

Udskriftsdato: mandag den 12. januar 2026

2016/1 LSF 80 (Gældende)

Forslag til Lov om jobordning for veteraner

Ministerium: Forsvarsministeriet

Journalnummer: Forsvarsmin., j.nr. 2016/006735

Forslag

til

Lov om jobordning for veteraner

Formål og anvendelsesområde

§ 1. Loven har til formål at styrke muligheden for beskæftigelse for veteraner med psykiske eller fysiske skader pådraget i forbindelse med udsendelse.

Stk. 2. Som veteran anses i denne lovs forstand en person, der enten som enkeltperson eller i en enhed har været udsendt i mindst én international mission under Forsvarsministeriets eller Justitsministeriets områder, og som i særlig grad har vanskeligt ved at bevare en fast tilknytning til arbejdsmarkedet på grund af psykiske eller fysiske skader pådraget i forbindelse med en sådan udsendelse.

Stk. 3. Arbejdsgivere kan hos Veterancenteret anmode om bekræftelse på, at en veteran er omfattet af stk. 2. Bekræftelsen fra Veterancenteret er en forudsætning for, at arbejdsgiveren kan give veteranen fortrinsret efter § 2 og opnå jobpræmie efter § 3. Bekræftelsen skal foreligge senest på tidspunktet for indgåelse af ansættelsesaftalen.

Fortrinsadgang hos offentlige arbejdsgivere

§ 2. Offentlige arbejdsgivere kan give kvalificerede veteraner omfattet af § 1, stk. 2, fortrinsadgang til stillinger, jf. dog § 1, stk. 3.

Jobpræmie til arbejdsgivere

§ 3. Arbejdsgivere, bortset fra statslige arbejdsgivere, der ansætter en veteran omfattet af § 1, stk. 2, har ret til en jobpræmie på 50.000 kr., hvis ansættelsesforholdet har en varighed på mindst 26 uger, jf. dog § 1, stk. 3. Der udbetales kun præmie til den samme arbejdsgiver én gang pr. veteran.

Stk. 2. Det er herudover en betingelse,

- 1) at ansættelsesforholdet ikke har været afbrudt, og
- 2) at den gennemsnitlige arbejdstid opgjort for perioden på 26 ugers ansættelse har været mindst 15 timer om ugen.

§ 4. Arbejdsgiveren ansøger Veterancenteret om udbetaling af jobpræmie. Veterancenteret kontrollerer, at betingelserne i § 3 for ret til præmie er opfyldt, træffer afgørelse herom og udbetaler præmien.

Stk. 2. Arbejdsgiverens ansøgning skal vedlægges bekræftelse efter § 1, stk. 3, og dokumentation for ansættelsens varighed, omfang og påbegyndelsestidspunkt samt for, at ansættelsesforholdet ikke har været afbrudt.

Stk. 3. Ansøgning kan tidligst indgives efter 26 ugers ansættelse og senest 26 uger efter, at perioden på 26 uger, jf. § 3, stk. 1, er udløbet.

Stk. 4. Til brug for administrationen af jobpræmieordningen efter denne lov kan Veterancenteret ved brug af personnummer få terminaladgang til indkomstregisteret til oplysninger om løn, arbejdstid og ansættelsens start- og ophørstidspunkt, jf. § 7, stk. 1, i lov om et indkomstregister. Oplysningerne skal vedrøre en veteran, der er omfattet af lovens § 1, stk. 2, og for hvem arbejdsgiveren har ansøgt om udbetaling af en jobpræmie efter § 3.

Tilbagebetaling

§ 5. En arbejdsgiver, der uberettiget har fået udbetalt jobpræmie efter § 3, skal betale beløbet tilbage, hvis udbetalingen skyldes arbejdsgiverens urigtige oplysninger eller fortielser, eller hvis arbejdsgiveren i øvrigt indså eller burde have indset, at modtagelsen af beløbet var uberettiget.

Klagemuligheder

§ 6. Veterancenterets afgørelser efter denne lov kan indbringes for Forsvarsministeriet inden seks uger efter, at klageren har fået meddelelse om afgørelsen.

Stk. 2. Forsvarsministeriet kan se bort fra overskridelse af klagefristen i stk. 1, når der er særlig grund hertil.

Ikrafttræden m.v.

§ 7. Loven træder i kraft den 1. januar 2017.

Stk. 2. Loven finder anvendelse på ansættelsesforhold, der påbegyndes efter 1. januar 2017.

§ 8. Loven gælder ikke for Færøerne og Grønland.

Bemærkninger til lovforslaget

Almindelige bemærkninger

1. Indledning
2. Baggrunden for lovforslaget
3. Lovforslagets hovedindhold
 - 3.1. Fortrinsadgang til job hos offentlige arbejdsgivere
 - 3.1.1. Gældende ret
 - 3.1.2. Den foreslåede ordning
 - 3.2. Jobpræmie til arbejdsgivere
 - 3.2.1. Gældende ret
 - 3.2.2. Den foreslåede ordning
4. Økonomiske og administrative konsekvenser for det offentlige
5. Økonomiske og administrative konsekvenser for erhvervslivet m.v.
6. Administrative konsekvenser for borgerne
7. Miljømæssige konsekvenser
8. Forholdet til EU-retten
9. Hørte myndigheder og organisationer
10. Sammenfattende skema

1. Indledning

Siden 1948 har mere end 50.000 danskere været udsendt til verdens brændpunkter. Vilklårene under en udsendelse i en international mission afviger fra andre erhverv. Der er en indbygget og kalkuleret risiko i det arbejde, der udføres – en risiko, der i sagens natur aldrig vil kunne fjernes.

En udsendelse kan have store omkostninger, fysiske og psykiske, for den enkelte. Det danske samfund skal derfor sikre en veteranindsats, der yder den bedst mulige støtte, også efter udsendelse.

Den danske veteranindsats bygger på mange års arbejde og erfaringer. For regeringen er det vigtigt, at den positive udvikling fortsætter med fokus på konkrete initiativer og handling og på effekten for veteraner og deres pårørende.

Langt de fleste veteraner vender beriget hjem og med øgede kompetencer. Andelen af hjemsendte veteraner, der enten er i beskæftigelse eller under uddannelse, er høj.

En mindre gruppe af veteraner vender imidlertid hjem med udfordringer. For dem kan det være vanskeligt at finde fodfæste på arbejdsmarkedet.

Det er centralt, at de veteraner, der befinder sig i periferien af arbejdsmarkedet, støttes i at få et aktivt arbejdsliv. Flexibilitet og forståelse fra arbejdsgivere bidrager sammen med en aktiv beskæftigelsesindsats fra både det særlige Veterancenter og fra kommunernes jobcentre til, at veteraner så vidt muligt igen kan få et aktivt arbejdsliv.

Med dette lovforslag styrkes veteranindsatsen yderligere, ved at offentlige arbejdsgivere får mulighed for at give veteraner fortrinsret til stillinger, ligesom virksomheder og myndigheder, der har haft en veteran ansat i seks måneder, kan blive tildelt en jobpræmie, som f.eks. kan bruges til mentorvirke og kompetenceudvikling. Disse tiltag skal åbne nye muligheder for veteraner, der har vanskeligt ved at bevare en fast tilknytning til arbejdsmarkedet.

2. Baggrunden for lovforslaget

På flagdagen den 5. september 2016 lancerede regeringen et servicetjek af veteranindsatsen for at sikre de bedst mulige vilkår for veteraner og deres pårørende.

Regeringen satte med servicetjekket fornyet fokus på veteranindsatsen. Veteraner har været udsendt på vegne af Danmark, og regeringen finder, at der påhviler alle et ansvar for at sikre veteranerne en ordentlig og respektfuld modtagelse efter deres indsats. De veteraner, der har behov for hjælp og støtte, skal vide, at samfundet støtter dem.

Et af initiativerne i servicetjekket af veteranindsatsen er at hjælpe veteraner, der befinder sig i periferien af arbejdsmarkedet, til at komme i beskæftigelse.

Initiativet udmøntes i dette lovforslag.

3. Lovforslagets hovedindhold

3.1. Fortrinsadgang til job hos offentlige arbejdsgivere

3.1.1. Gældende ret

En privat arbejdsgiver, der har opslået en ledig stilling, afgør – med forbehold for kollektive aftaler og overenskomster – hvilke af ansøgerne, der skal indkaldes til samtale, og hvem der skal ansættes i stillingen. Den private arbejdsgiver har således mulighed for at inddrage f.eks. sociale hensyn, herunder hensyn til ansøgere, der er veteraner.

En offentlig myndighed må derimod kun lægge vægt på saglige kriterier i forbindelse med sin virksomhed, herunder ved ansættelse af personale i ordinære stillinger. Ansættelse af personale sker med det formål, at myndigheden kan løse sine opgaver bedst muligt. En offentlig myndighed er derfor forpligtet til altid at ansætte den bedst kvalificerede ansøger. Den offentlige arbejdsgiver må således alene lægge vægt på forhold, der er egnet til at understøtte vurderingen af, hvem der er den bedst kvalificerede til den konkrete stilling. Den offentlige arbejdsgiver kan altså ikke lægge vægt på f.eks. sociale hensyn ved vurderingen af, hvilken ansøger, der skal indkaldes til samtale eller ansættes.

Veteraner, der søger stillinger ved en offentlig myndighed, skal således efter de gældende regler bedømmes på deres kvalifikationer på samme måde som andre ansøgere.

3.1.2. Forsvarsministeriets overvejelser og den foreslåede ordning

Det foreslås, at offentlige arbejdsgivere får mulighed for at fravige kravet om alene at lægge vægt på en ansøgers kvalifikationer. Det sker ved at give veteraner inden for målgruppen fortrinsadgang til job.

Fortrinsadgangen vil betyde, at en offentlig arbejdsgiver kan lade hensyn til, at der er tale om en veteran, indgå, og – hvis den pågældende arbejdsgiver ønsker det – være afgørende for, hvem arbejdsgiveren indkalder til samtale eller ansætter. Det er en forudsætning, at veteranen i overensstemmelse med almindelige principper for ansættelse af medarbejdere i det offentlige er kvalificeret til at varetage stillingen.

Med ordningen får offentlige arbejdsgivere bedre rammer for – på samme vis som de private arbejdsgivere – at bidrage til den beskæftigelsesrettede indsats for veteraner.

Den enkelte offentlige arbejdsgiver afgør selv, om denne vil gøre brug af fortrinsadgangen for en ansøger i målgruppen i forbindelse med besættelsen af en konkret stilling.

Der henvises til den foreslåede § 2.

3.2. Jobpræmie til arbejdsgivere

3.2.1. Gældende ret

Jobpræmie til arbejdsgivere, der ansætter veteraner, er et nyt initiativ i beskæftigelsesindsatsen for veteraner. En lignende model kendes dog fra den tidligere akutjobordning, jf. lov nr. 1033 af 7. november 2012 om akutjob og jobpræmie til arbejdsgivere.

3.2.2. Forsvarsministeriets overvejelser og den foreslåede ordning

For at styrke arbejdsgivernes tilskyndelse til at finde job til veteraner, foreslås der indført en præmieringsordning for arbejdsgivere, der ansætter veteraner omfattet af målgruppen i midlertidige eller i permanente job.

Statslige arbejdsgivere vil ikke blive omfattet af jobpræmieordningen.

Præmien vil være på 50.000 kr., når ansættelsesforholdet har en varighed på minimum 26 uger.

Det vil yderligere være en betingelse for udbetaling af jobpræmien, at den ansatte har været ansat uden afbrydelse og med en gennemsnitlig arbejdstid på mindst 15 timer ugentligt.

Jobpræmieordningen vil blive administreret af Veterancenteret. Den enkelte arbejdsgiver ansøger Veterancenteret om udbetaling af jobpræmien og vedlægger dokumentation for, at ansættelsesforholdet opfylder kriterierne for udbetaling. Veterancenteret behandler ansøgningen og udbetaler herefter præmien.

Der henvises til de foreslåede §§ 3 og 4.

4. Økonomiske og administrative konsekvenser for det offentlige

Indførelsen af en jobpræmie til arbejdsgivere, der ansætter veteraner fra målgruppen, vil medføre offentlige merudgifter.

Midler fra den nedlagte Irak- og Afghanistankommission anvendes til en styrkelse af indsatsen for danske veteraner. Der tilføres et engangsbeløb på 20 mio. kr. til styrkelse af veteranindsatsen, hvoraf 5 mio. kr. indgår i jobordningen i perioden 2017-2018.

Jobordningen skal indledningsvist fungere i to år, hvorefter ordningen evalueres. De årlige omkostninger vil forventelig udgøre ca. 2,5 mio. kr.

Udgifterne i forbindelse med lovforslaget kan således afholdes inden for den eksisterende ramme.

Lovforslaget medfører begrænsede administrative konsekvenser for det offentlige, idet Veterancenteret vil skulle udarbejde bekræftelser samt varetage udbetaling af jobpræmien.

5. Økonomiske og administrative konsekvenser for erhvervslivet m.v.

Lovforslaget har ingen økonomiske eller administrative konsekvenser for erhvervslivet.

6. Administrative konsekvenser for borgerne

Lovforslaget har ingen administrative konsekvenser for borgerne.

7. Miljømæssige konsekvenser

Lovforslaget har ingen miljømæssige konsekvenser.

8. Forholdet til EU-retten

Det har været vurderet, om lovforslaget rejser spørgsmål om statsstøtte i forhold til EUF-traktatens artikel 107, stk. 1. Det er vurderingen, at lovforslaget, fordi der er tale om en generel ordning, der kan anvendes af alle virksomheder på lige og objektive vilkår, og fordi ordningen er lovbestemt uden budgetmæssige begrænsninger eller skønsbestemmelser, ikke omhandler en ordning, der tildeler virksom-

heder selektive fordele, men vedrører en generel ordning for alle virksomheder, der falder udenfor EUF-traktatens statsstøttebegreb og ikke indebærer statsstøtte.

9. Hørte myndigheder og organisationer

Et udkast til lovforslaget har i perioden fra den 5. oktober 2016 til 26. oktober 2016 været sendt i høring hos følgende myndigheder og organisationer m.v.:

Beskæftigelsesrådet, Centralforeningen for Stampersonel, Danmarks Veteraner, Dansk Arbejdsgiverforening, Dansk Handicapforbund, Dansk Industri, Danske Regioner, Dansk Socialrådgiverforening, Data-tilsynet, Finanssektorens Arbejdsgiverforening, Fonden Danske Veteranhjem, Hærens Konstabel- og Korpålförening, Hovedorganisationen af Officerer i Danmark, Hovedorganisationen for Reservepersonel i Danmark, InterForce, KFUMs Soldatermission i Danmark, KL, Soldaterlegatet og Veteranalliancen.

10. Sammenfattende skema

Samlet vurdering af konsekvenser af lovforslaget

	Positive konsekvenser/mindreudgifter (hvis ja, angiv omfang)	Negative konsekvenser/merudgifter (hvis ja, angiv omfang)
Økonomiske konsekvenser for stat, Kommuner og regioner	Ingen	Jobpræmieordningen vil medføre statslige udgifter på ca. 2,5 mio. kr. om året. Udgifterne afholdes indenfor den eksisterende ramme.
Administrative konsekvenser for stat, kommuner og regioner	Ingen	Lovforslaget medfører begrænsede administrative konsekvenser for det offentlige, idet Veterancenteret vil skulle udarbejde bekræftelser samt varetage udbetaling af jobpræmien.
Økonomiske konsekvenser for erhvervslivet	Ingen	Ingen
Administrative konsekvenser for erhvervslivet	Ingen	Ingen
Administrative konsekvenser for borgerne	Ingen	Ingen
Miljømæssige konsekvenser	Ingen	Ingen
Forholdet til EU-retten	Det har været vurderet, om lovforslaget rejser spørgsmål om statsstøtte i forhold til EUF-traktatens artikel 107, stk. 1. Det er vurderingen, at lovforslaget, fordi der er tale om en generel ordning, der kan anvendes af alle virksomheder på lige og objektive vilkår, og fordi ordningen er lovbestemt uden budgetmæssige begrænsninger eller skønsbestemmelser, ikke omhandler en ordning, der tildeler virksomheder selektive fordele, men vedrører en generel ordning for alle virksomheder,	

	der falder udenfor EUF-traktatens statsstøttebegreb og ikke indebærer statsstøtte.	
Overimplementering af EU-retlige minimumsforpligtelser (sæt X)	JA	NEJ X

Bemærkninger til lovforslagets enkelte bestemmelser

Til § 1

Den foreslåede bestemmelse i *stk. 1* beskriver lovens formål, som er at fremme den beskæftigelsesrettede indsats over for veteraner med fysiske eller psykiske skader i forbindelse med udsendelse.

Det sker for at støtte de veteraner, der befinder sig i periferien af arbejdsmarkedet, i at få et aktivt arbejdsliv. Fleksibilitet og forståelse fra arbejdsgivere sammen med en aktiv beskæftigelsesindsats fra Veterancentret og kommunernes jobcentre bidrager til, at veteraner så vidt muligt igen kan få et aktivt arbejdsliv.

Målgruppen for lovforslaget er ikke alle veteraner, men alene den mindre gruppe af veteraner, som i særlig grad har behov for en beskæftigelsesrettet indsats. Det foreslås derfor i *stk. 2*, at en veteran i denne lovs forstand defineres som en person, der som enkeltperson eller i en enhed har været udsendt i mindst én international mission under Forsvarsministeriets eller Justitsministeriets områder, og som i særlig grad har vanskeligt ved at bevare en fast tilknytning til arbejdsmarkedet på grund af psykiske eller fysiske skader pådraget i forbindelse med udsendelse.

Det er ikke en forudsætning, at veteranen aktuelt er uden job.

Det er Veterancenteret, som vurderer, om en veteran i særlig grad har vanskeligt ved at bevare en fast tilknytning til arbejdsmarkedet på grund af psykiske eller fysiske skader pådraget i forbindelse med udsendelse. Ved denne vurdering lægger Veterancenteret bl.a. vægt på om veteranens psykiske og/eller fysiske mén vanskeliggør varetagelsen af arbejdsfunktioner indenfor veteranens aktuelle uddannelses- og kompetencefelt. Det kan ligeledes indgå i vurderingen, om veteranen uden særlig støtte, herunder ved brug af den foreslåede ordning, vil have vanskeligt ved at opnå ansættelse indenfor sit uddannelses- og kompetencefelt. Herudover kan der også lægges vægt på gennemførte uddannelser og specifikke faglige kompetencer, nuværende og tidligere ansættelser, omfanget af hele eller delvise ledighedsperioder, eventuelle sociale, psykologiske eller lægefaglige vurderinger samt nuværende eller tidligere beskæftigelsesmæssige indsatser over for den pågældende, eventuelt set i kombination med veteranens generelle behov for støtte og jobmæssige udviklingsmuligheder.

En forudsætning for, at arbejdsgiveren kan give en veteran fortrinsret efter § 2 og opnå jobpræmie efter § 3, er, at vedkommende er omfattet af *stk. 2*. Det foreslås derfor i *stk. 3*, at arbejdsgivere i en ansættelsessituation kan anmode Veterancenteret om en bekræftelse på, at en ansøger er omfattet af *stk. 2*. Det forudsættes at komme til at ske ved anvendelse af en formular, hvor ansøgerens samtykke til, at Veterancenteret kan oplyse arbejdsgiveren om, hvorvidt ansøgeren er omfattet af *stk. 2*, påføres.

Situationen vil oftest være, at en veteran selv oplyser arbejdsgiveren om ordningen, hvorefter arbejdsgiveren, jf. ovenfor, kontakter Veterancenteret og får be- eller afkræftet, at vedkommende er omfattet af *stk. 2*.

Bekræftelsen fra Veterancenteret vil være baseret på en konstatering af, om ansøgeren har været udsendt i en international mission under Forsvarsministeriets eller Justitsministeriets områder samt en vurdering af, om ansøgeren i særlig grad har vanskeligt ved at bevare en fast tilknytning til arbejdsmarkedet på

grund af psykiske eller fysiske skader pådraget i forbindelse med udsendelse, jf. bemærkningerne til stk. 2.

Veterancenterets vurdering vil typisk ske på baggrund af centerets forudgående kendskab til den pågældende ansøger. Hvis ansøgeren ikke er kendt af Veterancenteret, eller hvis Veterancenteret ikke er i besiddelse af tilstrækkelige oplysninger til at foretage vurderingen, vil centeret gennem en henvendelse til ansøgeren søge at skaffe de nødvendige oplysninger. Såfremt Veterancenteret herefter ikke indenfor en periode på 30 dage fra modtagelsen af arbejdsgiverens anmodning har været i stand til at komme i kontakt med ansøgeren, eller såfremt ansøgeren ikke ønsker at bidrage med de nødvendige oplysninger, meddeler centeret arbejdsgiveren, at ansøgeren på det foreliggende grundlag ikke kan anses for at være omfattet af stk. 2.

Bekræftelsen skal foreligge senest på tidspunktet for indgåelse af ansættelsesaftalen, således at det sikres, at grundlaget for en eventuel fortrinsadgang til den pågældende stilling, jf. § 2, og senere udbetaling af en jobpræmie, jf. § 3, er til stede, inden ansættelsesaftalen underskrives.

Til § 2

Det foreslås, at offentlige arbejdsgivere får mulighed for at give kvalificerede veteraner omfattet af målgruppen, jf. § 1, stk. 2, fortrinsadgang til job. Fortrinsadgangen vil gælde i forhold til alle myndigheder, der henregnes til den offentlige forvaltning.

Forslaget indebærer, at der i forbindelse med rekruttering af medarbejdere lovligt kan lægges vægt på, at en ansøger er omfattet af målgruppen.

Forslaget betyder, at arbejdsgiveren kan vælge at indkalde en veteran fra målgruppen til samtale eller at ansætte en veteran fra målgruppen, selv om der måtte være andre ansøgere, der er bedre kvalificeret.

Det er altid en forudsætning, at veteranen i overensstemmelse med almindelige principper om ansættelse af medarbejdere i det offentlige er kvalificeret til at varetage stillingen.

Modtager en offentlig arbejdsgiver ansøgninger fra flere veteraner, og er der blandt disse flere, der er kvalificeret til at varetage stillingen, kan arbejdsgiveren i medfør af fortrinsadgangen også ved valget mellem ansøgere fra målgruppen indbyrdes tage hensyn til f.eks. længden af den periode, ansøgeren har været væk fra arbejdsmarkedet. Arbejdsgiveren kan således vælge at ansætte en veteran, der er kvalificeret til at varetage stillingen, selv om der er en anden ansøger fra målgruppen, der efter de almindelige principper om ansættelse af medarbejdere i det offentlige er bedre kvalificeret.

Fortrinsadgangen indebærer ikke i øvrigt nogen fravigelse af de gældende rammer for rekruttering og ansættelse i den offentlige sektor.

Det er en forudsætning for, at arbejdsgiveren kan give den pågældende fortrinsret, at Veterancenteret har bekræftet, at den pågældende er omfattet af den foreslåede § 1, stk. 2, jf. § 1, stk. 3.

Til § 3

Det foreslås i *stk. 1*, at arbejdsgivere, bortset fra statslige arbejdsgivere, der ansætter veteraner fra målgruppen, jf. den foreslåede § 1, stk. 2, har ret til en præmie på 50.000 kr.

Der vil ikke være tale om en ansættelse i bestemmelsens forstand, hvis veteranen i forvejen er ansat i en anden stilling hos samme arbejdsgiver.

Elev- og lærepladser er omfattet af ordningen, såfremt der er tale om et ansættelsesforhold hos arbejdsgiveren.

Stillingerne skal være ordinære, det vil sige på sædvanlige løn- og arbejdsvilkår, og kan være både permanente og midlertidige. Der vil dog kunne udbetales jobpræmie for veteraner, der ansættes i fleksjob, hvis de øvrige betingelser er opfyldt.

Ansættelsesforholdet skal have en varighed på minimum 26 uger, og der udbetales således ikke præmie for ansættelsesforhold under 26 ugers varighed.

Præmien skal medregnes til arbejdsgiverens skattepligtige indkomst.

Det er en forudsætning for udbetaling af præmie, at Veterancenteret har bekræftet, at den pågældende er omfattet af den foreslåede § 1, stk. 2, jf. § 1, stk. 3, og at bekræftelsen forelå på tidspunktet for indgåelse af ansættelsesaftalen.

Efter *stk. 2* er det en betingelse for opnåelse af præmie, at veteranen har været ansat i en sammenhængende periode på 26 uger. Det indebærer, at ansættelsesforholdet ikke må have været afbrudt i perioden. Et ansættelsesforhold betragtes dog som uafbrudt, selv om den ansatte har været hjemsendt på grund af vejrlig og materialeangel. Ligeledes betragtes perioder med sygdom og barsel uden løn ikke som en afbrydelse af ansættelsesforholdet.

Kravet om, at ansættelsesforholdet skal være uafbrudt, skal ses i sammenhæng med, at præmien ydes for, at veteraner opnår og fastholder beskæftigelse.

Ud over, at ansættelsesforholdet har haft en varighed på minimum 26 uger, er det en betingelse, at ansættelsen i 26 ugers-perioden har haft et omfang svarende til en gennemsnitlig arbejdstid på mindst 15 timer om ugen, for hvilke der er udbetalt løn (løntimer). Endelig foreslås det, at den samme arbejdsgiver alene kan få udbetalt præmie én gang pr. veteran omfattet af ordningen.

Til § 4

Arbejdsgiveren skal efter det foreslåede *stk. 1* indsende en ansøgning om udbetaling af jobpræmie til Veterancenteret.

Veterancenteret kontrollerer, at betingelserne for udbetaling af jobpræmie til arbejdsgiveren, jf. den foreslåede § 3, er opfyldt, hvorefter Veterancenteret udbetaler præmien.

Det følger af det foreslåede *stk. 2*, at arbejdsgiveren til brug for Veterancenterets afgørelse om jobpræmie skal fremlægge relevant dokumentation.

Dokumentation for ansættelsesforholdets varighed, omfang og påbegyndelsestidspunkt kan være løn-sedler eller oplysninger registreret i indkomstregisteret. Disse oplysninger kan også indgå som dokumentation for, at ansættelsesforholdet ikke har været afbrudt.

Arbejdsgiveren vedlægger endvidere kopi af bekræftelsen efter den foreslåede § 1, stk. 3, om, at pågældende er omfattet af § 1, stk. 2.

Det foreslås i *stk. 3*, at arbejdsgiveren tidligst kan indsende ansøgning om udbetaling af jobpræmie efter 26 ugers ansættelse og senest 26 uger efter, at 26 ugers perioden er udløbet, jf. den foreslåede § 4, stk. 1. Fristerne skal medvirke til, at Veterancenteret ikke modtager unødige ansøgninger, men først modtager ansøgninger fra det tidspunkt, hvor det kan dokumenteres, at betingelserne for udbetaling af beløbet er opfyldt. Formålet er endvidere, at Veterancenteret ikke skal behandle ansøgninger vedrørende ansættelsesforhold, der ligger relativt langt tid tilbage.

Efter det foreslåede *stk. 4* kan Veterancenteret efter § 7, stk. 1, i lov om et indkomstregister til brug for administrationen af jobpræmieordningen få terminaladgang til oplysninger om løn, antal løntimer samt om ansættelsesforholdets start- og sluttidspunkt i indkomstregisteret. Forslaget sikrer en let og smidig administration af jobpræmieordningen og giver Veterancenteret mulighed for at validere arbejdsgiverens egne oplysninger, jf. den foreslåede § 4, stk. 2.

Adgang til oplysninger i indkomstregisteret svarer til den, der gælder for blandt andre anerkendte arbejdsløshedskasser.

Veterancenterets adgang begrænses til personer omfattet af den foreslåede § 1, stk. 2, og for hvem arbejdsgiveren har ansøgt om udbetaling af en jobpræmie, jf. den foreslåede § 3.

Til § 5

Det foreslås, at en arbejdsgiver, der uberettiget har modtaget jobpræmie fra Veterancenteret, skal betale beløbet tilbage, hvis udbetalingen skyldes arbejdsgiverens urigtige oplysninger eller fortielser, eller hvis arbejdsgiveren i øvrigt indså eller burde have indset, at modtagelsen af beløbet var uberettiget.

Reglen svarer til reglerne og principperne i § 86, stk. 1 og 12, i lov om arbejdsløshedsforsikring m.v. vedrørende tilbagebetaling af uberettiget modtagelse af arbejdsløshedsdagpenge og andre ydelser samt den skattefri præmie i efterlønsordningen.

Til § 6

Arbejdsgiveren har mulighed for at påklage Veterancenterets afgørelse til Forsvarsministeriet.

Forslaget svarer til de almindelige principper, der gælder for klage over forvaltningens afgørelser m.v.

Konkret foreslås det, at arbejdsgiveren kan indbringe Veterancenterets afgørelse for Forsvarsministeriet inden seks uger efter, at arbejdsgiveren har modtaget afgørelsen.

Det foreslås i *stk. 2*, at Forsvarsministeriet kan se bort fra overskridelse af klagefristen, når der er særlig grund hertil. Det kan f.eks. være undskyldelige omstændigheder såsom sygdom eller fejl i forbindelse med fremsendelse af klageskrivelsen.

Til § 7

Loven foreslås efter *stk. 1* at træde i kraft den 1. januar 2017.

Den foreslåede bestemmelse i *stk. 2* indebærer en tidsmæssig afgrænsning af, hvornår en ansættelse er omfattet af reglerne om fortrinsadgang samt udbetaling af jobpræmie, således at loven alene finder anvendelse på ansættelsesforhold, der påbegyndes efter 1. januar 2017.

Til § 8

Det foreslås, at loven ikke skal gælde for Færøerne og Grønland.