

Til AF-regionerne

Intern instruks til AF om administration af løntilskudsordningen i forhold til forsikrede ledige

1. Baggrund

Private og offentlige virksomheder kan ansøge om at få tilskud til ansættelse af en ledig. AF kan give tilbud om ansættelse med løntilskud hos offentlige og private arbejdsgivere til forsikrede ledige.

I den forbindelse er der en række betingelser, som AF skal sørge for er **opfyldt** og **dokumenteret** på de enkelte sager.

Det er meget vigtigt, for at der kan bevilges løntilskud, at AF via sin administration af løntilskudsordningen sikrer, at lovgivningens betingelser både i forhold til de ledige og til virksomhederne er opfyldt, og at dette klart fremgår skriftligt af AF's sager.

I forhold til virksomhederne skal følgende betingelser for at kunne få løntilskud til ansættelse af en ledige dagpengemodtager være opfyldt og dokumenteret:

- De obligatoriske blanketter skal være anvendt.
- Der skal være tale om merbeskæftigelse på virksomheden og et rimeligt forhold mellem ansatte med og uden støtte.
- Medarbejderne på virksomheden skal være hørt om løntilskudsansættelsen - om de er positive over for at medvirke til formålet med ansættelsen, og om de er enige i, at betingelserne om merbeskæftigelse og et rimeligt forhold mellem ansatte med og uden støtte er opfyldt. En repræsentant for de ansatte skal skrive under på, om disse betingelser er opfyldt.
- Der skal være taget stilling til løntilskudssats og tilskudsperiodens varighed.
- Der skal være taget stilling til, om der i forbindelse med ansættelsen skal ydes tilskud til uddannelse, mentor eller hjælpemidler.
- AF skal have vejledt virksomheden om reglerne om løn og ansættelsesvilkår, herunder om private virksomheders pligt til - senest 14 dage før den lediges ophør i en løntilskudsansættelse - at give AF besked herom.
- AF skal følge op på, om løntilskudssatsen skal ændres i løbet af ansættelsesperioden
- I forbindelse med selve udbetalingen af løntilskud til virksomheden skal AF kontrollere, om den ledige stadig opfylder betingelserne for løntilskud, og om virksomhedens oplysninger er korrekte.

I forhold til den ledige skal følgende betingelser for at få tilbud om ansættelse med løntilskud være opfyldt og dokumenteret:

- For forsikrede ledige er det en betingelse for ansættelse med løntilskud hos en privat arbejdsgiver, at den ledige enten har været ledig i sammenlagt 12 måneder, for personer under 30 år dog kun i sammenlagt 6 måneder, eller at den ledige vurderes at have en særlig risiko for langvarig ledighed. Disse betingelser gælder ikke ved ansættelse hos en offentlig arbejdsgiver.
- Tilbuddet skal indgå i en jobplan. Der skal tages stilling til beskæftigelsesmål, formål med løntilskudsansættelsen, og hvordan ansættelsen konkret kan opfylde dette.
- Der skal være taget stilling til, om der i forbindelse med ansættelsen skal ydes tilskud til uddannelse, mentor eller hjælpemidler.
- AF skal have vejledt den ledige om reglerne om løn og ansættelsesvilkår, samt om den lediges ret til 12 måneders sammenhængende beskæftigelse ved ansættelse hos private arbejdsgivere.
- AF skal følge op på, om løntilskudssatsen skal ændres i løbet af ansættelsesperioden.

Nedenfor gennemgås nærmere de betingelser og forhold, som skal være opfyldt eller belyst i forbindelse med en løntilskudsansættelse. I parentes refereres til de relevante paragraffer i bekendtgørelse om en aktiv beskæftigelsesindsats.

2. Betingelser i forhold til virksomheden ved løntilskudsansættelse hos private og offentlige virksomheder

a) Er de obligatoriske blanketter anvendt?

AF skal sikre sig, at de relevante obligatoriske blanketter er anvendt, at alle relevante felter er udfyldt, og at der er de fornødne underskrifter på blanketterne.
--

Blanketter:

1) Tilbud om ansættelse med løntilskud

Der er en blanket AB 035 for private virksomheder og en blanket AB 036 for offentlige virksomheder.

Blanketten udfyldes og underskrives af arbejdsgiveren. En repræsentant for de ansatte skriver ligeledes under på, at de ansatte er hørt og om betingelserne - om merbeskæftigelse og et rimeligt forhold mellem ansatte med og uden støtte - er opfyldt. Endvidere skal AF-medarbejderen skrive under på, at tilbuddet kan godkendes. Brugen af blanketten er obligatorisk

2) Bevilling af løntilskud til ansættelse af medarbejder for private/offentlige arbejdsgivere

Blanket AB 230

Når AF har godkendt, at virksomheden kan ansætte en ledig med løntilskud, og der er fundet en ledig, der skal ansættes, anvendes blanketten til at meddele virksomheden, at den kan få bevilling af løntilskud til ansættelse af den ledige. Brug af blanketten er obligatorisk.

3) Ansættelsesaftale ved ansættelse med løntilskud til brug for private/offentlige arbejdsgivere

Blanket AF 62 A

Blanketten er en ansættelsesaftale mellem arbejdsgiveren og den ledige. Blanketten udfyldes af arbejdsgiveren, som underskriver sammen med den ledige. Blanketten kan udgøre et ansættelsesbevis efter ansættelsesbevisloven. Brugen af blanketten er obligatorisk.

4) Anmodning om udbetaling af løntilskud for private/offentlige arbejdsgivere

Blanket AB 250

Blanketten udfyldes og underskrives af arbejdsgiveren hver gang denne vil have refusion af sine lønudgifter. Brugen af blanketten er obligatorisk.

5) Erklæring om arbejdsophør/udløb af tilskudsperioden ved ansættelse med løntilskud

Der er en blanket AB 420 for private arbejdsgivere, som også vedrører bruttostøtteintensitet og en blanket AB 421 for offentlige arbejdsgivere.

Blanketten udfyldes og underskrives af arbejdsgiveren.

For private arbejdsgivere, der har forsikrede ledige ansat med løntilskud, skal blanketten sendes til AF senest 14 dage før arbejdsophør. Brugen af blanketten er obligatorisk.

b) Hvilke virksomheder kan have ansatte med løntilskud?

(§§ 95, 95a, 99, 102, 2. pkt.)

Dagpengemodtagere kan få tilbud om ansættelse med løntilskud hos offentlige eller private arbejdsgivere.

AF skal tage stilling til, om der er tale om en offentlig eller privat virksomhed, og reglerne for henholdsvis offentlige eller private arbejdsgivere skal følges.
--

Ved offentlige arbejdsgivere forstås:

- 1) kommuner, amtskommuner og kommunale fællesskaber,

- 2) statsinstitutioner og
- 3) organisationer, foreninger, selskaber, institutioner og lignende, hvis udgifter dækkes med mindst 50% af offentlige tilskud.

For forsikrede ledige kan det regionale arbejdsmarkedsråd i helt særlige tilfælde fravige bestemmelsen i nr. 3, hvis der kan opnås enighed herom.

Tilbud om ansættelse med løntilskud kan ikke gives inden for skibsbygningsindustrien.

Ansættelse med løntilskud kan ikke tilbydes en person i en privat virksomhed, der ejes af dennes ægtefælle, registrerede partner eller samlever.

**c) Kan der ske ansættelse med løntilskud i udlandet?
(§ 113)**

Forsikrede ledige kan blive ansat med løntilskud i udlandet, når

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

Hvis AF giver tilbud om ansættelse med løntilskud i udlandet, skal det fremgå af AF's sag, at ovennævnte betingelser er opfyldt.

**d) Er kravet om merbeskæftigelse opfyldt?
(§§ 114 – 120)**

Ansættelse med løntilskud af forsikrede ledige skal medføre en nettoudvidelse af antallet af ansatte hos den arbejdsgiver, som skal have den ledige ansat.

AF skal sikre sig, at der er tale om en nettoudvidelse, og at der er dokumentation på sagen for, at dette er tilfældet.

Ved nettoudvidelse forstås merbeskæftigelse i forhold til virksomhedens normale beskæftigelse.

En korrekt udfyldt tilbudsblanket er som udgangspunkt tilstrækkelig dokumentation, når både virksomheden og en repræsentant for de ansatte har skrevet under på, at de er enige i, at der er tale om en nettoudvidelse.

Selvom både virksomheden og en repræsentant for de ansatte har skrevet under på at merbeskæftigelseskravet er opfyldt, fritager det ikke AF for via lejlighedsvis stikprøvekontroller at undersøge, om oplysningerne er korrekte.

Bliver AF i øvrigt opmærksom på, at der konkret kan rejses tvivl om oplysningerne, fx fordi AF ad andre kanaler har modtaget oplysninger herom, har AF pligt til at undersøge disse nærmere og sikre sig, at der er tale om en nettoudvidelse.

Hvad indgår i bedømmelsen af, om der er tale om nettoudvidelse?

AF skal oplyse virksomheden om, hvilke forhold der indgår i afgørelsen af, om der er tale om en nettoudvidelse.

Ved afgørelse af, om der foreligger nettoudvidelse, indgår en bedømmelse af

- 1) om der i tilknytning til ansættelsen med løntilskud er foretaget afskedigelser af ansatte uden støtte,
- 1) om ansatte uden støtte er fratrukket, eller
- 2) om ansættelse sker i en stilling, der er blevet ledig ved nylig afskedigelse eller fratrædelse af en ansat uden støtte.

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

Virksomheden oplyser om ovennævnte forhold i tilbudsblanketten.

Særligt om virksomheder med arbejdsfordelingsordning

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

AF skal sikre sig, at virksomheden på tilbudsblanketten har oplyst, om der er arbejdsfordelingsordning på virksomheden.

Særligt om sæsonvirksomheder

I virksomheder, der kun drives en del af året (sæsonvirksomheder), skal ansættelsen med løntilskud i ansættelsesmåneden medføre en merbeskæftigelse i forhold til den tilsvarende måned året forud.

Virksomheden giver disse oplysninger i tilbudsblanketten.

Virksomheden og de ansattes rolle i forhold til merbeskæftigelseskravet

AF skal vejlede virksomheden om, hvordan det skal afgøres, om betingelsen om merbeskæftigelse er opfyldt, og om hvorledes medarbejderne på virksomheden skal inddrages.

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

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

For private arbejdsgivere, der ikke er omfattet af kollektiv overenskomst, afgør det regionale arbejdsmarkedsråd administrativt endeligt, om betingelsen om merbeskæftigelse er opfyldt. Opgørelsen foretages på grundlag af reglerne i lov om varsling m.v. i forbindelse med afskedigelser af større omfang.

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

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

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

Det er i reglerne ikke nærmere defineret, hvad der skal forstås ved en offentlig virksomhed i denne sammenhæng. Der er derfor mulighed for på statsligt, amtsligt og kommunalt plan nærmere at afgrænse den enkelte offentlige virksomhed i forhold til den måde staten, amtet og kommunen har organiseret sig på. Den enkelte offentlig virksomhed kan være fx et plejehjem, men det kan også være hele kommunens samlede ældrepleje. Den offentlige virksomhed skal imidlertid over for AF angive, hvorledes afgrænsningen er foretaget.

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

Så længe der er tvivl om, hvorvidt kravet om merbeskæftigelse er opfyldt, kan AF ikke bevilge løntilskud.

e) **Er ansættelsen drøftet mellem virksomheden og repræsentanter for de ansatte, er de positive over for at medvirke til formålet med an-**

sættelsen, og er de enige i, at betingelsen om merbeskæftigelse er opfyldt.

(§§ 119-120)

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

AF skal sikre sig, at en repræsentant for medarbejderne i tilbudsblanketten har skrevet under på

- 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,
- om der er enighed mellem arbejdsgiver og de ansatte om, at betingelsen om merbeskæftigelse er opfyldt.

Hvis der på en privat virksomhed ikke er enighed om, at betingelsen om merbeskæftigelse er opfyldt, og virksomheden ikke er omfattet af kollektiv overenskomst, skal de ansattes synspunkter endvidere fremgå af tilbudsblanketten.

f) Er kravet om et rimeligt forhold mellem antal ansatte med og uden tilskud opfyldt?

(§§121-122)

For at der kan iværksættes en løntilskudsansættelse, skal AF påse, at der i såvel private som offentlige virksomheder er et rimeligt forhold mellem antallet af ansatte uden løntilskud og antallet af ansatte med løntilskud samt personer i virksomhedspraktik.

En repræsentant for medarbejderne skal skrive under på tilbudsblanketten på, om de mener, at rimelighedskravet er opfyldt.

For at AF kan bedømme dette, skal det af ansøgningsblanketten fremgå, hvorledes fordelingen er mellem grupperne.

Både for private og offentlige virksomheder skal der på tilbudsblanketten være en underskrift fra en repræsentant for de ansatte på, om de mener, at rimelighedskravet er opfyldt.

I **private virksomheder** må antallet af ansatte med løntilskud og antallet af personer i virksomhedspraktik maksimalt udgøre

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

Begrænsningen gælder ikke i tilfælde, hvor en person ansættes med tilskud i forbindelse med jobrotation.

Ved opgørelsen af antallet af ordinært ansatte medregnes alle beskæftigede uden hensyn til arbejdstidens længde. Der skal dog ikke medregnes ansatte med offentligt tilskud og personer, der er ansat i henhold til en ansættelsesaf-tale, der er indgået for et bestemt tidsrum eller med henblik på en bestemt arbejdsopgave. Opgørelsen sker ved at beregne gennemsnittet af antallet af ordinært ansatte i de seneste 3 måneder før ansættelsen af personen med løn-tilskud og den tilsvarende periode året forud.

I virksomheder, hvor antallet af ansatte er skiftende på grund af sæsonsving-ninger, kan opgørelsen udvides fra 3 til 4 måneder.

Der er i øjeblikket ikke fastsat samme detaljerede regler for, hvordan rime-lighedskravet opgøres på **offentlige virksomheder**.

Som reglerne er nu, skal det - i AF's vurdering af om forholdet mellem an-satte med og uden tilskud er rimeligt - indgå, at der skal kunne finde den for-nødne oplæring og genoptræning sted. Det afhænger i det konkrete tilfælde bl.a af virksomhedens struktur og interne arbejdsforhold, fx skal de ordinært ansatte have tid til at oplære den løntilskudsansatte, ligesom der skal være fysisk plads til den pågældende.

Rimelighedskravet for offentlige virksomheder vil i nær fremtid, blive ud-møntet i en bekendtgørelsesændring på lignede måde som for private virksomheder.

**g) Hvilken løntilskudssats skal gives og hvorfor?
(§§ 123-124)**

Når der tages stilling ansættelse af en ledig dagpengemodtager med løntil-skud, skal AF også tage stilling til, hvilken løntilskudssats der skal gives til arbejdsgiveren. Det er kun ved ansættelse hos private arbejdsgivere, at satsen kan variere.

Af AF's sag skal det fremgå, hvilken løntilskudssats der skal gives og hvor-for.
--

Løntilskud pr. time til private arbejdsgivere til ansættelse af forsikrede ledige kan udgøre (pr. 1. januar 2005) 20,99 kr., 36,74 kr. eller 58,54 kr.

Arbejdsformidlingens fastsættelse af, hvilken løntilskudssats der skal udbeta-les til private arbejdsgivere, sker efter en konkret vurdering af personens ev-ner og forudsætninger for at deltage i arbejdet i samme omfang som de øvri-ge ansatte.

Ved ansættelse af forsikrede ledige kan løntilskuddet højest udgøre 58,54 kr. pr. time til private arbejdsgivere. Udgangspunktet vil være denne sats, men AF skal vurdere om en lavere sats vil passe bedre set i forhold til personens

evner og forudsætninger. Også senere i forløbet skal AF vurdere, om satsen er den rette.

Løntilskuddet til offentlige arbejdsgivere udgør 104, 96 kr. pr. time. (pr. 1. januar 2005)

h) Bruttostøtteintensiteten (støtteloft)
(§ 125b og 125c)

AF skal gøre arbejdsgiveren opmærksom på reglerne om bruttostøtteintensitet, og samtidig skal arbejdsgiveren gøres opmærksom på, at såfremt bruttostøtteintensiteten overstiger 50 pct. er han forpligtet til at tilbagebetale det overstigende beløb.

Bruttostøtteintensiteten for støtte til private arbejdsgivere i tilknytning til ansættelse af forsikrede ledige med løntilskud, beregnet som en procentdel af lønomkostningerne, kan over en periode på et år efter ansættelsen ikke overstige 50 pct.

Udbetaling af løntilskud til en enkelt virksomhed eller et enkelt foretagende skal anmeldes til EU-kommissionen, hvis bruttostøttebeløbet overstiger 15 mio. EUR over en treårig periode. På grund af beløbets størrelse er dette næppe relevant i Danmark.

For nærmere vejledning om bruttostøtteintensiteten henvises til AMS's vejledning nr. 1097 af 29. oktober 2004 om ændring af bekendtgørelse om en aktiv beskæftigelsesindsats.

i) Kan der være tale om støtte til eksportrelaterede aktiviteter?
(§ 125a)

AF skal påse, at løntilskudsordningen ikke udgør støtte til eksportrelaterede aktiviteter, eller er betinget af, at der anvendes indenlandske produkter i stedet for importerede.

Løntilskud vil som hovedregel ikke være eksportstøtte, da der er tale om et arbejdsmarkedspolitisk instrument, hvor arbejdsgiveren får kompensation for at ansætte en ledig, der skal oplæres eller genoptrænes.

j) Hvor længe skal der gives løntilskud?
(§ 98)

AF skal i hvert enkelt tilfælde tage stilling til, hvor længe der skal gives løntilskud til virksomheden.

I vurderingen heraf indgår, hvor længe det skønnes at tage før personen har fået oplært eller genoptrænet sine faglige, sociale eller sproglige kompetencer.

Et tilbud til en forsikret ledig om ansættelse med løntilskud kan gives op til et år.

Den forventede tilskudsperiode skal fremgå af bevillingsblanketten.

**k) Skal tilbuddet kombineres med uddannelse og hvorfor?
(§ 101, stk. 2)**

AF skal sammen med den ledige og virksomheden tage stilling til, om og i givet fald hvorfor den ledige skal have uddannelse i forbindelse med løntilskudsjobbet.

Arbejdsformidlingen kan betale for køb af uddannelsen m.v. til forsikrede ledige, hvis uddannelsesforløbet er aftalt i personens jobplan som led i tilbuddet om ansættelse med løntilskud.

Efter aftale mellem arbejdsgiveren og Arbejdsformidlingen kan personen under ansættelsen med løntilskud få tilbud om vejledning og opkvalificering. Under deltagelse i vejledning og opkvalificering har personen orlov uden løn fra løntilskudspladsen, men vil i denne periode modtage aktiveringsydelse.

Det skal af AF's sag fremgå, hvorfor der i givet fald skal ydes tilskud til uddannelse.

**l) Skal der ydes tilskud til hjælpemidler og hvorfor?
(§§ 111, 126-133)**

AF skal sammen med den ledige og virksomheden tage stilling til, om der i forbindelse med tilbud om løntilskudsansættelse er behov for, at der ydes tilskud til hjælpemidler med henblik på at understøtte, at personen kan få og deltage i tilbuddet.

Se nærmere reglerne i bekendtgørelsens §§ 126-128.

Det skal af AF's sag fremgå, hvorfor der i givet fald skal ydes tilskud til hjælpemidler.

**m) Skal der ydes tilskud til mentor og hvorfor?
(§§ 111, 129- 133)**

AF skal sammen med den ledige og virksomheden ved afgivelsen af tilbuddet tage stilling til, om der er behov for at yde støtte til en mentorfunktion for at styrke personens introduktion på arbejdspladsen.

Se nærmere reglerne i bekendtgørelsens §§ 129- 133.

Det skal af AF's sag fremgå, hvorfor der i givet fald skal ydes tilskud til en mentorfunktion.

n) **Løn og ansættelsesvilkår**
(§§ 102 – 105 og 109)

AF's skal vejlede virksomhederne om bekendtgørelsens reglerne om løn og ansættelsesvilkår og skal påse, at der foreligger en ansættelsesaftale.

Blanketten "Ansættelsesaftale" skal udfyldes og underskrives af arbejdsgiveren og den ansatte. Brugen af blanketten er obligatorisk, men det er op til de to parter selv at afgøre, om blanketten skal udgøre et ansættelsesbrev efter ansættelsesloven.

Når et ansættelsesforhold med løntilskud indgås, skal der oprettes en ansættelsesaftale, hvori løn- og arbejdsvilkår samt forventet tilskudsperiode anføres.

Betaling af den fulde lønudgift påhviler ansættelsesstedet.

Ved ansættelse med løntilskud hos **private arbejdsgivere** af forsikrede ledige skal løn- og arbejdsvilkår være overenskomstmæssige eller de for tilsvarende arbejde sædvanligt gældende.

Ved ansættelse med løntilskud hos **offentlige arbejdsgivere** af forsikrede ledige skal lønnen svare til den overenskomstmæssige eller den for tilsvarende arbejde sædvanligt gældende. Lønnen kan dog maksimalt udgøre 101,01 kr. (okt. 2004) pr. arbejdstime, eksklusiv feriegodtgørelse, ferietillæg og eventuel søgnehelligdagsbetaling, jf. dog § 105, stk. 1.

Der henvises til bekendtgørelsens § 104 f.s.v.a. beregning af løn og hvilke tillæg m.v, der kan gives ud over lønnen.

Den **offentlige arbejdsgiver** fastsætter arbejdstiden i det enkelte tilbud under hensyn til den samlede løn, timeløn og tillæg m.v. jf. nærmere § 105.

Arbejdsvilkår skal i øvrigt svare til de overenskomstmæssige eller de for tilsvarende arbejde sædvanlige.

o) **Private arbejdsgiveres pligt til at underrette AF, hvis den ansatte afskediges inden der er gået 12 måneder**
(§ 102a)

AF skal gøre arbejdsgiveren opmærksom på dennes pligt til underrette AF, hvis en ansat, der er startet som ansat med løntilskud, opsiges, inden der er gået 12 måneder.

Virksomheden skal underrette AF mindst 14 dage før ansættelsen ophører. Gælder der er et længere opsigelsesvarsel, skal virksomheden underrette AF samtidig med opsigelsen af den ansatte.

Disse betingelser sikres opfyldt gennem brugen af blanketten vedrørende arbejdsophør/udløb af tilskudsperioden.

Se nærmere bekendtgørelsens § 102a og AMS's vejledning nr. 1097 af 29. oktober 2004 om ændring af bekendtgørelse om en aktiv beskæftigelsesindsats.

p) Arbejdsgiverens pligt til at vurdere om en løntilskudsansats sygdoms omfang giver anledning til at underrette AF (§ 112)

AF skal gøre arbejdsgiveren opmærksom på dennes pligt til vurdere, om sygemelding fra en person med løntilskud giver anledning til at underrette AF. Ved vurderingen indgår årsag, omfang og hyppighed af den ansattes eventuelle tidligere sygemeldinger.

Arbejdsformidlingen underretter arbejdsløsheds-kassen. Arbejdsløsheds-kassen og Arbejdsformidlingen vurderer, om kommunen skal inddrages med henblik på en fælles opfølgning på den ansattes eventuelle sociale eller arbejdsmæssige problemer.

3. Betingelser i forhold til den ledige ved løntilskudsansættelse hos private og offentlige virksomheder

a) Opfylder den ledige betingelserne for at få et løntilskudsjob? (§ 100)

AF skal tage stilling til, om den forsikrede ledige opfylder betingelserne for at få tilbud om løntilskudsansættelse. Der skal foreligge dokumentation på AF's sag for, at betingelserne er opfyldt.

For forsikrede ledige er det en betingelse for ansættelse med løntilskud hos **private arbejdsgivere**, at personen enten har været ledig i sammenlagt mere end 12 måneder, for personer under 30 år dog i sammenlagt mere end 6 måneder, eller at personen vurderes at have særlig risiko for langvarig ledighed.

Der gælder ikke samme betingelse for ansættelse med løntilskud hos offentlige arbejdsgivere.

b) Tilbud om ansættelse med løntilskud skal indgå i den lediges jobplan (§§ 54, 62-69 og 96)

I forbindelse med afgivelse af tilbud om løntilskudsansættelse skal AF sørge for, at tilbuddet indgår i den lediges jobplan. Heraf skal bl.a. fremgå, hvad der er beskæftigelsesmål, hvad der er formålet med løntilskudsjobbet, og hvordan det kan opfylde formålet.

Tilbud om ansættelse med løntilskud gives med henblik på oplæring og genoptræning af faglige, sociale eller sproglige kompetencer af personen, og det skal af den lediges jobplan fremgå, hvilke af disse formål der er med ansættelsen, og hvordan ansættelsen kan opfylde dette.

Indholdet og detaljeringsgraden i jobplanen afhænger af den enkelte ledige og af, hvilket formål der er med at igangsætte tilbuddet. Det vil i nogle tilfælde være tilstrækkeligt at udarbejde en kort og overordnet jobplan, mens det i andre tilfælde vil være nødvendigt at udarbejde en længere og mere detaljeret jobplan.

Hvis der er aftalt uddannelse i forbindelse med løntilskudsansættelsen, skal dette fremgå.

Endvidere skal fremgå, hvem der har ansvar for tilmelding til tilbud og tidspunkt for påbegyndelse af tilbud, samt ansvar og dato for opfølgning.

Se i øvrigt reglerne om jobplan i bekendtgørelsens §§ 62 – 69.

c) Skal tilbuddet kombineres med uddannelse og hvorfor? (§ 101, stk. 2)

AF skal sammen med den ledige og virksomheden tage stilling til, om og i givet fald hvorfor den ledige skal have uddannelse i forbindelse med løntilskudsjobbet.

Arbejdsformidlingen kan betale for køb af uddannelsen m.v. til forsikrede ledige, hvis uddannelsesforløbet er aftalt i personens jobplan som led i tilbuddet om ansættelse med løntilskud.

Efter aftale mellem arbejdsgiveren og Arbejdsformidlingen kan personen under ansættelsen med løntilskud få tilbud om vejledning og opkvalificering. Under deltagelse i vejledning og opkvalificering har personen orlov uden løn fra løntilskudspladsen, og vil i denne periode modtage aktiveringsydelse.

Evt. tilbud om uddannelse skal fremgå af jobplanen.

**d) Skal der ydes tilskud til hjælpemidler og hvorfor?
(§§ 111, 126-128)**

Se nærmere under punkt 2, litra l.

**e) Skal der ydes tilskud til mentor og hvorfor?
(§§ 111, 129-133)**

Se nærmere under punkt 2, litra m.

**f) Skal der ydes befordringsgodtgørelse?
(§ 110)**

AF skal vejlede den ledige om mulighederne for befordringsgodtgørelse.

Der kan til ledige forsikrede, der skal ansættes med løntilskud, alene ydes befordringsgodtgørelse, hvis der er tale om ansættelse hos en offentlig arbejdsgiver.

Reglerne om, hvornår der kan ydes befordringsgodtgørelse i denne situation, følger reglerne i bekendtgørelsens §§134- 135 og 138.

Det er A-kassen, som træffer afgørelse om udbetaling og beregner befordringsgodtgørelse, jf. §138.

**g) Løn og ansættelsesvilkår
(§§ 102 – 105 og 109)**

AF skal vejlede den ledige om bekendtgørelsens reglerne om løn og ansættelsesvilkår og skal påse, at der foreligger en ansættelsesaftale.

Se nærmere under punkt 2, litra n.

**h) Den lediges ret til 12 måneders sammenhængende beskæftigelse
(§ 102a)**

AF skal gøre den ledige opmærksom på, at pågældende har ret til 12 måneders sammenhængende beskæftigelse ved ansættelse med løntilskud hos en privat arbejdsgiver.

Bliver den ledige opsagt, inden der er gået 12 måneder, skal AF spørge om den ledige ønsker at gøre brug af sin ret til, at AF skal sørge for 12 måneders sammenhængende beskæftigelse.

Se nærmere bekendtgørelsens § 102a og AMS's vejledning nr. 1097 af 29. oktober 2004 om ændring af bekendtgørelse om en aktiv beskæftigelsesindsats.

4. AF's administration i forbindelse med selve udbetalingen af løntilskud til virksomhederne

a) Udbetaling af løntilskud til private arbejdsgivere (§§ 182 – 188 og 190)

AF udbetaler løntilskud til arbejdsgiveren bagud en måned ad gangen.

AF skal kontrollere om den ledige stadig opfylder betingelserne for løntilskud og arbejdsgiverens oplysninger. AF beregner og efterberegner løntilskud. AF underskriver og attesterer blanketten og udbetaler løntilskud til arbejdsgiveren.

De månedlige udbetalinger

Den private arbejdsgiver indsender som hovedregel anmodning til AF om udbetaling af løntilskud senest den 15. i efterfølgende måned.

Arbejdsgiveren udfylder og indsender blanket om anmodning om udbetaling af løntilskud.

AF kan, hvis det vurderes påkrævet, anmode arbejdsgiver om at vedlægge dokumentation i form af lønsedler ved udbetalingsanmodningen.

AF skal **kontrollere:**

- 1) om betingelserne for modtagelse af løntilskud stadig er opfyldt i perioden for anmodning om udbetaling af løntilskud
 - Har AF givet en bevilling til den pågældende virksomhed i den pågældende periode for den pågældende person?
 - Er den ledige i forhold til AF's registreringer fortsat ansat med løntilskud i den pågældende virksomhed i den periode, for hvilken virksomheden anmoder om tilskud ?
 - Forekommer antallet af arbejdstimer i den periode, for hvilken virksomheden anmoder om tilskud for, sandsynligt? Hvis ikke, anmodes om kopi af lønsedler.
 - Er der modtaget sygedagpenge eller VEU-godtgørelse for den pågældende person i afregningsperioden? Der foretages i så fald modregning i løntilskuddet.
- 2) om arbejdsgiverens oplysninger i udbetalingsanmodningen er korrekte.

AF **beregner løntilskuddet** (antal tilskudsberettigede timer x tilskudssats (og fratrækker evt. sygedagpengerefusion eller VEU-godtgørelse)).

Arbejdsformidlingen **efterregner** beregningen af løntilskuddet.

Arbejdsformidlingen **underskriver** og **attesterer** blanketten.

Herefter **udbetales** løntilskud til arbejdsgiveren med udgangen af den måned, hvor Arbejdsformidlingen har modtaget udbetalingsanmodningen.

Hvis udbetalingsanmodningen ikke umiddelbart kan imødekommes

Kan udbetalingsanmodningen ikke umiddelbart imødekommes, skal AF indhente supplerende oplysninger, vurdere sagen igen og udbetale løntilskud samt orientere arbejdsgiveren om baggrunden for den forsinkede udbetaling.

Hvis AF vurderer, at betingelserne ikke er opfyldt, eller blanketten ikke er udfyldt i nødvendigt omfang og/eller arbejdsgiverens oplysninger ikke er korrekte, indhentes yderligere oplysninger fra enten den ledige eller arbejdsgiveren.

AF undersøger herefter, om virksomheden ikke har underrettet AF om alle forhold af betydning for retten til at modtage løntilskud, og/eller om arbejdsgiverens oplysninger er rigtige og om arbejdsgiveren har fortiet forhold af betydning for sagen.

Vurderer AF på denne baggrund, at betingelserne er opfyldt og oplysningerne er fyldestgørende, udbetales løntilskud, og arbejdsgiveren orienteres om baggrunden for forsinkelsen af udbetalingen, så det sikres, at det nødvendige udbetalingsgrundlag fremover foreligger.

Hvis betingelserne for udbetaling ikke er til stede

AF kan ikke udbetale løntilskud, hvis betingelserne herfor ikke er opfyldt, men skal orientere den ledige og virksomheden om årsagen og give klagevejledning.

Vurderer AF, at betingelserne for udbetaling af løntilskud ikke er opfyldt, noteres vurderingen på sagen, og løntilskuddet udbetales ikke. Herefter orienteres arbejdsgiveren om AF's afgørelse med angivelse af begrundelse samt klagevejledning.

Forsinkede anmodningerne om løntilskud

Modtages anmodningen om løntilskud efter den 15. i den efterfølgende måned følges samme fremgangsmåde som ovenfor, og løntilskuddet udbetales til arbejdsgiveren inden udgangen af den efterfølgende måned.

b) Udbetaling af løntilskud til statslige arbejdsgivere

Her følges samme fremgangsmåde som ved private arbejdsgivere. I praksis sker anmodningen om udbetaling ved, at AF modtager uddata fra løntilskuddet fra den statsinstitution, som har ansat en ledig i løntilskud, hvorefter AF efter kontrol af de foreliggende oplysninger, udbetaler løntilskuddet til den pågældende institution.

c) Udbetaling af løntilskud til kommunale arbejdsgivere

Kommuner og amtskommuner får udbetalt løntilskud via Socialministeriets refusionssystem.

Den kommunale revision kontrollerer, at kommunen opfylder betingelserne for at modtage løntilskud, overholder reglerne om god forvaltningsskik, dokumenteret sagsbehandling, udbetaling, kontering, regnskab mv.

Reglerne for kommunernes udbetaling af løntilskud mv. fremgår af Beskæftigelsesministeriets bekendtgørelse nr. 675 af 22. juni 2004 om udbetaling, regnskabsaflæggelse og revision af statslig løntilskud til (amts)kommunale arbejdsgivere vedrørende lov om en aktiv beskæftigelsesindsats og lov om servicejob.

5. AF's opfølgning i forhold til løntilskudsansættelser

a) Hvorledes skal der følges op i forhold til virksomheden?

(§ 124, stk. 2)

Såfremt der under ansættelsen hos en privat arbejdsgiver sker ændringer i personens evner og forudsætninger for at deltage i arbejdet i samme omfang som de øvrige ansatte, kan løntilskuddet justeres, jf. at det fremgår af vejledningen til tilbudsblanketten, at løntilskudssatsen kan ændres undervejs.

AF skal som led i kontaktførelsen med den enkelte ledige vurdere, om der er grundlag for at tale med den private arbejdsgiver, om løntilskudssatsen skal justeres. Det skal ske ud fra en vurdering af, hvilken indsats personen kan yde i det enkelte tilskudsjob.

b) Hvorledes skal der følges op i forhold til den ledige?

(§ 45)

Som led i det individuelle kontaktførelse skal AF have kontakt til den løntilskudsansatte senest hver 3. måned.

AF skal som led i kontaktførelsen med den enkelte ledige vurdere, om der er grundlag for at tale med den private arbejdsgiver, om løntilskudssatsen skal justeres. Det skal ske ud fra en vurdering af, hvilken indsats personen kan yde i det enkelte tilskudsjob.

Løntilskudssatsen til offentlige arbejdsgivere kan ikke ændres undervejs i løntilskudsansættelsen.

Se nærmere reglerne om kontaktføreløb i §§ 43 – 46.