

Ankestyrelsens praksisundersøgelse om
**Virksomhedspraktik og
løntilskud**

Marts 2014



Ankestyrelsen



INDHOLDSFORTEGNELSE

	Side
Forord	1
1 Resumé og anbefalinger	2
1.1 Undersøgelsens hovedresultater	2
1.2 Ankestyrelsens anbefalinger	6
1.3 Undersøgelsens afgrænsning	8
1.4 Særligt vedrørende blanketter	10
2 Regler	11
2.1 Lovgrundlag	11
3 Materiel vurdering af sagerne	19
3.1 Den samlede materielle vurdering	19
3.2 Oplysningsgrundlaget	22
3.3 Rimelighedskravet	24
3.4 Merbeskæftigelseskravet	32
3.5 Afgrænsning af virksomheden ved virksomhedspraktik og løntilskud	44
3.6 Særlige krav	48
3.7 Krav til forudgående ledighed ved ansættelse med løntilskud	49
3.8 Målgruppe	50
3.9 Formålet	52
3.10 Jobplan	54
3.11 Tilbuddets varighed	55
Bilag 1 Metode og baggrund	57
Bilag 2 Kommunefordelte resultater	63
Bilag 3 Regelgrundlag	65
Bilag 4 Indkaldelsesbrev	72
Bilag 5 Kommunernes bemærkninger og forslag	79
Bilag 6 Måleskema	82
Bilag 7 Spørgeskema til kommunerne	98
Bilag 8 Spørgeskema til hver enkelt sag	100

Forord

Arbejdsmarkedsstyrelsen (nu Styrelsen for Arbejdsmarked og Rekruttering) har anmodet Ankestyrelsen om at gennemføre en undersøgelse af udvalgte kommuners praksis, når de bevilger tilbud om virksomhedspraktik eller ansættelse med løntilskud hos offentlige eller private arbejdsgivere efter henholdsvis kapitel 11 eller kapitel 12 i lov om en aktiv beskæftigelsesindsats (LAB).

Baggrunden er, at beskæftigelsesministeren har aftalt med Enhedslisten, at der skal igangsættes en praksisundersøgelse af løntilskudsområdet, som skal se på administrationen af området og vurdere, om lovgivningen overholdes i forhold til at forhindre fortrængning af ordinært ansatte.

Ankestyrelsen har derfor gennemført en undersøgelse af kommunernes praksis ved bevilling af virksomhedspraktik og ansættelse med løntilskud.

Ankestyrelsen har i undersøgelsen gennemgået et antal konkrete sager fra udvalgte kommuner, hvor kommunerne har godkendt og igangsat forløb med virksomhedspraktik og ansættelse med løntilskud. Ankestyrelsen har også stillet spørgsmål til kommunerne om administrationen af reglerne.

Undersøgelsen har især haft fokus på de regler i lovgivningen, som har til formål at forhindre fortrængning af ordinært ansatte, det vil sige rimelighedskravet og betingelsen om merbeskæftigelse samt reglerne om høring af de ansatte og inddragelse af en medarbejderrepræsentant. Disse regler beskrives nærmere i kapitel 2.

1 Resumé og anbefalinger

Ankestyrelsen har undersøgt 12 kommuners praksis ved bevilling af virksomhedspraktik og løntilskud. I undersøgelsen indgår 111 sager, heraf 30 sager om virksomhedspraktik og 81 sager om løntilskud.

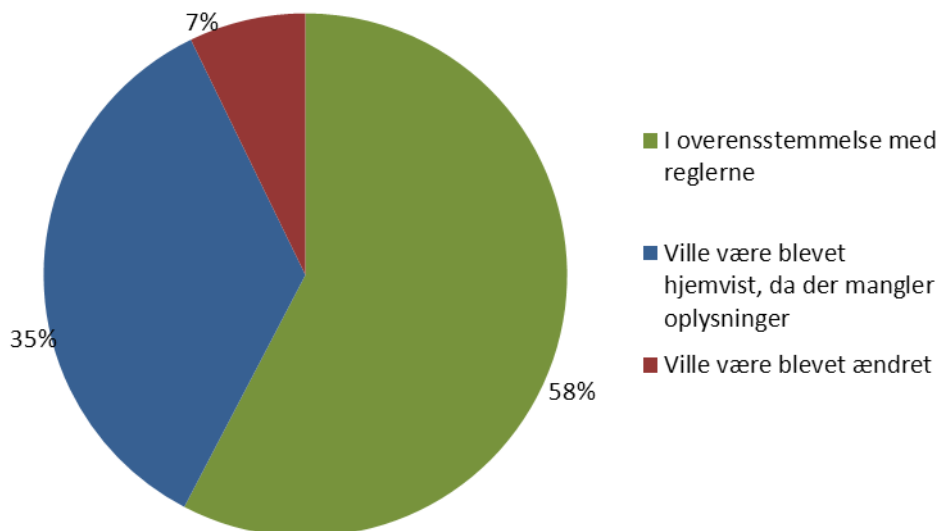
Herudover har Ankestyrelsen stillet supplerende spørgsmål til kommunerne i hver enkelt sag, om hvordan de har sikret sig, at rimelighedskravet og kravet om merbeskæftigelse er overholdt.

Ankestyrelsen har yderligere bedt kommunerne oplyse, om de generelt oplever vanskeligheder i forhold til at vurdere de enkelte lovgivningskrav ved bevilling af virksomhedspraktik og løntilskud. Endelig er kommunerne blevet spurgt, om de har forslag til, hvordan administrationen af reglerne kan styrkes.

1.1 Undersøgelsens hovedresultater

Undersøgelsen har haft fokus på de regler, som har til formål at forhindre fortrængning af ordinært ansatte, det vil sige rimelighedskravet og betingelsen om merbeskæftigelse samt reglerne om høring af de ansatte og inddragelse af en medarbejderrepræsentant.

Figur 1.1 Samlet resultat



Undersøgelsen viser, at lovgivningen i forhold til bevilling af virksomhedspraktik og løntilskud er overholdt i 64 sager, svarende til 58 procent af de 111 sager.

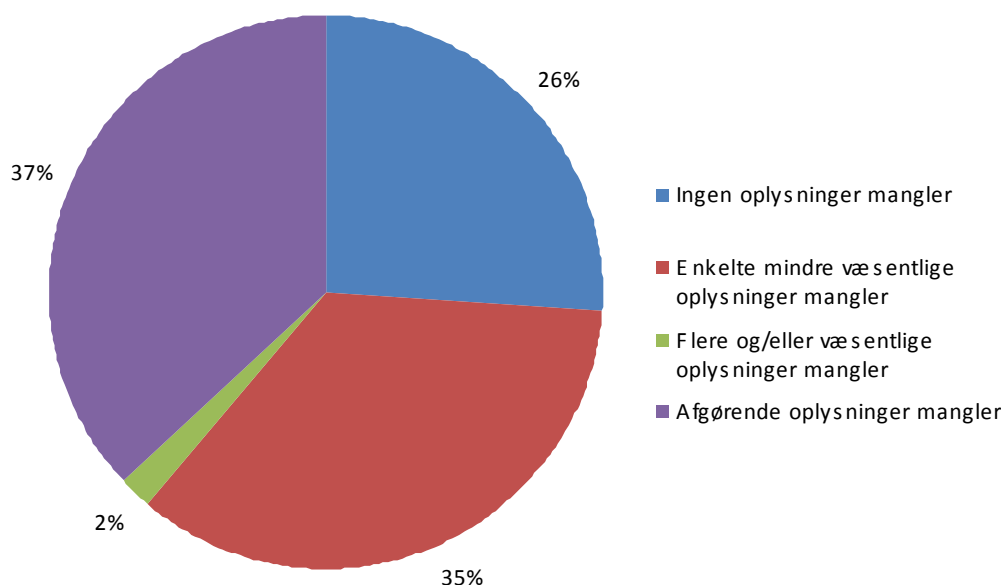
I 8 af de 111 sager, svarende til 7 procent, er lovgivningen ikke overholdt, heraf er der 6 sager om privat løntilskud og 2 sager om offentligt løntilskud.

I de resterende 39 sager, svarende til 35 procent, mangler der væsentlige eller afgørende oplysninger.

Der er således samlet set 47 afgørelser, svarende til 42 procent, der enten ville blive ændret ved en eventuel behandling i Ankestyrelsen eller hjemvist til ny behandling i kommunerne på grund af, at der mangler afgørende oplysninger i sagen.

Ankestyrelsen har i en stor del af sagerne ikke kunnet konstatere, om de regler, der skal forhindre fortrængning af ordinært ansatte, er overholdt, fordi der mangler oplysninger i sagerne.

Figur 1.2 Er sagen tilstrækkelig oplyst?



I 43 ud af samtlige sager, svarende til 39 procent, mangler der væsentlige eller afgørende oplysninger.

Ud af disse 43 sager, er der 4 sager, der både er forkerte på det foreliggende grundlag, og hvor der samtidig mangler afgørende oplysninger.

I de sager, der mangler væsentlige/afgørende oplysninger, har der især manglet

- oplysninger om antallet af ansatte i virksomheden, det vil sige antallet af ansatte uden tilskud, og antallet af personer i virksomhedspraktik og ansatte i løntilskud (rimelighedskravet)
- skriftlig tilkendegivelse fra en medarbejderrepræsentant om, hvorvidt der er et rimeligt forhold mellem antallet af ansatte uden tilskud og antallet af personer i virksomhedspraktik og ansatte i løntilskud (rimelighedskravet)
- oplysninger om det gennemsnitlige antal ansatte i de foregående 12 måneder (merbeskæftigelseskravet)
- oplysninger om, hvorvidt løntilskudsstillingen er blevet ledig ved afskedigelse eller fratrædelse af en ansat uden støtte indenfor de foregående 3 måneder (merbeskæftigelseskravet)
- oplysninger om, hvorvidt de ansatte er hørt forud for ansættelsen i løntilskud, og om de er positive overfor at medvirke til opfyldelse af formålet med ansættelsen (merbeskæftigelseskravet)
- skriftlig tilkendegivelse fra en medarbejderrepræsentant om, at der ved ansættelsen i løntilskud sker en nettoudvidelse af antallet af ansatte i virksomheden (merbeskæftigelseskravet)

1.1.1 Samlet resultat fordelt på virksomhedspraktik og løntilskud

Undersøgelsens resultat fordeler sig således for de 111 sager:

Tabel 1.1 Er afgørelsen samlet set rigtig?

	Tilbud om virksomhedspraktik	Tilbud om ansættelse med løntilskud	Antal
1. Ja, afgørelsen er i overensstemmelse med reglerne	17	47	64
2. Nej, afgørelsen ville blive ændret eller hjemvist	13	34	47
I alt	30	81	111

Virksomhedspraktik

17 af de 30 sager om virksomhedspraktik er i overensstemmelse med reglerne.

I de øvrige 13 sager mangler der afgørende oplysninger. Der er tale om 5 sager om offentlig virksomhedspraktik og 8 sager om privat virksomhedspraktik. Fælles for disse sager er, at der mangler oplysninger til brug for en vurdering af, om rimelighedskravet er opfyldt.

- I 9 sager foreligger der ikke relevante blanketter, og oplysningerne foreligger ikke på anden vis
- I 12 sager mangler der helt eller delvist oplysninger om, hvor mange ordinært ansatte og hvor mange ansatte i løntilskud og personer i virksomhedspraktik virksomheden har haft i de seneste 3 (4) måneder forud for ansættelsen
- I 13 sager mangler der en skriftlig tilkendegivelse fra en medarbejderrepræsentant om, hvorvidt rimelighedskravet er opfyldt.

Løntilskud

47 af de 81 sager om løntilskud er i overensstemmelse med reglerne.

8 sager er ikke i overensstemmelse med reglerne.

- I 3 sager er rimelighedskravet ikke opfyldt
- I 2 sager er det oplyst, at en ansat uden støtte er fratrukket en lignende stilling inden for de sidste 3 måneder
- I 2 sager er det oplyst, at virksomheden har afskediget en ansat uden støtte inden for de sidste 3 måneder
- I 1 sag er det oplyst, at der er en arbejdsfordelingsordning.

Der mangler væsentlige/afgørende oplysninger i 30 af de 81 sager om løntilskud. Der er tale om 7 sager om offentligt løntilskud og 23 sager om privat løntilskud.

- I 6 sager foreligger der ikke relevante blanketter, og oplysningerne foreligger ikke på anden vis
- I 16 sager mangler der helt eller delvist oplysninger om, hvor mange ordinært ansatte og hvor mange ansatte i løntilskud og personer i virksomhedspraktik virksomheden har haft i de seneste 3 (4) måneder forud for ansættelsen
- I 18 sager mangler der en skriftlig tilkendegivelse fra en medarbejderrepræsentant om, at rimelighedskravet er opfyldt

- I 19 sager fremgår det ikke, om der er enighed mellem arbejdsgiver og de ansatte om, at betingelsen om merbeskæftigelse er opfyldt
- I 16 sager fremgår det ikke, om de ansatte er blevet hørt, og det fremgår heller ikke, om de er positive
- I 27 sager mangler der oplysninger om det gennemsnitlige antal ansatte i de foregående 12 måneder
- I 13 sager mangler der en skriftlig tilkendegivelse fra en medarbejderrepræsentant om, hvorvidt kravet om merbeskæftigelse og reglerne om høring er overholdt.

1.2 Ankestyrelsens anbefalinger

Ankestyrelsen anbefaler, at kommunerne sikrer, at sagerne oplyses tilstrækkeligt.

Ankestyrelsen anbefaler, at kommunerne sikrer, at anvendte blanketter til brug for virksomhedspraktik og løntilskud er tilstrækkeligt udfyldt.

Ankestyrelsen anbefaler, at blanketterne på området gennemgås med henblik på, at de udformes mere hensigtsmæssigt for at sikre kommunerne den nødvendige dokumentation.

Ankestyrelsen anbefaler, at kommunerne sikrer, at der foreligger en skriftlig tilkendegivelse fra arbejdsgiver og en medarbejderrepræsentant om, hvorvidt rimelighedskravet er opfyldt.

Ankestyrelsen anbefaler, at kommunerne sikrer, at der ved bevilling af løntilskud foreligger en skriftlig tilkendegivelse fra arbejdsgiver og en medarbejderrepræsentant om, hvorvidt merbeskæftigelseskravet og reglerne om høring og inddragelse af en medarbejderrepræsentant forud for ansættelsen er opfyldt.

Ankestyrelsen anbefaler, at kommunerne indhenter yderligere oplysninger, inden ansættelse med løntilskud bevilges, hvis der er oplysninger i arbejdsgivers tilbud, der giver anledning til tvivl om, hvorvidt merbeskæftigelseskravet er opfyldt.

Ankestyrelsen anbefaler, at kommunerne sikrer, at der forud for ansættelse med løntilskud i en enkeltmandsvirksomhed foreligger oplysninger om, hvorvidt der har været ordinært ansatte i de foregående 12 måneder.

1.2.1 Frikommuner

3 af de deltagende kommuner er frikommuner og har fået tilladelse til, at der gennemføres forsøg på beskæftigelsesområdet, jf. bekendtgørelse nr. 1323 af 17. december 2012 om frikommuneforsøg på beskæftigelses- og sygedagpengeområdet.

Hver af frikommunerne har fået tilladelse til, at der gennemføres forsøg, hvor de i et vist omfang er undtaget fra reglerne i lov om en aktiv beskæftigelsesindsats (LAB).

Ingen af de 3 frikommuners forsøg omfatter undtagelser til rimelighedskravet eller merbeskæftigelseskravet.

I det omfang frikommuneforsøgene vedrører virksomhedspraktik og/eller løntilskud, er der især tale om forsøg vedrørende reglerne om varighed af tilbud, målgruppe og jobplan.

1.2.2 Kommunernes besvarelser af spørgsmål

Ankestyrelsen har i forbindelse med indkaldelsen af sager bedt kommunerne om at udfylde et generelt spørgeskema (bilag 7) vedrørende administrationen af reglerne om bevilling af virksomhedspraktik og løntilskud.

Ankestyrelsen har også bedt kommunerne oplyse, om de generelt oplever vanskeligheder i forhold til at vurdere de enkelte lovgivningskrav ved bevilling af virksomhedspraktik og løntilskud, og kommunerne er opfordret til at komme med forslag til, hvordan administrationen af reglerne kan styrkes.

Hvordan oplever kommunerne lovgivningskravene?

10 kommuner oplyser, at de ikke generelt oplever vanskeligheder i forhold til at vurdere de enkelte lovgivningskrav ved bevilling af virksomhedspraktik og løntilskud.

Én kommune oplyser, at der opleves vanskeligheder og bemærker, at lovgivningskravene kræver gentagen information/formidling til både virksomheder og medarbejdere, og at kravene opleves som administrativt tunge.

Én kommune har ikke besvaret det generelle spørgeskema.

Kommunerne har i spørgeskemaet haft mulighed for at komme med bemærkninger til administrationen af reglerne. 5 kommuner har benyttet sig heraf.

Af særlig relevans for vurderingen af rimelighedskravet og kravet om merbeskæftigelse er følgende bemærkninger:

- at det er svært at kontrollere antallet af ansatte ved vurderingen af, om rimelighedskravet er opfyldt
- at der ikke er adgang til at tjekke, om virksomheden har borgere fra andre kommuner i virksomhedsrelaterede tilbud
- at det er en udfordring, hvis kommunen ønsker at anvende tilbuddet (om virksomhedspraktik eller ansættelse med løntilskud) kort tid fra henvendelse til opstart af tilbuddet, og samtidig nå at indhente de krævede oplysninger hos arbejdsgiver, inden forløbet starter.

Kommunernes forslag til, hvordan administration af reglerne kan styrkes
5 kommuner har besvaret dette spørgsmål. Af særlig relevans for vurderingen af rimelighedskravet og merbeskæftigelseskravet er følgende forslag:

- at det lokale beskæftigelsesråd bliver overordnet ansvarlig for, at merbeskæftigelseskravet er opfyldt
- at der er behov for en forenkling af reglerne/afbureaukratisering, herunder afskaffelse af blanketter. De mange blanketter og den manglende mulighed for elektronisk kommunikation er et problem
- at det vil være hensigtsmæssigt med en digital løsning, som understøttes centralt.

Kommunernes samlede bemærkninger til lovgivningskravene, og forslag til hvordan administrationen af reglerne kan styrkes, fremgår af bilag 5.

1.3 Undersøgelsens afgrænsning

Ankestyrelsen har i undersøgelsen især vurderet, om

- rimelighedskravet er opfyldt ved etablering af virksomhedspraktik, og om spørgsmålet har været drøftet med repræsentanter for de ansatte forud for etableringen
- rimelighedskravet og kravet om merbeskæftigelse er opfyldt ved ansættelse med løntilskud, samt om reglerne om høring af de ansatte og inddragelse af en medarbejderrepræsentant forud for ansættelsen er overholdt.

Ankestyrelsens undersøgelse har haft fokus på de regler, der skal forhindre fortrængning af ordinært ansatte fra det offentlige og private arbejdsmarked. Det er derfor især

overholdelsen af disse regler, der har haft betydning for, hvorvidt sagen er vurderet materielt rigtig eller forkert.

Ankestyrelsen har desuden undersøgt, om reglerne om formål, jobplan og varighed af tilbud er overholdt. For så vidt angår ansættelse med løntilskud er det desuden undersøgt, om personen opfylder betingelserne om forudgående periode med dagpenge, kontanthjælp eller sygedagpenge.

Kun hvis det med sikkerhed er konstateret, at disse regler ikke er overholdt, har det medført, at sagen er vurderet materielt forkert. Hvis der har været usikkerhed herom, fordi der mangler oplysninger, har det derimod ikke påvirket den materielle vurdering af sagen.

Ankestyrelsen har endvidere undersøgt, om de særlige krav ved virksomhedspraktik og løntilskud, hvorefter der ikke kan gives tilbud i den virksomhed, hvor personen senest har været ansat, og hvorefter løntilskud ikke kan tilbydes i en virksomhed, der ejes af dennes ægtefælle, registrerede partner eller samlever, er overholdt. Selvom der har manglet oplysninger herom, har det ikke medført, at sagen samlet set er vurderet materielt forkert.

I undersøgelsen er alene indgået sager, hvor kommunerne har bevilget virksomhedspraktik eller ansættelse med løntilskud, og ikke sager, hvor der er givet afslag.

Ankestyrelsen har ikke undersøgt, om reglerne om løn- og ansættelsesforhold, konkurrenceforvridning og bruttostøtteintensitet er overholdt, og heller ikke om virksomhederne er udelukket fra løntilskudsordningen på grund af reglerne om udelukkelse af visse virksomheder, jf. § 72 i bekendtgørelse om en aktiv beskæftigelsesindsats (BAB).

Undersøgelsen har ikke haft fokus på overholdelsen af de formelle regler i forhold til borgerne, det vil sige, om kommunerne har overholdt forvaltningslovens regler, da de traf afgørelse i sagerne.

Ankestyrelsens vurdering af kommunernes afgørelser er foretaget på baggrund af ovenstående afgrænsning af undersøgelsen.

Reglerne vedrørende rimelighedskrav og merbeskæftigelseskrav er beskrevet i kapitel 2. De øvrige regler er beskrevet i tilknytning til den materielle vurdering i kapitel 3.

1.4 Særligt vedrørende blanketter

Undersøgelsen viser, at kommunerne i vidt omfang anvender Kommunernes Landsforenings (KL) blanketter i forbindelse med bevilling af tilbud om virksomhedspraktik og ansættelse med løntilskud. Da kommunerne i 2009 overtog ansvaret for de tidligere statslige opgaver i jobcentre, overtog KL blanketområdet.

Blanketterne kan findes på www.jobnet.dk.

Undersøgelsen har vist, at der er nogle uhensigtsmæssigheder i opbygningen af blanket AB 201 (arbejdsgivertilbud om ansættelse med løntilskud), som betyder, at det ikke altid er muligt alene via oplysningerne i blanketten at vurdere, om rimelighedskravet og kravet om merbeskæftigelse er opfyldt.

Ankestyrelsens bemærkninger til blanket AB 201

- Det ville være hensigtsmæssigt, hvis spørgsmålet under blankettens punkt 6: "Antal medarbejdere i gennemsnit i de seneste 12 måneder" blev udformet således, at der blev spurgt om det gennemsnitlige antal ordinært ansatte, da det er denne oplysning, der er relevant i forhold til vurderingen af merbeskæftigelseskravet. Spørgsmålet hører i øvrigt mere naturligt til under blankettens punkt 7, da det vedrører kravet om merbeskæftigelse.
- Det ville være hensigtsmæssigt, hvis spørgsmålet under blankettens punkt 7: "Har virksomheden inden for de sidste 3 måneder afskediget en ansat uden løntilskud", blev udformet således, at det fremgår, om der er tale om en tilsvarende stilling, da dette er afgørende for vurderingen af merbeskæftigelseskravet.
- Det ville være hensigtsmæssigt, hvis det blev præciseret, at blankettens punkt 6 og 7 også skal udfyldes, hvis der er tale om en virksomhed uden ansatte.
- Det ville være hensigtsmæssigt, hvis blanketten blev udformet således, at der tages højde for, om kravene i BAB § 56 (nugældende § 65) er overholdt.

Én kommune har i forbindelse med høringsvaret foreslået, at der laves én blanket for offentlige arbejdsgivere og én blanket for private arbejdsgivere, da den nuværende blanket opleves for lang og kompliceret at udfylde.

Ankestyrelsen har endvidere en bemærkning til blanket AB 131 (arbejdsgivertilbud om etablering af virksomhedspraktik), hvor det ville være hensigtsmæssigt, hvis blanketten blev udformet således, at der tages højde for, om kravet i BAB § 49, stk. 3, (nugældende § 56, stk. 3) er overholdt.

2 Regler

Kapitel 2 indeholder en beskrivelse af reglerne om rimelighedskravet og kravet om merbeskæftigelse mv.

Der henvises i undersøgelsen til de regler, der gjaldt forud for juli 2013.

Ankestyrelsen har ingen praksis om anvendelsen af reglerne om rimelighedskravet og merbeskæftigelseskravet.

2.1 Lovgrundlag

2.1.1 Rimelighedskravet

Fælles regler for virksomhedspraktik og løntilskud

Der er både ved tilbud om virksomhedspraktik og ved tilbud om ansættelse med løntilskud på en virksomhed et krav om, at der på virksomheden skal være et rimeligt forhold mellem antallet af ansatte uden løntilskud og antallet af ansatte med løntilskud og antallet af personer i virksomhedspraktik.

Det er et generelt krav, der gælder for alle virksomheder, både offentlige og private virksomheder.

Kravet kaldes rimelighedskravet (eller forholdstalskravet) og fremgår af lov om en aktiv beskæftigelsesindsats (LAB) § 48, stk. 1, for så vidt angår virksomhedspraktik og af LAB § 62 for løntilskud.

Hvorfor er der et rimelighedskrav?

Rimelighedskravet skal sikre, at en person i virksomhedspraktik eller i løntilskud får det ønskede faglige, sociale eller sproglige udbytte af opholdet, ved at ansættelsen sker på en ordinær arbejdsplads med ordinære kolleger, og hvor der kun i begrænset omfang er personer i tilbud om virksomhedspraktik eller ansatte i løntilskud.

Kravet supplerer merbeskæftigelseskravet, som indebærer, at der ved ansættelse af en ledig med offentligt tilskud skal ske en nettoudvidelse af antallet af ansatte hos den enkelte arbejdsgiver.

Rimelighedskravet er således sammen med merbeskæftigelseskravet med til at hindre fortrængning af ordinært ansatte.

Hvad indebærer rimelighedskravet?

Der er grænser for, hvor mange personer en virksomhed kan have i virksomhedspraktik og/eller løntilskud.

I virksomheder med 0 til 50 ansatte må der maksimalt være én person i virksomhedspraktik eller i løntilskud for hver 5 ansatte på ordinære vilkår.

Dette betyder for eksempel, at der i en virksomhed med 27 ordinært ansatte kan være 5 personer i virksomhedspraktik/løntilskud.

En virksomhed har dog altid mulighed for at have én person i virksomhedspraktik eller i løntilskud. Det vil sige, at der i enkeltmandsvirksomheder og virksomheder med op til 4 ansatte kan være én person i enten virksomhedspraktik eller i løntilskud.

Hvis en virksomhed har 50 ansatte eller flere, kan der herudover maksimalt være én person i løntilskud eller i virksomhedspraktik for hver 10 ordinært ansatte, jf. bekendtgørelse om en aktiv beskæftigelsesindsats (BAB) § 53, stk. 1, og § 70, stk. 1.

Dette betyder for eksempel, at der i en virksomhed med 75 ordinært ansatte kan være 12 personer i virksomhedspraktik/løntilskud.

Krav om skriftlig tilkendegivelse fra arbejdsgiveren og en medarbejderrepræsentant

Der skal altid forud for etableringen af virksomhedspraktik eller løntilskud foreligge en skriftlig tilkendegivelse fra arbejdsgiveren og en medarbejderrepræsentant om, hvorvidt kravet om det maksimale antal personer i løntilskud og virksomhedspraktik i forhold til antallet af ordinært ansatte er opfyldt (BAB § 53, stk. 1, og BAB § 70, stk. 2).

Opgørelsen af antallet af ordinært ansatte

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 heller ikke personer, der er ansat i henhold til en ansættelsesaftale, der er indgået for et bestemt tidsrum eller med henblik på en bestemt arbejdsopgave.

Opgørelsen sker som udgangspunkt ved at beregne gennemsnittet af antallet af ordinært ansatte i de seneste 3 måneder før etableringen af virksomhedspraktikken.

I virksomheder, hvor antallet af ansatte er skiftende på grund af sæsonsvingninger, kan opgørelsen dog udvides fra 3 til 4 måneder (BAB § 53, stk. 4-6, og BAB § 70, stk. 5-7).

Særlige regler ved virksomhedspraktik

Rimelighedskravet gælder ikke, når der etableres virksomhedspraktik for en person, der modtager sygedagpenge, og praktikken skal foregå på den virksomhed, hvor personen er ansat (BAB § 53, stk. 2).

Hvis tilbuddet om virksomhedspraktik er på mere end 13 uger skal

- spørgsmålet om etableringen have været drøftet mellem virksomheden og repræsentanter for virksomhedens ansatte forud for etableringen (LAB § 48, stk. 2, og BAB § 52, stk. 1)
- det fremgår af virksomhedens tilbud om at etablere virksomhedspraktik, at repræsentanter for de ansatte er blevet hørt om ansøgningen (BAB § 52, stk. 1)
- der forud for etableringen foreligge en skriftlig tilkendegivelse fra arbejdsgiveren og en medarbejderrepræsentant om, at der har været en drøftelse og en høring af en medarbejderrepræsentant (BAB § 52, stk. 2).

Særlige regler ved løntilskud

Der er ikke et rimelighedskrav for personer, der modtager kontanthjælp og er omfattet af et integrationsprogram.

Rimelighedskravet kan fraviges i forhold til førtidspensionister ansat i offentlige virksomheder, når virksomheden kan godtgøre, at ansættelsen kan medvirke til at opnå eller fastholde beskæftigelse. Virksomheden skal i denne forbindelse redegøre fyldestgørende for, hvorledes den kan opfylde formålet med tilbuddet, og der skal foreligge en skriftlig tilkendegivelse fra arbejdsgiveren og en medarbejderrepræsentant om, at der er enighed om dette (BAB § 70, stk. 3).

2.1.2 Merbeskæftigelseskravet

Ved tilbud om ansættelse med løntilskud er der ud over rimelighedskravet også et krav om, at ansættelsen skal medføre en nettoudvidelse af antallet af ansatte i den virksomhed, hvor ansættelsen sker.

Ved nettoudvidelse forstås merbeskæftigelse i forhold til virksomhedens normale beskæftigelse.

Kravet om merbeskæftigelse gælder både ved ansættelse med løntilskud hos private og offentlige arbejdsgivere.

Merbeskæftigelseskravet fremgår af LAB § 61, stk. 1.

Hvorfor er der er merbeskæftigelseskrav?

Merbeskæftigelseskravet har sammen med rimelighedskravet til formål at nedsætte risikoen for, at der ved ansættelse af personer med løntilskud sker fortrængning af ordinært ansatte.

Hvordan vurderes merbeskæftigelse?

Kravet om merbeskæftigelse vurderes forskelligt alt efter, om der er tale om en privat eller offentlig virksomhed.

Merbeskæftigelseskravet i private virksomheder

Ved ansættelse med løntilskud hos private arbejdsgivere skal kravet om merbeskæftigelse ses i forhold til det gennemsnitlige antal ansatte i virksomheden i de foregående 12 måneder, og ansættelsen må ikke ske i en stilling, der er blevet ledig ved afskedigelse eller fratrædelse af en ansat uden støtte inden for de foregående 3 måneder (BAB § 64, stk. 2).

Hvordan opgøres antallet af ordinært ansatte?

Ved opgørelsen af antallet af ordinært ansatte medregnes alle beskæftigede uden hensyntagen til arbejdstidens længde. Der skal dog ikke medregnes ansatte med offentligt tilskud (løntilskud og fleksjob) og personer, der er ansat i henhold til en ansættelsesaftale, der er indgået for et bestemt tidsrum eller med henblik på en bestemt arbejdsopgave (BAB § 64, stk. 2).

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

Det betragtes som merbeskæftigelse, hvis der ansættes en person med løntilskud i en stilling, der afløser en fastansat, som aftjener sin værnepligt eller deltager i uddannelsesjobrotation, herunder efter lov om statens voksenuddannelsesstøtte (BAB § 64, stk. 4).

Hvis virksomheden kun har haft ansatte i en del af de foregående 12 måneder, beregnes det gennemsnitlige antal ansatte som et gennemsnit af antallet af ansatte i de måneder inden for de foregående 12 måneder, hvor der har været ansatte (BAB § 64, stk. 6).

Hvem påser betingelsen om merbeskæftigelse?

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 (LAB § 61, stk. 2, og BAB § 66, stk. 1).

Hvis der er uenighed om, i hvilket omfang kravet om merbeskæftigelse er opfyldt, afhænger løsningen af, om ansættelsesområdet er omfattet af kollektiv overenskomst. Hvis den private arbejdsgiver er omfattet af kollektiv overenskomst afgøres uenighed, om hvorvidt merbeskæftigelseskravet er opfyldt, efter de gældende fagretlige regler om mægling og eventuel voldgift ved uenighed af faglig karakter (BAB § 66, stk. 2).

Hvis den private arbejdsgiver ikke er omfattet af en kollektiv overenskomst, afgøres uenigheden om opfyldelse af merbeskæftigelseskravet af det regionale beskæftigelsesråd (BAB § 66, stk. 3).

I private virksomheder, hvor der ikke er nogen ansatte, påses betingelsen om merbeskæftigelse af jobcenteret (BAB § 66, stk. 4).

Merbeskæftigelseskravet i offentlige virksomheder

Vurderingen, af om betingelsen om merbeskæftigelse er opfyldt, skal tage udgangspunkt i antallet af beskæftigede som følge af budgettet for den enkelte offentlige virksomhed (BAB § 67, stk. 2).

Ved ansættelse med løntilskud i offentlige virksomheder er der således ikke et krav om, at der skal være tale om merbeskæftigelse i forhold til det gennemsnitlige antal ansatte i de seneste 12 måneder, eller at ansættelsen ikke sker i en stilling, der er blevet ledig ved afskedigelse eller fratrædelse inden for de foregående 3 måneder.

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

Det er den enkelte offentlige arbejdsgiver, der skal dokumentere, at der er tale om merbeskæftigelse i forhold til budgettet.

Hvem påser betingelsen om merbeskæftigelse?

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 (LAB § 61, stk. 2, og BAB § 67, stk. 1).

Uenighed, om hvorvidt merbeskæftigelseskravet er opfyldt, afgøres ved mægling mellem de forhandlingsberettigede personaleorganisationer og ansættelsesmyndigheden og eventuelt ved voldgift (BAB § 67, stk. 3).

Særligt merbeskæftigelseskrav

Der gælder et særligt merbeskæftigelseskrav for revalidender, førtidspensionister og personer omfattet af den særlige ordning for relativt nyuddannede handicappede (BAB § 65).

For disse grupper skal en ansættelse med løntilskud enten medføre en nettoudvidelse, jf. BAB § 64, eller stillingen skal være blevet ledig som følge af

- frivillig afgang
- afgang på grund af alder
- frivillig reduktion af arbejdstiden, eller
- afskedigelse på grund af forseelse

Kravet til merbeskæftigelse er således mere rummeligt, og der er en lettere adgang til at opnå ansættelse med løntilskud for disse persongrupper.

Høring af de ansatte og inddragelse af medarbejderrepræsentant

Der er et generelt krav om, at arbejdsgiver skal drøfte spørgsmålet om løntilskudsansættelsen med en repræsentant for virksomhedens ansatte forud for ansættelsen (LAB § 60).

Der stilles også en række krav til både private og offentlige arbejdsgiveres tilbud om ansættelse af en person med løntilskud og om inddragelse af en medarbejderrepræsentant (BAB §§ 68 og 69).

På både private og offentlige ansættelsesområder skal det af arbejdsgivers tilbud fremgå

- at repræsentanter for de ansatte er blevet hørt om ansøgningen
- om de ansatte er positive overfor at medvirke til opfyldelse af formålet med ansættelsen, og
- om der er enighed mellem arbejdsgiver og de ansatte om, at betingelsen om merbeskæftigelse er opfyldt.

Forud for etableringen skal der fra arbejdsgiveren og en medarbejderrepræsentant foreligge en skriftlig tilkendegivelse om ovenstående forhold.

Hvis den eksisterende løntilskudsansættelse forlænges inden for den maksimale

varighed, er det ikke nødvendigt med en ny erklæring fra arbejdsgiveren og en medarbejderrepræsentant. (Beskæftigelsesministeriets vejledning nr. 9621 af 20. december 2012 om løntilskud, punkterne 9.1 og 9.2).

2.1.3 Afgrænsning af virksomheden

For at kunne vurdere om rimelighedskravet er opfyldt ved virksomhedspraktik og løntilskud, og om merbeskæftigelseskravet er opfyldt ved løntilskud, skal opgørelsen af antallet af ansatte ske ud fra en passende afgrænsning af virksomheden.

Afgrænsningen skal sikre, at formålet med løntilskud og virksomhedspraktik opnås ved, at der i virksomheden fortrinsvis er ordinært ansatte.

Virksomheden afgrænses som udgangspunkt som en arbejdsplads med selvstændigt produktionsenhedsnummer (P-nummer), jf. lov om det centrale virksomhedsregister. Normalt vil det svare til virksomhedens adresse (BAB § 53, stk. 3, BAB § 64, stk. 3, og BAB § 70, stk. 4).

Hvis en anden afgrænsning er mere hensigtsmæssig i forhold til rimelighedskravet og merbeskæftigelseskravet, kan der vælges en anden afgrænsning end P-nummeret.

Både arbejdsgiveren og de ansatte skal være enige om dette, og der skal foreligge en skriftlig tilkendegivelse fra arbejdsgiveren og en medarbejderrepræsentant om enigheden. Medarbejderrepræsentanten skal være ansat på den adresse, hvor virksomhedspraktikken eller løntilskudsansættelsen skal foregå (BAB § 53, stk. 3, BAB § 64, stk. 3, og BAB § 70, stk. 4).

Eksempler, på hvornår det kan være hensigtsmæssigt at afgrænse virksomheden ud fra andet end P-nummeret, er

- store virksomheder, som ligger på én adresse – for eksempel et sygehus eller et rådhus. De har i mange tilfælde kun ét P-nummer. En afgrænsning ud fra dette P-nummer vil betyde, at man her nemt vil kunne opfylde rimelighedskravet for hele virksomheden under ét, uden at det nødvendigvis opfyldes i de enkelte enheder/afdelinger
- virksomheder med flere adresser, hvor en arbejdsgiver for eksempel har 12 ansatte fordelt på fire adresser, og hvor der vil være fire selvstændige P-numre. Ved en afgrænsning af virksomheden ud fra P-numrene vil rimelighedskravet kunne opfyldes ved, at der ansættes fire personer i løntilskud eller virksomhedspraktik. En mere hensigtsmæssig afgrænsning kunne i stedet være at afgrænse virksomheden som bestående af alle fire adresser. Det vil så kun være muligt at ansætte 2 personer i virksomhedspraktik eller løntilskud ud fra de i alt 12 ansatte, og der vil kunne være et mere realistisk arbejdsmiljø med flere ordinært ansatte.

Se i øvrigt mere om afgrænsning af virksomheden i beskæftigelsesministeriets vejledning nr. 9621 af 20. december 2012 om løntilskud, punkterne 7.1.5 og 7.1.6.

3 Materiel vurdering af sagerne

Kapitel 3 indeholder Ankestyrelsens materielle vurdering af kommunernes afgørelser om bevilling af virksomhedspraktik og løntilskud efter kapitlerne 11 og 12 i lov om en aktiv beskæftigelsesindsats (LAB).

Den materielle vurdering er en vurdering af, i hvilket omfang afgørelserne er i overensstemmelse med den lovgivning, der skal følges ved bevilling af virksomhedspraktik og løntilskud.

Ved den materielle vurdering er der særligt lagt vægt på,

- om rimelighedskravet er opfyldt ved etablering af virksomhedspraktik, og om spørgsmålet har været drøftet med repræsentanter for de ansatte forud for etableringen
- om rimelighedskravet og kravet om merbeskæftigelse er opfyldt ved ansættelse med løntilskud, samt om reglerne om høring af de ansatte og inddragelse af en medarbejderrepræsentant forud for ansættelsen er overholdt
- om sagerne har været tilstrækkeligt oplyst til, at kommunerne kunne bevilge virksomhedspraktik eller løntilskud.

I den materielle vurdering indgår også en vurdering af, om reglerne om formål, jobplan, varighed af tilbud samt om de særlige krav efter bekendtgørelse om en aktiv beskæftigelsesindsats (BAB) §§ 49, stk. 3, og 56, stk. 1 og 2, er overholdt, samt om der ved løntilskud har været en tilstrækkelig forudgående periode med dagpenge, kontanthjælp eller sygedagpenge.

Afsnit 3.1 indeholder oplysninger om den samlede materielle vurdering af sagerne, og under afsnit 3.2 er der en materiel vurdering i forhold til de enkelte regler vedrørende virksomhedspraktik og løntilskud, samt eksempler på sager, der belyser nogle af undersøgelsens problemstillinger.

I undersøgelsen indgår 111 sager, heraf 30 sager om virksomhedspraktik og 81 sager om løntilskud.

3.1 Den samlede materielle vurdering

Undersøgelsen viser, at i 64 sager, svarende til 58 procent af sagerne, er lovgivningen i forhold til bevilling af virksomhedspraktik og løntilskud overholdt.

De øvrige 47 sager, svarende til 42 procent, er enten utilstrækkeligt oplyst eller ikke i overensstemmelse med reglerne.

Tabel 3.1 Er afgørelsen samlet set rigtig?

	Antal	Procent
1. Ja, afgørelsen er i overensstemmelse med reglerne	64	58
2. Nej, afgørelsen ville blive ændret eller hjemvist	47	42
I alt	111	100

Ankestyrelsen har i en stor del af sagerne ikke kunnet konstatere, om lovgivningen er fulgt, fordi der mangler oplysninger i sagerne. I 43 sager, svarende til 39 procent, mangler der således væsentlige eller afgørende oplysninger. Ud af disse 43 sager, er der 4 sager, der både er forkerte på det foreliggende grundlag, og hvor der samtidig mangler afgørende oplysninger.

Undersøgelsen viser, at en stor del af de undersøgte 12 kommuner har problemer i forhold til at belyse sagerne tilstrækkeligt.

Selvom kommunerne i vidt omfang anvender KL's blanketter i forbindelse med tilbud fra arbejdsgiverne, mangler der alligevel relevante oplysninger både i blanketterne og i sagen i øvrigt.

Virksomhedspraktik

Undersøgelsen viser, at 17 af de 30 sager om virksomhedspraktik er i overensstemmelse med reglerne. 13 af sagerne er ikke tilstrækkeligt oplyst.

Forholdsmæssigt er der flest problemer ved bevilling af offentlig virksomhedspraktik, hvor 5 ud af 8 sager ikke er samlet set rigtige. Ved privat virksomhedspraktik er 8 ud af 22 sager ikke samlet set rigtige.

Tabel 3.2 Er afgørelsen samlet set rigtig? Privat/offentlig virksomhedspraktik.

	Privat virksomhed	Offentlig virksomhed	Antal
1. Ja, afgørelsen er i overensstemmelse med reglerne	14	3	17
2. Nej, afgørelsen er ikke i overensstemmelse med reglerne	8	5	13
I alt	22	8	30

Løntilskud

47 af de 81 sager om løntilskud er i overensstemmelse med reglerne, hvorimod 34 af sagerne ikke er i overensstemmelse med reglerne.

Forholdsmæssigt er der størst problemer ved bevilling af privat løntilskud, hvor reglerne i 25 ud af 43 sager ikke er overholdt. Ved løntilskud i offentlig virksomhed er det tilfældet i 9 ud af 38 sager.

Tabel 3.3 Er afgørelsen samlet set rigtig – fordelt på privat og offentligt løntilskud.

	Privat virksomhed	Offentlig virksomhed	Antal
1. Ja, afgørelsen er i overensstemmelse med regler og praksis	18	29	47
2. Nej, afgørelsen er ikke i overensstemmelse med regler og praksis	25	9	34
I alt	43	38	81

I de fleste af de 34 sager, der er forkerte, mangler der væsentlige eller afgørende oplysninger.

Undersøgelsen har dog vist, at kommunerne har bevilget ansættelse med løntilskud

- i 3 sager, selvom rimelighedskravet ikke er opfyldt
- i 2 sager, selvom merbeskæftigelseskravet ikke er opfyldt
- i 2 sager, selvom oplysningerne tyder på, at merbeskæftigelseskravet ikke er opfyldt
- i 1 sag, selvom der er etableret en arbejdsfordelingsordning.

Øvrige regler

Undersøgelsen har vist, at kommunerne i høj grad opfylder krav om jobplan, og at formålet med etablering af virksomhedspraktik og ansættelse med løntilskud i langt hovedparten af sagerne i høj grad er opfyldt.

Kommunerne har i alle sagerne overholdt reglerne om varighed af tilbuddene. Betingelserne, om at der skal være en forudgående periode med dagpenge, kontanthjælp eller sygedagpenge forud for bevilling af løntilskud, er konstateret opfyldt i ca. 2/3 af de relevante sager, mens der i 1/3 mangler oplysninger om den forudgående periodes længde.

Det har i ca. 2/3 af sagerne om virksomhedspraktik ikke været muligt at se, om betingelsen, om at der ikke kan gives tilbud om virksomhedspraktik i den virksomhed, hvor personen senest har været ansat, er opfyldt. I ca. 1/3 af sagerne er betingelsen opfyldt. Det har i lidt under halvdelen af sagerne om løntilskud ikke været muligt at se, om denne betingelse er opfyldt. I de øvrige sager er betingelsen opfyldt.

Det er et krav ved løntilskud, at tilbuddet ikke gives i en virksomhed, der ejes af den pågældendes ægtefælle, registrerede partner eller samlever. I langt hovedparten af sagerne om løntilskud mangler der oplysninger herom. Dette har dog ikke betydet, at sagerne er vurderet materielt forkert alene på denne baggrund. Kun i 3 sager har det været muligt at vurdere, at kravet er opfyldt.

3.2 Oplysningsgrundlaget

Kommunerne er forpligtede til at sørge for, at de enkelte sager er tilstrækkeligt oplyst til, at der kan træffes afgørelse på et fyldestgørende grundlag.

Oplysningsgrundlaget er utilstrækkeligt i 43 sager, svarende til 39 procent af sagerne.

I alle disse sager mangler der oplysninger, der er nødvendige for en vurdering af, om rimelighedskravet, kravet om merbeskæftigelse og kravet om høring af de ansatte er opfyldt. Ud af de 43 sager, er der dog 4 sager, der både er forkerte på det foreliggende grundlag, og hvor der samtidig mangler afgørende oplysninger.

Tabel 3.4 Er sagen tilstrækkeligt oplyst?

	Antal	Procent
1. Ingen oplysninger mangler	29	26
2. Enkelte mindre væsentlige oplysninger mangler	39	35
3. Flere og/eller væsentlige oplysninger mangler	2	2
4. Afgørende oplysninger mangler	41	37
I alt	111	100

Undersøgelsen viser, at kommunernes bevilling af virksomhedspraktik og ansættelse med løntilskud i høj grad sker på baggrund af arbejdsgivers tilbud i de blanketter, der er udarbejdet til brug for henholdsvis virksomhedspraktik (primært blanket AB 131) og for løntilskud (primært blanket AB 201).

Det er ikke obligatorisk for kommunerne at anvende disse blanketter, men undersøgelsen viser, at kommunerne anvender blanketterne i meget vidt omfang. Hvis kommunen ikke

anvender disse blanketter, skal de sørge for at indhente de relevante oplysninger på anden vis.

I 15 af de undersøgte sager er der ikke relevante blanketter med arbejdsgivers tilbud om virksomhedspraktik eller løntilskud, og der foreligger heller ikke andre oplysninger fra arbejdsgiver. Der er dermed ikke tilstrækkelige oplysninger til, at det kan vurderes om rimelighedskravet og kravet om merbeskæftigelse eller om reglerne om høring af de ansatte og inddragelse af en medarbejderrepræsentant er opfyldt, og disse sager er derfor vurderet ikke at være i overensstemmelse med reglerne.

Kommunerne er i hver enkelt sag blevet spurgt om, hvordan de har sikret sig, at rimelighedskravet og kravet om merbeskæftigelse er overholdt.

Virksomhedspraktik

Tabel 3.5 Har kommunen indhentet andre oplysninger end i blanketter (f.eks. AB 131, AB 136) til brug for vurdering af, om rimelighedskravet er opfyldt?

	Antal	Procent
1. Ja	3	10
2. Nej	27	90
I alt	30	100

Løntilskud

Tabel 3.6 Har kommunen indhentet andre oplysninger end i blanketter (f.eks. AB 201, AB 206) til brug for vurdering af, om rimelighedskravet er opfyldt?

	Antal	Procent
1. Ja	9	11
2. Nej	72	89
I alt	81	100

I langt de fleste sager har kommunerne oplyst, at de udelukkende har vurderet rimeligheds- og merbeskæftigelseskravet på baggrund af oplysninger i blanketter med arbejdsgivers tilbud og erklæringer.

Tabel 3.7 Hvilke oplysninger har kommunen haft ved vurderingen af, om merbeskæftigelseskravet er opfyldt?

	Antal	Procent
1. Oplysninger i blanketter (f.eks. AB 201, AB 206)	78	96
2. Oplysninger fra SKAT	0	0
3. Indhentet dokumentation fra virksomheden (Privat virksomhed)	4	5
4. Indhentet budget (Offentlig virksomhed)	2	2
5. Andet	4	5

Enkelte kommuner har oplyst, at de har kontrolleret oplysningerne/indhentet anden dokumentation, f.eks. undersøgt antal ansatte via CVR-register, foretaget stikprøvekontrol, eller via en partneraftale med virksomheden har kendskab til antallet af ansatte. Det er ikke i nogen af sagerne og heller ikke via det tilsendte materiale fra kommunerne muligt at se hvilke eksakte oplysninger, disse kommuner har haft adgang til.

Kommunerne er også blevet spurgt, om de, hvis de har indhentet budgetoplysninger fra en offentlig virksomhed, har forholdt sig til disse oplysninger. Kun i 2 sager oplyser kommunerne, at de har indhentet budget, men det fremgår ikke, hvordan de har forholdt sig til dem.

Hvis blanketterne er udfyldt korrekt, vil sagerne som udgangspunkt være tilstrækkeligt oplyst til, at kommunen kan sikre sig, at rimelighedskravet og kravet om merbeskæftigelse er opfyldt, samt at reglerne om høring af de ansatte og inddragelse af en medarbejderrepræsentant er overholdt.

Ankestyrelsen anbefaler, at kommunerne sikrer, at sagerne oplyses tilstrækkeligt.

3.3 Rimelighedskravet

Der er både ved tilbud om virksomhedspraktik og om ansættelse med løntilskud et krav om, at der på virksomheden skal være et rimeligt forhold mellem antallet af ansatte uden tilskud og antallet af ansatte med løntilskud og personer i virksomhedspraktik. Kravet gælder for alle virksomheder, både offentlige og private virksomheder.

Kravet kaldes rimelighedskravet og fremgår af LAB § 48, stk. 1, for så vidt angår virksomhedspraktik og af LAB § 62 for løntilskud.

Undersøgelsen har overordnet vist, at der i en stor del af sagerne om virksomhedspraktik og i en forholdsvis mindre del af sagerne om løntilskud mangler oplysninger til brug for en vurdering af, om rimelighedskravet er opfyldt

- i 13 sager om virksomhedspraktik og i 16 sager om løntilskud mangler der i et eller andet omfang oplysninger om, hvor mange ordinært ansatte og hvor mange ansatte i virksomhedspraktik og løntilskud virksomheden har haft de seneste 3 (4) måneder
- i 11 sager om virksomhedspraktik og i 11 sager om løntilskud er der ikke tilstrækkelige oplysninger til, at det samlet kan vurderes, om betingelsen om det maksimale antal personer i virksomhedspraktik og ansatte med løntilskud i forhold til antallet af ordinært ansatte er overholdt
- i 17 sager om virksomhedspraktik og i 24 sager om løntilskud mangler der en skriftlig tilkendegivelse fra arbejdsgiveren og en medarbejderrepræsentant, om hvorvidt rimelighedskravet er opfyldt.

I alle ovennævnte sager afhænger det af den konkrete sag, hvordan oplysningsmanglerne har påvirket den materielle vurdering. Der er eksempler på Ankestyrelsens konkrete vurderinger nedenfor under punkterne 3.3.1 til 3.3.4.

Undersøgelsen har endvidere vist, at rimelighedskravet i 3 sager om løntilskud ikke er overholdt. Betingelsen om det maksimale antal personer i virksomhedspraktik og i løntilskud i forhold til antallet af ordinært ansatte er i disse sager ikke opfyldt.

3.3.1 Om opgørelsen af antallet af ordinært ansatte/antallet af personer i virksomhedspraktik og løntilskud

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 heller ikke personer, der er ansat i henhold til en ansættelsesaftale, der er indgået for et bestemt tidsrum eller med henblik på en bestemt arbejdsopgave.

Opgørelsen sker som udgangspunkt ved at beregne gennemsnittet af antallet af ordinært ansatte i de seneste 3 måneder før etableringen af virksomhedspraktik/ansættelsen med løntilskud. I virksomheder, hvor antallet af ansatte er skiftende på grund af sæsonsvingninger, kan opgørelsen dog udvides fra 3 til 4 måneder (BAB § 53, stk. 4-6, og BAB § 70, stk. 5-7).

Virksomhedspraktik

Tabel 3.8 Fremgår det af sagen, hvor mange ordinært ansatte og hvor mange personer i virksomhedspraktik og ansatte i løntilskud virksomheden har haft de seneste 3 (4) måneder forud for etableringen af virksomhedspraktikken?

	Antal	Procent
1. Ja	17	57
2. Nej	13	43
I alt	30	100

I én af de 13 sager, hvor der er svaret "nej", jf. ovenstående tabel, er der tale om en enkeltmandsvirksomhed, og sagen er vurderet materiel rigtig.

I de øvrige 12 sager mangler der oplysninger om, hvor mange ordinært ansatte og hvor mange ansatte i henholdsvis virksomhedspraktik og løntilskud virksomheden har haft de seneste 3 (4) måneder.

Ankestyrelsen vurderer, at disse 12 sager ikke er materielt rigtige, fordi der mangler væsentlige oplysninger for at kunne vurdere, om rimelighedskravet er opfyldt.

Løntilskud

Tabel 3.9 Fremgår det af sagen, hvor mange ordinært ansatte og hvor mange ansatte i løntilskud og personer i virksomhedspraktik virksomheden har haft de seneste 3 (4) måneder forud for ansættelsen i løntilskud?

	Antal	Procent
1. Ja	64	80
2. Nej	16	20
I alt	80	100

Note: I tabellen indgår kun 80 sager, da rimelighedskravet ikke gælder for personer omfattet af integrationsloven.

I 16 ud af 80 sager om løntilskud mangler der oplysninger om, hvor mange ordinært ansatte og hvor mange ansatte i henholdsvis løntilskud og virksomhedspraktik virksomheden har haft de seneste 3 (4) måneder forud for ansættelsen i løntilskud.

Ankestyrelsen anbefaler, at kommunerne sikrer, at anvendte blanketter til brug for virksomhedspraktik og løntilskud er tilstrækkeligt udfyldt.

3 af de 16 sager er vurderet materielt rigtige, selvom der mangler oplysninger om, hvor mange ordinært ansatte og hvor mange ansatte i henholdsvis virksomhedspraktik og løntilskud virksomheden har haft de seneste 3 (4) måneder.

Sag nr. 5 – *Eksempel på sag der samlet set er tilstrækkeligt oplyst*

Sagen drejer sig om en ledig dagpengemodtager, der bevilges forlængelse af løntilskud fra den 27. maj 2013 på en folkeskole. Af arbejdsgivertilbud i forbindelse med den oprindelige bevilling af løntilskud fra 27. februar 2013 fremgår, at virksomheden i februar måned 2013 havde 70 medarbejdere, heraf 3 personer i virksomhedspraktik. Der mangler således oplysninger om, hvor mange ordinært ansatte og hvor mange ansatte i henholdsvis virksomhedspraktik og løntilskud virksomheden har haft de seneste 3 måneder forud for løntilskuddet. Der foreligger dog en skriftlig tilkendegivelse fra arbejdsgiveren og en medarbejderrepræsentant om, at rimelighedskravet og merbeskæftigelseskravet på dette tidspunkt var opfyldt. Arbejdsgiver har i forbindelse med forlængelsen den 9. april 2013 skrevet under på, at den tidligere erklæring om merbeskæftigelse og høring af de ansatte stadig er gældende (blanket AB 231).

Ankestyrelsen vurdering: Det er ud fra en konkret vurdering af de foreliggende oplysninger tilstrækkeligt dokumenteret, at rimelighedskravet er opfyldt, og afgørelsen er derfor vurderet rigtig. Der er lagt vægt på, at folkeskolen med 70 medarbejdere ville have ret til at have i alt 12 personer i virksomhedspraktik/ løntilskud.

3.3.2 Rimelighedskravet - hvor mange ansatte med offentligt tilskud må der være i forhold til de ordinært ansatte

Der må i en virksomhed maksimalt være én ansat i virksomhedspraktik eller i løntilskud for hver 5 ansatte på ordinære vilkår, dog altid 1 person. Hvis en virksomhed har 50 ansatte eller flere, må der herudover maksimalt være én person i løntilskud eller i virksomhedspraktik for hver 10 ordinært ansatte (BAB § 53, stk. 1 og i BAB § 70, stk. 1).

Virksomhedspraktik

Tabel 3.10 Er betingelsen om det maksimale antal personer i virksomhedspraktik og ansatte med løntilskud i forhold til antallet af ordinært ansatte overholdt?

	Antal	Procent
1. Ja	19	63
2. Nej	0	0
3. Fremgår ikke	11	37
I alt	30	100

Løntilskud

Tabel 3.11 Er betingelsen om det maksimale antal personer i virksomhedspraktik og ansatte med løntilskud i forhold til antallet af ordinært ansatte overholdt?

	Antal	Procent
1. Ja	66	82
2. Nej	3	4
3. Fremgår ikke	11	14
I alt	80	100

Note: I tabellen indgår kun 80 sager, da rimelighedskravet ikke gælder for personer omfattet af integrationsloven.

I undersøgelsen er der i de sager, hvor der er tilstrækkelige oplysninger til at kunne vurdere rimelighedskravet, fundet 3 bevillinger af løntilskud, hvor rimelighedskravet ikke er opfyldt.

Betingelsen om det maksimale antal personer i virksomhedspraktik og i løntilskud i forhold til antallet af ordinært ansatte er i disse 3 sager ikke opfyldt.

Sag nr. 43 – *For mange ansatte i virksomhedspraktik og i løntilskud i forhold til ordinært ansatte*

Sagen vedrører en ledig dagpengemodtager, der er bevilget ansættelse med løntilskud som pædagogmedhjælper i en daginstitution fra den 21. maj 2013. Han har siden den 22. april 2013 været i virksomhedspraktik på samme arbejdsplads. Af arbejdsgivers tilbud (blanket AB 201) fremgår, at virksomheden ved udgangen af månederne marts, april og maj 2013 har haft 29 medarbejdere, heraf 4 i løntilskud og 4 i virksomhedspraktik i maj måned 2013.

Ankestyrelsen vurdering: Rimelighedskravet er ikke opfyldt, og afgørelsen er derfor ikke rigtig. Det fremgår af blanket AB 201, at virksomheden har haft 29 medarbejdere i gennemsnit i de seneste 3 måneder. På grund af blankettens udformning fremgår det dog ikke klart, om der er tale om ordinært ansatte, eller om tallet også omfatter ansatte i tilbud. Selv med 29 ordinært ansatte ville virksomheden dog højst kunne have 5 personer i virksomhedspraktik/løntilskud.

Sag nr. 103 – *Enkeltmandsvirksomhed hvor rimelighedskravet ikke er opfyldt*

Sagen drejer sig om en kontanthjælpsmodtager, der med virkning fra den 1. juni 2013 ansættes med løntilskud som lagermedhjælper i en privat virksomhed. Det fremgår af arbejdsgivers tilbud (blanket AB 201), at der er tale om en enkeltmandsvirksomhed. Under blankettens punkt 6 (om antal medarbejdere) er det anført, at der er 1 person i virksomhedspraktik. Der er ikke nogen oplysninger om, at dette forløb ophører. I det individuelle spørgeskema til denne sag oplyser kommunen, at vurderingen, af om

rimelighedskravet er opfyldt, alene er foretaget på baggrund af oplysninger i blanketter med arbejdsgivers tilbud og erklæringer.

Ankestyrelsen vurdering: Rimelighedskravet er ikke opfyldt, og afgørelsen er derfor ikke rigtig. Enkeltmandsvirksomheder har altid ret til at have 1 person i løntilskud eller i virksomhedspraktik. Da der allerede er 1 person i virksomhedspraktik, og der ikke er nogen oplysninger om, at dette forløb ophører, kan der ikke også ansættes en person med løntilskud.

Sag nr. 111 – For mange ansatte i virksomhedspraktik og i løntilskud i forhold til ordinært ansatte

Der er tale om en ledig dagpengemodtager, der ansættes med løntilskud i en offentlig virksomhed den 11. juni 2013. Hun har fra den 13. maj 2013 været i virksomhedspraktik samme sted. Af arbejdsgivertilbud (blanket AB 201) fremgår, at virksomheden i de seneste 3 måneder forud for ansættelsen (i marts, april og maj måned 2013) har haft henholdsvis 5, 6 og 6 medarbejdere. Det fremgår endvidere, at virksomheden i maj måned 2013 havde 2 personer ansat i løntilskud og 1 person i virksomhedspraktik.

Ankestyrelsen vurdering: Ud fra de foreliggende oplysninger er det ikke tilstrækkeligt dokumenteret, at rimelighedskravet er opfyldt, og afgørelsen er derfor ikke rigtig. Virksomheden har kun ret til 1 person i enten virksomhedspraktik eller løntilskud. Der er ikke tilstrækkelig dokumentation for, at de 2 personer, som allerede er i løntilskud, afslutter deres forløb inden den nye løntilskudsansættelse. Kommunen burde have undersøgt dette nærmere.

Det fremgår af arbejdsgivertilbuddet, at virksomheden ud over de faste medarbejdere i gennem flere år har bestået af et team af ledige i praktik eller løntilskud. Umiddelbart ser det ud til, at virksomheden har haft for mange personer i virksomhedspraktik og løntilskud i både april og maj måned 2013.

3.3.3 Skriftlig tilkendegivelse fra arbejdsgiveren og en medarbejderrepræsentant

Der skal forud for etableringen af virksomhedspraktik eller løntilskud foreligge en skriftlig tilkendegivelse fra arbejdsgiveren og en medarbejderrepræsentant, om at kravet om det maksimale antal personer i virksomhedspraktik og ansatte med løntilskud i forhold til antallet af ordinært ansatte er overholdt (BAB § 53, stk. 1, og BAB § 70, stk. 2).

Virksomhedspraktik

Tabel 3.12 Er der en skriftlig tilkendegivelse fra arbejdsgiveren og en medarbejderrepræsentant om, hvorvidt dette krav er opfyldt?

	Antal	Procent
1. Ja	13	43
2. Nej	17	57
I alt	30	100

Løntilskud

Tabel 3.13 Foreligger der en skriftlig tilkendegivelse fra arbejdsgiveren og en medarbejderrepræsentant om, hvorvidt dette krav er opfyldt?

	Antal	Procent
1. Ja	55	69
2. Nej	25	31
I alt	80	100

Note: I tabellen indgår kun 80 sager, da rimelighedskravet ikke gælder for personer omfattet af integrationsloven.

Undersøgelsen viser, at der i 17 sager om virksomhedspraktik og i 25 sager om løntilskud mangler en skriftlig tilkendegivelse fra arbejdsgiveren og en medarbejderrepræsentant, om hvorvidt rimelighedskravet er opfyldt.

Sager der er vurderet materielt rigtige, selvom den skriftlige tilkendegivelse mangler

Af de 17 sager om virksomhedspraktik omhandler de 3 af sagerne enkeltmandsvirksomheder, hvor der i sagens natur ikke vil være en underskrift fra en medarbejderrepræsentant, men kun underskrift fra arbejdsgiver, ligesom der af de 25 sager om løntilskud er 7 enkeltmandsvirksomheder, hvor der også kun skal være en underskrift fra arbejdsgiver.

Der er yderligere én sag om virksomhedspraktik, der er vurderet rigtig, selvom der mangler en skriftlig tilkendegivelse fra arbejdsgiveren:

Sag nr. 48 - Underskrift fra arbejdsgiver mangler, men der er enighed om, at forholdstalskravet er opfyldt

Sagen omhandler en ledig dagpengemodtager, der bevilges offentlig virksomhedspraktik fra den 19. juni 2013. Der mangler underskrift fra arbejdsgiver på arbejdsgivers tilbud (blanket AB 131), men en repræsentant for de ansatte har skriftligt tilkendegivet, at forholdstalskravet er opfyldt.

Ankestyrelsen vurdering: Det er ud fra en konkret vurdering af de foreliggende oplysninger tilstrækkeligt dokumenteret, at rimelighedskravet er opfyldt, og afgørelsen er derfor vurderet rigtig.

Sager der er vurderet materielt forkerte, og hvor den skriftlige tilkendegivelse mangler

Der er herefter 13 sager om virksomhedspraktik og 18 sager om løntilskud, hvor der mangler en skriftlig tilkendegivelse fra arbejdsgiveren og en medarbejderrepræsentant, om at kravet om det maksimale antal personer i virksomhedspraktik og ansatte med løntilskud i forhold til antallet af ordinært ansatte er overholdt.

Der er i sagerne forskellige mangler, såsom f.eks. at der kun er underskrift fra arbejdsgiver og ikke fra medarbejderrepræsentanten, eller der er oplyst et navn på medarbejderrepræsentanten, men der mangler en underskrift.

Ankestyrelsen vurderer, at det i disse sager ikke er tilstrækkeligt dokumenteret, at rimelighedskravet er opfyldt, og afgørelserne er derfor vurderet materielt forkerte.

I flere af sagerne har medarbejderrepræsentanten underskrevet blanket om arbejdsgivertilbud, men har ikke markeret, om denne er enig i, at rimelighedskravet og/eller merbeskæftigelseskravet er opfyldt.

Sag nr. 66 – Underskrift fra en medarbejderrepræsentant foreligger, men det er ikke angivet, om der er enighed om, at forholdstalskravet opfyldt

Sagen drejer sig om en sygedagpengemodtager, der er bevilget virksomhedspraktik i perioden fra den 17. juni 2013 - 30. august 2013 hos en fagforening, hvor hun skal arbejde som receptionist. Arbejdsgivertilbud (blanket AB 131) er underskrevet af en repræsentant for de ansatte, men pkt. 5 i skemaet er ikke udfyldt. Det fremgår således ikke, om virksomhedens ansatte er enige i, at betingelserne for forholdstalskravet er opfyldt, og at punkt 4 (Antal af medarbejdere – Forholdstalskrav) er udfyldt korrekt.

Ankestyrelsen vurdering: Det er ikke tilstrækkeligt, at medarbejderrepræsentanten har underskrevet blanketten, når det ikke fremgår, om virksomhedens ansatte er enige i, at betingelserne for forholdstalskravet er opfyldt, og at punkt 4 i blanketten om forholdstalskravet er udfyldt korrekt.

Ankestyrelsen anbefaler, at kommunerne sikrer, at der foreligger en skriftlig tilkendegivelse fra arbejdsgiver og en medarbejderrepræsentant om, hvorvidt rimelighedskravet er opfyldt.

3.3.4 Rimelighedskravet ved virksomhedspraktik i mere end 13 uger

Hvis tilbuddet om virksomhedspraktik er i mere end 13 uger skal

- spørgsmålet om etableringen have været drøftet mellem virksomheden og repræsentanter for virksomhedens ansatte forud for etableringen (LAB § 48, stk. 2, og BAB § 52, stk. 1)
- det fremgår af virksomhedens tilbud om at etablere virksomhedspraktik, at repræsentanter for de ansatte er blevet hørt om ansøgningen (BAB § 52, stk. 1)
- der forud for etableringen foreligge en skriftlig tilkendegivelse fra arbejdsgiveren og en medarbejderrepræsentant om, at der har været en drøftelse og en høring af en medarbejderrepræsentanten (BAB § 52, stk. 2).

I undersøgelsen er der kun 2 sager om virksomhedspraktik på mere end 13 uger.

I den ene sag er der sket drøftelse og høring af medarbejderrepræsentant, og der foreligger skriftlig tilkendegivelse herom.

Det fremgår ikke af den anden sag, om der er sket drøftelse og høring. Det er i denne sag ikke dokumenteret, at rimelighedskravet er opfyldt.

3.4 Merbeskæftigelseskravet

Ved ansættelse med løntilskud er der ud over rimelighedskravet også et krav om, at der skal ske en nettoudvidelse af antallet af ansatte hos vedkommende arbejdsgiver, det vil sige en merbeskæftigelse i forhold til virksomhedens normale beskæftigelse (LAB § 61, stk. 1).

Kravet om merbeskæftigelse gælder både ved ansættelse med løntilskud hos private og offentlige arbejdsgivere.

I undersøgelsen indgår 43 sager om løntilskud i private virksomheder og 38 sager om løntilskud i offentlige virksomheder.

Af de 43 sager om løntilskud i private virksomheder, er de 7 enkeltmandsvirksomheder.

Kravet om merbeskæftigelse påses af arbejdsgiver og de ansatte i fællesskab (LAB § 61, stk. 2).

I private virksomheder uden ansatte påses betingelsen af jobcenteret (BAB § 66, stk. 4).

Ankestyrelsen har undersøgt, om betingelsen om merbeskæftigelse er tilstrækkeligt påset af arbejdsgiver og de ansatte i fællesskab, herunder om der foreligger oplysninger, der rejser tvivl om, hvorvidt der reelt er tale om en merbeskæftigelse i virksomheden.

Merbeskæftigelseskravet i enkeltmandsvirksomheder er beskrevet nedenfor i et særligt afsnit.

Merbeskæftigelsen vurderes forskelligt i private og offentlige virksomheder, jf. nedenfor.

Fælles for private og offentlige virksomheder er, at der stilles en række krav til arbejdsgivers tilbud om ansættelse af en person med løntilskud og inddragelse af en medarbejderrepræsentant.

3.4.1 Krav om høring og inddragelse af en medarbejderrepræsentant (BAB §§ 68 og 69)

Både på private og offentlige ansættelsesområder skal det af arbejdsgivers tilbud om at ansætte en person med løntilskud fremgå

- at repræsentanter for de ansatte er blevet hørt om ansættelsen
- om de ansatte er positive overfor at medvirke til at opfylde formålet med ansættelsen, og
- hvorvidt der er enighed mellem arbejdsgiver og de ansatte om, at betingelsen om merbeskæftigelse er opfyldt.

Der skal forud for ansættelsen foreligge en skriftlig tilkendegivelse fra arbejdsgiveren og en medarbejderrepræsentant om ovennævnte forhold.

Ankestyrelsen har undersøgt, om disse regler er overholdt.

Tabel 3.14 Er repræsentanter for de ansatte blevet hørt om ansøgningen?

	Antal	Procent
1. Ja	57	77
2. Nej	1	1
3. Fremgår ikke	16	22
I alt	74	100

Note: I tabellen indgår ikke private virksomheder uden ansatte.

Undersøgelsen viser, at de ansatte i 57 ud af 74 sager er blevet hørt om ansættelsen forud herfor. I 16 sager er der ikke oplysninger herom. I 1 sag er de ansatte ikke blevet hørt.

Tabel 3.15 Er de ansatte positive overfor at medvirke til opfyldelse af formålet med ansættelsen?

	Antal	Procent
1. Ja	57	77
2. Nej	1	1
3. Fremgår ikke	16	22
I alt	74	100

Note: I tabellen indgår ikke private virksomheder uden ansatte.

Undersøgelsen viser, at de ansatte i 57 ud af 74 sager er positive overfor at medvirke til at opfylde formålet med ansættelsen. I 16 sager fremgår det ikke, om de ansatte er positive overfor at medvirke til at opfylde formålet med ansættelsen. I én sag er der i blanket AB 201 under punkt 9 svaret "nej" til spørgsmålet "Har de ansatte tilkendegivet, at de er positive overfor at medvirke til opfyldelsen af formålet med ansættelsen?"

Tabel 3.16 Er der enighed mellem arbejdsgiver og de ansatte om, at betingelsen om merbeskæftigelse er opfyldt?

	Antal	Procent
1. Ja	55	74
2. Nej	0	0
3. Fremgår ikke	19	26
I alt	74	100

Note: I tabellen indgår ikke private virksomheder uden ansatte.

Undersøgelsen viser, at arbejdsgiver og de ansatte i 55 ud af 74 sager er enige om, at betingelsen om merbeskæftigelse er opfyldt. I 19 sager er der ikke oplysninger herom.

Tabel 3.17 Foreligger der forud for etableringen af løntilskuddet en skriftlig tilkendegivelse fra arbejdsgiveren og en medarbejderrepræsentant om, at ovennævnte betingelser er opfyldte?

	Antal	Procent
1. Ja	61	75
2. Nej	20	25
I alt	81	100

I 7 af de 61 sager, hvor der er svaret "ja", er der tale om en enkeltmandsvirksomhed, hvor blanket AB 201 i sagens natur kun er underskrevet af arbejdsgiver.

I de øvrige 54 sager foreligger der en skriftlig tilkendegivelse fra både arbejdsgiveren og medarbejderrepræsentanten.

I 20 sager foreligger der ikke en skriftlig tilkendegivelse fra både arbejdsgiveren og medarbejderrepræsentanten.

I en del af de sager, hvor der ikke er en skriftlig tilkendegivelse, foreligger arbejdsgivers tilbud ikke. I andre sager er blanket AB 201 ikke underskrevet af en repræsentant for medarbejderne. I disse sager er kravet om merbeskæftigelse ikke tilstrækkeligt påset af arbejdsgiver og de ansatte i fællesskab.

Hvis blanketten er underskrevet af arbejdsgiver og en medarbejderrepræsentant, men det ikke fremgår af blanketten, om der er enighed mellem arbejdsgiver og de ansatte om, at betingelsen om merbeskæftigelse er opfyldt, er kravet om merbeskæftigelse heller ikke tilstrækkeligt påset.

Sag nr. 80 – *Reglerne om høring og inddragelse af en medarbejderrepræsentant ikke opfyldt*

Sagen vedrører en kontanthjælpsmodtager, der får ansættelse med løntilskud som kontorassistent i perioden fra den 17. juni 2013 – 13. december 2013. Hun har tidligere været i løntilskud samme sted i perioden fra den 12. november 2012 – 10. maj 2013. Det må derfor antages, at der er tale om en forlængelse af det oprindelige tilbud. Af arbejdsgivers nye tilbud (blanket AB 201) fremgår, at spørgsmålet om ansættelsen med løntilskud ikke har været drøftet med repræsentanter for de ansatte, og at de ansatte ikke har tilkendegivet, at de er positive overfor at medvirke til opfyldelsen af formålet med ansættelsen. Det fremgår heller ikke, om de ansatte er enige i, at betingelserne for merbeskæftigelse er opfyldt, og blanketten er ikke underskrevet af en medarbejderrepræsentant. I det oprindelige arbejdsgivertilbud er der ingen oplysninger om høring af de ansatte eller inddragelse af en medarbejderrepræsentant.

Ankestyrelsens vurdering: I denne sag er ingen af de krav, der stilles i BAB § 68 om høring af de ansatte og inddragelse af en medarbejderrepræsentant opfyldt. Kommunens bevilling af løntilskud er derfor ikke i overensstemmelse med reglerne.

Sag nr. 105 – Underskrift fra medarbejderrepræsentant er ikke tilstrækkelig

Sagen drejer sig om ledig dagpengemodtager, der bevilges ansættelse med løntilskud som pædagog i en integreret institution i perioden fra den 18. juni 2013 – 15. december 2013. Arbejdsgivers tilbud i blanket AB 201 er underskrevet af arbejdsgiver og en medarbejderrepræsentant, men pkt. 9 i blanketten om høring af de ansatte er ikke udfyldt.

Ankestyrelsens vurdering: Det er ikke tilstrækkeligt, at arbejdsgivers tilbud (blanket AB 201) er underskrevet af en repræsentant for de ansatte, hvis de relevante punkter om høring af de ansatte ikke er udfyldt. Kommunens bevilling af løntilskud er derfor ikke i overensstemmelse med reglerne.

Ankestyrelsen anbefaler, at kommunerne sikrer, at der ved bevilling af løntilskud foreligger en skriftlig tilkendegivelse fra arbejdsgiver og en medarbejderrepræsentant om, hvorvidt merbeskæftigelseskravet og reglerne om høring og inddragelse af en medarbejderrepræsentant forud for ansættelsen er opfyldt.

3.4.2 Private virksomheder

I private virksomheder skal vurderingen af merbeskæftigelsen ses i forhold til det gennemsnitlige antal ansatte i virksomheden i de foregående 12 måneder, og ansættelsen må ikke ske i en stilling, der er blevet ledig ved afskedigelse eller fratrædelse af en ansat uden støtte inden for de foregående 3 måneder (BAB § 64, stk. 2).

Er der oplysninger om det gennemsnitlige antal ansatte i virksomheden i de foregående 12 måneder?

Tabel 3.18 Er der oplysninger om det gennemsnitlige antal ansatte i de foregående 12 måneder?

	Antal	Procent
1. Ja	16	37
2. Nej	27	63
I alt	43	100

Undersøgelsen viser, at der i 16 ud af 43 sager er oplysninger om det gennemsnitlige antal ansatte i virksomheden i de foregående 12 måneder. I 27 sager er der ikke oplysninger herom (7 af disse sager er enkeltmandsvirksomheder, jf. nærmere herom nedenfor).

Da betingelsen om merbeskæftigelse påses af virksomheden og de ansatte i fællesskab, har de manglende oplysninger om det gennemsnitlige antal ansatte i virksomheden i de foregående 12 måneder ikke haft betydning for den materielle vurdering af sagen, hvis arbejdsgiver og de ansatte er enige om, at merbeskæftigelseskravet er opfyldt.

I de sager, hvor der foreligger en skriftlig tilkendegivelse fra arbejdsgiver og en medarbejderrepræsentant om, at betingelsen om merbeskæftigelse er opfyldt, og de øvrige oplysninger i arbejdsgivers tilbud ikke giver anledning til tvivl herom, har Ankestyrelsen lagt til grund, at merbeskæftigelseskravet er opfyldt.

Hvis der foreligger en skriftlig tilkendegivelse fra arbejdsgiver og en repræsentant for de ansatte om, at betingelsen om merbeskæftigelse er opfyldt, men der er oplysninger, der rejser tvivl herom, bør kommunen undersøge forholdene nærmere, inden løntilskudsansættelsen i den pågældende virksomhed godkendes.

I nogle af de sager, der indgår i undersøgelsen, foreligger der en skriftlig tilkendegivelse fra arbejdsgiver og de ansatte om, at merbeskæftigelseskravet er opfyldt, men der er samtidig oplyst om forhold, der rejser tvivl om, hvorvidt der reelt er tale om merbeskæftigelse.

I disse sager kan det ikke lægges til grund, at merbeskæftigelseskravet er opfyldt. Der er tale om sager, hvor det er oplyst, at der inden for de sidste 3 måneder er afskediget en ansat uden løntilskud, eller hvor det er oplyst, at en ansat uden støtte er fratrukket en lignende stilling.

Er stillingen blevet ledig ved afskedigelse eller fratrædelse af en ansat uden støtte inden for de foregående 3 måneder?

Tablet 3.19 Er stillingen blevet ledig ved afskedigelse eller fratrædelse af en ansat uden støtte inden for de foregående 3 måneder?

	Antal	Procent
1. Ja	2	5
2. Nej	32	74
3. Fremgår ikke	9	21
I alt	43	100

Undersøgelsen viser, at kommunerne i 2 ud af de 43 sager har bevilget ansættelse med løntilskud på trods af, at det fremgår af arbejdsgivers tilbud, at stillingen er blevet ledig på grund af fratrædelse af en ansat uden støtte inden for de foregående 3 måneder.

Der er herudover 2 sager, hvor kommunerne har bevilget ansættelse med løntilskud på trods af, at virksomheden har afskediget en ansat uden støtte inden for de foregående 3 måneder. Det fremgår i disse to tilfælde ikke klart, om løntilskudsansættelsen sker i en tilsvarende stilling.

Sag nr. 57 – Eksempel på sag, hvor stillingen er blevet ledig som følge af fratrædelse af en ansat uden støtte

Sagen vedrører en ledig dagpengemodtager, der bevilges ansættelse med løntilskud som malersvend i et privat malerfirma i perioden fra den 18. juni 2013 – 13. december 2013. Af arbejdsgivers tilbud om ansættelse med løntilskud (blanket AB 201) fremgår, at en ansat uden løntilskud indenfor de sidste 3 måneder er fratrådt en lignende stilling som følge af frivillig afgang.

Ankestyrelsens vurdering: Ansættelse med løntilskud må ikke ske i en stilling, der er blevet ledig ved fratrædelse af en ansat uden støtte inden for de foregående 3 måneder. Merbeskæftigelseskravet er ikke opfyldt. Kommunens bevilling af løntilskud er derfor ikke i overensstemmelse med reglerne.

Sag nr. 102 – Virksomheden har afskediget en ansat inden for de foregående 3 måneder

Sagen vedrører en ledig dagpengemodtager, der bevilges ansættelse med løntilskud som kontorassistent i perioden fra den 10. juni 2013 – den 31. december 2013. Det fremgår af arbejdsgivers tilbud (blanket AB 201), at virksomheden har afskediget en ansat uden løntilskud den 1. juni 2013 på grund af forseelse.

Ankestyrelsens vurdering: Ansættelse med løntilskud må ikke ske i en stilling, der er blevet ledig ved afskedigelse af en ansat uden støtte inden for de foregående 3 måneder. Det kan ud fra de foreliggende oplysninger ikke udelukkes, at løntilskudsansættelsen sker i den stilling, som den tidligere medarbejder er afskediget fra. Kommunen burde have undersøgt dette nærmere. Det er tvivlsomt, om merbeskæftigelseskravet er opfyldt. Kommunens bevilling af løntilskud er på det foreliggende grundlag ikke i overensstemmelse med reglerne.

Ankestyrelsen anbefaler, at kommunerne indhenter yderligere oplysninger inden ansættelse med løntilskud bevilges, hvis der er oplysninger i arbejdsgivers tilbud, der giver anledning til tvivl om, hvorvidt merbeskæftigelseskravet er opfyldt.

3.4.3 Enkeltmandsvirksomheder

I undersøgelsen indgår 7 sager om ansættelse med løntilskud i en enkeltmandsvirksomhed.

I 5 af disse sager fremgår det klart, at der er tale om en virksomhed uden ansatte, idet der i arbejdsgivers tilbud (blanket AB 201) er anført enten "enkeltmandsvirksomhed", "ingen ansatte" eller "0 ansatte".

I 2 sager, er det ikke tydeligt angivet, om det er en enkeltmandsvirksomhed, men det skønnes overvejende sandsynligt ud fra de samlede oplysninger.

I private virksomheder, hvor der ikke er nogen ansatte, påses betingelsen om merbeskæftigelse af jobcenteret (BAB § 66, stk. 4).

Ankestyrelsen har undersøgt, om jobcenteret har påset betingelsen om merbeskæftigelse.

Tabel 3.20 Har jobcenteret påset betingelsen om merbeskæftigelse?

	Antal	Procent
1. I høj grad	0	0
2. I nogen grad	0	0
3. I ringe grad	7	100
4. Fremgår ikke	0	0
I alt	7	100

Undersøgelsen viser, at jobcenteret i ingen af disse 7 sager har haft tilstrækkelige oplysninger til at kunne vurdere, om betingelsen om merbeskæftigelse er opfyldt. Kommunen har således ikke påset betingelsen om merbeskæftigelse i tilstrækkelig grad.

Vurderingen af merbeskæftigelsen skal ligesom i andre private virksomheder ses i forhold til det gennemsnitlige antal ansatte i virksomheden i de foregående 12 måneder, og ansættelsen må ikke ske i en stilling, der er blevet ledig ved afskedigelse eller fratrædelse af en ansat uden støtte inden for de foregående 3 måneder (BAB § 64, stk. 2).

Merbeskæftigelseskravet vil ved ansættelse med løntilskud i en enkeltmandsvirksomhed altid være opfyldt, hvis der ikke har været nogen ansatte i virksomheden i de foregående 12 måneder.

Hvis der har været ansatte i en del af de foregående 12 måneder, beregnes det gennemsnitlige antal ansatte som et gennemsnit af antallet af ansatte i de måneder inden for de foregående 12 måneder, hvor der har været ansatte (BAB § 64, stk. 6).

Hvis enkeltmandsvirksomheden har haft en eller flere ansatte inden for de foregående 12 måneder, vil merbeskæftigelseskravet som udgangspunkt ikke være opfyldt.

Merbeskæftigelseskravet kan dog godt være opfyldt, selvom virksomheden i en periode inden for det seneste år har haft en eller flere ansatte. Det er tilfældet, hvis der har været ansatte med offentligt tilskud og personer ansat i henhold til en ansættelsesaftale, der er indgået for et bestemt tidsrum eller med henblik på en bestemt arbejdsopgave. Disse personer skal nemlig ikke medregnes ved opgørelsen af antallet af ordinært ansatte (BAB § 64, stk. 2).

Undersøgelsen viser, at der i ingen af de 7 sager, hvor kommunen har bevilget ansættelse med løntilskud i en enkeltmandsvirksomhed, foreligger oplysninger om, hvorvidt der har været ordinært ansatte i de foregående 12 måneder.

Jobcenteret har derfor ikke haft tilstrækkelige oplysninger til at kunne påse, om betingelsen om merbeskæftigelse er opfyldt i disse sager.

Ankestyrelsen anbefaler, at kommunerne sikrer, at der forud for ansættelse med løntilskud i en enkeltmandsvirksomhed foreligger oplysninger om, hvorvidt der har været ordinært ansatte i de foregående 12 måneder.

3.4.4 Offentlige virksomheder

I undersøgelsen indgår 38 sager om ansættelse med løntilskud i offentlige virksomheder.

Vurderingen, af om betingelsen om merbeskæftigelse er opfyldt, skal på offentlige ansættelsesområder tage udgangspunkt i antallet af beskæftigede som følge af budgettet for den enkelte offentlige virksomhed (BAB § 67, stk. 2).

Der er således ikke inden for det offentlige ansættelsesområde et krav om, at der skal være tale om merbeskæftigelse i forhold til det gennemsnitlige antal ansatte i de seneste 12 måneder, eller at ansættelsen ikke sker i en stilling, der er blevet ledig ved afskedigelse eller fratrædelse inden for de foregående 3 måneder.

Det afgørende er, om der er tale om merbeskæftigelse i forhold til den offentlige virksomheds aktuelle budget.

Hvis virksomheden har det antal medarbejdere, som det aktuelle budget tilsiger, vil betingelsen om merbeskæftigelse være opfyldt.

Der kan derimod ikke bevilges løntilskud, hvis virksomheden ifølge det aktuelle budget kan have flere ordinært ansatte.

Da merbeskæftigelsen vurderes i forhold til det aktuelle budget, vil der i offentlige virksomheder kunne ske ansættelse med løntilskud, selvom der er gennemført personalereduktioner, hvis den offentlige virksomheds budget herefter er tilpasset reduktionerne.

På offentlige ansættelsesområder påses betingelsen om merbeskæftigelse af ansættelsesmyndigheden og de ansatte i fællesskab (BAB § 67, stk. 1).

Ankestyrelsen har undersøgt, om betingelsen om merbeskæftigelse er tilstrækkeligt påset af arbejdsgiver og de ansatte i fællesskab.

I de sager, hvor der foreligger en skriftlig tilkendegivelse fra arbejdsgiver og en repræsentant for de ansatte om, at der er enighed mellem arbejdsgiver og de ansatte om, at betingelsen om merbeskæftigelse er opfyldt, har Ankestyrelsen vurderet, at kravet om merbeskæftigelse er tilstrækkeligt påset af arbejdsgiver og de ansatte i fællesskab. Ankestyrelsen har i disse sager lagt til grund, at kravet om merbeskæftigelse er opfyldt.

En underskrift fra en medarbejderrepræsentant er dog ikke i sig selv tilstrækkelig, hvis det ikke samtidig er tilkendegivet, at betingelsen om merbeskæftigelse er opfyldt.

Sag nr. 42 – Ikke dokumentation for enighed om merbeskæftigelseskravet

Sagen drejer sig om en ledig dagpengemodtager, der bevilges ansættelse med løntilskud som kontormedhjælper i en offentlig virksomhed fra den 7. juni 2013 – den 31. oktober 2013. Blanket AB 201 er underskrevet af en medarbejderrepræsentant, men det fremgår ikke af arbejdsgivers tilbud, om virksomhedens ansatte er enige i, at betingelsen om nettoudvidelse/merbeskæftigelse er opfyldt.

Ankestyrelsens vurdering: Merbeskæftigelseskravet er ikke tilstrækkeligt påset af arbejdsgiver og de ansatte i fællesskab. Det er ikke tilstrækkeligt, at arbejdsgivers tilbud er underskrevet af en medarbejderrepræsentant. Det skal fremgå, om virksomhedens ansatte er enige i, at betingelsen om merbeskæftigelse er opfyldt. Kommunen burde ikke have bevilget ansættelse med løntilskud på det foreliggende grundlag.

Budgetoplysninger for offentlige arbejdssteder

Ankestyrelsen har undersøgt, om der i de enkelte sager foreligger oplysninger om antallet af beskæftigede ud fra budgettet for den offentlige virksomhed.

Tablet 3.21 Er der oplysninger om antallet af beskæftigede ud fra budgettet for den offentlige virksomhed?

	Antal	Procent
1. Ja	0	0
2. Nej	38	100
I alt	38	100

I ingen af de 38 sager, hvor kommunerne har bevilget ansættelse med løntilskud i en offentlig virksomhed, foreligger der budget for den enkelte offentlige virksomhed.

I 2 af sagerne oplyser kommunerne dog i det individuelle spørgeskema, at der er indhentet budget for den offentlige virksomhed, men det fremgår ikke, hvordan de har forholdt sig til budgetoplysningerne.

Undersøgelsen viser således, at kommunernes vurdering, af om merbeskæftigelseskravet er opfyldt ved bevilling af ansættelse med løntilskud hos offentlige arbejdsgivere, i næsten alle sager er sket udelukkende på baggrund af oplysningerne i arbejdsgivers tilbud.

3.4.5 Særligt merbeskæftigelseskrav

For revalidender, førtidspensionister og personer omfattet af den særlige ordning for relativt nyuddannede handicappede gælder et særligt merbeskæftigelseskrav (BAB § 65).

Ansættelsen med løntilskud skal enten medføre en nettoudvidelse efter reglerne i BAB § 64, eller stillingen skal være blevet ledig som følge af

- frivillig afgang
- afgang på grund af alder
- frivillig reduktion af arbejdstiden, eller
- afskedigelse på grund af forseelse

I undersøgelsen indgår 1 sag om bevilling af løntilskud til en revalidend og 1 sag om bevilling af løntilskud til en førtidspensionist.

I begge sager mangler der relevante oplysninger og erklæring fra arbejdsgiver og de ansatte om, hvorvidt løntilskudsansættelsen vil medføre en nettoudvidelse, eller stillingen er blevet ledig som følge af ovennævnte forhold. Der er ikke tilstrækkelig dokumentation for, at merbeskæftigelseskravet er opfyldt i disse sager.

3.4.6 Arbejdsfordelingsordninger

En arbejdsfordelingsordning giver virksomheden mulighed for i en begrænset periode at nedsætte produktionen uden at skulle afskedige medarbejdere. Medarbejderne bliver i perioden sat ned i tid, til gengæld kan de modtage supplerende dagpenge fra deres akasser, hvis de i øvrigt opfylder betingelserne herfor.

I virksomheder, hvor der er etableret eller aftalt arbejdsfordelingsordninger, kan en person ikke ansættes med løntilskud (BAB § 64, stk. 5).

Hvis arbejdsfordelingsordningen kun er etableret eller aftalt i en del af virksomheden, f.eks. i én afdeling, kan der dog godt etableres ansættelse med løntilskud i en anden afdeling, der ikke er berørt af arbejdsfordelingsordningen.

Ankestyrelsen har undersøgt, om der i de 43 sager vedrørende løntilskud i private virksomheder er aftalt eller etableret arbejdsfordelingsordninger.

Tabel 3.22 Er der etableret eller aftalt arbejdsfordelingsordninger?

	Antal	Procent
1. Ja	2	5
2. Nej	31	72
3. Fremgår ikke	10	23
I alt	43	100

Undersøgelsen viser, at der i 31 sager ikke er etableret arbejdsfordelingsordninger.

I 10 sager mangler der oplysninger herom. Dette har dog ikke haft betydning for den materielle vurdering.

I 2 sager om bevilling af løntilskud er det oplyst, at virksomheden har en arbejdsfordelingsordning.

I den ene sag er der angiveligt tale om en enkeltmandsvirksomhed, og virksomhedens oplysning i blanket AB 201, om at der er etableret en arbejdsfordelingsordning, må derfor være en fejl.

I den anden sag burde kommunen ikke have bevilget løntilskud ud fra de foreliggende oplysninger.

Sag nr. 68 – *Løntilskudsansættelse i virksomhed, hvor der er en arbejdsfordelingsordning*

Sagen vedrører en ledig dagpengemodtager, der bevilges ansættelse med løntilskud som servicemedarbejder fra den 20. juni 2013 – 15. september 2013. Af blanket AB 201 fremgår, at der i virksomheden er etableret eller aftalt en arbejdsfordelingsordning.

Ankestyrelsens vurdering: Der kan ikke ske ansættelse med løntilskud i en virksomhed, hvor der er etableret eller aftalt en arbejdsfordelingsordning. Kommunen burde have forholdt sig til oplysningen om arbejdsfordelingsordningen og eventuelt have indhentet yderligere oplysninger. Bevillingen af løntilskud er derfor på det foreliggende grundlag ikke i overensstemmelse med reglerne.

3.5 Afgrænsning af virksomheden ved virksomhedspraktik og løntilskud

Afgrænsning ved P-nummer

For at kunne vurdere rimelighedskravet og merbeskæftigelseskravet skal opgørelsen af antallet af ansatte på en virksomhed ske ud fra en passende afgrænsning af virksomheden.

En virksomhed afgrænses som udgangspunkt som en arbejdsplads med selvstændigt produktionsenhedsnummer (P-nummer), der normalt vil svare til virksomhedens adresse (BAB § 53, stk. 3, BAB § 64, stk. 3, og BAB § 70, stk. 4).

Undersøgelsen viser, at afgrænsningen af virksomhederne hovedsagelig er sket ved hjælp af P-nummeret, ved virksomhedspraktik 63 procent og ved løntilskud 74 procent.

Tabel 3.23 Er der sket fravigelse af reglen om P-nummer? – ved virksomhedspraktik

	Antal	Procent
1. Ja	2	7
2. Nej	19	63
3. Fremgår ikke	9	30
I alt	30	100

Tabel 3.24 Er der sket fravigelse af reglen om P-nummeret? – ved løntilskud

	Antal	Procent
1. Ja	4	5
2. Nej	60	74
3. Fremgår ikke	17	21
I alt	81	100

Manglende oplysninger om afgrænsning

I 30 procent af sagerne om virksomhedspraktik og i 21 procent af sagerne om løntilskud er det ikke oplyst, om virksomhederne er afgrænset ved P-nummeret.

Det er vigtigt, at kommunerne er opmærksomme på, at det ved bevilling af virksomhedspraktik og løntilskud skal fremgå, hvordan virksomheden er afgrænset.

Afgrænsningen skal sikre, at formålet med løntilskud og virksomhedspraktik opnås ved, at der i virksomheden fortrinsvis er ordinært ansatte.

Ankestyrelsen har i undersøgelsen vurderet sagerne som materielt rigtige, selvom der mangler oplysninger om afgrænsningen, hvis medarbejderrepræsentanten i øvrigt har tilkendegivet, at rimelighedskravet og merbeskæftigelseskravet er opfyldt.

Anden afgrænsning end P-nummer

Hvis en anden afgrænsning er mere hensigtsmæssig i forhold til rimelighedskravet og merbeskæftigelseskravet, kan der vælges en anden afgrænsning end P-nummeret.

I 2 sager om virksomhedspraktik og i 4 sager om løntilskud er der valgt en anden afgrænsning end P-nummeret.

Når der er valgt en anden afgrænsning, skal både arbejdsgiveren og de ansatte være enige om en anden afgrænsning, og der skal foreligge en skriftlig tilkendegivelse fra arbejdsgiveren og en medarbejderrepræsentant om enigheden.

Virksomhedspraktik

I 2 sager om virksomhedspraktik er ovennævnte betingelser ikke opfyldt.

Sag nr. 101 – eksempel, hvor der mangler oplysninger om anden afgrænsning og skriftlig tilkendegivelse fra medarbejderrepræsentant om enighed.

Sagen omhandler en forsikret ledig, der har fået bevilget virksomhedspraktik på en offentlig skole fra den 19. juni 2013 - 19. juli 2013. Arbejdsgiver har i blanket AB 201 sat kryds ud for "nej" til, at virksomheden i denne erklæring er afgrænset ved P-nummer. Arbejdsgiver har i blanketten oplyst om P-nummer. Det er forudsat, at der ved "nej" skal oplyses, hvorledes virksomheden afgrænses – dette er ikke oplyst. Der er ikke en skriftlig tilkendegivelse fra en medarbejderrepræsentant om enighed om en anden afgrænsning.

Ankestyrelsens vurdering: Kommunen burde have undersøgt, om det er korrekt, at anden afgrænsning end P-nummeret er valgt. Hvis dette er tilfældet, skulle kommunen have sikret, at det blev oplyst, hvorledes anden afgrænsning er sket, samt at der var en skriftlig tilkendegivelse fra en medarbejderrepræsentant om enighed om denne afgrænsning.

Løntilskud

I 3 sager om løntilskud er betingelserne i nogen grad opfyldt ved anden afgrænsning end P-nummeret.

Sag nr. 71 – Eksempel på sag, hvor der mangler oplysninger om anden afgrænsning, men hvor der er skriftlig tilkendegivelse fra medarbejderrepræsentant om enighed.

Sagen omhandler løntilskud i en forsikringsvirksomhed. Arbejdsgiver har i blanket AB 131 sat kryds ud for "nej" til, at virksomheden i denne erklæring er afgrænset ved P-nummer og har ikke oplyst om P-nummer. Det er ikke oplyst, hvordan virksomheden afgrænses, men der er en skriftlig tilkendegivelse fra en medarbejderrepræsentant om enighed om en anden afgrænsning, og om at både rimelighedskravet og merbeskæftigelseskravet er opfyldt.

Ankestyrelsens vurdering: Afgørelsen er samlet set korrekt, selvom det ikke fremgår, hvordan virksomheden er afgrænset. Der er lagt vægt på, at der er en skriftlig tilkendegivelse fra en medarbejderrepræsentant om enighed om en anden afgrænsning

og om, at både rimelighedskravet og merbeskæftigelseskravet er opfyldt. Kommunen burde dog have undersøgt, om det er korrekt, at anden afgrænsning end P-nummeret er valgt, og i givet fald hvorledes anden afgrænsning er sket.

I 2 andre sager om løntilskud er betingelserne ikke opfyldt, fordi der mangler oplysninger om anden afgrænsning og skriftlig tilkendegivelse fra medarbejderrepræsentant om enighed.

Den ene virksomhed er en filetfabrik og den anden er en motorcykelforretning, og det kan ikke ud fra de foreliggende oplysninger ses, om en anden afgrænsning er hensigtsmæssig, eller om arbejdsgiver eventuelt ikke har forstået spørgsmålet om afgrænsning.

Ankestyrelsen vurderer, at kommunerne i begge tilfælde burde have undersøgt disse forhold nærmere forud for bevillingerne.

I nogle tilfælde vil en anden afgrænsning end P-nummeret være hensigtsmæssig.

Sag nr. 11 – Sygehus, hvor det vil være hensigtsmæssigt at afgrænse virksomheden ud fra andet end P-nummeret.

Kommunen har bevilget løntilskud til en forsikret ledig i perioden fra den 11. marts 2013 - 16. juni 2013 som arkivar på et offentligt sygehus. Løntilskudsperioden forlænges fra den 17. juni 2013 - 16. december 2013. Arbejdsgiver har i blanket AB 201 fra maj 2013 sat kryds ud for "ja" til, at virksomheden i denne erklæring er afgrænset ved P-nummer. Det er oplyst, at der var ansat henholdsvis 41, 43 og 44 medarbejdere i alt i de seneste 3 måneder.

Ankestyrelsens vurdering: Der er formentlig reelt lavet en anden afgrænsning end P-nummer. Der er tale om et sygehus, og der er kun angivet et mindre antal ansatte, formentligt svarende til en afdeling på sygehuset. Det vil normalt være hensigtsmæssigt at afgrænse virksomheden ud fra andet end P-nummeret, når der er tale om store virksomheder, som ligger på én adresse, som for eksempel et sygehus, der i mange tilfælde kun har ét P-nummer. En afgrænsning ud fra dette P-nummer vil betyde, at man her nemt vil kunne opfylde rimelighedskravet for hele sygehuset under ét, uden at det nødvendigvis opfyldes i de enkelte afdelinger.

Ankestyrelsen har vurderet, at sagen samlet set er korrekt, selvom det formentlig ikke fremgår, hvordan virksomheden er afgrænset. Der er lagt vægt på, at der er en skriftlig tilkendegivelse fra en medarbejderrepræsentant om, at både rimelighedskravet og merbeskæftigelseskravet er opfyldt. Kommunen burde dog have undersøgt, om anden afgrænsning end P-nummeret er valgt og i givet fald, hvordan afgrænsningen er sket, og at der var en skriftlig tilkendegivelse fra en medarbejderrepræsentant om enighed om anden afgrænsning.

3.6 Særlige krav

Ved både virksomhedspraktik og løntilskud

Der kan hverken gives tilbud om virksomhedspraktik eller løntilskud i den virksomhed, hvor en person senest har været ansat, herunder hvis ansættelsen har været med offentligt tilskud efter lov om en aktiv beskæftigelsesindsats (BAB § 49, stk. 3, og § 56, stk. 2).

Reglen gælder for både private og offentlige virksomheder.

Ved virksomhedspraktik gælder reglen dog ikke for sygedagpengemodtagere, der er uden ansættelsesforhold, og som er enige i at modtage tilbud i den virksomhed, hvor de senest har været ansat (BAB § 49, stk. 4).

En forlængelse af tilbud om løntilskud fra for eksempel 6 måneder til 9 eller 12 måneder vil ikke være omfattet af forbuddet, så længe formålet med tilbuddet fortsat er opfyldt.

Ankestyrelsen har undersøgt, om disse særlige krav er opfyldt.

Tablet 3.25 Er betingelsen, om at der ikke kan gives tilbud om virksomhedspraktik i den virksomhed, hvor personen senest har været ansat, opfyldt?

	Antal	Procent
1. Ja	10	33
2. Nej	0	0
3. Fremgår ikke	20	67
I alt	30	100

I undersøgelsen har det i 67 procent af sagerne om virksomhedspraktik ikke været muligt at se, om betingelsen, om at der ikke kan gives tilbud om virksomhedspraktik i den virksomhed, hvor personen senest har været ansat, er opfyldt. I de øvrige sager er betingelsen opfyldt.

Tablet 3.26 Er betingelsen, om at personen ikke kan blive ansat med løntilskud hos den arbejdsgiver, hvor pågældende senest har været ansat, opfyldt?

	Antal	Procent
1. Ja	43	53
2. Nej	0	0
3. Fremgår ikke	38	47
I alt	81	100

I 47 procent af sagerne om løntilskud har det ikke været muligt at se, om denne betingelse er opfyldt. I de øvrige sager er betingelsen opfyldt.

Særligt krav ved løntilskud i private virksomheder

Det er endvidere et krav ved løntilskud i private virksomheder, at tilbuddet ikke gives i en virksomhed, der ejes af den pågældendes ægtefælle, registrerede partner eller samlever (BAB § 56, stk. 1).

Tabel 3.27 Er betingelsen, om at der ikke kan gives tilbud om ansættelse med løntilskud i en virksomhed, der ejes af den pågældendes ægtefælle, registrerede partner eller samlever, opfyldt?

	Antal	Procent
1. Ja	3	7
2. Nej	0	0
3. Fremgår ikke	40	93
I alt	43	100

I langt hovedparten af sagerne om løntilskud mangler der oplysninger om dette. Kun i 3 sager har det været muligt at vurdere, at kravet er opfyldt.

I undersøgelsen har det kun i få tilfælde af de konkrete oplysninger i sagen kunne konstateres, om de særlige krav er opfyldt. Der bliver ikke i blanketterne om arbejdsgivertilbud (AB 131 og AB 201) spurgt ind til, om disse særlige krav er opfyldt. Kommunerne kan dog muligvis godt på anden måde have kendskab til, om kravene er opfyldt, men det fremgår ikke af størstedelen af sagerne. I de tilfælde, hvor der har manglet oplysninger herom, har det ikke i sig selv påvirket den samlede materielle vurdering af sagerne, idet undersøgelsen især har haft fokus på, om rimelighedskravet, kravet om merbeskæftigelse og reglerne om inddragelse af en medarbejderrepræsentant er opfyldt.

3.7 Krav til forudgående ledighed ved ansættelse med løntilskud

Der er ikke krav om forudgående ledighed ved løntilskudsansættelse hos offentlige arbejdsgivere.

Ved ansættelse med løntilskud hos private arbejdsgivere stilles der derimod krav om en vis forudgående ledighed for personer, der modtager dagpenge, kontanthjælp og sygedagpenge (LAB § 51, stk. 2)

- Dagpengemodtagere skal have været ledige i sammenlagt mere end 6 måneder

- Kontanthjælpsmodtagere skal have modtaget kontanthjælp i en sammenhængende periode på mere end 6 måneder
- Personer, der modtager dagpenge under sygdom, skal have modtaget dagpenge eller sygedagpenge i sammenlagt mere end 6 måneder.

Varighedskravene gælder ikke, hvis personen

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

Der gælder heller ikke noget krav om forudgående ledighed for revalidender og førtidspensionister.

Kravene til ledige selvforsørgende følger kravene for kontanthjælpsmodtagere.

Ankestyrelsen har undersøgt, om kravet om en forudgående ledighedsperiode er opfyldt.

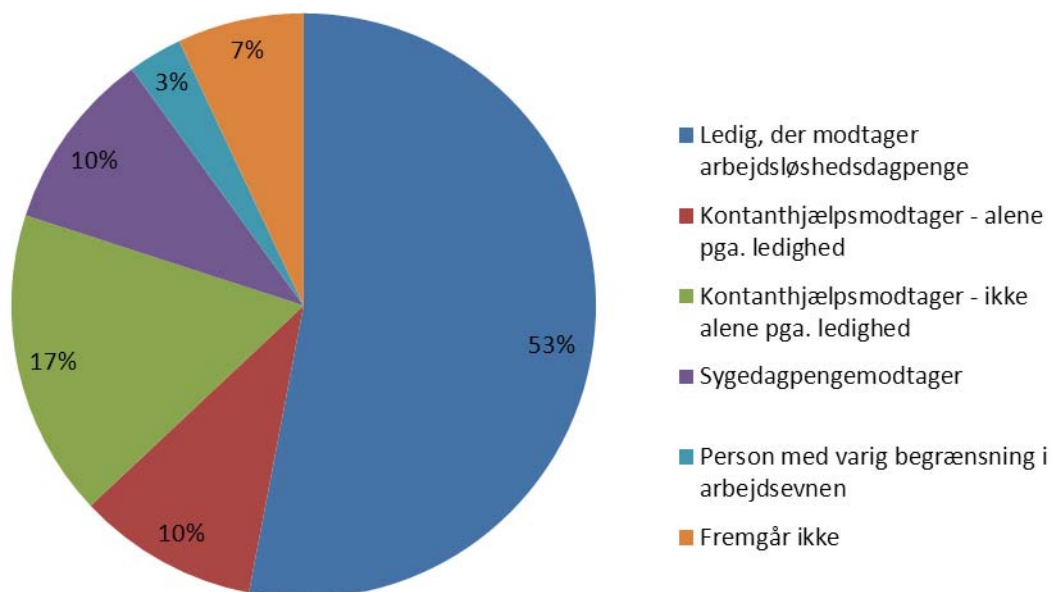
Undersøgelsen viser, at kravet om forudgående ledighed er opfyldt i ca. 2/3 af sagerne. I omkring 1/3 af sagerne er der ikke tilstrækkelige oplysninger herom. De manglende oplysninger har dog ikke haft betydning for, om afgørelsen samlet set er vurderet rigtig eller forkert, idet undersøgelsen især har haft fokus på, om rimelighedskravet, kravet om merbeskæftigelse og reglerne om inddragelse af en medarbejderrepræsentant er opfyldt.

3.8 Målgruppe

Virksomhedspraktik

Virksomhedspraktik kan gives til arbejdsløshedsdagpenge-, kontanthjælps- og sygedagpengemodtagere samt til revalidender og modtagere af ressourceforløbsydelse, som enten har behov for en afklaring af beskæftigelsesmål eller som på grund af mangelfulde faglige, sproglige eller sociale kompetencer kun vanskeligt kan opnå beskæftigelse på normale løn- og arbejdsvilkår eller med løntilskud.

Endvidere kan førtidspensionister, personer med varige begrænsninger i arbejdsevnen samt ledige selvforsørgende få tilbud om virksomhedspraktik (LAB §§ 42, stk. 1 og 2, og 75 a, stk. 1, jf. § 2, nr. 1-7, 10 og 11).

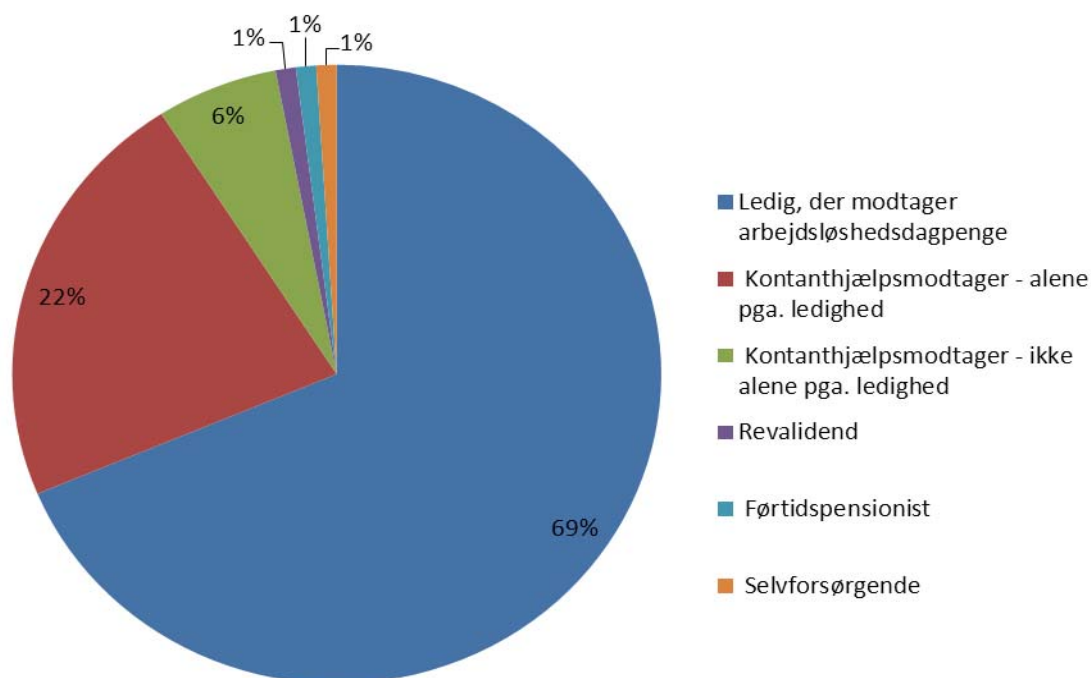
Figur 3.1 Hvilken målgruppe tilhører personen?

Undersøgelsen viser, at 53 procent af tilbuddene om virksomhedspraktik er givet til ledige, der modtager arbejdsløshedsdagpenge, mens 27 procent er givet til kontanthjælpsmodtagere.

Endvidere har 3 sygedagpengemodtagere og én person med varig begrænsning i arbejdsevnen fået tilbud om virksomhedspraktik.

Løntilskud

Løntilskud kan gives til dagpenge-, kontanthjælps- og sygedagpengemodtagere samt til revalidender, førtidspensionister, personer omfattet af den særlige ordning for relativt nyuddannede handicappede, modtagere af ressourceforløbsydelse og ledige selvforsørgende. Sygedagpengemodtagere, som er i et ansættelsesforhold, kan dog ikke få tilbud om løntilskud. (LAB §§ 51, stk. 1, og 75 a, stk. 1, jf. § 2, nr. 1- 6, 8, 10 og 11).

Figur 3.2 Hvilken målgruppe tilhører personen?

Undersøgelsen viser, at 69 procent af tilbuddene om løntilskud er givet til ledige, der modtager arbejdsløshedsdagpenge, mens kontanthjælpsmodtagere udgør 28 procent.

Der er endvidere én revalidend, én førtidspensionist og én ledig selvforsørgende.

3.9 Formålet

Tilbud om virksomhedspraktik og om ansættelse med løntilskud skal så vidt muligt være rettet mod beskæftigelse inden for områder, hvor der er behov for arbejdskraft, og gives ud fra den enkeltes ønsker og forudsætninger med henblik på, at personen hurtigst muligt opnår varig beskæftigelse og hel eller delvis selvforsørgelse.

Modtagere af arbejdsløshedsdagpenge, kontanthjælp og ressourceforløbsydelse kan dog bevilges tilbud alene under hensyntagen til konkrete behov på arbejdsmarkedet. Disse personer kan i øvrigt også bevilges virksomhedspraktik med henblik på, at den enkelte opnår samfundsmæssig forståelse.

Sygedagpengemodtagere kan gives tilbud alene med henblik på fastholdelse af tilknytning til arbejdsmarkedet (LAB § 22, stk. 3-6).

Formålet med virksomhedspraktik er at afdække eller optræne personens faglige, sociale eller sproglige kompetencer samt at afklare beskæftigelsesmål (LAB § 42, stk. 3).

Formålet med løntilskud er afhængig af, hvilken målgruppe personen tilhører (LAB § 52)

- for dagpenge-, kontanthjælps-, sygedagpenge- og ressourceforløbsydelsesmodtagere samt revalidender er formålet oplæring og genoptræning af faglige, sociale eller sproglige kompetencer
- for førtidspensionister er formålet opnåelse eller fastholdelse af beskæftigelse
- for personer omfattet af den særlige ordning for relativt nyuddannede handicappede er formålet indslusning på arbejdsmarkedet

Tabel 3.28 Er formålet med virksomhedspraktik opfyldt?

	Antal	Procent
1. I høj grad	23	77
2. I nogen grad	6	20
3. I ringe grad	1	3
4. Nej	0	0
I alt	30	100

Tabel 3.29 Er formålet med løntilskud opfyldt?

	Antal	Procent
1. I høj grad	72	89
2. I nogen grad	8	10
3. I ringe grad	0	0
4. Nej	1	1
I alt	81	100

Ud fra sagernes oplysninger om de enkelte borgeres uddannelse, beskæftigelse og situation i øvrigt har Ankestyrelsen vurderet, at formålet med etablering af virksomhedspraktik og ansættelse med løntilskud i langt hovedparten af sagerne i høj grad er opfyldt (henholdsvis 77 procent og 89 procent).

I 20 procent af sagerne om virksomhedspraktik og i 10 procent af sagerne om løntilskud er formålet i nogen grad opfyldt.

Kun i én sag om virksomhedspraktik er formålet i ringe grad opfyldt. Der mangler i denne sag også dokumentation for, at rimelighedskravet er opfyldt, og afgørelsen er samlet set vurderet materielt forkert.

I én sag om løntilskud har Ankestyrelsen vurderet, at formålet ikke er opfyldt.

Sag nr. 47- Ingen oplysninger om formålet for bevilling af løntilskud

Sagen omhandler en 58-årig mand, der er ledig dagpengemodtager. Kommunen har den 12. juni 2013 godkendt tilbud om ansættelse med løntilskud som butiksassistent i en større butikskæde i perioden fra den 13. juni 2013 - 11. december 2013. Han fratræder løntilskudsjobbet den 30. september 2013, hvorefter han starter som købmand i en anden butik inden for kæden, som han overtager den 8. oktober 2013. Kommunen har medsendt en samarbejdsaftale af 10. juni 2013 mellem kommunen og faglige organisationer, hvoraf det fremgår, at formål, indhold og perspektiv for løntilskudsjobbet skal være beskrevet inden iværksættelse for at sikre, at aktiveringen sker med et klart jobperspektiv.

Ankestyrelsens vurdering: Det er ud fra de foreliggende oplysninger svært at vurdere, om formålet med løntilskud er opfyldt. Der er i sagen ingen oplysninger om uddannelse og tidligere erhvervserfaring på trods af den medsendte samarbejdsaftale, hvorefter formål, indhold og perspektiv for løntilskudsjobbet skal være beskrevet inden iværksættelse, for at sikre at aktiveringen sker med et klart jobperspektiv. Der mangler i sagen dokumentation for, at merbeskæftigelseskravet er opfyldt, og afgørelsen er samlet set vurderet materiel forkert.

3.10 Jobplan

Der skal som udgangspunkt udarbejdes en jobplan forud for tilbud om virksomhedspraktik og løntilskud for alle arbejdsløshedsdagpenge-, kontanthjælps- og sygedagpengemodtagere og revalidender. Hvis tilbuddet kun varer op til 4 uger eller er blevet fastsat under en jobsamtale og er rettet mod beskæftigelse inden for områder, hvor der er behov for arbejdskraft, er der ikke et krav om jobplan, men en person har dog ret til at få udarbejdet en jobplan, hvis den pågældende anmoder herom (LAB § 29, stk. 1-3).

Undersøgelsen viser, at der i 77 procent af alle sager efter reglerne skulle udarbejdes en jobplan.

En jobplan skal angive,

- hvordan mulighederne for at få varig beskæftigelse på det almindelige arbejdsmarked kan forbedres

- personens beskæftigelsesmål, der så vidt muligt skal være rettet mod beskæftigelse inden for områder, hvor der er behov for arbejdskraft
- hvilket tilbud der gives
- en begrundelse for tilbuddet, hvis jobcenteret skønner, at der skal gives et tilbud, der ikke er rettet mod beskæftigelse inden for områder, hvor der er behov for arbejdskraft
- en begrundelse for tilbud, der er rettet mod beskæftigelse inden for områder, hvor der er behov for arbejdskraft, men hvor personen ikke er enig i tilbuddet (LAB § 27, stk. 1, 2, 4 og 5).

Hvis et beskæftigelsesmål fremgår af de oplysninger, der er indlagt i Jobnet og er inden for områder, hvor der er behov for arbejdskraft, kan jobplanen blot henvise til beskæftigelsesmålet i Jobnet (LAB § 27, stk. 3).

I lidt over 2/3 af sagerne, hvor der er krav om jobplan, har kommunerne i høj grad udarbejdet en tilstrækkelig fyldestgørende jobplan og i ca. 1/4 i nogen grad tilstrækkelig fyldestgørende jobplan.

I et mindre antal sager er det vurderet, at der ikke er en tilstrækkelig fyldestgørende jobplan. Der er tale om enkelte sager om løntilskud, hvor der ikke er medsendt jobplan. Manglende jobplan har ikke påvirket den samlede materielle vurdering af sagerne, idet undersøgelsen især har haft fokus på, om rimelighedskravet, kravet om merbeskæftigelse og reglerne om inddragelse af en medarbejderrepræsentant er opfyldt.

3.11 Tilbuddets varighed

Ankestyrelsen har undersøgt om varighedsbestemmelserne er overholdt.

Virksomhedspraktik

Varigheden af et tilbud om virksomhedspraktik afhænger af, hvilken målgruppe personen tilhører (LAB § 44).

I undersøgelsen indgår flest sager vedrørende ledige, der modtager arbejdsløshedspenge samt personer, der modtager kontanthjælp. Der er enkelte sager vedrørende sygedagpengemodtagere og en enkelt sag vedrørende en person med varige begrænsninger i arbejdsevnen.

For disse persongrupper kan et tilbud om virksomhedspraktik have en varighed, der udgør op til

- 4 uger for:
 - ledige, der modtager arbejdsløshedsdagpenge, og
 - personer, der modtager kontanthjælp alene på grund af ledighed

- 13 uger for personer:
 - der modtager kontanthjælp alene på grund af ledighed, hvis personen ikke har erhvervs erfaring, har langvarig ledighed eller i øvrigt har vanskeligt ved at opnå beskæftigelse med løntilskud
- 13 uger (og mulighed for forlængelse) for personer
 - der modtager kontanthjælp ikke alene på grund af ledighed
 - der modtager sygedagpenge, og
 - med varige begrænsninger i arbejdsevnen

Undersøgelsen viser, at varighedsreglerne er overholdt i alle sager.

Løntilskud

Et tilbud om ansættelse med løntilskud kan gives i op til 1 år (LAB § 53, stk. 1). Det gælder hos både private og offentlige arbejdsgivere.¹

Bestemmelsen er ikke til hinder for, at en person efter én løntilskudsansættelse får et andet tilbud om ansættelse med løntilskud, blot formålet med løntilskud stadig er opfyldt. Der kan dog ikke gives et nyt løntilskudsjob hos den samme arbejdsgiver, da der ikke må gives tilbud om ansættelse med løntilskud i den virksomhed, hvor pågældende senest har været ansat, herunder været ansat med offentligt tilskud (BAB § 56, stk. 2).

Et tilbud om ansættelse med løntilskud kan kun tilbydes i 1 år hos samme arbejdsgiver. Er tilbuddet givet for mindre end 1 år, kan det kun forlænges i op til samlet 1 år.

For revalidender og førtidspensionister kan tilbud om ansættelse med løntilskud gives ud over 1 år (LAB § 53, stk. 2).

Undersøgelsen viser, at varighedsbetingelserne er opfyldt i alle sager om bevilling af løntilskud.

¹ Fra 1. januar 2014 kan der i offentlige virksomheder kun gives løntilskud i op til samlet 6 måneders varighed.

Bilag 1 Metode og baggrund

1.1 Generelt om praksisundersøgelser

Lovgivningsmæssigt grundlag

Ankestyrelsen har pligt til på landsplan at koordinere, at afgørelser, som kan indbringes for Ankestyrelsen, træffes i overensstemmelse med lovgivningen og praksis. Om lovgrundlaget henvises til kapitel 11 i lovebekendtgørelse nr. 983 af 8. august 2013 om retssikkerhed og administration på det sociale område (retssikkerhedsloven) og §§ 42-46 i Social- og Integrationsministeriets bekendtgørelse nr. 722 af 19. juni 2013 om retssikkerhed og administration på det sociale område.

Praksisundersøgelser er et af de redskaber, som benyttes til at belyse om myndighedernes afgørelser er i overensstemmelse med lovgivningen og at sikre ensartethed og ligebehandling på landsplan. I de tilfælde, hvor undersøgelserne afdækker fejl og mangler i sagsbehandlingen, giver praksisundersøgelser Ankestyrelsen et grundlag for at målrette den fremadrettede vejledning.

Praksisundersøgelsen skal behandles på et kommunalbestyrelsesmøde i de medvirkende kommuner i henhold til retssikkerhedslovens § 79 a. Bestemmelsen præciserer det kommunalpolitiske ansvar for at følge op på resultatet af praksisundersøgelser og understreger kommunalbestyrelsernes ansvar for at sikre retssikkerhed i kommunernes afgørelser.

Legalitetsvurdering

Ved en praksisundersøgelse indkalder Ankestyrelsen et antal sager og foretager en gennemgang af disse med henblik på legalitetsvurdering.

Legalitetsvurderingen indebærer dels en materiel vurdering af afgørelsernes rigtighed i forhold til lovgivning og Ankestyrelsens praksis, dels en formel vurdering af sagerne i forhold til forvaltningsretlige regler og de særlige sagsbehandlingsregler.

I denne praksisundersøgelse indgår alene sager, hvor kommunerne har bevilget virksomhedspraktik eller ansættelse med løntilskud, og der er således ikke indgået sager, hvor der er givet afslag. Undersøgelsen har derfor ikke haft fokus på overholdelsen af de formelle regler.

1.2 Udvalgelse af sager

Bevillingssager

Kommunerne er blevet bedt om at indsende sager om kommunernes praksis, når de bevilger tilbud om virksomhedspraktik eller ansættelse med løntilskud hos offentlige eller private arbejdsgivere efter lov om en aktiv beskæftigelsesindsats. Undersøgelsen omfatter modtagere i aldersgruppen 18-65 år.

De deltagende kommuner

I alt 12 kommuner har deltaget i praksisundersøgelsen.

Københavns Kommune er bedt om at indsende 16 sager fordelt på 4 sager om virksomhedspraktik og 12 om løntilskud.

Følgende kommuner er blevet bedt om at indsende i alt 12 sager: Gladsaxe, Randers, og Vejle. Sagerne er fordelt med 4 sager om virksomhedspraktik og 8 om løntilskud.

Følgende kommuner er blevet bedt om at indsende 8 sager: Fredericia, Gribskov, Ishøj, Kalundborg, Nordfyn, Rebild, Skive og Aabenraa. Kommunerne er bedt om at indsende 2 sager om virksomhedspraktik og 6 om løntilskud.

Antal sager

Ankestyrelsen har anmodet om at få tilsendt i alt 116 sager til praksisundersøgelsen, heraf 32 sager om virksomhedspraktik og 84 om løntilskud. Af de samlede 116 sager er 5 udgået af undersøgelsen, da sagerne ikke opfylder kriterierne for deltagelse i undersøgelsen mv.

Der er således i alt 111 sager i praksisundersøgelsen. Af det samlede antal sager vedrører 30 virksomhedspraktik og 81 ansættelse i løntilskudsstillinger.

1.3 Måleskemaer og vurderingsgrundlag

Måleskema

I forbindelse med Ankestyrelsens vurdering af de indsendte sager, er anvendt et måleskema, hvor der indgår de målelementer, som er relevante for praksisundersøgelsen. For at give mulighed for et mere nuanceret billede af sagsbehandlingen og grundlag for en bedre tilbagemelding til kommunerne, er der så vidt muligt anvendt graduerede svarmuligheder i vurderingerne, *jf. bilag 6 Måleskema*.

Ankestyrelsen fremsender de udfyldte måleskemaer til den enkelte kommune med styrelsens vurderinger i forbindelse med afrapportering af praksisundersøgelsen.

Sammen med praksisundersøgelsen er kommunerne bedt om at svare på en mindre supplerende spørgeskemaundersøgelse, hvor kommunerne er anmodet om kort at redegøre for mere generelle forhold vedrørende administrationen af ordningerne om virksomhedspraktik og løntilskud samt en mindre undersøgelse med nogle få uddybende spørgsmål om de enkelte sager, *jf. bilag 7 Spørgeskema til kommunerne og 8 Spørgeskema til hver enkelt sag*.

Relevante sagsakter

Kommunerne er blevet bedt om at indsende samtlige relevante akter i sagerne, jf. bilag 4. Ankestyrelsen har bedt kommunerne om at være særligt opmærksomme på at indsende akter fra hele forløbet af sagsbehandlingen, herunder ældre relevante akter af betydning for afgørelsen.

Det er ved undersøgelsen lagt til grund, at samtlige sagsakter er modtaget, og at Ankestyrelsen derfor kan bedømme sagen på samme grundlag, som kommunen har haft.

Ankestyrelsen har ikke efterfølgende rettet henvendelse til kommunen om eventuelle manglende akter. Sagerne er alene bedømt ud fra de dokumenterede og fremsendte oplysninger.

Kommunerne er anmodet om at indsende de nyeste sager således, at første sag vedrører den nyeste afgørelse truffet før 20. juni 2013, den anden sag vedrører den næstnyeste afgørelse før 20. juni 2013 og så fremdeles, indtil det relevante antal sager er fundet.

Vurderingskriterier

De enkelte sager er blevet vurderet ud fra, om de samlet set er afgjort i overensstemmelse med gældende lovgivning og praksis.

Der er tale om en stikprøve, som omfatter et mindre antal sager fra hver af de deltagende kommuner. Formålet er dermed ikke at vurdere praksis i den enkelte kommune.

Undersøgelsen har især haft fokus på de regler i lovgivningen vedrørende virksomhedspraktik og løntilskud, som har til formål at forhindre fortrængning af ordinært ansatte, det vil sige rimelighedskravet og betingelsen om merbeskæftigelse samt reglerne om høring af de ansatte og inddragelse af en medarbejderrepræsentant.

Supplerende spørgsmål

Som en del af undersøgelsen har Ankestyrelsen supplerende bedt de deltagende kommuner om blandt andet kort at belyse:

- hvordan de har sikret sig, at kravet om merbeskæftigelse er overholdt
- hvordan de har indhentet oplysninger om antal ordinært ansatte på arbejdsstedet
- hvordan de har forholdt sig til budgetoplysninger for offentlige arbejdssteder
- hvordan kommunen har kontrolleret oplysningerne i arbejdsgivernes tilbud

Derudover har Ankestyrelsen anmodet kommunerne oplyse, om de generelt oplever vanskeligheder i forhold til de enkelte lovgivningskrav og karakteren heraf. Kommunerne er samtidigt opfordret til at bidrage med forslag til, hvordan administrationen af reglerne kan styrkes.

1.4 Køn og aldersfordelingen i undersøgelsen

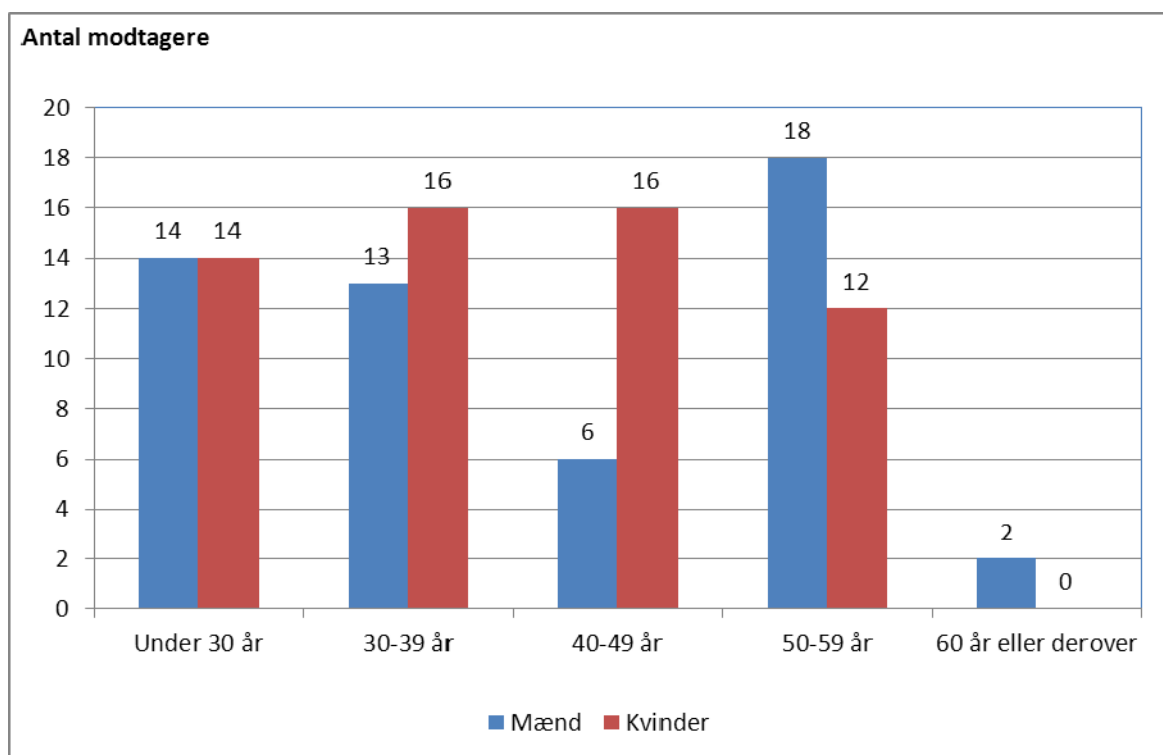
I alt indgår der 111 sager i praksisundersøgelsen. Køn og aldersfordelingen fremgår af figur 1 bilag.

Der er lidt flere kvinder end mænd i undersøgelsen. 48 procent er således mænd (53 personer), mens 52 procent er kvinder (58 personer).

Der er næsten lige mange i aldersgrupperne under 30 år, 30-39 år og 50-59 år (28-30 personer i hver gruppe). Derimod er der kun 2 personer på 60 år eller derover.

Der ses en højere andel af kvinder i aldersgruppen 40-49 år, mens der i aldersgruppen 50-59 år er en større andel af mænd. Blandt de under 30 årige er der lige mange kvinder og mænd. Der er ingen kvinder i aldersgruppen på 60 år og derover.

Figur. 1 bilag Antal modtagere af tilbud om virksomhedspraktik eller ansættelse i stillinger med løntilskud, opgjort efter alder og køn.



Virksomhedspraktik

Undersøgelsen indeholder i alt 30 sager om virksomhedspraktik. I disse sager er 12 mænd og 18 kvinder.

Der er flest modtagere af virksomhedspraktik i aldersgruppen 30-39 år. 13 personer i denne aldersgruppe modtog tilbud om virksomhedspraktik, svarende til 43 procent, heraf var 4 mænd og 9 kvinder.

Antallet af modtagere i de øvrige aldersgrupper udgør 5-7 personer i hver af aldersgrupperne undtaget aldersgruppen 60 årige og derover, hvor der ingen modtagere er af virksomhedspraktik.

Løntilskud

Undersøgelsen indeholder 81 sager om tilbud i ansættelse i stillinger med løntilskud. Der er en stort set ligelig fordeling mellem mænd og kvinder i løntilskudsstillinger i undersøgelsen, i alt 41 mænd og 40 kvinder.

I aldersgruppen 40-49 år er der flest kvinder, nemlig 12 kvinder og 5 mænd. Hvorimod der er flere mænd i aldersgruppen 50-59 år. I denne aldersgruppe er 14 mænd og 9 kvinder.

I aldersgrupperne på under 30 år og 30-39 år er der en næsten ligelig fordeling mellem kvinder og mænd.

1.5 Udviklingen i virksomhedspraktik og løntilskud

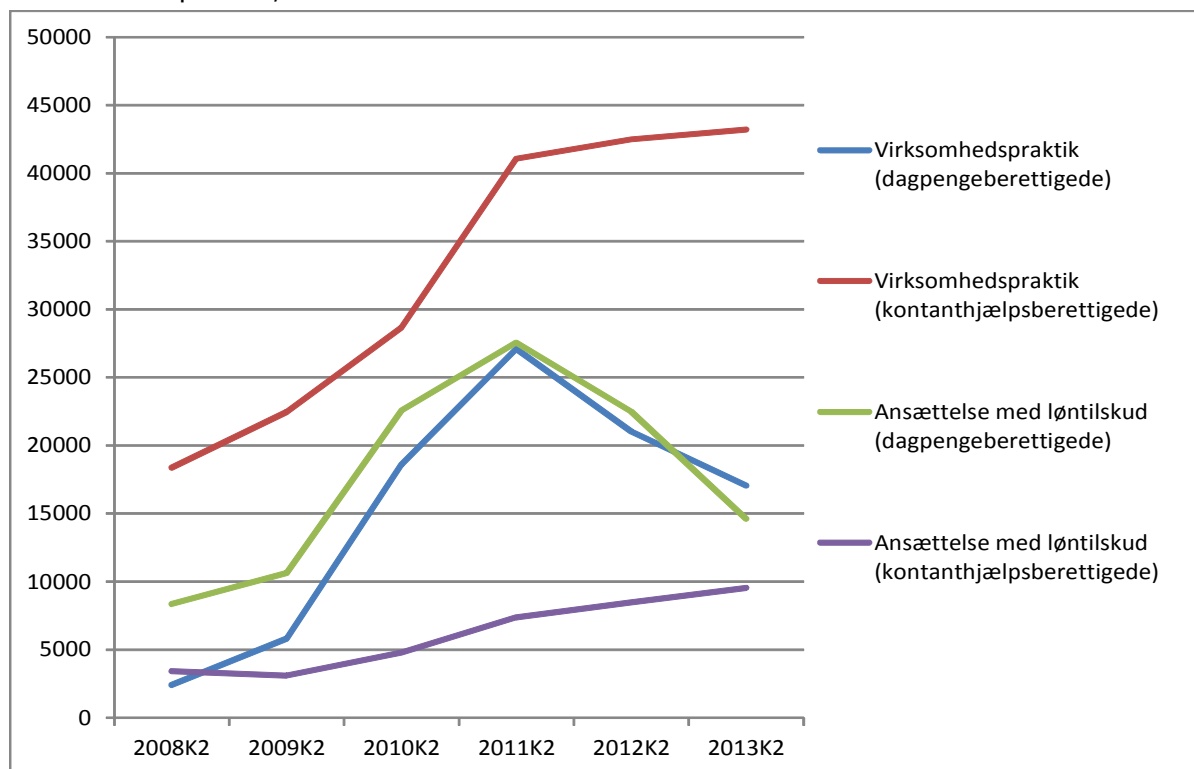
Nedenfor beskrives udviklingen af bevillinger for henholdsvis virksomhedspraktik og løntilskud til dagpenge- og kontanthjælpsmodtagere i perioden fra 2. kvartal 2008 – 2. kvartal 2013.

Antallet af kontanthjælpsmodtagere i virksomhedspraktik og løntilskud i 2. kvartal i 2013 var henholdsvis 43.202 personer og 9.532 personer, hvilket er en markant stigning i forhold til 2008, hvor antallet var henholdsvis 18.363 personer og 3.435 personer, *jf. figur 2.*

Der er ligeledes sket en markant stigning i antallet af dagpengemodtagere, som er i løntilskud eller virksomhedspraktik fra 2. kvartal 2008 til 2. kvartal 2011, hvorefter der er sket et fald. Samlet set er antallet af dagpengemodtagere i løntilskud eller virksomhedspraktik dog steget i perioden 2008-2013.

Antallet af dagpengemodtagere i løntilskud 2. kvartal 2013 var på 14.621 personer, hvor tallet i 2008 var på 8.345 personer. Antallet af dagpengemodtagere i virksomhedspraktik steg i samme periode fra 2.409 personer i 2. kvartal 2008 til 17.062 personer i 2. kvartal 2013.

Figur 2 bilag Antal dagpenge- og kontanthjælpsmodtagere i løntilskud eller virksomhedspraktik, 2. kvartal 2008-2013. Landstal.



Kilde: Danmarks Statistik, AUK02

Bilag 2 Kommunefordelte resultater

Tabel 2.1 Sagens afgørelse fordelt på kommuner.

	Ja, afgørelsen er i overensstemmelse med regler og praksis	Nej, afgørelsen ville blive ændret eller hjemvist, hvis det havde været en klagesag	I alt
København	10	6	16
Gladsaxe	9	3	12
Ishøj	4	4	8
Gribskov	4	4	8
Kalundborg	3	4	7
Nordfyn	4	4	8
Aabenraa	5	3	8
Fredericia	4	3	7
Vejle	5	4	9
Randers	10	2	12
Skive	2	6	8
Rebild	4	4	8
I alt	64	47	111

Tablet 2.2 Oplysningsgrundlagets tilstrækkelighed fordelt på kommuner.

Kommune	Ingen oplysninger mangler	Enkelte mindre oplysninger mangler	Flere og/eller væsentlige oplysninger mangler	Afgørende oplysninger mangler	I alt
København	4	6		6	16
Gladsaxe	4	5	1	2	12
Ishøj	2	2		4	8
Gribskov	1	3		4	8
Kalundborg	3			4	7
Nordfyn	3	2		3	8
Aabenraa	2	4		2	8
Fredericia	2	3		2	7
Vejle	1	4	1	3	9
Randers	4	7		1	12
Skive	1	1		6	8
Rebild	2	2		4	8
I alt	29	39	2	41	111

Note. Der er 4 sager, som er materielt forkerte, hvor der ikke mangler væsentlige eller afgørende oplysninger.

Bilag 3 Regelgrundlag

Uddrag af lov om en aktiv beskæftigelsesindsats, jf. lovbekendtgørelse nr. 415 af 24. april 2013

§ 2. Målgrupper efter afsnit III-VII i denne lov er:

- 1) Ledige, der modtager dagpenge efter lov om arbejdsløshedsforsikring mv.,
- 2) personer, der modtager kontanthjælp efter lov om aktiv socialpolitik alene på grund af ledighed, bortset fra kontanthjælpsmodtagere, som er omfattet af integrationsprogrammet efter integrationsloven,
- 3) personer, der modtager kontanthjælp efter lov om aktiv socialpolitik ikke alene på grund af ledighed, bortset fra kontanthjælpsmodtagere, som er omfattet af integrationsprogrammet efter integrationsloven,
- 4) 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,
- 5) personer, der modtager dagpenge under sygdom efter lov om sygedagpenge,
- 6) personer under folkepensionsalderen, jf. § 1 a i lov om social pension, med varige begrænsninger i arbejdsevnen, der modtager førtidspension efter lov om social pension eller efter lov om højeste, mellemste, forhøjet almindelig og almindelig førtidspension mv., og som ikke er i stand til at fastholde eller opnå beskæftigelse på nedsat tid på normale vilkår på arbejdsmarkedet,
- 7) personer med varige begrænsninger i arbejdsevnen, der ikke modtager førtidspension efter lov om social pension eller lov om højeste, mellemste, forhøjet almindelig og almindelig førtidspension mv., og som ikke er i stand til at fastholde eller opnå beskæftigelse på normale vilkår på arbejdsmarkedet,
- 8) 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,
- 9) personer under 18 år, som har behov for en uddannelses- og beskæftigelsesfremmende indsats,
- 10) 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 efter lov om aktiv socialpolitik eller SU efter lov om statens uddannelsesstøtte, samt personer, der ikke kan få tilbud efter integrationsloven, og
- 11) personer, der modtager ressourceforløbsydelse efter kapitel 6 a i lov om aktiv socialpolitik.

Tilbudsmuligheder

§ 22. Jobcenteret kan give tilbud om følgende:

- 1) Vejledning og opkvalificering, jf. kapitel 10,
- 2) virksomhedspraktik, jf. kapitel 11, og
- 3) ansættelse med løntilskud, jf. kapitel 12.

Stk. 2. Tilbud kan gives i henhold til en jobplan eller en rehabiliteringsplan, jf. kapitel 9.

Stk. 3. Tilbud skal så vidt muligt være rettet mod beskæftigelse inden for områder, hvor der er behov for arbejdskraft, og gives ud fra den enkeltes ønsker og forudsætninger, med henblik på at personen hurtigst muligt opnår varig beskæftigelse og hel eller delvis selvforsørgelse. Tilbud kan gives hver for sig eller i kombination.

Stk. 4. For personer, der er omfattet af § 2, nr. 1-3 og 11, kan tilbud uanset stk. 3 fastsættes af jobcenteret under hensyn til konkrete behov på arbejdsmarkedet.

Stk. 5. For de i § 2, nr. 1-3 og 11, nævnte målgrupper kan tilbud efter kapitel 10 og 11 gives med henblik på, at den enkelte opnår samfundsmæssig forståelse.

Stk. 6. For personer omfattet af § 2, nr. 5, kan tilbud efter kapitel 10-12 også gives med henblik på fastholdelse af tilknytning til arbejdsmarkedet.

Jobplan og rehabiliteringsplan

§ 27. Personer, der er omfattet af § 2, nr. 1-4, kan få udarbejdet en jobplan for, hvordan mulighederne for at få varig beskæftigelse på det almindelige arbejdsmarked kan forbedres.

Stk. 2. I jobplanen beskrives personens beskæftigelsesmål, som så vidt muligt skal være rettet mod beskæftigelse inden for områder, hvor der er behov for arbejdskraft.

Stk. 3. Hvis et beskæftigelsesmål fremgår af de oplysninger, der er indlagt i Jobnet efter kapitel 6 og er inden for områder, hvor der er behov for arbejdskraft, kan jobplanen blot henvise til beskæftigelsesmålet i Jobnet.

Stk. 4. I jobplanen angives, hvilke tilbud der efter § 22 kan gives. Hvis et tilbud er rettet mod beskæftigelse inden for områder, hvor der er behov for arbejdskraft, skal jobplanen ikke indeholde en begrundelse for tilbuddet, medmindre personen ikke er enig i tilbuddet.

Stk. 5. Hvis jobcenteret skønner, at der skal gives et tilbud, der ikke er rettet mod beskæftigelse inden for områder, hvor der er behov for arbejdskraft, skal dette begrundes i jobplanen.

Stk. 6. Jobplanen skal revideres, hvis dette er begrundet i personens situation, eller hvis der er væsentligt ændrede forudsætninger på arbejdsmarkedet, som gør en revision hensigtsmæssig.

§ 29. Forud for afgivelse af tilbud efter kapitel 10-12 til personer, der er omfattet af § 2, nr. 1-4, skal der udarbejdes en jobplan.

Stk. 2. Hvis der er udarbejdet en jobplan og personen skal have et tilbud, som ikke indgår heri, skal jobplanen revideres.

Stk. 3. Stk. 1 og 2 finder ikke anvendelse ved afgivelse af tilbud efter kapitel 10-12, hvis tilbuddet varer op til 4 uger eller er blevet fastsat under en jobsamtale og er rettet mod beskæftigelse inden for områder, hvor der er behov for arbejdskraft. En person har dog ret til at få udarbejdet en jobplan, hvis den pågældende anmoder herom.

Stk. 4. Tilbud, hvori der efter stk. 3 ikke kræves udarbejdet en jobplan, skal afgives skriftligt, og det skal fremgå af sagen, om personen har accepteret tilbuddet.

Kapitel 11

Virksomhedspraktik

§ 42. Personer, der er omfattet af § 2, nr. 1-5 og 11, og som enten har behov for en afklaring af beskæftigelsesmål, eller som på grund af mangelfulde faglige, sproglige eller sociale kompetencer kun vanskeligt kan opnå beskæftigelse på normale løn- og arbejdsvilkår eller med løntilskud, kan få tilbud om virksomhedspraktik på en offentlig eller privat virksomhed.

Stk. 2. Personer, der er omfattet af § 2, nr. 6 og 7, kan få tilbud om virksomhedspraktik.

Stk. 3. Tilbuddet gives med henblik på at afdække eller optræne personens faglige, sociale eller sproglige kompetencer samt at afklare beskæftigelsesmål.

Varighed

§ 44. Et tilbud om virksomhedspraktik kan have en varighed, der udgør op til

- 1) 4 uger for personer, der er omfattet af § 2, nr. 1,
- 2) 4 uger for personer, der er omfattet af § 2, nr. 2,
- 3) 13 uger for personer, der er omfattet af § 2, nr. 2, hvis personen ikke har erhvervs erfaring, har langvarig ledighed eller i øvrigt har vanskeligt ved at opnå beskæftigelse med løntilskud, og
- 4) 13 uger for personer, der er omfattet af § 2, nr. 3-7 og 11.

Stk. 2. For personer, der er omfattet af stk. 1, nr. 3 og 4, kan perioden efter en konkret vurdering forlænges op til 26 uger. Hvis personen herefter ud fra en konkret individuel vurdering har særligt behov for en længere periode, kan perioden forlænges yderligere.

Stk. 3. For personer, der er omfattet af § 2, nr. 4, og som har fået en jobplan efter § 28, stk. 2, kan varigheden fastsættes ud fra en konkret, individuel vurdering af det i jobplanen fastsatte behov for optræning.

Forholdet til virksomhedens ansatte, konkurrenceforvriddning mv.

§ 48. Der skal i såvel private som offentlige virksomheder være et rimeligt forhold mellem antallet af ansatte uden tilskud og antallet af personer i virksomhedspraktik samt ansatte med løntilskud efter kapitel 12.

Stk. 2. Forud for etablering af virksomhedspraktik i mere end 13 uger skal spørgsmålet om etableringen have været drøftet mellem virksomheden og repræsentanter for virksomhedens ansatte.

Kapitel 12

Ansættelse med løntilskud

§ 51. Personer, der er omfattet af § 2, nr. 1-6, 8 og 11, kan få tilbud om ansættelse med løntilskud hos offentlige eller private arbejdsgivere. Det gælder dog ikke personer, der er omfattet af § 2, nr. 5, og som er i et ansættelsesforhold.

Stk. 2. For at blive ansat med løntilskud hos private arbejdsgivere skal personer, der er omfattet af § 2, nr. 1, have været ledige i sammenlagt mere end 6 måneder, jf. dog stk. 3, og personer, der er omfattet af § 2, nr. 2 og 3, skal have modtaget kontanthjælp i en sammenhængende periode på mere end 6 måneder, jf. dog stk. 3. Personer, der er omfattet af § 2, nr. 5, skal have modtaget dagpenge efter lov om arbejdsløshedsforsikring mv. eller modtaget sygedagpenge under sygdom efter lov om sygedagpenge i sammenlagt mere end 6 måneder, jf. dog stk. 3. Personer, der er omfattet af § 2, nr. 11, skal have modtaget ressourceforløbsydelse i en sammenhængende periode på mere end 6 måneder, jf. dog stk. 3.

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

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

§ 52. Tilbud om ansættelse med løntilskud gives

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

Varighed

§ 53. Et tilbud om ansættelse med løntilskud kan gives i op til 1 år.

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

Merbeskæftigelse mv.

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

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

Stk. 2. Betingelsen om merbeskæftigelse påses af arbejdsgiveren og de ansatte i fællesskab. Uenighed om betingelsen om merbeskæftigelse afgøres efter de gældende fagretlige regler om mægling og eventuel voldgift. For private arbejdsgivere, der ikke er omfattet af kollektivt overenskomst, afgør det regionale beskæftigelsesråd, jf. kapitel 6 i lov om ansvaret for og styringen af den aktive beskæftigelsesindsats, administrativt endeligt, om betingelsen om merbeskæftigelse er opfyldt.

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

Tilbud til ledige selvforsørgende

§ 75 a. Personer, der er omfattet af § 2, nr. 10, har ret til tilbud efter kapitel 10-12, medmindre tilbuddet ikke kan antages at ville forbedre personens beskæftigelsesmuligheder. Jobcenteret kan efter en konkret vurdering give tillægsydelse efter kapitel 14 og 15.

Stk. 2. Personer, der er omfattet af § 2, nr. 10, og som ikke har andre problemer end ledighed, kan få tilbud og tillægsydelse efter de regler, der gælder for personer omfattet af § 2, nr. 2, i kapitlerne 10-12, 14 og 15, jf. dog stk. 4 og 5.

Stk. 3. Personer, der er omfattet af § 2, nr. 10, og som har andre problemer end ledighed, kan få tilbud og tillægsydelse efter de regler, der gælder for personer omfattet af § 2, nr. 3, i kapitlerne 10-12, 14 og 15, jf. dog stk. 4 og 5.

Stk. 4. Tilbud efter kapitel 10 til personer omfattet af § 2, nr. 10, kan højst vare op til 6 uger, medmindre danskundervisning indgår som en betydelig del af tilbuddet. Den samlede varighed kan ikke overstige 26 uger. Bestemmelserne i §§ 34-36 om varighed finder ikke anvendelse.

Stk. 5. Bestemmelserne om ydelser mv. i § 38 og § 45 finder ikke anvendelse for personer omfattet af § 2, nr. 10.

Uddrag af bekendtgørelse om en aktiv beskæftigelsesindsats, jf. bekendtgørelse nr. 835 af 10. august 2012

§ 49. Jobcenteret og virksomheden aftaler formålet med, indholdet i samt varigheden og omfanget af virksomhedspraktikopholdet. Hvis der som led i det individuelle kontaktførelse er kontakt med personen under virksomhedspraktikken, skal jobcenteret inddrage virksomheden heri.

Stk. 2. Deltagelse i virksomhedspraktik skal ligge inden for virksomhedens normale arbejdstid og må ikke have et omfang, der overstiger normal, fuld arbejdstid pr. uge. For personer, der er omfattet af § 1, nr. 1, og som er deltidsforsikrede, kan deltagelsen ikke have et omfang, der overstiger normal, fuld arbejdstid pr. uge for deltidsforsikrede.

Stk. 3. Tilbud om virksomhedspraktik kan ikke tilbydes en person i den virksomhed, hvor personen senest har været ansat, herunder hvis ansættelsen har været med offentligt tilskud efter lov om en aktiv beskæftigelsesindsats.

Stk. 4. Personer uden ansættelsesforhold, som er omfattet af § 1, nr. 5, og som er enig i at modtage tilbud i den virksomhed, hvor de senest har været ansat, kan uanset bestemmelsen i stk. 3 tilbydes virksomhedspraktik i denne virksomhed.

Forholdet til virksomhedens ansatte, høring

§ 52. Ved etablering af virksomhedspraktik i mere end 13 uger skal spørgsmålet om etableringen have været drøftet mellem virksomheden og repræsentanter for virksomhedens ansatte, og det skal fremgå af virksomhedens tilbud om at etablere virksomhedspraktik, at repræsentanter for de ansatte er blevet hørt om ansøgningen.

Stk. 2. Forud for etableringen skal der foreligge skriftlig tilkendegivelse fra arbejdsgiveren og en medarbejderrepræsentant om, hvorvidt betingelserne i stk. 1 er opfyldt.

Forholdet mellem antal ansatte med og uden tilskud

§ 53. Antallet af personer i virksomhedspraktik og antallet af ansatte med løntilskud efter kapitel 12 i lov om en aktiv beskæftigelsesindsats må 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.

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

Stk. 2. Stk. 1 gælder ikke for personer, der er omfattet af § 1, nr. 5, når virksomhedspraktikken skal foregå på en virksomhed, hvor personen er ansat.

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

Stk. 4. Ved opgørelsen af antallet af ordinært ansatte medregnes alle beskæftigede uden hensyn til arbejdstidens længde. Der skal dog ikke medregnes ansatte med offentligt tilskud og personer, der er ansat i henhold til en ansættelsesaftale, der er indgået for et bestemt tidsrum eller med henblik på en bestemt arbejdsopgave.

Stk. 5. Opgørelsen sker ved at beregne gennemsnittet af antallet af ordinært ansatte i de seneste 3 måneder før etableringen af virksomhedspraktikken.

Stk. 6. I virksomheder, hvor antallet af ansatte er skiftende på grund af sæsonsvingninger, kan opgørelsen i stk. 5 udvides fra 3 til 4 måneder.

Særlige krav

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

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

Merbeskæftigelse mv.

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

Stk. 2. Ved nettoudvidelse forstås merbeskæftigelse i forhold til det gennemsnitlige antal i de foregående 12 måneder, og at ansættelsen ikke sker i en stilling, der er blevet ledig ved afskedigelse eller fratrædelse af en ansat uden støtte inden for de foregående 3 måneder, jf. dog § 67, stk. 2. Ved opgørelsen af antallet af ordinært ansatte medregnes alle beskæftigede uden hensyn til arbejdstidens længde. Der skal dog ikke medregnes ansatte med offentligt tilskud og personer, der er ansat i henhold til en ansættelsesaftale, der er indgået for et bestemt tidsrum eller med henblik på en bestemt arbejdsopgave.

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

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

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

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

§ 65. Ansættelse med løntilskud af personer, der er omfattet af § 1, nr. 4, 6 og 8, skal enten udgøre en nettoudvidelse, jf. § 64, eller stillingen skal være blevet ledig som følge af

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

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

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

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

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

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

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

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

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

- 1) om ansættelsesområdet er omfattet af en kollektiv overenskomst,
- 2) at repræsentanter for de ansatte er blevet hørt om ansøgningen, og
- 3) om de ansatte er positive overfor at medvirke til opfyldelse af formålet med ansættelsen.

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

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

- 1) at repræsentanter for de ansatte er blevet hørt om ansøgningen,
- 2) de ansatte er positive overfor at medvirke til at opfylde formålet med ansættelsen, og
- 3) hvorvidt der er enighed mellem arbejdsgiver og de ansatte om, at betingelsen om merbeskæftigelse er opfyldt.

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

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

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

- 1) at repræsentanter for de ansatte er blevet hørt om ansøgningen,
- 2) de ansatte er positive overfor at medvirke til at opfylde formålet med ansættelsen, og
- 3) hvorvidt der er enighed mellem arbejdsgiver og de ansatte om, at betingelsen om merbeskæftigelse er opfyldt.

Forholdet mellem antal ansatte med og uden tilskud

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

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

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

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

Stk. 4. Virksomheden afgrænses som udgangspunkt som en arbejdsplads med selvstændigt produktionsenhedsnummer (P-nummer), jf. lov om det centrale virksomhedsregister. Såfremt der er enighed mellem

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

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

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

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

Bilag 4 Indkaldelsesbrev

**Ankestyrelsen**

x kommune

Att. chefen for afdelingen vedrørende bevilling af tilbud om virksomhedspraktik og ansættelse med løntilskud.

Indkaldelse af sager til praksisundersøgelse og supplerende spørgsmål til kommunale afgørelser om bevilling af tilbud om virksomhedspraktik og ansættelse med løntilskud.

Ankestyrelsen har udvalgt x kommune til at indgå i en praksisundersøgelse om bevilling af tilbud om virksomhedspraktik og ansættelse med løntilskud hos offentlige eller private arbejdsgivere.

Undersøgelsens formål

Formålet med undersøgelsen er at klarlægge, i hvilket omfang kommunens afgørelser om bevilling af tilbud om virksomhedspraktik og ansættelse med løntilskud hos offentlige eller private arbejdsgivere er behandlet i overensstemmelse med regler og praksis. Baggrunden for undersøgelsen er et ønske om, at se på administrationen af området, og vurdere om lovgivningen overholdes i forhold til at forhindre fortrængning af ordinært ansatte. Vi vil derfor især undersøge i hvilket omfang, rimelighedskravet og kravet om merbeskæftigelse i lov om en aktiv beskæftigelsesindsats er opfyldt.

Hvad skal kommunen foretage sig?

Vi anmoder x kommune om at indsende 8 sager, så de er Ankestyrelsen i hænde senest

mandag d. 21. oktober 2013

Af hensyn til den fremtidige dialog om praksisundersøgelsen skal Ankestyrelsen bede om, at der udpeges en kontaktperson i kommunen hurtigst muligt. Navn, e-mail, og tlf.nr. bedes indberettet til Ankestyrelsen på analyse@ast.dk.

Vi vil bede kommunen om at indsende sagsoplysninger for det anførte antal sager, jf. nedenfor, og udfylde et spørgeskema. I spørgeskemaet vil vi stille spørgsmål til hver enkelt sag og også bede jer om kort at redegøre for nogle mere generelle forhold om administrationen af virksomhedspraktik og løntilskudsordningerne. Spørgsmålene og hvordan skemaerne udfyldes er beskrevet i bilag 1.

Udvælgelse af sager, der skal indsendes

Ankestyrelsen skal anmode kommunen om at indsende 8 sager, hvor kommunen har truffet afgørelse om bevilling af virksomhedspraktik og/eller ansættelse med løntilskud hos offentlige eller private arbejdsgivere.

Sagerne bedes indsendt således, at der indsendes 2 sager om virksomhedspraktik og 6 sager om løntilskud. Sagerne om løntilskud fordeles således, at de 3 sager omhandler løntilskud hos offentlige arbejdsgivere og 3 sager omhandler løntilskud hos private.

Hvis der er bevilget virksomhedspraktik og/eller ansættelse med løntilskud flere gange til samme borger, vil vi bede om at få akterne tilbage fra den første bevilling.

For at sikre en tilfældig udvælgelse af sagerne, skal kommunerne udvælge sagerne således, at første sag vedrører den nyeste afgørelse truffet før 20. juni 2013, den anden sag vedrører den næstnyeste afgørelse før 20. juni 2013 og så fremdeles, indtil det relevante antal sager er fundet.

Sagerne må ikke være anket og videresendt til nævnet med henblik på behandling. Sager, hvor afgørelsen efter remonstration er ændret, og sagen herefter ikke er videresendt til nævnet, indgår i undersøgelsen.

Alle akter skal indsendes

Samtlige akter i sagerne bedes indsendt, herunder anvendte skemaer og erklæringer. Vi beder kommunen være særlig opmærksom på at indsende akter fra *hele forløbet* af sagsbehandlingen.

Det gælder for eksempel alle relevante blanketter/erklæringer, journaloplysninger, opfølgingsplaner, jobplan, CV, ved løntilskud: en ansættelseskontrakt eller et ansættelsesbrev, ved løntilskud i privat virksomhed: dokumentation for periode med arbejdsløshedsdagpenge, sygedagpenge, kontanthjælp eller ressourceforløbsydelse. Vi har vedlagt en krydsliste, som kommunen kan anvende for at sikre sig at alle relevante akter bliver indsendt.

Det bemærkes, at Ankestyrelsen vurderer sagerne alene på baggrund af de indsendte sagsakter. Vi indhenter ikke yderligere oplysninger. Hvis ikke alle relevante sagsakter indsendes i første omgang, kan de manglende oplysninger få indflydelse på vurderingen af sagen.

Generelle oplysninger

Ankestyrelsen skal ud over de sagsdokumenterne for de konkrete sager anmode kommunen om at indsende

- a) kommunens forretningsgangsbeskrivelse på området, og
- b) den seneste indberetning til det lokale Beskæftigelsesråd

Kopi af sagsakterne bedes indsendt pr. post. Akterne vil ikke blive returneret. Det er ikke nødvendigt at anonymisere akterne. Alle akter makuleres efter den endelige afrapportering af undersøgelsen.

Sagerne bedes **indsendt samlet** til:

Ankestyrelsen, Metode og Praksis, att. Finn Hess, Amaliegade 25, Postboks 9080, 1022 København K.

Undersøgelsens omfang

Undersøgelsen omfatter på landsplan 116 sager, hvor en borger har fået tilbud om virksomhedspraktik eller ansættelse med løntilskud hos offentlige eller private arbejdsgivere.

Metode og opfølgning

Praksisundersøgelsen omfatter et mindre antal afgørelser fra hver kommune og undersøgelsen sigter dermed ikke på at vurdere praksis i den enkelte kommune. Ankestyrelsen vil dog give en konkret tilbagemelding på de enkelte sager, når den foreløbige afrapportering sendes til kommunerne.

Dialogmøde

Det forventes, at resultaterne fra undersøgelsen vil kunne præsenteres for de deltagende kommuner i 1. kvartal 2014. Den endelige rapport om undersøgelsen vil først herefter blive offentliggjort. Undersøgelsen vil desuden blive offentliggjort på Ankestyrelsens hjemmeside.

Hvorfor er din kommune udvalgt?

Formålet med praksisundersøgelser er at give et repræsentativt billede af praksis og administration i kommunerne. Praksisundersøgelserne bygger på en tilfældig udvælgelse af kommuner, således at alle kommuner over en årrække bliver udvalgt til at deltage i Ankestyrelsens undersøgelser af sagsbehandlingen indenfor social- og beskæftigelsesområdet.

Yderligere information om Ankestyrelsens praksisundersøgelser findes på Ankestyrelsens hjemmeside www.ast.dk under praksisundersøgelser.

Spørgsmål og kontakt

Eventuelle spørgsmål vedrørende indsendelse af sagerne bedes rettet til Finn Hess, tlf. 61 89 75 00 (fra 2. oktober 2013), e-mail analyse@ast.dk

Med venlig hilsen

Finn Hess

Bilag 1

Spørgeskemaundersøgelse om bevilling af tilbud om virksomhedspraktik og ansættelse med løntilskud hos offentlige eller private arbejdsgivere.

I sammenhæng med praksisundersøgelse om virksomhedspraktik og ansættelse med løntilskud hos offentlige eller private arbejdsgivere skal Ankestyrelsen bede x kommune om at besvare nogle supplerende spørgsmål

Besvarelse af spørgeskemaet

x kommune får adgang til spørgeskemaet fra 4. oktober 2013 ved at gå ind på internetadressen: www.datafabrikken.dk og taste følgende kode: xxxx-xxxx-xxxx.

For hver af de indsendte sager anmodes I om at udfylde et mindre skema. Koderne skal benyttes særskilt til de enkelte sager og bedes derfor udleveret til de sagsbehandlere, der har behandlet de pågældende sager. Koderne til de i alt 8 sager, som kommunen skal indsende til Ankestyrelsen er følgende:

xxxx-xxxx-xxxx

xxxx-xxxx-xxxx

osv.

Spørgeskemaerne skal besvares elektronisk, men det kan være en fordel at printe det skema ud, der skal udfyldes, inden start på besvarelsen. Det vil give et samlet overblik over de spørgsmål, der indgår i undersøgelsen. Skemaet kan printes ved at klikke på printerikonet nederst på siden.

Seneste frist for at besvare spørgeskemaet er **18. oktober 2013**.

Venlig hilsen

Finn Hess

Bilag 2.

Kommunerne i undersøgelserne:

Fredericia
Gladsaxe
Gribskov
Ishøj
Kalundborg
København
Nordfyn
Randers
Rebild
Skive
Vejle
Aabenraa

Bilag 3

Liste over akter kommunen skal indsende for hver enkelt sag

Kommunen bedes indsende alle relevante akter, herunder nedenstående akter i det omfang de foreligger:

- √
 - Blanketter (f.eks. AB 101, AB 131, AB 136, AB 201, AB 206, AB 211, AB 221) eller andre anvendte blanketter
 - Ved forlængelse (f.eks. AB 135 eller AB 231) og alle relevante akter tilbage fra det første tilbud
 - Journaloplysninger
 - Opfølgingsplaner
 - Jobplan
 - CV
 - Ved løntilskud: Ansættelseskontrakt eller ansættelsesbrev
 - Ved løntilskud i privat virksomhed: Dokumentation for periode med arbejdsløshedsdagpenge, sygedagpenge eller kontanthjælp

Generelle oplysninger

Kommunen bedes desuden indsende

- √
 - Kommunens forretningsgangsbeskrivelse på området
 - Kommunens seneste indberetning til det lokale beskæftigelsesråd
 - Hvis kommunen er frikommune, og frikommuneforsøget vedrører virksomhedspraktik eller løntilskud bedes kommunen indsende aftale herom.

Bilag 5 Kommunernes bemærkninger og forslag

Spørgsmål 2.1.a. Eventuelle bemærkninger

- Lovgivningskravene kræver gentagne informationer/formidling til både virksomheder og medarbejdere, og kravene opleves som administrativt tunge. Vi har ikke adgang til at tjekke, om virksomhederne har borgere fra andre kommuner i virksomhedsrettede tilbud. (Vejle)
- Vi har en udfordring i, at vi ønsker at anvende de 2 tilbud med kort tid fra henvendelse til opstart, og samtidig indhente de krævede oplysninger hos arbejdsgiver, inden forløbene starter. (Fredericia)
- Vi er nødt til selv at beregne timetallet ved offentligt løntilskud, da vi skal bruge det ved oprettelse i vores fagsystem inden henvisning til løntilskudsansættelsen, men der er ikke mulighed for at oplyse det i de autoriserede blanketter. I lovgivning og blanketter er der lagt op til, at det er den offentlige arbejdsgiver, der skal beregne timetallet ud fra jobcenterets oplysninger om borgerens individuelle sats, men der er ingen steder i blanketterne, hvor der er plads til at skrive den individuelle sats. Det ville være bedre hvis jobcenteret stod for at beregne timetallet - og så oplyse det til arbejdsgiveren - det sker som regel også i praksis. (Ishøj)
- Sagsbehandlerne oplever generelt ikke vanskeligheder i forhold til at vurdere de enkelte lovgivningskrav. Samtidig gives der udtryk for, at virksomhederne også er bekendt med lovgivningen.

Der er dog behov for præciseringer af forsikringsforhold både på blanketter og lovgivningsmæssigt (§ 113 i LAB). Særligt er der udfordringer i forhold til, hvorledes personer i virksomhedspraktik er forsikret, når praktikanten er chauffør, og hvilke typer af maskiner der må/ikke må bruges. Eksempelvis, må en praktikant køre med truck, eller traktor, når der kun kan sidde en person på/i køretøjet? Hvem har forsikringsansvaret, hvad må man/må man ikke i forhold til at være dækket af forsikringer? De færreste ved, hvad der menes med "erstatningslovens almindelige regler". Der kan således opstå udfordringer med at forklare en arbejdsgiver, hvornår en praktikant er dækket af arbejdsgiveren selv og hvornår kommune er forsikringspligtig. (Aabenraa)

- Opgørelse af bruttostøtteintensiteten.

Afdækning af hvorvidt en virksomheds kapital er forsvundet og over en fjerdedel af denne kapital er gået tabt inden for det sidste år.

Kontrol af antal ansatte (forholdstal). (Randers)

Spørgsmål 2.2. Har I forslag til, hvordan administrationen af reglerne kan styrkes?

- At LBR blev overordnet ansvarlig for at merbeskæftigelseskravene er opfyldt eventuelt via stikprøver, analyser mv. (Vejle)
- Det ville være hensigtsmæssigt med digital løsning, som understøttes centralt. (Fredericia)
- I forbindelse med rimelighedskravet er der mulighed for at se oplysninger om ansatte på særlige vilkår fra alle kommuner i fagsystemet KMD Opera, så hvis sagsbehandleren altid ser her inden bevilling, kan antal på særlige vilkår kontrolleres. Det opfordrer vi vores sagsbehandlere til altid at tjekke. (Ishøj)
- Tilskud ved ansættelse med løntilskud bør indrettes således, at der ikke kan opstå spørgsmål om bruttostøtteintensitet (Gladsaxe)
- Forenkling af reglerne/afbureaukratisering, herunder afskaffelse af blanketter.

Der er ikke behov for styrkelse af reglerne, men en opløsning eller smidighed i reglerne.

Rettidighedskravet skal ikke være styrende.

Effekt frem for proces.

Elektronisk kommunikation/fremsendelse af blanketter. Ophørserklæringer ikke nødvendige, de bør afskaffes.

For arbejdsmarkedsparete borgere (forsikrede og match 1 KTH), vurderes 4 ugers praktik som passende, dette er ikke altid tilfældet for match 2 borgerne på kontanthjælp.

Lovgivningen forskriver, at der skal aftales et individuelt forløb for hurtigst muligt at opnå hel eller delvis selvforsørgelse, men samtidig indeholder lovgivningen begrænsninger på, at dette kan nås. Eksempelvis at ledige ikke kan komme i privat løntilskud før et bestemt tidspunkt i ledighedsperioden. Det vil sige (og det har vi oplevet), at en borger går glip af ansættelse, fordi vedkommende ikke havde været ledig længe nok til først at blive ansat i løntilskud og derefter ordinær ansættelse.

De mange blanketter og manglende mulighed for elektronisk kommunikation opleves som tidsspilde.

Forholdstalskravet kan virke rimeligt i nogle tilfælde, men det kan være en udfordring i forhold til virksomheder, der tager et socialt ansvar, særligt hvis den socialansvarlige virksomhed er en enkeltmandsvirksomhed. Et forslag kunne være, at der ses på timer frem for hoveder, når forholdstalskravet skal gøres op. Og hvorvidt revalidender, fleksjobbere etc. skal tælle med i forholdstalskravet.

Hvis der ikke er lempeligere regler for de "tungere" borgere, tager virksomhederne de stærke borgere, da de kan få flere timer ud af disse borgere.

Længere tilskudsperioder for de svagere borgere, således at de ikke ender på revalidering eller FØP i sidste ende.

Virksomhederne giver udtryk for, at de gerne vil hjælpe borgere, der har udfordringer ud over ledighed tilbage til arbejdsmarkedet, men det tager ofte meget lang tid at flytte disse borgere. I den forbindelse giver virksomhederne tit udtryk for, at kunne de have haft borgerne længere, er de også villige til ansætte dem på ordinære vilkår. Så begrænsninger i varigheder i praktik og løntilskud kan således være en hindring for at få socialt udsatte borgere tilbage på arbejdsmarkedet med risiko for, at der mistes kontakt til borgeren, og man skal således starte forfra.

Det bør ikke være aktiviteten, der har betydning for, hvorvidt en borger kan komme på revalidering. Konsulenterne nævner, at man ikke kan komme på revalidering fra et løntilskud, men kun fra virksomhedspraktik, der opleves således en manglende sammenhæng mellem kontanthjælp og revalidering i forhold til aktiveringstyper. (Aabenraa)

Bilag 6 Måleskema

Praksisundersøgelsen

1.1 Kommune _____

1.2 Kommune nr. _____

1.3 Sagsnr. _____

1.4 Sagsbehandler (initialer) _____

Grundoplysninger

2.1 Oplys borgerens cpr-nummer _____

2.2 Køn

- (1) 1. Mand
(2) 2. Kvinde

Oplysninger om kommunens afgørelse

2.3 Dato for kommunens afgørelse:

Dato: dd.mm.åååå

- (1) _____
(2) 2. Dato fremgår ikke

2.3 Evt. bemærkninger

2.4 Hvad har kommunen truffet afgørelse om?

- (1) 1. Tilbud om virksomhedspraktik
(2) 2. Tilbud om ansættelse med løntilskud

2.4 Evt. bemærkninger

Den materielle vurdering af kommunens afgørelse

3.1 Er afgørelsen samlet set rigtig?

- (1) 1. Ja, afgørelsen er i overensstemmelse med regler og praksis
- (2) 2. Nej, afgørelsen er ikke i overensstemmelse med regler og praksis

3.1 Evt. bemærkninger

3.2 Er sagen tilstrækkeligt oplyst?

- (1) 1. Ingen oplysninger mangler
- (2) 2. Enkelte mindre oplysninger mangler
- (4) 3. Flere og/eller væsentlige oplysninger mangler
- (5) 4. Afgørende oplysninger mangler

3.2 Evt. bemærkninger

Vurdering af særlig sagsbehandlingsregel

4.1 Er personen omfattet af personkredsen for hvem, der skal udarbejdes jobplan forud for bevilling af tilbud om virksomhedspraktik eller ansættelse med løntilskud? (LAB § 29)

- (1) 1. Ja
- (2) 2. Nej
- (3) 3. Fremgår ikke

4.1 Evt. bemærkninger

4.2 Hvis ja til spm. 4.1 - er der en tilstrækkelig og fyldestgørende jobplan? (LAB § 27, BAB § 36)

- (1) 1. I høj grad
- (2) 2. I nogen grad
- (4) 3. I ringe grad
- (5) 4. Nej

4.2 Evt. bemærkninger

4.3 Hvis nej til spm. 4.1 - er der afgivet et skriftligt tilbud, som personen har accepteret? (LAB § 29, stk. 4)

- (1) 1. Ja
- (2) 2. Nej
- (3) 3. Fremgår ikke

4.3 Evt. bemærkninger

Vurdering af formelle regler

5.1 Hvilken form har afgørelsen?

- (1) 1. Afgørelsen er en del af jobplanen
- (2) 2. Anden skriftlig afgørelse
- (3) 3. Skriftligt notat i kommunens journal
- (4) 4. Anden form

5.1 Evt. bemærkninger

5.2 Giver sagen i øvrigt anledning til bemærkninger om formaliteten?

- (1) 1. Ja
- (2) 2. Nej

5.2 Evt. bemærkninger

Virksomhedspraktik

6. Virksomheden

- (1) 1. Privat virksomhed
- (2) 2. Offentlig virksomhed

Personkredsen for virksomhedspraktik

6.1 Hvilken målgruppe tilhører personen?

- (1) 1. Ledig, der modtager arbejdsløshedsdagpenge (LAB § 2, nr. 1)
- (2) 2a. Kontanthjælpsmodtager - alene pga. ledighed (LAB § 2, nr. 2)
- (13) 2b. Kontanthjælpsmodtager - ikke alene pga. ledighed (LAB § 2, nr. 3)
- (5) 3. Revalidend (LAB § 2, nr. 4)
- (6) 4. Sygedagpengemodtager (LAB § 2, nr. 5)
- (7) 5. Førtidspensionist (LAB § 2, nr. 6)
- (11) 6. Person med varig begrænsning i arbejdsevnen (LAB § 2, nr. 7)
- (8) 7. Selvforsørgende (LAB § 2, nr. 10 og § 75 a, stk. 1)
- (12) 8. Modtager af ressourceforløbsydelse (LAB § 2, nr. 11)
- (9) 9. Andet
- (10) 10. Fremgår ikke

6.2 Evt. bemærkninger

Særlig betingelse

6.3 Er betingelsen, om at der ikke kan gives tilbud om virksomhedspraktik i den virksomhed, hvor personen senest har været ansat, opfyldt? (BAB § 49, stk. 3)

Gælder ikke for sygedagpengemodtagere uden ansættelsesforhold, som er enige i at modtage tilbud i den virksomhed, hvor de senest har været ansat, jf. BAB § 49, stk. 4.

- (1) 1. Ja
- (2) 2. Nej
- (3) 3. Fremgår ikke

6.3 Evt. bemærkninger

Formålet med virksomhedspraktik

6.4 Er formålet med virksomhedspraktik opfyldt? (LAB §§ 22 og 42)

- (1) 1. I høj grad
- (2) 2. I nogen grad
- (4) 3. I ringe grad
- (5) 4. Nej

6.4 Evt. bemærkninger

Varighed

6.5 Er varighedsbetingelserne opfyldt? (LAB § 44)

- (1) 1. Ja
- (2) 2. Nej
- (3) 3. Fremgår ikke

6.5 Evt. bemærkninger

Rimelighedskravet

6.6 Fremgår det af sagen, hvor mange ordinært ansatte og hvor mange ansatte i hhv. virksomhedspraktik og løntilskud virksomheden har haft de seneste 3 (4) måneder forud for etableringen af virksomhedspraktikken? (LAB § 48, stk. 1 og BAB § 53)

- (1) 1. Ja
- (2) 2. Nej

6.6 Evt. bemærkninger

6.7 Er betingelsen om det maksimale antal personer i virksomhedspraktik og ansatte med løntilskud i forhold til antallet af ordinært ansatte overholdt? (BAB § 53, stk. 1)

- (1) 1. Ja
- (2) 2. Nej
- (3) 3. Fremgår ikke

6.7 Evt. bemærkninger

6.8 Er der en skriftlig tilkendegivelse fra arbejdsgiveren og en medarbejderrepræsentant om, hvorvidt dette krav er opfyldt? (BAB § 53, stk. 1)

- (1) 1. Ja
(2) 2. Nej

6.8 Evt. bemærkninger

Hvis tilbuddet om virksomhedspraktik er på mere end 13 uger:

7.1 Har etableringen været drøftet mellem virksomheden og repræsentanter for virksomhedens ansatte? (LAB § 48, stk. 2 og BAB § 52, stk. 1)

- (1) 1. Ja
(2) 2. Nej
(3) 3. Fremgår ikke

7.1 Evt. bemærkninger

7.2 Fremgår det af virksomhedens tilbud om at etablere virksomhedspraktik, at repræsentanter for de ansatte er blevet hørt om ansøgningen? (BAB § 52, stk. 1)

- (1) 1. Ja
(2) 2. Nej

7.2 Evt. bemærkninger

7.3 Foreligger der en skriftlig tilkendegivelse fra arbejdsgiveren og en medarbejderrepræsentant om, hvorvidt ovennævnte betingelser er opfyldt? (BAB § 52, stk. 2)

- (1) 1. Ja
(2) 2. Nej

7.3 Evt. bemærkninger

Afgrænsning af virksomheden

8.1 Er der sket fravigelse af reglen om P-nummer? (BAB § 53, stk. 3)

- (1) 1. Ja
- (2) 2. Nej
- (4) 3. Fremgår ikke

8.1 Evt. bemærkninger

8.2 Hvis "Ja" i spørgsmål 8.1, er betingelserne i BAB § 53, stk. 3, opfyldt?

- (1) 1. I høj grad
- (2) 2. I nogen grad
- (4) 3. I ringe grad
- (5) 4. Nej

8.2 Evt. bemærkninger

8.3 Har kommunen indhentet andre oplysninger end blanketter (f.eks. AB 131, AB 136) til brug for vurdering af, om rimelighedskravet er opfyldt?

- (1) 1. Ja
- (2) 2. Nej

8.3 Evt. bemærkninger

Løntilskud

9.1 Virksomheden

- (1) 1. Privat virksomhed
- (2) 2. Offentlig virksomhed

Personkredsen for løntilskud

9.2 Hvilken målgruppe tilhører personen?

- (1) 1. Ledig, der modtager arbejdsløshedsdagpenge (LAB § 2, nr. 1)
- (2) 2a. Kontanthjælpsmodtager - alene pga. ledighed (LAB § 2, nr. 2)
- (13) 2b. Kontanthjælpsmodtager - ikke alene pga. ledighed (LAB § 2, nr. 3)
- (5) 3. Revalidend (LAB § 2, nr. 4)
- (6) 4. Sygedagpengemodtager (LAB § 2, nr. 5)
- (7) 5. Førtidspensionist (LAB § 2, nr. 6)
- (11) 6. Den særlige ordning for nyuddannede handicappede (LAB § 2, nr. 8)
- (8) 7. Selvforsørgende (LAB § 2, nr. 10 og § 75 a, stk. 1)
- (12) 8. Modtager af ressourceforløbsydelse (LAB § 2, nr. 11)
- (9) 9. Andet
- (10) 10. Fremgår ikke

9.2 Evt. bemærkninger

Privat virksomhed

9.3 Hvis virksomheden er privat, og personen modtog:

9.3.a - arbejdsløshedspenge: Har dagpengemodtageren været ledig i sammenlagt mere end 6 måneder? (LAB § 51, stk. 2)

- (1) 1. Ja
- (2) 2. Nej
- (4) 3. Fremgår ikke

9.3.a Evt. bemærkninger

9.3.b - kontanthjælp: Har kontanthjælpsmodtageren modtaget kontanthjælp i en sammenhængende periode på mere end 6 måneder? (LAB § 51, stk. 2)

- (1) 1. Ja
- (2) 2. Nej
- (4) 3. Fremgår ikke

9.3.b Evt. bemærkninger

9.3.c - sygedagpenge: Har sygedagpengemodtageren modtaget dagpenge efter lov om arbejdsløshedsforsikring mv. eller modtaget sygedagpenge efter lov om sygedagpenge i sammenlagt mere end 6 måneder? (LAB § 51, stk. 2)

- (1) 1. Ja
- (2) 2. Nej
- (4) 3. Fremgår ikke

9.3.c Evt. bemærkninger

Særlige betingelser

Kun private virksomheder

9.4 Er betingelsen, om at der ikke kan gives tilbud om ansættelse med løntilskud i en virksomhed, der ejes af den pågældendes ægtefælle, registrerede partner eller samlever, opfyldt? (BAB § 56, stk. 1)

- (1) 1. Ja
- (2) 2. Nej
- (4) 3. Fremgår ikke

9.4 Evt. bemærkninger

Alle virksomheder

9.5 Er betingelsen, om at personen ikke kan blive ansat med løntilskud hos den arbejdsgiver, hvor pågældende senest har været ansat, opfyldt? (BAB § 56, stk. 2)

- (1) 1. Ja
- (2) 2. Nej
- (4) 3. Fremgår ikke

9.5 Evt. bemærkninger

Formålet med løntilskud

9.6 Er formålet med løntilskud opfyldt? (LAB §§ 22 og 52)

- (1) 1. I høj grad
- (2) 2. I nogen grad
- (4) 3. I ringe grad
- (5) 4. Nej

9.6 Evt. bemærkninger

Varighed

9.7 Er varighedsbetingelserne opfyldt? (LAB § 53, stk. 1)

NB. Gælder ikke for revalidender og førtidspensionister, jf. LAB § 53, stk. 2.

- (1) 1. Ja
- (2) 2. Nej
- (4) 3. Fremgår ikke

9.7 Evt. bemærkninger

9.8 Foreligger der en ansættelseskontrakt eller et ansættelsesbrev med oplysning om forventet tilskudsperiode? (BAB § 58)

- (1) 1. Ja
- (2) 2. Nej

9.8 Evt. bemærkninger

Rimelighedskravet

NB. Rimelighedskravet gælder ikke for personer, der ansættes i løntilskud efter integrationslovens § 23 c

9.9 Fremgår det af sagen, hvor mange ordinært ansatte og hvor mange ansatte i hhv. løntilskud og virksomhedspraktik virksomheden har haft de seneste 3 (4) måneder forud for ansættelsen i løntilskud? (LAB § 62 og BAB § 70)

- (1) 1. Ja
 (2) 2. Nej

9.9 Evt. bemærkninger

9.10 Er betingelsen om det maksimale antal personer i virksomhedspraktik og ansatte med løntilskud i forhold til antallet af ordinært ansatte, overholdt? (BAB § 70)

- (1) 1. Ja
 (2) 2. Nej
 (4) 3. Fremgår ikke

9.10 Evt. bemærkninger

9.11 Foreligger der en skriftlig tilkendegivelse fra arbejdsgiveren og en medarbejderrepræsentant om, hvorvidt dette krav er opfyldt? (BAB § 70, stk. 2)

- (1) 1. Ja
 (2) 2. Nej

9.11 Evt. bemærkninger

Spørgsmål 9.12.a-b udfyldes ved ansættelse af **førtidspensionister i offentlig virksomhed**, hvor begrænsningen i § 70, stk. 1, fraviges: (BAB § 70, stk. 3)

9.12.a Har virksomheden redegjort fyldestgørende for, hvorledes man kan opfylde formålet med tilbuddet?

- (1) 1. I høj grad
 (2) 2. I nogen grad
 (4) 3. I ringe grad
 (5) 4. Nej

9.12.a Evt. bemærkninger

9.12.b Foreligger der en skriftlig tilkendegivelse fra arbejdsgiveren og en medarbejderrepræsentant om, at der er enighed om dette?

- (1) 1. Ja
- (2) 2. Nej

9.12.b Evt. bemærkninger

9.13 Har kommunen indhentet andre oplysninger end blanketter (f.eks. AB 201, AB 206) til brug for vurdering af, om rimelighedskravet er opfyldt?

- (1) 1. Ja
- (2) 2. Nej

9.13 Evt. bemærkninger

Afgrænsning af virksomheden

10.1 Er der sket fravigelse af reglen om P-nummeret? (BAB § 70, stk. 4)

- (1) 1. Ja
- (2) 2. Nej
- (3) 3. Fremgår ikke

10.1 Evt. bemærkninger

10.2 Hvis ja i spørgsmål 10.1: Er betingelserne i BAB § 70, stk. 4, opfyldt?

- (1) 1. I høj grad
- (2) 2. I nogen grad
- (3) 3. I ringe grad
- (4) 4. Nej

10.2 Evt. bemærkninger

Merbeskæftigelse

Hvis enkeltmandsvirksomhed, gå videre til punkt 12.1

Fremgår det af arbejdsgiverens tilbud om at ansætte en person med løntilskud:

11.1 Om repræsentanter for de ansatte er blevet hørt om ansøgningen? (LAB § 60 og BAB §§ 68, stk. 1, og 69, stk. 1)

- (1) 1. Ja
- (2) 2. Nej
- (3) 3. Fremgår ikke

11.1 Evt. bemærkninger

11.2 Om de ansatte er positive overfor at medvirke til opfyldelse af formålet med ansættelsen? (BAB §§ 68, stk. 1, og 69, stk. 1)

- (1) 1. Ja
- (2) 2. Nej
- (3) 3. Fremgår ikke

11.2 Evt. bemærkninger

11.3 Om der er enighed mellem arbejdsgiver og de ansatte om, at betingelsen om merbeskæftigelse er opfyldt? (BAB §§ 68, stk. 2, og 69, stk. 2)

- (1) 1. Ja
- (2) 2. Nej
- (3) 3. Fremgår ikke

11.3 Evt. bemærkninger

11.4 Foreligger der fra forud for etableringen af løntilskuddet skriftlig tilkendegivelse fra arbejdsgiveren og en medarbejderrepræsentant om, at ovennævnte betingelser er opfyldte? (BAB § 68, stk. 3 og BAB § 69, stk. 3)

- (1) 1. Ja
- (2) 2. Nej

11.4 Evt. bemærkninger

Privat virksomhed

12.1 Er der oplysninger om det gennemsnitlige antal ansatte i de foregående 12 måneder? (BAB § 64, stk. 2)

- (1) 1. Ja
- (2) 2. Nej

12.1 Evt. bemærkninger

12.2 Er stillingen blevet ledig ved afskedigelse eller fratrædelse af en ansat uden støtte indenfor de foregående 3 måneder? (BAB § 64, stk. 2)

- (1) 1. Ja
- (2) 2. Nej
- (3) 3. Fremgår ikke

12.2 Evt. bemærkninger

12.3 Er der etableret eller aftalt arbejdsfordelingsordninger? (BAB § 64, stk. 5)

- (1) 1. Ja
- (2) 2. Nej
- (3) 3. Fremgår ikke

12.3 Evt. bemærkninger

Ved privat virksomhed uden ansatte:

12.4 Har jobcentret påset betingelsen om merbeskæftigelse? (BAB § 66, stk. 4)

- (1) 1. I høj grad
- (2) 2. I nogen grad
- (3) 3. I ringe grad
- (4) 4. Fremgår ikke

12.4 Evt. bemærkninger

Offentlig virksomhed

13.1 Er der oplysninger om antallet af beskæftigede ud fra budgettet for den offentlige virksomhed? (BAB § 67, stk. 2)

- (1) 1. Ja
(2) 2. Nej

13.1 Evt. bemærkninger

Alle virksomheder

Hvis personen er revalidend, førtidspensionist eller omfattet af den særlige ordning for nyuddannede handicappede: (LAB § 2, nr. 4, 6 og 8)

14.1 Fremgår det, at ansættelsen med løntilskud udgør en nettoudvidelse? (BAB § 65, jf. § 64)

- (1) 1. Ja
(2) 2. Nej

14.1 Evt. bemærkninger

14.2 Hvis nej:

Fremgår det, om stillingen er blevet ledig som følge af én af de nedenstående grunde? (BAB § 65)

- (1) 1. Frivillig afgang
(2) 2. Afgang på grund af alder
(3) 3. Frivillig reduktion af arbejdstiden
(4) 4. Afskedigelse på grund af forseelse

14.2 Evt. bemærkninger

14.3 Hvilke oplysninger har kommunen haft ved vurderingen af, om merbeskæftigelseskravet er opfyldt? (LAB § 61, stk. 1, BAB § 64, stk. 2, og § 67, stk. 2)

- (1) 1. Oplysninger i blanketter (f.eks. AB 201, AB 206)
- (2) 2. Oplysninger fra SKAT
- (3) 3. (Privat virksomhed) Indhentet dokumentation fra virksomheden
- (4) 4. (Offentlig virksomhed) indhentet budget
- (5) 5. Andet

14.3 Evt. bemærkninger. Hvis 3 og 5 - oplys hvad:

Tak for besvarelsen. Du har mulighed for at udskrive besvarelsen ved at klikke på printer-ikonet. Du afslutter skemaet ved at klikke på krydset i højre side.

Bilag 7 Spørgeskema til kommunerne

Generelt spørgeskema til kommunerne

1.1 Kommune _____

1.2 Kommune nr. _____

1.3 Kontaktperson – navn _____

1.4 Kontaktperson – telefonnummer _____

1.5 Kontaktperson - mailadresse _____

2.1 I bedes oplyse, om I generelt oplever vanskeligheder i forhold til at vurdere de enkelte lovgivningskrav ved bevilling af virksomhedspraktik og løntilskud?

(1) 1. Ja

(2) 2. Nej

2.1.a. Evt. bemærkninger

2.2 Har I forslag til, hvordan administrationen af reglerne kan styrkes?

2.3 Er kommunen frikommune?

(1) 1. Ja - kommunen er frikommune

(2) 2. Nej - kommunen er ikke frikommune

2.4 Hvis kommunen er frikommune oplys om frikommuneforsøget vedrører virksomhedspraktik og/eller løntilskud?

(1) 1. Ja - virksomhedspraktik

(2) 2. Ja - løntilskud

(3) 3. Nej

2.5 Hvis ja i spørgsmål 2.4, oplys om hvordan frikommuneforsøget vedrører virksomhedspraktik og/eller ansættelse med løntilskud?

Tak for besvarelsen. Du har mulighed for at udskrive besvarelsen ved at klikke på printer-ikonet. Du afslutter skemaet ved at klikke på krydset i højre side.

Bilag 8 Spørgeskema til hver enkelt sag

Spørgeskema til hver enkelt sag

1.1 Kommune_____

1.2 Kommune nr. _____

1.3 Kontaktperson - navn_____

1.4 Kontaktperson - telefonnummer_____

1.5 Kontaktperson - mailadresse _____

Spørgsmål til hver enkelt sag

2.1 Oplys borgerens cpr-nummer:_____

2.2 Hvordan har kommunen sikret sig, at rimelighedskravet i LAB § 48, stk. 1 og § 62 er opfyldt?

Markér hvordan

- (1) 1. Udelukkende på baggrund af oplysninger i blanketter med arbejdsgivers tilbud og erklæringer (F.eks. AB 131, AB 136, AB 201, AB 206)
- (2) 2. Kommunen har kontrolleret oplysningerne/indhentet anden dokumentation

2.2.a. Hvis kommunen har indhentet anden dokumentation, jf. spm. 2.2.2, beskriv nærmere:

Spørgsmål til sager om løntilskud

3.1 Hvordan har kommunen sikret sig, at kravet om merbeskæftigelse er overholdt?

Markér hvordan

- (1) 1. Udelukkende på baggrund af oplysninger i blanketter med arbejdsgivers tilbud og erklæringer? (F.eks. AB 201 og AB 206)
- (2) 2. Kommunen har kontrolleret oplysningerne/indhentet anden dokumentation

3.2 Hvis markering i spørgsmål 3.1.2 oplys nærmere:

Markér

- (1) 1. Oplysninger fra SKAT
- (2) 2. Indhentet dokumentation fra virksomheden (Privat virksomhed)
- (3) 3. Indhentet budget for den offentlige virksomhed (Offentlig virksomhed)
- (4) 4. Andet

3.2.a Hvis markering i 3.2.4 "Andet", oplys nærmere:

3.3 Hvis kommunen har indhentet budgetoplysninger om en offentlig virksomhed, hvordan har kommunen så forholdt sig til disse oplysninger?