



[Position paper WGA-ERD: Is er wel een level playing field?](#)

[Recht op second opinion bij bedrijfsarts](#)

[Einde aan oneindig flexcontract](#)

[Vernieuwde Stecr Werkwijzer Arbeidsconflicten](#)

[Asscher voelt niets voor een onderscheid tussen risque social en risque professionnel](#)

[UWV buigt vaker na bezwaar kankerpatiënt](#)

[Ontslag zieke werknemer die marathon loopt onterecht](#)

[Veel woonlastenverzekeringen dienen consumentenbelang onvoldoende](#)

[Maatregelen Sociale Zaken en Werkgelegenheid per januari 2015](#)

Position paper WGA-ERD: Is er wel een level playing field?

Sinds 2006 kennen we een zogenaamd hybride stelsel voor de WGA. De overheid beoogde hiermee een systeem te creëren waarin werkgevers de keuze wordt geboden hun arbeidsongeschiktheidsrisico onder te brengen bij het publieke UWV of bij een private verzekeraar. Het Actuarieel Instituut heeft onderzocht of er wel sprake is van een gelijk speelveld tussen UWV en verzekeraars en over hun bevindingen een position paper geschreven.

Door de lage premiestelling door verzekeraars in het verleden ontstond op grond van premievergelijking onterecht het beeld van een 'level playing field'. Dat verzekeraars, zo bleek achteraf, een te lage premiestelling hebben gehanteerd zou vooral veroorzaakt zijn door een onjuiste risico-inschatting en het inkopen van marktaandeel. Maar er is meer aan de hand. Verzekeraars werken met het rentedekkingsstelsel: ze zijn verplicht een premie te vragen die gebaseerd is op de contante waarde van alle toekomstige uitkeringen. In dit stelsel neemt de verzekeraar op voorhand het risico en de toekomstige lasten van de werkgever over.

Het UWV baseert haar premie op het omslagstelsel en kan daarmee de financiële gevolgen van het verloop van ingegane uitkeringen in opeenvolgende jaren doorbelasten aan de individuele werkgever middels premiecorrecties. Er vindt dus feitelijk geen risico-overdracht van de werkgever naar UWV plaats. Voor het UWV liggen onzekerheid en daarmee premiestelling per definitie op een lager niveau dan voor verzekeraars.

Naast een verschil in financieringswijze is er sprake van een verschil in kostenstructuur en behandeling van lopende uitkeringen. Wanneer een werkgever overstapt van het UWV naar een verzekeraar zijn toekomstige uitkeringen van bestaande gevallen niet gedekt bij het UWV en komen deze volledig voor rekening van de werkgever. Bij een overstap van een verzekeraar naar het UWV zijn alle lopende uitkering voor rekening van de verzekeraar. Het kortetermijnvoordeel is dat een werkgever dan met een schone lei en daarmee met de minimumpremie bij het UWV begint.

Door deze elementaire verschillen kunnen verzekeraars nooit concurreren met het UWV is de conclusie. Dat heeft er ook toe geleid dat een aantal verzekeraars zich heeft teruggetrokken uit de WGA-ERD-markt. Het Actuarieel Instituut is dan ook van mening dat er aanpassingen nodig zijn op de WGA-ERD-markt. In de position paper worden hiervoor een aantal oplossingsrichtingen aangedragen.

- [Position paper WGA-ERD: is er wel een level playing field](#)

[NAAR BOVEN](#)

Recht op second opinion bij bedrijfsarts

Een werknemer die twijfelt over het oordeel van een bedrijfsarts kan voortaan om een second opinion bij een onafhankelijke bedrijfsarts vragen. Ook krijgt elke werknemer het wettelijk recht om de bedrijfsarts te spreken. Dat schrijft minister Asscher van Sociale Zaken en Werkgelegenheid aan de Tweede Kamer in een reactie op het advies van de Sociaal-Economische Raad (SER) over de toekomst van de arbeidsgerelateerde zorg.

In de kabinetsreactie staat verder dat arbodiensten en bedrijfsartsen voor een onafhankelijke klachtenregeling moeten zorgen voor werknemers en werkgevers die niet tevreden zijn over de behandeling. Werkgevers worden verplicht om een contract af te sluiten met de arbodienst of bedrijfsarts waarin zulke zaken zijn vastgelegd. Een werkgever kan zelf aanvullende afspraken maken met de bedrijfsarts of arbodienst over de verdere invulling van de bedrijfsgezondheidszorg.

Het kabinet neemt deze maatregelen om werknemers en werkgevers te verzekeren van een goed functionerende bedrijfsgezondheidszorg. In de reactie op het SER-advies schrijft het kabinet ook dat het de komende jaren de samenwerking tussen de reguliere zorg en de bedrijfsgezondheidszorg wil verbeteren. Verder gaat het sectorale en regionale initiatieven ondersteunen en de medezeggenschap van werknemers over de bedrijfsgezondheidszorg vergroten, bijvoorbeeld door hen een rol te geven bij de inkoop van de arbodienstverlening.

- [Kamerbrief toekomst arbeidsgerelateerde zorg](#)

[NAAR BOVEN](#)

Einde aan oneindig flexcontract

Werkgevers mogen werknemers niet meer eindeloos een flexcontract aanbieden via een zogenaamde sluiproute. Dat heeft de Hoge Raad bepaald.

Het gerechtshof in Den Bosch keurde eerder in een zaak een constructie goed waarbij een werknemer wel een vast contract kreeg, maar tegelijkertijd een beëindigingsovereenkomst tekende. Dat komt neer op een vierde tijdelijk contract. De Hoge Raad heeft daar nu een streep doorgezet.

Ketenbepaling

Volgens de ketenbepaling moeten flexwerkers na drie tijdelijke contracten binnen drie jaar een vaste aanstelling krijgen. Vanaf 1 juli verandert dat, waardoor flexwerkers eerder een vast contract moeten krijgen. De periode dat een werknemer via tijdelijke contracten mag werken voordat hij in vaste dienst komt wordt beperkt tot maximaal twee jaar.

Tot nu toe mocht een werkgever hoogstens vier contracten in drie jaar aanbieden. Ook de periode dat een werknemer uit dienst moet als het maximaal aantal tijdelijke contracten is bereikt, wordt veranderd. In plaats van drie maanden, mag iemand pas na een half jaar weer ingehuurd worden zonder dat die vast in dienst moet worden genomen.

- [ECLI:NL:HR:2015:39](#)

[NAAR BOVEN](#)

Vernieuwde Stecr Werkwijzer Arbeidsconflicten

In oktober is de vernieuwde, zesde werkwijzer Arbeidsconflicten uitgekomen. Hierin wordt gewerkt volgens een gestructureerde en oplossingsgerichte benadering van ziekteverzuim dat een relatie heeft met arbeidsconflicten. Deze werkwijzer wordt bij re-integratie en ontslag de graadmeter voor kantonrechters en UWV om te oordelen over de juistheid van handelen van werkgever en werknemer.

In de zesde werkwijzer ligt het accent, net als bij de vijfde, op het oplossen van de conflictsituatie en zo min mogelijk op de arbeidsongeschiktheidsvraag (demedicaliseren). Daarnaast beoogt de nieuwe werkwijzer ook:

- Het overzichtelijk(er) maken van het beoordelingsproces van een ziekmelding die gepaard gaat met een arbeidsconflict door invoering van het 'drie-variantenmodel'.
- Een scherp onderscheid aan te brengen tussen de medische beoordeling van arbeidsongeschiktheid

- als gevolg van ziekte enerzijds en het re-integratie- en werkhervattingsadvies anderzijds.
- Te benadrukken dat de bedrijfsarts bij het adviseren van een interventieperiode terughoudend moet zijn en dat de interventieperiode slechts één, maximaal twee, weken mag duren.
 - Aandacht te geven aan de actoren die een rol spelen bij arbeidsconflicten, zoals de huisarts en de casemanager. Daarnaast is het juridisch kader geheel geactualiseerd, waarbij ook - voor zover mogelijk en relevant - de nieuwe Wet werk en zekerheid is verwerkt. Ook is mediation nu toegespitst op arbeidsmediation.

De volgende video biedt u een korte introductie van de nieuwe Stecr Werkwijzer Arbeidsconflicten:

www.gidsinbedrijf.nl/videos/

U kunt de werkwijzer bestellen via www.stecr.nl

[NAAR BOVEN](#)

Asscher voelt niets voor een onderscheid tussen risque social en risque professionnel

Minister Asscher is geen voorstander van een onderscheid tussen risque social en risque professionnel, zo laat hij weten in een brief aan de Tweede Kamer, als antwoord op vragen van mevrouw Schut-Welkzijn (VVD).

In de Sociale Nota 2001 zijn voor- en nadelen genoemd van een onderscheid in arbeidsongeschiktheid door een oorzaak gelegen in de bedrijfssfeer of privésfeer. Aan deze voor- en nadelen is echter geen appreciatie gekoppeld. Op verzoek van mevrouw Schut, geeft minister Asscher nu wel een appreciatie.

Hij is van mening dat het niet zou moeten uitmaken op welke manier iemand arbeidsongeschikt is geworden. Wanneer zo'n onderscheid gemaakt wordt, verwacht Asscher dat dat afleidt van de gewenste gezamenlijke inzet op re-integratie. Werkgever en werknemer hebben dan een tegengesteld belang bij de vaststelling of er al dan niet sprake is van een arbeidsongeval of beroepsziekte. Dat zal leiden tot juridisering.

Bovendien is er niet altijd een duidelijke grens aan te geven, denk aan psychische klachten of een hartinfarct. Hij verwacht dat werkgever en werknemer dan eerst alle beschikbare juridische paden gaan bewandelen voor ze zich gaan bezighouden met re-integratie.

Onderzoek naar verkorting loondoorbetaling

Wel houdt hij oog voor de bijeffecten. Daarom wordt onderzoek verricht naar verkorting van de loondoorbetalingstermijn bij ziekte van twee jaar naar één jaar. Asscher heeft contact opgenomen met het CPB om de financiële effecten van verkorting van de loondoorbetalingstermijn door te rekenen. Hij verwacht de resultaten in maart/april.

- [Kamerbrief over het onderscheid tussen risque social en risque professionnel](#)

[NAAR BOVEN](#)

UWV buigt vaker na bezwaar kankerpatiënt

Kankerpatiënten die het oneens zijn met een beslissing van het UWV, gaan minder vaak in bezwaar dan andere UWV-klanten. Maar als ze in bezwaar gaan, worden ze vaker in gelijk gesteld. Dat blijkt uit beantwoording van vragen door minister Asscher van Sociale Zaken en Werkgelegenheid.

In een brief aan de Kamer beantwoordt Asscher vragen van D66-Kamerlid Van Weyenberg naar aanleiding van publicaties in de Stentor. In november stond in deze krant het verhaal van een fotograaf uit Ermelo met kanker, die terwijl hij ziek was in gevecht moest met UWV om zijn uitkering te behouden. Hij ging in beroep, kreeg gelijk maar de strijd tegen de bureaucratie had hem zwaar geraakt. Het verhaal, gedaan door de nabestaanden, werd ondersteund door reacties in het Zwartboek UWV van de Stentor.

Dit was voor Van Weyenberg aanleiding de minister te bevragen. Asscher is daarop in het onderwerp gedoken en komt met gedetailleerde antwoorden. In 2,5 jaar tijd zijn 260 bezwaren van mensen met kanker gegrond verklaard terwijl dat op basis van ervaringsgegevens gemiddeld 210 bezwaren hadden moeten zijn.

"Er zijn dus vijftig bezwaren meer gegrond verklaard dan te verwachten was, over een periode van een jaar zijn dat er twintig. Op basis hiervan is er geen aanleiding om te concluderen dat het UWV onzorgvuldig omgaat met de beoordeling van mensen met kanker", stelt de minister. Hij is het wel met Van Weyenberg eens dat het om een zeer gevoelige kwestie gaat en dat het onwenselijk is als uitbehandelde kankerpatiënten die aan het werk willen, te maken krijgen met te complexe regelgeving en bureaucratie. Hij heeft dit onderwerp aan de orde gesteld in de stuurgroep verbetering poortwachter. Die werkgroep komt dit voorjaar met eerste resultaten.

- [Zie kamerbrief over herkeuren UWV van uitbehandelde kankerpatiënten](#)

[NAAR BOVEN](#)

Ontslag zieke werknemer die marathon loopt onterecht

Het ontslag van een zieke werknemer die een marathon liep, is onterecht. Dit is de uitkomst van een bodemprocedure die CNV Vakmensen startte. De werknemer krijgt alsnog zijn achterstallige loon, vakantiegeld en vakantiedagen, verhoogd met 25 procent vanwege de lange wachttijd: samen ruim €10.000.

Wat was het geval?

Een werknemer is vijf jaar in dienst als magazijnmedewerker/hulpbezorger bij een installatiebedrijf als hij arbeidsongeschikt wordt. Uit de door de bedrijfsarts opgestelde Functionele Mogelijkheden lijst (FML) blijkt dat de werknemer onder meer beperkingen heeft voor trappenlopen, knielen, hurken en het lopen van bochten. Hij is onder behandeling van een specialist en de pijnpoli. De werkgever levert gedurende 1,5 jaar adequate re-integratie-inspanningen en investeert fors in de re-integratie van de werknemer.

Dan komt aan het licht dat de werknemer in de periode vanaf zijn ziekmelding gemiddeld tweemaal per maand heeft deelgenomen aan in totaal 29 hardloopwedstrijden van minimaal 10 km, waaronder 6 halve marathons en 2 hele marathons. Ook blijkt uit filmbeelden dat de werknemer verbouingswerkzaamheden aan zijn huis heeft verricht, waarbij hij zich soepel op een steiger beweegt en bewegingen maakt waarvoor hij volgens de FML beperkt is. De werkgever ontslaat de werknemer op staande voet.

In kort geding oordeelt de rechter dat de werknemer met het lopen van een marathon zijn re-integratie heeft belemmerd en dat werknemer had moeten melden dat hij meedeed aan hardloopwedstrijden, zodat de bedrijfsarts hem hierin verder had kunnen begeleiden. De werknemer is het niet eens met de uitspraak in kort geding en stelt een bodemprocedure in. De Rechtbank Groningen oordeelt dat de werkgever de werknemer nooit op staande voet had mogen ontslaan. Het is aan het UWV of de bedrijfsarts om te oordelen in welke mate een werknemer arbeidsongeschikt is en waartoe hij in staat is. Indien de bedrijfsarts had geoordeeld dat de werknemer deze activiteiten niet mocht verrichten en hij er desondanks mee door zou zijn gegaan, was er wel sprake van een grove veronachtzaming van de op de werknemer rustende verplichtingen. Kortom, de rechter acht geen dringende reden aanwezig en vernietigt het ontslag op staande voet.

Essentie: werkgever mag niet op stoel bedrijfsarts zitten

Ook deze zaak maakt duidelijk dat de werkgever altijd de juiste wegen dient te bewandelen: de vraag of een zieke werknemer iets wel of niet kan dient door de bedrijfsarts te worden beoordeeld en niet door de werkgever zelf. Een competente casemanager had hier wellicht een mooie oplossing voor weten te vinden in de vorm van het uitvoeren van passende arbeid in samenspraak met de bedrijfsarts.

- [ECLI:NL:RBNNE:2013:5613](#)

[NAAR BOVEN](#)

Veel woonlastenverzekeringen dienen consumentenbelang onvoldoende

Een woonlastenverzekering heeft als doel de vaste woonlasten te verzekeren in het geval van een inkomensdaling door arbeidsongeschiktheid of werkloosheid. Uit onderzoek van de AFM blijkt echter dat deze verzekeringen onvoldoende rekening houden met de belangen van consumenten.

De AFM heeft geconstateerd dat bij veel verzekeringen het recht op uitkering gerelateerd is aan het recht op uitkering vanuit de Wet Werk en Inkomen naar Arbeidsvermogen (WIA) en Werkloosheidswet (WW). Dit betekent dat de verzekering alleen uitkeert als de verzekerde tegelijkertijd een uitkering krijgt vanuit de WIA of WW. In het geval van werkloosheid kan dat ertoe leiden dat de uitkeringsduur van de verzekering beperkt is, bijvoorbeeld door een korte arbeidshistorie, terwijl de werkloosheid langer kan duren. De AFM heeft verzekeraars gevraagd te beoordelen of de verzekering hierdoor wel aansluit bij de belangen van de klant en de veranderende maatschappelijke omstandigheden, en indien nodig de verzekeringen aan te passen.

De AFM heeft in het onderzoek extra nadruk gelegd op de vraag welke consumenten de doelgroep van een woonlastenverzekering vormen. Dit bepaalt ook welke criteria worden gehanteerd op basis waarvan polishouders arbeidsongeschikt worden verklaard, de wachttijden die worden gehanteerd, of tijdelijke arbeidscontracten wel of niet worden gedekt en welke uitkeringsmaxima gehanteerd worden. Ook is de kostenopbouw van de premies onderzocht. Hieruit is gebleken dat de premieopbouw over het algemeen logisch is. Desondanks hebben verzekeraars op verschillende punten hun premiestelling aangepast. De AFM zegt vooralsnog tevreden te zijn met de door de verzekeraars ingezette vervolgcacties.

- [Onderzoek AFM woonlastenverzekering](#)

[NAAR BOVEN](#)

Maatregelen Sociale Zaken en Werkgelegenheid per januari 2015

In het afgelopen jaar zijn een aantal belangrijke wetten aangenomen die ervoor zorgen dat de arbeidsmarkt beter gaat functioneren en dat werken meer gaat lonen. Voor alle duidelijkheid hieronder een overzicht van de maatregelen die per januari 2015 zijn ingegaan.

Wet werk en zekerheid

- Payroll: werknemers die via een payrollbedrijf werken, krijgen vanaf januari 2015 dezelfde ontslagbescherming als hun collega's die wel rechtstreeks bij een werkgever in dienst zijn.
- Aanzegtermijn: bij een tijdelijk contract van zes maanden of langer moet de werkgever uiterlijk een maand voor het aflopen van het contract schriftelijk laten weten of het contract wordt voortgezet. Anders is de werkgever een vergoeding van een maandsalaris verschuldigd aan de werknemer.
- Proeftijd: bij een tijdelijk contract van zes maanden of korter mag vanaf 1 januari 2015 in een contract geen proeftijd meer worden opgenomen. Als de looptijd meer dan zes maanden is en korter dan twee jaar, dan is de maximale proeftijd een maand. Als een tijdelijk contract wordt verlengd dan mag er in het nieuwe contract geen nieuwe proeftijd worden opgenomen.
- Concurrentiebeding: het is niet meer mogelijk een concurrentiebeding op te nemen in een tijdelijk contract. Dit mag alleen nog als de werkgever kan aantonen dat er sprake is van zwaarwegende bedrijfs- of dienstbelangen. De motivatie daarvoor moet in het contract zijn opgenomen, anders geldt het concurrentiebeding niet.
- Oproepkrachten: er geldt een loondoorbetalingverplichting als een oproepkracht wordt opgeroepen maar het werk toch niet gedaan kan worden. Bijvoorbeeld vanwege slecht weer. De werkgever kan deze loondoorbetalingsplicht in de eerste zes maanden uitsluiten in de arbeidsovereenkomst. Daarna kan dit alleen nog gebeuren bij cao, als de functies incidenteel van aard zijn en geen vaste omvang kennen.
- Uitzendkrachten: in een overeenkomst tussen een uitzendbureau en een uitzendkracht kan nu nog worden afgesproken dat de overeenkomst per direct eindigt als de opdrachtgever de uitzendkracht niet wil inzetten, het zogenoemde 'uitzendbeding'. Dat geldt de eerste 26 gewerkte weken waarin de uitzendkracht werkt. Dat houdt in dat de uitzendkracht in die periode geen loon krijgt voor de niet gewerkte uren. Vanaf 1 januari 2015 mag die periode bij cao worden verlengd tot maximaal 78 gewerkte weken. Voorheen kon dit nog onbepakt.

Wet Arbeid en Zorg

- Ouderschapsverlof: ouders krijgen een onvoorwaardelijk recht op drie dagen opname van ouderschapsverlof rond de geboorte van het kind. Daarmee krijgen zij - naast het huidige kraamverlof van twee dagen - meer mogelijkheden om rond de geboorte tijd door te brengen met hun kind. De eis dat men één jaar in dienst moet zijn bij de werkgever voor het aanvragen van ouderschapsverlof vervalt.
- Bevallingsverlof: het bevallingsverlof van moeders bij een langdurige ziekenhuisopname van haar pasgeboren kind wordt verlengd. Een moeder krijgt de gelegenheid om na de ziekenhuisopname haar kind tien weken thuis te verzorgen. Het huidige zwangerschap- en bevallingsverlof van zestien weken is in die gevallen niet afdoende. Zo mag straks het bevallingsverlof vanaf de 6e week na de bevalling in deeltijd opgenomen worden over een periode van maximaal 30 weken.
- Overlijden van moeder bij de geboorte: het bevallingsverlof van een moeder gaat over naar haar partner als zij overlijdt bij de geboorte van het kind of tijdens het bevallingsverlof. Op die manier is een pasgeboren kind verzekerd van de zorg van een ouder.
- Flexibel verlof (Wet aanpassing arbeidsduur): werknemers mogen volgens de nieuwe wet elk jaar vragen om een andere arbeidsduur. Tot nu toe kon dat maar één keer per twee jaar. Hierdoor kan ook verlof flexibeler worden opgenomen.
- Pleegzorg- en adoptieverlof: werknemers kunnen straks in overleg met de werkgever hun verlof gespreid opnemen. Dat is nu nog vier weken aaneengesloten. Er komt ook een verruiming van de opnametermijn van 18 naar 26 weken rond opname van het kind.

Kindregelingen

- Werken vanuit de bijstand: vanaf 1 januari 2015 krijgen alleenstaande ouders die vanuit de bijstand

gaan werken een hoger kindgebondenbudget. Hierdoor gaan ze er financieel op vooruit als ze gaan werken. Nu leveren deze ouders juist in als ze gaan werken.

- Vereenvoudiging regelingen: Van de oorspronkelijk twaalf kindregelingen blijven er vier bestaan voor inkomensondersteuning van ouders: de kinderbijslag; het kindgebonden budget; de combinatiekorting en de kinderopvangtoeslag. De andere regelingen verdwijnen. Ouders die de financiële bijdrage het hardst nodig hebben, worden zoveel mogelijk ontzien.

Sectorplannen

- Brug-WW: per januari 2015 start een nieuwe aanvraagperiode voor de sectorplannen met de brug-WW als een van de maatregelen. Deze moet ervoor zorgen dat werkzoekenden makkelijker en sneller aan het werk komen waar een tekort is, bijvoorbeeld in de techniek. Als een werkzoekende aan de slag gaat in een sector waar een tekort is, krijgt diegene voor de uren dat hij of zij werkt salaris en de uren waarin wordt omgeschoold een WW-uitkering. Dat drukt de overgangskosten voor de nieuwe werkgever. De maatregel geldt voor werknemers die met ontslag worden bedreigd of mensen met een WW-uitkering.

Wet aanpassing Financieel Toetsingskader

- Financiële mee- en tegenvallers kunnen over de tijd worden verspreid. Dit zorgt voor meer stabiliteit in de pensioenuitkering van mensen. Er komen duidelijke, eerlijke en evenwichtige regels voor de indexatie van pensioenen, voor jong en oud. Pensioenfondsen kunnen onder voorwaarden een stabiele premie vaststellen. En pensioenfondsen hoeven hun beleid niet meer te baseren op dagkoersen.

Pensioen en bijstand

- In 2015 zal wettelijk worden geregeld dat het pensioenvermogen in de derde pijler in het geval van een beroep op bijstand - onder voorwaarden en binnen bepaalde grenzen - niet hoeft te worden opgenomen en bestemd kan blijven voor een aanvullend pensioen. De staatssecretaris heeft de gemeenten en de Sociale Verzekeringsbank met klem verzocht vooruit te lopen op deze wetswijziging en al vanaf 1 januari 2015 bij de middelentoets van de Participatiewet pensioenvermogens in de derde pijler overeenkomstig de voorgenomen wijzigingen te handelen.

Verzamelwet Pensioenen 2014

- Pensioenfondsen mogen een netto-pensioenregeling uitvoeren voor mensen met een inkomen boven de 100.000 euro. Daardoor kunnen deelnemers, van wie de werkgever een dergelijke regeling aanbiedt, vanaf 1 januari 2015 ouderdomspensioen en partnerpensioen op blijven bouwen, waarbij de premies niet aftrekbaar zijn en de uitkeringen onbelast blijven.

Tijdelijke regeling AOW

- Tijdelijke regeling: Ouderen krijgen vanaf 1 januari bovenop hun AOW een inkomensondersteuning die afhankelijk is van het aantal jaren dat ze in Nederland hebben gewoond. De bestaande regeling om de koopkracht van ouderen bij te plussen gaat verdwijnen.

Participatiewet

- Eén regeling: Met ingang van 1 januari 2015 valt iedereen die zich bij de gemeente meldt en kan werken maar daarbij ondersteuning nodig heeft, onder één regeling. Nu is dat nog verspreid over drie regelingen: de Wwb (de Wet werk en bijstand), de Wsw (de Wet sociale werkvoorziening) en mensen met arbeidsvermogen in de Wajong.
- Wajong: De huidige Wajongers krijgen een beoordeling van hun arbeidsvermogen. Zij blijven in de Wajong en gaan niet over naar de gemeenten en krijgen ook niet te maken met de bijstand. De herbeoordeling is wel van invloed op de hoogte van de Wajonguitkering. Mensen die nu al in een beschutte omgeving werken via de Wsw houden hun bestaande rechten en plichten.
- Verdeling bijstandsbudgetten: Bijstandsbudgetten die gemeenten vanaf 2015 krijgen worden op een nieuwe manier verdeeld. Bij de verdeling van de bijstandsbudgetten wordt gebruik gemaakt van het nieuw gekozen 'multiniveaumodel'. Dit model houdt rekening met alle objectieve kenmerken van de huishoudens in een gemeente, zoals gezinssamenstelling, leeftijd, opleiding en het wel of

niet hebben van gezinsleden met een arbeidsbeperking. Op basis van deze gegevens wordt uiteindelijk het budget van in totaal 5,5 miljard euro onder gemeenten verdeeld. Om de effecten die met de overgang naar een nieuw model gepaard gaan te beperken, is er een overgangsregeling. Daarin wordt rekening wordt gehouden met de historische uitgaven van gemeenten. Na twee jaar wordt de overgangsregeling geëvalueerd. Voor gemeenten waar omvangrijke tekorten ontstaan, blijft er een vangnetregeling bestaan.

Wet maatregelen Wet Werk en Bijstand

- **Kostendelersnorm:** In de bijstand wordt de 'kostendelersnorm' ingevoerd, waarbij de bijstandsuitkering lager wordt naarmate meer personen hoofdverblijf hebben in dezelfde woning. Er wordt hierbij gekeken naar het aantal personen dat in dezelfde woning woont. Het inkomen van een meerderjarig kind of medebewoner wordt niet verrekend met de bijstandsuitkering van andere leden van het huishouden, mits de betrokkene geen gezamenlijke huishouding voert. De kostendelersnorm gaat voor nieuwe bijstandsgerechtigden in per 1 januari 2015 en voor bestaande bijstandsgerechtigden per 1 juli 2015.
- **Verandering bijzondere bijstand en individuele inkomensvoet:** Per 1 januari 2015 wordt bij toekenning van bijzondere bijstand individueel maatwerk leidend, waarbij bijzondere bijstand alleen wordt toegekend voor noodzakelijke en daadwerkelijk gemaakte kosten (individuele bijzondere bijstand). Uitzondering hierop vormt de categoriale bijzondere bijstand in de vorm van collectieve aanvullende zorgverzekering (CAV). Ook wordt de langdurigheidstoelage vervangen door een individuele inkomensvoet.
- **Verlaging uitkering bij ernstige misdrijvingen van bijstandsgerechtigden:** In alle sociale zekerheidsregelingen wordt de verplichting opgenomen om zich te onthouden van zeer ernstige misdrijvingen tegen ambtenaren die sociale zekerheidsregelingen uitvoeren. De uitvoering heeft de bevoegd- en verantwoordelijkheid om de uitkering van persoon te verlagen als deze ernstige misdrijvingen pleegt.
- **Tegenprestatie naar vermogen:** Een bijstandsgerechtigde krijgt van de gemeente opdracht tot het leveren van een significante tegenprestatie naar vermogen. Dit wordt door de gemeente aan bijstandsgerechtigden opgedragen bij verordening. Zo kunnen gemeenten individueel maatwerk leveren. In de verordening kan staan dat vrijwilligerswerk een tegenprestatie kan zijn en dat de belanghebbende geen tegenprestatie wordt opgedragen, zolang hij mantelzorg verricht. De tegenprestatie mag het re-integratiebeleid niet doorkruisen. Verder is ook geregeld dat het college geen tegenprestatie oplegt aan alleenstaande ouders die de volledige zorg hebben voor kinderen tot vijf jaar.
- **Harmonisering van diverse arbeidsverplichtingen en maatregelenbeleid:** Een aantal verplichtingen en de bijhorende maatregel in de bijstand worden geharmoniseerd. Als een bijstandsgerechtigde één van deze verplichtingen niet naleeft, dan leidt dat tot een verlaging van de uitkering van 100% gedurende minimaal één maand en maximaal drie maanden. De verplichtingen voor de bijstandsgerechtigden zijn bijvoorbeeld het bereid zijn om te verhuizen naar een ander gemeente als er geen andere mogelijkheid is om een baan te krijgen of bereid zijn om maximaal drie uur per dag te reizen. Ook mag kleding, gebrek aan persoonlijke verzorging of gedrag van een bijstandsontvanger het verkrijgen, aanvaarden of behouden van algemeen geaccepteerde arbeid niet belemmeren.

[NAAR BOVEN](#)