

Udskriftsdato: mandag den 12. januar 2026

VEJ nr 9065 af 01/02/2017 (Historisk)

Vejledning om løntilskud

Ministerium: Beskæftigelsesministeriet

Journalnummer: Beskæftigelsesmin.,
Styrelsen for Arbejdsmarked og Rekruttering, j.nr. 17/01625

Senere ændringer til forskriften

BEK nr 1180 af 25/11/2019

Vejledning om løntilskud

Indholdsfortegnelse

- 1. Vejledningens opbygning**
- 2. Formål**
- 3. Personkreds og krav om forudgående ledighed**
 - 3.1. Hvem kan få tilbud om ansættelse med løntilskud?
 - 3.2. Krav til forudgående ledighed
 - 3.3. Særligt om modtagere af midlertidig arbejdsmarkedsydelse efter lov om arbejdsløshedsforsikring og modtagere af kontantydelse
 - 3.3.1. Modtagere af midlertidig arbejdsmarkedsydelse efter lov om arbejdsløshedsforsikring
 - 3.3.2. Modtagere af kontantydelse
- 4. Varighed af løntilskud**
 - 4.1. Generelt om varighed
 - 4.2. Ugyldige tilbud
 - 4.3. Ophør af ret til ydelse
 - 4.4. Den forlængede dagpengeperiode
- 5. Virksomheder – hvor der ikke kan ske ansættelse med løntilskud**
 - 5.1. Forbud mod ansættelse med løntilskud hos ægtefælle, registrerede partner eller samlever
 - 5.2. Forbud mod tilbud i den virksomhed, hvor man senest har været ansat
 - 5.3. Forbud mod løntilskud som eksportstøtte m.v.
 - 5.4. Forbud mod løntilskud til kriseramte virksomheder
 - 5.5. Konfliktramt arbejde.
- 6. Løn og arbejdsvilkår**
 - 6.1. Ansættelseskontrakt – ansættelsesbrev m.v.
 - 6.2. Løn og arbejdstid hos private arbejdsgivere – dagpenge-, kontanthjælps-, uddannelseshjælps og sygedagpengemodtagere og selvforsørgende (LAB § 2, nr. 1, 2, 3, 5, 10, 11 - 14)

- 6.2.1. Uenighed om hvorvidt løn- og arbejdsvilkår er overenskomstmæssige eller de for tilsvarende arbejde sædvanligt gældende
- 6.2.2. Konkurrence- og kundeklausuler
- 6.2.3. Deltidsansættelse hos en privat arbejdsgiver
- 6.3. Løn og arbejdstid hos offentlige arbejdsgivere – dagpenge-, kontanthjælps-, uddannelseshjælps- og sygedagpengemodtagere samt selvforsørgende (LAB § 2, nr. 1, 2, 3, 5, 10, 11 - 14)
 - 6.3.1. Lønvilkår ved ansættelse med løntilskud hos offentlig arbejdsgiver
 - 6.3.2. Tillæg
 - 6.3.3. Arbejdstid ved ansættelse med løntilskud hos offentlig arbejdsgiver
 - 6.3.4. Beregninger af lønnen i forskellige situationer
 - 6.3.5. Eksempler på beregning af løn- og timetal for forsikrede ledige
 - 6.3.6. Eksempler på beregning af løn- og timetal for kontanthjælps- og uddannelseshjælpsmodtagere
 - 6.3.7. Periodiske reguleringer i timeløn
 - 6.3.8. Løn mv. i internationale organisationer, der er offentlige
- 6.4. Løn og arbejdstid – revalidender, førtidspensionister og personer omfattet af den særlige ordning for nyuddannede handicappede og ledige selvforsørgende (LAB § 2, nr. 4, 6, 8 og 10)
 - 6.4.1. Arbejdsvilkår for revalidender
 - 6.4.2. Arbejdsvilkår for førtidspensionister
 - 6.4.3. Arbejdsvilkår for personer omfattet af den særlige ordning for nyuddannede handicappede
 - 6.4.4. Arbejdsvilkår for ledige selvforsørgende
- 6.5. Anden lovgivning, der gælder for lønmodtagere
- 7. Merbeskæftigelse m.v.**
 - 7.1. Merbeskæftigelse – nettoudvidelse og afgrænsning af virksomhedsbegreb ved P-nummer – også i forhold til rimelighedskravet
 - 7.1.1. Drøftelse af ansættelser med løntilskud med repræsentant for virksomhedens ansatte
 - 7.1.2. Merbeskæftigelseskravet – nettoudvidelse
 - 7.1.3. Merbeskæftigelseskravet i private virksomheder
 - 7.1.4. Merbeskæftigelseskravet i offentlige virksomheder

- 7.1.5. Afgrænsningen af virksomheden ved hjælp af P-nummer ved merbeskæftigelseskravet og rimelighedskravet
- 7.1.6. Mulighed for at fravige reglen om P-nummeret i visse tilfælde ved merbeskæftigelseskravet og rimelighedskravet
- 7.1.7. Merbeskæftigelseskravet (og rimelighedskravet) ved ansættelser med løntilskud i vikarvirksomheder
- 7.2. Særligt merbeskæftigelseskrav for revalidender, førtidspensionister og personer, der er omfattet af den særlige ordning for nyuddannede handicappede (LAB § 2, nr. 4, 6 og 8)
- 7.3. Kontrol med merbeskæftigelseskravet
 - 7.3.1. Private arbejdsgivere
 - 7.3.2. Offentlige arbejdsgivere
- 8. Rimelighedskravet**
 - 8.1. Rimeligt forhold mellem antallet af ansatte uden løntilskud og ansatte med løntilskud
 - 8.2. Max antal ansatte med løntilskud og i virksomhedspraktik
 - 8.3. Fravigelse af max-antallet af personer i løntilskud og virksomhedspraktik ved ansættelse af førtidspensionister – kun for offentlige virksomheder
 - 8.4. Opgørelse af antal af ordinært ansatte
 - 8.5. Afgræsning af virksomheden som P-nummer
- 9. Medinddragelse af repræsentanter for virksomhedens ansatte m.v.**
 - 9.1. Private arbejdsgivere
 - 9.2. Offentlige arbejdsgivere
 - 9.3. Erklæring i forbindelse med rimelighedskravet
- 10. Diverse bestemmelser**
 - 10.1. Definition af offentlige arbejdsgivere
 - 10.2. Sideløbende ordinær ansættelse
 - 10.3. Løntilskud i kombination med uddannelse
 - 10.4. Opfølgning ved sygdom
 - 10.5. Underretning af jobcenteret

- 10.6. Ansættelse med løntilskud i udlandet
- 10.7. Løntilskudsansættelse på fremmede landes ambassader i Danmark m.v.
- 11. Løntilskud – størrelse m.v.**
 - 11.1. Dagpengemodtagere, kontanthjælpsmodtagere og selvforsørgende
 - 11.2. Revalidender
 - 11.3. Sygedagpengemodtager
 - 11.4. Førtidspensionister
 - 11.5. Personer omfattet af den særlige ordning for relativt nyuddannede handicappede
 - 11.6. Ferie og overarbejde
 - 11.7. Ændring af løntilskuddets størrelse
 - 11.8. Støtteloft
- 12. Konkurrenceforvridning**
- 13. Befordringsgodtgørelse, hjælpemidler og mentor**
 - 13.1. Befordringsgodtgørelse
 - 13.1.1. Persongrupper og procedure for ansøgning
 - 13.2. Hjælpemidler og mentor
 - 13.2.1. Hjælpemidler
 - 13.2.2. Mentor
- 14. Støtteintensitet (støtteloft) m.v.**
 - 14.1. Støtteloft
 - 14.2. To lofter for bruttostøtteintensitet
 - 14.3. Beregning af bruttostøtteintensitet inden for loftet på 50 pct.
 - 14.4. Anden offentlig støtte
- 15. Udbetaling m.v.**
 - 15.1. Sygedagpenge, overarbejde, underretning af jobcenteret m.v.
 - 15.1.1. Sygedagpengerefusion

- 15.1.2. Løntilskudsperiodens længde
- 15.1.3. Overarbejde
- 15.1.4. Flytning til ny opholdskommune
- 15.2. Udbetaling og udbetalingsgrundlag m.v.
- 15.3. Annullering af bevillinger, tilbagebetaling af ydelser, misbrug m.v.

16. Klageadgang

1. Vejledningens opbygning

Vejledningen beskriver primært reglerne og vejledende udtalelser for løntilskud efter lov om en aktiv beskæftigelsesindsats (LAB) kapitel 12, §§ 51 – 68 og bekendtgørelse om en aktiv beskæftigelsesindsats (BAB) kapitel 10, §§ 77 – 103.

Der er for alle afsnit først henvist til bestemmelserne i LAB. Den del af bekendtgørelsens regler, der er en direkte præcisering/udbygning af LAB bestemmelser, er gennemgået i forbindelse med de relevante lovbestemmelser.

Den del af bekendtgørelsens bestemmelser, der har et selvstændigt indhold, er gennemgået på de steder, hvor det forekommer logisk, og en del er samlet i et særskilt afsnit under afsnit 10. Diverse bestemmelser.

Andre aktører, der har fået overladt beskæftigelsesindsatsen for en person, har samme funktioner som jobcenteret.

2. Formål

LAB

§ 52. Tilbud om ansættelse med løntilskud gives

- 1) med henblik på oplæring og genoptræning af faglige, sociale eller sproglige kompetencer af personer, der er omfattet af § 2, nr. 1-5 og 11-14,
- 2) med henblik på opnåelse eller fastholdelse af beskæftigelse for personer, der er omfattet af § 2, nr. 6, og
- 3) med henblik på indslusning på arbejdsmarkedet af personer, der er omfattet af § 2, nr. 8.

Bestemmelsen angiver formålene med et tilbud om ansættelse med løntilskud for de forskellige grupper, der kan få et sådant tilbud. Tilbud om ansættelse med løntilskud er en ud af tre tilbudsmuligheder.

Fælles for tilbudsmulighederne er, at de så vidt muligt skal være rettet mod beskæftigelse inden for områder, hvor der er behov for arbejdskraft og gives ud fra en vurdering af den enkeltes ønsker og forudsætninger med henblik på, at personen hurtigst muligt opnår varig beskæftigelse og hel eller delvis selvforsørgelse, jf. LAB § 22, stk. 3. Hovedformålet med ansættelse med løntilskud er opkvalificering, som skal bringe den ledige tættere på et job.

For ledige a-dagpengemodtagere, kontanthjælpsmodtagere, uddannelseshjælpsmodtagere, revalidender og sygedagpengemodtagere er formålet med tilbud om ansættelse med løntilskud oplæring og genoptræning af faglige, sociale eller sproglige kompetencer.

Oplæringen og genoptræningen behøver således ikke være af faglig karakter, men kan eksempelvis også bestå i, at den ledige igen bliver vænnet til at møde på en arbejdsplads, deltage i arbejdsprocesser sammen med kolleger, indrette sig efter instrukser fra arbejdsledere m.m.

For personer med varige begrænsninger i arbejdsevnen, som får førtidspension, og som ikke er i stand til at fastholde eller opnå beskæftigelse på nedsat tid på normale vilkår, er formålet at opnå eller fastholde beskæftigelse. For personer, der er omfattet af den særlige ordning for relativt nyuddannede handicappede, er formålet at bidrage til indslusning på arbejdsmarkedet.

3. Personkreds og krav til forudgående ledighed

LAB

§ 51. Personer, der er omfattet af § 2, nr. 1-6, 8 og 11-14, kan få tilbud om ansættelse med løntilskud hos offentlige eller private arbejdsgivere. Det gælder dog ikke personer, der er omfattet af § 2, nr. 5 og 14, og som er i et ansættelsesforhold. For personer omfattet af § 2, nr. 12, er det en betingelse, at de ikke vurderes åbenlyst uddannelsesparate.

Stk. 2. For at blive ansat med løntilskud skal personer,

- 1) som er omfattet af § 2, nr. 1, have været ledige i sammenlagt mere end 6 måneder, jf. dog stk. 4,
- 2) som er omfattet af § 2, nr. 2, 3 og 10, 12 og 13, i en sammenhængende periode på mere end 6 måneder have modtaget arbejdsløshedsdagpenge, kontanthjælp, integrationsydelse, uddannelseshjælp, sygedagpenge i en ledighedsperiode, ressourceforløbsydelse, revalideringsydelse, ledighedsydelse, særlig uddannelsesydelse efter lov om uddannelsesordning for ledige, der har opbrugt deres dagpenget, midlertidig arbejdsmarkedsydelse, kontantydelse efter lov om kontantydelse, have været i tilbud efter kapitel 12 eller have været ledige selvforsørgende, jf. dog stk. 4.

Stk. 3. For at blive ansat med løntilskud hos private arbejdsgivere skal personer,

- 1) som er omfattet af § 2, nr. 5, i en sammenlagt periode på mere end 6 måneder have modtaget arbejdsløshedsdagpenge eller sygedagpenge, jf. dog stk. 4,
- 2) som er omfattet af § 2, nr. 11, i en sammenhængende periode på mere end 6 måneder have modtaget arbejdsløshedsdagpenge, kontanthjælp, integrationsydelse, uddannelseshjælp, sygedagpenge i en ledighedsperiode, ressourceforløbsydelse, revalideringsydelse, ledighedsydelse, særlig uddannel-

sesydelse efter lov om uddannelsesordning for ledige, som har opbrugt deres dagpengeret, eller midlertidig arbejdsmarkedsydelse, kontantydelse efter lov om kontantydelse, have været i tilbud efter dette kapitel eller have været ledige selvforsørgende, jf. dog stk. 4, og

3) som er omfattet af § 2, nr. 14, i en sammenlagt periode på mere end 6 måneder have modtaget ressourceforløbsydelse efter kapitel 6 b i lov om aktiv socialpolitik, arbejdsløshedsdagpenge eller sygedagpenge, jf. dog stk. 4.

Stk. 4. Varighedskravene i stk. 2 og 3 gælder ikke, hvis personen

- 1) ikke har en almen eller erhvervsrettet uddannelse på gymnasialt eller højere niveau,
- 2) er over 50 år eller
- 3) er enlig forsørger.

§ 52 a. Personer, der er omfattet af § 2, nr. 1-3, har ret til tilbud om ansættelse med løntilskud efter kapitel 12, såfremt betingelserne i dette kapitel og regler fastsat i medfør heraf er opfyldt, og personen selv har fundet tilbuddet.

Stk. 2. Arbejdsgiveren og den ledige aftaler varigheden af perioden med løntilskud.

§ 75 a. Personer, der er omfattet af § 2, nr. 10, har ret til tilbud efter kap. 10-12, medmindre tilbuddet ikke kan antages at ville forbedre personens beskæftigelsesmuligheder (...).

3.1. Hvem kan få tilbud om ansættelse med løntilskud?

Tilbud om ansættelse med løntilskud kan gives til:

- Arbejdsløshedsdagpengemodtagere
- Kontanthjælpsmodtagere
- Uddannelseshjælpsmodtagere, dog ikke åbenlyst uddannelsesparate
- Sygedagpengemodtagere
- Revalidender
- Førtidspensionister
- Personer, der er omfattet af den særlige ordning for relativt nyuddannede handicappede
- Personer, der modtager ressourceforløbsydelse

For sygedagpengemodtagere er det en betingelse, at de ikke er i et ansættelsesforhold. Sygedagpengemodtagere, der er i et ansættelsesforhold, vil derimod godt kunne få tilbud om virksomhedspraktik, jf. LAB § 42.

For førtidspensionister, jf. LAB § 2, nr. 6, er det en betingelse, at de ikke er i stand til at fastholde eller opnå beskæftigelse på nedsat tid på normale vilkår på arbejdsmarkedet.

Efter LAB kapitel 13 a kan selvforsørgende få tilbud, herunder om ansættelse med løntilskud, medmindre tilbuddet ikke kan antages at ville forbedre personens beskæftigelsesmuligheder (det er ikke en

ret). Ved selvforsørgende forstås personer, der er omfattet af LAB § 2, nr. 10, dvs. personer, der ikke er i beskæftigelse, og som ikke opfylder betingelserne for at modtage offentlig hjælp til forsørgelse, herunder dagpenge efter lov om arbejdsløshedsforsikring m.v. eller kontanthjælp, integrationsydelse eller uddannelseshjælp efter lov om en aktiv socialpolitik eller SU efter lov om statens uddannelsesstøtte, samt personer der ikke kan få tilbud efter integrationsloven. Det bemærkes, at den selvforsørgende skal have været ledig – altså uden beskæftigelse – i mindst 6 måneder inden der kan gives tilbud om løntilskudsansættelse. (Jf. endvidere afsnit 6.4.4, om løn- og arbejdsvilkår for selvforsørgende).

Dagpengemodtagere og kontanthjælpsmodtagere, der selv finder og aftaler et løntilskudsjob med en arbejdsgiver, har ret til tilbuddet. Jobcenteret skal alene påse, at betingelserne i øvrigt, herunder formålsbestemmelsen, er opfyldt (merbeskæftigelses- og forholdstalskrav etc.), jf. LAB § 52 a.

Folkepensionister er ikke omfattet af personkredsen i LAB-lovens § 2 og kan derfor ikke få tilbud om ansættelse med løntilskud.

Heller ikke personer, som er åbenlyst uddannelsesparate, kan få tilbud om ansættelse med løntilskud.

3.2. Krav til forudgående ledighed

Efter § 51, stk. 2, stilles der krav om en vis forudgående ledighed (ledighedsanciennitet), hvis dagpengemodtagere, kontanthjælpsmodtagere, sygedagpengemodtagere, personer der modtager ressourceforløbsydelse og uddannelseshjælpsmodtagere skal have tilbud om ansættelse med løntilskud.

Dagpengemodtagere skal have været ledige i sammenlagt 6 måneder, mens *kontanthjælps- og uddannelseshjælpsmodtagere* skal have modtaget kontant- eller uddannelseshjælp i en sammenhængende periode på mere end 6 måneder. *Selvforsørgende* skal have været ledige – altså uden beskæftigelse – i en sammenhængende periode på mere end 6 måneder. *Sygedagpengemodtagere* skal have modtaget dagpenge efter lov om arbejdsløshedsforsikring m.v. eller modtaget sygedagpenge efter lov om sygedagpenge i sammenlagt mere end 6 måneder.

Følgende grupper kan få tilbud om ansættelse med løntilskud uafhængigt af den forudgående ledighedsperiodes længde:

- Revalidender
- Førtidspensionister
- Personer omfattet af den særlige ordning for relativt nyuddannede handicappede
- Personer, der ikke har en almen eller erhvervsrettet uddannelse på gymnasialt eller højere niveau: Målgruppen er i EU's gruppefritagelses-forordning defineret som »personer uden en boglig eller faglig uddannelse på gymnasieniveau (ISCED 3)«. Dette svarer efter danske forhold til personer, som ikke har en almen eller erhvervsrettet uddannelse på gymnasialt niveau (ISCED 3) eller højere niveau. Se oversigten "Det ordinære uddannelsessystem" på Undervisningsministeriets hjemmeside: <http://uvm.dk/Uddannelser/Paa-tvaers-af-uddannelserne/Overblik-over-det-danske-uddannelsessystem/Det-ordinaere-uddannelsessystem>
- Personer over 50 år
- Enlige forsørgere: Personer, der er berettiget til og modtager ekstra børnetilskud efter lov om børnetilskud og forskudsvis udbetaling af børnebidrag.

Erhvervsfaglige uddannelser mv. er erhvervsuddannelser inklusiv eux. En erhvervsuddannelse kan påbegyndes lige efter folkeskolen, og uddannelsen veksler mellem undervisning på skole og perioder i praktik. Eux er en studiekompetencegivende eksamen på gymnasialt niveau, som tages samtidig med, at eleven er i gang med sin erhvervsuddannelse.

Som erhvervsuddannelser medregnes også erhvervsgrunduddannelsen (egu) og de maritime uddannelser.

Kravene til selvforsørgende følger (bortset fra lønnen under ansættelse i løntilskud - se afsnit 6.4.4.) kravene for kontanthjælpsmodtagere, jf. LAB § 75 a. Der er ikke fastsat regler om dokumentationen for, at man har været uden beskæftigelse. Kommunen har mulighed for via e-Indkomstregisteret at undersøge, om der er udbetalt løn eller offentlige forsørgelsesydelse. Det er op til kommunen, hvordan indkomst fra selvstændig virksomhed skal dokumenteres.

Opgørelsen af den forudgående ledighed skal ske efter reglerne herom i BAB §§ 148 og 149, det vil sige på samme måde som ved ret og pligt til tilbud.

3.3. Særligt om modtagere af midlertidig arbejdsmarkedsydelse efter lov om arbejdsløshedsforsikring og modtagere af kontantydelse

3.3.1. Om modtagere af midlertidig arbejdsmarkedsydelse efter lov om arbejdsløshedsforsikring

Iflg. LAB kap. 13 d kan en person, der modtager midlertidig arbejdsmarkedsydelse, få tilbud om ansættelse med løntilskud. Den samlede varighed af første tilbudsforløb (vejledning og opkvalificering, virksomhedspraktik og ansættelse med løntilskud) skal være på mindst 13 sammenhængende uger og det gennemsnitlige antal ugentlige timer skal være på mindst 20 timer.

Et tilbud om ansættelse med løntilskud hos en offentlig arbejdsgiver kan dog højst have en varighed på 13 uger.

Ved opgørelsen af kravet om mindst 13 sammenhængende uger, kan der være perioder uden tilbud i op til 5 uger, hvis personen vil holde ferie, som personen har meddelt til jobcenteret i overensstemmelse med reglerne i BAB § 45, stk. 3, eller hvis virksomheden, hvor personen er i tilbud holder ferielukket. Perioder uden tilbud medregnes ikke i mindstekravet på 13 uger. (Jf. BAB § 110)

Ved opgørelsen af kravet om forudgående ledighed ved ansættelse med løntilskud, jf. LAB § 51, stk. 2, medregnes alle perioder, hvor personen har modtaget arbejdsløshedsdagpenge, sygedagpenge i en ledighedsperiode, uddannelseshjælp, kontanthjælp, særlig uddannelsesydelse eller midlertidig arbejdsmarkedsydelse, har været i tilbud efter kapitel 12 (ansættelse med løntilskud) eller har været ledig selvforsørgende, jf. LAB § 75 o.

Tilbud om løntilskudsansættelse kan ikke række ud over det tidspunkt, hvortil personen er berettiget til midlertidig arbejdsmarkedsydelse.

Det bemærkes, at personer, der modtager midlertidig arbejdsmarkedsydelse, er undtaget det særlige krav om, at man ikke kan ansættes i løntilskud hos den virksomhed, man senest har været ansat i, såfremt det drejer sig om den virksomhed, hvor personen umiddelbart før dagpengeperiodens udløb har været

ansat med løntilskud efter lov om en aktiv beskæftigelsesindsats. Ansættelsen med løntilskud hos samme arbejdsgiver kan højst vare i sammenlagt 6 måneder, dog højst i sammenlagt 4 måneder hos en offentlig arbejdsgiver. (jf. BAB § 108, stk. 2, samt § 78, stk. 2)

3.3.2. Om modtagere af kontantydelse

Iflg. LAB kap. 13 e kan en person, der modtager kontantydelse få tilbud om ansættelse med løntilskud. Personen er omfattet af bestemmelserne om ansættelse med løntilskud i kapitel 12 efter de regler, der gælder for jobparate kontanthjælpsmodtagere. Der gælder dog følgende undtagelser:

- Et tilbud om ansættelse med løntilskud hos en offentlig arbejdsgiver kan dog højst have en varighed på 13 uger.
- Under ansættelse hos offentlige arbejdsgivere skal lønnen efter fradrag af arbejdsmarkedsbidrag ligge på niveau med personens kontantydelse. Timetallet fastsættes på samme måde som for kontanthjælpsmodtagere.
- Ansættelse med løntilskud kan ske i den virksomhed, hvor personen umiddelbart før dagpengeperiodens udløb eller udløbet af perioden med midlertidig arbejdsmarkedsydelse var ansat med løntilskud. Ansættelse med løntilskud hos samme arbejdsgiver kan højst vare i sammenlagt 6 måneder, dog højst i sammenlagt 4 måneder hos en offentlig arbejdsgiver.

Tilbud om løntilskudsansættelse kan ikke række ud over det tidspunkt, hvortil personen er berettiget til kontantydelse.

4. Varighed af løntilskud

LAB

§ 53. For personer, der er omfattet af § 2, nr. 1, kan et tilbud om ansættelse med løntilskud hos offentlige arbejdsgivere gives i op til 4 måneder og hos private arbejdsgivere i op til 6 måneder.

Stk. 2. For personer, der er omfattet af § 2, nr. 2, 3, 12 og 13, kan et tilbud om ansættelse med løntilskud gives i op til 6 måneder.

Stk. 3. For personer, der er omfattet af § 2, nr. 5, 8, 11 og 14, kan et tilbud om ansættelse med løntilskud gives i op til 1 år.

Stk. 4. For personer, der er omfattet af § 2, nr. 4 og 6, kan et tilbud om ansættelse med løntilskud gives ud over 1 år.

4.1. Generelt om varighed

Et tilbud om ansættelse med løntilskud kan normalt vare i op til 6 måneder. For forsikrede ledige, kan der dog kun gives tilbud om offentligt løntilskud i op til 4 måneder.

Bemærk, at åbenlyst uddannelsesparate ikke kan modtage tilbud om løntilskud.

Varigheden fastlægges efter en individuel konkret vurdering af den lediges behov for opkvalificering, og perioden skal ikke være længere, end at formålet med ansættelsen kan opnås.

Bestemmelsen er ikke til hinder for, at personen efter det første tilbud om ansættelse med løntilskud efterfølgende får et andet tilbud i en anden virksomhed om ansættelse med løntilskud, hvis det vurderes, at det nye tilbud vil bringe personen nærmere ordinær beskæftigelse.

Det forudsættes naturligvis, at alle øvrige betingelser, herunder formålet, er opfyldt.

Opmærksomheden henledes på, at formålet med den aktive beskæftigelsesindsats, herunder ansættelse med løntilskud, er at hjælpe ledige hurtigst muligt i varig ordinær beskæftigelse, og ikke at fastholde ledige i støttet beskæftigelse.

Da der iflg. BAB § 78, stk. 2, ikke må gives tilbud hos den arbejdsgiver, en person senest har været ansat hos, kan der ikke gives et nyt løntilskudsjob hos den samme arbejdsgiver, medmindre der har været en anden ansættelse imellem.

Et tilbud om ansættelse med løntilskud kan max. tilbydes i hhv. 4, 6 eller 12 måneder hos samme arbejdsgiver. Er tilbuddet givet for en kortere periode, kan det kun forlænges i op til samlet 4, 6 eller 12 måneder afhængig af målgruppe. (Jf. dog nedenfor i dette afsnit vedrørende revalidender og førtidspensionister)

En forlængelse af tilbuddet har alene betydning for varigheden. Der skal således ikke foretages ny beregning af arbejdstid ved ansættelse hos offentlig arbejdsgiver.

For personer, der er i revalidering i form af et løntilskudsjob, kan der gives løntilskud ud over 1 år, dog under hensyntagen til, at en revalidering skal gennemføres på så kort tid som muligt.

Også personer, der modtager førtidspension, kan få tilbud om ansættelse med løntilskud med en længere varighed (skånejob).

Hvis en person bliver syg under løntilskudsansættelsen, skal løntilskuddet nedsættes med det beløb, arbejdsgiveren modtager i sygedagpenge, jf. BAB § 97. Da den løntilskudsansatte er ansat på almindelige overenskomstmæssige vilkår og således modtager løn under sygdom betyder dette, at der ikke kan ske en forlængelse af løntilskudsperioden svarende til periode med sygdom.

Hvis løntilskuddet helt bortfalder, vil varigheden af løntilskuddet kunne forlænges med de perioder, hvor der ikke er udbetalt løntilskud til arbejdsgiveren. Det samme gælder for så vidt der afholdes ferie, hvor der ikke udbetales løntilskud til arbejdsgiveren. Altså i situationer, hvor den løntilskudsansatte anvender tidligere optjent feriegodtgørelse eller når virksomheden holder ferielukket.

4.2. Ugyldige tilbud

Hvis en løntilskudsansættelse er etableret på et forkert grundlag, vil der som udgangspunkt være tale om manglende hjemmel for tilbuddet, og tilbuddet vil derfor være ugyldigt. Løntilskuddet bør normalt annulleres med virkning for fremtiden.

Hvis udbetalingen af løntilskud skal stoppes, vil arbejdsgiveren være berettiget til løntilskud i en periode svarende til den lediges opsigelsesvarsel. Herved bliver arbejdsgiveren stillet på samme måde, som hvis den ledige havde fået et ordinært job og derfor skulle sige løntilskudsansættelsen op.

Det er op til jobcenteret at tage stilling til, hvordan en eventuel videre aktivering skal tilrettelægges.

Eventuel karantæne i forbindelse med dagpenge eller hjælp udsættes til efter ophøret af løntilskudsansættelsen.

4.3. Nedsættelse eller bortfald af ydelse

Såfremt personens ydelse nedsættes i ansættelsesperioden, fortsætter personen i ansættelsen med den løn og den arbejdstid, der er fastsat ved løntilskudsansættelsens begyndelse.

Hvis en person mister retten til dagpenge eller kontanthjælp, mens den pågældende er ansat med løntilskud, kan der ikke længere udbetales løntilskud til arbejdsgiveren, jf. LAB § 24, stk. 1 og 2. Der vil dog kunne udbetales løntilskud i en periode svarende til det opsigelsesvarsel, personen er ansat med. Det samme gælder for revalidender, jf. LAB § 24, stk. 3.

For kontanthjælpsmodtagere kan nedsættelse eller bortfald eksempelvis være en følge af 225 timers reglen eller reglerne om ægtefællens indtægts betydning for hjælpens størrelse.

4.4. Den forlængede dagpengeperiode

Der er ved lov nr. 624 af 8. juni 2016 (Fleksibelt og indkomstbaseret dagpengesystem, månedsudbetaling af dagpenge m.v.) fra 2. januar 2017 indført regler om forlængelse af dagpengeperioden.

I den forlængede dagpengeperiode gælder de samme regler om løntilskudsansættelsens varighed som i den ordinære dagpengeperiode. Tilbud til dagpengemodtagere kan således række ud over den ordinære dagpengeperiode og ind i den forlængede dagpengeperiode, hvis personen vil være berettiget til forlængelse af dagpengeperioden. Tilbud kan gives i den periode, som personen vil være berettiget til en forlænget dagpengeperiode. Såfremt dagpengemodtagerens ret til dagpenge forlænges under ansættelsen med løntilskud, kan ansættelsen forlænges inden for de varighedsbegrænsninger, der gælder efter LAB § 53.

Ansættelse med løntilskud, som påbegyndes i den forlængede dagpengeperiode, kan ikke række ud over den dato, hvortil personen vil være berettiget til dagpenge ved konvertering af al opsparet beskæftigelse.

Det er arbejdsløshedskassen, som træffer afgørelse om personens dagpengeret i den forlængede dagpengeperiode. Har jobcentret givet den ledige et tilbud, der rækker ud over den opgørelse, som arbejdsløshedskassen har foretaget, følger den lediges dagpengeret arbejdsløshedskassens opgørelse, og den ledige må opføre sig i tilbuddet i overensstemmelse med gældende regler.

5. Virksomheder, hvor der ikke kan ske ansættelse med løntilskud

BAB

§ 78. (Særlige krav) Ansættelse med løntilskud hos private arbejdsgivere kan ikke tilbydes en person i en virksomhed, der ejes af dennes ægtefælle, registrerede partner eller samlever.

Stk. 2. Ansættelse med løntilskud hos private og offentlige arbejdsgivere kan ikke tilbydes en person i den virksomhed, hvor personen senest har været ansat, herunder hvis ansættelsen har været med offentligt tilskud efter lov om en aktiv beskæftigelsesindsats.

§ 94. Løntilskudsordningen må ikke

- 1) udgøre støtte til eksportrelaterede aktiviteter, navnlig tilskud der er direkte knyttet til de eksporterede mængder, til etablering og drift af et distributionsnet eller til andre løbende udgifter i forbindelse med eksportvirksomhed,
- 2) være betinget af, at der anvendes indenlandske produkter i stedet for importerede,
- 3) udgøre støtte til virksomheder, der ikke har efterkommet et krav om tilbagebetaling af støtte, som EU-Kommissionen ved en tidligere beslutning har erklæret ulovlig og uforenelig med fællesmarkedet,
- 4) udgøre støtte til kriseramte virksomheder, eller
- 5) udgøre støtte til virksomheder, som modtager støtte, der er godkendt af EU-Kommissionen i henhold til EU's rammebestemmelser for statsstøtte til redning og omstrukturering af kriseramte virksomheder.

5.1. Forbud mod ansættelse med løntilskud hos ægtefælle, registrerede partner eller samlever

Der kan ikke gives tilbud om ansættelse med løntilskud i en virksomhed, der ejes af den pågældendes ægtefælle, registrerede partner eller samlever.

Bestemmelsen forhindrer ikke ansættelse med løntilskud hos andre familiemedlemmer eller i virksomheder, hvor ægtefælle, registrerede partner eller samlever er ansat, heller ikke hvis vedkommende er leder af virksomheden.

Det er dog altid vigtigt at sikre sig, at formålet med tilbuddet om ansættelse med løntilskud, jf. LAB § 52 kan opfyldes med en ansættelse i den pågældende virksomhed.

Hvorvidt en ægtefælle m.v. »ejer« en virksomhed beror på en konkret vurdering ud fra selskabsretlige betragtninger om virksomheder og selskabers ejerforhold, herunder om der er tale om bestemmende indflydelse. Hvis ægtefællen, den registrerede partner eller samleveren kun er indehaver af en lille del af virksomheden, eksempelvis som ejer af en lille portion aktier i et aktieselskab, vil bestemmelsen normalt ikke forhindre et tilbud om ansættelse med løntilskud. For så vidt angår, hvad der forstås ved »bestemmende indflydelse« henvises til Erhvervsstyrelsen.

Såfremt samlivet etableres - eller ægteskabet indgås - efter, at ansættelsen er påbegyndt, kan tilbuddet gennemføres på de aftalte vilkår.

Som hovedregel vil man ikke kunne blive ansat i ens egen virksomhed, fordi formålet med løntilskudsansættelsen ikke vil kunne opfyldes, idet der ikke er tale om en opkvalificering i samspil med en ledelse og kolleger på en almindelig arbejdsplads.

5.2. Forbud mod tilbud i den virksomhed, hvor man senest har været ansat

Man kan ikke blive ansat med løntilskud hos den arbejdsgiver, hvor man senest har været ansat. Herved forhindres situationer, hvor en ledig får tilbud på den samme virksomhed og måske i det samme job, som den pågældende lige er blevet afskediget fra.

Bestemmelsen omfatter også den situation, hvor personen senest har været ansat som elev eller lærling i henhold til lov om erhvervsuddannelser.

Forbuddet gælder også, hvis den seneste ansættelse har været en ansættelse med offentligt tilskud efter loven eller andre bestemmelser. Det vil sige, at jobcenteret ikke kan give tilbud om ansættelse med løntilskud i en virksomhed, hvor den ledige senest har været ansat med løntilskud, i fleksjob, i jobrotation eller som voksenlærling.

Det afgørende for vurderingen er, om der har været en ansættelse. Bestemmelsen omfatter derfor ikke tidligere tilbud om virksomhedspraktik, idet der her ikke er tale om en ansættelse.

En forlængelse af et tilbud om løntilskudsansættelse vil ikke være omfattet af forbuddet, så længe formålet med tilbuddet fortsat er opfyldt.

Forbuddet gælder ansættelse i den virksomhed, personen senest har været ansat i, og der er ikke nogen grænse for, hvor langt tilbage den seneste ansættelse tidsmæssigt kan ligge.

Det fremgår ikke af bestemmelsen, hvordan begrebet virksomhed skal afgrænses. Som hovedregel vil det være naturligt at anvende P-nummer-afgrænsningen (produktionsenhedsnummer) på samme måde, som der sker i forbindelse med merbeskæftigelseskravet og rimelighedskravet ved løntilskudsansættelser, se afsnit 7.1.5 og 7.1.6.

I andre tilfælde kan det være nødvendigt at anvende en anden afgrænsning (evt. CVR-nummeret), hvis formålet med ansættelsen ikke kan opfyldes ved anvendelse af P-nummeret. Dette kan eksempelvis være tilfældet, hvis der er tale om én virksomhed med to P-numre, der har samme arbejdsgiver og samme arbejdsopgaver.

Har den ledige været ansat i et vikarbureau, som har udsendt den pågældende til en virksomhed, gælder forbuddet vikarbureauet og ikke »modtagervirksomheden«. Har den ledige været ansat som vikar i virksomheden, må dette betragtes som en ansættelse, og forbuddet gælder i relation til denne virksomhed.

Det bemærkes, at personer der er omfattet af lov om uddannelsesordningen for ledige, der har opbrugt deres dagpengeret eller personer der modtager midlertidig arbejdsmarkedsydelse, kan uanset bestemmel-

sen i BAB § 78 stk. 2 (om, at man ikke kan ansættes i løntilskud hos den virksomhed man senest har været ansat i) få tilbud om ansættelse med løntilskud i den virksomhed, hvor personen umiddelbart før dagpengeperiodens udløb (eller udløbet af perioden med særlig uddannelsesyddelse) har været ansat med løntilskud. (jf. afsnit 3.3.1 og afsnit 3.3.2)

5.3. Forbud mod løntilskud som eksportstøtte m.v.

Løntilskudsordningen må ikke udgøre støtte til eksportrelaterede aktiviteter, eller være betinget af, at der anvendes indenlandske produkter i stedet for importerede.

Bestemmelsen følger af EU's fritagelsesforordning på statsstøtteområdet og skyldes, at eksportstøtte ikke er tilladt. Løntilskud vil dog som hovedregel ikke være eksportstøtte, da der er tale om et arbejdsmarkeds-politisk instrument, hvor arbejdsgivere får kompensation for at

ansætte arbejdstagere, der skal oplæres eller genoptrænes, og som derfor normalt ikke kan yde en almindelig arbejdsindsats.

Hvis der i praksis opstår tvivl om, hvorvidt der er tale om eksportstøtte, vil der kunne søges vejledning hos Konkurrence- og Forbrugerstyrelsen, der administrerer EU's statsstøtteregler i Danmark.

5.4. Forbud mod løntilskud til kriseramte virksomheder m.v.

Bestemmelserne følger af EU's fritagelsesforordning på statsstøtteområdet og vil som oftest ikke have betydning for etablering af en løntilskudsansættelse.

Bestemmelsen om, at løntilskuddet ikke må udgøre støtte til kriseramte virksomheder, betyder primært, at en virksomhed betragtes som kriseramt, hvis den er gået i betalingsstandsning eller er under konkursbe-handling.

Derudover er den kriseramt, hvis halvdelen af virksomhedens kapital er forsvundet, og over en fjerdedel af denne kapital er gået tabt inden for det sidste år. Med hensyn

til arbejdsfordeling henvises til afsnit 7.1.2.

5.5. Konfliktamt arbejde

I tilfælde af en overenskomstmæssig konflikt skal personer, der er ansat med løntilskud, forholde sig på samme måde som ordinært ansatte. Under konflikten udbetales der ikke løn eller arbejdsløshedsdagpenge. Der er mulighed for at yde kontanthjælp – eventuelt med tilbagebetalingspligt.

Når konflikten ophører, skal personen som udgangspunkt genindtræde i stillingen.

Der kan kun udbetales tilskud til arbejdsgiveren for den tid, der er udbetalt løn til ansættelse med løntilskud.

Jobcentrene skal give underretning til arbejdsløshedskasserne, når en person, der er ansat med løntilskud, ophører i ansættelsen og dette direkte eller indirekte skyldes konflikten.

Beslattes det at stoppe løntilskudsansættelsen på grund af konfliktens omfang, annulleres tilbuddet.

Der henvises til skrivelse nr. 9475 af 29. august 2011 om, hvordan jobcentrene skal forholde sig under konflikt. (Jf. retsinformation.dk)

6. Løn- og arbejdsvilkår

6.1. Ansættelseskontrakt, ansættelsesbrev m.v.

BAB § 80. Når et ansættelsesforhold med løntilskud indgås, oprettes der en ansættelseskontrakt eller et ansættelsesbrev, hvori løn og arbejdsvilkår samt forventet tilskudsperiode anføres. Ansættelsesforholdet kan i alle tilfælde kun bringes til ophør i overensstemmelse med gældende overenskomster og lovgivning. Betaling af den fulde lønudgift påhviler ansættelsesstedet.

Ansættelsesforholdet mellem den person, som ansættes med løntilskud, og arbejdsgiveren etableres med de retsvirkninger, der følger af en ansættelse, og dette skal fremgå af ansættelseskontrakten eller ansættelsesbrevet.

Det betyder i praksis, at ansættelseskontrakten eller ansættelsesbrevet skal angive løn- og arbejdsvilkår for den ansatte, herunder henvise til eller direkte angive de overenskomster og den lovgivning, som gælder for ansættelsesforholdet. Lovgivningen kan være funktionærloven og ansættelsesbevisloven m.v. Det skal også fremgå af ansættelseskontrakten eller ansættelsesbrevet, hvor længe der forventes at blive givet løntilskud.

Efter ansættelsesbevisloven skal alle lønmodtagere, der er ansat over en måned og har mere end 8 timers arbejde om ugen, have udfærdiget et ansættelsesbevis. Det er arbejdsgiveren, der skal udfærdige ansættelsesbeviset.

Ansættelsesforholdet kan kun bringes til ophør i overensstemmelse med gældende overenskomster og lovgivning. Det betyder fx, at hvis der er tale om en overenskomstansat, skal opsigelsesbestemmelserne i overenskomsten følges, og hvis der er tale om en funktionær, skal opsigelsesbestemmelserne i funktionærloven anvendes.

For så vidt angår nærmere omtale af specifikke løn- og arbejdsvilkår henvises til afsnit 6.2. og 6.3.

Betalingen af den fulde lønudgift påhviler ansættelsesstedet. Såfremt den pågældende arbejdsgiver ikke har fået udbetalt løntilskuddet på tidspunktet for lønudbetalingen, kan arbejdsgiveren ikke tilbageholde lønudbetalingen, men skal forestå lønudbetalingen på sædvanlig vis.

Personer, der bliver ansat med løntilskud, er stadigvæk omfattet af bestemmelserne om kontaktføreløbet, jf. LAB kapitel 7 og BAB kapitel 4 og skal fortsat være aktivt jobsøgende og stå til rådighed for et ordinært job.

I forbindelse hermed anbefales det, at arbejdsgivere i rimeligt omfang tager hensyn til personens pligt til at deltage i kontaktforløbets jobsamtaler og til at være aktivt jobsøgende. Efter LAB §§ 17 og 18 kan jobsamtaler med jobcenteret dog ske telefonisk eller digitalt, hvis personen deltager i et tilbud.

6.2. Løn og arbejdstid hos private arbejdsgivere – dagpenge-, kontanthjælps-, uddannelseshjælps- og sygedagpengemodtagere og selvforsørgende (LAB § 2, nr. 1, 2, 3, 5, 10, 11 - 14)

LAB§ 54. Ved ansættelse med løntilskud hos private arbejdsgivere af personer, der er omfattet af § 2, nr. 1-3, 5 og 11-14, skal løn- og arbejdsvilkår være overenskomstmæssige eller de for tilsvarende arbejde sædvanligt gældende.

Dagpengemodtagere, kontanthjælpsmodtagere og sygedagpengemodtagere, som ansættes med løntilskud, skal som minimum sikres løn og arbejdsvilkår svarende til de overenskomstmæssige eller de for tilsvarende arbejde sædvanligt gældende. Da selvforsørgende (§ 2 nr. 10) får tilbud efter reglerne for kontanthjælpsmodtagere, gælder bestemmelsen også for dem, jf. LAB § 75 a.

Private arbejdsgivere, der ikke har overenskomst, er forpligtet til at følge de for tilsvarende arbejde sædvanligt gældende løn- og ansættelsesvilkår for personer i løntilskudsjob.

Der kan udbetales løntilskud for overarbejde hos private arbejdsgivere, hvis overarbejde er naturligt og sædvanligt i den pågældende branche, og arbejdsgiveren kan dokumentere, at arbejdspladsens øvrige ansatte har haft tilsvarende overarbejde, jf. BAB § 98.

6.2.1. Uenighed om, hvorvidt løn- og arbejdsvilkår er overenskomstmæssige eller de for tilsvarende arbejde sædvanligt gældende

Hvis der – fx fordi den lediges faglige organisation gør opmærksom herpå – inden en aftale om ansættelse med løntilskud indgås – opstår spørgsmål om, hvorvidt de løn- og arbejdsvilkår, som arbejdsgiveren tilbyder, er overenskomstmæssige eller de for tilsvarende arbejde sædvanligt gældende, skal dette tvivls-spørgsmål afklares, inden der kan afgives tilbud om ansættelse med løntilskud. Jobcenteret kan ikke tage stilling til sådanne tvister, da det er op til det fagretlige system at afgøre, om løn- og arbejdsvilkårene opfylder kravene. Jobcenteret må således tage meddelelsen om, at løn- og arbejdsvilkår ikke vurderes at være overenskomstmæssige eller de for tilsvarende arbejde sædvanligt gældende til efterretning. Det kan i den konkrete situation medføre, at jobcenteret må undlade at give tilbud om ansættelse med løntilskud hos den pågældende arbejdsgiver og i stedet give den ledige et andet tilbud.

Opstår der på et tidspunkt efter, at der er afgivet tilbud om ansættelse med løntilskud, spørgsmål om, hvorvidt de løn- og arbejdsvilkår, som arbejdsgiveren tilbyder, er overenskomstmæssige eller de for tilsvarende arbejde sædvanligt gældende, må den ansatte med løntilskud indbringe spørgsmålet for det fagretlige system med henblik på afklaring.

6.2.2. Konkurrence- og kundeklausuler

På visse områder på arbejdsmarkedet er konkurrence-, kunde- eller kombinationsklausuler almindelige og sædvanligt forekommende som vilkår knyttet til en ansættelse og kan derved blive en forudsætning for overhovedet at opnå ansættelse med løntilskud.

En konkurrenceklausul er en aftale mellem medarbejder og arbejdsgiver, hvor medarbejderen – i en vis periode efter ansættelsens ophør – forpligter sig til ikke at drive eller tage ansættelse i en konkurrerende virksomhed.

En kundeklausul er en aftale mellem medarbejder og arbejdsgiver, hvor medarbejderen forpligter sig til – i en vis periode efter ansættelsens ophør – ikke at betjene den tidligere arbejdsgivers kunder og/eller andre forretningsforbindelser, så som agenturgivere, leverandører m.v.

En kombinationsklausul er både en konkurrence- og kundeklausul.

Konkurrence- og kundeklausuler bruges altovervejende ved funktionær- eller funktionærlignende ansættelser. Klausuler anvendes i mindre grad på timelønsområdet. Klausuler er særligt udbredt inden for Business Danmarks og Ledernes område. Klausuler kan også være en del af et arbejdsvilkår, fx inden for it-sektoren.

En konkurrence-, kunde- eller kombinationsklausul kan indgå ved ansættelse med løntilskud, hvis

- 1) den ledige selv accepterer klausulen,
- 2) de faglige organisationer, der har aftaler på ansættelsesområdet, oplyser jobcenteret om, at klausuler er sædvanlige inden for det område, hvor ansættelsen skal ske, og
- 3) jobcenteret vurderer, at det samlet set vil være til fordel for den lediges fremtidige beskæftigelsesmuligheder.

Det beror således på en konkret vurdering i hvert enkelt tilfælde, om det ved afgivelse af tilbud om ansættelse med løntilskud kan accepteres, at der kan indgå en konkurrence-, kunde- eller kombinationsklausul i selve ansættelsen med løntilskud.

Ønsker en arbejdsgiver, at den ledige påtager sig en konkurrence-, kunde- eller kombinationsklausul, skal ovennævnte tre elementer indgå i jobcenterets vurdering, inden der afgives tilbud om ansættelse med løntilskud.

Det kan også være hensigtsmæssigt, at den ledige søger vejledning hos sin faglige organisation eller a-kasse, inden den ledige indgår en aftale om ansættelse med løntilskud, hvortil der er knyttet en klausul.

Hvis personen i forbindelse med et tilbud om ansættelse med løntilskud har accepteret fx en konkurrenceklausul og gyldigt indgået en aftale med arbejdsgiveren herom, bindes personen som udgangspunkt af klausulen, selv om vedkommende ikke efterfølgende får ordinær ansættelse hos arbejdsgiveren.

I en aftale om fx en konkurrenceklausul fastsætter parterne – ud fra de konkrete behov – det nærmere indhold af forpligtelsen, såsom klausulens dækningsområde, definitionen af en konkurrerende virksomhed, vederlag, den tidsmæssige binding og sanktioner ved overtrædelse.

Afgørelser om lovligheden af konkurrenceklausuler hører under domstolenes kompetence.

6.2.3. Deltidsansættelse hos en privat arbejdsgiver

Der kan gives tilbud om ansættelse på deltid hos private arbejdsgivere.

Hvis en dagpengeberettiget person ansættes på nedsat tid med løntilskud hos en privat arbejdsgiver, er der i arbejdsløshedsforsikringsmæssig forstand tale om arbejde på nedsat tid, og der er ret til supplerende dagpenge efter de almindelige regler.

Det betyder, at medlemmet skal have en frigørelsesattest for at kunne få udbetalt supplerende dagpenge.

Beregning af arbejdstiden ved ansættelse med løntilskud hos en offentlig arbejdsgiver sker efter reglerne om beregning af arbejdstid, jf. afsnit 6.3. Der kan ikke aftales en arbejdstid, som er lavere end den beregnede og reglerne om supplerende dagpenge kommer ikke til anvendelse.

6.3. Løn og arbejdstid hos offentlige arbejdsgivere – dagpenge-, kontanthjælps-, uddannelseshjælps- og sygedagpengemodtagere samt selvforsørgende (LAB § 2, nr. 1, 2, 3, 5, 10, 11- 14)

LAB

§ 55. Ved ansættelse med løntilskud hos offentlige arbejdsgivere af personer, der er omfattet af § 2, nr. 1-3, 5 og 11-14, skal løn- og arbejdsvilkår være overenskomstmæssige, jf. dog stk. 2-6.

Stk. 2. Lønnen udgør 121,47 kr. pr. time (2015-niveau) eksklusive feriepenge m.v.

Stk. 3. Ved ansættelse af personer, der er omfattet af § 2, nr. 1, skal lønnen til personen efter fradrag af arbejdsmarkedsbidrag ligge på niveau med personens individuelle dagpenge efter lov om arbejdsløshedsforsikring m.v., dog mindst udgøre 82 pct. af højeste dagpenge for henholdsvis fuldtids- og deltidsforsikrede. (OBS: dog mindst 82 pct. af højeste dagpenge (...) udgår pr. 1. januar 2017)

Stk. 4. Ved ansættelse af personer, der er omfattet af § 2, nr. 2, 3 og 11-14, skal lønnen til personen efter fradrag af arbejdsmarkedsbidrag under hele ansættelsesforholdet ligge på niveau med personens samlede individuelle hjælp efter lov om aktiv socialpolitik ved ansættelsesforholdets påbegyndelse.

Stk. 5. Den offentlige arbejdsgiver fastsætter arbejdstiden i det enkelte tilbud under hensyn til lønnen, jf. stk. 3 og 4. Antallet af arbejdstimer rundes op til nærmeste hele antal timer. Ved ansættelsesforholdets påbegyndelse fastsættes arbejdstiden for hele perioden.

Stk. 6. Ved ansættelse af en person, der er omfattet af § 2, nr. 5, fastsættes arbejdstiden efter aftale mellem kommunen, arbejdsgiveren og personen.

Stk. 7. Beskæftigelsesministeren kan fastsætte regler om, at lønnen og arbejdstiden nedsættes, hvis personen har ordinær beskæftigelse.

BAB (offentlige arbejdsgivere)

§ 81. Ved ansættelse med løntilskud hos offentlige arbejdsgivere af personer, der er omfattet af § 1, nr. 1-3, 5 og 11-14, udgør lønnen 122,80 kr. (2016-niveau) pr. arbejdstime, eksklusiv feriegodtgørelse, ferietillæg og eventuel søgnehelligdagsbetaling.

Stk. 2. Timelønnen beregnes som $\frac{1}{37}$ af højeste dagpengesats pr. uge tillagt arbejdsmarkedsbidrag og reguleres årligt den første mandag i året. Den regulerede timeløn udmeldes af Styrelsen for Arbejdsmarked og Rekruttering.

Stk. 3. Ud over lønnen pr. arbejdstime ydes kun

- 1) omkostningsdækkende ydelser,
- 2) arbejdstidsbestemte tillæg og
- 3) arbejdsbestemte tillæg, der ikke er en fast påregnelig del af lønnen.

Stk. 4. Ved ansættelse af en person, der er omfattet af § 1, nr. 1, skal lønnen til personen efter fradrag af arbejdsmarkedsbidrag ligge på niveau med personens individuelle dagpenge efter lov om arbejdsløshedsforsikring m.v., dog mindst udgøre 82 pct. af højeste dagpenge for henholdsvis fuldtids- og deltidsforsikrede. (OBS: dog mindst 82 pct. af højeste dagpenge (...) udgår pr. 1. januar 2017)

Stk. 5. Ved ansættelse af en person, der er omfattet af § 1, nr. 2, 3 og 11-14, skal lønnen til personen efter fradrag af arbejdsmarkedsbidrag ligge på niveau med personens samlede individuelle hjælp efter §§ 22-25, 34, 68 og 69 j i lov om aktiv socialpolitik. Ved fastsættelse af den samlede løn omregnes den særlige støtte efter § 34 i lov om aktiv socialpolitik til en skattepligtig indkomst ved at dividere med 0,6. Lønnen beregnes på baggrund af foregående måneds hjælp. Hvis personen ikke har modtaget hjælp den foregående måned, skal lønnen beregnes på baggrund af den forventede hjælp for den kommende måned.

Stk. 6. Hvis der til ansættelsen er tilknyttet en overenskomstmæssig pensionsordning, indbetaler arbejdsgiveren til denne eget- og arbejdsgiverbidrag beregnet på grundlag af den overenskomstmæssige timeløn.

§ 82. Den offentlige arbejdsgiver fastsætter arbejdstiden i det enkelte tilbud under hensyn til personens individuelle dagpenge, uddannelses- eller kontanthjælp eller integrationsydelse, samt under hensyn til timelønnen, jf. § 81, stk. 1. Antallet af arbejdstimer rundes op til nærmeste hele antal timer. Den samlede løn beregnes ud fra det oprundede timetal. For personer, der er omfattet af § 1, nr. 1, og som er deltidsforsikrede, kan deltagelsen ikke have et omfang, der overstiger normal fuld arbejdstid pr. uge for deltidsforsikrede. Ved ansættelsesforholdets påbegyndelse fastsættes arbejdstiden for hele ansættelsesperioden. Ved ansættelser hen over årsskiftet reguleres timelønnen i overensstemmelse med beregningen i § 81, stk. 2.

Stk. 2. Eventuelt over- og merarbejde skal afspadseres og beregnes på grundlag af den i § 81, stk. 1, fastsatte timebetaling med de procenttillæg m.v., der følger af den pågældende overenskomst.

Stk. 3. Den ugentlige arbejdstid nedsættes, hvis personen har ordinær beskæftigelse som lønmodtager i mere end 5 timer ugentligt. For hver times ordinær beskæftigelse udover 5 timer ugentligt nedsættes den ugentlige arbejdstid i tilbuddet med én time.

Stk. 4. Personen skal oplyse jobcenteret om omfang af og eventuelle ændringer i den ordinære beskæftigelse.

Stk. 5. Arbejdsvilkårene skal i øvrigt svare til de overenskomstmæssige eller de for tilsvarende arbejde sædvanligt gældende.

Stk. 6. Til brug for den offentlige arbejdsgivers fastsættelse af arbejdstiden, jf. stk. 1, kan jobcenteret underrette arbejdsgiveren om personens individuelle dagpengesats, jf. § 81, stk. 4, for personer omfattet af § 1, nr. 1, henholdsvis om personens hidtidige individuelle hjælp efter §§ 22-25, 34, 68 og 69 j i lov om aktiv socialpolitik, jf. § 81, stk. 5, for personer omfattet af § 1, nr. 2, 3 og 11-14.

6.3.1. Lønvilkår ved ansættelse med løntilskud hos offentlig arbejdsgiver

Lønnen i offentlig løntilskudsjob skal være på niveau med den ydelse, man får under ledighed. Lønnen kan dog som følge af reglerne for beregning af arbejdstiden overstige ydelsen.

Pr. 1. januar 2017 udgør lønnen i offentligt løntilskud 124.71 kr. pr. time. Timelønnen er gældende for alle i offentligt løntilskud.

Den aktuelle timeløn fremgår af Styrelsens hjemmeside (star.dk) eksklusiv feriegodtgørelse, ferietillæg, eventuel søgnehelligdagsbetaling. Ud over lønnen pr. arbejdstime ydes kun omkostningsdækkende ydelser, arbejdstidsbestemte tillæg og arbejdsbestemte tillæg, der ikke er en fast påregnelig del af lønnen (se afsnit 6.3.2. om tillæg).

Dagpengemodtagere skal have en løn, der efter fradrag af arbejdsmarkedsbidrag ligger på niveau med personens individuelle dagpenge efter lov om arbejdsløshedsforsikring m.v. Dette gælder også, hvis der er sket fradrag i dagpengene som følge af en tjenestemandspension.

Kontanthjælpsmodtagere skal have en løn, der efter fradrag af arbejdsmarkedsbidrag ligger på niveau med personens samlede individuelle hjælp efter lov om aktiv socialpolitik. Eventuel særlig støtte efter § 34 i lov om aktiv socialpolitik omregnes til en skattepligtig indkomst ved at dividere med 0,6.

Det er ikke muligt at etablere en løntilskudsansættelse hos offentlige arbejdsgivere på nedsat tid, således at en del af ydelsen udbetales som supplerende dagpenge eller supplerende kontanthjælp. Arbejdstiden skal beregnes på baggrund af hele ydelsen.

Hvis der efter etableringen af løntilskudsansættelsen sker ændringer i det berettigede kontanthjælpsniveau – fx ved ændringer i ægtefælles indkomst – fortsættes ansættelsen med det oprindeligt beregnede løn- og timetal. I den situation, at ægtefællens indkomst reduceres, således at den løntilskudsansatte ville være berettiget til en højere kontantydelse, kan der ydes supplerende hjælp efter lov om aktiv socialpolitik.

Selvforsørgende behandles som kontanthjælpsmodtagere, jf. LAB § 75 a. Bemærk, at lønnen under ansættelse med løntilskud hos offentlige arbejdsgivere til selvforsørgende efter fradrag af arbejdsmarkedsbidrag udgør:

- 1) 80 pct. af højeste dagpenge efter lov om arbejdsløshedsforsikring m.v. for personer, som har forsørgelsespligt over for børn, jf. lov om aktiv socialpolitik, og
- 2) 60 pct. af højeste dagpenge efter lov om arbejdsløshedsforsikring m.v. for andre personer.

For alle målgrupper gælder, at hvis der til ansættelsen er tilknyttet en overenskomstmæssig pensionsordning, skal arbejdsgiveren indbetale såvel arbejdsgiverbidraget som den ansattes pensionsbidrag beregnet på grundlag af den overenskomstmæssige timeløn. Pensionsbidraget skal således beregnes på grundlag af den overenskomstmæssige timeløn og ikke på grundlag af timelønnen efter LAB § 55. stk. 2.

Ved overenskomstmæssig timeløn forstås den grundløn, som personens anciennitet berettiger til.

Når ordinært ansatte kan få udbetalt den del af pensionsbidraget, der overstiger 16,8 pct., samt pensionsbidraget af rådighedstillægget gælder det samme for personer, der er ansat i offentligt løntilskud. Eventuel udbetaling heraf har ingen indflydelse på arbejdstiden. Man skal være opmærksom på, at der ved evt. fornyet ledighed efter løntilskudsansættelsen vil ske fratræk i dagpengene på timebasis med udgangspunkt i de seneste 3 måneders ekstraarbejde. Kontakt evt. A-kassen for at høre nærmere om gældende regler.

I forbindelse med beregning af timetallet i offentligt løntilskud skal der ske en oprunding heraf. Oprundingen sker på 2 decimal - og ikke 3 eller 4 decimal.

6.3.2. Tillæg

Efter BAB § 81, stk. 3, kan der hos offentlige arbejdsgivere – udover lønnen pr. arbejdstime - kun ydes

- 1) omkostningsdækkende ydelser,
- 2) arbejdstidsbestemte tillæg og
- 3) arbejdsbestemte tillæg, der ikke er en fast påregnelig del af lønnen.

For at en løntilskudsansat kan få udbetalt de nævnte tillæg udover den faste timelønssats, skal der være hjemmel hertil i den overenskomst, som gælder på den løntilskudsansattes beskæftigelsesområde. Hvis der i overenskomsten er valgfrihed imellem at udbetale og afspadsere arbejdstidsbestemte tillæg, gælder denne valgfrihed også for en ansat med løntilskud.

Omkostningsdækkende ydelser: Omkostningsdækkende ydelser kan være ydelser, der gives for at dække særlige udgifter, som den ansatte har i forbindelse med ansættelsen. Det kan eksempelvis være til personligt sikkerhedsudstyr som fx sikkerhedssko.

Arbejdstidsbestemte tillæg: Arbejdstidsbestemte tillæg kan være særlige tillæg, der udbetales for forskudt arbejdstid - eventuelt tillæg for nattevagter eller weekendarbejde.

Arbejdsbestemte tillæg, der ikke er en fast påregnelig del af lønnen: Arbejdsbestemte tillæg er tillæg, der ydes for en nærmere fastsat funktion eller arbejdsforpligtelse. Kravet om, at tillægget ikke må være en fast påregnelig del af lønnen, betyder, at det ikke er et fast tillæg, som personen har haft krav på ved ansættelsen.

Som eksempel på »arbejdsbestemte tillæg, der ikke er en fast påregnelig del af lønnen«, og som derfor kan udbetales, kan nævnes engangsvederlag og betaling for delt tjeneste.

Altså: Tillæg, der opfylder betingelserne i BAB § 81, stk. 3, gives ud over den faste timeløn i LAB § 55, og beløbet skal holdes uden for arbejdstidsberegningen i samme bestemmelse.

6.3.3. Arbejdstid ved ansættelse med løntilskud hos offentlig arbejdsgiver

Bestemmelsen i BAB § 82 vedrører fastsættelse af arbejdstiden hos offentlige arbejdsgivere.

Der indgår følgende faktorer ved fastsættelse af løn og beregning af arbejdstid:

1) Den faste timeløn, der skal ydes af arbejdsgiveren, jf. LAB § 55, stk. 2, og BAB § 81, stk. 1.

Den faste timeløn offentliggøres på star.dk, og jobcentrene orienteres særskilt.

2) Den samlede løn til den løntilskudsansatte, jf. LAB § 55, stk. 3, og BAB § 81, stk. 4 (dagpengemodtagere) eller LAB § 55, stk. 4, og BAB § 81, stk. 5, (kontanthjælpsmodtagere).

Princippet er, at man ikke får udbetalt mere, når man er i løntilskud hos en offentlig arbejdsgiver, end når man er ledig.

Den samlede ugentlige løn skal for en dagpengemodtagers vedkommende ligge på niveau med personens individuelle dagpengesats, mens den for kontanthjælpsmodtagere skal ligge på niveau med personens samlede individuelle hjælp efter lov om aktiv socialpolitik. (Det bemærkes her, at

»På niveau med« betyder i praksis »lidt højere«, fordi der foretages oprundinger i beregningerne.

Tillæg, der kan ydes efter BAB § 81, stk. 3, udover lønnen pr. arbejdstime, indgår ikke i beregningen af arbejdstid.

3) Arbejdsmarkedsbidrag på 8 pct. skal lægges til dagpenge mv. jf. LAB § 55, stk. 3, og BAB § 81, stk. 4, (dagpengemodtagere) eller LAB § 55, stk. 4, og BAB § 81, stk. 5, (kontanthjælpsmodtagere).

Da der ikke trækkes arbejdsmarkedsbidrag af dagpenge eller sociale ydelser, men af løn, skal der tillægges arbejdsmarkedsbidrag på 8 pct. svarende til, at den ugentlige sats divideres med 0,92.

Det beregnede ugentlige antal arbejdstimer er fast i hele ansættelsesperioden.

Over- og merarbejde: I offentligt løntilskud skal over- og merarbejde afspadseres og beregnes på grundlag af den fastsatte timebetaling med de procenttillæg mv., der følger af overenskomsten.

6.3.4. Beregninger af lønnen i forskellige situationer

Fremgangsmåden for beregningen er følgende:

- 1) Find sats for dagpenge, kontanthjælp m.v. pr. uge.
- 2) Dette beløb tillægges arbejdsmarkedsbidrag på 8 pct., svarende til, at den ugentlige ydelse divideres med 0,92. Herved fremkommer *den opregulerede ydelse*.
- 3) Timelønnen er fast på 124.71 kr. (2017-niveau). (man kan altid finde den aktuelle timeløn på star.dk)
- 4) Arbejdstiden pr. uge beregnes ved at dividere den opregulerede ydelse med timeløn. Det antal timer, man når frem til, oprundes altid til nærmeste hele timetal.
- 5) Ugelønnen omregnes til månedsløn ved at gange med 13/3.

I de følgende afsnit illustreres beregningen af løn og arbejdstid i forskellige tilfælde.

Afsnit 6.3.5. Eksempler på beregning for forsikrede ledige (eksempel 1a – 1b).

Afsnit 6.3.6. Eksempler på beregning for kontanthjælps- og uddannelseshjælpsmodtagere (eksempel 2a – 2e).

Afsnit 6.3.7. Ansættelsen rækker ind over 1. januar, hvor satsen for dagpenge og dermed den faste timeløn reguleres (eksempel 3a).

6.3.5. Eksempler på beregning af løn- og timetal for forsikrede ledige.

Eksempel 1a

Løntilskudspersonen er berettiget til den maksimale dagpengesats og får den faste timeløn (pr. 1. januar 2017).

Løntilskudsperson med max. dagpengesats: 4.245 kr. pr. uge
Reguleret med 8 % AM-bidrag: (4.245 kr.: 0,92) = 4.614.13 kr.
Timeløn: 124.71 kr.

Antal timer pr. uge: $4.614,13 \text{ kr.} : 124.71 \text{ kr.} = 37,00$ timer

Antal arbejdstimer pr. uge er lig 37 timer

Ugeløn: $37 \times 124.71 \text{ kr.} = 4.614.27 \text{ kr. pr. uge}$

Eksempel 1b

Løntilskudspersonen er dimittend med forsørgelsespligt på fuld tid med individuel dagpengesats (3.480 kr. pr. uge) Timelønnen pr. 1. januar 2017 er 124.71 kr.

Løntilskudsperson med dagpengesats: 3.480 kr. pr. uge

Reguleret med 8 % AM-bidrag: $(3.480 \text{ kr.} : 0,92) = 3.782,60 \text{ kr.}$

Timeløn: 124.71 kr.

Antal timer pr. uge: $3.782,60 \text{ kr.} : 124.71 \text{ kr.} = 30.33$ timer

Antal arbejdstimer pr. uge oprundes til 31 timer

Ugeløn: $31 \times 124.71 \text{ kr.} = 3.866.01 \text{ kr. pr. uge.}$

6.3.6. Eksempler på beregning af løn- og timetal for kontanthjælpsmodtagere og uddannelseshjælpsmodtagere.

Grundprincippet i beregningen af arbejdstiden er at tage udgangspunkt i den aktuelle grundydelse.

(se satser på star.dk). Er man kontanthjælpsmodtager placeres man som enten jobparat eller aktivitetsparat. Kun i tilfælde af, at man placeres som aktivitetsparat, kan der modtages det særlige aktivitetstillæg, således at beregningen skal tages i den samlede ydelse (kontanthjælp + aktivitetstillæg). For jobparate er det således kontanthjælpen, der danner udgangspunkt for timetalsberegningen. På samme måde for uddannelseshjælpsmodtagere. (Bemærk, at "åbenlyst uddannelsesparate" ikke kan modtage tilbud om løntilskud, jf. LAB § 51).

Eksempel 2a

Løntilskudspersonen er forsørger - over 30 år - og berettiget til en mdr. hjælp svarende til 14.808 kr. (ugentlig ydelse på 3.417,23 kr.). Timelønnen er på 124.71 kr. - (2017).

Løntilskudsperson med ugentlig ydelse på 3.417.23 kr. pr. uge

Reguleret med 8 % AM-bidrag: $(3.417,23 \text{ kr.} : 0,92) = 3.714,38 \text{ kr.}$

Timeløn: 124.71 kr.

Antal timer pr. uge: $3.714,38 \text{ kr.} : 124,71 \text{ kr.} = 29,78 \text{ timer}$

Antal arbejdstimer pr. uge oprundes til 30 timer

Ugeløn: $30 \times 124,71 \text{ kr.} = 3.741,30 \text{ kr. pr. uge}$

Eksempel 2b

Løntilskudspersonen er ikke forsørger - over 30 år - og berettiget til en mdr. hjælp svarende til 11.143 kr. (ugentlig ydelse på 2.571,46 kr.). Timelønnen er på 124.71 kr.

Løntilskudsperson med ugentlig ydelse på 2.571.46 kr. pr. uge

Reguleret med 8 % AM-bidrag: $(2.571,46 \text{ kr.} : 0,92) = 2.795,07 \text{ kr.}$

Timeløn: 124.71 kr.

Antal timer pr. uge: $2.795,07 \text{ kr.} : 124,71 \text{ kr.} = 22,41 \text{ timer}$

Antal arbejdstimer pr. uge oprundes til 23 timer

Ugeløn: $23 \times 124,71 \text{ kr.} = 2.868,33 \text{ kr. pr. uge}$

Eksempel 2c

Løntilskudspersonen er kontanthjælpsmodtager, udeboende, 27 år og indplaceret som aktivitetsparat. Kontanthjælpssatsen 7.182.00 kr./mdr. og aktivitetstillægget er 3.961.kr./mdr. Det giver samlet en ugentlig ydelse på 2.571.46 kr. Timelønnen er på 124.71 kr.

Regnestykket bliver derfor det samme som i eksempel 2b.

Eksempel 2e

Løntilskudspersonen er kontanthjælpsmodtager, udeboende, 27 år og jobparat. Kontanthjælpssatsen er 7.182.00 kr./mdr. Det giver samlet en ugentlig ydelse på 1.657.38 kr. Timelønnen er på 124.71 kr.

Løntilskudsperson med ugentlig ydelse på 1.657.38 kr. pr. uge

Reguleret med 8 % AM-bidrag: $(1.657,38 \text{ kr.} : 0,92) = 1.801,50 \text{ kr.}$

Timeløn: 124.71 kr.

Antal timer pr. uge: $1.801,50 \text{ kr.} : 124,71 \text{ kr.} = 14,45$ timer

Antal arbejdstimer pr. uge oprundes til 15 timer

Ugeløn: $15 \times 124,71 \text{ kr.} = 1870,65 \text{ kr.}$ pr. uge

6.3.7. Periodiske reguleringer i timeløn

Dagpenge og offentlige forsørgelsesydelse reguleres hvert år den 1. mandag i året.

Det fremgår af BAB § 81, stk. 2, at timelønnen i offentligt løntilskud reguleres årligt den første mandag i året. Dette har betydning for løntilskudsansættelser, som strækker sig hen over et årsskifte. Mens arbejdstiden forbliver uændret vil timelønnen blive reguleret i overensstemmelse med den nye faste timeløn ved årsskiftet.

Eksempel 3a

Hvis en løntilskudsperson fx er ansat i offentligt løntilskud i 31 timer med en timeløn på 124.71 kr. vil personen have en ugeløn på 3.866.01 kr. Hvis vi forudsætter, at timelønnen ved årsskiftet stiger til 125.50 kr., udgør den nye ugeløn herefter 3.890.50 kr. ($31 \times 125,50 \text{ kr.}$).

6.3.8. Om løn mv. i offentlige internationale organisationer.

Offentlige internationale organisationer (OIO) kan ligesom andre offentlige organisationer få personer i løntilskud. Nogle af disse er dog fritaget for at betale skat, ATP eller arbejdsmarkedsbidrag og altså ikke omfattet af de ”danske regler”, hvilket giver nogle udfordringer.

Udgangspunktet ved løn og timetalsberegningen er som altid den lediges ydelsesniveau og timelønnen er fast på de 124.71 kr. (pr. 1. januar 2017). Da der ikke betales AMB skal dette undtages i timetalsberegningen. Det betyder fx for en fuldtidsdimittend (forsørger), at der pr. 1. januar 2017 tages udgangspunkt i den ugentlige ydelse på 3.480 kr. Denne ydelse divideres med den faste timeløn på 124.71 kr., hvilket giver 27,9 timer, som rundes op til 28 timer (mod normalt 31 timer). Ugelønnen bliver således $28 \times 124,71 = 3.491,88 \text{ kr.}$

Arbejdsgiver betaler som altid pension ud fra gældende overenskomst (fx EU-overenskomst) som beregnes ud fra den løn, som den løntilskudsansatte ville have modtaget som ordinært ansat.

6.4. Løn og arbejdstid – revalidender, førtidspensionister, personer omfattet af den særlige ordning for nyuddannede handicappede og ledige selvforsørgende (LAB § 2, nr. 4, 6, 8 og 10)

LAB

§ 56. Ved ansættelse med løntilskud af personer, der er omfattet af § 2, nr. 4, skal lønnen som minimum svare til den mindste overenskomstmæssige på det aktuelle ansættelsesområde eller den for tilsvarende arbejde sædvanlig gældende og arbejdsvilkårene svare til de overenskomstmæssige eller de for tilsvarende arbejde sædvanlig gældende.

Stk. 2. Ved ansættelse med løntilskud i elev- eller lærlingeforløb af personer, der er omfattet af § 2, nr. 4, og som på grund af omfattende psykiske, fysiske eller sociale problemer alene er i stand til at yde en meget begrænset arbejdsindsats, skal lønnen svare til den mindste overenskomstmæssige elev- eller lærlingeløn og arbejdsvilkårene svare til de overenskomstmæssige eller de for tilsvarende arbejde sædvanlig gældende, jf. dog stk. 3.

Stk. 3. Jobcenteret kan efter en konkret og individuel vurdering beslutte, at lønnen til personer omfattet af stk. 2 som minimum skal svare til den mindste overenskomstmæssige løn på det aktuelle ansættelsesområde eller den for tilsvarende arbejde sædvanlig gældende.

§ 57. Ved ansættelse med løntilskud af personer, der er omfattet af § 2, nr. 6, fastsættes løn- og arbejdsvilkår, herunder arbejdstiden, ved aftale mellem arbejdsgiveren og personen. Dette skal ske i samarbejde med de faglige organisationer.

§ 58. Ved ansættelse med løntilskud af personer, der er omfattet af § 2, nr. 8, skal løn- og arbejdsvilkår være overenskomstmæssige eller de for tilsvarende arbejde sædvanligt gældende.

§ 75 a.

stk. 5. Under ansættelse med løntilskud hos offentlige arbejdsgivere skal lønnen til personer omfattet af § 2, nr. 10, efter fradrag af arbejdsmarkedsbidrag udgøre

- 1) 80 pct. af højeste dagpenge efter lov om arbejdsløshedsforsikring m.v. for personer, som har forsørgelsespligt over for børn. Jf. lov om aktiv socialpolitik og
- 2) 60 pct. af højeste dagpenge efter lov om arbejdsløshedsforsikring m.v. for andre personer.

Stk. 6. Udbetaling af løn efter stk.5, nr.1, er betinget af, at børnene opholder sig her i riget bortset fra på Færøerne og i Grønland, Det gælder dog ikke for EU-/EØS-borgere, hvis deres børn opholder sig i et andet EU-/EØS-land.

6.4.1. Arbejdsvilkår for revalidender

LAB § 56 omhandler løn- og arbejdsvilkår for revalidender, der får tilbud om ansættelse med løntilskud.

Det var tidligere en forudsætning for, at revalidering kunne gives med overenskomstmæssig løn, at der forelå »særlige forhold«. Det kunne især være, at personen var over den sædvanlige uddannelsesalder, tidligere havde haft tilknytning til arbejdsmarkedet eller havde pligt til at forsørge ægtefælle eller børn.

Betingelsen om disse særlige forhold blev ophævet den 5. marts 2012 ved ændringslov nr. 153 af 28. februar 2012. Det vil fortsat bero på en konkret vurdering, hvorvidt en revalidend på en virksomhed skal have revalideringsydelse efter reglerne om virksomhedspraktik for revalidender eller overenskomstmæssig løn, hvor tilbuddet gives efter reglerne om løntilskud.

Ved vurderingen vil der i større grad kunne lægges vægt på den almindelige formålsbestemmelse for løntilskudsjob, jf. LAB § 52.

Den ”nye” regel ændrer ikke på, at det er en forudsætning for at kunne få revalidering, at man har nedsat arbejdsevne, og at der skal være en realistisk mulighed for, at revalideringen fører til hel eller delvis selvforsørgelse.

Delvis selvforsørgelse kan fx være fleksjob.

Tillige gælder det fortsat, at revalidering ikke kan iværksættes, hvis der er andre tiltag, fx inden for den almindelige aktivering, der vurderes at kunne bringe personen tilbage til arbejdsmarkedet, jf. subsidiaritetsprincippet.

6.4.2. Arbejdsvilkår for førtidspensionister

LAB § 57 omhandler løn- og arbejdsvilkår ved ansættelse med løntilskud af personer, der modtager førtidspension efter lov om social pension (tidligere kaldt skånejob).

Når et jobcenter har givet tilbud om ansættelse med løntilskud til en person, der modtager førtidspension, og sikret, at arbejdsgiveren er indforstået med det nødvendige hensyn til den nedsatte arbejdsevne, fastsættes løn og øvrige arbejdsvilkår, herunder arbejdstiden, ved aftale mellem arbejdsgiver og personen i samarbejde med de faglige organisationer.

Da der er tale om personer, som modtager førtidspension, vil deres arbejdsevne som regel være så nedsat, at den løn, der aftales, vil ligge et godt stykke under den overenskomstmæssige løn. Fastsættelsen af løn- og arbejdsvilkår sker i samarbejde med de faglige organisationer, som dog ikke har en egentlig veto over for ansættelsen.

Såfremt personen ansættes inden for et område, der ikke er dækket af en faglig overenskomst, skal der rettes henvendelse til den organisation, der dækker et område, der ligger nærmest det område, som personen ansættes inden for.

6.4.3. Arbejdsvilkår for personer omfattet af den særlige ordning for nyuddannede handicappede

Ved ansættelse af personer, der er omfattet af den særlige ordning for relativt nyuddannede handicappede, skal løn- og arbejdsvilkår være overenskomstmæssige eller de for tilsvarende arbejde gældende.

Gruppen består af personer med handicap, jf. lov om kompensation til handicappede i erhverv m.v., der har gennemført en uddannelse af mindst 18 måneders varighed, som kan berettige til arbejdsløshedsdagpenge, og som ikke har opnået ansættelse efter op til 2 år efter uddannelsens afslutning, og som mangler erhvervs erfaring inden for det arbejdsområde, som uddannelsen kvalificerer til.

6.4.4. Arbejdsvilkår for ledige selvforsørgende

Personer omfattet af § 2 nr. 10 kan modtage tilbud om ansættelse med løntilskud hos både private – og offentlige arbejdsgivere. Ved ansættelse hos private arbejdsgivere sker ansættelsen på helt almindelige overenskomstmæssige løn- og arbejdsvilkår eller de for tilsvarende arbejde gældende. Ved ansættelse hos offentlige arbejdsgivere fastsættes arbejdstiden på grundlag af ydelsesniveauet for modtagere af midlertidig arbejdsmarkedsydelse. Dvs. at forsørgere er berettiget til 80 pct. af max. dagpenge, mens andre får 60 pct. af max. dagpenge.

Timelønnen i offentligt løntilskud følger den i loven fastsatte, jf. LAB § 55 stk.2.

6.5. Anden lovgivning, der gælder for lønmodtagere

LAB

§ 59. Personer, der ansættes med løntilskud, er i øvrigt omfattet af den lovgivning, der gælder for lønmodtagere.

Stk. 2. Beskæftigelsesministeren kan fastsætte undtagelser fra stk. 1.

Personer, der bliver ansat med løntilskud, er omfattet af den almindelige lovgivning for lønmodtagere. Her tænkes eksempelvis på funktionærloven, arbejdsmiljø- og arbejdsskadelovgivning m.m.

Barsel

Der er efter lov om aktiv socialpolitik eller LAB ikke pligt til at orientere jobcenteret om, at man er gravid. Der gælder samme regler (herunder overenskomstmæssige) for graviditet (herunder afskedigelse) for løntilskudsansatte som for ordinært ansatte.

7. Merbeskæftigelse m.v.

7.1. Merbeskæftigelse – nettoudvidelse og afgrænsning af virksomhedsbegreb ved P-nummer – også i forhold til rimelighedskravet

LAB

§ 60. Forud for ansættelse med løntilskud skal spørgsmålet om ansættelsen have været drøftet mellem virksomheden og repræsentanter for virksomhedens ansatte.

§ 61. Ansættelse med løntilskud af personer, der er omfattet af § 2, nr. 1-3, 5 og 11-14, skal medføre en nettoudvidelse af antallet af ansatte hos vedkommende arbejdsgiver. Ved nettoudvidelse forstås merbeskæftigelse i forhold til virksomhedens normale beskæftigelse.

Stk. 2. Betingelsen om merbeskæftigelse påses af arbejdsgiveren og de ansatte i fællesskab. Uenighed om betingelsen om merbeskæftigelse afgøres efter de gældende fagretlige regler om mægling og eventuel voldgift. For private arbejdsgivere, der ikke er omfattet af kollektiv

overenskomst, afgør det regionale arbejdsmarkedsråd, jf. kapitel 5 i lov om organisering og understøttelse af beskæftigelsesindsatsen, administrativt endeligt, om betingelsen om merbeskæftigelse er opfyldt.

BAB

§ 86. Ansættelse med løntilskud af personer, der er omfattet af § 1, nr. 1-3, 5 og 11-14, skal medføre en nettoudvidelse af antallet af ansatte hos vedkommende arbejdsgiver.

Stk. 2. Ved nettoudvidelse forstås merbeskæftigelse i forhold til det gennemsnitlige antal i de foregående 12 måneder, og at ansættelsen ikke sker i en stilling, der er blevet ledig ved afskedigelse eller fratrædelse af en ansat uden støtte inden for de foregående 3 måneder, jf. dog § 89, stk. 2. Ved opgørelsen af antallet af ordinært ansatte medregnes alle beskæftigede uden hensyn til arbejdstidens længde. Der skal dog ikke medregnes ansatte med offentligt tilskud og personer, der er ansat i henhold til en ansættelsesaftale, der er indgået for et bestemt tidsrum eller med henblik på en bestemt arbejdsopgave.

Stk. 3. Virksomheden afgrænses som udgangspunkt som en arbejdsplads med selvstændigt produktionsenhedsnummer (P-nummer), jf. lov om det centrale virksomhedsregister. Såfremt der er enighed mellem arbejdsgiveren og de ansatte herom, kan der ske en anden afgrænsning. Der skal foreligge skriftlig tilkendegivelse om dette fra arbejdsgiveren og en medarbejderrepræsentant, der er ansat på den adresse (P-nummer), hvor ansættelsen med løntilskud skal ske.

Stk. 4. Det betragtes som nettoudvidelse, hvis personen, der ansættes med løntilskud, afløser en fastansat, der er på orlov efter lov om værnepligtsorlov eller deltager i uddannelsesjobrotation, herunder efter lov om statens voksenuddannelsesstøtte.

Stk. 5. I virksomheder, hvor der er etableret eller aftalt arbejdsfordelingsordninger, kan personen ikke ansættes med løntilskud.

Stk. 6. Hvis en virksomhed kun har haft ansatte i en del af de foregående 12 måneder, beregnes det gennemsnitlige antal ansatte efter stk. 2 som et gennemsnit af antallet af ansatte i de måneder inden for de foregående 12 måneder, hvor der har været ansatte.

§ 89, stk. 2. Vurderingen af, om betingelsen om merbeskæftigelse er opfyldt, skal tage udgangspunkt i antallet af beskæftigede som følge af budgettet for den enkelte offentlige virksomhed.

7.1.1. Drøftelse af ansættelser med løntilskud med repræsentant for virksomhedens ansatte

Efter LAB § 60 skal der ske drøftelse med en repræsentant for virksomhedens ansatte forud for ansættelser med løntilskud. Bestemmelsen omtales nærmere i forbindelse med BAB §§ 90 og 91 i denne vejlednings afsnit 9. Medinddragelse af repræsentanter for virksomhedens ansatte m.v.

Der kan mellem parterne være indgået aftale om medarbejderrepræsentation.

7.1.2. Merbeskæftigelseskravet – nettoudvidelse

Efter LAB § 61 og BAB § 86 skal en ansættelse af dagpengemodtagere, kontanthjælpsmodtagere og sygedagpengemodtagere med løntilskud medføre merbeskæftigelse i den virksomhed, hvor ansættelsen sker (merbeskæftigelseskrav).

Ved merbeskæftigelse forstås en nettoudvidelse af antallet af ansatte i virksomheden i forhold til virksomhedens normale beskæftigelse.

Merbeskæftigelseskravet gælder både ved ansættelse med løntilskud hos private og hos offentlige arbejdsgivere, men der er forskel på den måde, hvorpå merbeskæftigelse vurderes, se BAB § 86, stk. 2, (private arbejdsgivere) og BAB § 89, stk. 2, (offentlige arbejdsgivere) og nedenstående bemærkningerne hertil.

Bestemmelserne om merbeskæftigelse gælder også for selvforsørgende, jf. LAB § 75 a.

Der gælder et særligt merbeskæftigelseskrav for revalidender, førtidspensionister og personer, der er omfattet af den særlige ordning for relativt nyuddannede handicappede, se afsnit 7.2.

I virksomheder, hvor der er etableret eller aftalt arbejdsfordelingsordninger på hele virksomheden, kan der ikke etableres ansættelse med løntilskud. Hvis der alene er etableret arbejdsfordeling i en afdeling, vil der godt kunne etableres løntilskud i en anden afdeling (andet p-nr.), der ikke er berørt af arbejdsfordelingen.

I de tilfælde, hvor en person allerede er ansat med løntilskud og der herefter aftales/indføres arbejdsfordeling i virksomheden, kan ansættelsesforholdet fortsættes, indtil den aftalte slutdato, idet løntilskudspersonen er ansat på helt almindelige overenskomstmæssige vilkår i den afgrænsede aftalte periode. Jobcenteret bør dog overveje, hvorvidt de nye omstændigheder giver anledning til en revision af tilbuddet, herunder om det vil være hensigtsmæssigt (og muligt) at flytte den løntilskudsansatte til en anden afdeling (andet P-nummer), hvor der ikke er etableret arbejdsfordeling. Er dette ikke muligt bør det overvejes, hvorvidt intensjonerne i gældende regler er i overensstemmelse med den ”nye ansættelsessituation”. Især bør det overvejes, hvorvidt formålet med ansættelsen stadig kan opfyldes ved et fortsat forløb. Her vil det være relevant at se på, hvor langt henne man er i forløbet. Såfremt jobcenteret vurderer, at formålet med forløbet ikke vil kunne opfyldes, bør det afbrydes med gældende opsigelsesvarsel som følge af overenskomsten på området og jobcenteret skal hurtigst muligt finde et nyt tilbud.

7.1.3. Merbeskæftigelseskravet i private virksomheder

I BAB § 86, stk. 2, uddybes, hvad der forstås ved merbeskæftigelse hos private arbejdsgivere. Merbeskæftigelse skal ses i forhold til det gennemsnitlige antal ansatte i virksomheden i de foregående 12 måneder, og ansættelsen må ikke ske i en stilling, der er blevet ledig ved

afskedigelse eller fratrædelse af en ansat uden støtte inden for de foregående 3 måneder.

Personer, der er ansat med støtte (løntilskud, fleksjob), skal ikke tælles med i det gennemsnitlige antal ordinært ansatte.

Bestemmelsen om, at stillingen ikke må være blevet ledig på grund af afskedigelse eller fratrædelse, gælder ikke, hvis der har været tale om en ansættelse med støtte. Man kan således ansættes med løntilskud i en stilling, som en person ansat med løntilskud eller i fleksjob er blevet afskediget fra.

Hvis en virksomhed kun har haft ansatte i en del af de foregående 12 måneder, beregnes det gennemsnitlige antal ansatte som et gennemsnit af antallet i de måneder – inden for de foregående 12 måneder – hvor der har været ansatte, jf. bestemmelsens stk. 6. Man bør især være opmærksom på virksomheder, som på ansøgningstidspunktet er uden ansatte, da disse jo godt kan have haft ansatte nogle mdr. tidligere.

Det betragtes som merbeskæftigelse, hvis der ansættes en person med løntilskud i en stilling, der afløser en fastansat, som aftjener sin værnepligt eller deltager i uddannelsesjobrotation, jf. bestemmelsens stk. 4.

Bestemmelsen i stk. 4 er udtømmende. Det betyder bl.a., at det ikke betragtes som en nettoudvidelse, hvis en løntilskudsansat person erstatter en person, der fx går på barselsorlov.

7.1.4. Merbeskæftigelseskravet i offentlige virksomheder

Efter BAB § 89, stk. 2, skal vurderingen af, om betingelsen om merbeskæftigelse er opfyldt i offentlige virksomheder, tage udgangspunkt i antallet af beskæftigede i henhold til budgettet i den enkelte offentlige virksomhed. Der er således ikke krav om, at der skal være tale om

merbeskæftigelse i forhold til det gennemsnitlige antal ansatte i de seneste 12 måneder, eller at ansættelsen ikke sker i en stilling, der er blevet ledig ved fratrædelse inden for de foregående 3 måneder.

Det afgørende er, om der er tale om merbeskæftigelse i forhold til den enkelte offentlige virksomheds aktuelle budget. Det betyder, at der godt kan ske ansættelser med løntilskud hos offentlige arbejdsgivere, selvom der er gennemført personalereduktioner, hvis den offentlige

virksomhedsbudget herefter er tilpasset reduktionerne. Det er den enkelte offentlige arbejdsgiver, som skal dokumentere, at der er tale om merbeskæftigelse i forhold til budgettet.

Det betragtes som merbeskæftigelse, hvis der ansættes en person med løntilskud i en stilling, der afløser en fastansat, som aftjener sin værnepligt eller deltager i uddannelsesjobrotation, jf. BAB § 86, stk. 4. Bestemmelsen i stk. 4 er udtømmende. Det betyder bl.a., at det ikke betragtes som en nettoudvidelse, hvis en løntilskudsansat person erstatter en person, der fx går på barselsorlov.

7.1.5. Afgrænsningen af virksomheden ved hjælp af P-nummer ved merbeskæftigelseskravet og rimelighedskravet (BAB § 86, stk. 3, og § 92, stk. 4)

Formålet med et tilbud sikres bedst i realistiske rammer, hvilket vil sige på en arbejdsplads, hvor der fortrinsvis er ordinært ansatte. Et tilbud, hvor dette ikke er opfyldt, og hvor den ledige overvejende er sammen med andre ledige, giver dårligere betingelser for, at formålet kan opfyldes.

Bedømmelsen af, om merbeskæftigelseskravet (og rimelighedskravet, jf. LAB § 62 og BAB § 92 - se afsnit 8) er opfyldt, skal derfor træffes på baggrund af en passende afgrænsning af virksomheden, dvs. en passende opgørelse af virksomhedens ordinære ansatte. Ved vurderingen heraf afgrænses en virksomhed som udgangspunkt ud fra, at der skal være tale om en produktionsenhed efter CVR-loven – dvs. den skal have selvstændigt produktionsenhedsnummer (P-nummer). Som hovedregel er alle virksomheder registre-

ret i CVR-registret, der er det centrale register med data om alle virksomheder i Danmark. Virksomhedens CVR-nummer er den overordnede identifikation af en virksomhed som juridisk enhed.

Hver produktionsenhed har sit eget P-nummer. Ved en produktionsenhed forstås en virksomhedsaktivitet på en bestemt adresse, hvor der produceres én eller overvejende én slags varer eller tjenesteydelser. P-nummeret er således identifikationen af virksomhedens enkelte

produktionsenheder/aktiviteter. Alle virksomheder med eget CVR-nummer har således mindst ét P-nummer. Hvis aktiviteterne er spredt på flere adresser, har hver adresse eget P-nummer.

Et eksempel kan være et rådhus i en kommune, som har ét CVR-nummer og ét P-nummer.

Derudover har samme kommune selvstændige P-numre for hver skole, børnehave, hjemmehjælpsdistrikt m.v., som har egen adresse. En integreret institution, der består af vuggestue og børnehave, vil kunne have flere P-numre, selvom den kun har én adresse, da den kan have mere end én slags tjenesteydelser.

Ligeledes har hver enkelt privat virksomhed et P-nummer for hver af virksomhedens adresser.

Hvis virksomheden har flere produktionsydelser på en adresse, er der mulighed for, at den pågældende virksomhed kan have flere P-numre på adressen.

7.1.6. Mulighed for at fravige reglen om P-nummeret i visse tilfælde ved merbeskæftigelseskravet og rimelighedskravet

Hvis der er enighed mellem arbejdsgiveren og de ansatte om, at en anden afgrænsning af virksomheden end P-nummeret er mere hensigtsmæssig, er der mulighed for at vælge en anden afgrænsning (BAB § 86, stk. 3).

Der skal være en skriftlig tilkendegivelse fra arbejdsgiveren og en medarbejderrepræsentant om, at der er enighed herom. I forbindelse hermed er det et krav, at medarbejderrepræsentanten er ansat det sted – dvs. på det P-nummer – hvor ansættelsen med løntilskud skal ske.

Baggrunden for denne undtagelsesregel er, at det i visse tilfælde kan være uhensigtsmæssigt at afgrænse virksomheden ud fra P-nummeret. Det kan fx dreje sig om følgende:

Store virksomheder, som ligger på én adresse – fx et sygehus eller et rådhus – har i nogle tilfælde kun ét P-nummer. En afgrænsning ud fra dette P-nummer vil betyde, at man her nemt vil kunne opfylde rimelighedskravet for hele virksomheden under ét, uden at det nødvendigvis opfyldes i de enkelte enheder. Dette kan medføre risiko for, at for mange aktiverede samles i én enhed, hvilket kan hæmme opfyldelse af formålet med aktiveringen.

P-nummeret vil også kunne være uhensigtsmæssigt i visse situationer, hvor en virksomhed har flere adresser. Fx hvis en arbejdsgiver har 12 ansatte fordelt på 4 adresser, vil der være 4 selvstændige P-numre. Ved en afgrænsning af virksomheden ud fra P-numrene vil rimelighedskravet kunne opfyldes ved, at der ansættes 4 personer i løntilskud eller virksomhedspraktik – nemlig en i hver af de 4 P-enheder.

Det er ikke sikkert, at dette i alle tilfælde er hensigtsmæssigt. Hvis man i stedet afgrænser virksomheden som bestående af alle 4 adresser samlet, vil der i eksemplet kun være mulighed for 2 personer i virksomhedspraktik eller løntilskud (idet der er 12 ansatte i alt).

I visse tilfælde vil P-nummeret også kunne være uhensigtsmæssigt i forbindelse med merbeskæftigelseskravet. Ved en løntilskudsansættelse skal der ske en nettoudvidelse af antallet af ansatte, hvilket for offentlige virksomheder vurderes med udgangspunkt i budgettet for den enkelte virksomhed.

Ikke alle P-enheder kan forventes at have selvstændigt budget. Hvis en virksomhed har flere P-enheder under sig, vil der være risiko for en omgåelse af kravet om nettoudvidelse, fx ved at afskedige personer i én P-enhed og i samme forbindelse ansætte personer i løntilskud i en anden enhed, og måske endda flytte noget af driften over i denne.

Ved valg af anden afgrænsning af virksomheden end P-nummeret skal indgå overvejelser om, hvad der er mest anvendeligt, for at formålet med tilbuddet kan opfyldes.

Det er således vigtigt, hvis der skal aftales en anden afgrænsning af virksomheden end P-nummeret, at jobcenteret sikrer sig, at dette ikke medfører en omgåelse af indholdet i merbeskæftigelseskravet (og rimelighedskravet) – fx hvis anvendelse af virksomhedens CVR-nummer i stedet for de enkelte afdelingers P-numre betyder, at ansatte med løntilskud samles i enkelte afdelinger, hvor formålet med tilbuddet om løntilskud ikke kan opfyldes, da der ikke er tale om en ordinær arbejdsplads med ordinære kolleger.

7.1.7. Merbeskæftigelseskravet (og rimelighedskravet) ved ansættelser med løntilskud i vikarvirksomheder

Der gælder ingen særlige regler for ansættelse af personer med løntilskud i vikarvirksomheder. Det betyder, at en vikarvirksomhed bl.a. skal opfylde merbeskæftigelseskravet (og rimelighedskravet, jf. LAB § 62 og BAB § 92) lige som alle andre virksomheder, der søger om at få ansat en person med løntilskud.

Ved behandlingen af sager om løntilskud til vikarvirksomheder skal der tages udgangspunkt i forholdene hos den ansættende virksomhed, dvs. vikarvirksomheden. Kravene om merbeskæftigelse (og om et rimeligt forhold mellem antallet af ordinært ansatte og personer i virksomhedspraktik og ansatte med løntilskud efter LAB § 62 og BAB § 92) skal således opfyldes i relation til vikarvirksomheden og ikke i relation til den virksomhed, vikaren udsendes til.

I forhold til vikarvirksomheder er det en forudsætning, at den virksomhed, som rekvirerer en vikar, er indforstået med, at der er tale om en løntilskudsansat, hvor tilbuddet er givet med henblik på optræning af faglige, sociale eller sproglige kompetencer m.v.

7.2. Særligt merbeskæftigelseskrav for revalidender, førtidspensionister og personer, der er omfattet af den særlige ordning for nyuddannede handicappede (LAB § 2, nr. 4, 6 og 8)

§ 87. Ansættelse med løntilskud af personer, der er omfattet af § 1, nr. 4, 6 og 8, skal enten udgøre en nettoudvidelse, jf. § 86, eller stillingen

skal være blevet ledig som følge af

- 1) frivillig afgang,
- 2) afgang på grund af alder,
- 3) frivillig reduktion af arbejdstiden, eller
- 4) afskedigelse på grund af forseelse.

Der gælder et særligt merbeskæftigelseskrav ved ansættelse med løntilskud af revalidender, førtidspensionister og personer, der er omfattet af den særlige ordning for relativt nyuddannede handicappede. En ansættelse med løntilskud af disse grupper skal enten medføre en nettoudvidelse efter reglerne herom i BAB § 86, eller stillingen skal være blevet ledig som følge af:

- frivillig afgang, fx fordi en ansat er holdt op for at få andet arbejde,
- afgang på grund af alder, fx fordi en ansat er gået på pension,
- frivillig reduktion af arbejdstiden, fx fordi en ansat har ønsket at gå på deltid eller
- afskedigelser på grund af forseelse, fx fordi en ansat har stjålet fra arbejdspladsen.

Bestemmelsen følger af EU's fritagelsesforordning på statsstøtteområdet og supplerer reglerne om merbeskæftigelse i LAB § 61 og BAB § 86 for dagpengemodtagere og kontanthjælpsmodtagere.

7.3. Kontrol med merbeskæftigelseskravet

BAB

§ 88. På private ansættelsesområder påses betingelsen om merbeskæftigelse af virksomheden og de ansatte i fællesskab. Til brug herfor skal arbejdsgiveren give repræsentanter for de ansatte alle nødvendige oplysninger.

Stk. 2. På private ansættelsesområder, der er omfattet af en kollektiv overenskomst, afgøres uenighed om betingelsen om merbeskæftigelse efter de gældende fagretlige regler om mægling og eventuel voldgift ved uenighed af faglig karakter. Det regionale arbejdsmarkedsråd underrettes af parterne om udfaldet af den fagretlige behandling.

Stk. 3. For private arbejdsgivere, der ikke er omfattet af kollektiv overenskomst, afgør det regionale arbejdsmarkedsråd administrativt endeligt, om betingelsen om merbeskæftigelse er opfyldt. Opgørelsen foretages på grundlag af reglerne i bekendtgørelse om virksomhedsbegreb/arbejdssted og om opgørelse af antal lønmodtagere efter lov om varsling m.v. i forbindelse med afskedigelser af større omfang.

Stk. 4. I private virksomheder, hvor der ikke er nogen ansatte, påses betingelsen om merbeskæftigelse af jobcenteret.

§ 89. På offentlige ansættelsesområder påses betingelsen om merbeskæftigelse af ansættelsesmyndigheden og de ansatte i fællesskab. Til brug herfor skal arbejdsgiveren give repræsentanter for de ansatte alle nødvendige oplysninger.

Stk. 2. Vurderingen af, om betingelsen om merbeskæftigelse er opfyldt, skal tage udgangspunkt i antallet af beskæftigede som følge af budgettet for den enkelte offentlige virksomhed.

Stk. 3. Uenighed afgøres ved mægling mellem de forhandlingsberettigede personaleorganisationer og ansættelsesmyndigheden og eventuelt ved voldgift. Voldgiftsretten sammensættes af to repræsentanter udpeget af de forhandlingsberettigede personaleorganisationer og af to repræsentanter for ansættelsesmyndigheden. Parterne vælger en opmand. Hvis der ikke opnås enighed om valget af opmanden, skal parterne anmode arbejdsrettens formand om at udnævne denne. Det regionale arbejdsmarkedsråd underrettes af parterne om voldgiftsrettens afgørelse.

Merbeskæftigelseskravet ved ansættelse med løntilskud i offentlige virksomheder er omtalt i afsnit 7.1.

Bestemmelserne omhandler i øvrigt, hvem der påser, at betingelsen om merbeskæftigelse er opfyldt ved løntilskudsansættelser hos henholdsvis private arbejdsgivere og offentlige arbejdsgivere.

7.3.1. Private arbejdsgivere

Betingelsen om merbeskæftigelse påses af den private virksomhed og de ansatte i fællesskab. Arbejdsgiveren skal til brug for de ansattes vurdering af merbeskæftigelseskravet give repræsentanter for de ansatte alle de nødvendige oplysninger.

Såfremt der måtte opstå uenighed om, i hvilket omfang kravet om merbeskæftigelse er opfyldt, afhænger løsningen af, om ansættelsesområdet er omfattet af en kollektiv overenskomst.

Hvis ansættelsesområdet er omfattet af en kollektiv overenskomst, afgøres uenighed om opfyldelse af merbeskæftigelseskravet efter de gældende fagretlige regler om mægling og eventuel voldgift ved uenighed af faglig karakter. Det regionale arbejdsmarkedsråd skal underrettes af parterne om udfaldet af den fagretlige behandling.

Hvis den private arbejdsgiver ikke er omfattet af en kollektiv overenskomst, afgøres uenighed om opfyldelse af merbeskæftigelseskravet af det regionale arbejdsmarkedsråd. Opgørelsen foretages på grundlag af reglerne i bekendtgørelse om virksomhedsbegreb/arbejdssted og om opgørelse af antal lønmodtagere efter lov om varsling m.v. i forbindelse med afskedigelser af større omfang.

Afgørelsen fra det regionale arbejdsmarkedsråd er en endelig administrativ afgørelse, hvilket betyder, at den ikke kan påklages administrativt, men herefter kun indbringes for domstolene.

Hvis løntilskudsansættelsen sker i en privat virksomhed, hvor der ikke er nogen ansatte, påses betingelsen om merbeskæftigelse af jobcenteret.

7.3.2. Offentlige arbejdsgivere

Ved løntilskudsansættelser hos offentlige arbejdsgivere påses betingelsen om merbeskæftigelse af ansættelsesmyndigheden og de ansatte i fællesskab. Til brug herfor skal den offentlige arbejdsgiver give repræsentanter for de ansatte alle nødvendige oplysninger.

Uenighed afgøres ved mægling mellem de forhandlingsberettigede personaleorganisationer og ansættelsesmyndigheden og eventuelt ved voldgift.

Såfremt uenigheden skal afgøres ved en voldgift, sammensættes voldgiftsretten af to repræsentanter udpeget af de forhandlingsberettigede personaleorganisationer og af to repræsentanter for ansættelsesmyndigheden. Parterne vælger en opmand. Hvis der ikke opnås enighed om valget af opmanden, skal parterne anmode arbejdsrettens formand om at udnævne denne. Det regionale arbejdsmarkedsråd underrettes af parterne om voldgiftsrettens afgørelse.

8. Rimelighedskravet

LAB

§ 62. Der skal i såvel private som offentlige virksomheder være et rimeligt forhold mellem antallet af ansatte uden løntilskud og antallet af ansatte med løntilskud efter dette kapitel samt personer i virksomhedspraktik.

BAB

§ 92. Antallet af ansatte med løntilskud efter kapitel 12 i lov om en aktiv beskæftigelsesindsats og antallet af personer i virksomhedspraktik, herunder i nytteindsats, efter lovens kapitel 11 må maksimalt udgøre

- 1) 1 person for hver 5 ordinært ansatte, hvis virksomheden har 0 - 50 ansatte, dog altid 1 person, og
- 2) herudover 1 person for hver 10 ordinært ansatte.

Stk. 2. Forud for etableringen skal der foreligge skriftlig tilkendegivelse fra arbejdsgiveren og en medarbejderrepræsentant om, hvorvidt dette er opfyldt.

Stk. 3. Ved ansættelse i offentlige virksomheder af personer omfattet af § 1, nr. 6, kan begrænsningen i stk. 1 fraviges, når virksomheden kan godtgøre, at ansættelsen kan medvirke til at opnå eller fastholde beskæftigelse. Virksomheden skal i den forbindelse redegøre fyldestgørende for, hvorledes man kan opfylde formålet med tilbuddet. Der skal foreligge en skriftlig tilkendegivelse fra arbejdsgiveren og en medarbejderrepræsentant om, at der er enighed om dette.

Stk. 4. Virksomheden afgrænses som udgangspunkt som en arbejdsplads med selvstændigt produktionsenhedsnummer (P-nummer), jf. lov om det centrale virksomhedsregister. Såfremt der er enighed mellem arbejdsgiveren og de ansatte herom, kan der ske en anden afgrænsning. Der skal

foreligge skriftlig tilkendegivelse om dette fra arbejdsgiveren og en medarbejderrepræsentant, der er ansat på den adresse (P-nummer), hvor ansættelsen med løntilskud skal ske.

Stk. 5. Ved opgørelsen af antallet af ordinært ansatte medregnes alle beskæftigede uden hensyn til arbejdstidens længde. Der skal dog ikke medregnes ansatte med offentligt tilskud og personer, der er ansat i henhold til en ansættelsesaftale, der er indgået for et bestemt tidsrum eller med henblik på en bestemt arbejdsopgave.

Stk. 6. Opgørelsen sker ved at beregne gennemsnittet af antallet af ordinært ansatte i de seneste 3 måneder før ansættelsen af personen med løntilskud.

Stk. 7. I virksomheder, hvor antallet af ansatte er skiftende på grund af sæsonsvingninger, kan opgørelsen i stk. 5 udvides fra 3 til 4 måneder.

8.1. Rimeligt forhold mellem antallet af ansatte uden løntilskud og ansatte med løntilskud.

Bestemmelserne kaldes også rimelighedskravet og fastsætter, at der på en virksomhed skal være et rimeligt forhold mellem antallet af ansatte uden løntilskud og antallet af ansatte med løntilskud og antallet af personer i virksomhedspraktik.

Formålet med rimelighedskravet er at sikre, at den ansatte med løntilskud får det nødvendige faglige, sociale eller sproglige udbytte af opholdet. Rimelighedskravet er således med til at sikre, at løntilskudsansættelsen sker på en ordinær arbejdsplads med ordinære kolleger og ikke på en arbejdsplads med overvægt af personer i tilbud om virksomhedspraktik eller løntilskud.

Rimelighedskravet supplerer merbeskæftigelseskravet, som indebærer, at der ved ansættelse af en ledig med løntilskud skal ske en nettoudvidelse af antallet af ansatte hos den enkelte arbejdsgiver. Reglerne skal også nedsætte risikoen for, at der ved ansættelse af personer med løntilskud sker konkurrenceforvridning eller »fortrængning« af ordinært ansatte.

Rimelighedskravet gælder ikke ved ansættelse i fleksjob eller ansættelse som voksenlærling.

Der er mulighed for at fravige rimelighedskravet ved ansættelse af førtidspensionister med løntilskud. Dette vil kræve en dispensation fra det regionale arbejdsmarkedsråd (RAR). (Jf. nedenstående afsnit 8.3, hvor der henvises til forsøgsbekendtgørelse nr. 473)

Såfremt der ikke er tale om fravigelse af rimelighedskravet, som følge af beslutning i det regionale arbejdsmarkedsråd, vil førtidspensionister ansat i løntilskud tælle med i antallet af personer ansat i løntilskud i virksomheden efter BAB § 92, når andre persongrupper skal ansættes med løntilskud i virksomheden. Førtidspensionisterne i løntilskud er således kun »neutrale« i opgørelsen på

samme måde, som personer i fleksjob, hvis der er givet dispensation.

8.2. Max antal ansatte med løntilskud og i virksomhedspraktik

I BAB § 92 fastlægges, hvordan rimelighedskravet i LAB § 62 skal overholdes, dvs. hvor mange personer, der må være i tilbud om virksomhedspraktik og løntilskud i forhold til antallet af ordinært ansatte i virksomheden.

Det afgørende for, hvor mange personer en virksomhed kan have ansat med løntilskud eller have i virksomhedspraktik, er antallet af ordinært ansatte i virksomheden.

Antallet af personer med løntilskud og antallet af personer i virksomhedspraktik kan maksimalt udgøre 1 person for hver 5 ordinært ansatte, hvis virksomheden har mellem 0 og 50 ansatte (dog altid 1 person). Herudover kan der ansættes 1 person for hver 10 ordinært ansatte.

Dette betyder:

1) I virksomheder med op til 50 ansatte kan der

- ved 0 - 5 ordinært ansatte være 1 person i virksomhedspraktik eller i løntilskud (jf. formuleringen: «.. dog altid 1 person.»),
- Ved 6 - 9 ordinært ansatte være 1 person i virksomhedspraktik eller løntilskud,
- ved 10 - 14 ordinært ansatte være 2 personer i virksomhedspraktik eller løntilskud,
- ved 15 - 19 ordinært ansatte være 3 personer osv.

En virksomhed med 49 medarbejdere kan således have 9 personer ansat i løntilskud eller virksomhedspraktik.

2) I virksomheder med 50 eller flere medarbejdere kan der herudover kun ansættes 1 person i løntilskud eller virksomhedspraktik for hver 10 ordinært ansatte. Det vil sige, at

- ved 50 - 59 ordinært ansatte kan der være 10 personer i virksomhedspraktik eller løntilskud,
- ved 60 - 69 ordinært ansatte kan der være 11 personer,
- Ved 70 - 79 ordinært ansatte kan der være 12 personer osv.

Ved opgørelsen af antallet af ordinært ansatte medregnes alle beskæftigede uden hensyn til arbejdstidens længde. Der skal dog ikke medregnes ansatte med offentligt tilskud samt projektansatte og tidsbegrænset ansatte. Der skal fx ikke medregnes personer, som er ansat i

fleksjob, som voksenlærlinge, i seniorjob efter lov om seniorjob eller personer ansat med løntilskud efter integrationsloven. Heller ikke elever, som er ansat for en tidsbegrænset periode, eller unge under 18 år, som iflg. ansættelseskontrakt skal stoppe ansættelsen når de fylder 18 år, skal medregnes.

Forud for etableringen skal der foreligge skriftlig tilkendegivelse fra arbejdsgiveren og en medarbejderrepræsentant om, hvorvidt rimelighedskravet er opfyldt. Hvis en eksisterende løntilskudsansættelse forlænges inden for den maksimale varighed, bør det overvejes om

der er anledning til, at inddrage en medarbejderrepræsentant.

8.3. Fravigelse fra max-antallet af personer i løntilskud og virksomhedspraktik ved ansættelse af førtidspensionister

Efter BAB § 92, stk. 3, er der i offentlige virksomheder mulighed for at fravige max-antallet i bestemmelsens stk. 1, ved ansættelse af førtidspensionister, hvis virksomheden kan godtgøre, at ansættelsen

med løntilskud kan medvirke til at opnå eller fastholde førtidspensionistens beskæftigelse, uden at rimelighedskravet er opfyldt.

Det kræves i så fald, at virksomheden redegør fyldestgørende for, hvorledes man kan opfylde formålet med tilbuddet, og tillige at der er skriftlig tilkendegivelse fra arbejdsgiveren og en medarbejderrepræsentant om, at der er enighed om dette.

Baggrunden for, at rimelighedskravet kan fraviges ved ansættelse af førtidspensionister med løntilskud, er, at formålet med ansættelsen ikke er en egentlig opkvalificering på en ordinær arbejdsplads, men derimod at opnå eller fastholde en beskæftigelse for førtidspensionisten.

Bemærk dog ”bekendtgørelse om forsøg på beskæftigelsesområdet” § 2 (nr. 473 af 25. maj 2016), hvor der er givet tilladelse til, at alle jobcentre skal gennemføre forsøg, hvorefter det regionale arbejdsmarkedsråd ved ansættelse i offentlige og private virksomheder af førtidspensionister, efter ansøgning fra kommunen kan fravige rimelighedskravet. Forsøgsperioden løber – indtil videre – frem til den 31. december 2018.

8.4. Opgørelse af antal ordinært ansatte

Antallet af ordinært ansatte opgøres ved at tage gennemsnittet af antallet af ordinært ansatte de seneste 3 måneder forud for ansættelsen af personen med løntilskud. Hvis der er tale om en virksomhed, hvor antallet af ansatte skifter på grund af sæsonsvingninger, kan opgørelsen

udvides fra 3 måneder til 4 måneder.

8.5. Afgrænsning af virksomheden som P-nummer

Beslutningen om, hvorvidt rimelighedskravet er opfyldt, skal træffes på baggrund af en passende afgrænsning af virksomheden. Dette er fælles for merbeskæftigelseskravet og rimelighedskravet. Der henvises derfor til bemærkningerne om virksomhedsafgrænsning ved P-nummer i forbindelse med merbeskæftigelseskravet i afsnit 7.1.

9. Medinddragelse af repræsentanter for virksomhedens ansatte m.v.

LAB

§ 60. Forud for ansættelse med løntilskud skal spørgsmålet om ansættelsen have været drøftet mellem virksomheden og repræsentanter for virksomhedens ansatte.

BAB

§ 90. På private ansættelsesområder skal det af arbejdsgiverens tilbud om at ansætte en person med løntilskud fremgå

1) om ansættelsesområdet er omfattet af en kollektiv overenskomst,

2) at repræsentanter for de ansatte er blevet hørt om ansøgningen, og

3) om de ansatte er positive overfor at medvirke til opfyldelse af formålet med ansættelsen.

Stk. 2. Af arbejdsgiverens tilbud skal det tillige fremgå, om der er enighed mellem arbejdsgiver og de ansatte om, at betingelsen om merbeskæftigelse er opfyldt. Hvis der ikke er enighed, og den private virksomhed ikke er omfattet af kollektiv overenskomst, skal de ansattes synspunkter endvidere fremgå.

Stk. 3. Forud for etableringen skal der fra arbejdsgiveren og en medarbejderrepræsentant foreligge skriftlig tilkendegivelse om

1) at repræsentanter for de ansatte er blevet hørt om ansøgningen,

2) at de ansatte er positive overfor at medvirke til at opfylde formålet med ansættelsen, og

3) hvorvidt der er enighed mellem arbejdsgiver og de ansatte om, at betingelsen om merbeskæftigelse er opfyldt.

§ 91. På offentlige ansættelsesområder skal det af arbejdsgiverens tilbud om at ansætte en person med løntilskud fremgå, at repræsentanter for de ansatte er blevet hørt om ansøgningen, og om de ansatte er positive over for at medvirke til opfyldelse af formålet med ansættelsen.

Stk. 2. Af arbejdsgiverens tilbud skal det tillige fremgå, om der er enighed mellem arbejdsgiver og de ansatte om, at betingelsen om merbeskæftigelse er opfyldt.

Stk. 3. Forud for etableringen skal der fra arbejdsgiveren og en medarbejderrepræsentant foreligge skriftlig tilkendegivelse om

1) at repræsentanter for de ansatte er blevet hørt om ansøgningen,

2) at de ansatte er positive overfor at medvirke til at opfylde formålet med ansættelsen, og

3) hvorvidt der er enighed mellem arbejdsgiver og de ansatte om, at betingelsen om merbeskæftigelse er opfyldt.

§ 92, stk. 2. Forud for etableringen skal der foreligge skriftlig tilkendegivelse fra arbejdsgiveren og en medarbejderrepræsentant om, hvorvidt dette er opfyldt.

LAB § 60 indeholder et generelt krav om, at en arbejdsgiver skal drøfte etableringen af en løntilskudsansættelse med en medarbejderrepræsentant forud for ansættelsen. BAB §§ 90, 91 og 92 stiller en række krav til henholdsvis private og offentlige arbejdsgivers tilbud om ansættelse af en person med løntilskud og om inddragelse af en medarbejderrepræsentant. Der kan mellem parterne være indgået aftale om medarbejderrepræsentation.

9.1. Private arbejdsgivere

Efter bestemmelsen skal det fremgå af arbejdsgiverens tilbud om at ansætte en person med løntilskud, om ansættelsesområdet er omfattet af kollektiv overenskomst, at repræsentanter for de ansatte er blevet hørt om ansøgningen, og om disse er positive overfor at medvirke til opfyldelse af formålet med ansættelsen.

Det skal også fremgå, om der er enighed mellem arbejdsgiver og de ansatte om, at betingelsen om merbeskæftigelse er opfyldt. Hvis der ikke er enighed, og den private virksomhed ikke er omfattet af kollektiv overenskomst, skal de ansattes synspunkter tillige fremgå af tilbuddet.

Inden løntilskudsjobbet kan etableres, skal der foreligge skriftlig tilkendegivelse fra arbejdsgiveren og en medarbejderrepræsentant om, at repræsentanter for de ansatte er blevet hørt, og at de er positive overfor at medvirke til at opfylde formålet med ansættelsen, og at der er enighed mellem arbejdsgiver og de ansatte om, at betingelsen om merbeskæftigelse er opfyldt.

Der kan mellem parterne være indgået aftale om medarbejderrepræsentation.

Hvis en eksisterende løntilskudsansættelse forlænges inden for den maksimale varighed, er det ikke nødvendigt med en ny erklæring fra arbejdsgiveren og en medarbejderrepræsentant.

9.2. Offentlige arbejdsgivere

Bestemmelsen stiller en række krav til offentlige arbejdsgivers tilbud om ansættelse af en person med løntilskud og om en særlig erklæring fra den offentlige arbejdsgiver og en medarbejderrepræsentant.

Indholdet af bestemmelsen om offentlige ansættelsesområder svarer til bestemmelsen i § 81 om private ansættelsesområder. Dog er der ikke ved offentlige løntilskudsjob krav om dokumentation for, hvorvidt der er kollektiv overenskomst på området, idet dette vil være det almindelige i offentlige virksomheder.

Også på det offentlige område kan der mellem parterne være indgået aftale om medarbejderrepræsentation.

Hvis en eksisterende løntilskudsansættelse forlænges inden for den maksimale varighed er det ikke nødvendigt med en ny erklæring fra arbejdsgiveren og en medarbejderrepræsentant.

9.3. Erklæring i forbindelse med rimelighedskravet

BAB § 92, stk. 2, indeholder et krav om en tilkendegivelse fra en medarbejderrepræsentant om, hvorvidt rimelighedskravet er overholdt – se under afsnittet om rimelighedskravet.

10. Diverse bestemmelser

10.1. Definition af offentlige arbejdsgivere

BAB

§ 77. Ved ansættelse med løntilskud efter lov om en aktiv beskæftigelsesindsats forstås ved offentlige arbejdsgivere

- 1) kommuner, regioner og kommunale fællesskaber,
- 2) statsinstitutioner og
- 3) organisationer, foreninger, selskaber, institutioner og lignende, hvis udgifter dækkes med mindst 50 pct. af offentlige tilskud.

Stk. 2. For personer, der er omfattet af § 1, nr. 1, kan jobcenteret efter indhentet udtalelse fra det regionale arbejdsmarkedsråd i helt særlige tilfælde fravige bestemmelsen i stk. 1, nr. 3.

§ 82....

Stk. 3. Den ugentlige arbejdstid nedsættes, hvis personen har ordinær beskæftigelse som lønmodtager i mere end 5 timer ugentligt. For hver times ordinær beskæftigelse udover 5 timer ugentligt nedsættes den ugentlige arbejdstid i tilbuddet med én time.

Ved afgørelse af om en organisation, institution m.v. er at betragte som offentlig eller privat, er det efter bestemmelsen i stk. 1, nr. 3, afgørende, om mindst 50 pct. af udgifterne bliver dækket af offentlige tilskud. Offentlige tilskud omfatter også tilskud fra internationale organisationer som fx EU, FN, Nordisk råd, andre stater etc.

Offentlige virksomheders køb af varer og tjenesteydelser hos en forening eller et selskab betragtes ikke som et offentligt tilskud, og betalingen skal derfor ikke medregnes i opgørelsen af størrelsen af det offentlige tilskud.

Offentligt ejerskab eller medejerskab af en virksomhed, der får over 50 pct. af sine udgifter dækket af private – fx ved brugerbetaling – medfører heller ikke, at virksomheden betragtes som en offentlig arbejdsgiver.

Kravet indebærer, at mindst 50 pct. af de faste driftsudgifter i overensstemmelse med fast praksis løbende bliver dækket af offentlige tilskud i henhold til enten lov, bekendtgørelse eller regionsrådets eller kommunalbestyrelsens beslutning herom.

Bestemmelsen i stk. 2 betyder, at dagpengemodtagere i helt særlige tilfælde kan blive ansat efter reglerne om løntilskud hos offentlige arbejdsgivere i en organisation, forening m.fl., selv om offentlige tilskud udgør under 50 pct. af udgifterne. Det er en betingelse, at jobcenteret forinden har indhentet en udtalelse fra det regionale arbejdsmarkedsråd herom.

Bestemmelsen kan ikke benyttes til at anvende reglerne for private arbejdsgivere ved ansættelse af personer med løntilskud hos arbejdsgivere, der efter definitionen i stk. 1 er offentlige arbejdsgivere.

10.2. Sideløbende ordinær ansættelse

Reglerne i beskæftigelseslovgivningen hindrer ikke, at ansættelse med løntilskud kan kombineres med ordinære løntimer på en af følgende måder:

- 1) Ansættelsen kan ske i den virksomhed, hvor personen deltager i tilbud.
- 2) Tilbud kan gives i den virksomhed, hvor personen er ansat.

Hvis personen ikke er længere er ansat, og der er tale om den seneste virksomhed, hvor personen har været ansat, kan tilbud ikke gives, jf. BAB § 69, stk. 3, og § 78, stk. 2.

Det er under alle omstændigheder en forudsætning, at reglerne i beskæftigelseslovgivningen i øvrigt er opfyldt.

Såfremt tilbuddet og de ordinære timer foregår sideløbende i samme virksomhed, er det en forudsætning, at der er tale om forskellige arbejdsfunktioner.

At der skal være tale om forskellige arbejdsfunktioner følger af princippet om, at tilbud gives med henblik på, at borgeren så vidt muligt skal kunne opnå ordinær beskæftigelse. Hvis borgeren således har opnået ordinær beskæftigelse af nogle timers varighed på en virksomhed, kan borgeren ikke samtidig være ansat med løntilskud i samme arbejdsfunktion.

Eksempel: En kontanthjælpsmodtager er ansat 20 timer ugentligt med løntilskud hos en offentlig arbejdsgiver. Arbejdsområdet er tilberedning af mad i kantine, og formålet med tilbuddet er oplæring af faglige og sproglige kompetencer. Personen ansættes sideløbende ordinært med rengøring i en anden afdeling. Dette er muligt, idet det forudsættes, at formålet med tilbuddet fortsat kan opfyldes.

Forskellen på indholdet af de ordinære timer og timerne i tilbud bør fremgå af praktikaftalen hhv. løntilskudsftalen og ansættelsesaftalen for de ordinære timer.

Som det fremgår af BAB § 82 stk. 3, nedsættes den ugentlige arbejdstid, hvis den løntilskudsansatte har ordinær beskæftigelse i mere end 5 timer ugentligt. Bestemmelse finder alene anvendelse ved tilbud om ansættelse med løntilskud hos offentlige arbejdsgivere. Endvidere skal der være tale om forudsigteligt ordinært arbejde, hvilket fx kan være 8 timer fast hver uge. I dette tilfælde arbejder personen altså 8 timer ordinært hver uge, mens der ugentligt trækkes 3 timer fra antallet af timer i løntilskudsstillingen. Ved 37 timers arbejde i løntilskud arbejder personen i det anførte eksempel således 34 timer i løntilskudsstillingen og 8 timer ordinært. Muligheden er frivilligt for personen.

10.3. Løntilskud i kombination med uddannelse

BAB

§ 79. Uddannelse kan efter aftale mellem arbejdsgiveren og den ansatte indgå i et tilbud om ansættelse med løntilskud. Under uddannelsen udbetaler arbejdsgiveren løn som i den øvrige del af ansættelsen. Arbejdsgiveren betaler for eventuelt køb af uddannelsen, jf. dog stk. 2.

Stk. 2. For personer, der er omfattet af § 1, nr. 1, 2, 12 og 13, kan jobcenteret betale for køb af uddannelsen m.v., hvis uddannelsesforløbet er aftalt i personens »Min Plan« som led i tilbuddet om ansættelse med løntilskud.

Stk. 3. Efter aftale mellem arbejdsgiveren og jobcenteret kan personen under ansættelsen med løntilskud få tilbud om vejledning og opkvalificering efter kapitel 10 i lov om en aktiv beskæftigelsesindsats. Under deltagelse i vejledning og opkvalificering har personen orlov uden løn fra løntilskudspladsen.

Uddannelse kan kombineres med løntilskudsansættelse på forskellige måder:

Efter stk. 1 kan uddannelse indgå som et led i ansættelsen, hvor arbejdsgiveren betaler for uddannelsen og fortsat udbetaler løn, mens uddannelsen finder sted. En arbejdsgiver kan herefter – på samme måde som ved sine ordinært ansatte – betale for en uddannelse og betale løn under uddannelsen.

Efter stk. 2 kan en dagpenge- eller kontanthjælpsmodtagers uddannelsesforløb betales af jobcenteret, hvis uddannelsen er aftalt i personens jobplan som et led i løntilskudsansættelsen. Dette gælder dog ikke for kontanthjælpsmodtagere med andre problemer end ledighed.

Det beror på en konkret vurdering, om jobcenteret skal vælge at betale for uddannelsen. I vurderingen skal indgå, om der er tale om et almindeligt kursusforløb, som også virksomhedens ordinært ansatte skal gennemgå, og som virksomheden derfor med rimelighed selv bør

finansiere.

Efter stk. 3 kan uddannelsen gives som et egentligt tilbud efter reglerne om vejledning og opkvalificering i LAB kapitel 10. I så fald har personen orlov uden løn fra løntilskudsansættelsen i den tid, hvor uddannelsen finder sted. Under uddannelsen modtager personen ydelser efter reglerne for ydelser under vejledning og opkvalificering.

Der er ikke regler om, at vejlednings- og opkvalificeringsforløbet altid skal foregå i en periode, der er afgrænset fra løntilskudsjobbet. Det vil således – efter en konkret vurdering – også kunne forløbe parallelt med løntilskudsjobbet, fx nogle timer om dagen i en periode, hvor personen arbejder færre timer på virksomheden.

Selvforsørgende kan også få uddannelse i kombination med løntilskud efter bestemmelsen. For så vidt angår muligheden for at få uddannelsen betalt af jobcenteret efter bestemmelsens stk. 2, kan dette dog kun ske for selvforsørgende, der ikke har andre problemer end ledighed.

10.4. Opfølgning ved sygdom

BAB

§ 83. Når en person, der er omfattet af § 1, nr. 1-3, 5 og 11-14, og som er ansat med løntilskud, er fraværende på grund af sygdom, skal den ansatte på den første sygedag give meddelelse til arbejdsgiveren herom.

Stk. 2. Arbejdsgiveren vurderer, om sygemeldingen giver anledning til at give jobcenteret meddelelse om fraværet. Ved vurderingen indgår årsagen til og omfanget og hyppigheden af den ansattes eventuelle tidligere sygemeldinger.

Personer i løntilskudsjob skal på første sygedag give arbejdsgiveren besked om sygdommen, og arbejdsgiveren skal vurdere, om der er grund til at give meddelelse til jobcenteret om sygdommen, bl.a. ud fra årsagen til sygdommen, omfanget og hyppigheden af tidligere sygemeldinger.

Der er særlige regler om modregning af sygedagpengerefusion i løntilskud. Der henvises til BAB § 97 og afsnit 15.1.

10.5. Underretning af jobcenteret

BAB

§ 84. Når en arbejdsgiver har fået henvist en person til ansættelse med løntilskud, har arbejdsgiveren pligt til straks at give jobcenteret meddelelse om resultatet af henvisningen, herunder hvis personen ikke er blevet ansat, eller hvis arbejdsforholdet afbrydes umiddelbart efter overtagelsen.

Arbejdsgiveren har pligt til at underrette jobcenteret om resultatet, hvis en person bliver henvist til et løntilskudsjob. Arbejdsgiveren skal også orientere jobcenteret, hvis ansættelsesforholdet afbrydes. Herved kan jobcenteret følge op på den beskæftigelsesmæssige indsats over for personen.

10.6. Ansættelse med løntilskud i udlandet

BAB

§ 85. Til en person, der er omfattet af § 1, nr. 1, kan tilbud om ansættelse med løntilskud gives i udlandet, når

- 1) ansættelse sker hos en arbejdsgiver/organisation med hjemsted i Danmark,
- 2) ansættelsen er frivillig for personen,
- 3) der ydes danske overenskomstmæssige løn- og arbejdsvilkår, jf. dog § 81, stk. 1, og
- 4) den ansatte er sikret hjemrejse.

Dagpengemodtagere kan få tilbud om ansættelse med løntilskud i offentlige eller private virksomheder i udlandet.

Det er en betingelse, at den ansættende myndighed har hjemsted i Danmark, og at ansættelsen er frivillig for dagpengemodtageren. Det er endvidere en betingelse, at der ydes overenskomstmæssige løn- og arbejdsvilkår efter danske forhold, og at den ansatte er sikret hjemrejse.

Ved ansættelse i udlandet hos offentlige arbejdsgivere gælder de sædvanlige regler for løn og arbejdstid ved løntilskudsansættelser hos offentlige arbejdsgivere.

Ansættelse med løntilskud i udlandet forudsætter en fritagelse for rådighedsforpligtigelsen efter BAB § 47, stk. 2. Den ledige skal ansøge jobcenteret om fritagelse, som ved bevilling indskrives i "Min plan". Fritagelsen for at stå til rådighed betyder også, at man ikke skal bekræfte over for Jobnet ugentligt.

Færøerne og Grønland er udland i forhold til LAB.

Grænsearbejdere, fx ledige, der bor i Sverige efter at have arbejdet i Danmark, er omfattet af det svenske beskæftigelsessystem.

10.7. Løntilskudsansættelse på fremmede landes ambassader i Danmark m.v.

Rent folkeretligt er der ikke noget til hinder for at give tilbud om ansættelser med løntilskud på fremmede landes ambassader i Danmark og i internationale organisationer, hvis de almindelige betingelser for at få en løntilskudsansættelse efter dansk lovgivning i øvrigt er opfyldt.

Udenlandske ambassader, FN-organisationer eller andre organisationer i Danmark med en aftale med den danske stat om eksteritorialitet, behandles som udgangspunkt som andre danske arbejdsgivere i relation til ansættelse med løntilskud.

Se endvidere afsnit 6.3.8. vedrørende beregning af løn og arbejdstid.

11. Løntilskud – størrelse m.v.

LAB

§ 63. Ved ansættelse efter dette kapitel udbetales der et løntilskud til arbejdsgiveren.

Stk. 2. Løntilskuddet pr. time efter stk. 1 kan udgøre (pr. 1. januar 2015):

- 1) 26,54 kr.
- 2) 46,48 kr.
- 3) 74,05 kr.
- 4) 107,55 kr. eller
- 5) 143,14 kr.

§ 64. Fastsættelse af, hvilken løntilskudssats efter § 63 der skal udbetales, sker efter en konkret vurdering af personens evner og forudsætninger for at deltage i arbejdet i samme omfang som de øvrige ansatte, jf. dog stk. 2-7. Ved ansættelse af personer, der er omfattet af § 2, nr. 4, foretages vurderingen efter de regler, der er fastsat i medfør af § 31, 5. pkt., om krav til undersøgelse af arbejdsevne.

Stk. 2. Ved ansættelse af personer, der er omfattet af § 2, nr. 1-3, 12 og 13 udgør løntilskuddet 74,05 kr. pr. time til private arbejdsgivere. Tilskuddet til offentlige arbejdsgivere udgør 107,55 kr. pr. time.

Stk. 3. Ved ansættelse af personer, der er omfattet af § 2, nr. 4, 11 og 14, kan løntilskuddet højst udgøre 143,14 kr. pr. time til såvel private som offentlige arbejdsgivere. Ved ansættelse af personer omfattet af § 2, nr. 4, i elev- og lærlingeforløb, hvor lønnen fastsættes efter LAB § 56, stk. 1, skal tilskuddet efter § 63 fastsættes med udgangspunkt i forskellen mellem elev- og lærlingelønnen på området og den mindste overenskomstmæssige løn på det aktuelle ansættelsesområde eller den løn, som sædvanligvis gælder for tilsvarende arbejde med tillæg af eventuelt arbejdsgiverbidrag til ATP m.v.

Stk. 4. Ved ansættelse i elev- og lærlingeforløb kan der kun ydes tilskud til elev- eller lærlingelønnen, hvis personen på grund af omfattende psykiske, fysiske eller sociale problemer alene er i stand til at yde en meget begrænset arbejdsindsats.

Stk. 5. Ved ansættelse af personer, der er omfattet af § 2, nr. 5, udgør løntilskuddet 74,05 kr. pr. time til private arbejdsgivere. Tilskuddet til offentlige arbejdsgivere udgør 143,14 kr. pr. time.

Stk. 6. Ved ansættelse af personer, der er omfattet af § 2, nr. 6, udgør løntilskuddet 26,54 kr. pr. time til såvel private som offentlige arbejdsgivere. I særlige tilfælde kan løntilskuddet udgøre 46,48 kr. pr. time, herunder i tilfælde, hvor arbejdsgivere, der modtager tilskud til personer, der før den 1. juli 1998 er ansat i beskyttede enkeltpladser efter lov om social bistand, i stedet ønsker at modtage tilskud efter dette kapitel.

Stk. 7. Ved ansættelse af personer, der er omfattet af § 2, nr. 8, kan løntilskuddet højst udgøre 143,14 kr. pr. time til såvel private som offentlige arbejdsgivere.

BAB

§ 93. Såfremt der under ansættelsen sker ændringer i en persons evner og forudsætninger for at deltage i arbejdet i samme omfang som de øvrige ansatte, kan løntilskuddet justeres under forudsætning af, at der i aftalen med arbejdsgiveren er taget forbehold herfor.

Bestemmelserne angiver løntilskudssatserne pr. times ansættelse. Løntilskuddet til arbejdsgiverne beregnes som tilskudssatsen pr. time gange med det antal timer, for hvilke der er udbetalt løn til personen, jf. § 88, stk. 2, i bekendtgørelsen.

Bestemmelsen omtaler løntilskuddets størrelse for de forskellige målgrupper i bekendtgørelsen. De anførte satser i LAB er pr. januar 2015.

Løntilskuddet reguleres med satsreguleringsprocenten, jf. LAB § 127. De gældende løntilskudssatser findes på styrelsens hjemmeside www.star.dk.

Ved regulering af løntilskuddet udbetales den regulerede sats automatisk til arbejdsgiveren.

11.1. Dagpengemodtagere, kontanthjælpsmodtagere og selvforsørgende

For dagpengemodtagere, kontanthjælps- og uddannelsesmodtagere udgør løntilskuddet 76,59 kr. pr. time til private og 111,24 kr. pr. time til offentlige arbejdsgivere (2017-niveau). Der gælder samme sats for selvforsørgende.

11.2. Revalidender

For revalidender kan løntilskuddet til både private og offentlige arbejdsgivere højst udgøre 148,04 kr. pr. time (2017-niveau). For revalidender, der er berettiget til overenskomstmæssig løn, og som samtidig er elever, skal løntilskuddet fastsættes med udgangspunkt i forskellen mellem elev- og lærlingelønnen på området og den mindste overenskomstmæssige løn på det aktuelle ansættelsesområde eller den løn, som sædvanligvis gælder for tilsvarende arbejde med tillæg af et eventuelt arbejdsgiverbidrag til ATP. Elevlønnen betales af arbejdsgiveren.

Der kan dog ydes løntilskud til elevlønnen, hvis personen er i et løntilskudsjob i henhold til betingelserne i LAB § 64, stk. 4, dvs. at personen tilhører den særlige gruppe, som på grund af omfattende psykiske og sociale problemer alene er i stand til at yde en meget begrænset arbejdsindsats.

Hvis en person både opfylder betingelsen i LAB § 51, stk. 3, nr. 1, om »særlige forhold«, og betingelserne i LAB § 51, stk. 3, nr. 2, og personen har ret til at modtage mindste overenskomstmæssige løn eller tilsvarende løn på det aktuelle ansættelsesområde, vil arbejdsgiveren kunne få et løntilskud, som fastsættes ud fra hele lønnen og ikke kun med udgangspunkt i forskellen mellem elevlønnen på området og den mindste overenskomstmæssige løn på det aktuelle ansættelsesområde m.v.

11.3. Sygedagpengemodtagere

For sygedagpengemodtagere udgør løntilskuddet 76,59 kr. pr. time til private og 148,04 kr. pr. time til offentlige arbejdsgivere (2017-niveau), aktuelle satser findes på www.star.dk. Sygedagpengemodtagere kan kun få tilbud om ansættelse med løntilskud, hvis de ikke er i et ansættelsesforhold.

Se afsnit 15.1 om samtidig udbetaling af løntilskud og sygedagpenge.

11.4. Førtidspensionister

For førtidspensionister udgør løntilskuddet 27,45 kr. pr. time til private og offentlige arbejdsgivere. I særlige tilfælde kan det dog udgøre 48,07 kr., herunder i tilfælde, hvor arbejdsgivere, der modtager tilskud til personer, der før 1. juli 1998 er ansat i beskyttede enkeltpladser efter lov om social bistand, i stedet ønsker at modtage tilskud efter reglerne om løntilskud i LAB, kapitel 12.

11.5. Personer omfattet af den særlige ordning for relativt nyuddannede handicappede

For personer omfattet af den særlige ordning for relativt nyuddannede handicappede kan løntilskuddet højest udgøre 148,04 kr. pr. time (2017-niveau) til både private og offentlige arbejdsgivere.

11.6. Ferie og overarbejde

Udover tilskuddet pr. time kan der ikke udbetales særlige tilskud til arbejdsgiverens udgifter til ATP, lovpligtig arbejdsskadeforsikring, feriegodtgørelse mv. Hvis der i ansættelsen betales løn under ferie, vil arbejdsgiveren dog også kunne få løntilskud i ferieperioden.

Der kan udbetales løntilskud for overarbejde i en privat virksomhed, hvis overarbejde er naturligt og sædvanligt i den pågældende branche, og arbejdsgiveren kan dokumentere, at arbejdspladsens øvrige ansatte har haft tilsvarende overarbejde, jf. BAB § 98.

Ved ansættelse med løntilskud hos en offentlig arbejdsgiver skal evt. over- og merarbejde dog afspadseres, jf. BAB § 82, stk. 2.

11. 7. Ændring af løntilskuddets størrelse

Løntilskuddets størrelse kan ved ansættelse af følgende målgrupper justeres under ansættelsen, såfremt personens evner og forudsætninger for at deltage i arbejdet ændres:

- Revalidender.
- Personer, som modtager ressourceforløbsydelse.
- Nyuddannede handicappede.

Det er en forudsætning, at der i aftalen med arbejdsgiveren er taget forbehold herfor.

11.8. Støtteloft

Se afsnit 14 om loft over løntilskuddets størrelse i forhold til de samlede lønudgifter.

12. Konkurrenceforvridning

LAB

§ 65. Udbetaling af tilskud må ikke være konkurrenceforvridende.

Løntilskudsansættelser må ikke forvride konkurrenceevnen på markedet. Hvis alle BAB bestemmelser om løntilskud er overholdt, herunder at ansættelsen opfylder formålet med løntilskudsansættelser, at visitationen er sket korrekt, at løntilskuddet holder sig inden for

støtteloftet, at kravene om merbeskæftigelse og om et rimeligt forhold mellem ordinært ansatte og løntilskudsansatte er opfyldt, vil der normalt være taget alle relevante forholdsregler for at undgå konkurrenceforvridning.

13. Befordringsgodtgørelse, hjælpemidler og mentor

13.1. Befordringsgodtgørelse

LAB

§ 66. For personer, der er omfattet af § 2, nr. 1-5, og 11-14 kan der ved ansættelse med løntilskud ydes befordringsgodtgørelse efter § 82.

BAB

§ 121. Ved befordring med færge ydes tilskud for færgebefordringen på grundlag af den dobbelte afstand.

§ 123. Arbejdsløshedskassen træffer afgørelse om udbetaling og beregner befordringsgodtgørelse til personer, der er omfattet af § 1, nr. 1, jf. dog stk. 2. Arbejdsløshedskassen kan ikke udbetale befordringsgodtgørelse for perioder, hvor personen er udelukket fra ret til dagpenge. Arbejdsløshedskassen tilrettelægger udbetalingen af befordringsgodtgørelsen og skal i forbindelse med opfølgningen under tilbud vurdere, om personens grundlag for at modtage godtgørelse fortsat er til stede.

Stk. 2. Jobcenteret træffer afgørelse om udbetaling og beregner befordringsgodtgørelse til personer, der er omfattet af § 1, nr. 2-5 og 11-14. Det samme gør sig gældende for personer omfattet af § 1, nr. 1-5, 7 og 11-14, som efter § 82, stk. 4, i lov om en aktiv beskæftigelsesindsats har ret til den faktiske udgift til befordring på grund af en nedsat fysisk eller psykisk funktionsevne. Jobcenteret tilrettelægger udbetalingen af befordringsgodtgørelsen og skal i forbindelse med opfølgningen under tilbud vurdere, om personens grundlag for at modtage godtgørelse fortsat er til stede.

Stk. 3. Udbetaling af befordringsgodtgørelsen sker bagudrettet på baggrund af personens ansøgning. Ved udbetaling afrundes det samlede tilskud til nærmeste hele kronebeløb.

Stk. 4. Ansøgningen kan indgives løbende og skal indgives senest 4 måneder efter tilbuddets ophør.

Befordringsgodtgørelsen gives efter reglerne i LAB § 82 om befordringsgodtgørelse.

13.1.1. Persongrupper og procedure for ansøgning

Dagpenge-, kontanthjælps- og uddannelseshjælpsmodtagere, revalidender og sygedagpengemodtagere har ret til befordringsgodtgørelse i form af kilometerpenge ved ansættelse med løntilskud. Dagpenge-, kontanthjælps- og uddannelseshjælpsmodtagere, der ansættes med løntilskud hos en privat arbejdsgiver, har dog ikke ret til befordringsgodtgørelse.

Der ydes alene kilometerpenge for de kilometer, der ligger ud over de første 24 kilometer mellem bopælen og stedet, hvor tilbuddet eller uddannelsen gennemføres. Ved deltagelse i tilbud godtgøres 1 kr. pr. kilometer (2016-niveau). Denne kilometersats følger den til enhver tid gældende kilometersats, som

Skatterådet efter ligningslovens § 9 c fastsætter for fradrag for befordring mellem hjem og arbejdsplads over 120 kilometer pr. arbejdsdag. Ved udbetaling afrundes den samlede godtgørelse til nærmeste hele kronebeløb.

Befordringsgodtgørelsen er skattefri og udbetales uanset transportmiddel. Med hensyn til satser henvises til www.star.dk.

For dagpenge-, kontanthjælps- og uddannelseshjælpsmodtagere og revalidender afholder kommunen den faktiske udgift til befordring, hvis udgiften er en følge af en nedsat fysisk eller psykisk funktionsevne. Det samme gælder for personer, der modtager dagpenge under sygdom efter lov om sygedagpenge, og som deltager i tilbud som led i afklaringen af den enkeltes arbejdsevne, jf. kapitel 6 i lov om aktiv socialpolitik.

Ansøgning om befordringsgodtgørelse skal indleveres til jobcenteret. Dagpengemodtagere skal indlevere ansøgningsskemaet til deres a-kasse, medmindre der søges om befordringsgodtgørelse for de faktiske udgifter, hvor ansøgningen skal indleveres til jobcenteret.

Kontanthjælps- og uddannelseshjælpsmodtagere har udover ret til befordringsgodtgørelse i form af kilometerpenge efter LAB § 82, mulighed for efter LAB § 83 at få en skattepligtig godtgørelse på op til 1.000 kr. pr. måned efter jobcenterets konkrete vurdering. Når de er ansat med løntilskud, har de ikke mulighed for at få godtgørelse efter LAB § 83.

13.2. Hjælpemidler og mentor

LAB

§ 67. I forbindelse med tilbud om ansættelse med løntilskud kan der ydes tilskud efter kapitel 14 til hjælpemidler, herunder til køb af arbejdsredskaber, jf. §§ 76 og 77.

§ 76. I forbindelse med deltagelse i tilbud efter kapitel 10-12 kan der ydes tilskud til hjælpemidler med henblik på at understøtte, at personen kan få og deltage i tilbuddet.

Stk. 2. Tilskud til hjælpemidler kan gives som tilskud til undervisningsmateriale, arbejdsredskaber og mindre arbejdspladsindretninger. Hjælpemidler kan i stedet for tilskud gives som udlån under forudsætning af, at det udlånte i fuldt omfang tilgodeser behovet.

Stk. 3. Til personer, der er omfattet af § 2, nr. 4, 11 og 14, kan der gives støtte til særlige udgifter, der er en nødvendig følge af uddannelsen eller af en nedsat fysisk eller psykisk funktionsevne. Det samme gælder for personer, der er omfattet af § 2, nr. 5, og som, jf. kapitel 6 i lov om aktiv socialpolitik, deltager i tilbud som led i afklaringen af den enkeltes arbejdsevne.

Stk. 4. Til personer, der er omfattet af § 2, nr. 4, 11 og 14, kan tilskud til hjælpemidler tillige gives som tilskud til personlig assistance.

§ 77. Det er en betingelse for at give tilskud til undervisningsmateriale, at materialet er en nødvendig følge af et tilbud om vejledning og opkvalificering eller af en nedsat fysisk eller psykisk funktionsevne.

Stk. 2. Det er en betingelse for at give tilskud til arbejdsredskaber og mindre arbejdspladsindretninger, at tilskuddet er af afgørende betydning for, at personen kan deltage i tilbuddet, eller at redskabet eller indretningen kompenserer for personens eventuelle begrænsning i arbejdsevnen.

Stk. 3. Det er en betingelse for at give tilskud til personlig assistance, at assistancen er en nødvendig følge af et tilbud om vejledning og opkvalificering eller af en nedsat fysisk eller psykisk funktionsevne.

Stk. 4. Tilskud til hjælpemidler kan gives uden hensyn til personens og ægtefællens indtægts- og formueforhold.

Stk. 5. Beskæftigelsesministeren kan fastsætte nærmere regler om tilskud til udgifter til hjælpemidler.

§ 31 b. Med henblik på at fremme, at personer kan opnå eller fastholde aktiviteter, tilbud, ordinær uddannelse, ansættelse i fleksjob eller ordinær ansættelse, kan der gives tilbud om mentorstøtte.

Stk. 2. Personer, der er omfattet af § 2, og som udskrives fra psykiatrisk indlæggelse, har ret til et tilbud om mentorstøtte i op til 3 måneder forud for udskrivelsen og for en periode på mindst 6 måneder i alt.

§ 31 c. Ved afgivelse af tilbud om mentorstøtte skal der indgås en skriftlig aftale om mentorstøtte mellem jobcenteret og den person, der får støtten. Aftalen kan højst indgås for 6 måneder med mulighed for forlængelse.

Stk. 2. Aftalen skal indeholde oplysning om

- 1) målet med mentorstøtten,
- 2) mentorens navn og kontaktdata,
- 3) hvilke opgaver mentoren skal bistå ved,
- 4) varigheden af aftalen,
- 5) timetallet for mentorstøtten og
- 6) klagevejledning.

§ 31 d. Hvis en virksomhed eller en uddannelsesinstitution får støtte til at varetage en mentorfunktion, skal indsatsen ligge ud over, hvad arbejdsgiveren eller uddannelsesinstitutionen sædvanligvis forventes at varetage, og mentorfunktionen skal være afgørende for aktiviteten, tilbuddet eller ansættelsen.

§ 31 e. Støtte til en mentorfunktion i en virksomhed eller en uddannelsesinstitution bevilges til dækning af lønomkostninger ved frikøb af medarbejderen, der varetager mentorfunktionen, eller

honorar til en ekstern konsulent. Med henblik på at forbedre en medarbejders mulighed for at varetage mentorfunktionen kan der bevilges tilskud til køb af uddannelse for medarbejderen.

Stk. 2. Ud fra en konkret vurdering af behov og forudsætninger hos personen, der har brug for mentor, fastsættes et timetal for mentorfunktionen i samarbejde med virksomheden eller uddannelsesinstitutionen. Hvis der ydes støtte til en mentorfunktion for flere personer, kan der fastsættes et timetal for mentorfunktionen pr. plads i stedet for pr. person.

BAB

§ 57. Med henblik på at fremme, at personer kan opnå eller fastholde aktiviteter, tilbud, ordinær uddannelse, ansættelse i fleksjob eller ordinær ansættelse, kan der gives tilbud om mentorstøtte.

Stk. 2. Det er en betingelse for tilbud om mentorstøtte, at den medarbejder i virksomheden som fungerer som mentor, ikke udfører sine sædvanlige arbejdsfunktioner i de timer, hvor vedkommende fungerer som mentor.

Stk. 3. Som grundlag for udbetaling af støtte skal arbejdsgiveren henholdsvis uddannelsesinstitutionen redegøre for det faktiske timeforbrug, der er anvendt på mentorfunktionen, samt fremlægge dokumentation for eventuel køb af uddannelse for medarbejderen.

§ 119. Tilskud til hjælpemidler ydes på baggrund af dokumenterede udgifter. Jobcenteret kan dog beregne tilskud til undervisningsmateriale på grundlag af de gennemsnitlige udgifter ved uddannelsen på den enkelte uddannelsesinstitution.

Stk. 2. Det er en betingelse for at give tilskud til hjælpemidler, at udgiften ligger ud over, hvad arbejdsgiveren henholdsvis uddannelsesinstitutionen forudsættes at afholde, og at hjælpemidlerne ikke er sædvanligt forekommende på arbejdspladsen henholdsvis uddannelsesinstitutionen.

Der kan efter ansøgning gives tilskud til hjælpemidler i forbindelse med løntilskudsansættelser.

13.2.1. Hjælpemidler

Jobcenteret kan bevilge tilskud til udgifter til hjælpemidler i form af undervisningsmateriale, arbejdsredskaber og mindre arbejdspladsindretninger efter LAB, kapitel 14.

Det er en betingelse for bevilling af hjælpemidler, at hjælpemidlet ikke må være sædvanligt forekommende på arbejdspladsen, og at redskabet eller indretningen kompenserer for eventuelle begrænsninger i arbejdsvejen. Endvidere er det en betingelse, at tilskuddet til hjælpemidlet er af afgørende betydning for, at personen kan fastholde eller opnå ansættelse uden løntilskud.

Hjælpemidlet kan bevilges enten som tilskud – hvor der udbetales et beløb til indkøb af hjælpemidlet – eller som udlån. De hjælpemidler, som jobcenteret bevilger – enten ved tilskud eller som udlån – skal tilbageleveres til jobcenteret, når der ikke længere er brug for det, med mindre jobcenteret har givet afkald på at få hjælpemidlet leveret tilbage.

Tilskud til hjælpemidler kan ikke gives, hvis ansøgeren allerede har anskaffet hjælpemidlet. Jobcenteret skal således først godkende ansøgningen, førend hjælpemidlet anskaffes.

Udbetalingen af tilskuddet forudsætter, at jobcenteret har modtaget dokumentation for afholdte udgifter.

Tilskud til hjælpemidler gives uden hensyn til ansøgerens eller ansøgerens ægtefælles indtægts- og formueforhold.

13.2.2. Mentor

Jobcenteret kan også give tilbud om mentorstøtte til en person i løntilskud. Tilbuddet gives efter reglerne i LAB §§ 31 b - e, hvorefter støtten kan bevilges til dækning af lønomkostninger ved frikøb af en medarbejder, der varetager mentorfunktionen, eller til honorar til en ekstern konsulent. Der kan også bevilges støtte til uddannelse af en medarbejder i forbindelse med dennes funktion som mentor.

Det er dog en betingelse, at mentorfunktionen ligger ud over, hvad arbejdsgiveren sædvanligvis forventes at varetage, og mentorfunktionen skal være afgørende for tilbuddet (BAB § 57, stk. 1-3).

14. Støtteintensitet (støtteloft) m.v.

BAB

§ 95. Bruttostøtteintensiteten for støtte til private arbejdsgivere i tilknytning til ansættelse af personer, der er omfattet af § 1, nr. 1-6, 8, og 11-14, beregnet som en procentdel af lønomkostningerne, kan over en periode på et år efter ansættelsen ikke overstige 50 pct. for personer, der er omfattet af § 1, nr. 1-3, 5, 12 og 13, og 75 pct. for personer, der er omfattet af § 1, nr. 4, 6, 8, 11 og 14.

Stk. 2. Støtteloftet efter stk. 1 omfatter udover løntilskuddet al støtte i tilknytning til ansættelsen, uanset om denne finansieres udelukkende af offentlige midler eller finansieres delvist af EU.

Stk. 3. Uanset stk. 2 kan støtte i tilknytning til ansættelse af personer, der er omfattet af § 1, nr. 4, 6 og 8, kumuleres med anden støtte, som vedrører samme støtteberettigede omkostninger, udover støtteloftet i stk. 1, forudsat at kumuleringen ikke medfører en støtteintensitet, der overstiger 100 pct. af de relevante omkostninger i de perioder, hvor de pågældende arbejdstagere er beskæftigede.

§ 96. Udbetaling af løntilskud til en enkelt virksomhed eller et enkelt foretagende skal anmeldes til EU-Kommissionen, hvis støttebeløbet overstiger 5 mio. EUR årligt.

Bestemmelserne er en følge af EU's fritagelsesforordning på statsstøtteområdet og indeholder et loft for, hvor meget der må gives i løntilskud i forhold til arbejdsgiverens samlede lønudgifter til en person, der bliver ansat med løntilskud. Derudover er der en bestemmelse om, at meget store støttebeløb – beløb over 5 mio. EUR pr. år – til en enkelt virksomhed skal anmeldes til kommissionen.

14.1. Støtteløftet

Af bestemmelsen fremgår, hvor stor bruttostøtteintensiteten over en periode på et år efter ansættelsen må være til private arbejdsgivere, der ansætter personer med løntilskud.

Ved bruttostøtteintensiteten forstås støttebeløb for den enkelte ansatte med løntilskud i procent af de samlede lønomkostninger for den pågældende ansatte.

De samlede lønomkostninger omfatter som hovedregel:

- løn
- løn under ferie/fravær (dvs. både ferie og fx sygdom)
- feriegodtgørelse
- feriepenge (hvis arbejdsgiveren ikke betaler løn under ferie og feriegodtgørelse, skal arbejdsgiveren betale feriepenge)
- arbejdsgiverbidrag til pension, hvis det fremgår af overenskomsten på det pågældende område eller af en konkret aftale
- arbejdsgiverandel af ATP
- arbejdsskadeforsikring
- AER (Arbejdsgivernes Elevrefusion)
- Uddannelsesfonde (fx DA/LO-uddannelsesfonden af 1973)
- finansieringsbidrag (ATP-bidrag ved ledighed, aktivering samt visse uddannelsesformer, ATP-bidrag ved sygdom og barsel, udgifter til Lønmodtagernes Garantifond)

14.2. To lofter for bruttostøtteintensitet

1) For dagpengemodtagere og kontanthjælpsmodtagere kan bruttostøtteintensiteten til private arbejdsgivere over en periode på et år efter ansættelsen ikke overstige 50 pct.

2) For revalidender, førtidspensionister og personer omfattede af den særlige ordning for relativt nyuddannede handicappede kan bruttostøtteintensiteten til private arbejdsgivere over en periode på et år efter ansættelsen ikke overstige 75 pct. Se også afsnit 14.4.

Jobcenteret skal informere den private arbejdsgiver om, at bruttostøtteintensiteten ikke må overstige 50 henholdsvis 75 pct. Samtidig skal arbejdsgiveren gøres opmærksom på, at hvis det sker, er han forpligtet til at tilbagebetale et evt. overstigende beløb.

Når løntilskudsansættelsen afsluttes, giver arbejdsgiveren fx på blanket AB 241 jobcenteret oplysninger om lønomkostninger, og jobcenteret tager herefter stilling til, om bruttostøtteintensiteten er overholdt.

14.3. Beregning af bruttostøtteintensitet inden for loftet på 50 pct.

Eksempel 1: Ansættelsen med løntilskud i 3 måneder på fuld tid uden efterfølgende ansættelse.

	Opgørelse efter 1 mdr.	Opgørelse efter 3 mdr.
Lønomkostninger	24.682,00 kr.	74.046,00 kr.
Løntilskud pr. time = 76,59 kr. (160,33 timer pr. mdr.)	12. 279,67 kr.	36.839,01 kr.
Bruttostøtteintensitet = <u>Samlet løntilskud x 100</u> <u>Samlede lønomkostninger</u>	49,75 pct.	49,75 pct.

Eksempel 2: Ansættelsen med løntilskud i 6 måneder på fuld tid med efterfølgende ansættelse i 3 måneder (i alt 9 mdr.'s ansættelse).

	Opgørelse efter 1 mdr.	Opgørelse efter 9 mdr.
Lønomkostninger	24.682,00 kr.	222.138,00 kr.
Løntilskud pr. time = 76,59 kr. (160,33 timer pr. mdr. * 6. mdr.)	12. 279,67 kr.	73.678,05 kr.
Bruttostøtteintensitet = <u>Samlet løntilskud x 100</u> <u>Samlede lønomkostninger</u>	49,75 pct.	33,17 pct.

Det fremgår således af eksemplerne, at der i disse tilfælde ikke vil være problemer med at holde sig inden for loftet på 50 %. Bemærk, at bruttostøtteintensiteten i eksempel 2 er faldet efter 9 mdr., som følge af 3 mdr.'s ordinær ansættelse efter løntilskudsforløbet.

14.4. Anden offentlig støtte

Hvis arbejdsgiveren – ud over løntilskuddet – modtager anden offentlig støtte i tilknytning til ansættelsen, skal denne støtte medtages ved beregning af støtteintensiteten på henholdsvis 50 og 75 pct. Det vil sige, at al støtte til ansættelsen skal kumuleres (lægges sammen). Det gælder uanset, om denne anden offentlige støtte udelukkende finansieres af offentlige danske midler eller finansieres delvist af EU-midler.

Jobcenteret skal sikre, at arbejdsgiverne er orienteret om denne betingelse.

Støtte til hjælpemidler i LAB og støtte til personlig assistance efter lov om kompensation til handicappede i erhverv m.v. skal ikke medtages ved beregning af støtteintensiteten. Mentorstøtte efter LAB og BAB skal heller ikke medregnes.

Bestemmelsen i § 86, stk. 3, er en undtagelse og medfører for revalidender, førtidspensionister og personer omfattet af den særlige ordning for relativt nyuddannede handicappede, at den kumulerede støtte (løntilskud + anden støtte til ansættelsen) ikke må overstige 100 pct. af omkostningerne i de perioder, hvor personen er ansat.

15. Udbetaling m.v.

15.1. Sygedagpenge, overarbejde, underretning af jobcenteret m.v.

BAB

§ 97. Løntilskuddet i forbindelse med ansættelse efter kapitel 12 i lov om en aktiv beskæftigelsesindsats nedsættes med det beløb, som arbejdsgiveren kan modtage som refusion fra det offentlige som følge af, at arbejdsgiveren fortsat udbetaler løn. Nedsættelsen opgøres pr.

dag, som der modtages refusion for.

Stk. 2. Løntilskuddet beregnes som tilskudssatsen pr. time ganget med det antal timer, for hvilke der er udbetalt løn til personen.

Stk. 3. Løntilskudsperiodens længde fastsættes ved aftale mellem jobcenteret og den enkelte arbejdsgiver.

§ 98. Løntilskud kan udbetales for overarbejde, hvis overarbejde er naturligt og sædvanligt i den pågældende branche, og arbejdsgiveren kan dokumentere, at arbejdspladsens øvrige ansatte har haft tilsvarende overarbejde, jf. dog § 82, stk. 2.

§ 99. Arbejdsgiveren skal underrette jobcenteret om ophør i ansættelse med løntilskud før løntilskudsperiodens udløb.

Stk. 2. En arbejdsgiver skal på begæring afgive de nødvendige oplysninger til jobcenteret til brug for administrationen af ordningen..

Bestemmelserne omhandler bl.a. samtidig udbetaling af sygedagpenge og løntilskud til arbejdsgiveren, løntilskud ved overarbejde og arbejdsgiverens pligt til at underrette jobcenteret, hvis ansættelsen ophører inden løntilskudsperiodens udløb.

15.1.1. Sygedagpengerefusion

Løntilskuddet i forbindelse med ansættelse af personer i løntilskudsjob nedsættes med det beløb, som arbejdsgiveren modtager som refusion fra det offentlige som følge af, at arbejdsgiveren fortsat udbetaler løn. Modregningen opgøres pr. sygedag. Formålet er at undgå »dobbeltbetaling« for perioder med sygdom.

Ved modregning pr. sygedag kan der i praksis være tale om følgende 2 situationer:

1) Sygedagpengerefusionen er mindre end det beløb, arbejdsgiveren har ret til i løntilskud (Typisk offentligt løntilskud). I dette tilfælde har arbejdsgiveren ret til sygedagpengerefusionen samt et beløb, der svarer til forskellen mellem løntilskud og sygedagpenge. Det betyder, at arbejdsgiveren sammenlagt får udbetalt et beløb, der svarer til løntilskuddet.

2) Sygedagpengerefusionen overstiger det løntilskud, som arbejdsgiveren har ret til (Typisk privat løntilskud). I dette tilfælde får arbejdsgiveren alene udbetalt refusionen, og løntilskuddet bortfalder.

I begge tilfælde opgøres tilskuddet og det beregnede sygedagpengebeløb pr. sygedag.

Princippet i modregningen er nærmere beskrevet med eksempler i vejledning nr. 102 af 18. november 2005 (Vejledning om modregning af sygedagpengerefusion i løntilskud og fleksjob).

15.1.2. Løntilskudsperiodens længde

Løntilskudsperiodens længde fastsættes ved aftale mellem jobcenteret og den enkelte arbejdsgiver. Der kan forlænges inden for den maximale periode.

Se afsnit 4 om varighed.

15.1.3. Overarbejde

Private arbejdsgivere kan godt få løntilskud til timer, der er overarbejde. Det er dog en betingelse, at overarbejde er naturligt og sædvanligt i den pågældende branche, og arbejdsgiveren kan dokumentere, at arbejdspladsens øvrige ansatte har haft tilsvarende overarbejde. Der er ikke fastsat nærmere regler om, hvilke dokumentationskrav der gælder.

Der kan ikke udbetales løntilskud til overarbejde hos offentlige arbejdsgivere, jf. BAB § 82, stk. 2, hvoraf fremgår, at eventuelt over- og merarbejde skal afspadses.

15.1.4. Flytning til ny opholdskommune

Hvis en dagpenge- eller kontanthjælpsmodtager har en aftale med jobcenteret om et konkret tilbud om løntilskud, og personen flytter til en anden opholdskommune, bevarer personen så vidt muligt retten til tilbuddet. Udgifterne hertil afholdes af den nye opholdskommune. Se BAB § 46.

Om revalidender se BAB § 55.

15.2. Udbetaling og udbetalingsgrundlag m.v.

BAB

§ 100. Ved ansættelse med løntilskud udbetaler jobcenteret løntilskuddet bagud for én måned ad gangen på baggrund af arbejdsgiverens anmodning om udbetaling af tilskuddet. Jobcenteret kan efter aftale med arbejdsgiveren udbetale løntilskuddet bagud for 3 måneder ad gangen.

Stk. 2. Anmodning om udbetaling af løntilskud kan ske via Nemrefusion.

§ 101. Er anmodningen om udbetaling af løntilskud jobcenteret i hænde senest den 15. i den efterfølgende måned, udbetaler jobcenteret løntilskuddet til arbejdsgiveren inden udgangen af den måned, hvor anmodningen er modtaget. Modtager jobcenteret anmodningen efter den 15. i den efterfølgende måned, udbetaler jobcenteret løntilskuddet til arbejdsgiveren inden udgangen af den efterfølgende måned, hvor anmodningen er modtaget.

§ 102. Arbejdsgiveren skriver under på, at de afgivne oplysninger er rigtige.

Jobcenteret skal som minimum kontrollere følgende:

- 1) Om betingelserne for modtagelse af løntilskud stadig er opfyldt i perioden for anmodning om udbetaling af løntilskud.
- 2) Om arbejdsgiverens oplysninger i udbetalingsanmodningen er korrekte.

Jobcenteret beregner løntilskuddet (antal tilskudsberettigede timer x tilskudssats og fratrækker evt. sygedagpengerefusion, jf. afsnit 15.1, eller VEU-godtgørelse).

Jobcenteret efterregner beregningen af løntilskuddet. Herefter udbetaler kommunen løntilskud til arbejdsgiveren med udgangen af den måned, hvor jobcentret har modtaget udbetalingsanmodningen (jobcenteret kan dog efter aftale med arbejdsgiveren udbetale løntilskuddet bagud for 3 måneder af gangen).

Der henvises i øvrigt til bekendtgørelse om statsrefusion og tilskud, samt regnskabsaflæggelse og revision på Socialministeriets og Beskæftigelsesministeriets ressortområder.

15.3. Annullering af bevillinger, tilbagebetaling af ydelser, misbrug m.v.

BAB

§ 103. En modtager af løntilskud i forbindelse med ansættelse med løntilskud efter kapitel 12 i lov om en aktiv beskæftigelsesindsats har pligt til at underrette jobcenteret om forhold, der har betydning for retten til løntilskuddet.

Stk. 2. Jobcenteret kan bestemme, at løntilskud enten ikke skal udbetales eller tilbagebetales, hvis

- 1) arbejdsgiveren har afgivet urigtig erklæring om forhold, der har betydning for at opnå ret til at ansætte ledige med løntilskud eller for at bevare retten hertil,

2) arbejdsgiveren forsætligt har fortiet forhold, der har samme betydning som nævnt under nr. 1, eller

3) arbejdsgiveren har modtaget for meget i støtte i henhold til EU-kommissionens forordning nr. 651 af 17. juni 2014 om bruttostøtteintensitet, jf. § 95..

Der henvises til afsnit 15.2. og til bekendtgørelse om statsrefusion og tilskud, samt regnskabsaflæggelse og revision på Socialministeriets og Beskæftigelsesministeriets ressortområder.

16. Klageadgang

LAB.

§ 128. Jobcenterets afgørelser efter denne lov kan indbringes for Ankestyrelsens Beskæftigelsesudvalg, jf. § 59 a i lov om retssikkerhed og administration på det sociale område.

Stk. 2. Klage efter stk. 1 kan indbringes for Ankestyrelsens Beskæftigelsesudvalg af den, som afgørelsen vedrører. Klage over afgørelser i spørgsmål om konkurrenceforvridning efter § 33, stk. 1, og §§ 49 og 65 kan tillige indbringes for Ankestyrelsens Beskæftigelsesudvalg af andre, som har en væsentlig interesse i afgørelsen.

Stk. 3. Ved klage over jobcenterets afgørelser efter kapitel 9-12 vedrørende personer omfattet af § 2, nr. 1, hvor afgørelsen er begrundet i personens ønsker og forudsætninger samt arbejdsmarkedets behov, og ved klage over jobcenterets afgørelser om rådighedsafprøvende tilbud efter § 23 og om, at beskæftigelsesindsatsen for personer omfattet af § 2, nr. 1, skal varetages af en anden aktør, træffer Ankestyrelsens Beskæftigelsesudvalg afgørelse i sagen, inden 4 uger efter at klagen er modtaget i Ankestyrelsens Beskæftigelsesudvalg.

§ 131. Klage over en offentlig arbejdsgivers beregninger af arbejdstiden, jf. § 55, stk. 5, for personer, der er omfattet af § 2, nr. 1-3, 12 og 13, kan inden 4 uger indbringes for jobcenteret..

Yderligere bestemmelser

Bekendtgørelse om retssikkerhed og administration på det sociale område:

- Kapitel 3 om indsendelse af klager og genvurdering.
- Kapitel 4 om blandt andet frist for sagsbehandling i visse sager

Efter gældende regler skal klage til Ankestyrelsen ske inden 4 uger efter, at klageren har fået meddelelse om afgørelsen.

Klagen skal indgives til jobcenteret, som inden indsendelse til Ankestyrelsen vurderer, om der er grundlag for at give borgeren helt eller delvist medhold.

I henhold til § 16 i bekendtgørelse om retssikkerhed og administration på det sociale område træffer Ankestyrelsen/Ankestyrelsens Beskæftigelsesudvalg i følgende sager afgørelse inden 4 uger efter, at klagen er modtaget:

- 1) Klager over jobcenterets afgørelser efter LAB kapitel 9-12 vedrørende dagpengemodtagere, hvor afgørelsen er begrundet i personens ønsker og forudsætninger samt arbejdsmarkedets behov.
- 2) Klager over jobcenterets afgørelse om, at beskæftigelsesindsatsen for dagpengemodtagere skal varetages af en anden aktør.

I disse sager modtager Ankestyrelsen klagen og ankeskemaet fra jobcenteret senest 5 arbejdsdage efter, at klagen er modtaget i jobcenteret, medmindre jobcenteret ved genvurderingen fuldt ud har givet klageren medhold.

Styrelsen for Arbejdsmarked og Rekruttering, den 1. februar 2017

CHRISTIAN SOLGAARD

/ Svend W. Johannsen