financiering houdt het kabinet rekening met de inzet van 30.000 beschut werkplekken in de structurele situatie. Voor 2015 heeft het kabinet in de financiering rekening gehouden met 800 plekken beschut werk.

Monitoring

Het kabinet gaat de inzet van de voorziening beschut werk volgen in relatie tot de ontwikkelingen rond de afbouw van het aantal mensen dat in een SW-bedrijf werkt.

Meer informatie

Op het gemeenteloket staat meer informatie over de voorziening beschut werk. Ook op de site van Cedris, de brancheorganisatie voor sw-bedrijven, staat informatie over beschut werk. Cedris heeft een berekening gemaakt waarin de kosten en baten van beschut werk uiteengezet worden. (De feiten over beschut werk: werken loont). www.cedris.nl

13. Tijdelijke contracten Wsw

Gemeenten hebben vragen over de consequenties van het verlengen van tijdelijke arbeidsovereenkomsten in de Wsw voor de verdeling van het budget in latere jaren. Hieronder worden de financiële consequenties toegelicht:

- De middelen die elke gemeente in 2015 krijgt voor het zittend bestand Wsw zijn gebaseerd op het aantal **gerealiseerde** Wsw-plekken (gemaximeerd tot de taakstelling 2014). Hoe minder plekken de gemeente in 2014 realiseert, hoe minder zij dus krijgt van het totale budget. Dit geldt ook voor de jaren na 2015. Dit houdt in dat met een jaar vertraging het budget dat een gemeente krijgt, in verband met een versnelde uitstroom door het niet verlengen van tijdelijke aanstellingen, versneld afneemt. Het niet verlengen van tijdelijke contracten brengt bovendien extra kosten met zich mee, zoals voor een uitkering en re-integratieondersteuning. Bij de vaststelling van de budgetten voor gemeenten wordt met deze extra kosten geen rekening gehouden.
- Het niet verlengen van tijdelijke arbeidsovereenkomsten in de Wsw in 2014 en daarna heeft dus gevolgen voor de verdeling van het budget in latere jaren.
- Branche-organisatie Cedris concludeert dat het niet verlengen van tijdelijke contracten, financieel gezien, geen verstandig besluit is.
- Het kabinet heeft de efficiencykorting op de Wsw aanmerkelijk verzacht. In 2015 is er per plek in het zittend bestand Wsw nog bijna € 26.000 beschikbaar. De efficiencykorting is daardoor beperkt tot circa 0,5% per plek in 2015.
- Cedris ondersteunt SW-bedrijven om te komen tot een efficiëntere bedrijfsvoering, zowel binnen het SW-bedrijf als door samenwerking tussen SW-bedrijven.

Deze informatie vindt u ook op het [gemeenteloket](#).

14. Werkwijzer begeleiding klanten met psychische problemen

Circa een kwart van de huidige bijstandsgerechtigden heeft een psychische aandoening. Door de invoering van de Participatiewet per 1 januari 2015 zal het aandeel klanten met psychische belemmeringen toenemen.

Divosa ontwikkelde de Werkwijzer Re-integratie van klanten met psychische aandoeningen ten behoeve van klantmanagers, beleidsmakers en managers van gemeenten die te maken hebben met klanten met psychische problemen. De werkwijzer geeft informatie over psychische problemen in relatie tot werk en biedt de professionals binnen de sociale dienst praktische handvatten over hoe te handelen, onder meer door inzicht te geven in werkzame elementen en voorbeelden uit de praktijk. Ook gaat de werkwijzer in op de meerwaarde van samenwerking met ervaringsdeskundigen, UWV en GGZ en hoe deze samenwerking vorm te geven. De werkwijzer is opgesteld in samenwerking met onder andere UWV, GGZ Nederland, en vertegenwoordigers van cliënten. U vindt de werkwijzer [hier](#).

15. Individuele studietoelage Participatiewet

Graag maak ik u nogmaals attent op de verordeningplicht voor de individuele studietoelage. Met de invoering van de Participatiewet ontstaat een nieuwe regeling voor gemeenten: de individuele studietoelage. Deze regeling is bedoeld om studenten met een beperking een financiële ondersteuning te geven. Zij kunnen veelal geen bijbaan naast hun studie hebben.

Om in aanmerking te komen voor de individuele studietoelage moet een student aan de volgende voorwaarden voldoen:

- minimaal 18 jaar oud zijn;
- recht hebben op studiefinanciering of WTOS;
- geen in aanmerking te nemen vermogen hebben;

- niet in staat zijn om het minimumloon te verdienen.

Gemeenten dienen in een verordening vast te leggen hoe zij met de studieregeling omgaan. Daarin moet in ieder geval worden aangegeven hoe hoog de studietoeslag zal zijn en met welke frequentie de studietoeslag wordt uitbetaald (bijvoorbeeld maandelijks of jaarlijks).

Studenten met een medische urenbeperking

In een eerder bericht over de individuele studietoeslag stond bij het vierde criterium nog dat iemand niet in staat moest zijn *met voltijdse arbeid* het minimumloon te verdienen. Tijdens de behandeling van de Participatiewet in de Eerste Kamer heb ik toegezegd dat de zinsnede *met voltijdse arbeid* zal worden geschrapt. Dit is inmiddels gebeurd in de nota van wijziging bij de Verzamelwet 2015 die aan de Tweede Kamer is gestuurd. Hierdoor komen ook studerende met een medische urenbeperking in aanmerking voor een studietoeslag.

16. Uitvoering van de koopkrachttegemoetkoming 2014 door gemeenten

Op 18 oktober jl. zijn de Wet koopkrachttegemoetkoming lage inkomens en het Besluit koopkrachttegemoetkoming lage inkomens in werking getreden. Op grond van de wet hebben personen met een inkomen van ten hoogste 110% van de van toepassing zijnde bijstandsnorm recht op een koopkrachttegemoetkoming in het jaar 2014. Het gaat daarbij om een bedrag van € 100 voor gehuwden, € 90 voor een alleenstaande ouder en € 70 voor een alleenstaande. Gemeenten verstrekken de koopkrachttegemoetkoming in het jaar 2014. Een uitzondering hierop is de koopkrachttegemoetkoming voor personen die per 1 september 2014 recht hebben op een 'aanvullende inkomensvoorziening ouderen'; deze personen hebben de koopkrachttegemoetkoming in oktober 2014 al ambtshalve ontvangen van de Sociale verzekeringsbank.

Het college van B&W dient regels bekend te maken over de wijze van aanvraag van een koopkrachttegemoetkoming. Er bestaat gemeentelijke beleidsvrijheid ten aanzien van de wijze waarop de aanvraag wordt ingericht.

Het college kan het recht op koopkrachttegemoetkoming vaststellen op schriftelijke aanvraag of – indien de relevante getoetste inkomensgegevens van de rechthebbende bij de gemeente bekend zijn – ambtshalve. Het ligt voor de hand dat de gemeente zoveel mogelijk tot ambtshalve verstrekking van de koopkrachttegemoetkoming overgaat, in ieder geval aan personen met een WWB-, IOAW of IOAZ-uitkering.

De koopkrachttegemoetkoming wordt belastingvrij verstrekt.

17. Arbeidsvermogen versus Loonwaarde

Arbeidsvermogen en loonwaarde klinken wellicht alsof het hetzelfde is. De betekenis is echter verschillend en ook de manier waarop het wordt beoordeeld, is verschillend. UWV bepaalt geen loonwaarde als iemand beoordeeld wordt op arbeidsvermogen. Hieronder ga ik in op vragen als: Wat is de relatie tussen arbeidsvermogen en loonwaarde in de Participatiewet en de Wajong 2015? Stelt UWV vast hoeveel arbeidsvermogen iemand heeft? Kan bij een intake al een loonwaarde worden bepaald? Wat hebben loonwaarde en arbeidsvermogen met elkaar te maken?

Arbeidsvermogen

Verreweg de meeste mensen in Nederland hebben arbeidsvermogen. Het is daarom ook een begrip met een brede betekenis. Het gaat immers over iedereen die kan werken. Bij de beoordeling die UWV vanaf 2015 voor de Wajong 2015 gaat uitvoeren, wordt dan ook de vraag gesteld of iemand wel of niet kan werken. Dit gebeurt op theoretische basis. Voor de beoordeling is het niet nodig dat er al een baan gevonden is of dat bijvoorbeeld een proefplaatsing of iets dergelijks heeft plaatsgevonden. Bij de vraag of iemand arbeidsvermogen heeft, is de vraag of iemand wel of niet WML kan verdienen, niet relevant.

Loonwaarde

Loonwaarde is de productiviteit van iemand, uitgedrukt in een percentage van het functieloon. Dit percentage kan voor dezelfde persoon op verschillende werkplekken anders uitpakken. Vaststelling van de loonwaarde is in de Participatiewet van belang om de hoogte van de loonkostensubsidie te bepalen. Loonkostensubsidie kan worden ingezet als iemand uit de doelgroep Participatiewet met arbeidsvermogen minder dan het WML kan verdienen. De hoogte is het verschil tussen het WML en de vastgestelde loonwaarde. De prestaties van iemand met beperkingen worden vergeleken met de prestaties van een werknemer zonder beperkingen op diezelfde werkplek.

Zo kan het zijn dat iemand met beperkingen verschillende loonwaardes kan hebben in verschillende functies. Iemand met een autistische stoornis kan bijvoorbeeld een (relatief) hoge loonwaarde hebben als programmeur, maar een veel lagere loonwaarde hebben wanneer hij in de

horeca zou werken. Of iemand die rolstoelgebonden is kan misschien een hoge loonwaarde hebben met secretariael werk, maar een lage loonwaarde in een autogarage.

De loonwaarde is dus afhankelijk van de prestaties van een persoon en de werkplek tezamen. Om iets te kunnen zeggen over de loonwaarde moet worden bekeken hoe een persoon op een bepaalde plek functioneert. Het is niet mogelijk loonwaarde op theoretische basis te vast te stellen.

Er zijn een beperkt aantal methodieken om de loonwaarde te kunnen bepalen, die aan een aantal standardeisen moeten voldoen. Informatie hierover vindt u [hier](#), op de website www.blikopwerk.nl.

18. Bijzondere bijstand in natura en op grond van groepskenmerken

Per 1 januari 2015 treedt de Wet Maatregelen WWB in werking. Vanuit gemeenten zijn vragen gesteld over de gevolgen hiervan voor de verstrekking van bijzondere bijstand in natura, of op grond van groepskenmerken. Ook is gevraagd wat dit betekent voor instrumenten als de stadspas, een declaratiefonds voor maatschappelijke participatie, een webshop of een kindpakket. Op het gemeenteloket van SZW wordt op deze vragen ingegaan in een document met [vragen en antwoorden over de bijzondere bijstand](#). Divosa ontwikkelde de Werkwijzer Bijzondere bijstand, met een beschrijving van de veranderingen als gevolg van de invoering van de Participatiewet en handvatten voor klantmanagers. Deze vindt u [hier](#).

19. Wet hervorming kindregelingen

In de eerdere verzamelbrieven van 2014 bent u geïnformeerd over de Wet hervorming kindregelingen die per 1 januari 2015 in werking treedt. In deze verzamelbrief volgt aanvullende informatie over alleenstaande ouders, die na 1 januari 2015 instromen in de Participatiewet en die na deze datum alleenstaande ouder worden. Ingeval zij niet in aanmerking komen voor een alleenstaande ouderkop bovenop het kindgebonden budget, omdat zij een toeslagpartner op grond van de Algemene wet inkomensafhankelijke regelingen (Awir) hebben, vallen zij niet onder de doelgroep waarvoor tot 1 januari 2016 overgangsrecht is voorzien. Diverse gemeenten hebben gevraagd op welke wijze in voorkomende gevallen compensatie mogelijk is.

Het betreft hier een relatief kleine en pluriforme groep van ouders in de bijstand die alleen wonen, maar volgens de Awir formeel een partner hebben. Of en in hoeverre aanvullende inkomensondersteuning via de bijstand aan de orde is, verschilt per situatie en verlangt een maatwerkbeoordeling door gemeenten. Specifiek voor de doelgroep met een partner die elders woont, geldt dat de reden en de duur van de afwezigheid van de partner sterk kunnen verschillen. De beoordeling of zij al dan niet als alleenstaande ouder worden gezien verschilt per situatie. Ook de financiële situatie van deze gezinnen kan divers zijn.

Hieronder wordt een -niet uitputtend- overzicht van situaties geschetst en verschillende mogelijkheden waarop gemeenten ondersteuning zouden kunnen bieden.

- De gemeente kan betrokkene (tijdig) erop attenderen dat geen alleenstaande-ouderkop wordt verstrekt zolang sprake is van een Awir-partnerschap. In een aantal gevallen is het mogelijk het Awir-partnerschap bij de Belastingdienst/Toeslagen ongedaan te maken. Veelal zal het in bedoelde situaties gaan om alleenstaande ouders die een partner hebben, omdat zij getrouwd zijn of een geregistreerd partnerschap hebben. De toeslaggerechtigde komt alleen in aanmerking voor de alleenstaande ouderkop als er een echtscheiding of een scheiding van tafel en bed is aangevraagd. De eventuele actie ligt bij de toeslaggerechtigde en ligt in de rede ingeval een scheiding (van tafel en bed) aansluit bij de voornemens van de (ex-)partners zelf. In voorkomende gevallen is tevens van belang dat de ex-partner niet woont op het zelfde adres en ook niet voorkomt in de BRP (basisregistratie personen) en dus (eventueel) wordt uitgeschreven van het adres van de alleenstaande ouder.
- Bijzondere bijstand kan uitkomst bieden in geval ouders uit bedoelde groep door bijzondere individuele omstandigheden worden geconfronteerd met noodzakelijke bestaanskosten waarin de algemene bijstand niet voorziet en die de aanwezige draagkracht te boven gaat.
- Afhankelijk van de situatie heeft de gemeente daarnaast de mogelijkheid in individuele gevallen de algemene bijstand af te stemmen op de omstandigheden, mogelijkheden en middelen van de belanghebbende, op grond van artikel 18 van de Participatiewet. Het individualiseringsbeginsel dient uiteraard binnen de grenzen van de redelijkheid te worden toegepast. In bijlage 2 volgen enkele -niet uitputtende- voorbeelden, waarin toepassing van artikel 18 van de Participatiewet uitkomst zou kunnen bieden.

In bijlage 2. vindt u voorbeelden waar op grond van artikel 18 van de Participatiewet geen recht bestaat op de alleenstaande ouderkop.

20. Sociaal Medische Indicatie en kinderopvang

Op 3 juli jl. heeft de minister van Sociale Zaken en Werkgelegenheid een brief naar de Tweede Kamer gestuurd over Sociaal Medische Indicatie (SMI) en kinderopvang. Voor SMI kunnen gezinnen in aanmerking komen die geen recht hebben op kinderopvangtoeslag, bijvoorbeeld omdat maar een van de ouders werkt terwijl de andere ouder om sociale of gezondheidsredenen tijdelijk niet in staat is om voor de kinderen te zorgen. Kinderopvang kan dan een tijdelijke oplossing zijn. Gemeenten voeren sinds 2005 SMI uit. Dat doen zij over het algemeen goed. Er is de afgelopen jaren veel expertise opgebouwd. De meeste gemeenten hebben beleid voor SMI ontwikkeld en verordeningen of beleidsregels opgesteld. Maar er zijn ook gemeenten die dat niet hebben gedaan. Ook in die gemeenten moeten mensen in aanmerking kunnen komen voor een vergoeding in de kosten van kinderopvang bij een Sociaal Medische Indicatie.

Voor de komende jaren ziet de minister twee aandachtspunten voor gemeenten ten aanzien van SMI. Op de eerste plaats kunt u als gemeente de bekendheid van SMI bij zowel hulpverleners binnen het gemeentelijke domein als burgers vergroten. Dit kan bijvoorbeeld door het geven van informatie op de gemeentelijke website hoe mensen SMI kunnen aanvragen. Een meer integrale benadering door het verbinden van SMI met andere regelingen in het gemeentelijke sociale domein, kan ook leiden tot grotere bekendheid en derhalve een efficiëntere inzet van SMI. De minister gaat, samen met de VNG, gemeenten hierbij helpen. Bij de SZW Gemeentedagen werden best practices genoemd, hoe gemeenten de bekendheid van het SMI-instrument kunnen vergroten.

Naast een grotere bekendheid en effectiviteit van het instrument is ook de financiële toegankelijkheid tot SMI belangrijk. De meeste gemeenten hanteren een inkomenscriterium. Dat is begrijpelijk, maar soms zijn die criteria te strak. Er zijn bijvoorbeeld gemeenten die een inkomenscriterium hanteren van 105% tot 150% van het Wettelijk Minimumloon, waarmee de toegang tot SMI onnodig wordt beperkt. Gemeenten zouden voor wat betreft het hanteren van een inkomenscriterium kunnen aansluiten bij de kinderopvangtoeslagtabel van de Belastingdienst. Op die manier is sprake van eenduidigheid voor ieder die in aanmerking zou kunnen komen voor SMI. De wijze waarop gemeenten sinds 2005 met eigen verordeningen en beleidsregels SMI uitvoeren, vindt de minister een mooi voorbeeld van beleidsvrijheid binnen het gemeentelijke domein. Wel zijn er verbeteringen mogelijk. Vooral de financiële toegankelijkheid van burgers tot SMI heeft in dat opzicht de aandacht van de minister. In 2016 zal opnieuw bekeken worden hoe deze toegankelijkheid en de bekendheid van SMI zich ontwikkeld hebben.

21. Bescherming pensioenopbouw in derde pijler voor vermogenstoets in de bijstand

Met mijn brief van 18 december heb ik de Tweede Kamer geïnformeerd over de contouren van de voorgenomen wettelijke regeling waardoor in voorkomende gevallen bij een aanvraag om bijstand – onder voorwaarden en binnen bepaalde grenzen – niet kan worden verlangd dat een pensioenvoorziening in de zogenaamde derde pijler te gelde wordt gemaakt.

Deze brief vindt u [hier](#).

Deze wettelijke regeling is een uitwerking van hetgeen in het Witteveenakkoord^[1] is afgesproken om de pensioenopbouw van zelfstandigen te bevorderen. Achtergrond daarvan is dat het met het sterk gegroeide aantal zelfstandigen – vooral zzp'ers – van belang is dat ook deze groep een voldoende pensioen kan opbouwen.

Een van die afspraken betreft de bescherming van het door zelfstandigen opgebouwde pensioen voor de vermogenstoets in de bijstand. Anders dan bij werknemers doorgaans het geval is, bouwen zelfstandigen hun pensioen op in de zogeheten derde pijler in de vorm van lijfrenten en daarmee vergelijkbare voorzieningen. Volgens de huidige regelgeving kan de gemeente bij een eventueel beroep op bijstand verlangen dat de belanghebbende dat pensioenvermogen te gelde maakt. Gevolg daarvan is dat de besparingen die de zelfstandige voordien heeft gedaan niet langer aan diens oudedagsvoorziening ten goede komen. In het Witteveenakkoord is aangekondigd dat wettelijk zal worden geregeld dat het pensioenvermogen in de derde pijler in het geval van een beroep op bijstand onder bepaalde voorwaarden bestemd blijft voor een aanvullend pensioen en daarmee niet hoeft te worden gebruikt bij een eventuele bijstandbehoefte vóór de pensionering.

Momenteel wordt de wetwijziging van de Participatiewet op dit punt voorbereid. Deze zal naar verwachting niet eerder dan 1 januari 2016 in werking kunnen treden.

De gemeenten hebben de bevoegdheid om met toepassing van het individualiseringsbeginsel te beoordelen of het, gelet op de omstandigheden van de betrokkene, redelijk is te vergen dat deze diens oudedagsvoorziening te gelde maakt. Daarbij kan de gemeente rekening houden met de

^[1] Kamerstukken II 2013/14, 32 043, nr. 195.

overwegingen die ten grondslag liggen aan de komende wetgeving. In incidentele gevallen kan de SVB hier ook mee te maken krijgen indien er sprake van is dat een van de gehuwde Aiogerechtigden de pensioengerechtigde leeftijd nog niet heeft bereikt en over een eigen pensioenvermogen in de derde pijler beschikt.

Ik verzoek u dringend om reeds in 2015 in voorkomende gevallen bij een aanvraag om bijstand niet van de betrokkene te verlangen dat deze een eventueel in de derde pijler opgebouwd pensioenvermogen te gelde maakt alvorens deze voor bijstandsverlening in aanmerking komt. Daarbij verzoek ik u te handelen conform de lijnen van de voorgenomen wettelijke regeling.

Hiervoor is voor 2015 een bedrag van € 41 miljoen beschikbaar gesteld, inclusief circa € 4 miljoen voor uitvoeringskosten. Het deel voor uitkeringslasten wordt beschikbaar gesteld via het inkomensdeel van het Participatiebudget en het deel voor uitvoeringskosten via het Gemeentefonds.

In bijlage 3 vindt u meer informatie.

22. Project Kwaliteitsverbetering Gastouderbureaus

Het project 'Kwaliteitsverbetering Gastouderbureaus' wordt uitgevoerd door de Belastingdienst en GGD in samenwerking met de gemeenten. Doel van het project is om het toezicht en de handhaving op gastouderbureaus efficiënter en effectiever in te richten. Het project loopt tot eind 2015.

De Belastingdienst en GGD inspecteren gezamenlijk de gastouderbureaus. Hierbij kijken zij multidisciplinair naar de kwaliteit en rechtmatigheid van door vraagouders ontvangen kinderopvangtoeslag. De Belastingdienst en gemeenten nemen maatregelen als gastouderbureaus hun verantwoordelijkheid niet nemen bij overtredingen van wet- en regelgeving. Ondermaatse kwaliteit van de opvang en oneigenlijk gebruik van de kinderopvangtoeslag gaan vaak hand in hand. Dit project zal inzichtelijk maken in hoeverre een multidisciplinaire aanpak meerwaarde heeft.

23. Tijdelijk en deeltijdwerk vanuit de bijstand

In mijn brief van 11 november jl. heb ik de Tweede Kamer een agenda gepresenteerd voor tijdelijk en ook deeltijdwerk vanuit de WWB. De Kamerleden Potters en Kerstens hadden dit in een motie gevraagd. De agenda is mede tot stand gekomen na overleg met gemeenten. Zoveel mogelijk mensen moeten regulier werk kunnen doen vanuit de bijstand, ook als dat tijdelijk of in deeltijd is in een flexibele arbeidsmarkt. Voorop blijft staan dat volledige uitstroom wenselijk is, maar tijdelijk en deeltijd werk kunnen hiertoe een opstap zijn.

In de bijlage geef ik een toelichting op mogelijkheden binnen de huidige wetgeving die gemeenten hebben om tijdelijk en deeltijd werk gemakkelijker en aantrekkelijker te maken, zoals ik aan de Tweede Kamer heb aangegeven. Het gaat dan om de zoektermijn voor personen jonger dan 27 jaar bij een hernieuwde aanvraag, om het al dan niet beëindigen van de bijstand bij korte tijdelijke dienstverbanden, het inrichten van een verkorte aanvraagprocedure bij hernieuwde aanvraag en over het toepassen van de loonheffingskorting bij werk met aanvullende bijstand.

Tevens heb ik de Tweede Kamer geïnformeerd over mijn voornemen om de vrijlating voor inkomsten uit arbeid wettelijk aan te passen naar een flexibele periode van zes maanden. De inkomstenvrijlating kan nu door het college worden toegekend voor inkomsten uit arbeid tot 25 procent van deze inkomsten, met een maximum van € 194 per maand, gedurende ten hoogste zes aaneengesloten maanden. De periode van zes aangesloten maanden heeft tot gevolg dat bijstandsgerechtigden met tijdelijk werk niet altijd daadwerkelijk zes maanden vrijlating kunnen krijgen als het werk korter duurt dan zes maanden. Middels een aanpassing van de periode van zes maanden beoog ik ook tijdelijk werk vanuit de bijstand optimaal te stimuleren via de inkomstenvrijlating. In bijlage 4 vindt u meer informatie.

Aanvullend wijs ik u op een initiatief van Divosa: 25 januari wordt een Themabijeenkomst georganiseerd over de inzet door gemeenten op parttime werk. Informatie hierover vindt u [hier](#).

24. Stijgende kosten bijzondere bijstand beschermingsbewind en grip gemeenten

Mede namens staatssecretaris Teeven informeerde ik op 1 juni 2014 de Tweede Kamer over de op basis van onderzoek geconstateerde landelijke stijging in zowel het aantal aanvragen beschermingsbewind als in de kosten voor gemeenten (vergoeding beschermingsbewind vanuit de bijzondere bijstand). In dit rapport komt ook naar voren dat er over en weer negatieve beeldvorming bestaat tussen de beroepsgroepen en dat dit oplossingen en samenwerking in de weg staat. Het onderzoek 'Beschermingsbewind - Kwantitatief onderzoek naar ontwikkelingen en kosten voor gemeenten' vindt u [hier](#).

Ik kondigde aan de stijging nader te onderzoeken en samenwerking tussen gemeenten en beschermingsbewindvoerders te bevorderen. Hierbij informeer ik u over de stand van zaken.

Vervolgonderzoek

Op basis van onderzoek is een kwantitatieve stijging geconstateerd in het aantal aanvragen beschermingsbewind alsmede stijgende kosten bijzondere bijstand voor beschermingsbewind. Dit onderzoek zegt echter nog weinig over de oorzaak van de stijging en de kenmerken van de mensen waarvan de goederen onder bewind gesteld worden. Daarom heb ik opdracht gegeven voor een nieuw onderzoek hiernaar. Dit onderzoek is naar verwachting gereed medio 2015. Daarnaast zal ik de geconstateerde stijging in de gaten houden. Daarom zal ik volgend jaar opdracht geven voor een vergelijkbaar onderzoek naar de kwantitatieve ontwikkeling van het aantal aanvragen beschermingsbewind en de kosten hiervan. Dit onderzoek zal zich richten op gegevens uit 2013-2015. Om betrouwbare uitspraken te kunnen doen is het belangrijk dat gemeenten eenduidige informatie aanleveren. Daarom zal gesproken worden met de VNG over het bevorderen van betere registratie van gegevens op centraal en decentraal niveau.

Mogelijkheden gemeenten vanuit de wet

Ik hoor van veel gemeenten dat zij het gevoel hebben weinig regie te hebben omtrent de stijging in het aantal aanvragen beschermingsbewind. Dat is begrijpelijk, aangezien de rechter, en niet de gemeente, de goederen van een persoon onder bewind kan stellen. Toch kunnen gemeenten de regie pakken. Dit kan onder andere door gebruik te maken van de binnen het Burgerlijk Wetboek sinds 1 januari 2014 opgenomen mogelijkheid om, in verband met verkwisting of problematische schulden, te verzoeken om een onder bewindstelling, danwel bij gewijzigde omstandigheden om opheffing daarvan te vragen. Het is daarbij van belang dat u als gemeente ook nagaat of er een passende voorliggende voorziening is, of dat er een goed (en minder zwaar) alternatief bestaat voor beschermingsbewind.

Samenwerking beschermingsbewindvoerders en gemeenten

Er is nog veel te behalen door een goede samenwerking tussen beschermingsbewindvoerders en gemeenten. Afgelopen november organiseerde ik daarom een bijeenkomst voor beschermingsbewindvoerders, centrumgemeenten en rechters, om te praten over deze samenwerking. Tijdens deze bijeenkomst werden enkele goede voorbeelden genoemd. Zo is de gemeente Arnhem bezig met het ontwikkelen van lichtere vormen van financieel beheer, als alternatief voor beschermingsbewind, heeft Werkplein Eemdelta de samenwerking gezocht met beschermingsbewindvoerders, wat geleid heeft tot een zeer eenvoudige afhandelingprocedure van de aanvragen, zoekt de gemeente Enschede naar een passende voorliggende voorziening voor beschermingsbewind en nodigt de gemeente Nijmegen al jaren beschermingsbewindvoerders uit de regio uit voor een bijeenkomst. Ik roep u op de samenwerking met beschermingsbewindvoerders in uw regio te intensiveren.

25. Wat te doen tegen een malafide bewindvoerder

In media wordt de laatste tijd melding gemaakt van mensen die de dupe zijn van malafide bewindvoerders. Ook het ministerie van SZW heeft hier berichten over ontvangen. Dit artikel beantwoordt de vraag wat gemeenten, betrokken instanties en gedupeerde inwoners kunnen doen als ze worden geconfronteerd met malafide bewindvoerders.

Wat doet een beschermingsbewindvoerder?

Wie door lichamelijke of geestelijke toestand of problematische schulden en verkwisting tijdelijk of blijvend niet in staat is om de eigen financiële belangen te behartigen en door schulden in de problemen komt, kan een beschermingsbewindvoerder toegewezen krijgen. Dit gebeurt altijd door tussenkomst van een rechter. Deze plaatst de goederen van iemand onder zogenoemd beschermingsbewind. De toegewezen bewindvoerder neemt dan, vaak tijdelijk, (deels) de financiële huishouding van iemand over en beheert zijn of haar geld.

Een beschermingsbewindvoerder moet aan kwaliteitseisen voldoen

Beschermingsbewindvoerders staan onder toezicht van de kantonrechter. Sinds 1 april 2014 moeten beschermingsbewindvoerders die drie of meer personen onder hun hoede hebben aan kwaliteitseisen voldoen. Deze eisen gaan over de opleiding, integriteit en bedrijfsvoering en worden jaarlijks door een accountant gecontroleerd. Bewindvoerders moeten voorafgaande aan hun benoeming bij de kantonrechter verklaren dat zij aan de kwaliteitseisen voldoen en een 'Verklaring Omtrent het Gedrag' (VOG) en diploma laten zien. Als iemand zich voordoeft als beschermingsbewindvoerder en niet door de rechter is benoemd, kan er sprake zijn van oplichting als deze persoon zich vermogen toeigent.

Een bewindvoerder kan altijd een beschikking laten zien

Belangrijk aanknopingspunt voor wie met een beschermingsbewindvoerder te maken krijgt, is dat deze altijd door een kantonrechter wordt toegewezen. Wie door een rechter onder beschermingsbewind wordt geplaatst, krijgt daarvan een beschikking. Kan een beschermingsbewindvoerder deze beschikking niet laten zien en dus niet aantonen dat hij of zij door een kantonrechter is benoemd, dan is de persoon in kwestie mogelijk geen officiële beschermingsbewindvoerder.

Wat te doen als je malafide praktijken vermoedt?

Bij vermoedens van malafide bewindvoerders kan aangifte bij de politie worden gedaan. Concreet kan er bijvoorbeeld sprake zijn van foutief budgetbeheer of het onder valse voorwendselen toe-eigenen van gelden of goederen. Ook kan iemand zich uitgeven als bewindvoerder, maar dat in werkelijkheid niet zijn.

Bij het doen van aangifte moet de kwalificatie 'malafide' concreet worden gemaakt met strafbare feiten. Bij malafide bewindvoerders kan hierbij bijvoorbeeld gedacht worden aan oplichting, verduistering, valsheid in geschrifte.

Wie klachten heeft over een wel door de kantonrechter benoemde beschermingsbewindvoerder kan deze indienen bij de kantonrechter die de bewindvoerder heeft benoemd. Meer informatie vindt u [hier](#) en [hier](#) en [hier](#).

26. Beeld van de uitvoering 2014

Uiterlijk 28 februari 2015 dient het College van B&W het Beeld van de uitvoering 2014 in het kader van de WWB, de IOAW, de IOAZ en het Bbz 2004 bij de minister van SZW in te dienen. De gevraagde financiële informatie betreft de voorlopige stand van zaken over 2014 en vergt geen accountantsverklaring. Het vastgestelde model van het Beeld van de uitvoering 2014 en een toelichting op de te verstrekken gegevens worden gepubliceerd op het SZW-Gemeenteloket. Ten opzichte van het vorig jaar is de gegevensvraag over de Wet participatiebudget komen te vervallen in verband met de overheveling van de geoordeelde middelen van de Wet participatiebudget naar de niet geoordeelde integratie-uitkering sociaal domein van het gemeentefonds.

Weest u erop attent dat bij een te late indiening van het Beeld van de uitvoering 2014 de betaling van de maandelijkse voorschotten aan de gemeente met ingang van maart 2015 wordt opgeschort.

27. Aanlevering CBS Statistiek Re-integratie Gemeenten (SRG) 2014 tweede halfjaar

De SRG verschaft informatie over de door gemeenten verstrekte voorzieningen gericht op arbeidsinschakeling van personen met een uitkering en niet uitkeringsgerechtigden. De invoering van de Participatiewet maakt het noodzakelijk de uitvraag aan gemeenten voor deze statistiek maandelijks, in plaats van twee maal per halfjaar uit te vragen. De periode waarover gerapporteerd wordt, is daarmee gelijk aan die van de Bijstandsuitkeringenstatistiek (BUS) en de Bijstandsdebiteuren en -fraudestatistiek (BDFS). Een maandelijkse levering is onder meer noodzakelijk voor het volgen van ontwikkelingen met loonkostensubsidies, zodat deze volgens de regels van de financieringssystematiek van het inkomensdeel kunnen worden verwerkt in de financiële ramingen. Daarnaast komt de informatie over de re-integratievoorzieningen voor de nieuwe doelgroep waarmee het parlement wordt geïnformeerd sneller beschikbaar en is dus actueler.

Voor 30 januari 2015 moeten de gemeenten de informatie over 2014 tweede halfjaar leveren aan het CBS. De eerste maandelijkse levering over 2015 is uiterlijk 16 februari 2015.

Softwareleveranciers van de gemeenten hebben aangegeven dat u in de periode januari/februari, o.a. door de invoering van de Participatiewet, een software update zal moeten uitvoeren (inclusief de statistiekmodule). Na deze update is het niet meer mogelijk om over 2014 tweede halfjaar een (her)levering te doen aan het CBS. Ik vraag u dan ook extra aandachtig te zijn op een tijdige en kwalitatief juiste aanlevering aan het CBS over 2014 tweede halfjaar. Op die manier kan SZW de Tweede Kamer over 2014 goed informeren over uw inspanningen voor uw burgers.

28. Bijstand en 2^e pijler pensioen

Onlangs was het college van burgemeester en wethouders van Enschede voornemens om bijstandsgerechtigden te verplichten hun 2^e pijler pensioen vervoegd in te laten gaan. Dit kon dan als inkomen worden aangemerkt in de middelentoets van de bijstand. Hoewel dit voorstel inmiddels door Enschede is ingetrokken en op grond van jurisprudentie niet is gebleken dat het in strijd is met de WWB, vind ik dit ongewenst. Daarom kom ik met een apart wetsvoorstel om in de Wet werk en bijstand (ofwel: de Participatiewet zoals die met ingang van 1 januari 2015 zal gaan luiden) te regelen dat bijstandsgerechtigden door het college niet verplicht kunnen worden om hun

2^e pijler pensioen vervroegd in te laten gaan. Zie ook de beantwoording van de Kamervragen die ik op 14 oktober naar de Tweede Kamer heb gezonden (zie Kamerstukken II, 2014-15, 2014D36614).

Tijdens de Tweede Kamer behandeling van wetsvoorstel Verzamelwet SZW 2015 heeft de SP, samen met de PvdA, CDA, 50Plus en D66, een amendement ingediend (zie Kamerstukken II, 2014-15, 33 988, nr. 27) dat qua strekking overeenkomt met mijn voorstel. Alleen wanneer personen vrijwillig hun 2^e pijler pensioen eerder laten ingaan, zal het 2^e pijler pensioen door het college van B&W in aanmerking genomen worden bij de vaststelling voor het recht op en de hoogte van de bijstand. Voor de IOAW en IOAZ zal hiervoor het Algemene Inkomensbesluit socialezekerheidswetten (AIB) worden verduidelijkt.

Op 13 november jl. heeft een meerderheid van de Tweede Kamer ingestemd met dit amendement. Dit treedt per 1 januari 2015 in werking. Omdat het amendement in de Tweede Kamer en Eerste Kamer is aangenomen, is het niet meer nodig dat ik hierover zelf een apart wetsvoorstel indien.

29. Rapportage Inspectie SZW 'Ken uw klanten

De Inspectie SZW heeft onderzoek gedaan naar de wijze waarop UWV en gemeenten omgaan met het caseloadbeheer in de rapportage 'Ken uw klanten, Onderzoek naar het caseloadbeheer van UWV en gemeenten en hun kennis van de klant'. Het rapport vindt u [hier](#).

Ik heb deze rapportage op 14 juli jl. naar de Tweede Kamer gezonden. De Inspectie verstaat onder caseloadbeheer de organisatie van alle activiteiten rond de activerende dienstverlening van uitkeringsgerechtigden, uitgevoerd door klantmanagers bij gemeenten en UWV. In de rapportage worden knelpunten geconstateerd met betrekking tot de hoge werkdruk die professionals ervaren, beperkte kennis over de klant naar mate de klant langer in de uitkering zit en het feit dat informatie over de klant niet gemakkelijk overdraagbaar is.

Het is waardevol dat de Inspectie onderzoek heeft gedaan naar het caseloadbeheer bij gemeenten en UWV. Goed caseloadbeheer leidt ertoe dat mensen zo snel mogelijk weer participeren in de samenleving en werk vinden. Goede dienstverlening en kennis over de klant is noodzakelijk, zeker in het licht van de Participatiewet en de banenafspraken, die als doel hebben de arbeidsparticipatie van mensen met arbeidsbeperkingen te bevorderen. De inzichten uit het rapport bieden aanrijpingspunten voor beleid en uitvoering van UWV en gemeenten om de kennis te actualiseren en de dienstverlening te verbeteren. Ik wil het belang van het goed caseloadbeheer dan ook onder uw aandacht brengen. Ik weet dat in dit kader er reeds stappen zijn gezet, ik noem de implementatie van het dienstverleningsconcept arbeidsgehandicapten van UWV en de inspanningen van Divosa en de VNG binnen het programma vakmanschap. Divosa concretiseert het thema momenteel binnen het Programma Vakmanschap. In 2015 zal een aantal bijeenkomsten worden georganiseerd waar door klantmanagers en teamleiders samen zal worden gesproken over caseloadbeheer. Het is van belang dat zoveel mogelijk een verbinding wordt gezocht met een eenduidige regionale aanpak in de dienstverlening.

30. Onderzoek 'Het aanspreken van klanten op verplichtingen'

Op 19 september is het eindrapport gepubliceerd van het onderzoek 'het aanspreken van klanten op verplichtingen', door de Erasmus Universiteit Rotterdam (EUR). Het onderzoek richt zich op de vraag op welke wijze het aanspreken van klanten op verplichtingen door consultants in de sociale zekerheid gebeurt, welke knelpunten optreden en welke goede voorbeelden daarbij kunnen worden onderscheiden. Het onderzoek heeft zich gericht op de WWB, de WW en de AOW.

De algemene conclusie van het rapport is dat er weinig barrières zijn voor consultants om klanten aan te spreken op hun verplichtingen. Consultants gaan uit van hun eigen professionaliteit, zijn voldoende fraude-alert, maar pakken niet altijd even stevig door. Er is veel behoefte aan beleidsvrijheid en maatwerk, omdat complexe gevallen vaak niet in protocollen te vangen zijn. Daarom zijn intervisie en leren belangrijker dan sturing via beleidsregels. Gemeenten kunnen hun voordeel doen met dit onderzoek door de resultaten te gebruiken in hun opleidings- en intervisietrajecten. Het rapport vindt u [hier](#).

31. De bibliotheek: maatschappelijk hart van de samenleving

Gemeenten bereiden zich voor op de veranderingen die er in 2015 optreden in het sociaal domein. Lokale bibliotheken kunnen een bijdrage leveren als samenwerkingspartner van de gemeenten, door op lokaal niveau verbindingen tot stand te brengen tussen mensen, overheid, bedrijfsleven en andere maatschappelijke organisaties. Zij fungeren als aanbieder en gids naar uiteenlopende activiteiten, die bijdragen aan participatie, zelfredzaamheid, actief burgerschap, het verhogen van de arbeidskansen en het terugdringen van laaggeletterdheid. Eerder dit jaar is een onderzoek gepubliceerd naar de rol van de openbare bibliotheek in het sociaal domein, door Thomas Bersee, Cubiss, waaruit blijkt hoe reeds diverse samenwerkingsverbanden worden gerealiseerd. Dit onderzoek vindt u [hier](#).

32. Gemeenten gezocht voor deelname aan pilot Vakman Nieuwe Stijl

Het ministerie van SZW heeft aan TNO en Divosa gevraagd te onderzoeken of en hoe VNS bij kan dragen aan de ontwikkeling van vakmanschap binnen de sociale dienst van gemeenten. We zoeken daarom gemeenten die zelf aan de slag willen met de aanpak van Vakmanschap en daarbij gebruik willen maken van Vakman Nieuwe Stijl in hun organisatie.

Deelname aan een pilot VNS levert uw gemeente het volgende op:

- zelfsturende, professionele medewerkers die binnen de context en kaders van de gemeente hun eigen vakontwikkeling vorm geven;
- medewerkers die nieuwe ideeën, processen, of procedures ontwikkelen en toepassen die bijdragen aan een verbeterde, integrale en kostenefficiënte dienstverlening aan de burger;
- medewerkers die meer leren van e-learning en online leeroplossingen;
- medewerkers die meer profiteren van leerervaringen die zich op de werkvloer voordoen;
- medewerkers die beter functioneren in teamverband;
- uitwisseling van kennis en ervaringen met andere gemeenten die ook optreden als ontwikkelpartner.
- Inzicht in kosten en baten van de VNS-aanpak.

Wilt u meer weten over de aanpak en de mogelijkheden van VNS? Neem dan contact op met Rob van der Maarel van TNO (telefoon: 088-8666158 - email: rob.vandermaarel@tno.nl). Wilt u meer weten over de aanpak van Vakmanschap neem dan contact op met Marcel van Druenen van Divosa (telefoon: 06-55884506- email: mdruenen@divosa.nl)

33. Voorkomen van verdringing van regulier werk bij de inzet re-integratie-instrumenten

Mede naar aanleiding van een recent gesprek met de FNV over hun bezorgdheid dat werklozen onbetaald werk moeten verrichten vraag ik uw aandacht voor het aspect van verdringing bij de toepassing van verschillende re-integratie-instrumenten. Daarnaast wil ik u ook opmerkzaam maken op de brief van 1 oktober 2014 van de minister van Sociale Zaken en Werkgelegenheid aan de Tweede Kamer betreffende verdringing in het algemeen.

De FNV heeft haar bezorgdheid geuit over de verdringing van reguliere banen door onbetaald werk. Genoemd zijn het re-integratie instrument 'werken met behoud van uitkering' en het verrichten van vrijwilligerswerk. Volgens de FNV passen gemeenten deze instrumenten toe zonder rekening te houden met de voorwaarden waarmee verdringing van regulier werk wordt voorkomen.

Verdringing van reguliere banen door het onjuist toepassen van re-integratie-instrumenten acht het kabinet ongewenst. Tegelijkertijd moeten mensen met een afstand tot de arbeidsmarkt ook werkervaring kunnen opdoen om zo weer betaald werk te bemachtigen. Dit vraagt van de gemeente een goede balans te vinden in de afweging van beide aspecten. Dit betekent dat een zorgvuldige en overwogen keuze moet worden gemaakt in welke branche uitkeringsgerechtigden kunnen worden ingezet. Ik adviseer u om over de toepassing van de re-integratie-instrumenten in gesprek te gaan met de gemeenteraad over de toepassing van de re-integratie instrumenten en het risico daarbij op verdringing. Bespreking van dit onderwerp op het niveau van de arbeidsmarktregio zal ook bijdragen aan een goede uitvoering.

In de regelgeving is bij de re-integratie-instrumenten de voorwaarde opgenomen dat verdringing moet worden voorkomen. Het is zaak om hieraan als college de nodige aandacht te besteden. Eén van de bepalingen die hier op toeziet is dat het moet gaan om een additionele functie, waarmee ondermeer wordt bedoeld dat het geen reguliere productieve arbeid betreft. Het gaat om situaties waar het zwaartepunt ligt op het opdoen van ervaring om de kans op uitstroom te vergroten, waarbij de productie van betrokkene voorsnog erg laag is en deze het werk alleen kan uitvoeren met extra begeleiding. In dergelijke gevallen is er geen sprake van productieve arbeid en is de kans op verdringing van reguliere werknemers gering. Om verdringing te voorkomen kan bij voorbeeld ook de eis worden gesteld dat de werkplek altijd bovenop de reguliere formatie wordt ingevuld. Ook instemming van de personeelsraad of de ondernemingsraad van de betrokken organisatie om de beoogde werkzaamheden door een werkzoekende met een afstand tot de arbeidsmarkt te laten uitvoeren kan bijdragen aan het draagvlak hiervoor.

Daarnaast kan als stelregel worden gehanteerd dat er geen officiële vacature voor de betreffende baan open mag staan of dat de werkzaamheden niet korte tijd (binnen een jaar) daarvoor zijn opgeheven. Verder kan frequente roulatie van deze werkzaamheden binnen de organisatie verdringing voorkomen en levert deze tegelijkertijd ook een bijdrage aan een bredere oriëntatie van betrokkene voor een echte betaalde baan. De Programmaraad heeft een aantal spelregels in de Werkwijzer Tegenprestatie opgeschreven die in dit kader kunnen worden gehanteerd; deze vindt u [hier](#).

Het UWV kan u adviseren over de lokale- en regionale arbeidsmarkt en in welke branches er een risico van oneigenlijke verdringing kan ontstaan bij een substantiële inzet van uitkeringsgerechtigden. Vrijwilligerswerk is van groot belang voor onze samenleving. Vele mensen

zetten zich vrijwillig in bij verenigingen en maatschappelijke organisaties. Het is van belang dat vrijwilligerswerk daadwerkelijk op vrijwillige basis wordt verricht, ook als het wordt ingezet als re-integratie instrument. Bij de inzet van vrijwilligers kan er soms sprake zijn van verdringing van regulier werk. De specifieke context daarbij is leidend. Een dienstbetrekking heeft als kenmerk dat een persoon verplicht is om enige tijd persoonlijke arbeid te verrichten en er een gezagsverhouding bestaat tussen de medewerker en zijn of haar opdrachtgever. Als de werkzaamheden niet additioneel zijn maar er aan alle kenmerken van een dienstbetrekking wordt voldaan, dient er sprake te zijn van een beloning conform de Wet minimumloon en minimumvakantietoelage.

34. Conferentie "35x5, de kracht van de regio"

Op 12 december vond in Utrecht de drukbezochte conferentie "35x5, de kracht van de regio" plaats. Daarbij waren vele landelijke bestuurders van betrokken partijen en delegaties uit de arbeidsmarktregio's van het land vertegenwoordigd: wethouders van de centrumgemeenten en vertegenwoordigers van werkgeversorganisaties, de vakbeweging, het UWV en het onderwijs. Deze partijen werken samen in de regionale werkbedrijven die als taak krijgen uitvoering te geven aan de Participatiewet en de banenafpraak.

Tijdens deze bijeenkomst benadrukte ik mijn vertrouwen in de Participatiewet, omdat ik zoveel enthousiasme zie in de regio's bij werkgevers, werknemers, de gemeenten, het onderwijs en het UWV. Vanuit de deelnemers aan de bijeenkomst werd dit vertrouwen gedeeld. Tegelijkertijd is er nog veel werk te verzetten. Matching op de extra banen bij werkgevers van mensen met een arbeidsbeperking vergt forse inspanningen, zowel aan de aanbodzijde (transparant maken aanbod bij gemeenten en UWV, rol re-integratiebedrijven en sw-bedrijven), als aan de aanbodzijde (inzet werkgevers, door onder andere functiecreatie, jobcarving). Of het goed gaat, moeten we van de mensen zelf horen. Vanuit de MBO raad kwam de oproep aan werkgevers om voor stageplaatsen te zorgen, zodat zij een beeld krijgen van de kwaliteiten van jongeren. Werkgevers op hun beurt wezen op het belang van een goed bestand waar werkgevers uit kunnen putten. Ontzorging is voor werkgevers essentieel. De vakbeweging benadrukte de goede afspraken in het sociaal akkoord, maar wees ook op de cultuuromslag die nodig is. Ook het UWV is klaar om de regionale samenwerking goed op te pakken. Met de werkgeversbenadering gaat het goed. Er staat al een mooi mandje met instrumenten gereed en het inzicht in het werkzoekendenbestand is verbeterd. Vanuit Cedris werd gewezen op de grote kennis die bij de sociale werkplaatsen voorhanden is en er werd opgeroepen om daar gebruik van te maken. De aanwezigen spraken af voluit mee te gaan werken aan de implementatie van de Participatiewet, zodat mensen uit de doelgroep zo snel mogelijk naar een garantiebanaan begeleid kunnen worden.

35. Vier weken zoektijd en voorschot in relatie tot vergunninghouders

De afgelopen jaren heeft een aantal ernstige conflicten in de wereld geleid tot een hoge stijging van asielzoekers in heel Europa. Ook Nederland is en wordt geconfronteerd met een flink aantal asielzoekers uit landen als Eritrea, Somalië, Syrië en Afghanistan. Veel asielzoekers krijgen momenteel een verblijfsvergunning. Zij mogen hier blijven en gaan deel uitmaken van onze maatschappij. Dat begint met het vinden van een eigen woonruimte. Als een vergunning is verleend hebben de gemeenten de verantwoordelijkheid om voor deze mensen huisvesting te zoeken. Gemeenten hebben aangegeven dat de zoektijd van vier weken die voor vergunninghouders tot 27 jaar geldt in sommige gevallen financiële problemen kan opleveren en dat dit het huisvestingsproces vertraagt. Ik wil gemeenten er graag op attenderen dat in de WWB is opgenomen dat aan deze groep een voorschot kan worden verstrekt tijdens de zoektermijn, indien er sprake is van "onevenredig bezwarende omstandigheden".

Het idee achter een snelle uitstroom is dat de vergunninghouder zo snel mogelijk onderdeel uitmaakt van de Nederlandse samenleving. Ik geloof niet dat dit stopt bij het krijgen van eigen woonruimte, maar dat het juist gebeurt door actief deel te nemen aan de maatschappij. Ik vind het dan ook wenselijk dat deze jongeren zo snel mogelijk beginnen met het zoeken van werk of scholing, zodat zij direct aan de slag kunnen als zij naar hun nieuwe woonruimte verhuizen. Daarom informeer ik gemeenten over de mogelijkheid om de zoektermijn te laten samenvallen met de laatste vier weken van het verblijf in het asielzoekerscentrum. De jongeren worden gestimuleerd om te onderzoeken hoe zij zich kunnen gaan inzetten. Als de jonge vergunninghouder zich vroeg meldt zal hij tijdens de zoektermijn aantoonbaar moeten zoeken, naar werk of naar scholingsmogelijkheden. Het is na afloop van die vier weken ter beoordeling aan de gemeente of in het individuele geval de jongere tijdens die vier weken voldoende inspanningen in verband met zijn verplichtingen heeft verricht.

36. Kostendelersnorm en verschillende woonvormen

Tijdens het VAO WWB onderwerpen en Participatiewet van donderdag 2 december heb ik mevrouw Karabulut (SP) toegezegd om in te gaan op de kostendelersnorm in relatie tot mensen die voor bepaalde tijd opgevangen worden in de vrouwenopvang of begeleidwonenprojecten, waarbij de opvang expliciet op doorstroom gericht is, en die te maken hebben met een eigen bijdrage Wmo. In mijn brief aan de Tweede Kamer (d.d. 19 december) heb ik toegezegd de inhoud van deze brief op te nemen in de Verzamelbrief aan gemeenten, waaraan ik hierbij graag gevolg geef.

Per 1 januari 2015 wordt de kostendelersnorm in de Participatiewet ingevoerd voor personen die met één of meer personen hoofdverblijf hebben in dezelfde woning. Voor het vaststellen van de hoogte van de bijstandsnorm moet de woonsituatie worden bepaald. Hierbij speelt onder andere de duur van het verblijf een rol: is er sprake van tijdelijk of duurzaam verblijf?

Als er sprake is van tijdelijk verblijf elders, is het aan gemeenten en de Sociale verzekeringsbank (SVB) om de uitkering af te stemmen op de individuele omstandigheden (Artikel 18, eerste lid, Participatiewet). Deze situatie verandert per 1 januari 2015 niet door de invoering van de kostendelersnorm. Bij tijdelijk verblijf in vrouwenopvang of begeleidwonenprojecten, zal de kostendelersnorm niet van toepassing zijn, omdat men daar geen hoofdverblijf heeft. Het feit dat iemand voor langere tijd in een opvang of begeleid wonen project verblijft, wil niet per definitie zeggen dat de belanghebbende zijn hoofdverblijf daar heeft en de kostendelersnorm van toepassing is.

Het is aan gemeenten en de SVB om aan de hand van de concrete feiten en omstandigheden van een uitkeringsgerechtigde vast te stellen of het gaat om tijdelijk verblijf. Deze beoordeling behoort reeds tot de uitvoeringspraktijk van de Wet werk en bijstand en is dus voor gemeenten en de SVB niet nieuw.

Verder geldt, zoals nu ook al het geval is, dat op basis van de Wmo 2015 de gemeente bij verordening kan bepalen of een cliënt een eigen bijdrage is verschuldigd voor een maatwerkvoorziening en hoe hoog deze eigen bijdrage is (Artikel 2.1.4, eerste lid, onderdeel b). De hoogte van de eigen bijdrage kan niet zodanig zijn dat de desbetreffende persoon minder overhoudt dan een bedrag dat overeenkomt met de norm die geldt voor een instelling (Artikel 23, eerste lid, Participatiewet), vermeerderd met een standaardpremie van de zorgverzekering (Artikel 1, eerste lid, onderdeel g, van de Wet op de zorgtoeslag), gecorrigeerd met de zorgtoeslag.

Contact met het ministerie

Vragen met betrekking tot de inhoud van de Verzamelbrief kunt u voorleggen via het [contacformulier](http://www.gemeenteloket.minszw.nl) op www.gemeenteloket.minszw.nl.

Op deze website vindt u ook de reeds [eerder verschenen Verzamelbrieven](#).

Bijlage 1. Uitvoering van de koopkrachttegemoetkoming 2014 door gemeenten (paragraaf 16)

Recht op een koopkrachttegemoetkoming

Recht op een koopkrachttegemoetkoming in 2014 hebben personen van 18 jaar of ouder met een inkomen tot ten hoogste 110% van de voor hen van toepassing zijnde bijstandsnorm. Voor de vaststelling van het recht op en de hoogte van de koopkrachttegemoetkoming geldt als peildatum 1 september 2014. Dit betekent dat deze datum bepalend is voor de vaststelling van onder andere de leeftijd van de belanghebbende en de huishoudsituatie (gehuwd, alleenstaande ouder of alleenstaand). Ook is deze datum bepalend voor de vaststelling van de woonplaats, zodat duidelijk is tot welke gemeente de betrokkene zich dient te wenden voor een aanvraag van een koopkrachttegemoetkoming. Voor de bepaling van de hoogte van het inkomen, ter vaststelling of een persoon tot de doelgroep van rechthebbenden behoort, geldt als peilmaand september 2014. Bij de vaststelling van het recht op de koopkrachttegemoetkoming wordt vermogen buiten beschouwing gelaten.

Financiering van de koopkrachttegemoetkoming

Gemeenten zijn over het toe te kennen bedrag per gemeente geïnformeerd door de Minister van Binnenlandse Zaken en Koninkrijksrelaties in de septembercirculaire gemeentefonds 2014, die is gepubliceerd op 16 september jl. Het voor gemeenten in 2014 beschikbare budget van € 66 miljoen is toegevoegd aan het gemeentefonds, waarbij dit macrobedrag van € 66 miljoen is verdeeld naar rato van het aantal huishoudens met een inkomen tot 110% van het sociaal minimum per 1 januari 2012. Met deze maatstaf wordt zoveel mogelijk aangesloten bij de daadwerkelijk te verwachten uitkeringslasten en uitvoeringskosten per gemeente. Eigen aan financiering via het gemeentefonds is dat gemeenten zich niet aan het Rijk behoeven te verantwoorden over de besteding van deze gelden en dat deze gelden in geen geval worden teruggevorderd van de gemeente. Dit geldt ook indien gemeenten onverhoopt nog aanvragen in het jaar 2015 moeten afhandelen.

Voorlichting aan potentiële rechthebbenden vanuit het Rijk

Het ministerie van SZW is half oktober 2014 een landelijke voorlichtingscampagne gestart waarin personen met een inkomen tot 110% van de van toepassing zijnde bijstandsnorm worden gewezen op hun recht op een koopkrachttegemoetkoming in het jaar 2014. Op de website www.laaginkomen.nl kunnen bezoekers zelf berekenen of zij recht hebben op een koopkrachttegemoetkoming. Belanghebbenden worden vervolgens voor meer informatie verwezen naar de website van hun gemeente.

Voorlichting aan potentiële rechthebbenden vanuit de gemeente

Daarnaast is het van belang dat de gemeente zelf voorlichting geeft aan haar inwoners met een inkomen tot 110% van de van toepassing zijnde bijstandsnorm, hen wijst op hun recht op een koopkrachttegemoetkoming in het jaar 2014 en hen informeert over de wijze waarop deze koopkrachttegemoetkoming kan worden aangevraagd. Het verdient aanbeveling de personen aan wie de koopkrachttegemoetkoming ambtshalve wordt verstrekt zo spoedig mogelijk hierover te informeren.

Het ministerie van SZW ondersteunt gemeenten bij de voorlichting door verschillende communicatiemiddelen die voor gemeenten online zijn geplaatst op www.laaginkomen.nl/gemeenten.

Bijlage 2 Wet hervorming kindregelingen (paragraaf 19)

Voorbeelden waar op grond van artikel 18 van de Participatiewet gemeenten ondersteuning kunnen bieden ingeval géén recht bestaat op alleenstaande ouderkop.

Voorbeeld 1: alleenstaande ouder, alleenwonend, duurzaam gescheiden levend (partner langdurig in detentie). In de WWB is betrokkene als ongehuwd aan te merken (artikel 3, tweede lid, onderdeel b, WWB).

Voor 1 januari 2015 zal in voorkomende gevallen aan betrokkene de alleenstaande oudernorm (70% rml*) + gemeentelijke toeslag o.g.v. artikel 25 van de WWB (max. 20% rml) worden verstrekt.

Na 1 januari 2015 (let op: betreft situatie van nieuwe instroom!) is de norm alleenstaande en alleenstaande ouder (70% rml) van toepassing en volgt géén alleenstaande ouderkop (ALO-kop) vanwege de aanwezigheid van een Awir-partner. De gemeente kan op grond van artikel 18, eerste lid, Participatiewet, afhankelijk van het individuele geval, in het uiterste geval aanvullende algemene bijstand verlenen vanwege het ontbreken van de ALO-kop.

Voorbeeld 2: alleenstaande ouder, alleenwonend, tijdelijk gescheiden levend (partner tijdelijk in inrichting). In de WWB blijven betrokkenen in kwestie als gehuwd aangemerkt!

Voor 1 januari 2015 kan in voorkomende gevallen onder gebruikmaking van artikel van de 18 WWB (afstemming) aan betrokkene doorgaans de alleenstaande oudernorm (70% rml) + gemeentelijke toeslag (max. 20% rml) (+ zak en kleedgeldnorm partner) worden verstrekt;

OF

de gezinsnorm (2 X 50% rml) vanwege tijdelijkheid worden voortgezet.

Na 1 januari 2015 (let op: betreft situatie van nieuwe instroom!) is de norm alleenstaande en alleenstaande ouder (70% rml) van toepassing en volgt géén ALO-kop vanwege de aanwezigheid van een Awir-partner (+ zak en kleedgeldnorm partner).

EN

facultatief op grond van artikel 18 van de Participatiewet, afhankelijk van het individuele geval, aanvullende algemene bijstand verlenen vanwege het ontbreken van de ALO-kop.

OF

ondergebruikmaking van artikel 18 van de Participatiewet de gezinsnorm (2 X 50% rml) vanwege tijdelijkheid voortzetten.

(*) rml = referentieminimumloon

Bijlage 3. Bescherming pensioenopbouw in 3^e pijler voor vermogenstoets in de bijstand (paragraaf 21)

Bijstandsverlening is het vangnet van het sociaal zekerheidsstelsel en is aanvullend op alle middelen waarover de belanghebbende zelf kan beschikken.

Over de pensioenopbouw die via deelname aan een pensioenregeling van hun werkgever door oud-werknemers is opgebouwd kan niet worden beschikt en daarom blijven deze buiten beschouwing bij de beoordeling van het recht op bijstand van personen die jonger zijn dan de pensioengerechtigde leeftijd.

Over opgebouwd pensioen in de derde pijler (bijvoorbeeld een lijfrentevoorziening) kan men wel beschikken door afkoop van de opgebouwde pensioenrechten. Vanwege het complementaire karakter van de bijstand wordt pensioenopbouw in de derde pijler daarom wél tot het vermogen gerekend. Concreet betekent dit dat ex-zelfstandigen, maar ook (ex-)werknemers die niet konden deelnemen aan een pensioenregeling van hun werkgever en daarom een pensioen in de derde pijler hebben opgebouwd, het geld van hun pensioenvoorziening moeten aanwenden alvorens zij voor bijstand in aanmerking komen.

Bij het zogeheten Witteveenakkoord van eind 2013² is afgesproken dat wettelijk zal worden geregeld dat bij een beroep op bijstand een oudedagsvoorziening in de derde pijler buiten beschouwing wordt gelaten als aan nadere voorwaarden is voldaan en deze voorziening binnen zekere grenzen blijft. Deze wijziging van de Participatiewet treedt naar verwachting op 1 januari 2016 in werking.

Ook de Participatiewet biedt de gemeenten de mogelijkheid om – gelet op de individuele omstandigheden van het geval – niet van de belanghebbende te verlangen dat een in de derde pijler opgebouwd pensioenvermogen te gelde wordt gemaakt alvorens voor bijstandsverlening in aanmerking te komen. Gelet op de omstandigheden van de betrokkene kan de gemeente immers tot het oordeel komen dat het stellen van een dergelijke voorwaarde onredelijk is.

De hoofdlijnen van de voorgenen wettelijke regeling

Karakter en reikwijdte van de regeling

In de Participatiewet wordt geregeld dat de gemeente bij de aanvraag om bijstand – onder voorwaarden en binnen bepaalde grenzen – niet kan verlangen dat een voorziening voor een oudedagspensioen in de derde pijler te gelde wordt gemaakt. Onder deze bescherming vallen die soorten pensioenvoorzieningen in de derde pijler die fiscaal ondersteund worden met de zogeheten omkeerregel: de inleg en de opgebouwde aanspraken zijn onbelast, de uitkering is belast. Naast lijfrenten in de vorm van levensverzekeringen worden ook lijfrentespaarrekeningen en lijfrente-beleggingsrechten op deze wijze fiscaal begunstigd.

De voorgenen wettelijke regeling zal niet beperkt blijven tot degenen die als zelfstandige een dergelijk pensioenvermogen hebben opgebouwd, maar ook voor (ex-)werknemers gelden. Zij kunnen immers eveneens in de situatie verkeerd hebben waarin zij niet of slechts in beperkte mate hebben kunnen deelnemen aan een pensioenregeling in de tweede pijler. Hierdoor heeft de regeling betrekking op alle aanvragers om bijstand, dus niet alleen op (ex-)zelfstandigen, maar ook op (oud-) werknemers.

Aan de vrijlating wordt om redenen van uitvoerbaarheid door de gemeente bovendien niet de voorwaarde gesteld dat de pensioenopbouw in de derde pijler inderdaad het gevolg is van het niet (of slechts in beperkte mate) hebben kunnen deelnemen aan een pensioenfonds. Het gaat hierbij derhalve om een algemene vrijlating van het derdepijlerpensioen, mits daarbij is voldaan aan de hieronder uiteengezette voorwaarden.

Deze voorwaarden hebben tot doel het risico te verkleinen dat degenen die rekening houden met een toekomstig beroep op bijstand, de vrijlatingsregeling gebruiken om gelden in een pensioenvoorziening onder te brengen om deze buiten de vermogenstoets te houden.

Bij deze vrijlating zal een uitzondering worden gemaakt voor een pensioenvoorziening die uitsluitend bestemd is voor nabestaanden. Immers beoogd wordt om alleen de noodzakelijke oudedagsvoorziening van de betrokkene zelf veilig te stellen.

Indien de belanghebbende ervoor heeft gekozen het derdepijlerpensioen wél voor zijn pensioengerechtigde leeftijd heeft afgekocht dan wel heeft laten ingaan, wordt dit pensioen wel als middelen in aanmerking genomen bij het vaststellen van het recht op bijstand. In zo'n situatie kan vrijlating immers niet langer het doel dienen van bescherming van het oudedagspensioen.

² Kamerstukken II 2013/14, 32 043, nr. 195.

De wettelijke regeling brengt voor het overige geen wijziging in de gemeentelijke verantwoordelijkheid voor de toepassing van de vermogenstoets van de bijstand. Ten aanzien van het opgebouwde pensioenvermogen dat volgens deze te creëren wettelijke bepaling niet of niet geheel buiten beschouwing blijft, behoudt de gemeente de thans al geldende mogelijkheid om te beoordelen of redelijkerwijs kan worden verlangd dat het meerdere te gelde wordt gemaakt.

Vermogensgrens

De wettelijk te regelen vrijlating strekt zich uit tot een totaal aan opgebouwd pensioenvermogen van € 250.000. Onverlet de genoemde gemeentelijke beoordelingsvrijheid wordt van de betrokkene verlangd dat deze het eventuele meerdere, niet vrijgelaten pensioenvermogen te gelde maakt alvorens een beroep op bijstand te doen.

Het bedrag van € 250.000 komt overeen met een bedrag dat op de pensioendatum benodigd is voor een aanvullend pensioen ter hoogte van een AOW-inkomen. Dat bedrag is het gemiddelde pensioen dat in aanvulling op de AOW wordt ontvangen. Een ruimere vrijlating dan de genoemde € 250.000 zou niet passen bij het vangnetkarakter van de bijstand.

Toetsingsperiode

Om voor de bescherming voor de vermogenstoets in aanmerking te komen dient een pensioen-voorziening ten minste vijf jaar voor de dag van bijstandsaanvraag te zijn getroffen en dient daarin in elk jaar van die vijf jaar ten minste enige storting te zijn gedaan. Aan de hoogte van die storting wordt geen ondergrens gesteld om flexibele inleg mogelijk te maken. In samenhang geven beide elementen grotere zekerheid dat de pensioenvoorziening inderdaad getroffen is ten behoeve van de oude dag en niet vooral als doel had gelden buiten de vermogenstoets van de bijstand te brengen.

Met de voorwaarde dat de pensioenvoorziening ten minste vijf jaar voor de aanvraag om bijstand is getroffen, wordt voorkomen dat degene die rekening houdt met de mogelijkheid op relatief korte termijn een beroep op bijstand te moeten doen, een dergelijke voorziening treft om langs die weg vermogen veilig te stellen.

Het vereiste dat in de vijf jaar voor de bijstandsverlening jaarlijks ten minste enige inleg heeft plaatsgevonden, is opgenomen met het oog op de situatie dat de aanvrager in het verleden een derdepijlervoorziening heeft getroffen om daarin gelden onder te brengen die weliswaar het inkomen op de oude dag ten goede komen, maar niet primair als doel had een aanvullend pensioen op te bouwen. Zonder dit inlegvereiste zou de betrokkene van die voorziening gebruik kunnen maken om bij verwachte bijstandsafhankelijkheid daarop verdere vermogensbestanddelen aan de vermogenstoets te onttrekken.

In individuele gevallen kan het voorkomen dat de pensioenvoorziening niet aan deze voorwaarden voldoet, maar dat toch sprake is van een, gezien de omstandigheden van de betrokkene, passende pensioenopbouw. Het behoort tot de gemeentelijke verantwoordelijkheid te beoordelen of, gezien de individuele omstandigheden, het al dan niet redelijk is het pensioenvermogen bij de vermogenstoets te betrekken.

Inleggrens

Om voor bescherming in aanmerking te komen dient gedurende de toetsingsperiode de inleg op een derdepijleregeling niet meer te hebben bedragen dan € 6.000 per jaar. Tot die grens kunnen bedragen worden ingelegd zonder dat dit bij een beroep op bijstand ten koste gaat van de pensioenbesparingen. Deze voorwaarde maakt het mogelijk dat van jaar op jaar wisselend ingelegd kan worden, naargelang de inkomenssituatie en andere bestedingen. In de voorgenomen wetswijziging wordt geregeld dat de inleg die in elk van de vijf jaar van de toetsingsperiode boven deze grens van € 6.000 uitkwam, buiten de vermogensvrijlating valt. Als bijvoorbeeld in een jaar binnen de toetsingsperiode € 7.500 is ingelegd en in een ander jaar € 8.000, wordt derhalve € 3.500 (€ 1.500 + € 2.000) als middelen in aanmerking genomen die te gelde moeten worden gemaakt. Daarbij wordt de inleg van elk van die vijf jaar apart bezien en vindt dus geen middeling plaats.

Ingeval ook het totaal opgebouwde pensioenvermogen boven de vrijlatingsgrens van € 250.000 uitkomt, wordt de »bovenmatige« inleg eerst daarop in mindering gebracht. Hiermee wordt voorkomen dat hetzelfde bedrag tweemaal als niet vrij te laten vermogen in aanmerking wordt genomen (eenmaal als inleg die boven de grens van € 6.000 uitkomt en vervolgens als vermogen dat boven de grens van € 250.000 ligt).

Beschermingsperiode

De bescherming geldt tot het moment dat de getroffen pensioenvoorziening tot uitbetaling komt volgens de voorwaarden die golden op de ingangsdatum van de toetsingsperiode: vijf jaar voorafgaand aan de aanvraag om bijstand, doch uiterlijk de ingangsdatum van de AOW die, gezien diens geboortjaar, voor de betrokkene geldt.

De regeling heeft tot doel de oudedagsvoorziening in stand te laten. Daarvan is niet langer sprake als dat pensioen tot de voorgenomen uitbetaling kan komen. Daarbij geldt als limiet de dag dat de betrokkene in aanmerking komt voor AOW. Dat is in de regel ook het moment dat de bijstandsverlening kan worden beëindigd.

Om te voorkomen dat met het oog op eventuele bijstandsafhankelijkheid de betrokkene die aanvangsdatum naar een later tijdstip verschuift, wordt hierbij uitgegaan van de ingangsdatum van de lijfrente die gold bij de ingang van de toetsingsperiode.

De gemeente heeft de beoordelingsruimte om een eventuele tussentijdse aanpassing op redelijkheid te beoordelen. Daarbij kan bijvoorbeeld worden gedacht aan een aanpassing van de ingangsdatum van 65 jaar naar de huidige geldende ingangsdatum van de AOW als de betrokkene aannemelijk maakt dat de wijziging heeft plaatsgevonden met het oog op de verhoging van de AOW-leeftijd.

Informatieplicht

De gemeente kan van de belanghebbende verlangen dat deze de gegevens verstrekt die de gemeente nodig heeft om te kunnen vast stellen of (een deel van) het pensioenvermogen in de derde pijler kan worden vrijgelaten. Naast de nu al gebruikelijke gegevens over het vermogen in de derde pijler als zodanig, gaat het hierbij om de inhoud van de lijfrenteovereenkomst die zoals die luidde aan het begin van de toetsingsperiode van 5 jaar voor de aanvraag om bijstand, en om de inleg die de betrokkene in elk van deze 5 jaar op die lijfrente heeft gedaan.

De belanghebbende heeft deze stukken van de aanbieder van het derdepijlerpensioen (verzekeraar of bank) gekregen. In het geval dat de belanghebbende deze niet (meer) heeft, kan de aanbieder deze alsnog verstrekken.

Arbeidsongeschiktheid

Met het Belastingplan 2015³ wordt geregeld dat vanaf 1 januari 2015 geen revisierente is verschuldigd wanneer bij langdurige arbeidsongeschiktheid een lijfrente in de zin van de Wet inkomstenbelasting 2001 geheel of gedeeltelijk wordt afgekocht.

De bescherming tegen de vermogenstoets van de bijstand zal een algemeen karakter krijgen. Ook in geval van arbeidsongeschiktheid zal niet van de aanvrager om bijstand worden verlangd dat deze een dergelijke aanspraak – als bedrag ineens of als periodieke uitkering – te gelde maakt. Daarmee wordt vermeden dat de belanghebbende die arbeidsongeschiktheid is of wordt, het voor de oude dag bestemde pensioenvermogen moet inzetten, terwijl dat intact blijft voor degene die niet met arbeidsongeschiktheid wordt geconfronteerd.

³ Kamerstukken II 2014/15, 34 002, nr. 2.

Bijlage 4. Tijdelijk en deeltijdwerk vanuit de bijstand (paragraaf 23)

Vier weken zoektijd bij flexwerk

- De WWB kent een zoektijd van vier weken voor jongeren tot 27 jaar, waarin aantoonbare inspanningen geleverd moeten worden om werk of scholing te vinden. Voor deze jongeren onder 27 jaar geldt deze wettelijke zoektermijn opnieuw als zij na uitstroom uit de bijstand en een tijdelijk contract wederom bijstand aanvragen. Aangezien dit een negatieve prikkel kan vormen om tijdelijk werk te verkrijgen en aanvaarden vanuit de bijstand, wil ik gemeenten informeren over de mogelijkheid van een vroege melding in deze gevallen.
- Het is mogelijk om de zoektermijn te laten samenvallen met de laatste vier weken van een tijdelijk contract dat aansluit op een eerdere periode van bijstand. Zo kan de hernieuwde aanvraag direct na afloop van het tijdelijk werk worden gedaan. In voorkomende situaties kan de gemeente de jongeren bij uitstroom informeren over de mogelijkheid van vroege melding als wederom aanspraak gemaakt moet worden op de bijstand.
- In het geval van een vroege melding is er geen sprake van een wijziging in de verplichtingen die gelden tijdens de zoektermijn. Jongeren dienen zowel aantoonbaar naar werk als naar scholingsmogelijkheden te zoeken tijdens de zoektermijn bij een hernieuwde aanvraag. Het is na afloop van die vier weken ter beoordeling aan de gemeente of in het individuele geval de jongere tijdens die vier weken voldoende inspanningen in verband met zijn verplichtingen heeft verricht.

Beëindigen of voortduren van uitkering bij korte tijdelijk contracten

- Bij korte tijdelijk arbeidscontracten is het voor gemeenten en bijstandsgerechtigden niet altijd wenselijk dat de bijstand formeel wordt beëindigd indien het waarschijnlijk is dat opnieuw aanspraak op de bijstand zal worden gedaan. Er zijn mogelijkheden om hier maatwerk te leveren zodat ook (tijdelijke) uitstroom op basis van korte tijdelijke contracten aantrekkelijker kan worden vanuit de WWB.
- Ten eerste merk ik op dat de bijstandsuitkering niet altijd in alle gevallen formeel moet worden beëindigd bij tijdelijk werk dat langer dan 30 dagen of een kalendermaand duurt en waarbij het inkomen hoger is dan de bijstandsnorm.⁴ Ten tweede is het mogelijk dat de gemeente in de gevallen waarbij de hoogte van de inkomsten sterk wisselt, gebruik maakt van de bevoegdheid om op grond van artikel 45, tweede lid, WWB de algemene bijstand niet per kalendermaand maar over een afwijkende (langere) periode te berekenen. Op deze manier kan maatwerk worden geleverd aan bijstandsgerechtigden die korte tijdelijke contracten hebben.
- Het is in principe wenselijk voor zowel belanghebbenden als gemeenten om uit te stromen. De ruimte die gemeenten hebben om de uitkering te laten voortduren op bovenstaande manier bij tijdelijke dienstverbanden van korte duur vergt maatwerk. Ik adviseer u om in voorkomende gevallen de individuele omstandigheden alsmede de duur van het tijdelijke contract en de verwachting van snelle hernieuwde instroom af te wegen.

Verkorte aanvraagprocedure bij hernieuwde aanvraag van bijstand

- Het staat de gemeenten vrij om de aanvraagprocedure voor bijstand in te richten en een aparte aanvraagprocedure voor hernieuwde aanvragen van bijstand te hanteren (na intake van de aanvraag door UWV⁵). Door een efficiënte aanvraagprocedure kunnen bijstandsgerechtigden na een periode van tijdelijk werk makkelijk opnieuw beroep op bijstand doen, waardoor hier een stimulerende werking vanuit kan gaan. De eisen aan de vaststelling van het recht op bijstand versoepelen niet met een aparte aanvraagprocedure voor hernieuwde aanvragen. Ik adviseer gemeenten procedures bij de aanvraag af te stemmen op hernieuwde aanvragen na een periode van uitstroom door tijdelijk werk.

⁴ De 30-dagentermijn (artikel 45, derde lid) doelt op de uitzondering dat het recht op bijstand ook over een gedeelte van de kalendermaand kan worden vastgesteld. Op deze manier kan de bijstand uitgekeerd worden over een gedeelte van de kalendermaand zonder eerdere inkomsten uit andere middelen te verrekenen. Hieruit volgt tevens dat wanneer na beëindiging van de bijstand binnen 30 dagen opnieuw beroep gedaan wordt op bijstand, rekening gehouden kan worden met de middelen die bij de beëindiging van de voorafgaande bijstandsperiode niet in aanmerking zijn genomen. Het gaat dan ook niet om een verplichting tot beëindiging van de uitkering in bepaalde gevallen.

⁵ Specifiek met betrekking tot de intake van de aanvraag bij UWV biedt Wet SUWI ruimte aan gemeenten en UWV om nadere afspraken over de invulling hiervan te maken.

Loonheffingskorting en tijdelijk en deeltijd werk vanuit de bijstand

- Bijstandsgerechtigden die in deeltijd werken zijn verplicht om de loonheffingskorting te laten toepassen bij de werkgever. Gemeenten hebben aangegeven dat dit niet altijd gebeurt. Hierdoor kan de loonheffingskorting mogelijk niet geheel verzilverd worden, waardoor er extra administratieve lasten voor gemeenten ontstaan vanwege verrekening van de belastingaanslag (belastingteruggave). Ook voor mensen in de bijstand kan dit nadelig uitpakken, omdat de teruggave verrekend moet worden met de bijstand. De terugvordering zal in veel gevallen bruto plaatsvinden en bovendien werkt dit door in de inkomensafhankelijke regelingen, zoals huur- en zorgtoeslag.
- Hierbij adviseer ik gemeenten om bijstandsgerechtigden die tijdelijk of in deeltijd gaan werken vanuit de bijstand goed te informeren over het toepassen van de loonheffingskorting. Hoewel bijstandsgerechtigden zelf verantwoordelijk zijn voor het correct invullen van de loonbelastingverklaring bij de werkgever kunnen werkgevers of gemeenten wel een rol spelen bij het juist invullen van de loonbelastingverklaring. Ik beraad mij nog op de manier waarop ook werkgevers mogelijk betrokken kunnen worden bij het stimuleren van de juiste toepassing van de loonheffingskorting.