

# ANSÆTTELSER PÅ SÆRLIGE VILKÅR



December 2014



Vejedningen er udarbejdet af:

**Redaktionsgruppen består af:**

Ole Jensen (FOA)

Annette Poulsen (FOA)

Nina Vedel Møller (3F)

Jette Hoy (FTF-K)

Per Stech (HK-K)

Amalie Ferdinand (OAO)

Kim Melander Jensen (BUPL)

Marianne Borker (SHK)

Astrid Marianne Hjortø, Forhandlingsfællesskabet, projektleder

Susan Janssen Brandt, KL, projektleder



Forhandlings  
fællesskabet





# Indhold:

<b>Forord .....</b>	<b>5</b>
<b>Del I - Indledning .....</b>	<b>7</b>
1.1. Rammeaftalen om socialt kapitel .....	7
1.2. Hvad er ansættelser på særlige vilkår? .....	7
1.3. Vilkår for aktivering .....	8
1.4. Forskellige hensyn .....	8
1.5. Veje til ansættelser på særlige vilkår .....	8
<b>Del II – Forskellige beskæftigelsesordninger .....</b>	<b>9</b>
2.1. Løntilskudsjob .....	9
A. Hvad gælder for løntilskudsjob? .....	9
2.1.1. Hvad er formålet? .....	9
2.1.2. Hvem kan blive ansat i løntilskudsjob? .....	9
2.1.3. Løn- og ansættelsesvilkår i løntilskud .....	10
2.1.4. Hvor længe .....	11
2.1.5. Krav om merbeskæftigelse .....	11
2.1.6. Hvor mange må være ansat på samme arbejdsplads – rimelighedskravet .....	12
2.1.7. Fælles erklæring til jobcenteret .....	12
2.1.8. Vilkår for ansættelsen skal forhandles .....	12
B. Opmærksomhedspunkter ved ansættelse af medarbejdere i løntilskudsjob .....	13
2.2. Virksomhedspraktik .....	14
A. Hvad gælder for virksomhedspraktik? .....	14
2.2.1. Hvad er formålet .....	14
2.2.2. Hvem kan komme i virksomhedspraktik .....	14
2.2.3. Løn- og ansættelsesvilkår .....	14
2.2.4. Hvor længe .....	15
2.2.5. Krav om merbeskæftigelse .....	15
2.2.6. Hvor mange må være ansat på samme arbejdsplads - rimelighedskravet .....	15
2.2.7. Fælles skriftlig erklæring .....	15
2.2.8. Vilkår for virksomhedspraktik i mere end 13 uger skal drøftes .....	16



B. Opmærksomhedspunkter ved etablering af virksomhedspraktik .....	16
<b>2.3. Fleksjob .....</b>	<b>17</b>
A. Hvad gælder for fleksjob?.....	17
2.3.1. <i>Hvad er formålet?</i> .....	17
2.3.2. <i>Hvem kan blive ansat i fleksjob?</i> .....	18
2.3.3. <i>Løn- og ansættelsesvilkår</i> .....	18
2.3.4. <i>Hvor længe?</i> .....	20
2.3.5. <i>Krav om merbeskæftigelse</i> .....	20
2.3.6. <i>Hvor mange må være ansat på samme arbejdsplads - rimelighedskravet?</i> ...20	
B. Opmærksomhedspunkter ved etablering af fleksjob.....	20
<b>Del III - Merbeskæftigelse og rimelighedskravet .....</b>	<b>22</b>
3.1. Merbeskæftigelse – krav om nettotilvækst .....	22
3.2. Et rimeligt forhold mellem ordinært og ekstraordinært ansatte.....	23
3.3. Afgrænsning af virksomhed/arbejdsplads .....	24
<b>Del IV - Medindflydelse og medbestemmelse.....</b>	<b>25</b>
4.1. Den overordnede drøftelse .....	25
4.2. Indflydelse på arbejdspladserne .....	25
<b>Del V - Mere viden .....</b>	<b>27</b>
5.1. Grundlag for regulering af de virksomhedsrettede ordninger .....	27
5.2. Mere viden om ansættelser på særlige vilkår .....	28
Bilag 1. Oversigt over ansættelser på særlige vilkår.....	29
Bilag 2. Protokollat om pensionsforhold - ny fleksjobordning.....	40
Bilag 3. KL's brev til jobcentre .....	42



## Forord

Den økonomiske krise har ført til stigende ledighed, og det har øget behovet for at aktivere ledige på de kommunale arbejdspladser. Derfor står mange arbejdspladser over for at skulle tage stilling til, hvordan, og på hvilke vilkår, de kan ansætte nye medarbejdere på særlige vilkår.

KL og Forhandlingsfællesskabet udgiver denne vejledning med følgende formål:

- At fremme en fælles forståelse for beskæftigelse på særlige vilkår.
- At fremme arbejdspladsers kendskab til gældende regler for ansættelse på særlige vilkår.

Virksomhedspraktik, herunder nytteindsats, er ikke et ansættelsesforhold, men aktivering. Alligevel vil der i vejledningen blive anvendt den generelle betegnelse ansættelse for alle ordninger.

Vejledningen har til formål at give et overblik over de regler og krav, der knytter sig til de forskellige arbejdsmarkedspolitiske ordninger. Ansættelser med løntilskud, virksomhedspraktik, herunder nytteindsats og fleksjob indgår i vejledningen.


Løntilskudsjob, virksomhedspraktik og fleksjob dækker over en række forskellige ordninger, som kan tilbydes forskellige målgrupper af ledige og personer med nedsat arbejdsevne. Man skal i den forbindelse være opmærksom på, at der i tilknytning til de forskellige ordninger er fastsat forskellige regler om bl.a. løn- og ansættelsesvilkår, merbeskæftigelse og rimelighedskravet. Denne vejledning søger at give en overordnet indsigt i reglerne om løntilskudsjob, virksomhedspraktik og fleksjob. For en nærmere uddybning er der desuden i bilag 1 udarbejdet en mere fyldig oversigt over de fleste ordninger, herunder også ordninger der ikke er omfattet af Rammeaftale om det sociale kapitel.

Seniorjob er ikke særligt reguleret i Rammeaftalen. Seniorjob bliver som udgangspunkt ikke beskrevet nærmere i vejledningen, men bliver dog kort omtalt under del III Merbeskæftigelse og rimelighedskrav, del IV Medindflydelse og medbestemmelse samt i bilaget, idet seniorjob er en arbejdsmarkedspolitisk ordning.

Vejledningen henvender sig til både ledere og tillidsrepræsentanter. Lederne ansætter medarbejdere på særlige vilkår. Tillidsrepræsentanterne inddrages som repræsentanter for de ansatte eller som lokale repræsentanter for den forhandlingsberettigede organisation, i det omfang det fremgår af loven og/eller Rammeaftalen om det sociale kapitel.

Lov om en aktiv beskæftigelsesindsats samt parternes Rammeaftale om det sociale kapitel finder anvendelse, når der skal ansættes ledige eller personer med nedsat arbejdsevne. Lovgivningen og Rammeaftalen rummer en række betingelser, der skal være opfyldt, før der kan ansættes medarbejdere på særlige vilkår.

For løntilskudsjob og virksomhedspraktik, herunder nytteindsats, gælder, at der skal være en rimelig balance mellem ordinært ansatte og ekstraordinært beskæftigede. Ved beskæftigelse af ansatte i løntilskudsjob og seniorjob er der krav om merbeskæftigelse. I Rammeaftalen og i lovgivningen er det nærmere beskrevet, hvorledes dette opfyldes. Rammeaftalen rummer desuden mulighed for, at den forhandlingsberettigede organisation kan an-



mode kommunen om en drøftelse, hvis der på arbejdspladser kan konstateres et åbenbart misforhold mellem antallet af ordinært ansatte og antallet af ansatte med løntilskud samt virksomhedspraktik.

Inddragelse og medindflydelse af medarbejderne skal danne baggrund for, at der skabes forståelse og accept af beskæftigelse på særlige vilkår.

Vejledningen er skrevet i en tid med flere reformer på beskæftigelsesområdet. Det gælder særligt reform af fleksjobordningen, der er trådt i kraft fra 1. januar 2013 samt ændringer i ordningen om løntilskud. Denne vejledning indeholder ikke de nye regler fra beskæftigelsesreformen, idet lovforslaget, fremsat den 12. november 2014, endnu ikke er vedtaget. Vejledningen forventes ajourført løbende, næste gang i foråret 2015. Denne vejledning udgives kun elektronisk.  
God læselyst.

## Læsevejledning

Vejledningen er udarbejdet, så den kan læses fra start til slut. Den kan også bruges som opslagsværk, alt efter hvilken viden der er behov for, når der skal ansættes medarbejdere på særlige vilkår.

Vejledningen består af fem dele og en samlet oversigt over de forskellige arbejdsmarkedspolitiske ordninger:

- Første del handler om, hvad der kendetegner ansættelser på særlige vilkår, hvad der gælder for kommunernes håndtering af den beskæftigelsespolitiske indsats samt de forskellige veje til ansættelse på særlige vilkår.
- Anden del er en gennemgang af, hvad der gælder for ansættelser med løntilskud, virksomhedspraktik og fleksjob. Det giver klarhed over de rammer og krav, der er forbundet med ansættelse på særlige vilkår. For hver ordning er der oplyst en række opmærksomhedspunkter fra forberedelse til afslutning på de aftalte ansættelsesforhold.
- Tredje del gennemgår kort kravet om merbeskæftigelse samt kravet om et rimeligt forhold mellem ansatte med og uden løntilskud.
- Fjerde del gennemgår kort regler om medarbejderindflydelse og medarbejderinddragelse, når der ansættes medarbejdere på særlige vilkår.
- I femte del henvises til, hvor du kan søge yderligere viden.

Sidst i vejledningen er en samlet oversigt over, hvad der gælder for de forskellige ordninger, herunder også ordninger der ikke er omfattet af Rammeaftalen (bilag 1). Herudover er protokollat om pensionsforhold for fleksjobansatte på den nye ordning (bilag 2) samt KL's brev vedrørende tidsbegrænset ansættelse i fleksjob (bilag 3) indsat.



## Del I - Indledning

### 1.1. Rammeaftalen om socialt kapitel

Rammeaftalen fastlægger indledningsvist generelle bestemmelser om drøftelse og fastlæggelse af retningslinjer for beskæftigelse på særlige vilkår i henholdsvis hovedudvalget og på arbejdspladsen. Der skal i Hovedudvalget ske en generel og overordnet drøftelse med henblik på bl.a. at fremme en fælles forståelse og holdning til beskæftigelse af personer med nedsat arbejdsevne og ledige på særlige vilkår. Drøftelserne sker med henblik på at fastlægge retningslinjer for beskæftigelse af personer med nedsat arbejdsevne og ledige på særlige vilkår samt drøfte retningslinjer og konsekvenser for personale- og arbejdsvilkår for de øvrige ansatte. Hovedudvalget har således en overordnet drøftelse af den samlede beskæftigelsesindsats i kommunen.

Såfremt det på den enkelte arbejdsplads-/institution besluttes, at der kan ske ansættelse af personer med nedsat arbejdsevne og ledige, er det hensigtsmæssigt, at ledelsen og medarbejderne drøfter retningslinjer for beskæftigelse af disse.

Ved oprettelse af løntilskudsjob sker der tillige en forhandling mellem arbejdsgiveren og (lokale) repræsentanter for den forhandlingsberettigede organisation.

I Rammeaftalen om socialt kapitel er der desuden fastlagt yderligere bestemmelser i forbindelse med etablering af aftalebaserede job på særlige vilkår, fleksjob på den gamle ordning, løntilskudsjob og virksomhedspraktik.

Rammeaftalen har bl.a. til formål, at:


- Fremme den forebyggende indsats gennem løbende forbedring af det fysiske og psykiske arbejdsmiljø.
- Fastholde medarbejdere med nedsat arbejdsevne.
- Skabe plads til ledige og personer med nedsat arbejdsevne, som har svært ved at få fodfæste på arbejdsmarkedet.

I tilfælde af uenighed om fortolkning eller overtrædelse af aftalen kan den bilægges ved mægling og forhandling ved brug af KL's og Forhandlingsfællesskabets retstviftaftale.

### 1.2. Hvad er ansættelser på særlige vilkår?

Ledige eller personer med nedsat arbejdsevne kan ansættes eller beskæftiges på særlige vilkår efter Rammeaftalen om det sociale kapitel og lov om en aktiv beskæftigelsesindsats. Ansættelse på særlige vilkår omfatter:

- Løntilskudsjob – fx ledige på dagpenge eller kontanthjælp, revalidender eller førtidspensionister i løntilskudsjob.
- Virksomhedspraktik – dvs. ledige på offentlig forsørgelse, der prøver kræfter med nye arbejdsområder og tilegner sig nye kompetencer, herunder nytteindsats, dvs. fx ledige på kontanthjælp, der skal arbejde for deres ydelse.
- Fleksjob – dvs. personer med nedsat arbejdsevne, der ikke modtager førtidspension.



Ikke alle ansættelser på særlige vilkår er omfattet af Rammeaftalens yderligere bestemmelser. Fx er kun visse målgrupper for løntilskud, dvs. dagpenge- og kontanthjælpsmodtagere, førtidspensionister i løntilskudsjob og revalidender, omfattet af Rammeaftalens §14. For disse ordninger er yderligere bestemmelser om medarbejderinddragelse fastlagt i lovgivningen. Se bilag 1, hvor de fleste ordninger kort er gennemgået.

### **1.3. Vilkår for aktivering**

En stor del af den virksomhedsrettede aktivering finder sted på det offentlige arbejdsmarked og særligt på kommunale arbejdspladser. Det skyldes flere forhold.

Som en del af den beskæftigelsespolitiske indsats kan Jobcenteret stille krav til kommunen om at tilvejebringe løntilskudsjob op til den fastlagte kvote for kommunen. Kommunekvoten fastsættes årligt af beskæftigelsesministeren efter indstilling fra Beskæftigelsesrådet.

Kommunerne kan ansætte ledige i løntilskud allerede fra første ledighedsdag, mens det i private virksomheder først er muligt efter 6 måneders ledighed.

### **1.4. Forskellige hensyn**

Der er forskellige hensyn at tage for at indfri den arbejdsmarkedspolitiske målsætning om, at ledige opnår en mere varig tilknytning til arbejdsmarkedet og udstødningstruede fastholdes i beskæftigelse.

Ud fra de lediges perspektiv er der interesse i at få et meningsgivende forløb, som kan føre til en ordinær ansættelse.


De kommunale arbejdsgivere tager i dag et socialt ansvar for at inkludere borgere med mindre eller meget lille tilknytning til arbejdsmarkedet. Dette sker frivilligt, men også gennem en række forskellige ordninger, som de kommunale arbejdsgivere skal efterleve. De kommunale arbejdsgivere synes det er vigtigt, at man som arbejdsgiver påtager sig et socialt ansvar, om end det kan stå i modsætning til de stadig stigende krav om effektivisering.

Jobcenteret har et ansvar for, at den beskæftigelsesrettede indsats virker efter hensigten og sørger for, at ledige gøres (mere) arbejdsmarkedsparete. Arbejdspladser, der har ledige i løntilskud eller virksomhedspraktik, bør, udover at opfylde lovgivningens og Rammeaftalens krav, have tilstrækkelige ressourcer i en travl hverdag til oplæring og opfølgning. Tilstrækkelige ressourcer i hverdagen er en forudsætning for, at ansættelser på særlige vilkår giver mening og evt. aftalte uddannelseselementer ikke forsømmes. Såfremt den enkelte ansættelse kræver en særlig indsats, er der i lovgivningen mulighed for at søge støtte til etablering af en mentorordning.

### **1.5. Veje til ansættelser på særlige vilkår**

Løntilskudsjob, virksomhedspraktik, herunder nytteindsats og fleksjob er vigtige redskaber i de tilbud, jobcentrene kan tilbyde. Formålet med ordningerne er dels at bringe ledige tættere på en mere varig tilknytning til arbejdsmarkedet og dels at sørge for, at personer





med nedsat arbejdsevne kan fastholdes i beskæftigelse eller får mulighed for at komme ind på arbejdsmarkedet.

Der er flere måder, hvorpå personer kan få ansættelse på særlige vilkår. Det kan være:

- Jobcenteret, der retter henvendelse direkte til arbejdspladserne for at oprette stillinger inden for de tre ordninger.
- Arbejdspladser, der selv tager kontakt til jobcenteret for at fastholde en ansat via fleksjob, ønsker at beskæftige personer i virksomhedspraktik eller ønsker at ansætte en ledig med løntilskud.
- Ledige, der selv tager kontakt til en arbejdsplads med udgangspunkt i den med jobcenteret fastlagte jobplan.

## Del II – Forskellige beskæftigelsesordninger

### 2.1. Løntilskudsjob

#### A. Hvad gælder for løntilskudsjob?

Reglerne om løntilskudsjob findes bl.a. i:

Rammeaftale om socialt kapital af 17. november 2011 indgået mellem KL og KTO

Lovbekendtgørelse om en aktiv beskæftigelsesindsats nr. 990 af 12. september 2014 med efterfølgende ændringer og

Bekendtgørelse om en aktiv beskæftigelsesindsats nr. 1645 af 27. december 2013 med efterfølgende ændringer og

Beskæftigelsesministeriets Vejledning om løntilskud nr. 9621 af 20. december 2012.


#### 2.1.1. Hvad er formålet?

Formålet med løntilskudsjob er bl.a. afklaring, oplæring og genoptræning af lediges faglige, sociale og sproglige kompetencer afhængig af målgruppen. Formålet kan for andre være opnåelse af beskæftigelse eller indslusning på arbejdsmarkedet. Se bilag 1 for en oversigt.

#### 2.1.2. Hvem kan blive ansat i løntilskudsjob?

Målgruppen for løntilskudsjob er meget bred og omfatter:

- Dagpengemodtagere
- Kontanthjælpsmodtagere
- Revalidender
- Ledige sygedagpengemodtagere

- 
- Førtidspensionister
  - Nyuddannede med handicap
  - Ressourceforløbsydelsesmodtagere
  - Uddannelseshjælpsmodtagere, dog ikke åbenlyst uddannelsesparate
  - Midlertidig arbejdsmarkedsydelsesmodtagere
  - Personer, der er berettiget til kontanthjælp og omfattet af et integrationsprogram.

Uddannelseshjælp ydes til personer (kontanthjælpsmodtagere) under 30 år uden en kompetencegivende uddannelse.

Midlertidig arbejdsmarkedsydelse ydes til ledige, som har opbrugt dagpengeretten og eller retten til særlig uddannelsesyndelse fra den 6. januar 2014 til og med den 3. juli 2016.

Ansættelse med løntilskud kan ikke ske på den arbejdsplads, som man senest har været ansat på. Det gælder også, hvor den ledige senest har været ansat med løntilskud, i fleksjob eller som voksenlærling.

### *2.1.3. Løn- og ansættelsesvilkår i løntilskud*

Løn- og ansættelsesvilkår skal være overenskomstmæssige for:

- Dagpengemodtagere,
- Kontanthjælpsmodtagere,
- Sygedagpengemodtagere,
- Ressourceforløbsydelsesmodtagere,
- Uddannelseshjælpsmodtagere og
- Personer, der modtager arbejdsmarkedsydelse.


Den maksimale timelønssats for denne gruppe må dog højst udgøre kr. 115,98 pr. time ekskl. feriepenge (pr. 1. oktober 2014).

For dagpengemodtagere kan der dog højst udbetales en løn, som svarer til den lediges dagpengeniveau, og der er krav om, at lønnen mindst skal udgøre 82 procent af dagpengeniveauet.

Kontanthjælpsmodtagere, ressourceforløbsydelsesmodtagere, uddannelseshjælpsmodtagere samt personer, der modtager arbejdsmarkedsydelse skal i stedet have en løn, der svarer til deres samlede individuelle hjælp.

Arbejdstiden bliver fastsat i overensstemmelse med lønnen. For sygedagpengemodtagere fastsættes arbejdstiden efter aftale mellem kommunen, arbejdsgiveren og personen. For dagpenge- og kontanthjælpsmodtagere skal der, hvis der er tilknyttet en overenskomstmæssig pensionsordning til ansættelsen, beregnes pensionsbidrag på grundlag af den aktuelle arbejdstid og den overenskomstmæssige løn, den ansatte ville have været berettiget til, hvis der ikke i loven var fastsat et timeloft.

For revalidender i løntilskudsjob skal lønnen som minimum svare til den mindste overenskomstmæssige på det aktuelle ansættelsesområde eller den for tilsvarende arbejde sædvanligt gældende. Øvrige ansættelsesvilkår skal svare til de overenskomstmæssige eller de for tilsvarende arbejde sædvanligt gældende. Ansættelsesmyndigheden orienterer (lokale)



repræsentanter for den forhandlingsberettigede organisation om de tilbudte løn- og ansættelsesvilkår. (Lokale) repræsentanter for den forhandlingsberettigede organisation har adgang til forhandling med ansættelsesmyndigheden om de tilbudte løn- og ansættelsesvilkår. Opnås der under en evt. forhandling ikke enighed, fastsættes vilkårene af ansættelsesmyndigheden.

For førtidspensionister i løntilskudsjob er der ikke krav om, at løn- og ansættelsesvilkår skal være overenskomstmæssige. Løn- og ansættelsesvilkår, herunder arbejdstiden, for førtidspensionister fastsættes i en skriftlig aftale mellem arbejdsgiveren og den ansatte i samarbejde med den faglige organisation. Opnås der under en forhandling mellem den forhandlingsberettigede organisation og arbejdsgiveren ikke enighed, fastsættes vilkårene af arbejdsgiveren.

Løn- og arbejdsvilkår for nyuddannede personer med handicap skal være overenskomstmæssige eller de for tilsvarende arbejde sædvanligt gældende.

Lønnen udbetales af arbejdsgiveren, som til gengæld modtager refusion fra jobcenteret. Personer i løntilskud er i øvrigt omfattet af den lovgivning, der gælder for lønmodtagere og de aftaler, der er gældende for kommunalt ansatte.

#### *2.1.4. Hvor længe*

Pr. 1. januar 2014 kan ledige dagpenge- eller kontanthjælpsmodtagere samt personer, der modtager uddannelseshjælp alene, ansættes i løntilskudsjob i op til 6 måneder.

Personer, der modtager arbejdsmarkedsydelse, kan ansættes i løntilskudsjob i op til 13 uger.

Sygedagpengemodtagere, nyuddannede personer med handicap og ressourceforløbsydelsesmodtagere kan ansættes i løntilskudsjob i op til 1 år.

Revalidender og førtidspensionister i løntilskudsjob kan ansættes i løntilskudsjob ud over 1 år.

#### *2.1.5. Krav om merbeskæftigelse*

Merbeskæftigelseskravet gælder for alle ansættelser med løntilskud. Ansættelse med løntilskud skal medføre en nettoudvidelse af antallet af ansatte. Ved nettoudvidelse forstås merbeskæftigelse i forhold til arbejdspladsens normale beskæftigelse. Ved vurdering af merbeskæftigelseskravet tages udgangspunkt i antallet af beskæftigede som følge af arbejdspladsens aktuelle budget. Uenighed herom afgøres via det fagretslige system, se del III. For revalidender, førtidspensionister og nyuddannede handicappede gælder, at ansættelsen enten skal medføre en nettoudvidelse, eller at stillingen skal være blevet ledig som følge af frivillig afgang på grund af alder, frivillig reduktion af arbejdstiden eller afskedigelse på grund af forseelse. Se punkt 3.1.1.



### *2.1.6. Hvor mange må være ansat på samme arbejdsplads – rimelighedskravet*

Rimelighedskravet gælder for alle løntilskudsmålgrupper på nær udlændinge omfattet af et integrationsprogram. Det er et krav, at antallet af ekstraordinært ansatte, dvs. personer i løntilskudsjob, virksomhedspraktik mv. skal stå i et rimeligt forhold til de medarbejdere, der er ansat på ordinære vilkår. Rimelighedskravet betyder, at der skal være mindst fem ordinært ansatte pr. person, der er ansat med løntilskud eller i virksomhedspraktik, hvis arbejdspladsen har mellem 0 og 50 ansatte (dog vil der altid kunne ansættes 1 person på særlige vilkår). Herudover kan der ansættes 1 person for hver 10 ordinært ansatte, hvis arbejdspladsen har over 50 ansatte. Ansættelsesmyndigheden har ikke mulighed for at fravige dette rimelighedskrav, se del III.

### *2.1.7. Fælles erklæring til jobcenteret*

Forud for ansættelse i løntilskudsjob skal der udarbejdes en skriftlig erklæring AB 201 om ”Arbejdsgivertilbud om ansættelse med løntilskud” eller AB 206 ”Erklæring om merbeskæftigelse mv. og høring af de ansatte forud for ansættelse med løntilskud”. Erklæringen om etablering af løntilskudsjob, for så vidt angår dagpengeberettigede ledige, jobparate kontanthjælpsmodtagere, revalidender samt personer med nedsat arbejdsevne, der får førtidspension (førtidspensionister), skal underskrives af lederen og en tillidsrepræsentant fra den forhandlingsberettigede organisation konkret for hver enkelt person i løntilskudsjob. Det betyder, at spørgsmålet om merbeskæftigelsesforudsætninger, jf. § 14 i Rammeaftalen, allerede behandles i forbindelse med udfyldelse af erklæringen, jf. afsnit 2.1.8.

Ved ansættelse af andre personer i løntilskudsjob underskrives erklæringen af lederen og en repræsentant for de ansatte. En repræsentant for de ansatte er typisk en tillidsrepræsentant. I erklæringen skal der tages stilling til, hvorvidt repræsentanten for de ansatte er blevet hørt, og om de ansatte er positive overfor at medvirke til opfyldelse af formålet med ansættelsen, samt hvorvidt lederen og de ansatte er enige om, at betingelserne om merbeskæftigelse og rimelighedskravet er opfyldt. Hvis der er uenighed mellem arbejdsgiver og de ansatte, så skal de ansattes synspunkter altid fremgå af erklæringen. Der tages konkret stilling til opfyldelsen af merbeskæftigelseskravet i henhold til lovgivningens bestemmelser herom, jf. afsnit 2.1.5. Der henvises til del III samt til nedenstående afsnit 2.1.8.

### *2.1.8. Vilkår for ansættelsen skal forhandles*

Ved ansættelse af en dagpengeberettiget ledig, jobparat kontanthjælpsmodtager, revalidend eller førtidspensionist i løntilskudsjob skal der efter Rammeaftalen om det sociale kapitel optages forhandling mellem arbejdsgiveren og (lokale) repræsentanter for den forhandlingsberettigede organisation. Forhandlingen vedrører formålet med ansættelsen, tilrettelæggelse af forløbet, opkvalificeringsbehov, særlige introduktionsbehov, antal ansatte med løntilskud og merbeskæftigelsesforudsætninger, jf. også afsnit 2.1.5 og 2.1.7. Ved ansættelse af de øvrige målgrupper i løntilskudsjob inddrages repræsentanter for de ansatte efter bestemmelser i lovgivningen – det vil sige, at medarbejderrepræsentanter skal inddrages og høres i forbindelse med ansættelsen, jf. afsnit 2.1.7.



## B. Opmærksomhedspunkter ved ansættelse af medarbejdere i løntilskudsjob

### 1) Generelt

- Tilrettelæggelse af forløbet samt fokus på oplæring, evt. aftalte uddannelseselementer og opfølgning, er elementer, der er af betydning for et godt forløb ved løntilskudsjob. Det er derfor vigtigt, at der afsættes tid til disse opgaver.
- Der er mulighed for at søge mentorstøtte, med henblik på at fremme at personer kan opnå eller fastholde fx tilbud om løntilskudsjob.

### 2) Medindflydelse

- Arbejdsgiveren undersøger, om der er fastsat retningslinjer for beskæftigelse på særlige vilkår i det øverste medindflydelses- og medbestemmelsesudvalg og/eller lokalt på arbejdspladsen, se del IV.

### 3) Fælles erklæring til jobcenteret

- En repræsentant for medarbejderne skal høres om det mulige ansættelsesforhold inden det etableres.
- Arbejdsgiveren skal udarbejde en skriftlig erklæring vedrørende ansættelse i løntilskud. Arbejdsgiveren kan benytte blanket AB 201 eller AB 206. Den skriftlige erklæring skal underskrives af arbejdsgiveren og en medarbejderrepræsentant, jf. afsnit 2.1.7.

### 4) Forhandling

For målgrupperne omfattet af Rammeaftalen skal arbejdsgiveren og (lokale) repræsentanter fra den forhandlingsberettigede organisation forhandle om:

- Formålet med ansættelsen.
- Tilrettelæggelse af jobforløbet, herunder jobbeskrivelsen og uddannelseselementer.
- Særligt introduktionsbehov, herunder en evt. mentorordning.
- Behov for opkvalificering og opfølgning under forløbet, herunder fx opfølgningsaktiviteter/medarbejdersamtaler mv.
- Om antallet af ansatte med løntilskud opfylder rimelighedskravet.
- Merbeskæftigelsesforudsætningerne - hvorvidt der er tale om en nettotilvækst i forhold til ordinært ansatte. Der tages udgangspunkt i budgettet på ansættelsestidspunktet.
- Fastlæggelse af løn- og ansættelsesvilkår.

### 5) Uenighed om, hvorvidt merbeskæftigelseskravet er opfyldt

- I tilfælde af uenighed om, hvorvidt kravene om merbeskæftigelse er opfyldt, kan spørgsmålet afklares via det fagretlige system, se del III.

### 6) Evaluering

- Ansættelsesforløbet evalueres: Hvad var udbyttet, og er der basis for en fast ansættelse?



## 2.2. Virksomhedspraktik

### A. Hvad gælder for virksomhedspraktik?

Reglerne om virksomhedspraktik findes bl.a. i:

Rammeaftale om socialt kapital af 17. november 2011 indgået mellem KL og KTO

Lovbekendtgørelse om en aktiv beskæftigelsesindsats nr. 990 af 12. september 2014 med efterfølgende ændringer og

Bekendtgørelse om en aktiv beskæftigelsesindsats nr. 1645 af 27. december 2013 med senere ændringer.

Arbejdsmarkedsstyrelsens Orienteringsskrivelse om Nytteindsats af 17. december 2013.

#### 2.2.1. Hvad er formålet

Formålet med virksomhedspraktik er bl.a. afdækning og optræning af lediges faglige, sociale og sproglige kompetencer samt afklaring af beskæftigelsesmål. For nytteindsats er formålet at arbejde for sin ydelse.

#### 2.2.2. Hvem kan komme i virksomhedspraktik

Målgruppen for virksomhedspraktik er meget bred og omfatter:

- Dagpengemodtagere
- Kontakthjælpsmodtagere
- Revalidender
- Ledige sygedagpengemodtagere
- Førtidspensionister
- Ledige fleksjobbere
- Ressourceforløbsydelsesmodtagere
- Uddannelseshjælpsmodtagere
- Midlertidig arbejdsmarkedsydelsesmodtagere
- Udlændinge omfattet af et integrationsprogram.

Nytteindsats kan gives til kontakthjælpsmodtagere, uddannelseshjælpsmodtagere og midlertidig arbejdsmarkedsydelsesmodtagere.

#### 2.2.3. Løn- og ansættelsesvilkår

Personer i virksomhedspraktik og nytteindsats er ikke ansat og får derfor ikke et ansættelsesbrev.



Virksomheden udbetaler ikke løn under praktikopholdet, da den enkelte oppebærer hidtidig individuel hjælp.

Personer i virksomhedspraktik og nytteindsats er dog omfattet af arbejdsmiljølovgivningen og af lov om forbud mod forskelsbehandling på arbejdsmarkedet.

#### *2.2.4. Hvor længe*

Virksomhedspraktik kan gives i 4, 13 og 26 uger afhængigt af målgruppen, se bilag 1. For aktivitetsparate kontanthjælpsmodtagere og revalidender kan længden af praktikken bestemmes efter en konkret individuel vurdering og være over 26 uger.

Nytteindsats kan højst have en varighed på 13 uger.

#### *2.2.5. Krav om merbeskæftigelse*

Der er intet krav om merbeskæftigelse. For uddybning henvises til del III.

#### *2.2.6. Hvor mange må være ansat på samme arbejdsplads - rimelighedskravet*

Ved beskæftigelse i virksomhedspraktik er det et krav, at antallet af ekstraordinært ansatte, dvs. fx personer i løntilskudsjob og virksomhedspraktik, skal stå i et rimeligt forhold til de medarbejdere, der er ansat på ordinære vilkår. Rimelighedskravet betyder, at der skal være mindst fem ordinært ansatte pr. person, der er ansat i virksomhedspraktik eller med løntilskud, hvis arbejdspladsen har mellem 0 og 50 ansatte (dog vil der altid kunne ansættes 1 person på særlige vilkår). Herudover kan der ansættes 1 person for hver 10 ordinært ansatte, hvis arbejdspladsen har over 50 ansatte.

For nytteindsats gælder, at det lokale beskæftigelsesråd kan dispensere fra rimelighedskravet, se del III.

#### *2.2.7. Fælles skriftlig erklæring*

Varer virksomhedspraktikken i mere end 13 uger, skal der udfyldes og fremsendes en skriftlig erklæring. Dette kan ske ved at benytte blanket AB 131 "Arbejdsgivertilbud om etablering af virksomhedspraktik, herunder nytteindsats" eller AB 136 "Erklæring om antal af ansatte og høring af de ansatte i forbindelse med virksomhedspraktik". Erklæringen om etablering af virksomhedspraktik skal underskrives af lederen og en repræsentant for de ansatte. I erklæringen skal der tages stilling til, hvorvidt repræsentanter for de ansatte er blevet hørt, og om de ansatte er positive overfor at medvirke til opfyldelse af formålet med ansættelsen, samt hvorvidt lederen og de ansatte er enige om, at rimelighedskravet er opfyldt.

Hvis der er tale om nytteindsats, skal tillidsrepræsentanten høres, uanset varigheden af forløbet. Der henvises til del III.





### 2.2.8. Vilkår for virksomhedspraktik i mere end 13 uger skal drøftes

Overskrider virksomhedspraktikken mere end 13 uger, skal arbejdsgiveren og repræsentanter for den (lokale) forhandlingsberettigede organisation, forud for etableringen af virksomhedspraktikken, have drøftet, hvordan tilbuddet tilrettelægges, jf. Rammeaftalen.

## B. Opmærksomhedspunkter ved etablering af virksomhedspraktik

### 1) Generelt

- Tillrettelæggelse af forløbet samt fokus på oplæring, evt. aftalte uddannelseselementer og opfølgning er elementer, der er af betydning for et godt forløb ved virksomhedspraktik. Det er derfor vigtigt, at der afsættes tid til disse opgaver.
- Der er mulighed for at søge mentorstøtte, med henblik på at fremme at personer kan opnå eller fastholde fx tilbud om virksomhedspraktik.

### 2) Medindflydelse

- Arbejdsgiveren undersøger, om der er fastsat retningslinjer for beskæftigelse på særlige vilkår i det øverste medindflydelses- og medbestemmelsesudvalg og/eller lokalt på arbejdspladsen, se del IV.

### 3) Fælles erklæring til jobcenteret

- En repræsentant for medarbejderne skal høres om etablering af virksomhedspraktik i mere end 13 uger. Tillidsrepræsentanten skal høres om etablering af nytteindsats, uanset længden af forløbet.
- Arbejdsgiveren skal udarbejde en skriftlig erklæring fra jobcenteret vedrørende etablering af virksomhedspraktik, herunder nytteindsats. Den skriftlige erklæring skal underskrives af arbejdsgiveren og en medarbejderrepræsentant. Hvis der er tale om nytteindsats, skal tillidsrepræsentanten høres, uanset varigheden af forløbet, jf. afsnit 2.2.7.

### 4) Drøftelse med den forhandlingsberettigede organisation

- Arbejdsgiveren og en repræsentant fra den forhandlingsberettigede organisation skal ved etablering af virksomhedspraktik i mere end 13 uger drøfte, hvordan tilbuddet kan tilrettelægges, jf. Rammeaftalen.

### 5) Uenighed om, hvorvidt rimelighedskravet er opfyldt

- I tilfælde af uenighed om, hvorvidt rimelighedskravet er opfyldt, vil det fremgå af erklæringen til Jobcenteret, se ovenfor samt del III.

### 6) Evaluering

- Forløbet evalueres: Hvad var udbyttet af virksomhedspraktikken for den ledige og arbejdspladsen?





## 2.3. Fleksjob

Den 1. januar 2013 trådte fleksjobreformen i kraft. Det medførte en række ændringer i vilkårene for fleksjobansatte, der ansættes 1. januar 2013 eller senere. Fleksjobansatte, der er ansat før den 1. januar 2013, fortsætter fleksjobansættelsen efter de hidtidige regler. Begge regelsæt gennemgås nedenfor.

### A. Hvad gælder for fleksjob?

Reglerne om fleksjob findes i:

#### *Ny ordning*

For fleksjobansatte ansat den 1. januar 2013 eller senere, gælder reglerne om fleksjob i kapitel 13, lovbekendtgørelse om en aktiv beskæftigelsesindsats nr. 415 af 24. april 2013 med efterfølgende ændringer og

Lovbekendtgørelse om en aktiv beskæftigelsesindsats nr. 990 af 12. september 2014 med efterfølgende ændringer.

Bekendtgørelse om fleksjob nr. 978 af 5. august 2013 og

Vejledning om fleksjob mv. nr. 9602 af 7. november 2013 og

Protokollat til Rammeaftalen om det sociale kapitel om pensionsforhold for fleksjobansatte ansat den 1. januar 2013 eller senere (bilag 2).

#### *Gammel ordning*

For fleksjobansatte ansat før den 1. januar 2013 gælder LAB § 71 + § 72 + § 73.

Endvidere gælder Rammeaftale om det sociale kapitel af 17. november 2011 indgået mellem KL og KTO samt protokollat til Rammeaftale om socialt kapitel om pension for ansatte i fleksjob (17. november 2011). Kapitel 4 om fleksjob i aftalen gælder for fleksjobansatte ansat før den 1. januar 2013, men finder ikke anvendelse for fleksjobansatte ansat den 1. januar 2013 eller senere.

#### 2.3.1. Hvad er formålet?

Formålet med fleksjob er, at personer med varige og væsentlige begrænsninger i arbejdsevnen opnår eller bevarer deres tilknytning til arbejdsmarkedet.

### 2.3.2. Hvem kan blive ansat i fleksjob?

- Personer under folkepensionsalderen med varige og væsentlige begrænsninger i arbejdsevnen.
- Personer, der ikke modtager førtidspension, og som ikke kan opnå eller fastholde beskæftigelse på normale vilkår.
- Personer, der aktuelt har en meget begrænset arbejdsevne, hvis der er mulighed for, at deres arbejdsevne inden for en rimelig periode kan udvikles.
- Flexjob kan først tilbydes, når alle muligheder for ordinær ansættelse har været afprøvet, fx via ændret arbejdstilrettelæggelse, omplacering eller omskoling til andet arbejde.

### 2.3.3. Løn- og ansættelsesvilkår


#### Fleksjob oprettet den 1. januar 2013 eller senere:

Løn- og ansættelsesvilkår fastsættes efter § 70 e i lov om en aktiv beskæftigelsesindsats. Ansættelsen sker efter den gældende overenskomst, men løn- og arbejdstid kan fraviges ved aftale mellem arbejdsgiveren og den ansatte, i det omfang det er nødvendigt for at fastsætte en løn, der er i overensstemmelse med den ansattes arbejdsevne i fleksjobbet. Det følger af lovgivningen, at Jobcenteret fastlægger fleksjobpersonens arbejdsevne. Arbejdsevnen angives i arbejdstid (timer) og intensitet i form af en procent for, hvad fleksjobpersonen kan arbejde i det pågældende timetal. Denne vurdering danner grundlag for fastsættelsen af løn og arbejdstid i fleksjobbet. Arbejdsgiveren skal betale løn inkl. pension for den arbejdsindsats den fleksjobansatte reelt yder. Jobcenteret vil i vurderingen af arbejdstid og –intensitet/produktionsgrad tage udgangspunkt i, om:

- Personen kan arbejde med fuld produktivitet i et reduceret antal timer.
- Personen kan arbejde fuld tid med reduceret produktivitet.
- Personen kan arbejde i et reduceret antal timer med reduceret produktivitet.

Jobcenteret vil desuden sikre, at den ansatte udnytter sin arbejdsevne bedst muligt i fleksjobbet, og at den pågældendes skånebehov bliver tilgodeset. Der er mulighed for at ansatte personer i fleksjob få timer ugentligt. Hvis arbejdsgiveren alene kan tilbyde et job på et mindre timetal, end Jobcenteret har vurderet den pågældendes arbejdsevne i det konkrete job til, og Jobcenteret ikke har et andet tilbud om fleksjob, der bedre matcher den fleksjobvisiteredes arbejdsevne, kan den pågældende efter omstændighederne blive ansat i et fleksjob på færre timer. Det er sigtet, at fleksjobbet skal matche den ansattes arbejdsevne bedst muligt. Hvis den fleksjobansattes arbejdsevne udvikles under ansættelsen, og den ansatte kan arbejde i flere timer ugentligt, kan den ansattes arbejdstid sættes op, hvis arbejdspladsen har mulighed for dette.

Lønnen suppleres med et fleksløntilskud, der reguleres på baggrund af lønindtægten, og udbetales af kommunen til den ansatte. Tilskuddet kan højst udgøre et beløb, der svarer til 98% af arbejdsløshedsdagpengenes højeste beløb for henholdsvis fuldtids- og deltidsforsikrede (max. dagpenge er pr. 6. januar 2014 henholdsvis 815 kr./543 kr. pr. dag). Pr. 1. august 2014 er kommunalt ansatte månedslønnede, hvis de er beskæftiget i mere end 1 måned, uanset hvor mange timer de arbejder om ugen. Månedslønnede har funktionær-lignende ansættelsesvilkår.



Fleksjobansatte er typisk ansat i mere end 1 måned. Fleksjobansatte har derfor funktionærlignende vilkår, uanset hvor mange timer de arbejder om ugen. Det betyder, at fleksjobansatte har ret til løn under sygdom, barsel mv., uanset hvor mange timer de arbejder om ugen. Tvister om fortolkning og brud på overenskomsterne, herunder om fravigelse heraf og om løn og øvrige arbejdsvilkår, herunder tvister om arbejdssevnen i fleksjobbet, afgøres via det fagretlige system.

Information til jobcenteret og den overenskomstbærende organisation:

Det er arbejdsgiveren og den ansatte, der kan aftale fravigelsen af overenskomsten vedrørende løn- og arbejdstid. Jobcenteret og den overenskomstbærende organisation skal modtage kopi af ansættelsesbeviset/-kontrakten, forudsat at den ansatte er indforstået hermed. Den (lokale) repræsentant for den forhandlingsberettigede organisation inddrages i øvrigt på samme måde som ved ansættelsen af ordinært ansatte. Fx skal det aftales med tillidsrepræsentanten, hvis der skal indgås aftale om evt. tillæg efter aftalerne om lokal løndannelse.

Arbejdsgiveren skal endvidere i forbindelse med indgåelse af en aftale om ansættelse i fleksjob oplyse jobcenteret om, hvad lønnen på fuld tid og med fuld arbejdsintensitet udgør i den pågældende stilling.

Hvis der sker ændringer i, hvad lønnen på fuld tid udgør, skal arbejdsgiveren oplyse dette til jobcenteret.

Fastholdelsesfleksjob:

En person kan først blive ansat i fleksjob på sin hidtidige arbejdsplads, når vedkommende har været ansat på arbejdspladsen i mindst 12 måneder under overenskomstens sociale kapitler eller på særlige vilkår.


De nye regler betyder, at arbejdsgiveren og den ansatte så tidligt som muligt bør iværksætte tiltag efter de sociale kapitler eller på særlige vilkår, hvis den ansattes arbejdssevne ændres i nedadgående retning.

Aftalen om ansættelse på særlige vilkår mellem arbejdsgiver og den ansatte skal være skriftlig og indeholde oplysninger om, hvilke funktioner den fleksjobansatte har svært ved at udføre eller ikke kan udføre, og hvilke konkrete skænehensyn, der er aftalt. Arbejdsgiveren skal tillige dokumentere, at der er gjort et reelt forsøg på at etablere et vedvarende understøttet job efter de sociale kapitler eller på særlige vilkår.

Reglen om 12 måneders forudgående beskæftigelse på arbejdspladsen i mindst 12 måneder efter overenskomstens sociale kapitler eller på særlige vilkår finder ikke anvendelse, hvis den ansatte har været udsat for akut opstået skade eller sygdom, og det er åbenbart formålsløst at gennemføre foranstaltninger med henblik på job efter overenskomstens sociale kapitler eller på særlige vilkår.

Fleksjob oprettet før den 1. januar 2013:

Ansættelsesforholdet indrettes efter, hvor meget den pågældende kan overkomme tids- og opgavemæssigt.



Løn- og ansættelsesvilkår fastsættes i en skriftlig aftale mellem arbejdsgiveren og den ansatte i samarbejde med den forhandlingsberettigede organisation, og med udgangspunkt i den overenskomst, der dækker arbejdet af den tilbudte karakter. Rammeaftalen om det sociale kapitel angiver, hvad der skal forhandles om.

Lønnen fastsættes som udgangspunkt som grundlønnen eller begyndelseslønnen i vedkommende overenskomst. Udover grundlønnen eller begyndelseslønnen kan der ydes kvalifikationstillæg og/eller funktionsløn efter de sædvanlige kriterier i den pågældende overenskomst.

Hvis der ikke er enighed om lønnens størrelse med den forhandlingsberettigede organisation, fastsættes lønnen ensidigt af arbejdsgiveren. Lønnen skal dog minimum ligge på grundløn.

Arbejdsgiveren får tilskud til lønnen på  $\frac{1}{2}$  eller  $\frac{2}{3}$  af den mindste overenskomstmæssige løn afhængig af, hvor meget arbejdsevnen er nedsat. Der ydes også tilskud for funktionsstillæg, såfremt det er en del af grundlønnen.

#### *2.3.4. Hvor længe?*

Ansættelse i fleksjob er som udgangspunkt varig og ophører først, når den ansatte eller arbejdsgiveren bringer ansættelsesforholdet til ophør i overensstemmelse med de almindelige opsigelsesbestemmelser.

Fleksjobansættelse er dermed en varig ansættelse, medmindre der foreligger saglige kriterier for tidsbegrænset ansættelse. Saglige begrundelser for tidsbegrænset ansættelse er f.eks. ansættelse i barselsvikariat, sygevikariat eller projektansættelse. Det beror på en konkret vurdering af forholdene på ansættelsestidspunktet, hvorvidt der foreligger en saglig begrundelse for tidsbegrænset ansættelse, se bilag 3.

#### *2.3.5. Krav om merbeskæftigelse*

Der er ikke knyttet noget krav om merbeskæftigelse til fleksjob. For uddybning henvises til del III.


#### *2.3.6. Hvor mange må være ansat på samme arbejdsplads - rimelighedskravet?*

Der er ikke knyttet noget rimelighedskrav til fleksjob. For uddybning henvises til del III.

## **B. Opmærksomhedspunkter ved etablering af fleksjob**

### 1) Generelt

- Tillrettelæggelse af forløbet, fastlæggelse af skånebehov og opmærksomhed på udvikling af arbejdsevnen er elementer, der er af betydning for et godt forløb ved fleksjob. Det er derfor vigtigt, at der afsættes tid til disse opgaver.
- Der er mulighed for at søge mentorstøtte, med henblik på at fremme, at personer kan opnå eller fastholde fx ansættelse i fleksjob.



## 2) Fleksjob på få timer ugentligt

- Der er mulighed for at ansætte personer i fleksjob få timer ugentligt. Hvis arbejdsgiveren alene kan tilbyde et job på et mindre timetal, end Jobcenteret har vurderet den pågældendes arbejdsevne i det konkrete job til, og Jobcenteret ikke har et andet tilbud om fleksjob, der bedre matcher den fleksjobvisiteredes arbejdsevne, kan den pågældende efter omstændighederne blive ansat i et fleksjob på færre timer. Det er sigtet, at fleksjobbet skal matche den ansattes arbejdsevne bedst muligt. Hvis den fleksjobansattes arbejdsevne udvikles under ansættelsen, og den ansatte kan arbejde i flere timer ugentligt, kan den ansattes arbejdstid sættes op, hvis arbejdspladsen har mulighed for dette.

## 3) Jobcenteret

- Jobcenteret visiterer medarbejderen til fleksjobbet og fastsætter arbejdsintensitet, samt hvor mange timer den pågældende kan arbejde om ugen.

## 4) Medindflydelse

- Arbejdsgiveren undersøger, om der er fastsat retningslinjer for beskæftigelse på særlige vilkår i det øverste medindflydelses- og medbestemmelsesudvalg og/eller lokalt på arbejdspladsen, se del IV.

## 5) Forhandling

- Løn- og ansættelsesvilkår følger overenskomsten. Overenskomsten om løn og arbejdstid kan dog fraviges, i det omfang det er nødvendigt, for at fastsætte en løn og arbejdstid, der er i overensstemmelse med den ansattes arbejdsevne i fleksjobbet. Aftale herom kan indgås mellem den ansatte og arbejdsgiveren.
- Tillidsrepræsentanten orienteres om et muligt ansættelsesforhold af arbejdsgiveren. Arbejdsgiveren må kun videregive oplysninger om, at der er tale om et fleksjob, hvis den pågældende har givet samtykke til, at oplysningen kan videregives til tillidsrepræsentanten. Arbejdsgiveren bør aftale med den fleksjobansatte, hvilke oplysninger om skånehensyn der må videregives til kollegaerne.
- Forhandling af løn- og ansættelsesforhold sker med inddragelse af tillidsrepræsentanten ved fastsættelse af den overenskomstmæssige løn i samme omfang som ved ansættelse af ordinært ansatte.
- Tvister om anvendelse af overenskomsterne, herunder om fravigelse heraf og om løn og øvrige arbejdsvilkår og tvister om arbejdsevnen i fleksjobbet, afgøres ved fagretlig behandling og endeligt ved Arbejdsretten efter de gældende regler på området.

## 6) Evaluering

- Jobcenteret skal følge op på, om der er sket ændringer i den ansattes forhold efter 2½ år i fleksjobbet og igen efter 4½ år. Efter 5 år skal der tages stilling til, om personen fortsat opfylder betingelserne for fleksjob.



## Del III - Merbeskæftigelse og rimelighedskravet

### 3.1. Merbeskæftigelse – krav om nettotilvækst

Kravet om merbeskæftigelse gælder kun ved ansættelse af medarbejdere med løntilskud og ved seniorjobs.

Der er i loven fastsat et krav om merbeskæftigelse, når der sker ansættelse med løntilskud. Løntilskudsansatte må godt løse ordinære arbejdsopgaver, der normalt varetages af det faste personale.

Ved vurderingen af om kravet til merbeskæftigelse er opfyldt, tages der udgangspunkt i antallet af beskæftigede som følge af det aktuelle budget for den enkelte offentlige virksomhed. Det betyder, at der godt kan ske ansættelser med løntilskud, selvom der er gennemført personalereduktioner, hvis budgettet er tilpasset reduktionerne. Det er arbejdsgiveren, der skal dokumentere, at der er tale om merbeskæftigelse. For en nærmere beskrivelse af afgrænsning af arbejdspladsen/virksomheden henvises til afsnit 3.1.3.

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


- Frivillig afgang.
- Afgang på grund af alder.
- Frivillig reduktion af arbejdstiden.
- Afskedigelse på grund af forseelse.

Hvorvidt kravet om merbeskæftigelse er opfyldt, påses af arbejdsgiveren og de ansatte i fællesskab, jf. afsnit 2.1.7. I den forbindelse er arbejdsgiveren forpligtet til at give de ansatte alle fornødne oplysninger.

Før der kan ske ansættelse af medarbejdere i løntilskud, skal arbejdsgiveren og en repræsentant for de ansatte udfylde og underskrive en erklæring om etablering af løntilskudsjob og herunder blandt andet angive, hvorvidt der er enighed om, at kravet om merbeskæftigelse er opfyldt. Erklæringen om etablering af løntilskudsjob, for så vidt angår dagpengeberettigede ledige, jobparate kontanthjælpsmodtagere, revalidender samt personer med nedsat arbejdsevne, der får førtidspension (førtidspensionister), skal underskrives af lederen og en tillidsrepræsentanten fra den forhandlingsberettigede organisation konkret for hver enkelt person i løntilskudsjob. Det betyder, at spørgsmålet om merbeskæftigelsesforudsætninger, jf. § 14 i Rammeaftalen, allerede behandles i forbindelse med udfyldelse af erklæringen, jf. afsnit 2.1.8.

Kravet om merbeskæftigelse påses dermed ved forhandlingen mellem arbejdsgiveren og den (lokale) repræsentant for den forhandlingsberettigede organisation ved ansættelsen i løntilskudsjob for dagpengemodtagere, kontanthjælpsmodtager, revalidender og førtidspensionister.





Der tages konkret stilling til opfyldelsen af merbeskæftigelseskravet i henhold til lovgivningens bestemmelser herom, jf. afsnit 2.1.7 og del III. Arbejdspladsens P-nummer bruges som udgangspunkt for afgrænsning af arbejdspladsen. Alle ordinært ansatte uanset timetal tæller med og indgår i opgørelsen. Ansatte med offentligt tilskud, tidsbegrænsede ansatte og projektansatte indgår derfor ikke i opgørelsen som ordinært ansatte. I opgørelsen af ordinært ansatte skal heller ikke medregnes personer, som er ansat i løntilskud, virksomhedspraktik og nytteindsats, fleksjob, som voksenlærling, i seniorjob eller personer ansat med løntilskud efter integrationsloven.

I tilfælde af uenighed om, hvorvidt kravet til merbeskæftigelse er opfyldt, afgøres sagen via det fagretlige system.

### **3.2. Et rimeligt forhold mellem ordinært og ekstraordinært ansatte**


Loven angiver nogle klare grænser for, hvor mange der må ansættes på særlige vilkår på den samme arbejdsplads. For en nærmere beskrivelse af afgrænsning af arbejdspladsen henvises til afsnit 3.1.3. Kravet om et rimeligt forhold gælder for ansatte med løntilskud og virksomhedspraktikanter, herunder nytteindsats.

Rimelighedskravet supplerer merbeskæftigelseskravet. Formålet med rimelighedskravet er ifølge Beskæftigelsesministeriets vejledning om løntilskud nr. 9621 "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 kollegaer og ikke på en arbejdsplads med overvægt af personer i tilbud om virksomhedspraktik eller løntilskud." Rimelighedskravet gælder dog ikke ved ansættelse i fleksjob og ved seniorjob. Rimelighedskravet kan fraviges ved ansættelse af førtidspensionister i løntilskudsjob, når arbejdspladsen kan godtgøre, at ansættelsen kan medvirke til at opnå eller fastholde beskæftigelse. Virksomheden skal redegøre fyldestgørende for, hvorledes man kan opfylde formålet med tilbuddet. Der skal foreligge en skriftlig tilkendegivelse fra arbejdsgiveren og en medarbejderrepræsentant om, at der er enighed om dette.

Rimelighedskravet foreskriver, at der på arbejdspladser med op til 50 ordinært ansatte må være én i virksomhedspraktik eller løntilskud for hver fem ordinært ansatte. Eksempler:

- For hver 1-5 ordinært ansatte kan der være 1 person i virksomhedspraktik eller løntilskud.
- Ved 6-9 ordinært ansatte kan der stadig kun være 1 person i virksomhedspraktik eller løntilskud.
- Ved 10-14 ordinært ansatte kan der være 2 personer i virksomhedspraktik eller løntilskud.
- Ved 15-19 ordinært ansatte kan der være 3 personer i virksomhedspraktik eller løntilskud.
- Ved 45-49 ordinært ansatte kan der være 9 personer i virksomhedspraktik eller løntilskud.

For arbejdspladser, der har over 50 ordinært ansatte, ændres forholdstallet til én i virksomhedspraktik eller løntilskud for hver 10 ordinært ansatte.



Herefter kan opgørelsen foretages på følgende måde:

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

I opgørelse af antallet af ordinært ansatte tages der udgangspunkt i det gennemsnitlige antal ordinært ansatte inden for de seneste tre måneder inden ansættelse af en person i løntilskud eller etablering i virksomhedspraktik. Alle ordinært ansatte uanset timetal tæller med og indgår i opgørelsen. Der skal dog ikke medtælles personer, som er ansat i løntilskud, virksomhedspraktik og nytteindsats, fleksjob, som voksenlærling, i seniorjob eller personer ansat med løntilskud efter integrationsloven. Desuden skal ikke medtælles projektansatte og tidsbegrænset ansatte.

Ved skriftlig erklæring til jobcenteret skal arbejdsgiveren og en repræsentant for medarbejderne ved underskrift med vitterlighed skrive under på, at rimelighedskravet er overholdt. Jf. afsnit 2.1.7 og 2.2.7.

Af protokollat om forholdet mellem ordinært ansatte og ekstraordinært ansatte med løntilskud og virksomhedspraktik af 3. maj 2006, der er et bilag til Rammeaftalen om det sociale kapitel, er det desuden aftalt, at hvis en organisation finder, at der på en arbejdsplads er et åbenbart misforhold mellem antallet af ansatte uden løntilskud og antallet med løntilskud samt virksomhedspraktik, kan organisationen anmode kommunen om en drøftelse herom.

### **3.3. Afgrænsning af virksomhed/arbejdsplads**

I forbindelse med stillingtagen til om merbeskæftigelseskravet og rimelighedskravet er opfyldt, afgrænses virksomheden/arbejdspladsen som udgangspunkt til en virksomhed/arbejdsplads med selvstændigt produktionsnummer (P-nummer), jf. lov om det centrale virksomhedsregister.

En kommune har således typisk et selvstændigt P-nummer for hver skole, børnehave, hjemmehjælpsdistrikt mv., som har sin egen adresse. En integreret institution, der består af en vuggestue og børnehave vil kunne have flere P-numre, selvom den har én adresse. Af vejledning om løntilskudsjob fremgår det, at arbejdsgiveren og repræsentanter for de ansatte skal overveje en fornuftig afgrænsning af virksomheden/arbejdspladsen, når merbeskæftigelseskravet og rimelighedskravet skal vurderes. Såfremt der er enighed herom, kan der således aftales en anden afgrænsning end P-nummeret. Dette vil være relevant, hvis afgrænsningen af virksomheden ud fra P-nummeret ikke er hensigtsmæssigt i forhold til vurdering af merbeskæftigelseskravet og rimelighedskravet. For en nærmere uddybning henvises til Beskæftigelsesministeriets vejledning om løntilskud nr. 9621.

Det er vigtigt, hvis der aftales en anden afgrænsning af virksomheden end P-nummeret, at man sikrer sig, at dette ikke medfører en omgåelse af indholdet i merbeskæftigelses- og rimelighedskravet.





## Del IV - Medindflydelse og medbestemmelse

### 4.1. Den overordnede drøftelse

Rammeaftalen om det sociale kapitel danner rammerne for medarbejderinddragelse ved beskæftigelse af ledige og personer med nedsat arbejdsevne. Rammeaftalens formål er at fremme:

- Den forebyggende indsats.
- Beskæftigelse af allerede ansatte med nedsat arbejdsevne.
- Beskæftigelse af udefra kommende med nedsat arbejdsevne.
- Beskæftigelse af ledige.

I henhold til aftalen skal det øverste medindflydelses- og medbestemmelsesudvalg have en generel og overordnet drøftelse med henblik på blandt andet, at:

- Fremme en fælles forståelse af og holdning til beskæftigelse på særlige vilkår.
- Fastlægge retningslinjer for beskæftigelse af personer med nedsat arbejdsevne og ledige
- Drøfte retningslinjer og konsekvenser for personale og arbejdsvilkår for de øvrige ansatte, herunder sikre, at fortrængning eller udstødelse af allerede ansatte ikke finder sted.
- Drøfte opfyldelse af aftalens formål og personalepolitiske tiltag for at forbedre det fysiske og psykiske arbejdsmiljø, herunder at forebygge sygdom og nedsættelse af arbejdsevnen.

I bilag 1 til Rammeaftalen er der eksempler på, hvad drøftelserne og retningslinjerne kan vedrøre.

Under drøftelserne af retningslinjer for ansættelse på særlige vilkår indgår elementer som fx:


- Antallet af ledige og personer med nedsat arbejdsevne i løntilskudsjob og virksomhedspraktik.
- Fordeling på områder.
- Det generelle indhold af forløb, herunder uddannelseselementer.

Kommunens øverste medindflydelses- og medbestemmelsesudvalg har en drøftelse af den samlede indsats i kommunen i forhold til beskæftigelse af ledige og andre i tilbud efter arbejdsmarkedslovgivningen, jf. del I og III.

### 4.2. Indflydelse på arbejdspladserne

#### *Retningslinjer på arbejdspladsen*

Rammeaftalen rummer også mulighed for, at det på den enkelte arbejdsplads kan besluttes, at der fastlægges retningslinjer for beskæftigelse af ledige og personer med nedsat arbejdsevne. Dette vil være hensigtsmæssigt, hvis der på arbejdspladsen træffes beslutning om beskæftigelse af personer med nedsat arbejdsevne eller ledige. Lokal drøftelse og fastlæggelse af retningslinjer for den rummelige indsats har til formål at fremme en fælles forståelse og holdning til ansættelse af medarbejdere på særlige vilkår, herunder drøftelser af bl.a. merbeskæftigelseskravet.



Til støtte for den lokale drøftelse rummer rammeaftalen en opstilling af en række emner og temaer, der kan danne udgangspunkt for fastlæggelse af lokale retningslinjer. Det omhandler eksempelvis:

- Er der særlige arbejdsfunktioner, der med fordel kan varetages af personer ansat på særlige vilkår?
- Hvordan sikrer vi, at ledige, der ansættes med løntilskud, udfører meningsfuld beskæftigelse til forberedelse til job på ordinære vilkår her på arbejdspladsen, i kommunen eller et andet sted?
- Arbejdspladsens ressourcer i forhold til antallet af ansatte på særlige vilkår og ledige med løntilskud - Hvad er et rimeligt forhold mellem antal ordinært ansatte uden tilskud og antallet af personer i løntilskud og virksomhedspraktik?

Se bilag 2 til rammeaftalen for flere eksempler på, hvilke elementer der kan indgå i drøftelserne.

Det øverste medbestemmelses- og medindflydelsesudvalgs retningslinjer for beskæftigelse af ledige og personer med nedsat arbejdsevne indgår i drøftelserne lokalt.

#### *Forudgående inddragelse af medarbejderne*

Forud for ansættelse i løntilskudsjob angiver loven, at spørgsmålet om ansættelsen skal have været drøftet mellem arbejdsgiveren og en repræsentant for de ansatte. I forbindelse med selve ansættelsen i løntilskud skal arbejdsgiveren og (lokale) repræsentanter for den forhandlingsberettigede organisation i overensstemmelse med § 14 i Rammeaftalen forhandle om en række forhold, herunder bl.a. formålet med ansættelsen mv. – for præcisering af disse forhold henvises til afsnit 2.1.8. og del III.


Inden der etableres virksomhedspraktik i mere end 13 uger, skal forudgående ansøgning samt etablering af praktikken drøftes mellem arbejdsgiveren og repræsentanter for de ansatte. Rammeaftalens § 19 om lokal indflydelse angiver, at der forud for etablering af virksomhedspraktik i mere end 13 uger skal være en drøftelse mellem arbejdsgiveren og (lokale) repræsentanter for den forhandlingsberettigede organisation om, hvordan tilbuddet tilrettelægges, se afsnit 2.2.8.

#### *Skriftlig fælles erklæring*

Lovgivningen angiver også, at der forud for ansættelse i løntilskudsjob skal udarbejdes et arbejdsgivertilbud (indeholdende erklæring) og evt. yderligere en skriftlig erklæring (AB 201 og AB 206). AB 206 bruges, hvor AB 201 ikke er anvendt, hvis stillingsindholdet har ændret sig, eller hvis der er gået så lang tid siden afgivelse af AB 201, at der er tvivl om, hvorvidt den stadig er korrekt. Se også afsnit 2.1.7., 2.1.8. og del III.

I erklæringen skal der tages stilling til:

- Hvorvidt en repræsentant for de ansatte er blevet hørt (for målgrupper omfattet af Rammeaftalen tillidsrepræsentanten), jf. nedenfor.
- Om medarbejderne er positive overfor at medvirke til opfyldelse af formålet af ansættelsen.
- Om repræsentanter for de ansatte er enige i afgrænsningen af virksomheden.
- Om virksomhedens ansatte er enige i, at betingelserne for forholdstals-/rimelighedskravet er opfyldt.

- 
- Hvorvidt virksomhedens ansatte er enige i, at betingelserne for nettoudvidelse/merbeskæftigelse er opfyldt.

Forud for etablering af virksomhedspraktik i mere end 13 uger samt nytteindsats uanset længde, skal der ligeledes foreligge en skriftlig erklæring (AB 131 og AB 136), hvoraf det skal fremgå, jf. også afsnit 2.2.7. og del III:

- Hvorvidt etablering af virksomhedspraktikken har været drøftet mellem arbejdsgiveren og tillidsrepræsentanten.
- Hvorvidt etablering af virksomhedspraktik som nytteindsat har været drøftet med tillidsrepræsentanten.
- Om repræsentanter for de ansatte er enige i afgrænsningen af virksomheden.
- Om virksomhedens ansatte er enige i, at betingelserne for forholdstals-/rimelighedskravet er opfyldt.

## Del V - Mere viden

### 5.1. Grundlag for regulering af de virksomhedsrettede ordninger

*Lovgrundlag til regulering af løntilskud, virksomhedspraktik og fleksjob:*

- Lovbekendtgørelse om en aktiv beskæftigelsesindsats nr. 990 af 12. september 2014 med efterfølgende ændringer.
- Bekendtgørelse om en aktiv beskæftigelsesindsats nr. 1645 af 27. december 2013 med senere ændringer.
- Vejledning om løntilskud nr. 9621 af 20. december 2012.
- Bekendtgørelse om fleksjob nr. 978 af 5. august 2013.
- Vejledning om fleksjob mv. nr. 9602 af 7. november 2013.
- Lov om seniorjob nr. 1543 af 20. december 2006 med senere ændringer.
- Bekendtgørelse om seniorjob nr. 1450 af 16. december 2013.
- Vejledning til lov om seniorjob nr. 9071 af 27. februar 2008.
- Bekendtgørelse om lov om aktiv socialpolitik nr. 190 af 24. februar 2012 med senere ændringer (revalidender).
- Bekendtgørelse om lov om integration af udlændinge i Danmark nr. 1115 af 23. september 2013 med senere ændringer (udlændinge i løntilskud og virksomhedspraktik).
- Arbejdsmarkedsstyrelsens orienteringsskrivelse om nytteindsats af 17. december 2013.

*Aftaler:*

- Rammeaftale om socialt kapitel af 17. november 2011.
- Protokollat om forholdet mellem ordinært ansatte og ekstraordinært ansatte med løntilskud og virksomhedspraktik af 3. maj 2005.
- Protokollat vedr. pensionsforhold for ansatte i fleksjob.
- Protokollat til rammeaftalen om det sociale kapitel om pensionsforhold for fleksjobansatte ansat den 1. januar 2013 eller senere.



*Blanketter om skriftlige erklæringer:*

Jobnet er jobcentrenes tilbud på internettet til alle jobsøgende og arbejdsgivere i hele landet. Jobnet er udviklet af Arbejdsmarkedsstyrelsen i samarbejde med KL.

*Følgende blanketter indgår direkte i materialet eller kan være aktuelle:*

- AB 131** Arbejdsgivertilbud om etablering af virksomhedspraktik
- AB 136** Erklæring om antal af ansatte og høring af de ansatte i forbindelse med virksomhedspraktik
- AB 201** Arbejdsgivertilbud om ansættelse med løntilskud
- AB 206** Erklæring om merbeskæftigelse mv. og høring af de ansatte forud for ansættelse med løntilskud

Alle blanketter med tilhørende vejledninger findes elektronisk på:

- <https://info.jobnet.dk/blanketter#loentilskud/> og
- <http://www.kl.dk/Vejledninger-og-varktojer/blanketter/>

Blanketterne kan enten udfyldes og fremsendes direkte elektronisk fra jobnets hjemmeside eller udskrives, udfyldes, underskrives og postes til jobcentreret.

## **5.2. Mere viden om ansættelser på særlige vilkår**

Der findes mange kilder, hvor der kan hentes viden om regler, erfaringer mv. om ansættelse på særlige vilkår.

De mest relevante hjemmesider er:

- Retsinformation: [www.retsinformation.dk](http://www.retsinformation.dk)
- Jobcentrene: [www.jobnet.dk](http://www.jobnet.dk)
- Styrelsen for arbejdsmarked og rekruttering: [www.star.dk](http://www.star.dk)
- Center for aktiv beskæftigelsesindsats (CABI): [www.cabiweb.dk](http://www.cabiweb.dk)
- Personaleweb: [www.personaleweb.dk](http://www.personaleweb.dk)
- KL: [www.kl.dk](http://www.kl.dk)
- Forhandlingsfællesskabet: [www.forhandlingsfaellesskabet.dk](http://www.forhandlingsfaellesskabet.dk)



# Bilag 1. Oversigt over ansættelser på særlige vilkår


## Oversigt over beskæftigelsesordninger

I oversigten gennemgås skematisk hovedparten af de nuværende beskæftigelsesordninger fastlagt i lovgivningen. I skemaet beskrives bl.a. de forskellige målgrupper, løn- og ansættelsesvilkår, medindflydelse/forhandling, merbeskæftigelseskrav mv., som gælder i henhold til lovgivning og Rammeaftale om det sociale kapitel.

---

### Målgrupper/personer som er omfattet af de forskellige ordninger, jf. lov om aktiv beskæftigelse:

- 1) Dagpengemodtagere:**  
Ledige, der modtager dagpenge efter lov om arbejdsløshedsforsikring mv., jf. lab § 2, nr. 1.
- 2) Jobparate kontanthjælpsmodtagere:**  
Personer, der modtager kontanthjælp efter lov om aktiv socialpolitik, og som er jobparate, bortset fra kontanthjælpsmodtagere, som er omfattet af integrationsprogrammet efter integrationsloven, jf. lab § 2, stk. 2.
- 3) Aktivitetsparate kontanthjælpsmodtagere:**  
Personer, der modtager kontanthjælp efter lov om aktiv socialpolitik, og som er aktivitetsparate, bortset fra kontanthjælpsmodtagere, som er omfattet af integrationsprogrammet efter integrationsloven, jf. lab § 2, stk. 3.
- 4) Revalidender:**  
Personer med begrænsninger i arbejdsevnen, som er omfattet af kapitel 6 i lov om aktiv socialpolitik, bortset fra personer, der er omfattet af nr. 5, jf. lab § 2, nr. 4.
- 5) Sygedagpengemodtagere:**  
Personer, der modtager dagpenge under sygdom efter lov om sygedagpenge, jf. lab § 2, nr. 5.
- 6) Før tidspensionister i løntilskudsjob:**  
Personer under folkepensionsalderen, jf. § 1 a i lov om social pension, med varige begrænsninger i arbejdsevnen, der modtager før tidspension efter lov om social pension eller efter lov om højeste, mellemste, forhøjet almindelig og almindelig før tidspension mv., og som ikke er i stand til at fastholde eller opnå beskæftigelse på nedsat tid på normale vilkår på arbejdsmarkedet, jf. lab § 2, nr. 6.
- 7) Fleksjobbere:**  
Personer med varige begrænsninger i arbejdsevnen, der ikke modtager før tidspension efter lov om social pension eller lov om højeste, mellemste, forhøjet almindelig og almindelig før tidspension mv., og som ikke er i stand til at fastholde eller opnå beskæftigelse på normale vilkår på arbejdsmarkedet, jf. lab § 2, nr. 7.
- 8) Nyuddannede personer med handicap:**  
Personer med handicap, jf. lov om kompensation til handicappede i erhverv mv., der har gennemført en uddannelse af mindst 18 måneders varighed, som kan berettige til optagelse i



en arbejdsløshedskasse, og som ikke har opnået ansættelse efter op til 2 år efter uddannelsens afslutning, og som mangler erhvervs erfaring inden for det arbejdsområde, som uddannelsen kvalificerer til, jf. lab § 2, nr. 8.

**9) Personer under 18 år, som har behov for en uddannelses- og beskæftigelsesfremmende indsats:**

Personer under 18 år, som har behov for en uddannelses- og beskæftigelsesfremmende indsats, jf. lab § 2, nr. 9.

**10) Selvforsørgende:**

Personer, der ikke er i beskæftigelse, og som ikke opfylder betingelserne for at modtage offentlig hjælp til forsørgelse, herunder dagpenge efter lov om arbejdsløshedsforsikring mv., kontanthjælp eller uddannelseshjælp efter lov om aktiv socialpolitik eller SU efter lov om Statens Uddannelsesstøtte, samt personer der ikke kan få tilbud efter integrationsloven, jf. lab § 2, nr. 10.

**11) Ressourceforløbsydelsesmodtagere:**

Personer, der modtager ressourceforløbsydelse efter kapitel 6 a i lov om aktiv socialpolitik, bortset fra personer, der er omfattet af nr. 14, jf. lab § 2, nr. 11.

**12) Uddannelsesparate uddannelseshjælpsmodtagere:**

Personer, der modtager uddannelseshjælp efter lov om aktiv socialpolitik, og som er uddannelsesparate, jf. lab § 2, nr. 12.

**13) Aktivitetsparate uddannelseshjælpsmodtagere:**

Personer, der modtager uddannelseshjælp efter lov om aktiv socialpolitik, og som er aktivitetsparate, jf. lab § 2, nr. 13.

**14) Ressourceforløbsydelsesmodtagere i jobafklaringsforløb:**

Personer, der som led i et jobafklaringsforløb efter kapitel 12 b modtager ressourceforløbsydelse efter kapitel 6 b i lov om aktiv socialpolitik, jf. lab § 2, nr. 14.

**15) Midlertidig arbejdsmarkedsydelsesmodtagere:**

Midlertidig ordning for personer, der har opbrugt dagpengeperioden, jf. lab kapitel 13 d.

**Målgrupper, jf. anden lovgivning**

A) Kontanthjælpsmodtagere, som er omfattet af integrationsprogrammet efter integrationsloven, lov nr. 1094 af 7. oktober 2014.

B) Personer i seniorjob er omfattet af lov om seniorjob, lov nr. 1543 af 20. december 2006.



Løntilskud		
<b>Hjemmel</b>	LBK og BEK om aktiv beskæftigelsesindsats (pt. nr. 990 og 1645 med ændringer). Der er desuden en vejledning (VEJ 9621). Rammeaftale om det sociale kapitel.	
	<b>Løntilskud omfattet af Rammeaftalen om det sociale kapitel, kap. 5.</b>	<b>Løntilskud, der ikke er omfattet af Rammeaftalen, kap. 5.</b>
<b>Målgruppe</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>→ Dagpengemodtagere, nr. 1</li> <li>→ Jobparate kontanthjælpsmodtagere, nr. 2</li> <li>→ Revalidender, nr. 4 og</li> <li>→ Førtidspensionister i løntilskudsjob, nr. 6</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>→ Aktivitetsparate kontanthjælpsmodtagere, nr. 3</li> <li>→ Sygedagpengemodtagere, nr. 5 (dog ikke sygedagpengemodtagere i ansættelsesforhold)</li> <li>→ Nyuddannede personer med handicap, nr. 8</li> <li>→ Ressourceforløbsydelsesmodtagere, nr. 11</li> <li>→ Uddannelsesparate og aktivitetsparate uddannelseshjælpsmodtagere, nr. 12 og 13, (dog ikke åbenlyst uddannelsesparate)</li> <li>→ Ressourceforløbsydelsesmodtagere i jobafklaringsforløb, nr. 14 og</li> <li>→ Arbejdsmarkedsydelsesmodtagere, nr. 15</li> </ul>
<b>Formål</b>	<p>Dagpengemodtagere, nr. 1, jobparate kontanthjælpsmodtagere, nr. 2 og revalidender, nr. 4: Oplæring og genoptræning af faglige, sociale eller sproglige kompetencer.</p> <p>Førtidspensionister i løntilskudsjob, nr. 6: Opnåelse eller fastholdelse af beskæftigelse.</p>	<p>Aktivitetsparate kontanthjælpsmodtagere, nr. 3, sygedagpengemodtagere, nr. 5 og ressourceforløbsmodtagere, nr. 11, uddannelsesparate og aktivitetsparate uddannelseshjælpsmodtagere, nr. 12 og 13, (dog ikke åbenlyst uddannelsesparate) og ressourceforløbsydelsesmodtagere i jobafklaringsforløb, nr. 14: Oplæring og genoptræning af faglige, sociale eller sproglige kompetencer.</p> <p>Nyuddannede personer med handicap, nr. 8: indslusning på arbejdsmarkedet.</p>
<b>Løn- og ansættelsesvilkår</b>	<p>For:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>→ Dagpengemodtagere, nr. 1</li> <li>→ Jobparate og aktivitetsparate kontanthjælpsmodtagere, nr. 2 og 3</li> <li>→ Sygedagpengemodtagere, nr. 5</li> <li>→ Nyuddannede personer med handicap</li> <li>→ Ressourceforløbsydelsesmodtagere, nr. 11</li> <li>→ Uddannelsesparate og aktivitetsparate uddannelseshjælpsmodtagere, nr. 12 og 13</li> </ul>	



## Løntilskud

- Ressourceforløbsydelsesmodtagere i jobafklaringsforløb, nr. 14
- Midlertidig arbejdsmarkedsydelsesmodtagere, nr. 15

skal løn- og arbejdsvilkår være overenskomstmæssige.

Lønnen kan højst udgøre 121,47 kr. pr. time (1. januar 2015) ekskl. feriepenge. Dette gælder for hele målgruppen.

For dagpengemodtagere, nr. 1 skal lønnen efter fradrag af arbejdsmarkedsbidrag ligge på niveau med personens individuelle dagpenge, dog min. 82% af max. dagpenge for henholdsvis fuldtids- og deltidsforsikrede (max. dagpenge er pr. 6. januar 2014 henholdsvis 815 kr./543 kr. pr. dag).

For:

- Jobparate og aktivitetsparate kontanthjælpsmodtagere, nr. 2 og 3
- Ressourceforløbsydelsesmodtagere, nr. 11
- Uddannelsesparate og aktivitetsparate uddannelsesmodtagere, nr. 12 og 13
- Ressourceforløbsydelsesmodtagere i jobafklaringsforløb, nr. 14
- Midlertidig arbejdsmarkedsydelsesmodtagere, nr. 15

skal lønnen efter fradrag af arbejdsmarkedsbidrag ligge på niveau med personens samlede individuelle hjælp.

- Arbejdstiden fastsættes af arbejdsgiveren under hensyn til lønnen, hensyn til timeløn og tillæg mv.

For revalidender, nr. 4, skal lønnen som minimum svare til den mindste overenskomstmæssige på det aktuelle ansættelsestidspunkt eller for det tilsvarende arbejde gældende.

For sygedagpengemodtagere, nr. 5, skal lønnen være overenskomstmæssig og højst udgøre 121,47 kr. pr. time. Arbejdstiden fastsættes efter aftale mellem kommunen, arbejdsgiveren og personen.

For førtidspensionister, nr. 6, er der ikke krav om, at løn- og ansættelsesvilkår er overenskomstmæssige. Løn og arbejdsvilkår, herunder arbejdstid, fastsættes ved aftale mellem arbejdsgiveren og personen i samarbejde med de faglige organisationer.

For nyuddannede med handicap, nr. 8, skal løn og arbejdsvilkår være overenskomstmæssige eller de for tilsvarende arbejde sædvanligt gældende.

- Alle personer, der ansættes med løntilskud, er i øvrigt omfattet af den lovgivning, der gælder for lønmodtagere.



## Løntilskud

<b>Løntilskud</b>	Ja, der er 5 forskellige satser.
<b>Varighed</b>	<p>Op til 1 år for:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>→ Sygedagpengemodtagere, nr. 5</li> <li>→ Nyuddannede med handicap, nr. 8 og</li> <li>→ Ressourceforløbsydelsesmodtagere, nr. 11 samt</li> <li>→ Ressourceforløbsydelsesmodtagere i jobafklaringsforløb, nr. 14.</li> </ul> <p>Dog kun op til 6 måneder for:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>→ Dagpengemodtagere, nr. 1</li> <li>→ Kontanthjælpsmodtagere, nr. 2 og 3 og</li> <li>→ Uddannelseshjælpsmodtagere, nr. 12 og 13.</li> </ul> <p>Ud over 1 år for:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>→ Revalidender, nr. 4, og</li> <li>→ Før tidspensionister i løn tilskudsjob, nr. 6.</li> </ul> <p>Højst 13 uger for:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>→ Midlertidig arbejdsmarkedsydelsesmodtagere, nr. 15.</li> </ul>
<b>Merbeskæftigelseskrav</b>	<p>Ja</p> <p>Ansættelse af personer med løn tilskud skal medføre en nettoudvidelse af antallet af ansatte hos vedkommende arbejdsgiver for dagpengemodtagere, nr. 1, kontanthjælpsmodtagere, nr. 2 og 3, sygedagpengemodtagere, nr. 5, ressourceforløbsmodtagere, nr. 11, uddannelseshjælpsmodtagere, nr. 12 og 13, ressourceforløbsydelsesmodtagere i jobafklaringsforløb, nr. 14 og arbejdsmarkedsydelsesmodtagere, nr. 15.</p> <p>Betingelsen påses af arbejdsgiver og ansatte i fællesskab.</p> <p>Det skal fremgå af arbejdsgiverens tilbud, om der er enighed mellem arbejdsgiver og de ansatte om, at betingelsen om merbeskæftigelse er opfyldt.</p> <p>For revalidender, nr. 4, før tidspensionister i løn tilskudsjob, nr. 6 og nyuddannede med handicap, nr. 8 skal ansættelse enten medføre en nettoudvidelse, eller stillingen skal være blevet ledig som følge af frivillig afgang, afgang pga. alder, frivillig reduktion af arbejdstiden eller afskedigelses pga. forseelse.</p>
<b>Rimelighedskrav</b>	Ja
<b>Medindflydelse, jf. Rammeaftalen om det sociale kapitel</b>	<p>Der skal ske en generel og overordnet drøftelse i Hoved-MED med henblik på bl.a. at fastlægge retningslinjer jf. § 3.</p> <p>Der kan fastlægges retningslinjer på arbejdspladsen jf. § 4.</p>

## Løntilskud

	Løntilskud omfattet af Rammeaftalen om det sociale kapitel, kap. 5.	Løntilskud, der ikke er omfattet af rammeaftalen, kap. 5.
<b>Forhandling med TR/organisation, jf. Rammeaftalen om det sociale kapitel, kap. 5</b>	<p>Ja, rammeaftalen kap. 5 gælder for:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>→ Dagpengemodtagere, nr. 1</li> <li>→ Jobparate kontanthjælpsmodtagere, nr. 2</li> <li>→ Revalidender, nr. 4, og</li> <li>→ Førtidspensionister i løntilskudsjob, nr. 6</li> </ul> <p>Ved ansættelsen skal arbejdsgiveren og lokale repræsentanter for den forhandlingsberettigede organisation forhandle om:</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. formålet med ansættelsen</li> <li>2. Tilrettelæggelse af forløbet, herunder jobbeskrivelse og uddannelseselementer.</li> <li>3. Et særligt introduktionsbehov, herunder en evt. mentorordning.</li> <li>4. Opkvalificeringsbehov og/eller behov for opfølgning.</li> <li>5. Antallet af ansatte med løntilskud.</li> <li>6. Merbeskæftigelsesforudsætninger.</li> </ol>	Nej
<b>Medbestemmelse ifølge lovgivningen</b>	Forud for ansættelse med løntilskud skal spørgsmålet om etableringen have været drøftet mellem virksomheden og tillidsrepræsentanten, jf. ovenfor.	<p>Forud for ansættelse med løntilskud skal spørgsmålet om etableringen have været drøftet mellem virksomheden og repræsentanter for virksomhedens ansatte.</p> <p>Det skal af arbejdsgiverens tilbud om at ansætte en person med løntilskud fremgå, at repræsentanter for de ansatte er blevet hørt om ansøgningen, og om de ansatte er positive over for at medvirke til opfyldelse af formålet med ansættelsen, og om der er enighed om, at merbeskæftigelseskravet er opfyldt.</p>

## Typer af virksomhedspraktik

	Virksomhedspraktik	Nytteindsats
<b>Hjemmel</b>	LBK og BEK om aktiv beskæftigelsesindsats (pt. nr. 990 og 1645 med ændringer).  Rammeaftale om det sociale kapitel.	
<b>Målgruppe</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>→ Dagpengemodtagere, nr. 1</li> <li>→ Kontanthjælpsmodtagere, nr. 2 og 3</li> <li>→ Revalidender, nr. 4</li> <li>→ Sygedagpengemodtagere nr. 5</li> <li>→ Ressourceforløbsmodtagere, nr. 11</li> <li>→ Uddannelseshjælpsmodtagere, nr. 12 og 13</li> <li>→ Ressourceforløbsydelsesmodtagere i jobafklaringsforløb, nr. 14</li> <li>→ Førtidspensionister i løntilskudsjob nr. 6</li> <li>→ Personer, der skal visiteres til fleksjob</li> <li>→ Midlertidig arbejdsmarkedsydelsesmodtagere, nr. 15</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>→ Kontanthjælpsmodtagere, nr. 2 og 3</li> <li>→ Uddannelseshjælpsmodtagere nr. 12 og 13</li> <li>→ Midlertidig arbejdsmarkedsydelsesmodtagere, nr. 15</li> </ul>
<b>Formål</b>	Afdække eller optræne faglige, sproglige eller sociale kompetencer. Afklare beskæftigelsesmål.	Personen skal arbejde for sin ydelse.
<b>Løn- og ansættelsesvilkår</b>	Personer i virksomhedspraktik er ikke ansat, og der udbetales ikke løn. Den enkelte oppebærer hidtidig individuel hjælp.  Personer i virksomhedspraktik og nytteindsats er ikke omfattet af de for lønmodtagere gældende regler fastsat i henhold til eller ved lov eller ved kollektiv overenskomst mv., men er dog omfattet af arbejdsmiljølovgivning og lov om forbud mod forskelsbehandling på arbejdsmarkedet.	
<b>Løntilskud</b>	Der gives ikke tilskud til virksomhedspraktik.	
<b>Varighed – op til</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>→ Nr. 1 og 15: 4 uger.</li> <li>→ Nr. 2: 4 og 13 uger.</li> <li>→ Nr. 3 og 4: Fra 13 uger og op til 26 uger eller længere tid efter konkret individuel vurdering.</li> <li>→ Nr. 11 og 14: 13 uger.</li> <li>→ Nr. 6 og 7: 13 uger.</li> <li>→ Nr. 12: 4 eller 13 uger.</li> <li>→ Nr. 13: 13 uger.</li> </ul>	<p>Nytteindsats kan have en varighed på op til 13 uger.</p> <p>For arbejdsmarkedsydelsesmodtagere, nr. 15, skal antallet af timer i nytteindsatsen udgøre 20 timer ugentligt.</p>

## Typer af virksomhedspraktik

<b>Merbeskæftigelseskrav</b>	<p>Nej</p> <p>Under tilbuddet kan personen varetage arbejdsfunktioner, der ellers ville blive udført som almindeligt lønnet arbejde.</p>	<p>Nej</p> <p>For nytteindsats gælder, at indholdet i opgaverne skal ligge udover det normerede niveau for opgaveløsningen hos de pågældende offentlige arbejdsgivere.</p> <p>Nytteindsats kan ud over de opgaver, der efter gældende regler udføres af kommunen, bestå af servicearbejde for borgere under bestemte betingelser.</p>
<b>Rimelighedskrav</b>	Ja	<p>Ja</p> <p>Det lokale beskæftigelsesråd kan dispensere fra rimelighedskravet.</p>
<b>Medindflydelse, jf. Rammeaftalen om det sociale kapitel</b>	<p>Der skal ske en generel og overordnet drøftelse i Hoved-MED med henblik på bl.a. at fastlægge retningslinjer jf. § 3.</p> <p>Der kan fastlægges retningslinjer på arbejdspladsen jf. § 4.</p>	
<b>Forhandling med TR/organisation, jf. Rammeaftalen om det sociale kapitel, kap. 6</b>	<p>Ja, rammeaftalen, kap. 6 gælder for disse målgrupper. Forud for etablering af virksomhedspraktik i mere end 13 uger skal arbejdsgiveren og (lokale) repræsentanter for den forhandlingsberettigede organisation have drøftet, hvorledes tilbuddet tilrettelægges.</p>	
<b>Medbestemmelse ifølge lovgivningen</b>	<p>Forud for etablering af virksomhedspraktik i mere end 13 uger skal spørgsmålet om etableringen have været drøftet mellem virksomheden og repræsentanter for virksomhedens ansatte.</p> <p>Det skal fremgå af virksomhedens tilbud om etableringen, at medarbejderrepræsentanten er blevet hørt om ansøgningen. Forud for etableringen skal der foreligge skriftlig erklæring fra arbejdsgiveren og medarbejderrepræsentanten om, hvorvidt betingelserne om drøftelse samt høring om ansøgningen er opfyldt.</p>	<p>Forud for etablering af virksomhedspraktik i form af nytteindsats skal etableringen have været drøftet mellem virksomheden og tillidsrepræsentanten.</p> <p>Forud for etableringen skal der foreligge skriftlig erklæring fra arbejdsgiveren og tillidsrepræsentanten om, hvorvidt betingelserne om drøftelse samt høring om ansøgningen er opfyldt.</p>



	<b>Fleksjob efter 1. januar 2013</b>	<b>Seniorjob</b>
<b>Hjemmel</b>	LBK om aktiv beskæftigelsesindsats (pt. nr. 990 med ændringer). BEK om fleksjob (pt. nr. 809). Der er desuden en vejledning (VEJ 9602).	LBK og BEK om seniorjob (nr. 1543 og 1450 med ændringer). Der er desuden en vejledning (VEJ 9071).
<b>Målgruppe</b>	Fleksjob, nr. 7.	(B) Ledige medlemmer af arbejdsløshedskasse, hvis dagpengeperiode udløber tidligst 5 år før efterlønsalderen, har ret til seniorjob, når dagpengeperioden er udløbet.  Betingelser for seniorjob: Man skal være ledig, fortsat være medlem af en A-kasse, fortsat indbetale efterlønsbidrag, kunne opfylde anciennitetskravet for at få efterløn, have brugt dagpengeretten op til tidligst fem år, før man når efterlønsalderen og have ansøgt om seniorjob senest 2 måneder efter udløb af dagpengeretten.
<b>Formål</b>	Fastholde eller opnå beskæftigelse for personer med varige og væsentlige begrænsninger i arbejdsevnen, der ikke modtager førtidspension.	Fastholdelse af seniorer på arbejdsmarkedet.
<b>Løn- og ansættelsesvilkår</b>	Arbejdsgiveren betaler løn til den ansatte i fleksjob, for det arbejde der bliver udført. Lønnen suppleres med et fleksløntilskud, der reguleres på baggrund af lønindtægten og udbetales af kommunen til den ansatte. KTO og KL har ikke indgået en aftale vedrørende løn og ansættelsesvilkår i fleksjob efter 1. januar 2013. Det er derfor alene lovgivningens bestemmelser, der gælder for denne gruppe.  Det betyder, at der indgås aftale om løn mellem den ansatte og arbejdsgiveren, således at bestemmelser i overenskomsten om løn og arbejdstid kan fraviges, i det omfang det er nødvendigt for at fastsætte en løn, der er i overensstemmelse med den ansattes arbejdsevne i fleksjobbet.	Løn- og arbejdsvilkår skal være overenskomstmæssige eller de for tilsvarende arbejde gældende.



	<b>Fleksjob efter 1. januar 2013</b>	<b>Seniorjob</b>
	Den overenskomstbærende faglige organisation modtager efter aftale med den ansatte kopi af aftalen om fleksjob. Tvister om anvendelse af overenskomsterne mv. og om løn og arbejdsvilkår afgøres ved fagretlig behandling og endeligt ved arbejdsretten. Alle fleksjobansatte er omfattet af funktionærloven.	
<b>Løntilskud</b>	Ja, kommunen udbetaler fleksløn-tilskud til personer i fleksjob. Tilskuddet kan højst udgøre et beløb, der svarer til 98% af arbejdsløshedsdagpengenes højeste beløb for henholdsvis fuldtids- og deltidsforsikrede (max. dagpenge er pr. 6. januar 2014 henholdsvis 815 kr./543 kr. pr. dag).	Kommunen får et årligt tilskud fra staten på 134.394 kr. (2014) pr. helårsstilling i et seniorjob.
<b>Varighed</b>	Fleksjobansættelsen er som udgangspunkt varig.	Indtil dato hvor personen når efterlønsalderen, med mindre betingelser ikke overholdes.
<b>Merbeskæftigelseskrav</b>	Nej	Ja Ansættelse af personer i seniorjob skal medføre en nettoudvidelse af antallet af ansatte hos vedkommende arbejdsgiver. Betingelsen påses af ansættelsesmyndigheden og de ansatte i fællesskab. Uenighed afgøres efter de gældende fagretslige regler om mægling og evt. voldgift.  Af arbejdsgiverens tilbud skal det fremgå, om der er enighed mellem arbejdsgiver og de ansatte om, at betingelsen for merbeskæftigelse er opfyldt. Se også BEK 1450.
<b>Rimelighedskrav</b>	Nej	
<b>Medbestemmelse, jf. Rammeaftalen om det sociale kapitel</b>	Der skal ske en generel og overordnet drøftelse i Hoved-MED med henblik på bl.a. at fastlægge retningslinjer, jf. § 3  Der kan fastlægges retningslinjer på arbejdspladsen, jf. § 4	



	<b>Fleksjob efter 1. januar 2013</b>	<b>Seniorjob</b>
<b>Omfattet af Rammen om det sociale kapitel udover §§ 3 og 4</b>	Nej Rammeaftalen om det sociale kapitel, kap. 4, omfatter IKKE den nye fleksjobordning pr. 1. januar 2013. Se løn- og ansættelsesforhold ovenfor.	Nej, seniorjob er reguleret af lov om seniorjob.
<b>Medbestemmelse ifølge lovgivning</b>	Nej	Repræsentanter for de ansatte deltager i fastlæggelsen af indholdet af seniorjobbet for at sikre, at jobbet har et rimeligt indhold.



## Bilag 2. Protokollat om pensionsforhold - ny fleksjob-ordning

KL

Kommunale Tjenestemænd  
og Overenskomstansatte

### **Protokollat til rammeaftalen om det sociale kapitel om pensionsforhold for fleksjobansatte ansat den 1. januar 2013 eller senere**

#### § 1

Protokollatet finder anvendelse for personer, der ansættes i fleksjob den 1. januar 2013 eller senere, jf. lov om en aktiv beskæftigelsesindsats, der er dækket af overenskomst eller aftale indgået mellem KL og de forhandlingsberettigede organisationer.

Aftalen omfatter ikke tjenestemænd, tjenestemandspensionister eller andre ansatte/pensionister med en tjenestemandslignende pensionsordning.

#### § 2

Formålet med aftalen er at muliggøre, at personer ansat i fleksjob i kommunerne kan videreføre deres arbejdsmarkedspensionsordning fra en anden ansættelse, hvis overførsel til en ny pensionsordning indebærer, at den ansatte ikke kan opnå risikodækning på normale vilkår. Videreførelsen sker på de vilkår, pensionsinstituttet har fastsat.

#### § 3

I situationer som beskrevet i § 2 kan personen i forbindelse med ansættelse i fleksjob aftale med ansættelsesmyndigheden, at pensionsbidrag indbetales til den arbejdsmarkedspensionsordning, der sidst er indbetalt til. Pensionsbidraget indbetales med frigørende virkning til den hidtidige arbejdsmarkedspensionsordning.

Personer, der ansættes i fleksjob, som ikke kan eller vil videreføre en arbejdsmarkedspensionsordning fra den hidtidige ansættelse, eller som ikke tidligere har haft en arbejdsmarkedspensionsordning som led i et ansættelsesforhold, skal optages i den arbejdsmarkedspensionsordning, som er bestemt af overenskomsten, og på de vilkår der gælder i arbejdsmarkedspensionsordningen.

#### § 4

Pensionsbidrag, der indbetales til den hidtidige arbejdsmarkedspensionsordning, udgør det beløb, der følger af det overenskomstforhold, aftale eller lignende, der gælder for ansættelsen i fleksjobbet.





§ 5

Protokollatet har virkning fra 1. april 2014.

Stk. 2

Personer ansat i fleksjob i perioden 1. januar 2013 til og med 31. marts 2014 kan anmode deres arbejdsgiver om at få pensionsbidrag indbetalt til deres tidligere arbejdsmarkedspensionsordning efter aftalens § 2. Overførsel af tidligere indbetalt pensionsbidrag fra den overenskomstsmæssige pensionskasse kan kun ske, hvis arbejdsgiveren accepterer dette.

Stk. 3

Aftalen kan opsiges skriftligt med 3 måneders varsel til en 31. marts, dog tidligst den 31. marts 2015.

København den 19. maj 2014

For

KL

Michael Ziegler / Marianne Brinch-Fischer

For

Kommunale Tjenestemænd og Overenskomstansatte

Anders Bondo Christensen / Helle Basse



## Bilag 3. KL's brev til jobcentre



Til Jobcentre  
Beskæftigelsesudvalg  
Beskæftigelsesforvaltningen  
HR- og personalechef

### Tidsbegrænset ansættelse i fleksjob

#### Resumé

Kommunale Tjenestemænd og Overenskomstansatte (KTO) har rettet henvendelse til KL vedrørende kommunernes ansættelse af fleksjobbere i tidsbegrænsede stillinger. KL skal på den baggrund præcisere administrationsgrundlaget for sådanne stillinger.

#### Sagen

Udgangspunktet er, at medarbejdere i fleksjob ansættes varigt.

En fleksjobber kan dog i samme omfang som ordinært ansatte ansættes tidsbegrænset, såfremt der foreligger en saglig begrundelse for ikke at ansætte vedkommende varigt. Hvorvidt, der foreligger en saglig begrundelse beror på en konkret vurdering af forholdene på ansættelsestidspunktet.

Det er KL's opfattelse, at fleksjobbere ikke kan ansættes tidsbegrænset med den generelle begrundelse, at kommunerne herved opnår refusion fra staten.

KL er bekendt med, at en række kommuner har oprettet et antal tidsbegrænsede fleksjob med henblik på at få borgere, som har en meget væsentlig nedsat arbejdsevne ind på arbejdsmarkedet igen. Der er typisk tale om borgere, som har så væsentlige begrænsninger i arbejdsevnen, at de er meget tæt på en førtidspension, og hvor arbejdsevnen er så lille, at der ikke er nogen arbejdsgiver, som har ønsket at ansætte dem. Det er KL's opfattelse, at det - efter en konkret vurdering - kan være sagligt at ansætte en fleksjobber tidsbegrænset i denne situation.

#### ADMINISTRATIV INFORMATION

Den 16. december 2010

Info nr 08.02.40 P19

Sagsid 000224142


Ref NSK  
nsk@kl.dk  
Dir 3370 3818

Weidekampsgade 10  
Postboks 3370  
2300 København S

Tlf 3370 3370  
Fax 3370 3371

[www.kl.dk](http://www.kl.dk)

1/43



Såfremt der ved udløbet af en tidsbegrænset ansættelsesperiode er behov for at forlænge ansættelsesperioden, finder Rammeaftalen om tidsbegrænset ansættelse anvendelse, jf. bilag 1 til rammeaftalen, hvoraf det fremgår, at fleksjobbere er omfattet af aftalen. Det betyder, at der skal foreligge en objektiv omstændighed, som konkret begrundes forlængelsen.

KL skal henstille til kommunerne, at tidsbegrænset ansættelse af fleksjobbere i kommunen vurderes i forhold til ovenstående udmelding.

KL skal bemærke, at KL ikke med ovenstående har forholdt sig til konsekvenserne af evt. fremtidige lovændringer mv. på området, herunder eventuelle ændringer som følge af Regeringens reformudspil om førtidspension og fleksjob.

**Kontaktperson i KL**

Eventuelle spørgsmål vedrørende denne information kan rettes til KL's forhandlingssekretariat v/Susan Jannsen Brandt, [sjb@kl.dk](mailto:sjb@kl.dk), eller v/Nanna Kolze, [nsk@kl.dk](mailto:nsk@kl.dk).