

Udskriftsdato: mandag den 12. januar 2026

VEJ nr 10075 af 25/11/2019 (Historisk)

Vejledning om løntilskud

Ministerium: Beskæftigelsesministeriet

Journalnummer: Beskæftigelsesmin., \ Styrelsen for
Arbejdsmarked og Rekruttering, j. nr. 19/17247

Senere ændringer til forskriften

VEJ nr 10118 af 28/12/2021

Vejledning om løntilskud

1. Vejledningens opbygning

2. Formål

3. Personkreds og krav til forudgående ledighed

3.1. Hvem kan få tilbud om ansættelse med løntilskud efter LAB?

3.2. Krav til forudgående ledighed

4. Varighed af tilbud om ansættelse med løntilskud

4.1. Generelt om varighed

4.2. Ugyltige tilbud

4.3. Nedsættelse eller bortfald af ydelse samt ydelsesskift

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 hos den arbejdsgiver, hvor personen senest har været ansat eller hvor der er aftalt eller etableret arbejdsfordelingsordninger

5.3. Forbud mod løntilskud som eksportstøtte m.v.

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

5.5. Konfliktramte arbejde

6. Løn- og arbejdsvilkår

6.1. Ansættelseskontrakt, ansættelsesbrev m.v.

6.2. Løn og arbejdstid hos private arbejdsgivere

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

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 dagpengemodtagere

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

6.3.7. Periodiske reguleringer i timeløn

6.3.8. Om løn mv. i offentlige internationale organisationer.

6.4. Løn og arbejdstid – revalidender og førtidspensionister (LAB § 6, nr. 10 og 11)

6.4.1. Løn- og arbejdsvilkår for revalidender

6.4.2. Løn- og arbejdsvilkår for førtidspensionister

6.5. Anden lovgivning, der gælder for lønmodtagere

7. Merbeskæftigelse m.v.

7.1. Merbeskæftigelse – medarbejderinddragelse, nettoudvidelse og afgrænsning af arbejdsgiveren

7.1.1. Drøftelse af ansættelser med løntilskud med repræsentant for de ansatte hos arbejdsgiveren

7.1.2. Merbeskæftigelseskravet – nettoudvidelse

7.1.3. Merbeskæftigelseskravet hos private og offentlige arbejdsgivere

7.1.4. Merbeskæftigelseskravet (og rimelighedskravet) ved ansættelser med løntilskud i vikarbureauer

7.2. Kontrol med merbeskæftigelseskravet

7.2.1. Private arbejdsgivere

7.2.2. 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. Opgørelse af antal ordinært ansatte

9. Medinddragelse af repræsentanter for de ansatte hos arbejdsgiveren m.v.

10. Diverse bestemmelser

10.1. Definition af offentlige arbejdsgivere og sideløbende ordinær ansættelse

10.2. Løntilskudsansættelse sideløbende med 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. Dagpenge-, kontanthjælps-, uddannelseshjælpsmodtagere, overgangsydelsesmodtagere og selvfor-
sørgende

11.2. Revalidender, personer i jobafklaringsforløb og ressourceforløb

11.3. Sygedagpengemodtagere

11.4. Førtidspensionister

11.5. Ferie og overarbejde

11.6. Ændring af løntilskuddets størrelse

11.7. 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. Støtteloftet

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, flytning under tilbud, 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 om ansættelse med løntilskud efter lov nr. 548 af 7. maj 2019 om en aktiv beskæftigelsesindsats (LAB) kapitel 12, §§ 66 – 81 og bekendtgørelse om en aktiv beskæftigelsesindsats nr. 1180 af den 25. november 2019 (BAB) kapitel 11, §§ 66 – 97.

Vejledningen er gældende fra 1. januar 2020.

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

§ 67. Tilbud om ansættelse med løntilskud gives med henblik på oplæring og genoptræning af faglige, sociale eller sproglige kompetencer. jf. dog stk. 2.

Stk. 2. For personer, der er omfattet af § 6, nr. 11, gives tilbuddet med henblik på at opnå eller fastholde beskæftigelse.

Bestemmelsen angiver formålene med et tilbud om ansættelse med løntilskud for de forskellige grupper, der kan få et sådant tilbud (Se nedenfor). Tilbud om ansættelse med løntilskud er en ud af fire tilbudsmuligheder. De andre tilbud er virksomhedspraktik, nytteindsats og vejledning/opkvalificering. Tilbuddene kan gives selvstændigt eller i kombination, Jf. LAB § 52 stk. 1 og 2.

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 § 53, stk. 1. Hovedformålet med ansættelse med løntilskud er opkvalificering, som skal bringe den ledige tættere på et job.

Oplæringen og genoptræningen behøver 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.

LAB

§ 66. Personer omfattet af § 6, kan få tilbud om ansættelse med løntilskud hos private og offentlige arbejdsgivere. Det gælder dog ikke personer omfattet af § 6, nr. 4, som vurderes åbenlyst uddannelsesparate, personer omfattet af § 6 nr. 6 og 7, som er i job eller driver selvstændig virksomhed, og personer omfattet af § 6 nr. 9 og 13.

Stk. 2. Personer, der er omfattet af § 6, nr. 1-3, har ret til tilbud om ansættelse med løntilskud hos en arbejdsgiver, som de selv har fundet, såfremt betingelserne i dette kapitel i øvrigt er opfyldt. Arbejdsgiveren og personen aftaler varigheden af ansættelse med løntilskud, jf. dog § 68.

§ 69. For at blive ansat med løntilskud hos arbejdsgivere skal personer omfattet af § 6, nr. 1-5 og 12, i en forudgående periode på mindst 6 måneder have modtaget visse offentlige forsørgelsesydelse m.v., jf. regler fastsat i medfør af § 10, stk. 2.

Stk. 2. For at blive ansat med løntilskud hos private arbejdsgivere, skal personer omfattet af § 6, nr. 6-8, i en forudgående periode på mindst 6 måneder have modtaget visse offentlige forsørgelsesydelse m.v., jf. regler fastsat i medfør af § 10, stk. 2.

Stk. 3. Uanset stk. 1, og 2, gælder der ikke et krav om en forudgående periode med offentlige forsørgelsesydelse m.v., hvis personen

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

3.1. Hvem kan få tilbud om ansættelse med løntilskud efter LAB?

- Tilbud om ansættelse med løntilskud kan gives til:
- Dagpengemodtagere. (§ 6 nr. 1)
- Jobparate kontanthjælpsmodtagere og overgangsydelsesmodtagere uden for integrationsprogrammet. (§ 6 nr. 2)
- Aktivitetsparate kontanthjælpsmodtagere og overgangsydelsesmodtagere uden for integrationsprogrammet. (§ 6 nr. 3)
- Uddannelsesparate uddannelsesmodtagere og overgangsydelsesmodtagere uden for integrationsprogrammet. Åbenlyst uddannelsesparate kan dog ikke få tilbud om løntilskudsansættelse. (§ 6 nr. 4)
- Aktivitetsparate uddannelsesmodtagere og overgangsydelsesmodtagere uden for integrationsprogrammet. (§ 6 nr. 5)
- Sygedagpengemodtagere. (Medmindre de er beskæftigede i job eller egen virksomhed) (§ 6 nr. 6)
- Personer i jobafklaringsforløb. (Medmindre de er beskæftigede i job eller egen virksomhed) (§ 6 nr. 7)
- Personer i ressourceforløb. (§ 6 nr. 8)
- Revalidender. (bortset fra sygedagpengemodtagere i forrevalidering) (§ 6 nr. 10)
- Førtidspensionister. (§ 6 nr. 11)
- Selvforsørgende. (§ 6 nr. 12)

For sygedagpengemodtagere og personer i jobafklaringsforløb er det en betingelse, at de ikke er i job (et ansættelsesforhold) eller driver selvstændig virksomhed. Er de i job eller driver selvstændig virksomhed, vil de derimod godt kunne få tilbud om virksomhedspraktik, jf. LAB § 58 stk. 3.

Selvforsørgende kan få tilbud om ansættelse med løntilskud. Ved selvforsørgende forstås personer, der er omfattet af LAB § 6, nr. 12, dvs. personer, der ikke er i beskæftigelse, og som på ansøgningstidspunktet ikke opfylder betingelserne for at modtage offentlig hjælp til forsørgelse, herunder dagpenge efter lov om arbejdsløshedsforsikring m.v. eller kontanthjælp, overgangsydelse eller uddannelseshjælp efter lov om en aktiv socialpolitik eller SU efter lov om statens uddannelsesstøtte, samt personer der ikke kan få tilbud efter integrationsloven.

Dagpengemodtagere, kontanthjælpsmodtagere og overgangsydelsesmodtagere uden for introduktionsprogrammet, 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.

Det skal bemærkes, at også personer omfattet af integrationslovens bestemmelser har mulighed for ansættelse med løntilskud. Der henvises til § 23 c i integrationsloven.

Nedenstående grupper kan ikke få tilbud om ansættelse med løntilskud.

Åbenlyst uddannelsesparate, sygedagpengemodtagere og personer i jobafklaringsforløb (som er beskæftigede i job eller egen virksomhed), personer under 18 år samt personer visiteret til fleksjob. Folkepensionister er ikke omfattet af personkredsen i LAB-lovens § 6 og kan derfor heller ikke få tilbud om ansættelse med løntilskud.

3.2. Krav til forudgående ledighed

Efter LAB § 69 stilles der krav om en vis forudgående ledighed (ledighedsanciennitet), hvis dagpengemodtagere, kontanthjælps- og uddannelseshjælpsmodtagere og overgangsydelsesmodtagere uden for introduktionsprogrammet, sygedagpengemodtagere, personer i jobafklarings- og ressourceforløb og selvforsørgende, skal have tilbud om ansættelse med løntilskud.

Dagpengemodtagere, kontanthjælps- og uddannelseshjælpsmodtagere samt overgangsydelsesmodtagere uden for introduktionsprogrammet skal have modtaget visse offentlige forsørgelsesydelse m.v. i mindst 6 måneder for at blive ansat med løntilskud hos en privat eller offentlig arbejdsgiver.

Selvforsørgende skal også have været ledige – altså uden ordinær beskæftigelse – eller have modtaget visse offentlige forsørgelsesydelse m.v. i en sammenhængende periode på mere end 6 måneder for at blive ansat med løntilskud hos en privat eller offentlig arbejdsgiver.

Der er ikke fastsat regler om dokumentationen for, at man har været uden beskæftigelse. Kommunen har mulighed for via e-Indkomstregisteret at undersøge, om og evt. hvornår der er udbetalt løn. Det er op til kommunen, hvordan indkomst fra selvstændig virksomhed skal dokumenteres.

Sygedagpengemodtagere, personer i jobafklaringsforløb og ressourceforløb skal have modtaget visse offentlige forsørgelsesydelse m.v. i en forudgående periode på mindst 6 måneder for at blive ansat med løntilskud hos en privat arbejdsgiver.

For nedenstående målgrupper kan der gives tilbud om ansættelse med løntilskud uafhængigt af den forudgående ledighedsperiodes længde:

- Revalidender
- Førtidspensionister
- Personer, der ikke har en kompetencegivende ungdomsuddannelse eller kompetencegivende uddannelse på højere niveau. Personerne må dermed højst have afsluttet grundskolen eller 10. klasse eller STU, eller have gennemført uddannelsesforløb med sigte på at kvalificere sig til en kompetencegivende ungdomsuddannelse, dvs. fx have gennemført en EGU, en KUU eller et produktionsskoleforløb (fra 1. august 2019 samlet i FGU). 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.

Opgørelsen af den forudgående ledighed og hvilke offentlige forsørgelsesydelse og løntilskudsansættelse, der skal medregnes står i BAB § 9.

- 1) For dagpengemodtagere medregnes sammenlagt ledighed. I opgørelsen af sammenlagt ledighed, medregnes de timer, hvor personen har modtaget dagpenge eller har deltaget i tilbud om ansættelse med løntilskud efter lovens kapitel 12. For fuldtidsforsikrede omregnes perioder med sammenlagt ledighed, som i lov om en aktiv beskæftigelsesindsats er angivet i uger og måneder, til timer ved at gange 1 uge med 37 timer og 1 måned med 160,33 timer. For deltidsforsikrede omregnes uger og måneder til timer ved at gange 1 uge med 30 timer og 1 måned med 130 timer.
- 2) For kontanthjælps- og uddannelseshjælpsmodtagere, overgangsydelsesmodtagere uden for introduktionsprogrammet, personer i ressourceforløb og selvforsørgende medregnes en sammenhængende periode, hvor personen har modtaget arbejdsløshedsdagpenge, kontanthjælp, uddannelseshjælp, overgangsydelse, selvforsørgelses- og hjemrejseydelse, integrationsydelse, ressourceforløbsydelse under jobafklaringsforløb eller sygedagpenge udbetalt i en periode, hvor personen ikke var i job eller drev selvstændig virksomhed, ressourceforløbsydelse under ressourceforløb, revalideringsydelse, ledighedsydelse, har været i tilbud om ansættelse med løntilskud efter kapitel 12 i lov om en aktiv beskæftigelsesindsats eller har været ledig selvforsørgende.
- 3) For sygedagpengemodtagere medregnes en sammenlagt periode, hvor personen har modtaget arbejdsløshedsdagpenge, sygedagpenge udbetalt i en periode, hvor personen ikke var i job eller drev selvstændig virksomhed, eller har været i tilbud om ansættelse med løntilskud efter kapitel 12 i lov om en aktiv beskæftigelsesindsats.
- 4) For personer i jobafklaringsforløb medregnes en sammenlagt periode, hvor personen har modtaget arbejdsløshedsdagpenge, ressourceforløbsydelse under jobafklaringsforløb eller sygedagpenge udbetalt i en periode, hvor personen ikke var i job eller drev selvstændig virksomhed, eller har været i tilbud om ansættelse med løntilskud efter kapitel 12 i lov om en aktiv beskæftigelsesindsats.

Hvis en dagpengemodtager erhverver ret til en ny dagpengeperiode efter lov om arbejdsløshedsforsikring m.v., medregnes timer forud herfor ikke i opgørelsen af sammenlagt ledighed i nr. 1.

Ved opgørelsen af sammenlagte og sammenhængende perioder efter nr. 2-4 medregnes uger, hvor personen helt eller delvist har modtaget forsørgelsesydelse eller været i tilbud. Personen kan i perioderne have modtaget en eller flere af de nævnte ydelser m.v.

En periode efter nr. 2 er sammenhængende, medmindre den afbrydes af en periode på en kalendermåned, hvor personen ikke modtager forsørgelsesydelse eller deltager i tilbud om ansættelse med løntilskud efter kapitel 12 i lov om en aktiv beskæftigelsesindsats. Hvis der har været et afbrud på en kalendermåned eller mere, medregnes perioder forud for afbruddet dermed ikke i opgørelsen af den sammenhængende periode.

4. Varighed af tilbud om ansættelse med løntilskud

LAB

§ 68. Et tilbud om ansættelse med løntilskud kan have en varighed, der udgør følgende:

- 1) Op til 6 måneder hos private arbejdsgivere og 4 måneder hos offentlige arbejdsgivere for personer omfattet af § 6, nr. 1, 2, 4 og for personer, der er omfattet af nr. 12, som er jobparate.
- 2) Op til 6 måneder hos arbejdsgivere for personer omfattet af § 6, nr. 3, 5-8, 10 og personer, der er omfattet af nr. 12, som er aktivitetsparate. Har personen hen mod udgangen af perioden efter en konkret vurdering behov herfor, kan tilbuddet forlænges op til 12 måneder.
- 3) Mere end 12 måneder hos arbejdsgivere for personer omfattet af § 6 nr. 11.

BAB

§ 67 stk. 4. En person, der skifter målgruppe i § 1, kan få tilbud om fortsættelse af en ansættelse med løntilskud hos den arbejdsgiver, hvor personen umiddelbart før målgruppeskiftet var ansat med løntilskud. Den samlede ansættelse med løntilskud hos den samme arbejdsgiver kan i alt højst have den varighed, der gælder for den målgruppe, som personen fremover omfattes af.

4.1. Generelt om varighed

Et tilbud om ansættelse med løntilskud kan for dagpengemodtagere, jobparate kontanthjælpsmodtagere, uddannelsesparate uddannelseshjælpsmodtagere, job- og uddannelsesparate overgangsydelsesmodtagere uden for introduktionsprogrammet samt for jobparate selvforsørgende, vare i op til 6 måneder hos private arbejdsgivere og 4 måneder hos offentlige arbejdsgivere.

For aktivitetsparate kontanthjælps- og uddannelseshjælpsmodtagere, aktivitetsparate overgangsydelsesmodtagere uden for introduktionsprogrammet, sygedagpengemodtagere, personer i jobafklaringsforløb og ressourceforløb, revalidender og aktivitetsparate selvforsørgende kan tilbud om ansættelse med løntilskud gives hos private og offentlige arbejdsgivere i op til 6 måneder. Tilbuddet kan hen mod udgangen af perioden forlænges med op til 6 måneder, hvis der efter en konkret vurdering er behov herfor. Den maximale periode kan således vare i op til 1 år.

Varigheden fastlægges efter en konkret individuel 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 kan få et andet tilbud om ansættelse med løntilskud hos i en anden arbejdsgiver, hvis betingelserne i øvrigt er opfyldt, herunder formålet med tilbuddet, og det vurderes, at det nye tilbud vil bringe personen nærmere ordinær beskæftigelse.

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 § 67, stk. 3, 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. Dog kan en person der skifter målgruppe få tilbud om fortsættelse af en ansættelse med løntilskud hos den arbejdsgiver, hvor personen umiddelbart før målgruppeskiftet var løntilskudsansat. Den samlede løntilskudsansættelse hos samme arbejdsgiver kan dog højest have den varighed, der gælder for den målgruppe, som personen fremover er omfattet af.

Et tilbud om ansættelse med løntilskud kan maksimalt 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 førtidspensionister)

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

Ved forlængelse af en løntilskudsansættelse ved *målgruppeskift* skal man skal dog være opmærksom på, at der skal foretages en ny vurdering af, hvorvidt betingelserne for løntilskudsansættelsen er opfyldt. Dette indebærer bl.a. en vurdering af varighedsbestemmelsen for den nye målgruppe, hvorvidt formålet stadig er opfyldt, om kravet om ledighedsanciennitet er opfyldt m.v.

Der skal ligeledes foretages ny beregning af arbejdstid og lønnen ved ansættelse hos offentlig arbejdsgiver, såfremt der er tale om en forlængelse ved målgruppeskift, som medfører ændret ydelsesniveau. Der skal ikke foretages ny vurdering af, hvorvidt kravet om merbeskæftigelse eller rimelighedskravet er opfyldt og der skal ikke ske ny høring af de ansatte.

Førtidspensionister kan - som eneste målgruppe - få tilbud om ansættelse med løntilskud med en varighed udover 1 år. Dette er begrundet i, at formålet med ansættelse med løntilskud til førtidspensionister er at opnå eller fastholde beskæftigelse.

Hvis en person bliver syg under løntilskudsansættelsen, skal løntilskuddet nedsættes med det beløb, arbejdsgiveren modtager i sygedagpenge, jf. BAB § 88, stk. 3. 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 perioder 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 haft et ordinært job.

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 samt ydelsesskift

Såfremt personens ydelse nedsættes i ansættelsesperioden, fortsætter personen i ansættelsen med den løn og den arbejdstid, der er fastsat ved løntilskudsansættelsens begyndelse. Dette gælder som hovedregel både ved ansættelse hos private og offentlige arbejdsgivere.

Der skal dog ske en genberegning af løn og arbejdstid i en løntilskudsansættelse hos en offentlig arbejdsgiver, hvis jobcenteret beslutter, at et tilbud om ansættelse med løntilskud skal fortsætte i forbindelse med ydelsesskift.

Hvis en person mister retten til forsørgelsesydelse efter lov om arbejdsløshedsforsikring m.v., lov om aktiv socialpolitik eller lov om sygedagpenge, mens den pågældende er ansat med løntilskud, kan der ikke længere udbetales løntilskud til arbejdsgiveren. Der vil dog kunne udbetales løntilskud i en periode svarende til det opsigelsesvarsel, personen er ansat med.

For revalidender kan et tilbud dog fortsætte, så længe personen er omfattet af revalideringsreglerne, dog således at varighedsbegrænsningerne for de enkelte tilbudstyper skal overholdes. jf. LAB § 55, stk. 1 og 2.

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

For personer, der ved ydelsesskift fortsat er omfattet af en målgruppe i lovens § 6, kan jobcenteret beslutte, at et tilbud om ansættelse med løntilskud kan fortsætte, hvis betingelserne ellers er opfyldt for den målgruppe som personen fremover er omfattet af, jf. LAB § 55, stk. 3. Ved ydelsesskift forstås også et skift fra en forsørgelsesydelse til selvforsørgelse.

Alle betingelser for tilbuddet skal være opfyldt efter de regler, der gælder for den målgruppe, som personen fremover er omfattet af, og betingelserne skal være opfyldt ved ydelsesskiftet. Det betyder, at jobcenteret skal efterse, at alle betingelser for tilbuddet er opfyldt i forhold til reglerne for den nye målgruppe.

Betingelserne skal være opfyldt på tidspunktet, hvor personen skifter ydelse, bortset fra betingelserne i lovens §§ 63, 77-79 og 87 (rimeligheds- og merbeskæftigelseskravet samt høringen af de ansatte).

Jobcenteret skal dermed i tilknytning til ydelsesskiftet give og vurdere tilbuddet – ligesom hvis der havde været tale om et nyt tilbud – efter reglerne for den målgruppe, personen fremover omfattes af. Jobcenteret skal bl.a. efterse, at personen efter reglerne for den nye målgruppe kan få tilbuddet, at formålet med at give/fortsætte tilbuddet er opfyldt, og at de øvrige betingelser er opfyldt, fx at kravet om forudgående periode med visse offentlige forsørgelsesydelse m.v. i forbindelse med løntilskudsansættelse er opfyldt. Der skal dog ikke ske en fornyet høring af ansatte og ikke ske en fornyet vurdering af, om merbeskæftigelseskrav og rimelighedskrav er opfyldt.

I BAB § 73 er der regler om genberegning af løn og arbejdstid i en offentlig løntilskudsansættelse, hvis en løntilskudsansættelse fortsættes efter et ydelsesskift.

4.4. Den forlængede dagpengeperiode

Der blev 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 på grund af beskæftigelse.

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 det af personens beskæftigelseskonto fremgår, at personen vil være berettiget til forlængelse af dagpengeperioden. Tilbud kan gives i den periode, som personen ved anvendelse af hele sin beskæftigelseskonto 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 § 68.

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 hele beskæftigelseskontoen.

Det er arbejdsløshedskassen, som træffer afgørelse om personens dagpengeret i den forlængede dagpengeperiode.

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

BAB

§ 67. En person kan ikke få tilbud om ansættelse med løntilskud hos en privat arbejdsgiver, hvis virksomheden ejes af personens ægtefælle, registrerede partner eller samlever.

Stk. 2. En person kan ikke ansættes med løntilskud hos en arbejdsgiver, hvor der er etableret eller aftalt arbejdsfordelingsordninger.

Stk. 3. En person kan ikke få tilbud om ansættelse med løntilskud hos den arbejdsgiver, hvor personen senest har været ansat, herunder hvis ansættelsen har været med offentligt tilskud, jf. dog stk. 4.

Stk. 4. En person, der skifter målgruppe i § 1, kan få tilbud om fortsættelse af en ansættelse med løntilskud hos den arbejdsgiver, hvor personen umiddelbart før målgruppeskiftet var ansat med løntilskud. Den samlede ansættelse med løntilskud hos den samme arbejdsgiver kan i alt højst have den varighed, der gælder for den målgruppe, som personen fremover omfattes af.

§ 85. Løntilskudsordningen må for private løntilskudsansættelser 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 arbejdsgivere, 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 arbejdsgivere, eller

5) udgøre støtte til arbejdsgivere, som modtager støtte, der er godkendt af EU-Kommissionen i henhold til EU's rammebestemmelser for statsstøtte til redning og omstrukturering af kriseramte arbejdsgivere.

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 § 67, 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 hos den arbejdsgiver, hvor personen senest har været ansat eller hvor der er aftalt eller etableret arbejdsfordelingsordninger

Man kan ikke blive ansat med løntilskud hos den arbejdsgiver, hvor man senest har været ansat. Herved forhindres situationer, hvor en ledig får tilbud hos den samme arbejdsgiver 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 hos en arbejdsgiver, 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 hos den arbejdsgiver, personen senest har været ansat i, og der er ikke nogen grænse for, hvor langt tilbage den seneste ansættelse tidsmæssigt kan ligge.

Dog vil det være muligt for en person, der skifter målgruppe, at få tilbud om fortsættelse af ansættelse med løntilskud hos den arbejdsgiver, hvor personen umiddelbart før målgruppeskiftet var ansat med løntilskud. Ansættelse med løntilskud hos samme arbejdsgiver kan i alt højst have den varighed, der gælder for den målgruppe, som personen fremover omfattes af, jf. afsnit 4.1 om varighed.

Det fremgår af BAB § 66, at en arbejdsgiver afgrænses ud fra P-nummer. Jf. dog afsnit 7.1, hvoraf det bl.a. fremgår, at ved opgørelse af merbeskæftigelseskravet for en privat virksomhed, så afgrænses arbejdsgiveren ud fra CVR-nummer.

Har den ledige været ansat i et vikarbureau, som har udsendt den pågældende til en anden virksomhed, gælder forbuddet vikarbureauet og ikke »modtagervirksomheden«.

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 (et P-nr.), 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, om 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.

5.3. Forbud mod løntilskud som eksportstøtte m.v.

Det fremgår af BAB § 85, at løntilskudsordningen ikke må ”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”. Bestemmelsen følger af EU’s fritagelsesforordning på statsstøtteområdet og skyldes, at eksportstøtte ikke er tilladt.

Nedenstående er nogle eksempler på arbejdsopgaver, hvor der kan rejses tvivl om, hvorvidt der er tale om eksportrelaterede aktiviteter:

- Afdækning af europæiske markeder, markedsstrategier i forhold til europæiske lande m.m. – herunder oversættelser af virksomhedens hjemmeside til andre sprog.
- Markedsundersøgelse af mulighederne for en målrettet salgsindsats i Tyskland, Østrig og Schweiz. Herunder afdækning af salgskanaler, agent og forhandler muligheder.

Ovenstående to eksempler falder ikke ind under begrebet eksportrelaterede aktiviteter, da der ikke er tale om en direkte tilknytning til eksporterede mængder, men udelukkende analyse i forhold til evt. senere at eksportere varer.

Nedenfor angives tre eksempler på arbejdsopgaver, som er nævnt i nogle stillingsopslag, der ikke vil være tilladt at løse i en løntilskudsansættelse, da der er tale om eksportrelaterede aktiviteter med direkte tilknytning til de eksporterede varer:

- ”Koordinering, support og facilitering af salg til eksportmarkederne. Du agerer som intern sælger, forbereder udbudsmateriale og laver kundetilbud samt beregninger på ordrer. Opgaverne vil være vekslende og kundeafhængig. Du hjælper med kundeopfølgning og kommunikation til kunder. Du assisterer salget når sælgerne er ude i marken. ”
- ”Koordinering og support af salg til eksportmarkederne. Du skal både være intern sælger, hvor du forbereder dokumentation, udbudsmateriale, kundetilbud samt øvrige beregninger samt have direkte kundekontakt til udvalgte kunder. Opgaverne vil være vekslende og kundeafhængig. Du hjælper med kundeopfølgning og kommunikation til kunder. På sigt står du for dine egne kunder på egne markeder. ”

- ”Understøttelse af salgstiltag i afdelingen, specielt rettet mod det internationale marked. Dette inkluderer understøttelse af tilbudsudvikling og kontakt med et netværk af konsulenter, som arbejder på internationalt plan.”

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

Bestemmelserne følger af EU's gruppefritagelsesforordning 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 konkursbehandling.

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 5.2.

5.5. Konfliktramte 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 og personen har ikke mulighed for at få et nyt løntilskudsjob hos samme arbejdsgiver før personen har haft ansættelse hos en anden arbejdsgiver.

Der henvises til skrivelse nr. 9229 af 16. april 2018 om, hvordan jobcentrene skal forholde sig under konflikt, jf. <https://www.retsinformation.dk/Forms/R0710.aspx?id=200049>

6. Løn- og arbejdsvilkår

6.1. Ansættelseskontrakt, ansættelsesbrev m.v.

BAB

§ 69. 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 arbejdsgiveren.

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.

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. (private arbejdsgivere) og afsnit 6.3 (offentlige arbejdsgivere).

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 kontaktførelset, jf. LAB kapitel 7 og BAB kapitel 7 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 kontaktførelsets jobsamtaler og til at være aktivt jobsøgende. Efter LAB § 33 kan jobsamtaler med jobcenteret dog ske telefonisk, digitalt eller pr. brev, hvis personen deltager i et tilbud.

LAB § 71. Ved ansættelse med løntilskud hos private arbejdsgivere skal løn- og arbejdsvilkår være overenskomstmæssige eller de for tilsvarende arbejde sædvanligt gældende, jf. dog §§ 73 og 74.

Ledige, som ansættes med løntilskud hos private arbejdsgivere, skal som minimum sikres løn og arbejds-vilkår svarende til de overenskomstmæssige eller de for tilsvarende arbejde sædvanligt gældende.

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 § 89.

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 personen skal have en frigørelsesattest for at kunne få udbetalt supplerende dagpenge.

6.3. Løn og arbejdstid hos offentlige arbejdsgivere

LAB § 72. Ved ansættelse med løntilskud hos offentlige arbejdsgivere af personer, der er omfattet af § 6, nr. 1- 8 og 12, skal løn- og arbejdsvilkår være overenskomstmæssige, jf. dog stk. 2-5.

Stk. 2. Timelønnen udgør 127,90 kr. pr. time (2019-niveau) eksklusive feriepenge m.v.

Stk. 3. Lønnen skal efter fradrag af arbejdsmarkedsbidrag ligge på niveau med følgende

1) personens individuelle dagpenge efter lov om arbejdsløshedsforsikring m.v. for personer omfattet af § 6, nr. 1.

2) personens samlede individuelle hjælp efter lov om aktiv socialpolitik for personer omfattet af § 6, nr. 2-5, 7 og 8.

3) 80 pct. af højeste dagpenge efter lov om arbejdsløshedsforsikring m.v. for personer omfattet af § 6, nr. 12, som har forsørgelsespligt over for børn, jf. lov om aktiv socialpolitik, og 60 pct. af højeste dagpenge efter lov om arbejdsløshedsforsikring m.v. for andre personer omfattet af § 6, nr. 12.

Stk. 4. Den offentlige arbejdsgiver fastsætter arbejdstiden i det enkelte tilbud under hensyn til lønnen, jf. stk. 3. Antallet af arbejdstimer rundes op til nærmeste hele antal timer. Arbejdstiden fastsættes for hele perioden ved ansættelsesforholdets påbegyndelse, jf. dog stk. 5 og 6.

Stk. 5. For personer omfattet af § 6, nr. 12, er det en betingelse for udbetaling af en løn på niveau med 80 pct. af højeste dagpenge efter lov om arbejdsløshedsforsikring m.v., efter stk. 3, nr. 3, at børnene opholder sig her i landet. Det gælder dog ikke for EU-/EØS-borgere, hvis deres børn opholder sig i et andet EU-/EØS-land.

Stk. 6. Ved ansættelse af personer, der er omfattet af § 6, nr. 6, som ikke er i job eller driver selvstændig virksomhed, fastsættes arbejdstiden efter aftale mellem jobcenteret, arbejdsgiveren og personen.

BAB (offentlige arbejdsgivere)

§ 70. Ved ansættelse med løntilskud hos offentlige arbejdsgivere af personer omfattet af § 1, nr. 1-8 og 12, udgør lønnen 127,90 kr. (2019 niveau) pr. arbejdstime, eksklusiv feriegodtgørelse, ferietillæg og eventuel søgnehelligdagsbetaling.

Stk. 2. Timelønnen beregnes på baggrund af den maksimale dagpengesats pr. måned divideret med 160,33 timer tillagt arbejdsmarkedsbidrag og reguleres en gang om året pr. 1. januar. Den regulerede timeløn udmeldes af Styrelsen for Arbejdsmarked og Rekruttering.

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

1) Omkostningsdækkende ydelser.

2) Arbejdstidsbestemte tillæg.

3) Arbejdsbestemte tillæg, der ikke er en fast påregnelig del af lønnen.

Stk. 4. Ved ansættelse af en person omfattet af § 1 nr. 1, skal lønnen til personen efter fradrag af arbejdsmarkedsbidrag ligge på niveau med personens individuelle dagpenge.

Stk. 5. Ved ansættelse af en person omfattet af § 1, nr. 2-5 og 7 og 8, 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. Ved ansættelse af en person omfattet af § 1, nr. 12, skal lønnen til personen efter fradrag af arbejdsmarkedsbidrag ligge på niveau med 80 pct. af højeste dagpenge, når personen har forsørgelsespligt over for børn, og børnene opholder sig i Danmark, og 60 pct. af højeste dagpenge for andre. For EU-/EØS-borgere anses opholdsbetingelsen for opfyldt, hvis deres børn opholder sig i et andet EU-/EØS-land.

Stk. 7. Hvis der til ansættelsen er tilknyttet en overenskomstmæssig pensionsordning, indbetaler arbejdsgiveren til denne både den ansattes pensionsbidrag og arbejdsgiverbidrag beregnet på grundlag af den overenskomstmæssige timeløn.

§ 71. For personer omfattet af § 1, nr. 1-5, 7, 8 og 12, fastsætter den offentlige arbejdsgiver arbejdstiden i det enkelte tilbud under hensyn til personens individuelle dagpenge, uddannelses- eller kontanthjælp, overgangsydelse, ressourceforløbsydelse eller i forhold til henholdsvis 80 og 60 pct. af højeste dagpenge for ledige selvforsøgende med eller uden forsørgerpligt overfor børn, samt under hensyn til timelønnen, jf. § 70, stk. 1. Antallet af arbejdstimer rundes op til nærmeste hele antal timer. Den samlede løn beregnes ud fra det oprundede timetal.

Stk. 2. Arbejdstiden fastsættes ved ansættelsesforholdets påbegyndelse for hele ansættelsesperioden, jf. dog § 73. Ved ansættelser hen over årsskiftet reguleres timelønnen i overensstemmelse med beregningen i § 70, stk. 2.

Stk. 3. Eventuelt over- og merarbejde skal afspadseres og beregnes på grundlag af den i § 70, stk. 1, fastsatte timebetaling med de procenttillæg m.v., der følger af den pågældende overenskomst.

Stk. 4. 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 1 time.

Stk. 5. Personen skal oplyse jobcenteret om omfang af og eventuelle ændringer i den ordinære beskæftigelse.

Stk. 6. Arbejdsvilkårene skal i øvrigt svare til de overenskomstmæssige eller de for tilsvarende arbejde sædvanligt gældende.

Stk. 7. Til brug for den offentlige arbejdsgivers fastsættelse af arbejdstiden, jf. stk. 1, kan jobcenteret underrette arbejdsgiveren om personens individuelle dagpengesats, jf. § 70, 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. § 70, stk. 5, for personer omfattet af § 1, nr. 2-5, 7 og 8.

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 2020 udgør lønnen i offentligt løntilskudsansættelse 129,37 kr. pr. time. Timelønnen er gældende for alle i offentligt løntilskudsansættelse, med undtagelse af revalidender og førtidspensionister. Jf. afsnit 6.4.1 og 6.4.2. Den aktuelle timeløn fremgår af Styrelsens hjemmeside (www.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. jf. 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.

Kontant- og uddannelseshjælpsmodtagere, overgangsydelsesmodtagere og personer i jobafklarings- og ressourceforløb 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 skal have en løn, der 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, jf. BAB § 70, stk. 7. Pensionsbidraget skal således beregnes på grundlag af den overenskomstmæssige timeløn og ikke på grundlag af timelønnen efter LAB § 72, 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.

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 § 70 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 ud over 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 § 70 stk. 3, gives ud over den faste timeløn i LAB § 72, stk. 2, og beløbet skal holdes uden for arbejdstidsberegningen i samme bestemmelse.

6.3.3. Arbejdstid ved ansættelse med løntilskud hos offentlig arbejdsgiver

Bestemmelsen i BAB § 71 vedrører fastsættelse af arbejdstiden hos offentlige arbejdsgivere.

Følgende faktorer indgår ved fastsættelse af løn og beregning af arbejdstid:

- 1) Den faste timeløn, der skal ydes af arbejdsgiveren, jf. LAB § 72, stk. 2, og BAB § 70, stk. 1.

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

- 2) Den samlede løn til den løntilskudsansatte, jf. LAB § 72, stk. 3.

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 kontanthjælps- og uddannelseshjælpsmodtagere og overgangsydelsesmodtagere 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 § 70, stk. 3, ud over lønnen pr. arbejdstime, indgår ikke i beregningen af arbejdstid.

3) Arbejdsmarkedsbidrag på 8 pct. skal lægges til dagpenge mv. jf. LAB § 72, stk. 3.

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 med løntilskud, jf. LAB § 72, stk. 4. For selvforsørgende er det dog en betingelse for udbetaling af en løn på niveau med 80 pct. af højeste dagpenge, at børnene opholder sig her i landet. Det gælder dog ikke for EU-/EØS-borgere, hvis deres børn opholder sig i et andet EU-/EØS-land, jf. LAB § 72, stk. 5

Som beskrevet ovenfor i afsnit 4.3. skal der dog ske en genberegning af løn og arbejdstimer, hvis jobcenteret giver tilbud om fortsættelse af en løntilskudsansættelse i forbindelse med et målgruppeskift, hvor personen skifter ydelse, jf. BAB § 73.

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

Der kan ikke aftales en arbejdstid, som er lavere end den beregnede og reglerne om supplerende dagpenge kommer ikke til anvendelse.

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 129,37 kr. (2020-niveau). (man kan altid finde den aktuelle timeløn på www.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 dagpengemodtagere (eksempel 1a – 1b).

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

Eksempel 1a

Løntilskudspersonen er berettiget til den maximale dagpengesats og får den faste timeløn (pr. 1. januar 2020).

Løntilskudsperson med max. dagpengesats: 4.403,86 kr. pr. uge
Reguleret med 8 % AM-bidrag: $(4.403,86 \text{ kr.} : 0,92) = 4.786,81 \text{ kr.}$
Timeløn: 129,37 kr.
Antal timer pr. uge: $4.786,81 \text{ kr.} : 129,37 \text{ kr.} = 37,00 \text{ timer}$
Antal arbejdstimer pr. uge er lig 37 timer
Ugeløn: $37 \times 129,37 \text{ kr.} = 4.786,69 \text{ kr. pr. uge}$

Eksempel 1b

Løntilskudspersonen er dimittend med forsørgelsespligt på fuld tid med individuel dagpengesats (3.611,15 kr. pr. uge) Timelønnen pr. 1. januar 2020 er 129,37 kr.

Løntilskudsperson med dagpengesats: 3.611,15 kr. pr. uge
Reguleret med 8 % AM-bidrag: $(3.611,15 \text{ kr.} : 0,92) = 3.925,17 \text{ kr.}$
Timeløn: 129,37 kr.
Antal timer pr. uge: $3.925,17 \text{ kr.} : 129,37 \text{ kr.} = 30,34 \text{ timer}$
Antal arbejdstimer pr. uge oprundes til 31 timer
Ugeløn: $31 \times 129,37 \text{ kr.} = 4.010,47 \text{ kr. pr. uge.}$

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 www.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.

Eksempel 2a

Løntilskudspersonen er forsørger - over 30 år - og berettiget til en mdr. hjælp svarende til 15.355,00 kr. (ugentlig ydelse på 3.543,54 kr.). Timelønnen er på 129,37 kr. - (pr. 1. januar 2020).

Løntilskudsperson med ugentlig ydelse på 3.543,54 kr. pr. uge
Reguleret med 8 % AM-bidrag: $(3.543,54 \text{ kr.} : 0,92) = 3.851,67 \text{ kr.}$
Timeløn: 129,37 kr.
Antal timer pr. uge: $3.851,67 \text{ kr.} : 129,37 \text{ kr.} = 29,77 \text{ timer}$
Antal arbejdstimer pr. uge oprundes til 30 timer
Ugeløn: $30 \times 129,37 \text{ kr.} = 3.881,10 \text{ kr. pr. uge}$

Eksempel 2c

Løntilskudspersonen er kontanthjælpsmodtager, udeboende, 27 år og indplaceret som aktivitetsparat. Kontanthjælpssatsen 7.448,00 kr./mdr. og aktivitetstillægget er 4.108.kr./mdr. Det giver samlet en ugentlig ydelse på 2.666,82 kr. Timelønnen er på 129,37 kr.

Løntilskudsperson med ugentlig ydelse på 2.666,82 kr. pr. uge
Reguleret med 8 % AM-bidrag: $(2.666,82 \text{ kr.} : 0,92) = 2.898,72 \text{ kr.}$
Timeløn: 129,37 kr.
Antal timer pr. uge: $2.898,72 \text{ kr.} : 129,37 \text{ kr.} = 22,41 \text{ timer}$
Antal arbejdstimer pr. uge oprundes til 23 timer
Ugeløn: $23 \times 129,37 \text{ kr.} = 2.975,51 \text{ kr. pr. uge}$

Eksempel 2e

Løntilskudspersonen er kontanthjælpsmodtager, udeboende, 27 år og jobparat. Kontanthjælpssatsen er 7.448,00 kr./mdr. Det giver samlet en ugentlig ydelse på 1.718,80 kr. Timelønnen er på 129,37 kr.

Løntilskudsperson med ugentlig ydelse på 1.718,80 kr. pr. uge
Reguleret med 8 % AM-bidrag: $(1.718,80 \text{ kr.} : 0,92) = 1.868,27 \text{ kr.}$
Timeløn: 129,37 kr.
Antal timer pr. uge: $1.868,27 \text{ kr.} : 129,37 \text{ kr.} = 14,44 \text{ timer}$
Antal arbejdstimer pr. uge oprundes til 15 timer
Ugeløn: $15 \times 129,37 \text{ kr.} = 1.940,55 \text{ kr. pr. uge}$

6.3.7. Periodiske reguleringer i timeløn

Dagpenge og offentlige forsørgelsesydelse reguleres hvert år den 1. januar.

Det fremgår af BAB § 70, stk. 2, at timelønnen i offentligt løntilskud reguleres årligt pr. 1. januar. 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 127,90 kr. (2019) vil personen have en ugeløn på 3.964,90 kr. Når timelønnen ved årsskiftet stiger til 129,37 kr., udgør den nye ugeløn herefter 4.010,47 kr. ($31 \cdot 129,37$ kr.).

6.3.8. Om løn mv. i offentlige internationale organisationer.

Offentlige internationale organisationer (OIO) kan ligesom andre offentlige organisationer få personer i løntilskudsansættelse. 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 129,37 kr. (pr. 1. januar 2020). Da der ikke betales AMB skal dette undtages i timetalsberegningen. Det betyder fx for en fuldtidsdimittend (forsørger), at der pr. 1. januar 2020 tages udgangspunkt i den ugentlige ydelse på 3.611,15 kr. Denne ydelse divideres med den faste timeløn på 129,37 kr., hvilket giver 27,91 timer, som rundes op til 28 timer (mod normalt 31 timer). Ugelønnen bliver således $28 \cdot 129,37 = 3.622,36$ 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 og førtidspensionister (LAB § 6, nr. 10 og 11)

LAB

§ 73. Ved ansættelse med løntilskud hos arbejdsgivere af personer, omfattet af § 6, nr. 10, skal lønnen som minimum svare til den mindste overenskomstmæssige løn på det aktuelle ansættelsesområde eller den for tilsvarende arbejde sædvanlig gældende. Arbejdsvilkårene skal svare til de overenskomstmæssige eller de for tilsvarende arbejde sædvanlig gældende, jf. dog stk. 2.

Stk. 2. I elev- eller lærlingeforløb, hvor personen 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 skal svare til de overenskomstmæssige eller de for tilsvarende arbejde sædvanlig gældende. Jobcenteret kan efter en konkret og individuel vurdering beslutte, at lønnen som minimum skal svare til den mindste overenskomstmæssige løn på det aktuelle ansættelsesområde eller den for tilsvarende arbejde sædvanlig gældende.

§ 74. Ved ansættelse med løntilskud hos arbejdsgivere af personer omfattet af § 6, nr. 11, fastsættes løn- og arbejdsvilkår, herunder arbejdstiden, ved aftale mellem

arbejdsgiveren og personen. Dette skal ske i samarbejde med de faglige organisationer.

6.4.1. Løn- og arbejdsvilkår for revalidender

LAB § 73 omhandler løn- og arbejdsvilkår for revalidender, der får tilbud om ansættelse med løntilskud.

Det følger af bestemmelsen, at for revalidender skal lønnen som minimum svare til den mindste overenskomstmæssige løn på det aktuelle ansættelsesområde eller den for tilsvarende arbejde sædvanligt gældende. Arbejdsvilkårene skal svare til de overenskomstmæssige eller de for tilsvarende arbejde sædvanlig gældende, bortset fra de tilfælde, der står i bestemmelsens stk. 2.

Dette gælder som udgangspunkt også når der er tale om et elev- eller lærlingeforløb, dvs. revalidenden skal her have den mindste overenskomstmæssige løn for færdiguddannede og ikke kun elev/lærlingeløn.

I et elev- eller lærlingeforløb, hvor personen på grund af omfattende psykiske, fysiske eller sociale problemer alene er i stand til at yde en meget begrænset arbejdsindsats, skal lønnen dog svare til den mindste overenskomstmæssige elev- eller lærlingeløn, og arbejdsvilkårene skal svare til de

overenskomstmæssige eller de for tilsvarende arbejde sædvanlig gældende. I disse tilfælde vil der kunne ydes løntilskud til selve elev-/lærlingelønnen. Enten til hele elev-/lærlingelønnen eller til en del af den, efter en konkret vurdering, jf. LAB § 76, stk. 5.

Selvom der er tale om et elev- eller lærlingeforløb, hvor personen har omfattende psykiske, fysiske eller sociale problemer, og som dermed alene er i stand til at yde en meget begrænset arbejdsindsats, kan jobcenteret efter en konkret og individuel vurdering beslutte, at lønnen som minimum skal svare til den mindste overenskomstmæssige løn på det aktuelle ansættelsesområde eller den for tilsvarende arbejde sædvanlig gældende. I så fald kan løntilskuddet givet til dækning af både den del af lønnen, som elev-/lærlingelønnen udgør, men også til resten af lønnen, jf. LAB § 76, stk. 5.

I den konkrete og individuelle vurdering kan bl.a. indgå personens alder og forudgående tilknytning til arbejdsmarkedet. Der vil fx kunne lægges vægt på, at personen er ud over den almindelige uddannelsesalder og/eller har en vis forudgående tilknytning til arbejdsmarkedet eller til det fag, personen ansættes inden for. Det vil også kunne indgå, om jobcenteret vurderer, at personen inden for en rimelig periode med oplæring eller genoptræning af kompetencer må antages at kunne bidrage med en større arbejdsindsats.

6.4.2. Løn- og arbejdsvilkår for førtidspensionister

LAB § 74 omhandler løn- og arbejdsvilkår for førtidspensionister, der får tilbud om ansættelse med løntilskud (tidligere kaldt skånejob).

Når et jobcenter har givet tilbud om ansættelse med løntilskud til en førtidspensionist, og sikret, at arbejdsgiveren er indforstået med det nødvendige hensyn til den nedsatte arbejdssevne, fastsættes løn og

øvrige arbejdsvilkår, herunder arbejdstiden, ved aftale mellem arbejdsgiver og personen, i samarbejde med de faglige organisationer.

Da der er tale om førtidspensionister 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.

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.

6.5. Anden lovgivning, der gælder for lønmodtagere

LAB

§ 70. Personer, der ansættes med løntilskud efter dette kapitel, er omfattet af den lovgivning, der gælder for lønmodtagere.

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 – medarbejderinddragelse, nettoudvidelse og afgrænsning af arbejdsgiveren

LAB

§ 78. Forud for ansættelse med løntilskud skal spørgsmålet om ansættelsen have været drøftet mellem arbejdsgiveren og en repræsentant for de ansatte hos arbejdsgiveren.

§ 79. Ansættelse med løntilskud skal medføre en nettoudvidelse af antallet af ansatte hos arbejdsgiveren. Ved nettoudvidelse forstås merbeskæftigelse i forhold til den normale beskæftigelse hos arbejdsgiveren.

BAB

§ 66. Ved ansættelse med løntilskud afgrænses en arbejdsgiver ud fra P.nr. (produktionsenhedsnummer), jf. lov om det centrale virksomhedsregister, jf. dog stk. 2.

Stk. 2. For private arbejdsgivere opgøres kravet i § 79 om, at der skal være merbeskæftigelse i forhold til det gennemsnitlige antal af ordinært ansatte i de foregående 12 måneder, ud fra arbejdsgiverens CVR-nr., jf. lov om det centrale virksomhedsregister. Det samme gælder vurderingen af, om en arbejdsgiver er omfattet af bestemmelserne i § 85 om udelukkelse af visse virksomheder, § 86 om beregning af støtteintensitet og § 87 om anmeldelse til EU-kommissionen af støttebeløb over 5 mio. EUR årligt til en enkelt arbejdsgiver.

§ 78. Ansættelse med løntilskud af personer omfattet af § 1, nr. 1-8 og 12, skal medføre en nettoudvidelse af antallet af ansatte hos vedkommende arbejdsgiver, jf. § 66 og 79.

§ 79. For private og offentlige arbejdsgivere skal der ved nettoudvidelse forstås merbeskæftigelse i forhold til det gennemsnitlige antal af ordinært ansatte i de foregående 12 måneder.

Stk. 2. Ved opgørelsen af antallet af ordinært ansatte medregnes alle beskæftigede, hvor antallet af fuldtids- og deltidsbeskæftigede og sæsonarbejdere skal opgøres som brøkdeler af årsværk. Der skal dog ikke medregnes ansatte med offentligt tilskud.

Stk. 3. Hvis en arbejdsgiver 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.

7.1.1. Drøftelse af ansættelser med løntilskud med repræsentant for de ansatte hos arbejdsgiveren

Efter LAB § 78 skal der ske en drøftelse med en repræsentant for de ansatte hos arbejdsgiveren forud for ansættelser med løntilskud. Bestemmelsen omtales nærmere i forbindelse med BAB §§ 79 - 84 samt i denne vejlednings afsnit 9. ”Medinddragelse af repræsentanter for de ansatte m.v.”

7.1.2. Merbeskæftigelseskravet – nettoudvidelse

Efter LAB § 79 og BAB § 78 skal en ansættelse af dagpengemodtagere, kontanthjælps- og uddannelsesmodtagere, overgangsydelsesmodtagere uden for introduktionsprogrammet, sygedagpengemodtagere, personer i jobafklarings- og ressourceforløb samt selvforsørgende med løntilskud medføre merbeskæftigelse hos den arbejdsgiver, hvor ansættelsen sker (merbeskæftigelseskrav).

Ved merbeskæftigelse forstås en nettoudvidelse af antallet af ansatte hos arbejdsgiveren i forhold til den normale beskæftigelse.

Merbeskæftigelseskravet gælder både ved ansættelse med løntilskud hos private og hos offentlige arbejdsgivere, men der er enkelte forskelle på den måde, hvorpå merbeskæftigelse opgøres, se nedenstående bemærkningerne hertil.

7.1.3. Merbeskæftigelseskravet hos private og offentlige arbejdsgivere

I BAB § 79 stk. 1-3, uddybes, hvad der forstås ved merbeskæftigelse hos private og offentlige arbejdsgivere. Merbeskæftigelse skal ses i forhold til det gennemsnitlige antal ansatte hos arbejdsgiveren i de foregående 12 måneder.

Opgørelsen for private arbejdsgivere skal foregå på CVR-nummer niveau, jf. BAB § 66 stk. 2, mens kravet for offentlige arbejdsgivere skal opgøres på P.nr. niveau, jf. BAB § 66 stk. 1.

Antallet af ordinært ansatte opgøres som fuldtidsbeskæftigede (brøkdele af årsværk), hvor alle beskæftigede tælles med. Dog skal personer, der er ansat med offentlig støtte (løntilskud, fleksjob mv.), ikke tælles med i det gennemsnitlige antal ordinært ansatte.

Hvis en arbejdsgiver 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. BAB § 79 stk. 3. Man bør især være opmærksom på arbejdsgivere, som på ansøgningstidspunktet er uden ansatte, da disse jo godt kan have haft ansatte nogle mdr. tidligere.

Oplysninger om antal ordinært ansatte i forbindelse med arbejdsgivernes afgivelse af tilbud om løntilskudsjob, vil fremgå af det digitale ansøgningssystem VITAS, som indhenter oplysningerne fra eIndkomst.

7.1.4. Merbeskæftigelseskravet (og rimelighedskravet) ved ansættelser med løntilskud i vikarbureauer

Der gælder ingen særlige regler for ansættelse af personer med løntilskud i vikarbureauer. Det betyder, at et vikarbureau bl.a. skal opfylde merbeskæftigelseskravet (og rimelighedskravet), lige som alle andre virksomheder, der søger om at få ansat en person med løntilskud.

Ved behandlingen af sager om løntilskud til vikarbureauer skal der tages udgangspunkt i forholdene hos den ansættende virksomhed, dvs. vikarbureauet. Kravene om merbeskæftigelse (og om et rimeligt forhold mellem antallet af ordinært ansatte og personer i virksomhedspraktik og ansatte med løntilskud efter LAB § 79 og BAB § 83) skal således opfyldes i relation til vikarbureauet og ikke i relation til den virksomhed, vikaren udsendes til.

I forhold til vikarbureauer 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. Kontrol med merbeskæftigelseskravet

BAB

§ 80. For private arbejdsgivere påses betingelsen om merbeskæftigelse af arbejdsgiveren og de ansatte i fællesskab. Til brug herfor skal arbejdsgiveren give repræsentanter for de ansatte alle nødvendige oplysninger.

Stk. 2. For private arbejdsgivere, 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.

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

§ 81. For offentlige arbejdsgivere 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. Uenighed afgøres ved mægling mellem de forhandlingsberettigede personaleorganisationer og arbejdsgiveren og eventuelt ved voldgift. Voldgiftsretten sammensættes af to repræsentanter

udpeget af de forhandlingsberettigede personaleorganisationer og af to repræsentanter for arbejdsgiveren. Parterne vælger en opmand. Hvis der ikke opnås enighed om valget af opmanden, skal parterne anmode arbejdsrettens formand om at udnævne denne. Parterne underretter det regionale arbejdsmarkedsråd om voldgiftsrettens afgørelse.

§ 82. På private og offentlige 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 arbejdsgiver ikke er omfattet af kollektiv overenskomst, skal de ansattes synspunkter endvidere fremgå.

Stk. 3. Forud for etableringen skal der fra arbejdsgiveren og en tillidsrepræsentant for den relevante faggruppe på det pågældende P-nr., 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.

Stk. 4. Er der ikke en tillidsrepræsentant for den relevante faggruppe på det pågældende p-nr., inddrages én medarbejderrepræsentant i følgende rækkefølge:

- 1) En tillidsrepræsentant for den relevante faggruppe hos arbejdsgiveren opgjort på CVR-nr.
- 2) En fælles tillidsrepræsentant hos arbejdsgiveren, opgjort på CVR-nr.
- 3) En medarbejderrepræsentant for den relevante faggruppe hos arbejdsgiveren opgjort på P-nr.

Stk. 5. Hvis den relevante tillidsrepræsentant, jf. stk. 3 og 4, er fraværende fra arbejdet på grund af sygdom, ferie eller andre forhold i mere end 3 arbejdsdage, kan arbejdsgiveren i stedet inddrage den næste medarbejderrepræsentant i rækkefølgen efter stk. 4.

Bestemmelserne omhandler, hvem der påser, at betingelsen om merbeskæftigelse er opfyldt ved løntilskudsansættelser hos arbejdsgivere. Der henvises i øvrigt til afsnit 9 om ”Medinddragelse af repræsentanter for de ansatte hos arbejdsgiveren m.v.”

7.2.1. Private arbejdsgivere

Betingelsen om merbeskæftigelse påses af arbejdsgiveren 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, hvor virksomheden er placeret, 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.

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

Hvis løntilskudsansættelsen sker hos en arbejdsgiver, hvor der ikke er nogen ansatte, påses betingelsen om merbeskæftigelse af jobcenteret, jf. BAB § 80 stk. 4.

7.2.2. 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, hvor virksomheden er placeret, underrettes af parterne om voldgiftsrettens afgørelse.

8. Rimelighedskravet

LAB

§ 77. Der skal hos arbejdsgiveren være et rimeligt forhold mellem antallet af ansatte uden løntilskud og antallet af personer i virksomhedspraktik efter kapitel 11, i ansættelse med løntilskud efter dette kapitel, i nytteindsats efter kapitel 13, i ansættelse med løntilskud efter kapitel 5 i lov om kompensation til handicappede i erhverv m.v. og i virksomhedspraktik og nytteindsats efter integrationsloven.

BAB § 83. Antallet af ansatte med løntilskud og antallet af personer i virksomhedspraktik og nytteindsats 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. I opgørelsen af antallet efter stk. 1 indgår personer omfattet af kapitel 11-13 i lov om en aktiv beskæftigelsesindsats, jf. dog stk. 5, kapitel 5 i lov om kompensation til handicappede i erhverv m.v. samt personer omfattet af § 23 b i integrationsloven. Opgørelsen sker som fuldtidspersoner, hvor antallet af personer på fuld tid og på deltid skal opgøres som brøkdeler af årsværk.

Stk. 3. Ved opgørelsen af antallet af ordinært ansatte medregnes alle beskæftigede, hvor antallet af fuldtids- og deltidsbeskæftigede og sæsonarbejdere skal opgøres som brøkdeler af årsværk. Der skal dog ikke medregnes ansatte med offentligt tilskud og ansatte personer under 18 år.

Stk. 4. Opgørelsen sker ved at beregne gennemsnittet af antallet af ordinært ansatte i de seneste 4 måneder før ansættelsen af personen med løntilskud.

Stk. 5. For personer omfattet af § 1, nr. 11, gælder betingelsen i stk. 1 ikke ved ansættelse, og personen medregnes ikke i opgørelsen efter stk. 2.

Stk. 6. Forud for etableringen af ansættelsen med løntilskud skal der foreligge skriftlig tilkendegivelse fra arbejdsgiveren og en tillidsrepræsentant for den relevante faggruppe på det pågældende P-nr., om, hvorvidt betingelserne i stk. 1 er opfyldt.

Stk. 7. Er der ikke en tillidsrepræsentant for den relevante faggruppe på det pågældende p-nr., inddrages én medarbejderrepræsentant i følgende rækkefølge:

1) En tillidsrepræsentant for den relevante faggruppe hos arbejdsgiveren opgjort på CVR-nr.

2) En fælles tillidsrepræsentant hos arbejdsgiveren, opgjort på CVR-nr.

2) En medarbejderrepræsentant for den relevante faggruppe hos arbejdsgiveren opgjort på P-nr.

Stk. 8. Hvis den relevante tillidsrepræsentant, jf. stk. 6 og 7, er fraværende fra arbejdet på grund af sygdom, ferie eller andre forhold i mere end 3 arbejdsdage, kan arbejdsgiveren i stedet inddrage den næste medarbejderrepræsentant i rækkefølgen efter stk. 7.

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

Bestemmelserne fastsætter, at der hos en arbejdsgiver skal være et rimeligt forhold mellem antallet af ansatte uden løntilskud og antallet af ansatte med løntilskud efter LAB og Bekendtgørelse af lov om kompensation til handicappede i erhverv m.v. og antallet af personer i virksomhedspraktik og nytteindsats.

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 konkurrenceforvriddning eller »fortrængning« af ordinært ansatte.

Rimelighedskravet gælder ikke ved løntilskudsansættelse af førtidspensionister.

8.2. Max antal ansatte med løntilskud og i virksomhedspraktik

I BAB § 83 fastlægges, hvordan rimelighedskravet i LAB § 77 skal overholdes, dvs. hvor mange personer, der må være i tilbud om virksomhedspraktik, nytteindsats og løntilskud i forhold til antallet af ordinært ansatte hos arbejdsgiveren.

Det afgørende for, hvor mange personer en arbejdsgiver kan have ansat med løntilskud eller have i virksomhedspraktik og nytteindsats, er antallet af ordinært ansatte hos arbejdsgiveren (opgjort som fuldtidsansatte).

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

Dette betyder:

- 1) I virksomheder med op til 50 fuldtidsansatte kan der
 - ved 0 - 5 ordinært fuldtidsansatte være 1 fuldtidsperson i virksomhedspraktik, nytteindsats eller i løntilskud (jf. formuleringen: «. dog altid 1 person.»),
 - ved 6 - 9 ordinært fuldtidsansatte være 1 fuldtidsperson i virksomhedspraktik, nytteindsats eller løntilskud,
 - ved 10 - 14 ordinært fuldtidsansatte være 2 fuldtidspersoner i virksomhedspraktik, nytteindsats eller løntilskud,
 - ved 15 - 19 ordinært fuldtidsansatte være 3 fuldtidspersoner osv.
 -

En virksomhed med 49 fuldtidsmedarbejdere kan således have, hvad der svarer til 9 fuldtidspersoner ansat i løntilskud, virksomhedspraktik eller nytteindsats.

- 2) I virksomheder med 50 eller flere fuldtidsmedarbejdere kan der herudover kun ansættes 1 fuldtidsperson i løntilskud, virksomhedspraktik eller nytteindsats for hver 10 ordinært fuldtidsansatte. Det vil sige, at
- ved 50 - 59 ordinært fuldtidsansatte kan der være, hvad der svarer til 10 fuldtidspersoner i virksomhedspraktik, nytteindsats eller løntilskud,
 - ved 60 - 69 ordinært fuldtidsansatte kan der være, hvad der svarer til 11 fuldtidspersoner,
 - ved 70 - 79 ordinært fuldtidsansatte kan der være, hvad der svarer til 12 fuldtidspersoner osv.

I tilbud om virksomhedspraktik, nytteindsats eller ansættelse med løntilskud er det således muligt, at opdele en fuldtidsstilling (37 timer) på flere personer. Fx at der ansættes en person med løntilskud i 20 timer og en person i 17 timer.

Ved opgørelsen af antallet af ordinært ansatte medregnes alle beskæftigede. Antallet opgøres som fuldtidsbeskæftigede (brøkdele af årsværk). Der skal dog ikke medregnes ansatte med offentligt tilskud. Der skal fx ikke medregnes personer, som er ansat i fleksjob, som voksenlærlinge, i seniorjob efter lov om seniorjob, jobrotationsvikarer eller personer ansat med løntilskud efter integrationslovens § 23 c. Endvidere medregnes personer under 18 år heller ikke i antallet af ordinært ansatte, for så vidt angår rimelighedskravet. Dette sker automatisk i VITAS.

Hvad angår medarbejderhøring henvises til afsnit 9 ”Medinddragelse af repræsentanter for de ansatte hos arbejdsgiveren m.v.”

8.3. Opgørelse af antal ordinært ansatte

Antallet af ordinært ansatte opgøres ved at tage gennemsnittet af antallet af ordinært ansatte (fuldtidsbeskæftigede, jf. afsnit 8.2) de seneste 4 måneder forud for ansættelsen af personen med løntilskud.

Beregningen af, hvorvidt rimelighedskravet er opfyldt, skal træffes på baggrund af P-nummeret.

Oplysninger om antal ordinært ansatte i forbindelse med arbejdsgiveres afgivelse af tilbud om løntilskudsjob, vil fremgå af det digitale ansøgningssystem VITAS, som indhenter oplysningerne fra eIndkomst. Endvidere vil det af VITAS fremgå, hvor mange personer der aktuelt er i tilbud i virksomheden (virksomhedspraktik, nytteindsats og løntilskud). På den baggrund beregner VITAS, hvorvidt det er muligt for virksomheden at få yderligere personer i virksomhedspraktik, nytteindsats eller job med løntilskud.

9. Medinddragelse af repræsentanter for de ansatte hos arbejdsgiveren m.v.

LAB

§ 78. Forud for ansættelse med løntilskud skal spørgsmålet om ansættelsen have været drøftet mellem arbejdsgiveren og en repræsentant for de ansatte hos arbejdsgiveren.

BAB

§ 82. På private og offentlige 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 arbejdsgiver ikke er omfattet af kollektiv overenskomst, skal de ansattes synspunkter endvidere fremgå.

Stk. 3. Forud for etableringen skal der fra arbejdsgiveren og en tillidsrepræsentant for den relevante faggruppe på det pågældende P-nr., 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.

Stk. 4. Er der ikke en tillidsrepræsentant for den relevante faggruppe på det pågældende p-nr., inddrages én medarbejderrepræsentant i følgende rækkefølge:

- 1) En tillidsrepræsentant for den relevante faggruppe hos arbejdsgiveren opgjort på CVR-nr.
- 2) En fælles tillidsrepræsentant hos arbejdsgiveren, opgjort på CVR-nr.
- 3) En medarbejderrepræsentant for den relevante faggruppe hos arbejdsgiveren opgjort på P-nr.

Stk. 5. Hvis den relevante tillidsrepræsentant, jf. stk. 3 og 4, er fraværende fra arbejdet på grund af sygdom, ferie eller andre forhold i mere end 3 arbejdsdage, kan arbejdsgiveren i stedet inddrage den næste medarbejderrepræsentant i rækkefølgen efter stk. 4.

§ 83 [...]

Stk. 6. Forud for etableringen af ansættelsen med løntilskud skal der foreligge skriftlig tilkendegivelse fra arbejdsgiveren og en tillidsrepræsentant for den relevante faggruppe på det pågældende P-nr., medarbejderrepræsentant om, hvorvidt betingelserne i stk. 1 (om rimelighedskravet. red.) er opfyldt.

Stk. 7. Er der ikke en tillidsrepræsentant for den relevante faggruppe på det pågældende p-nr., inddrages én medarbejderrepræsentant i følgende rækkefølge:

- 1) En tillidsrepræsentant for den relevante faggruppe hos arbejdsgiveren opgjort på CVR-nr.
- 2) En fælles tillidsrepræsentant hos arbejdsgiveren, opgjort på CVR-nr.
- 3) En medarbejderrepræsentant for den relevante faggruppe hos arbejdsgiveren opgjort på P-nr.

Stk. 8. Hvis den relevante tillidsrepræsentant, jf. stk. 6 og 7, er fraværende fra arbejdet på grund af sygdom, ferie eller andre forhold i mere end 3 arbejdsdage, kan arbejdsgiveren i stedet inddrage den næste medarbejderrepræsentant i rækkefølgen efter stk. 7.

LAB § 78 indeholder et generelt krav om, at en arbejdsgiver skal drøfte etableringen af en løntilskudsansættelse med en medarbejderrepræsentant forud for ansættelsen. BAB §§ 82 og 83 stiller en række krav til arbejdsgiveres tilbud om ansættelse af en person med løntilskud og om inddragelse af en medarbejderrepræsentant.

Efter BAB-bestemmelsens § 82 skal det fremgå af arbejdsgiverens tilbud om at ansætte en person med løntilskud,

- 1) om ansættelsesområdet er omfattet af kollektiv overenskomst,
- 2) at repræsentanter for de ansatte er blevet hørt om ansøgningen, og
- 3) 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 arbejdsgiver ikke er omfattet af kollektiv overenskomst, skal de ansattes synspunkter tillige fremgå af tilbuddet.

Endvidere skal der forud for etableringen foreligge skriftlig tilkendegivelse fra arbejdsgiveren og en tillidsrepræsentant ansat på det pågældende P-nr. for den relevante faggruppe om, hvorvidt rimelighedskravet er opfyldt.

Er der ikke en tillidsrepræsentant for den relevante faggruppe på det pågældende p-nr., inddrages én medarbejderrepræsentant i følgende rækkefølge:—

- 1) En tillidsrepræsentant for den relevante faggruppe hos arbejdsgiveren opgjort på CVR-nr.
- 2) En fælles tillidsrepræsentant hos arbejdsgiveren, opgjort på CVR-nr.
- 3) En medarbejderrepræsentant for den relevante faggruppe hos arbejdsgiveren opgjort på P-nr.

Konkret betyder dette, at tillidsrepræsentanten skal repræsentere det fagområde (dvs. valgt inden for det pågældende overenskomstområde), hvorunder løntilskudsforløbet skal finde sted. Er der fx tale om ansættelse af en akademiker kan tillidsrepræsentanten repræsentere fx DJØF, Magisterforeningen og lign. Er der tale om en kontorassistent vil tillidsrepræsentanten repræsentere fx HK osv.

Hvis den relevante tillidsrepræsentant er fraværende fra arbejdet på grund af sygdom, ferie eller andre forhold i mere end 3 arbejdsdage, kan arbejdsgiveren i stedet inddrage den næste medarbejderrepræsentant i rækkefølgen. Andre fraværsforhold kan fx være deltagelse i uddannelse eller hverv som domsmand.

Dermed kan arbejdsgiveren inddrage næste medarbejderrepræsentant i rækkefølgen, og ansøgningsprocessen kan fortsætte.

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

10. Diverse bestemmelser

10.1. Definition af offentlige arbejdsgivere og sideløbende ordinær ansættelse

BAB

§ 3. I denne bekendtgørelse forstås ved: (...) Offentlige arbejdsgivere:

- a) Kommuner, regioner og kommunale fællesskaber.
- b) Statsinstitutioner.
- c) Organisationer, foreninger, selskaber, institutioner og lignende, hvis driftsudgifter dækkes med mindst 50 pct. af offentlige tilskud.

§ 71. [...]]

Stk. 4. (offentligt løntilskud. red.) 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 1 time.

Ved afgørelse af om en organisation, institution m.v. er at betragte som offentlig eller privat, er det efter bestemmelsen i BAB § 3 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.

10.2. Løntilskudsansættelse sideløbende med 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 hos den arbejdsgiver, hvor personen deltager i tilbud.
- 2) Tilbud kan gives hos den arbejdsgiver, hvor personen er ansat.

Hvis personen ikke er længere er ansat, og der er tale om den seneste arbejdsgiver, hvor personen har været ansat, kan tilbud om ansættelse med løntilskud ikke gives, jf. BAB § 67, stk. 3.

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

Såfremt tilbuddet og de ordinære timer foregår sideløbende hos samme arbejdsgiver, 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 hos en arbejdsgiver, kan borgeren ikke samtidig være ansat med løntilskud i samme arbejdsfunktion.

Eksempel: En jobparat 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. løntilskuds aftalen og ansættelsesaftalen for de ordinære timer.

Som det fremgår af BAB § 71 stk. 4, 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

§ 68. 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 og 3.

Stk. 2. Jobcenteret kan betale for køb af uddannelsen m.v., hvis uddannelsesforløbet er aftalt med jobcenteret, 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 14 i lov om en aktiv beskæftigelsesindsats. Under deltagelse i tilbuddet om vejledning og opkvalificering har personen orlov uden løn fra løntilskudspladsen.

Uddannelse kan kombineres med løntilskudsansættelse på forskellige måder:

Uddannelse kan 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.

Et uddannelsesforløb betales af jobcenteret, hvis uddannelsen er aftalt med jobcenteret som et led i løntilskudsansættelsen.

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 arbejdsgiveren ordinært ansatte skal gennemgå, og som arbejdsgiveren derfor med rimelighed selv bør finansiere.

Uddannelse kan også gives som et egentligt tilbud efter reglerne om vejledning og opkvalificering i LAB kapitel 14. 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 hos arbejdsgiveren.

Arbejdsgiveren modtager kun løntilskud for de timer, personen modtager løn.

10.4. Opfølgning ved sygdom

BAB

§ 75. Når en person, 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 § 88 stk. 3, og afsnit 15.1.

10.5. Underretning af jobcenteret

BAB

§ 76. 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 ikke påbegyndes eller afbrydes.

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 og evt. underrette arbejdsløsheds-kassen, hvis der er tale om en dagpengemodtager.

10.6. Ansættelse med løntilskud i udlandet

BAB

§ 77. Til en person 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 § 70, og
- 4) den ansatte er sikret hjemrejse.

Dagpengemodtagere kan få tilbud om ansættelse med løntilskud hos offentlige eller private arbejdsgivere 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 § 56, stk. 2. Den ledige skal ansøge jobcenteret om fritagelse, som ved bevilling indskrives i ”Min plan”.

Færøerne og Grønland er udland i forhold til LAB.

Grænsearbejdere, fx ledige, der bor i Sverige eller Tyskland efter at have arbejdet i Danmark, er omfattet af hhv. det svenske eller tyske 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

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

Stk. 2. Løntilskuddet pr. time kan udgøre (pr. 1. januar 2019):

- 1) 28,56 kr.,
- 2) 50,01 kr.,
- 3) 79,68 kr.,
- 4) 115,73 kr. eller
- 5) 154,02 kr.

§ 76. Til private arbejdsgivere udgør løntilskuddet 79,68 kr. pr. time, jf. dog stk. 4 og 5.

Stk. 2. Til offentlige arbejdsgivere udgør løntilskuddet 115,73 kr. pr. time, jf. dog stk. 3-5.

Stk. 3. Ved ansættelse af personer, der er omfattet af § 6, nr. 6, hos offentlige arbejdsgivere udgør løntilskuddet 154,02 kr. pr. time.

Stk. 4. Ved ansættelse af personer, der er omfattet af § 6, nr. 7, 8 og 10, hos arbejdsgivere fastsættes løntilskuddet ud fra en konkret vurdering af personens evner og forudsætninger for at deltage i arbejdet i samme omfang som de øvrige ansatte. Løntilskuddet kan udgøre en af satserne i § 75, jf. dog stk. 5.

Stk. 5. Ved ansættelse af personer, der er omfattet af § 6, nr. 10, i elev- og lærlingeforhold, skal tilskuddet 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. Der kan kun ydes løntilskud 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. 6. Ved ansættelse af personer, der er omfattet af § 6, nr. 11, udgør løntilskuddet til arbejdsgivere 28,56 kr. pr. time. I særlige tilfælde kan løntilskuddet udgøre 50,01 kr. pr. time.

Stk. 7. Løntilskuddet nedsættes med det beløb, som arbejdsgiveren modtager som refusion fra det offentlige som følge af, at arbejdsgiveren fortsat udbetaler løn.

BAB

§ 84. 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. BAB § 88.

Bestemmelsen omtaler løntilskuddets størrelse for de forskellige målgrupper i bekendtgørelsen. De anførte satser i LAB er pr. 1. januar 2019.

Løntilskuddet reguleres med satsreguleringsprocenten, jf. LAB § 189. De gældende løntilskudssatser findes på styrelsens hjemmeside www.star.dk.

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

11.1. Dagpenge-, kontanthjælps-, uddannelseshjælpsmodtagere, overgangsydelsesmodtagere og selvforsørgende

For dagpengemodtagere, kontanthjælps- og uddannelsesmodtagere og overgangsydelsesmodtagere uden for introduktionsprogrammet udgør løntilskuddet 81,27 kr. pr. time til private og 118,04 kr. pr. time til offentlige arbejdsgivere (pr. 1. januar 2020.) Der gælder samme sats for selvforsørgende.

11.2. Revalidender, personer i jobafklaringsforløb og ressourceforløb

For revalidender samt personer i jobafklarings- og ressourceforløb kan løntilskuddet til arbejdsgivere udgøre op til 157,10 kr. pr. time (pr. 1. januar 2020). Løntilskuddet fastsættes på baggrund af en konkret individuel vurdering af personens evner til at deltage i arbejdet i forhold til øvrige ansatte.

For revalidender, der er berettiget til overenskomstmæssig løn, og som samtidig er elever, skal løntilskuddet efter en af de 5 satser 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 § 76, stk. 5, 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.

11.3. Sygedagpengemodtagere

For sygedagpengemodtagere udgør løntilskuddet 81,27 kr. pr. time til private og 157,10 kr. pr. time til offentlige arbejdsgivere (pr. 1. januar 2020).

11.4. Førtidspensionister

For førtidspensionister udgør løntilskuddet pr. 1. januar 2020 29,13 kr. pr. time til både private og offentlige arbejdsgivere. I særlige tilfælde kan det dog udgøre 51,01 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. Ferie og overarbejde

Ud over 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 hos en privat arbejdsgiver, hvis overarbejde er naturligt og sædvanligt i den pågældende branche, og arbejdsgiveren kan dokumentere, at arbejdspladsens øvrige ansatte har haft tilsvarende overarbejde, jf. BAB § 89.

Ved ansættelse med løntilskud hos en offentlig arbejdsgiver skal evt. over- og merarbejde dog afspadseres, jf. BAB § 71, stk. 3.

11. 6. 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 i jobafklarings- og ressourceforløb.

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

11.7. Støtteloft

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

12. Konkurrenceforvridning

LAB

§ 80. 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

§ 175. Personer omfattet af § 6, nr. 1 og 9, som deltager i erhvervsrettet voksen- og efteruddannelse efter kapitel 9, og personer omfattet af § 6, nr. 1-10, som deltager i tilbud efter kapitel 11-14, har ret til befordringsgodtgørelse, når den daglige transport mellem bopæl og stedet, hvor tilbuddet eller uddannelsen gennemføres, og retur er mere end 24 km. Godtgørelsen pr. dag kan alene udbetales for de kilometer, der ligger ud over 24 km. Personer omfattet af § 6, nr. 12 og 13, som deltager i tilbud efter kapitel 11-13, kan efter en konkret vurdering få godtgørelse efter denne bestemmelse. Personer omfattet af § 6, nr. 1-5 og 12, som ansættes med løntilskud hos en privat arbejdsgiver efter kapitel 12, kan ikke få befordringsgodtgørelse.

Stk. 2. Godtgørelsen udgør 0,99 kr. pr. kilometer (2019-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 km pr. arbejdsdag.

Stk. 3. Ved udbetaling afrundes den samlede godtgørelse til nærmeste hele kronebeløb.

Stk. 4. Personer omfattet af § 6, nr. 1 og 9, som deltager i erhvervsrettet voksen- og efteruddannelse efter kapitel 9, og personer omfattet af § 6, nr. 1-10, som deltager i tilbud efter kapitel 11-14, har ret til at få dækket den faktiske udgift til befordring, hvis udgiften er en følge af en nedsat fysisk eller psykisk funktionsevne. Personer omfattet af § 6, nr. 12 og 13, som deltager i tilbud efter kapitel 11 og 13, kan efter en konkret vurdering få dækket faktiske udgifter til befordring efter denne bestemmelse.

Stk. 5. Arbejdsløshedskassen træffer afgørelse om og udbetaler befordringsgodtgørelse efter stk. 1-3, til personer, der er omfattet af § 6, nr. 1.

BAB

§ 126. Udbetaling af befordringsgodtgørelse sker bagudrettet på baggrund af personens ansøgning. Ved udbetaling afrundes det samlede godtgørelse til nærmeste hele kronebeløb.

Stk. 2. Ansøgningen kan indgives løbende og skal indgives senest 4 måneder efter tilbuddets ophør.

Stk. 3. Ved befordring med færgе ydes godtgørelsen for færgеbefordringen på grundlag af den dobbelte afstand.

§ 128. Arbejdsløshedskassen udbetaler befordringsgodtgørelse og skal ved udbetaling påse, at grundlaget for at modtage godtgørelse er til stede. Der kan ikke udbetales befordringsgodtgørelse for perioder, hvor personen er udelukket fra ret til dagpenge.

13.1.1. Persongrupper og procedure for ansøgning

Dagpenge-, kontanthjælps- og uddannelseshjælpsmodtagere, overgangsydelsesmodtagere uden for introduktionsprogrammet, revalidender, sygedagpengemodtagere samt selvforsørgende har ret til befordringsgodtgørelse i form af kilometerpenge ved ansættelse med løntilskud. –

Dog har dagpenge-, kontanthjælps- og uddannelseshjælpsmodtagere, overgangsydelsesmodtagere uden for introduktionsprogrammet, personer i jobafklarings- og ressourceforløb og selvforsørgende, der ansættes med løntilskud hos en privat arbejdsgiver, 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 (2019-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.

Dagpenge-, kontanthjælps- og uddannelseshjælpsmodtagere, overgangsydelsesmodtagere uden for introduktionsprogrammet, revalidender, personer i jobafklarings- og ressourceforløb og sygedagpengemodtagere har ret til at få dækket den faktiske udgift til befordring af kommunen, hvis udgiften er en følge af en nedsat fysisk eller psykisk funktionsevne.

13.2. Hjælpemidler og mentor

LAB (Hjælpemidler)

§ 172. Til personer, der deltager i tilbud efter kapitel 11-14, kan der gives tilskud til hjælpemidler med henblik på at understøtte, at personen kan deltage i tilbuddet.

Stk. 2. Det er en betingelse for at give tilskud, at hjælpemidlet er af afgørende betydning for, at personen kan deltage i tilbuddet, eller kompenserer for personens begrænsninger i arbejdsevnen.

Stk. 3. Tilskud til hjælpemidler kan gives til en person i form af tilskud til arbejdsredskaber og undervisningsmaterialer og til en virksomhed i form af tilskud til mindre arbejdspladsindretninger.

§ 173. Til personer omfattet af § 6, nr. 7, 8 og 10, som deltager i tilbud efter kapitel 11-14, kan der gives støtte til særlige udgifter, der er en nødvendig følge af deltagelse i uddannelse efter kapitel 14 eller af en nedsat fysisk eller psykisk funktionsevne. Det samme gælder for personer omfattet af § 6, nr. 6, som, jf. kapitel 21, deltager i tilbud som led i afklaringen af personens arbejdsevne.

§ 174. Det er en betingelse for at give tilskud efter §§ 172 og 173, at følgende er opfyldt:

1) Udgiften skal ligge ud over, hvad arbejdsgiveren, den selvstændigt erhvervsdrivende eller uddannelsesinstitutionen forudsættes at afholde.

2) Hjælpe midlet må ikke være sædvanligt forekommende på arbejdspladsen eller uddannelsesinstitutionen.

3) Hjælp efter anden lovgivning må ikke være tilstrækkelig til at kompensere for personens begrænsninger i arbejdsevnen.

Stk. 2. Tilskud til hjælpemidler gives 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. 3. Hjælpe midler kan gives som udlån, når det udlånte i fuldt omfang tilgodeser behovet.

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

LAB (Mentorstøtte)

§ 167. Med henblik på at fremme, at en person kan opnå eller fastholde aktiviteter, tilbud, ordinær uddannelse, ansættelse i fleksjob eller ordinær ansættelse, kan der gives mentorstøtte i en periode på højst 6 måneder. Personerne kan efter en konkret vurdering gives mentorstøtte i en ny periode på op til 6 måneder ved udløb af en periode.

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

§ 168. Mentorfunktionen kan varetages af medarbejdere ansat i en virksomhed, en uddannelsesinstitution eller i kommunen. Mentorfunktionen kan også varetages af eksterne konsulenter, som virksomheden, uddannelsesinstitutionen eller jobcenteret indgår aftale med.

§ 169. Får en virksomhed eller en uddannelsesinstitution 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.

Stk. 2. 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. Der kan bevilges tilskud til køb af uddannelse for medarbejderen med henblik på at forbedre en medarbejders forudsætninger for at varetage mentorfunktionen.

Stk. 3. Jobcenteret skal i samarbejde med virksomheden eller uddannelsesinstitutionen fastsætte et timetal for mentorfunktionen ud fra en konkret vurdering af behov og forudsætninger hos den person, der har brug for mentorstøtte.

Stk. 4. Der kan i samarbejde med virksomheden eller uddannelsesinstitutionen fastsættes et timetal for mentorfunktionen pr. plads i stedet for pr. person.

§ 170. Udgifter til en kommunalt ansat mentor opgøres som lønomkostninger til mentoren. Varetages mentorstøtten af en ekstern konsulent, som udfører opgaver for jobcenteret, bevilges støtten til dækning af honorar til den eksterne konsulent.

BAB (Mentorstøtte)–§ 120. Det er en betingelse for at varetage mentorfunktionen jf. kapitel 26 i lov om en aktiv beskæftigelsesindsats, at medarbejderen i virksomheden, i kommunen eller på uddannelsesinstitutionen ikke udfører sine sædvanlige arbejdsfunktioner i de timer, hvor vedkommende fungerer som mentor.

§ 121. Som grundlag for udbetaling af støtte til dækning af lønomkostninger skal virksomheden henholdsvis uddannelsesinstitutionen redegøre for det faktiske timeforbrug, der er anvendt på mentorfunktionen, samt fremlægge dokumentation for eventuel køb af uddannelse til medarbejderen, fx kopi af fakturaen for køb af uddannelsen.

Stk. 2. For en kommunalt ansat mentor skal kommunen redegøre for det faktiske timeforbrug, der er anvendt på mentorfunktionen.

Stk. 3. På forlangende skal virksomheden, kommunen henholdsvis uddannelsesinstitutionen til brug for myndighedernes kontrol af, om midlerne er brugt korrekt, kunne dokumentere lønomkostningerne, fx ved lønsedler for mentoren.

§ 122. Beregningen af lønomkostninger skal ske ud fra de faktiske lønomkostninger pr. time og det faktiske timeforbrug, der er anvendt på mentorfunktionen. Dette gælder uanset, om der har været frikøbt en medarbejder på virksomheden, i kommunen eller på uddannelsesinstitutionen.

For eksterne konsulenter, der udfører mentorstøtteopgaver for virksomheden, kommunen eller uddannelsesinstitutionen, opgøres udgiften til mentorstøtte som honoraret til den eksterne konsulent. Det er en betingelse, at den eksterne konsulent ikke udfører sine sædvanlige arbejdsfunktioner i de timer, hvor vedkommende fungerer som mentor.

Stk. 2. I lønomkostningerne eller honoraret kan medregnes feriepenge, pensionsbidrag og andre arbejdsgiverbidrag. Der kan ikke medregnes direkte eller indirekte omkostninger forbundet med at levere mentorydelsen. Der kan ikke medregnes lønomkostninger under mentors sygdom. Der kan ikke medregnes lønudgifter til mentors tidsforbrug til transport, ligesom der heller ikke kan medregnes befordringsudgifter til mentoren.

§ 123. Der skal være direkte kontakt mellem mentor og den person, der får mentorstøtte, i de timer, der ydes støtte til. I timeforbruget kan der ikke medregnes mentors tidsforbrug til forberedelse af mentoropgaven.

§ 124. Ved tilskud til køb af uddannelse til medarbejderen i virksomheden eller uddannelsesinstitutionen, der frikøbes til at varetage mentorfunktionen, kan mentors timeforbrug under uddannelsesforløbet ikke medregnes.

§ 125 Personer omfattet af § 1, som udskrives fra psykiatrisk indlæggelse, har ret til mentorstøtte, jf. § 167, stk. 2, i lov om en aktiv beskæftigelsesindsats.

Stk. 2. Sundhedsvæsenet skal hurtigst muligt efter at udskrivningen bliver kendt, meddele jobcenteret, at personen udskrives samt oplyse tidspunktet herfor.

Stk. 3. Jobcenteret har pligt til undersøge, om personen ønsker mentorstøtte i forbindelse med udskrivningen, og sørge for at der knyttes en mentor til personen, hvis det er tilfældet.

13.2.1. Hjælpemidler

Der kan gives tilskud til hjælpemidler i forbindelse med løntilskudsansættelser.

Jobcenteret kan bevilge tilskud til udgifter til hjælpemidler i form af undervisningsmateriale, arbejdsredskaber og mindre arbejdspladsindretninger efter §§ 172 – 174 i LAB.

Det er en betingelse for at give tilskud, at hjælpemidlet er af afgørende betydning for, at personen kan deltage i tilbuddet, eller kompenserer for personens begrænsninger i arbejdsevnen.

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 arbejdsevnen. 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 udgifterne.

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

Man kan læse mere om tilskud til hjælpemidler på STAR's hjemmeside - <https://star.dk/indsatser-og-ordninger/handicapomraadet/hjaelpemidler>

13.2.2. Mentor

Jobcenteret kan også give mentorstøtte til en person i løntilskud. Mentorstøtte gives efter reglerne i LAB §§ 167 – 170 og BAB §§ 120 - 125, 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.

Der henvises til uddybning om mentorstøtte på STAR's hjemmeside - <https://star.dk/indsatser-og-ordninger/mentorordningen>

14. Støtteintensitet (støtteloft) m.v.

BAB

§ 86. Bruttostøtteintensiteten for støtte til private arbejdsgivere i tilknytning til ansættelse af personer omfattet af § 1, nr. 1-8, 10 og 11, beregnet som en procentdel af de samlede lønomkostninger, kan over en periode på et år efter løntilskudsansættelsens påbegyndelse ikke overstige 50 pct. for personer, der er omfattet af § 1, nr. 1-6, og 75 pct. for personer omfattet af § 1, nr. 7, 8, 10 og 11.

Stk. 2. Støtteloftet efter stk. 1 omfatter ud over 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 omfattet af § 1, nr. 10 og 11, kumuleres med anden støtte, som vedrører samme støtteberettigede omkostninger, ud over 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.

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

Bestemmelserne er en følge af EU's gruppefritagelsesforordning 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 (CVR-baseret) skal anmeldes til kommissionen.

14.1. Støtteloftet

Af bestemmelsen fremgår, hvor stor bruttostøtteintensiteten over en periode på et år efter løntilskudsansættelsen må være til private arbejdsgivere.

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

Bruttostøtteintensiteten beregnes når den ledige stopper ansættelsen, som gælder både løntilskudsperioden og evt. efterfølgende ordinær ansættelse, hos arbejdsgiveren (CVR-baseret). Beregningen skal dog foretages senest efter 1 års ansættelse.

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 dagpenge-, kontanthjælps-, uddannelseshjælps- og sygedagpengemodtagere kan bruttostøtteintensiteten til private arbejdsgivere over en periode på et år efter ansættelsen ikke overstige 50 pct.

2) For revalidender, førtidspensionister, personer i jobafklarings- og ressourceforløb 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 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.

Nedenfor gives nogle eksempler på beregning af bruttostøtteintensiteten.

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

	Opgørelse efter 1. mdr.	Opgørelse efter 3. mdr.
Samlede lønomkostninger	25.682,00 kr.	77.046,00 kr.
Løntilskud pr. time = 79,68 kr. (160,33 timer pr. mdr.)	12. 775,09 kr.	38.325,28 kr.
Bruttostøtteintensitet = <u>Samlet løntilskud x 100</u>	49,74 pct.	49,74 pct.

Samlede lønomkostninger		
-------------------------	--	--

Det fremgår således af eksempel 1, at der ikke vil være problemer med at holde sig inden for loftet på 50 pct. efter hhv. 1 og 3 mdr's ansættelse med løntilskud. Hvis den ledige således er stoppet i forløbet efter 1 eller 3 mdr. vil alt være i orden.

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

	Opgørelse efter 1. mdr.	Opgørelse ef- ter 6. mdr.	Opgørelse efter 9. mdr.
Samlede lønomkostninger	24.682,00 kr.	148.092 kr.	222.138,00 kr.
Løntilskud pr. time = 79,68 kr. (160,33 timer pr. mdr. * 6. mdr.)	12. 775,09 kr.	76.650,54	76.650,54 kr.
Bruttostøtteintensitet = <u>Samlet løntilskud x 100</u> <u>Samlede lønomkostninger</u>	51,76 pct.	51,76 pct.	34,51 pct.

Bemærk her, at bruttostøtteintensiteten efter hhv. 1 og 6 mdr. overskrider grænsen for de 50 pct. Var løntilskudsansættelsen stoppet efter de 6 mdr. kunne arbejdsgiveren max. modtage 74.046 kr. i tilskud (50 pct. af de samlede lønomkostninger). Var løntilskuddet allerede udbetalt for de 6 mdr. skulle arbejdsgiveren således tilbagebetale 2.604,54 kr.

Fortsætter ansættelsen efterfølgende som ordinær ansættelse i yderligere 3 mdr. ses af beregningen, at støtteintensiteten er faldet til 34,51 pct. efter 9 mdr. Dette fordi arbejdsgiverens samlede

lønomkostninger fortsætter med at øges, mens der ikke udbetales yderligere løntilskud de sidste 3 mdr. Hermed er kravet om bruttostøtteintensitet opfyldt.

14.4. Anden offentlig støtte

Hvis arbejdsgiveren – ud over løntilskuddet – modtager anden offentligt 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, flytning under tilbud, underretning af jobcenteret m.v.

BAB

§ 88. *Stk. 3.* Løntilskuddet nedsættes med det beløb, som arbejdsgiveren modtager som refusion fra det offentlige som følge af, at arbejdsgiveren fortsat udbetaler løn fx under sygdom og barsel. Nedsættelsen opgøres pr. dag, som der modtages refusion for.

§ 89. Til private arbejdsgivere kan der udbetales løntilskud for overarbejde, hvis overarbejde er naturligt og sædvanligt i den pågældende branche, og arbejdsgiveren kan dokumentere, at arbejdspladsens øvrige ansatte har haft tilsvarende overarbejde.

§ 90. 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.

§ 135. Er der planlagt en indsats for en person, der flytter til en anden opholdskommune, skal jobcenteret i den nye opholdskommune sammen med personen vurdere, om den planlagte indsats skal revideres.

Stk. 2. Har en person en aftale med et jobcenter om et konkret tilbud, bevarer personen så vidt muligt retten til tilbuddet, selv om personen flytter til en anden opholdskommune.

Stk. 3. Flytter en person, der er omfattet af § 1, nr. 10, til en anden opholdskommune, bevarer personen retten til et aftalt tilbud. Den planlagte indsats skal revideres, hvis dette er begrundet i personens situation, eller hvis der er væsentligt ændrede forudsætninger på arbejdsmarkedet, som gør en revision hensigtsmæssig.

Stk. 4. Gennemfører personen et konkret tilbud, der er aftalt med jobcenteret i fraflytningskommunen, skal udgifterne, der vedrører perioden efter fraflytningen, afholdes af jobcenteret i den nye opholdskommune, jf. dog reglerne om mellemkommunal refusion i kapitel 3 i lov om retssikkerhed og administration på det sociale område.

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 § 71, stk. 3 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 § 135.

Om revalidender, se BAB § 135 stk. 3.

15.2. Udbetaling og udbetalingsgrundlag m.v.

BAB

§ 91. 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. Arbejdsgivere anmoder om udbetaling af løntilskud via NemRefusion.

§ 92. 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.

§ 93. 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 jobcenteret 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

§ 94. En arbejdsgiver, som modtager løntilskud 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. § 86.

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.

§ 204. Kommunens, herunder 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, jf. §§ 64, 80 og 88, kan tillige indbringes for Ankestyrelsens Beskæftigelsesudvalg af andre, som har en væsentlig interesse i afgørelsen.

Stk. 3. Ved behandling af klage over en kommunes afgørelse om udbetaling af merudgiftsgodtgørelse efter § 176 kan Ankestyrelsens Beskæftigelsesudvalg alene tage stilling til, om afgørelsen er i overensstemmelse med de retningslinjer, som kommunen har fastsat.

§ 205. Ankestyrelsens Beskæftigelsesudvalg træffer afgørelse i sagen, inden 4 uger efter, at klagen er modtaget i Ankestyrelsens Beskæftigelsesudvalg, hvis klagen over jobcenterets afgørelse vedrører personer omfattet af § 6, nr. 1, og der er tale om klage over jobcenterets afgørelser vedrørende følgende:

- 1) Tilbud efter kapitel 11-14, hvor afgørelsen er begrundet i personens ønsker og forudsætninger og arbejdsmarkedets behov.
- 2) Rådighedsafprøvende tilbud, jf. § 54.
- 3) Henvisninger til arbejde, jf. § 11, stk. 2, nr. 3.
- 4) At beskæftigelsesindsatsen skal varetages af en anden aktør, jf. § 5.

Klage over arbejdsgiverens beregninger ved ansættelse med løntilskud

§ 206. Klage over en offentlig arbejdsgivers beregninger af arbejdstiden, jf. § 72, stk. 4, for personer omfattet af § 6, nr. 1-5, kan senest 4 uger efter ansættelsesforholdets påbegyndelse indbringes for jobcenteret.

Yderligere bestemmelser

Bekendtgørelse om retssikkerhed og administration på det sociale område:

Kapitel 3, om indsendelse af klager og genvurdering

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 25. november 2019

CHRISTIAN SOLGAARD

/ Svend W. Johannsen