

Vejledning til lov om compensation til handicappede i erhverv m.v.

Kontoret for Arbejdsliv

Styrelsen for Arbejdsmarked og Rekruttering

Indhold

1. Indledning.....	5
2. Lovens formål og målgruppe	5
2.1. Formål	5
2.2. Målgruppe.....	6
2.2.1. Kompensationslovens handicapbegreb.....	6
2.2.2. Betingelser i kompensationslovens enkelte bestemmelser	8
3. Fortrinsadgang til offentlige arbejdsgivere	8
3.1. Historik.....	8
3.2. Fortrinsadgang ved ansættelse hos offentlige arbejdsgivere, bevilling til stadepladser m.v. og taxikørsel.....	9
3.3. Målgruppen	9
3.4. Ansættelse hos offentlige arbejdsgivere Offentlige arbejdsgivere er forpligtet til at give fortrinsadgang til personer med handicap, som søger opslåede stillinger i det offentlige, herunder taxibevinger og stadepladser.	10
3.5. Ansættelsessamtale og forhandlingspligt.....	10
3.5.1. Ansættelsessamtale.....	11
3.5.2. Forhandlingspligt.....	11
3.6. Formelle uddannelseskra v	11
3.7. Bevilling af stadepladser m.v. og bevilling til taxikørsel	12
4. Personlig assistance	12
4.1. Personkredsen	14
4.2. Formålet med personlig assistance	15
4.3. Sammenhængen mellem personlig assistance og andre ordninger	16
4.3. Betingelser for bevilling af til personlig assistance	17
4.3.1. Undladelse af at informere kommunen om væsentlige oplysninger	18
4.3.2. Betingelsen om at erhvervet ikke må være uforeneligt med funktionsnedsættelsen.....	19
4.4. Personlig assistance under efter- og videreuddannelse, samt under deltagelse i tilbud efter lov om en aktiv beskæftigelsesindsats.....	22
4.5. Aflønning af personlige assistenter.....	25
4.5.1. Tilskuddet til aflønning af personlig assistance.....	25
4.5.2. Bevilling op til fuld tid.....	26
4.5.3. Vurdering af arbejdstimer.....	27
4.5.4. Beregning af tidsforbruget	27

4.5.5. Beregning af tilskud.....	29
4.5.6. Tilskud under sygdom.....	34
4.5.7. Tilskud for rejseudgifter for den personlige assistent.....	35
4.5.7.1 Netbaseret personlig assistance i tilfælde hvor arbejdspladsen er uden for Danmark.....	37
4.5.8. Udbetaling af tilskud.....	38
4.5.9. Ansøgning om personlig assistance	40
4.6. Ansættelses- og arbejdsvilkår for den personlige assistent	41
4.7. Eksterne tolke og fastansatte tolke/ døveområdet	42
5. Løntilskud til nyuddannede personer med handicap.....	47
5.1. Løntilskud ved ansættelse af nyuddannede personer med handicap (isbryderordning)	47
5.1.1. Historik	48
5.2. Formål med isbryderordningen	48
5.3. Målgruppen for isbryderordningen	48
5.4. Drøftelse af ansættelsen, merbeskæftigelse og forholdstalskrav.....	49
5.5. Løn- og arbejdsvilkår samt tilskud.....	49
5.5.1. Varigheden af løntilskud	50
5.5.2. Løntilskudssats	50
5.6 Jobnet og søgbare cv-oplysninger	51
5.7. Min Plan	51
5.8. Ret og pligttilbud.....	52
5.9. Isbryderordning og dagpenge.....	52
5.10. Økonomi og refusion	53
6. Opkvalificering i forbindelse med ansættelse.....	54
7. Hjælpe midler.....	55
7.1. Hjælpe midler i forbindelse med løntilskudsansættelse efter denne lov eller tilbud efter lov om en aktiv beskæftigelsesindsats.....	55
7.1.1. Særlige udgifter	58
7.1.2. Om udgiftens omfang og hjælpe midlets sædvanlige forekomst.....	59
7.2. Hjælpe midler i forbindelse med ansættelse og beskæftigelse m.v.....	59
7.2.1. Udlån af hjælpe midler.....	62
7.2.2. Indtægts- og formueforhold	62
7.3. Hjælpe midler i fleksjob.....	63
7.4. Frister	64
8. Digital bevilling.....	65

8.1. Ansøgning og bevilling i Vitas.....	66
8.2. Bevilling af arbejdsredskaber og undervisningsmaterialer.....	67
8.2.1. Fuldmagt i forbindelse med bevilling af hjælpemidler	67
8.2.2. Fuldmagten indgås	67
8.2.3 Fuldmagtens indhold	68
8.2.4. Rettelser i fuldmagten.....	68
8.3. Behandling af sagen i Vitas, når der foreligger en fuldmagt.....	68
8.4. Fuldmagtens ophør	70
8.4.1. Personen trækker sin fuldmagt tilbage	70
8.4.2. Fuldmagten ophører efter bevillingens endelige afslutning	70
9. Klageadgang.....	71
9.1. Klage over afgørelser, hvor bevillingen er sket i VITAS	72

Vejledning om lov om kompensation til handicappede i erhverv m.v.

1. Indledning

Vejledningen er udstedt med udgangspunkt i lov nr. 293 af 14. maj 1998 med de ændringer, der følger af efterfølgende lovændringer. Den seneste ændring skete ved lov nr. 551 af 7. maj 2019 (Konsekvenser af aftale om en forenklet beskæftigelsesindsats m.v.), hvor reglerne om hjælpemidler og løntilskud er flyttet til lov om kompensation til handicappede i erhverv m.v. fra lov om en aktiv beskæftigelsesindsats. Ændringen er et led i udmøntningen af aftalen om en forenklet beskæftigelsesindsats fra 2018, og formålet er at skabe en mere sammenhængende lovgivning på området.

Kompensationsloven giver eksempelvis mulighed for, at der kan:

- gives tilskud til personlig assistance,
- benyttes fortrinsadgang til ledige stillinger hos offentlige arbejdsgivere, bevilling til studepladser m.v. og taxikørsel,
- ydes tilskud til udgifter til opkvalificering,
- gives hjælpemidler i form af arbejdsredskaber og arbejdspladsindretninger til personer med handicap, med behov for kompensation for at sikre tilknytningen til arbejdsmarkedet og
- laves ansættelser i løntilskud (isbryderordning) for nyuddannede personer med et handicap.

Listen er ikke udtømmende.

I vejledningen vil "lov om kompensation til handicappede m.v." blive refereret til som "kompensationsloven", mens "bekendtgørelse om kompensation til handicappede i erhverv m.v." vil blive refereret til som "bekendtgørelsen".

2. Lovens formål og målgruppe

Lov om kompensation til handicappede i erhverv m.v.

§ 1. Loven har til formål at styrke og stimulere handicappede personers muligheder for beskæftigelse med det formål at give disse de samme muligheder for erhvervsudøvelse som personer uden handicap.

§ 2. Loven omfatter personer, der på grund af handicap kan have vanskeligt ved at få og bevare beskæftigelse uden kompensation efter denne lov.

2.1. Formål

Kompensationsloven er fra 1998. Formålet med loven, som den blev vedtaget i 1998, er at medvirke til at styrke og stimulere mulighederne for beskæftigelse og arbejdspladsfastholdelse af personer med handicap på et moderne arbejdsmarked, og som det fremgår af lovens § 1, er formålet også at give personer med handicap de samme muligheder for erhvervsudøvelse som personer uden handicap.

Formålet er endvidere at gøre det lettere for virksomhederne at rekruttere og integrere personer med handicap og at få gjort virksomhederne mere opmærksom på muligheden for at beskæftige personer med handicap. Derfor skal adgangen til kompenserende ydelser, som fx støtte til personlig assistance, være hurtig

og smidig. Meningen med at samle de kompenserende ordninger er endvidere at gøre området mere overskueligt både for virksomhederne og for personer med handicap.

Loven bygger på princippet om arbejdsmæssig ligestilling gennem kompensation for de individuelle eller omgivelsesbestemte konsekvenser af en funktionsnedsættelse og gennem udvikling og vedligeholdelse af den enkeltes erhvervskompetence (se nærmere om handicapbegrebet i 2.2.1).

Kompensationsloven skal således sikre, at personer med handicap har samme muligheder for at deltage på arbejdsmarkedet som personer uden handicap. Det betyder også, at der skal være samme muligheder for erhvervsudøvelse, herunder samme muligheder for at opnå og fastholde tilknytning til arbejdsmarkedet. På samme måde skal der være samme muligheder for at efter- og videreudanne sig, ligesom der skal være samme muligheder for at gøre karriere.

De kompenserende ordninger skal medvirke til, at flere med en funktionsnedsættelse kan blive en del af arbejdsfællesskabet. Dette er til gavn for både den enkelte, for samfundsøkonomien og for virksomhederne, som mangler arbejdskraften.

2.2. Målgruppe

Kompensationslovens målgruppe er fastsat i § 2. Målgruppen omfatter personer, som på grund af handicap kan have vanskeligt ved at få og bevare beskæftigelse uden kompensation.

2.2.1. Kompensationslovens handicapbegreb

Kompensationsloven bygger på et handicapbegreb, der sondrer mellem funktionsnedsættelse og handicap. Det betyder, at handicap opstår, når funktionsnedsættelsen medfører barrierer i mødet med omgivelserne.

En funktionsnedsættelse er fx høretabet, lammelsen, ordblindheden osv. En funktionsnedsættelse behøver ikke at være et handicap, men kan i konkrete tilfælde blive det, hvis en person med funktionsnedsættelse møder barrierer i sine omgivelser, som direkte skyldes funktionsnedsættelsen og følgerne af denne, herunder fx på en arbejdsplads.

Det er netop i sådanne situationer, at mulighederne for at kompensere for at skabe lige muligheder for erhvervsudøvelse bør overvejes.

En funktionsnedsættelse kan i kompensationslovens forstand ikke være en midlertidig og/eller kortvarig funktionsnedsættende tilstand, fx et brækket ben, en brækket arm eller et korterevarende forløb med hovedpine som følge af hjernerystelse. Hvis en person derfor i en periode er ude af stand til at varetage sit arbejde på de vilkår, som pågældende ellers normalt er i stand til, er det ikke nok til, at personen er omfattet af kompensationsloven og derved kan få kompensation efter kompensationsloven.

På den baggrund kan der sluttet modsætningsvis, at funktionsnedsættelsen skal have en langvarig karakter for at være et handicap omfattet af kompensationsloven. En langvarig funktionsnedsættelse kan være, hvis man bliver født med nedsat hørelse, bliver lam efter en ulykke eller får diagnosen PTSD. Der er således tale om en langvarig funktionsnedsættelse, når den ikke er begrænset til en bestemt periode, herunder når den ikke har en afslutningsdato.

EU-Domstolen har i flere sager bidraget til fortolkningen af begrebet. I den forbindelse skal særligt to sager fremhæves. EU-Domstolen har afsagt domme i de to sager på baggrund af en række præjudicielle spørgsmål. Der er tale om den spanske Navas-sag¹ fra 2006 og de danske Ring og Werge-sager² fra 2013.

EU-Domstolen har i Navas-dommen fra 2006 udtalt, at handicapbegrebet skal forstås således, ”at det omfatter en begrænsning som følge af bl.a. fysiske, mentale eller psykiske skader, der hindrer, at vedkommende kan deltage i arbejdslivet.”

Selvom EU-Domstolens afgørelse i Navas-sagen ikke fastlægger en endelig definition af handicapbegrebet, fremgår det i præmisserne (43 og 45), at handicapbegrebet omfatter tre kumulative betingelser: Der skal være en *begrænsning*, bl.a. som følge af fysiske, mentale eller psykiske *funktionsnedsættelser*, der hindrer, at en person med handicap kan deltage i erhvervslivet, og det må være sandsynligt, at begrænsningen vil være af *lang varighed*. Dommen i Ring og Werge-sagerne inddrager FN's Konvention om Rettigheder for Personer med Handicap (FN's Handicapkonvention) som retsgrundlag i forståelsen af handicapbegrebet og fremhæver, at internationale aftaler har forrang for EU-retsakter, hvorfor beskæftigelsesdirektivet i videst muligt omfang fortolkes i overensstemmelse med de internationale aftaler. Dommen bygger videre på handicapbegrebet i Navas-dommen, således at sygdom og handicap ikke er synonyme, men at sygdom kan medføre en funktionsnedsættelse og dermed et handicap. Endvidere anføres, at det er underordnet, hvorledes handicappet er opstået.

I Ring og Werge fastslår EU-Domstolen i sin afgørelse (præmis 47) en række kriterier, der skal indgå i vurderingen af, hvorvidt der er tale om et handicap. Handicapbegrebet skal fortolkes således, at det omfatter:

- en tilstand, der er forårsaget af en lægeligt diagnosticeret helbredelig eller uhelbredelig sygdom,
- når sygdommen medfører en begrænsning som følge af bl.a. fysiske, mentale eller psykiske skader, som i samspil med forskellige barrierer kan hindre den berørte person i fuldt og effektivt at deltage i arbejdslivet på lige fod med andre arbejdstagere,
- og denne begrænsning er af lang varighed.

Desuden kan det tilføjes, at FN's Handicapkonvention siden ratifikationen i 2009 har givet Danmark en overordnet ramme for arbejdet med handicapområdet. Formålet med konventionen er at sikre, at personer med handicap kan få fuldt udbytte af menneskerettighederne og de fundamentale frihedsrettigheder samt at fremme respekten og værdigheden hos personer med handicap. Institut for Menneskerettigheder blev i den forbindelse udpeget til at fremme og overvåge gennemførelsen af FN's Handicapkonvention i Danmark.

I FN's Handicapkonvention er det i konventionens præambel – dvs. indledende del – anført, at personer med handicap er personer, der har en langvarig fysisk, psykisk, intellektuel eller sensorisk funktionsnedsættelse, som i samspil med forskellige barrierer kan hindre dem i fuldt og effektivt at deltage i samfundslivet på lige fod med andre.

¹ EU-Domstolens dom af 11. juli 2006 i sag C- 13/05, Sonia Chacón Navas mod Eurest Colectividades SA

² EU-Domstolens domme af 11. april 2013 i sagerne C-335/11 og C-337/11, HK Danmark som mandatar for Jette Ring mod

Dansk Almennyttigt Boligselskab og HK Danmark som mandatar for Lone Skouboe Werge mod Dansk Arbejdsgiverforening som mandatar for Pro Display A/S under konkurs

Derudover er det også anført, at handicap er et begreb under udvikling, og at handicap er et resultat af samspillet mellem personer med funktionsnedsættelse og holdningsbestemte og omgivelsesmæssige barrierer, som hindrer dem i fuldt og effektivt at deltage i samfundslivet på lige fod med andre.

På den baggrund er der således sammenhæng mellem FN's Handicapkonvention og kompensationsloven, herunder fortolkningsbidrag fra EU-domstolens afgørelser, når det kommer til forståelsen af handicapbegrebet, idet begge regelsæt bl.a. tilsiger, at en funktionsnedsættelse er af langvarig karakter.

2.2.2. Betingelser i kompensationslovens enkelte bestemmelser

I kompensationslovens enkelte bestemmelser kan der være oplyst særlige betingelser, som skal være opfyldt for, at en person med handicap kan få kompensation. Det vil sige, at man først og fremmest skal opfylde indholdet af § 2, før man kan overveje kompensation efter kompensationslovens bestemmelser.

Eksempelvis skal personen med handicap have en "varig og betydelig fysisk eller psykisk funktionsnedsættelse" for at kunne få personlig assistance, jf. § 4 i kompensationsloven. Et andet eksempel er, at det er en betingelse, at hjælpemidlet kompenserer for "personens begrænsninger i arbejdsevnen", jf. fx § 15 f, stk. 2 i kompensationsloven. Der er ikke noget til hinder for, at der i de enkelte bestemmelser i kompensationsloven er særlige betingelser. Målgruppebestemmelsen i § 2 er indgangen til kompensationsloven.

Afgørelsen af, om en funktionsnedsættelse giver mulighed for kompensation, kan træffes af jobcenteret uden inddragelse af sagkyndige, herunder sundhedsfaglig rådgivning eller vurdering, men med en vurdering af den pågældendes muligheder på arbejdsmarkedet, herunder i forhold til det konkrete job eller tilbud.

Med henvisning til ovenstående vil begrebet handicap blive brugt om personer, som har en langvarig funktionsnedsættelse, der udgør en begrænsning i mødet med omgivelserne. Begrebet funktionsnedsættelse, herunder karakteren af funktionsnedsættelsen, vil blive brugt i det omfang, at det relatere sig til konkrete bestemmelser i lovteksten. Begrebet nedsat fysisk eller psykisk funktionsevne samt begrebet arbejdsevne vil blive brugt i forhold til hjælpemidler, da det fremgår af lovteksten. I praksis opleves det ikke, at disse begreber bliver tolket væsensforskelligt.

Begrebsapparatet i vejledningen afspejler, at kompensationsloven er en samling af ordninger fra forskellige love. Handicap som begreb skal således forstås som en samlebetegnelse.

3. Fortrinsadgang til offentlige arbejdsgivere

Lov om kompensation til handicappede i erhverv m.v.

§ 3. En person, der på grund af et handicap har vanskeligt ved at få beskæftigelse på det almindelige arbejdsmarked, har fortrinsadgang til ledige stillinger hos offentlige arbejdsgivere, bevilling til studepladser m.v. og tilladelse til taxikørsel, hvis vedkommende er lige så kvalificeret som de øvrige ansøgere.

Stk. 2. Beskæftigelsesministeren fastsætter nærmere regler om fortrinsadgangen, herunder om den handicappede persons ret til en ansættelsessamtale og arbejdsgiverens pligt til at forhandle med jobcenteret, hvis den handicappede ansøger ikke ansættes.

3.1. Historik

Som led i vedtagelsen af kompensationsloven i 1998, var det tanken, at fortrinsadgangen skulle moderniseres. Indtil 1998 var det den daværende arbejdsminister, som havde mulighed for at fastsætte regler om fortrinsadgangen til visse offentligt regulerede beskæftigelser for personer med handicap. På opfordring fra

civilsamfundet blev den daværende arbejdsministers adgang til at fastsætte regler om fortrinsadgang begrænset, sådan at der alene var fortrinsadgang, hvis personen med handicap var lige så kvalificeret som de øvrige ansøgere – som vi kender formuleringen i dag.

3.2. Fortrinsadgang ved ansættelse hos offentlige arbejdsgivere, bevilling til stadepladser m.v. og taxikørsel

Bekendtgørelse om kompensation til handicappede i erhverv m.v.

§ 2. Ved besættelse af en ledig stilling er offentlige arbejdsgivere forpligtet til at give en person, der på grund af handicap har vanskeligt ved at få beskæftigelse på det almindelige arbejdsmarked, fortrinsadgang til den ledige stilling, hvis personen med handicap efter arbejdsgiverens vurdering er lige så kvalificeret som de øvrige ansøgere.

Stk. 2. Tilsvarende gælder for offentlige myndigheder ved bevilling til ledige stadepladser, avis- og bladkiosker, chokolade- og tobaksudsalg eller andre tilladelser, forpagtninger og lignende af tilsvarende art samt bevilling til taxikørsel, jf. dog § 9.

Stk. 3. Bestemmelsen i stk. 1 finder dog ikke anvendelse, såfremt der til det pågældende arbejde ansættes en person, der allerede er ansat i virksomheden eller institutionen.

§ 4. Ved offentlige arbejdsgivere forstås:

- 1) kommuner, regioner og kommunale fællesskaber,
- 2) statsinstitutioner og
- 3) organisationer, foreninger, selskaber, institutioner og lignende, hvor mindst 50 % af udgifterne dækkes af offentlige tilskud.

§ 5. Når jobcenteret modtager henvendelse fra en person, som på grund af handicap har vanskeligt ved at få beskæftigelse på det almindelige arbejdsmarked, og som efter jobcenterets skøn vil kunne bestride en arbejdsopgave, skal jobcenteret registrere alle relevante oplysninger om den pågældende, herunder uddannelse og andre kvalifikationer samt handicappets art og omfang.

Formålet med ordningen er at styrke mulighederne for beskæftigelse for personer med handicap, da personer med handicap kan have vanskeligt ved at opnå ansættelse på det almindelige arbejdsmarked.

Fortrinsadgangen er etableret for at give personer med handicap en mulighed for at få bedre fodfæste på arbejdsmarkedet. Fortrinsadgang for personer med handicap giver mulighed for at komme til jobsamtale ved opslåede stillinger i det offentlige, herunder udstedelse af taxibevingelser, stadepladser m.v.

Hovedreglen er, at en ansøger, der benytter fortrinsadgangen, har ret til en ansættelsessamtale. Dette er under forudsætning af, at ansøgeren er lige så kvalificeret som de øvrige ansøgere. En undtagelse til dette udgangspunkt er, hvis en offentlig virksomhed ansætter en intern medarbejder i en stilling. Er dette tilfældet, er det ikke muligt at gøre brug af fortrinsadgang til denne stilling.

Hvis en person søger med fortrinsadgang til en stilling i jobcentret i ansøgers bopælskommune, skal jobcentret i nabokommunen behandle ansøgningen.

3.3. Målgruppen

Målgruppen for fortrinsadgangen er personer, der på grund af et handicap har eller kan have vanskeligt ved at opnå ansættelse, samt personer der er i job, men som på grund af et handicap kan have vanskeligt ved at skifte job.

I praksis lægges personens egen vurdering af handicappet til grund. Det er forudsat, at arbejdspladsen ikke indhenter helbredsoplysninger, herunder dokumentation, for handicappet.

Et selv vurderet handicap kan adskille sig fra det handicapbegreb, som er beskrevet i vejledningens punkt 2.2.1. Det afgørende er dermed om den pågældende ansøger er af den opfattelse, at vedkommende har en funktionsnedsættelse, som medfører en barriere i den pågældende stilling.

3.4. Ansættelse hos offentlige arbejdsgivere

Offentlige arbejdsgivere er forpligtet til at give fortrinsadgang til personer med handicap, som søger opslåede stillinger i det offentlige, herunder taxibevillinger og studepladser.

Ved offentlige arbejdsgivere forstås, jf. bekendtgørelsens § 4:

- Kommuner
- Regioner
- Kommunale fællesskaber
- Statslige institutioner
- Organisationer, foreninger, selskaber, institutioner og lignende, hvor mindst 50 procent af udgifterne dækkes af offentlige tilskud.

Når jobcenteret modtager henvendelse fra en person, som på grund af handicap har vanskeligt ved at få beskæftigelse på det almindelige arbejdsmarked, og som efter jobcenterets skøn vil kunne bestride den specifikke arbejdsopgave, der indgår i et konkret job, skal jobcenteret registrere alle relevante oplysninger om personen, herunder uddannelse og andre kvalifikationer samt handicappets art og omfang, jf. § 5 i bekendtgørelsen.

3.5. Ansættelsessamtale og forhandlingspligt

Bekendtgørelse om kompensation til handicappede i erhverv m.v.

§ 3. Fortrinsadgangen sikres ved retten til en ansættelsessamtale, jf. § 6, stk. 2, og § 8, stk. 2, samt ved forhandlingspligten, jf. § 6, stk. 3, og § 8, stk. 3.

§ 6. Det er jobcenteret, der afgør, om en person med handicap har vanskeligt ved at få beskæftigelse på det almindelige arbejdsmarked. Hvis jobcenteret skønner, at en person med handicap vil kunne bestride en ledig stilling, som jobcenteret har fået kendskab til hos en offentlig arbejdsgiver, skal jobcenteret rette henvendelse til den pågældende arbejdsgiver om ansættelse.

Stk. 2. Den offentlige arbejdsgiver er forpligtet til at indkalde en ansøger med handicap, der er omfattet af stk. 1, til en personlig ansættelsessamtale, før en ledig stilling besættes. Dette gælder også, hvis en ansøger med handicap selv retter henvendelse til arbejdsgiveren om ansættelse og har gjort opmærksom på, at fortrinsadgangen ønskes anvendt, medmindre ansøgeren ikke opfylder de formelle uddannelseskra v til den ledige stilling. Pligten til at indkalde til ansættelsessamtale gælder, hver gang en ledig stilling skal besættes, selv om der er tale om samme stillingstype.

Personer med handicap kan søge en offentlig stilling med fortrinsadgang via jobcentret eller uden om jobcentret. Fortrinsadgang sikres ved personens ret til en ansættelsessamtale og en efterfølgende forhandlingspligt, hvis:

- personen har et handicap
- der er tale om en opslået stilling i det offentlige eller udstedelse af studepladser m.v.
- personen opfylder de formelle uddannelseskra v, som hører til stillingen.

3.5.1. Ansættelsessamtale

Det er jobcenteret, der afgør, om en person med handicap har vanskeligt ved at få beskæftigelse på det almindelige arbejdsmarked. Hvis jobcenteret vurderer, at en person med handicap, der søger via jobcentret, vil kunne bestride en ledig stilling, som jobcenteret har fået kendskab til hos en offentlig arbejdsgiver, skal jobcenteret rette henvendelse til den pågældende arbejdsgiver om ansættelse.

Når jobcentret har rettet henvendelse til virksomheden, er den offentlige arbejdsgiver forpligtet til at indkalde personen til en personlig ansættelsessamtale.

Først når personen har været til samtalen, og arbejdsgiver har foretaget en forhandling med jobcentret, kan den ledige stilling besættes. Dette gælder også, hvis en ansøger med handicap selv retter henvendelse til arbejdsgiveren om ansættelse og har gjort opmærksom på, at fortrinsadgangen ønskes anvendt. Den eneste undtagelse til dette udgangspunkt er, hvis ansøgeren ikke opfylder de formelle uddannelseskra- v til den ledige stilling, jf. bekendtgørelsens § 6, stk. 2.

Hvis en person selv henvender sig til arbejdsgiveren med et ønske om at benytte fortrinsadgangen, er loven i sin nuværende form udformet således, at det ikke vurderes som muligt at kræve, at man, for at benytte fortrinsadgangen, skal gå gennem jobcenteret.

Pligten til at indkalde til ansættelsessamtale gælder, hver gang en ledig stilling skal besættes, selv om der er tale om samme stillingstype. Det betyder, at hvis en person flere gange har søgt den samme stilling og fået afslag, skal arbejdsgiveren alligevel indkalde til samtale.

3.5.2. Forhandlingspligt

Hvis personen med handicap ikke får den ledige stilling, skal arbejdsgiveren vente med at besætte stillingen, indtil arbejdsgiveren både:

- har givet jobcenteret en skriftlig redegørelse for, hvorfor personen med handicap ikke ønskes ansat, og
- på baggrund af redegørelsen har forhandlet med jobcenteret om, hvorvidt personen med handicap alligevel vil kunne ansættes i stillingen. Jobcenteret skal udarbejde et skriftligt referat af forhandlingen.

Afslag på ansættelse eller tildeling af bevilling er en afgørelse og skal derfor opfylde forvaltningslovens regler, herunder bl.a. kapitel 6 om begrundelse. Se hertil vejledning om forvaltningsloven, vejledning nr. 11740 af 4. december 1986.

3.6. Formelle uddannelseskra- v

I kompensationslovens forstand skal formelle uddannelseskra- v forstås bredt. Det betyder, at formelle uddannelseskra- v dækker over opnået uddannelsesnive- au, herunder EUD (erhvervsuddannelse), professionsbachelor, bachelor, kandidat m.v.

I begrebet formelle uddannelseskra- v ligger tillige en vurdering af, om det opnåede nive- au (fx bachelor eller kandidat) er tilstrækkeligt i forhold til de uddannelseskra- v, der fremgår af et givent stillingsopslag. Det må dog bero på en konkret vurdering i det enkelte tilfælde. I denne vurdering indgår bl.a. indholdet af det konkrete stillingsopslag samt ansøgerens konkrete uddannelsesmæssige forhold, herunder højest opnåede afsluttede uddannelsesnive- au, og om vedkommende er studerende eller ej.

Det er en del af lovens formål at ligestille personer med et handicap med personer uden et handicap. Det betyder i praksis, at en person, der er færdiguddannet og vælger at søge en stilling, hvor det uddannelsesmæssige krav i ansøgningen er, at man er studerende, ikke skal have fortrinsret til en sådan stilling.

3.7. Bevilling af studepladser m.v. og bevilling til taxikørsel

Bekendtgørelse om kompensation til handicappede i erhverv m.v.

§ 9. Den pågældende myndighed kan undlade at tildele bevilling til taxikørsel til en ansøger med handicap, hvis ansøgeren ikke opfylder betingelserne i §§ 4-6 i Trafikstyrelsens bekendtgørelse nr. 405 af 8. maj 2012 om taxikørsel m.v., eller hvis ansøgeren ikke er i stand til at udføre de arbejdsfunktioner, som normalt påhviler føreren af en taxi.

Offentlige myndigheder skal orientere jobcenteret om bevillinger til ledige studepladser, avis- og bladkiosker, chokolade- og tobaksudsalg eller andre tilladelser, forpagtninger og lignende af tilsvarende art samt om ledige bevillinger til taxikørsel.

Den offentlige myndighed er forpligtet til at indkalde en ansøger med handicap, der er indstillet af jobcenteret til en ledig studeplads m.v. til en personlig samtale, før bevillingen tildeles. Dette gælder også, hvis en ansøger med handicap selv har søgt en ledig bevilling og har gjort opmærksom på, at fortrinsadgangen ønskes anvendt, medmindre ansøgeren med handicap er åbenbart ringere kvalificeret end de øvrige ansøgere.

Hvis personen med handicap ikke tildeles den ledige bevilling, efter at jobcenteret har indstillet med fortrin, skal den offentlige myndighed vente med at tildele bevillingen, indtil myndigheden

- har givet jobcenteret en skriftlig redegørelse for, hvorfor den offentlige myndighed ikke ønsker at tildele bevillingen til ansøgeren og
- på baggrund af redegørelsen har forhandlet med jobcenteret om, hvorvidt ansøgeren alligevel vil kunne tildeles bevillingen.

Jobcenteret skal udarbejde et skriftligt referat af forhandlingen.

I kompensationsbekendtgørelsens § 9 er det anført, at en myndighed kan undlade at tildele en person med handicap bevilling til taxikørsel, hvis personen med handicap ikke lever op til betingelserne herfor. Det vurderes, at disse betingelser, som tidligere var reguleret i bekendtgørelse nr. 405 af 8. maj 2012 om taxikørsel m.v., i dag er reguleret i taxilovens bestemmelser, jf. lov nr. 1538 af 19. december 2017.

4. Personlig assistance

Lov om kompensation til handicappede i erhverv m.v.

Kapitel 3

Personlig assistance til handicappede i erhverv

§ 4. Der kan ydes personlig assistance til ledige, lønmodtagere og selvstændigt erhvervsdrivende, der på grund af en betydelig fysisk eller psykisk funktionsnedsættelse har behov for særlig personlig bistand.

§ 5. Personlig assistance kan ydes under beskæftigelse i

- 1) stillinger på ordinære løn- og ansættelsesvilkår,
- 2) beskæftigelse i job med løntilskud efter lov om en aktiv beskæftigelsesindsats,
- 3) beskæftigelse i fleksjob efter lov om en aktiv beskæftigelsesindsats,
- 4) deltagelse i tilbud om virksomhedspraktik efter lov om en aktiv beskæftigelsesindsats eller
- 5) beskæftigelse i seniorjob efter lov om seniorjob.

Stk. 2. Ledige personer med en varig og betydelig fysisk eller psykisk funktionsnedsættelse kan få tilskud til personlig assistance under efteruddannelse forud for påbegyndelse af et konkret ansættelsesforhold.

Kapitel 4

Personlig assistance til handicappede under efter- og videreuddannelse

§ 14. Til de i § 4 nævnte personer kan jobcenteret yde støtte til personlig assistance, medmindre den pågældende er berettiget til specialpædagogisk støtte i form af personlig assistance i henhold til lovgivningen om den pågældende uddannelse eller om specialpædagogisk støtte til deltagelse i den pågældende uddannelse. Der kan ydes støtte til

- 1) beskæftigede, der uden for normal arbejdstid deltager i almindelig efter- og videreuddannelse inden for det pågældende erhverv, og
- 2) ledige
 - a) der deltager i tilbud om vejledning og opkvalificering efter lov om en aktiv beskæftigelsesindsats,
 - b) i uddannelse med godtgørelse efter lov om godtgørelse ved deltagelse i erhvervsrettet voksen- og efteruddannelse, jf. samme lovs § 2, stk. 1, nr. 3,
 - c) i uddannelse med støtte efter lov om statens voksenuddannelsesstøtte (SVU) eller
 - d) på dagpenge efter § 62 a i lov om arbejdsløshedsforsikring m.v.
- 3) personer, der i forbindelse med ansættelse uden løntilskud får tilskud til opkvalificering efter § 99, stk. 2, nr. 6, i lov om en aktiv beskæftigelsesindsats.

Bekendtgørelse om kompensation til handicappede i erhverv m.v.

Kapitel 3

Personlig assistance til personer med handicap i erhverv m.v.

Personkreds

§ 10. Der kan ydes personlig assistance til ledige, lønmodtagere og selvstændige erhvervsdrivende, der på grund af en varig og betydelig fysisk eller psykisk funktionsnedsættelse har behov for særlig personlig bistand.

Stillingskategorier m.v.

§ 11. Personlig assistance kan søges af personer med funktionsnedsættelse, som

- 1) søger ansættelse eller er ansat i en stilling på ordinære løn- og ansættelsesvilkår,
- 2) søger ansættelse eller er ansat i job med løntilskud efter lov om kompensation til handicappede i erhverv m.v.,
- 3) søger ansættelse eller er ansat i fleksjob efter lov om en aktiv beskæftigelsesindsats,
- 4) deltager i tilbud om virksomhedspraktik efter lov om en aktiv beskæftigelsesindsats,
- 5) søger ansættelse eller er ansat i seniorjob efter lov om seniorjob eller
- 6) påtænker at etablere selvstændig virksomhed eller er selvstændig erhvervsdrivende på det almindelige arbejdsmarked.

Stk. 2. Tilskuddet til personlig assistance kan først ydes, når den pågældende er i erhverv.

Assistance under efteruddannelse

§ 16. Ledige personer med en varig og betydelig fysisk eller psykisk funktionsnedsættelse kan få tilskud til personlig assistance under efteruddannelse forud for påbegyndelse af et konkret ansættelsesforhold. Tilskuddet kan først ydes, når den pågældende er i uddannelse.

Stk. 2. Lønmodtagere med en varig og betydelig fysisk eller psykisk funktionsnedsættelse kan få tilskud til personlig assistance under deltagelse i kurser, der er et led i arbejdet, betales af arbejdsgiveren og afvikles i arbejdstiden. Det samme gælder for lønmodtagere, der deltager i AMU-uddannelser, der er et led i arbejdet og afvikles i arbejdstiden.

Stk. 3. Selvstændige erhvervsdrivende med en varig og betydelig fysisk eller psykisk funktionsnedsættelse kan få tilskud til personlig assistance under deltagelse i kurser, der er et almindeligt led i efter- og videreuddannelsen i den pågældende branche.

Stk. 4. Den personlige assistent ansættes i virksomheden.

Stk. 5. Når der ydes personlig assistance til en ledig, ansættes den personlige assistent af jobcentret eller rekvireres hos et vikarbureau.

4.1. Personkredsen

Efter kompensationslovens § 4 og bekendtgørelsens § 10 kan der ydes tilskud til personlig assistance for både selvstændige, lønmodtagere og ledige. Der er ingen aldersgrænse for tildelingen af personlig assistance, hvis en person ellers opfylder de øvrige nødvendige betingelser i loven.

Efter kompensationslovens § 4 og bekendtgørelsens § 10, er målgruppen personer med en varig og betydelig fysisk eller psykisk funktionsnedsættelse. En fysisk funktionsnedsættelse kan bl.a. være synshandicappede, ordblinde, hørehandicappede eller andre med en betydelig nedsat fysisk funktion. En psykisk funktionsnedsættelse kan være en person med ADHD, en (kognitiv) funktionsnedsættelse i form af en hjerneskadet, sindslidelser eller udviklingshæmmede. Disse kan ligeledes efter reglerne få tilknyttet en personlig assistent.

Folkepensionister kan være omfattet af personkredsen i kompensationsloven, jf. Ankestyrelsens principmeddelelse 141-12. Folkepensionister kan dermed opfylde betingelserne for at være omfattet af personkredsen til personlig assistance, enten ved at være selvstændige erhvervsdrivende eller ansatte i en stilling på ordinære løn- og ansættelsesvilkår.

Målgruppen til denne bestemmelse er, som det generelt følger af denne lov, fleksibel i den forstand, at samfundsudviklingen generelt kan betyde, at målgruppen enten udvides eller indskrænkes.

Den personlige assistance kan både ydes til:

- ledige,
- lønmodtagere
- og selvstændige erhvervsdrivende,

der på grund af en varig og betydelig fysisk eller psykisk funktionsnedsættelse, har behov for særlig personlig assistance, jf. bekendtgørelsens § 10.

Der kan være tale om personer, som søger ansættelse eller er ansat i en stilling på ordinære løn- og ansættelsesvilkår, søger ansættelse eller er ansat i job med løntilskud efter kompensationsloven (isbryderordningen), søger ansættelse eller er ansat i fleksjob efter lov om en aktiv beskæftigelsesindsats, deltager i tilbud

om virksomhedspraktik efter lov om en aktiv beskæftigelsesindsats eller en person, der søger ansættelse eller er ansat i seniorjob efter lov om seniorjob.

Der kan ligeledes ydes personlig assistance til selvstændige, idet der efter bekendtgørelsens § 11, stk. 1, nr. 6, kan søges om personlig assistance, hvis en person påtænker at etablere selvstændig virksomhed eller er selvstændig erhvervsdrivende på det almindelige arbejdsmarked.

4.2. Formålet med personlig assistance

Det er intentionen, at den personlige assistance, der bevilges efter kompensationsloven, skal have et erhvervsrettet sigte og understøtte, at en person med en betydelig og varig funktionsnedsættelse kan være beskæftiget på arbejdsmarkedet i det videst mulige omfang, dette kan lade sig gøre.

Dermed er der alene tale om arbejdsopgaver og eventuelle udfordringer relateret til en ansættelse, ønsket om en ansættelse eller deltagelse i beskæftigelsesfremmende tilbud. Har en person et generelt behov for hjælp til dagligdagens gøremål eller generel støtte i hverdagen, finder reglerne i lov om social service (serviceloven) § 95 og § 96 i stedet anvendelse (forudsat at personen opfylder betingelserne i denne lovgivning). Se nærmere om dette nedenfor, i vejledningens afsnit 4.1.

Tilskuddet til personlig assistance kan først ydes, når den pågældende er i erhverv, jf. bekendtgørelsens § 11, stk. 2. Det betyder, at en person, der fx afventer ansættelse i seniorjob, og derfor modtager økonomisk kompensation efter lov om seniorjob i mellemtiden, indtil der kan findes en passende stilling, ikke kan få personlig assistance, førend den konkrete stilling er fundet, og personen er startet på seniorjobbet.

Principmeddelelse 29-19

Behovet for personlig assistance til handicappede i erhverv skal vurderes ud fra tidsforbruget til de opgaver, der er behov for assistance til. Der kan ikke ydes tilskud til personlig assistance i ventetiden mellem de opgaver, som borgeren på grund af funktionsnedsættelsen har behov for særlig personlig bistand til.

En bevilling af personlig assistance til handicappede i erhverv kan ikke hverken nedsættes eller bortfalde, fordi bevillingsindehaveren udfører arbejde, der forværrer helbredstilstanden

Der kan ikke ydes tilskud til personlig assistance i ventetiden mellem de opgaver, som personen på grund af funktionsnedsættelsen har behov for særlig personlig bistand til, jf. Ankestyrelsens principmeddelelse 29-19.

En bevilling af personlig assistance kan, jf. Ankestyrelsens principmeddelelse 29-19, ikke hverken nedsættes eller bortfalde, med henvisning til et bierhverv som antages at forværre helbredstilstanden i hovedbeskæftigelsen. I den konkrete sag, j.nr. 19-6667, kunne det forhold, at en person havde et bierhverv med rengøring, som kommunen i den konkrete sag vurderede betød, at personen ikke længere havde behov for personlig assistance til bl.a. tunge løft og forflytninger i personens arbejde som social- og sundhedsassistent, ikke betyder at kommunen ikke kunne tilkende personlig assistance.

Ankestyrelsen lagde vægt på, at der ikke i sagen er oplysninger om, at personens funktionsevne og arbejdsopgaver havde ændret sig siden den første bevilling af personlig assistance. Ankestyrelsen lagde endvidere vægt på, at kommunen ikke nærmere havde undersøgt, om dette var tilfældet. Kommunen havde således ikke foretaget en konkret vurdering af, om personen havde behov for personlig assistance.

4.3. Sammenhængen mellem personlig assistance og andre ordninger

Principmeddelelse 151-12

Ifølge handicapkompensationsloven skal kommunen altid foretage en konkret og individuel vurdering af, om ansøgeren har behov for særlig personlig bistand i sit arbejde. Dette gælder også i tilfælde, hvor borgeren er bevilget hjælpemidler efter anden lovgivning til at kompensere for funktionsnedsættelsen. Bevilling af hjælpemidler medfører således ikke, at kommunen automatisk kan fratage eller give afslag på personlig assistance.

Ifølge Ankestyrelsens principmeddelelse 151-12 kan en kommune ikke afvise at tildele personlig assistance alene fordi, der allerede er givet hjælpemidler efter daværende bestemmelser i lov om en aktiv beskæftigelsesindsats (nu flyttet til kompensationsloven).

Det slås i principmeddelelsen fast, at kommunen altid skal foretage en konkret og individuel vurdering af, om ansøgeren har behov for særlig personlig assistance, for at udføre sit arbejde. Dette gælder også i tilfælde, hvor personen er bevilget hjælpemidler til at kompensere for funktionsnedsættelsen. Bevilling af hjælpemidler medfører således ikke, at kommunen automatisk kan fratage eller give afslag på personlig assistance.

Det afgørende er, om ansøgeren i kraft af de bevilgede hjælpemidler er tilstrækkeligt kompenseret for sin funktionsnedsættelse i relation til sit erhverv, herunder om hjælpemidlerne er tilstrækkelig kompenserende i forhold til ansøgerens konkrete arbejdsfunktioner/arbejdsopgaver. I tilfælde, hvor det efter en konkret vurdering findes, at et hjælpemiddel i tilstrækkelig grad kompenserer for en funktionsnedsættelse, kan kommunen give afslag på personlig assistance og bevilge et hjælpemiddel i stedet for. Der er dog tale om en meget konkret vurdering af den enkelte situation, herunder funktionsnedsættelsens påvirkning af ansøgeren, samt de konkrete opgaver der søges om assistance til.

Har en person et generelt behov for hjælp til dagligdagens gøremål eller generel støtte i hverdagen, finder reglerne i lov om social service (serviceloven) § 95 og § 96 i stedet anvendelse (forudsat at personen opfylder betingelserne i denne lovgivning).

Principmeddelelse 33-19

Borgerstyret personlig assistance ydes som tilskud til dækning af udgifter ved ansættelse af hjælpere til pleje, overvågning og ledsagelse. Borgerstyret personlig assistance bevilges derfor til opgaver i forbindelse med personlig pleje, praktisk hjælp, ledsagelse og overvågning. [anonymiseret]

Formålet med personlig assistance efter reglerne om kompensation til handicappede i erhverv er at give borgeren mulighed for at varetage sine arbejdsopgaver og deltage i arbejdsmæssige møder, arrangementer mv. Der er derfor tale om varetagelse af andre typer opgaver end de opgaver, som hjælpere i en ordning om borgerstyret personlig assistance er ansat til at varetage.

Om forholdet til servicelovens regler om borgerstyret personlig assistance har Ankestyrelsen i principmeddelelse 33-19 beskrevet, at der på grund af kompensationslovens formål er tale om varetagelse af andre typer opgaver, end de opgaver som hjælpere i en ordning om borgerstyret personlig assistance er ansat til at varetage.

Hvis en person med betydelig og varig nedsat funktionsevne har brug for særlig personlig assistance i forbindelse med sit erhverv, skal bistanden bevilges efter kompensationsloven, og ikke efter servicelovens bestemmelser om borgerstyret personlig assistance.

Både de opgaver, der relaterer sig til personens ordning med borgerstyret personlig assistance, og den hjælp, der bevilges efter kompensationsloven i form af personlig assistance, kan varetages af den samme person, hvis det er praktisk muligt.

4.3. Betingelser for bevilling af til personlig assistance

Efter kompensationslovens § 4 og bekendtgørelsens § 10, kan kommunen yde personlig assistance til ledige, lønmodtagere og selvstændigt erhvervsdrivende, der på grund af varig og betydelig fysisk eller psykisk funktionsnedsættelse har behov for særlig personlig assistance.

Formålet med personlig assistance efter reglerne i kompensationsloven, er at give personen mulighed for at varetage sine arbejdsopgaver og deltage i arbejdsmæssige møder, arrangementer m.v. Den personlige assistance kan endvidere bistå personen med at deltage i arrangementer, der er en naturlig følge af arbejdet og sker i forlængelse af arbejdsdagen.

Kommunen skal ved vurderingen af behovet for personlig assistance (fx tegnsprogstolkning) tage stilling til, hvorvidt behovet bør dækkes af én eller flere personlige assistenter, herunder om de personlige assistenter i så fald bør være til stede samtidig.

For at der kan ydes tilskud til personlig assistance efter kompensationslovens § 4, skal der være tale om en fysisk eller psykisk funktionsnedsættelse, som både er varig og betydelig. Der skal endvidere være behov for særlig personlig assistance til at kompensere for denne funktionsnedsættelse i arbejdsforholdet.

Kriteriet om, at en person skal have en fysisk eller psykisk funktionsnedsættelse, der både er varig og betydelig, er dermed ikke i sig selv nok til, at der kan bevilges assistance. Der skal – i det konkrete ansættelsesforhold – også være identificeret et behov for personlig assistance.

Afgørende for, om der kan ydes støtte til personlig assistance, er, dels om dette kan medvirke til, at en person med handicap ikke mister sit arbejde, dels at gøre det muligt for en person med handicap at få beskæftigelse eller at etablere egen virksomhed.

Varig funktionsnedsættelse betyder, at funktionsnedsættelsen ikke er af en midlertidig og forbigående karakter. Der er således i loven ikke mulighed for tilskud til personlig assistance for personer, der pådrager sig fx en midlertidig depression, der ikke har varige følgevirkninger, eller fx erhverver sig en hjerneskade, hvor skaderne forsvinder ved genoptræning.

Reglerne om personlig assistance omfatter fx ikke personer, der har problemer med at opnå eller bevare beskæftigelse alene på grund af stofmisbrug, alkoholisme eller lignende. Personer med et misbrug kan henvises til behandling efter anden lovgivning, der sigter på at bringe misbruget til ophør og herigennem opnå eller fastholde tilknytningen til arbejdsmarkedet. Dog vil en person, der har erhvervet sig en hjerneskade, som har varige følgevirkninger, fx som følge af et alkoholmisbrug, være omfattet, idet denne person vil have en funktionsnedsættelse, der er varig og betydelig.

For personer, der har en psykisk funktionsnedsættelse, skal bistanden alene bestå af kompensation for de begrænsninger, der er en konsekvens af personens psykiske funktionsnedsættelse. Kompensationen skal gøre personen i stand til at udføre sine arbejdsopgaver.

En personlig assistents opgaver for en person med en psykisk funktionsnedsættelse kan fx bestå i at:

- Skabe overblik i arbejdsdagen, fx ved sammen med den ansatte med handicap at udforme en liste over arbejdsopgavernes fordeling på daglige, ugentlige eller månedlige funktioner. Ved arbejdstids begyndelse gennemgås eller laves en disposition for dagen.
- Strukturere arbejdsopgaverne. Mennesker med psykiske funktionsnedsættelser kan have vanskeligt ved at overskue og strukturere deres arbejde. Behovet for støtte til denne funktion kan være meget varierende fra en enkelt eller få gange i løbet af en arbejdsdag til løbende konferering af dette.
- Få løbende hjælp til at mestre og træne nye mindre arbejdsfunktioner, som kan variere løbende i stillingsindholdet, eller at bruge de allerede mestrede arbejdsfunktioner. Når en virksomhed får nye opgaver, medfører det ofte ændrede faglige og/eller praktiske krav til medarbejderne. Målgruppen vil i disse situationer kunne have behov for mere tid til at omstille sig til nye funktioner og arbejds-gange, ligesom målgruppen kan have behov for ekstra løbende oplæring heri. Støtten tager ikke sigte i at udføre det konkrete arbejde for den ansatte med funktionsnedsættelse, men at hjælpe den pågældende i at mestre de nye arbejdsopgaver, så de på sigt kommer til at indgå som en del af personens faglige kompetencer. Det er vigtigt at understrege, at ved større ændringer i stillingsindholdet har personen med et handicap pligt til at underrette kommunen, således at det sikres, at det ændrede stillingsindhold ikke gør arbejdet uforeneligt med funktionsnedsættelsen. For denne vurdering henvises til afsnit 4.3.1.
- Støtte personer i målgruppen i at indgå i arbejdspladsens sociale liv. Personer i målgruppen kan have behov for støtte til at indgå i meningsfulde og hensigtsmæssige sociale relationer på arbejdspladsen. Dette gælder faglige såvel som sociale.

I forhold til personer med en fysisk funktionsnedsættelse kan personer med en psykisk funktionsnedsættelse således have behov for en anden type bistand.

4.3.1. Undladelse af at informere kommunen om væsentlige oplysninger

Bekendtgørelse om kompensation til handicappede i erhverv m.v.

§ 28. Det påhviler personen med handicap og virksomheden at give de nødvendige oplysninger til brug for jobcenterets behandling af ansøgningen.

Stk. 2. Jobcenteret kan med samtykke fra ansøger indhente nødvendige oplysninger fra andre myndigheder eller institutioner m.v.

§ 29. Personen med handicap og virksomheden skal give jobcenteret oplysning om ændringer i arbejdsforhold, i uddannelsen eller i handicappets omfang af betydning for udbetaling af tilskud.

Det er personen med handicap, og den eventuelle virksomhed som vedkommende skal ansættes ved, der skal give de nødvendige oplysninger til brug for et jobcenters behandling af ansøgningen, jf. bekendtgørelsens § 28, stk. 1. Således skal personen kunne informere jobcenteret i tilstrækkeligt omfang om funktionsnedsættelsen, herunder hvilken betydning denne har for personens arbejde, og hvad der er behov for hjælp til.

Jobcenteret kan, hvis det er nødvendigt at indhente oplysninger fra fx en anden kommune, indhente de nødvendige oplysninger med samtykke fra personen, jf. bekendtgørelsens § 28, stk. 2. Der er dermed ikke selvstændig hjemmel i loven til, at jobcenteret kan indhente oplysninger om ansøgeren uden at få samtykke fra ansøgeren.

Der ligger i formuleringen "m.v." også, at der er mulighed for at indhente helbredsoplysninger om personen, så længe vedkommende samtykker til, at oplysningerne indhentes. Det er op til den enkelte kommune at sikre, at de persondataretlige regler er overholdt, herunder at samtykket er givet i overensstemmelse med de relevante regler.

Personen eller virksomheden skal, hvis der sker en eller flere ændringer i arbejdsforholdet eller i funktionsnedsættelsens omfang, og denne har betydning for udbetalingen af tilskuddet, give jobcenteret disse oplysninger, jf. bekendtgørelsens § 29. Undlades dette, kan konsekvensen være at et eventuelt tilskud skal tilbagebetales.

Hvis en kommune udbeder sig oplysninger og/ eller ikke får samtykke til at indhente de oplysninger, der er behov for til at oplyse sagen tilstrækkeligt, må kommunen træffe afgørelse på det foreliggende grundlag, med de oplysninger, det har været muligt at fremskaffe. Det er ikke nødvendigvis ensbetydende med, at der automatisk gives et afslag, idet de foreliggende oplysninger må danne grundlag for kommunens afgørelse.

4.3.2. Betingelsen om at erhvervet ikke må være uforeneligt med funktionsnedsættelsen

Lov om kompensation til handicappede i erhverv m.v.

§ 6. Tilskud ydes til en virksomhed til aflønning m.v. af en personlig assistent for en ansat eller for en person, der skal ansættes i virksomheden, eller virksomhedens indehaver.

Stk. 2. Den personlige assistent skal bistå personen med funktioner, der følger af beskæftigelsen, og som den pågældende på grund af funktionsnedsættelsen har behov for særlig personlig assistance til.

Stk. 3. Der kan ikke ydes tilskud til personlig assistance, hvis erhvervet er uforeneligt med funktionsnedsættelsen.

Betingelsen om, at erhvervet ikke må være uforeneligt med funktionsnedsættelsen betyder, at der i hver enkelt sag skal foretages en nærmere vurdering af, om indholdet i arbejdsfunktionen vil blive udhulet, ved

de funktioner der ansøges om personlig assistance til, hvis den personlige assistance blev bevilget. Nedenfor beskrives dette nærmere.

Det er afgørende for, om der kan ydes tilskud til personlig assistance, at erhvervet er foreneligt med funktionsnedsættelsen, jf. kompensationslovens § 6, stk. 3. De praktiske arbejdsfunktioner, som den personlige assistens kan bistå med, skal ses i forhold til de indholdsmæssige arbejdsopgaver, som personen med handicap må kunne udføre uden hjælp fra en assistent. Arbejdsopgaverne må ikke være udtømt med den personlige assistents arbejde, og ansættelsen af den personlige assistent må ikke have karakter af vikardækning eller almindelige medhjælp.

Når kommunen skal vurdere, om en person kan få personlig assistance efter reglerne om kompensation til handicappede i erhverv, skal kommunen tage stilling til, om erhvervet er foreneligt med funktionsnedsættelsen. Der kan ikke ydes tilskud til personlig assistance, hvis erhvervet er uforeneligt med funktionsnedsættelsen. En vurdering af, om en stilling konkret er uforeneligt med funktionsnedsættelsen skal foretages i forhold til borgerens konkrete funktionsnedsættelse holdt op mod det samlede konkrete stillingsindhold – og ikke kun en enkelt eller få arbejdsopgaver. Den personlige assistent kan bistå med de arbejdsfunktioner, der er en naturlig følge af ansættelsen. Det betyder, at der også kan ydes tilskud til fx hvervet som tillidsrepræsentant.

Som følge af ovenstående kan der ikke ydes støtte til personlig assistance, når behovet for den personlige assistance skyldes, at arbejdsfunktionerne hovedsagligt eller alene består i arbejdsfunktioner, hvis udførelse er uforeneligt med handicapet. Det er et krav, at personen med handicap selv skal kunne udføre det væsentligste indhold i arbejdet.

Principmeddelelse 28-19

Når kommunen skal vurdere, om en borger kan få personlig assistance efter reglerne om kompensation til handicappede i erhverv, skal kommunen tage stilling til, om erhvervet er foreneligt med funktionsnedsættelsen. Der kan ikke ydes tilskud til personlig assistance, hvis erhvervet er uforeneligt med funktionsnedsættelsen.

Kommunen skal her vurdere, i hvor høj grad borgeren kan deltage i udførelsen af det, der er arbejdets egentlige indhold. Det afgørende er, om der fortsat er et betydeligt selvstændigt indhold i arbejdet, når der ses bort fra den personlige assistents arbejde.

Personer med en psykisk funktionsnedsættelse kan få hjælp til problemer med f.eks. at overskue arbejdsprocesserne, strukturere arbejdet og problemer med hukommelse, opmærksomhed og koncentration. Dette gælder også for vidensarbejdere. Det afgørende ved vurderingen af vidensarbejderen er, om vidensarbejderen kan foretage de faglige vurderinger, der udgør indholdet i hans eller hendes arbejdsfunktion.

Der kan ikke gives personlig assistance, hvis den overvejende del af stillingsindholdet ikke kan udføres af borger selv. Der kan derimod godt bevilges personlig assistance, hvis borgeren blot skal have hjælp til at udføre en eller flere delopgaver i forbindelse med stillingsindholdet.

I Ankestyrelsens principmeddelelse 28-19 behandles spørgsmålet om, hvorvidt der er tale om medhjælp, eller arbejde som er en sådan del af personen med handicaps funktionsnedsættelse, at der kan ydes tilskud til personlig assistance.

Kommunen skal vurdere i hvor høj grad, personen kan deltage i udførelsen af det, der er arbejdets egentlige indhold. Det er afgørende, at der fortsat er et betydeligt selvstændigt indhold i arbejdet, når der ses bort fra den personlige assistents arbejde.

Der kan ikke gives personlig assistance, hvis den overvejende del af stillingsindholdet, ikke kan udføres af personen selv. Der kan derimod godt bevilges personlig assistance, hvis personen blot skal have hjælp til at udføre en eller flere delopgaver i forbindelse med stillingsindholdet. Der er tale om en konkret vurdering af det konkrete stillingsindhold.

Kommunen er forpligtiget til at foretage en konkret vurdering af, om personen i den konkrete sag har en funktionsnedsættelse, som gør det uforeneligt med arbejdet. En ansøgning om personlig assistance kan dermed ikke afvises allerede fordi, kommunen vurderer, at stillingen er principielt uforenelig med funktionsnedsættelsen.

Er personen selvstændig med ansatte, og er det i den selvstændige virksomhed konkret muligt at tage de fornødne skånehensyn, f.eks. ved fordeling af arbejdet til andre ansatte, kan der dog ikke gives personlig assistance til konkrete funktioner, som den pågældende ikke kan bestride. Der kan dermed – som også beskrevet ved gennemgangen af 29-19 – lægges vægt på den konkrete sags omstændigheder, herunder om der i virksomheden er mulighed for at uddelegere eller omstrukturere arbejdet imellem flere ansatte.

Hensynet til den nedsatte arbejdsevne må dog i disse situationer afvejes over for stillingsindholdet. Der kan ikke kræves fordeling af opgaver i en sådan grad, at stillingsindholdet udhules.

Principmeddelelse 29-19

Den personlige assistance kan gives i et eller flere ansættelsesforhold. Et behov for personlig assistance ud over 20/37 af arbejdstiden i det enkelte ansættelsesforhold kan dog medføre, at erhvervet må anses for uforeneligt med funktionsnedsættelsen. Er én af ansættelserne uforenelig med funktionsnedsættelsen, ses der helt bort fra denne ansættelse, som ikke tæller med i det samlede timetal.

I Ankestyrelsens principmeddelelse 29-19 slås det fast, at personlige assistance kan gives i et eller flere ansættelsesforhold. Er én af ansættelserne uforenelig med funktionsnedsættelsen, ses der helt bort fra denne ansættelse, som ikke tæller med i det samlede timetal. Det kan tælle med i bedømmelsen af, om en funktionsnedsættelse er uforeneligt med erhvervet, om timetallet i det konkrete tilfælde kommer til at overstige det i loven fastsatte udgangspunkt på 20 timer. Er én af ansættelserne uforenelig med funktionsnedsættelsen, ses der helt bort fra denne ansættelse, som ikke tæller med i det samlede timetal, når det skal vurderes, hvor mange timers personlig assistance, der kan bevilges, jf. Principmeddelelse 29-19. Se mere om beregningen af timetallet ved vejledningens pkt. 4.3.1.

I samme principmeddelelse nævnes to konkrete sager. I en konkret sag (19-6667) havde kommunen ikke undersøgt, om personens funktionsevne og arbejdsopgaver som social- og sundhedshjælper havde ændret

sig, siden bevillingen af personlig assistance flere år tidligere. Kommunen anførte blandt andet, at personens arbejde med rengøring var uforeneligt med hendes funktionsnedsættelse, og at det kunne forværre hendes helbredstilstand. Personen oplyste, at vedkommende ikke havde behov for personlig assistance til rengøringsarbejdet, og det fremgik af sagen, at personen ikke havde søgt om personlig assistance til dette arbejde.

Ankestyrelsens Beskæftigelsesudvalg vurderede i denne sag, at kommunen ikke kunne ændre bevillingen uden at foretage en konkret vurdering af behovet. Kommunen skulle indhente oplysninger om borgerens funktionsevne og arbejdsopgaver samt timetallet, henholdsvis i arbejdet som social- og sundhedsassistent og i rengøringsarbejdet.

Den personlige assistance må ikke have karakter af vikardækning eller almindelig medhjælp. Det betyder, at der ikke kan gives personlig assistance til at erstatte personen ved almindeligt fravær, ligesom personlig assistance ikke kan gives til arbejde, som ellers ville blive udført af en anden medarbejder.

Den ansatte og den personlige assistents arbejde må ikke tilsammen udgøre mere end det oprindelige stillingsindhold. Det betyder, at stillingsindholdet i den konkrete ansættelse ikke må udvides på grund af den personlige assistance. Det er også en betingelse, at den personlige assistent ikke udfører arbejdsfunktioner, som personen med handicap selv kan udføre.

Hvis disse betingelser er overholdt, kan det ikke herudover kræves, at personen med handicap og dennes personlige assistent under arbejdets udførelse er til stede samtidig, eller at personen med handicap ikke udfører andet arbejde, mens den personlige assistent arbejder.

I en konkret sag (19-13329) behandlet i principmeddelelse 29-19, gav en kommune delvis afslag på personlig assistance til en selvstændig bibeskæftigelse med den begrundelse, at dele af arbejdsopgaverne var uforenelige med funktionsnedsættelsen.

Ankestyrelsens Beskæftigelsesudvalg vurderede, at arbejdsopgaverne i den selvstændige virksomhed skulle vurderes under ét, og at de funktioner, personen skulle have personlig assistance til, ikke udgjorde en så stor del af arbejdsindholdet, at erhvervet var uforeneligt med funktionsnedsættelsen. Der skulle foretages en konkret vurdering af forholdet mellem de arbejdsopgaver, der ønskedes personlig assistance til, og de opgaver, der ellers var i stillingen, som det blev forudsat, at ansøgeren selv varetog.

Det blev vurderet, at kommunen ikke kunne afvise sagen uden at foretage en konkret vurdering, og Ankestyrelsen henviste sagen til genbehandling i kommunen. Det betyder, at der i den enkelte sag skal foretages en vurdering, der tager stilling til selve stillingsindholdet, og de arbejdsopgaver der ligger i det konkrete stillingsindhold, og de opgaver der søges om assistance til.

4.4. Personlig assistance under efter- og videreuddannelse, samt under deltagelse i tilbud efter lov om en aktiv beskæftigelsesindsats

Lov om kompensations til handicappede i erhverv m.v.

§ 4 a. Der kan ydes personlig assistance i forbindelse med deltagelse i tilbud efter kapitel 11-14 i lov om en aktiv beskæftigelsesindsats til personer, der er omfattet af § 6, nr. 7, 8 og 10 i samme lov, hvis assistancen er en nødvendig følge af et tilbud om vejledning og opkvalificering eller af en nedsat fysisk eller psykisk funktionsevne.

Kapitel 4

Personlig assistance til handicappede under efter- og videreuddannelse

§ 14. Til de i § 4 nævnte personer kan jobcenteret yde støtte til personlig assistance, medmindre den pågældende er berettiget til specialpædagogisk støtte i form af personlig assistance i henhold til lovgivningen om den pågældende uddannelse eller om specialpædagogisk støtte til deltagelse i den pågældende uddannelse. Der kan ydes støtte til

- 1) beskæftigede, der uden for normal arbejdstid deltager i almindelig efter- og videreuddannelse inden for det pågældende erhverv, og
- 2) ledige
 - a) der deltager i jobrettet uddannelse efter kapitel 9 i lov om en aktiv beskæftigelsesindsats og tilbud om vejledning og opkvalificering efter kapitel 14 i samme lov, eller
 - b) på dagpenge efter § 62 a i lov om arbejdsløshedsforsikring m.v.
- 3) § 15 d og efter § 161, stk. 2, nr. 4, i lov om en aktiv beskæftigelsesindsats.

Bekendtgørelse om kompensation til handicappede i erhverv m.v.

Kapitel 3

Personlig assistance til personer med handicap i erhverv m.v.

Personkreds

§ 10. Der kan ydes personlig assistance til ledige, lønmodtagere og selvstændige erhvervsdrivende, der på grund af en varig og betydelig fysisk eller psykisk funktionsnedsættelse har behov for særlig personlig bistand.

Assistance under efteruddannelse

§ 16. Ledige personer med en varig og betydelig fysisk eller psykisk funktionsnedsættelse kan få tilskud til personlig assistance under efteruddannelse forud for påbegyndelse af et konkret ansættelsesforhold. Tilskuddet kan først ydes, når den pågældende er i uddannelse.

Stk. 2. Lønmodtagere med en varig og betydelig fysisk eller psykisk funktionsnedsættelse kan få tilskud til personlig assistance under deltagelse i kurser, der er et led i arbejdet, betales af arbejdsgiveren og afvikles i arbejdstiden. Det samme gælder for lønmodtagere, der deltager i AMU-uddannelser, der er et led i arbejdet og afvikles i arbejdstiden.

Stk. 3. Selvstændige erhvervsdrivende med en varig og betydelig fysisk eller psykisk funktionsnedsættelse kan få tilskud til personlig assistance under deltagelse i kurser, der er et almindeligt led i efter- og videreuddannelsen i den pågældende branche.

Stk. 4. Den personlige assistent ansættes i virksomheden.

Stk. 5. Når der ydes personlig assistance til en ledig, ansættes den personlige assistent af jobcentret eller rekvireres hos et vikarbureau.

Kapitel 4

Personlig assistance under efter- og videreuddannelse

§ 30. Ud over støtte til personlig assistance efter § 16, kan der ydes assistance til de i § 10 nævnte personer, der deltager i efter- og videreuddannelse. Det er en betingelse, at personen med handicap ikke er berettiget til specialpædagogisk støtte i form af personlig assistance i henhold til lovgivningen om den pågældende uddannelse eller specialpædagogisk støtte til deltagelse i den pågældende uddannelse.

§ 31. Der kan ydes personlig assistance til lønmodtagere og selvstændige erhvervsdrivende, der uden for normal arbejdstid deltager i almindelig efter- og videreuddannelse inden for det pågældende erhverv. Ledige, der deltager i

- 1) selvvalgt uddannelse efter kapitel 9 samt tilbud om vejledning og opkvalificering efter kapitel 14 i lov om en aktiv beskæftigelsesindsats, eller
- 2) uddannelse med bevarelse af dagpengere retten efter § 62 a i lov om arbejdsløshedsforsikring m.v.

§ 33. Tilskud kan gives til undervisningstimer samt til forberedelse, hvis personen med handicap har behov for assistance til forberedelsen. Tilskud kan ydes op til 20 timer pr. uge i gennemsnit pr. kvartal. Der kan i særlige tilfælde ydes tilskud op til fuld tid (dvs. op til 37 timer om ugen).

Stk. 2. Bevilling skal gives for en bestemt periode og til en bestemt uddannelse.

Betingelserne for retten til at modtage tilskud til personlig assistance i situationer, hvor en person deltager i efter- eller videreuddannelse, svarer i store træk til betingelserne ovenfor, jf. kompensationslovens § 4 og bekendtgørelsens § 10. Der skal fx også i disse tilfælde være tale om en varig og betydelig funktionsnedsættelse. Det er endvidere en betingelse, at personen ikke har ret til personlig assistance i henhold til lovgivningen om den pågældende uddannelse eller specialpædagogisk støtte til deltagelse i den pågældende uddannelse.

Deltagelse i efteruddannelse eller opkvalificering skal derudover være et naturligt led i arbejdet/erhvervet. For lønmodtagere er det en betingelse, at kursusaktiviteten er et led i arbejdet, betales af arbejdsgiveren og afvikles i arbejdstiden. Der bliver også ydet tilskud til personlig assistance under deltagelse i AMU-kurser.

Reglerne omfatter beskæftigede, der uden for arbejdstiden deltager i sædvanlige kursusaktiviteter, der er et almindeligt led i efter- og videreuddannelse inden for det pågældende erhverv. Det er derudover muligt for beskæftigede personer med et handicap også at få personlig assistance under efteruddannelse.

Bestemmelsen omfatter tillige ledige i uddannelsestilbud med uddannelsesgodtgørelse, med godtgørelse for tab af indtægt eller arbejdsmulighed efter lov om arbejdsmarkedsuddannelser, med bevarelsen af retten til dagpenge efter § 62 a i lov om arbejdsløshedsforsikring eller med orlovsydelse. Målet er at sikre, at personer med et handicap kan få de samme muligheder for uddannelsestilbud som andre ledige.

Der kan endvidere ydes personlig assistance i forbindelse med deltagelse i tilbud efter kapitel 11-14 i lov om en aktiv beskæftigelsesindsats, til personer, der er omfattet af § 6, nr. 7, 8 og 10 i lov om en aktiv beskæftigelsesindsats, hvis assistancen er en nødvendig følge af et tilbud om vejledning og opkvalificering eller af en nedsat fysisk eller psykisk funktionsevne, jf. kompensationslovens § 4 a.

Det vil sige, at målgruppen for bestemmelsen også er personer i jobafklaringsforløb, ressourceforløb og revalidender.

Kommunen skal foretage en konkret og individuel vurdering af, om personen opfylder betingelserne.

Ved vurderingen af, om assistancen er en nødvendig følge af et tilbud om vejledning og opkvalificering, skal kommunen bl.a. lægge vægt på, om personen kan gennemføre tilbuddet uden den personlige assistance.

Ved vurderingen af, om assistancen er en nødvendig følge af en nedsat fysisk eller psykisk funktionsnedsættelse, skal det bl.a. indgå, at det er graden af den nedsatte funktionsevne og ikke en lægelig diagnose, der er afgørende for, hvorvidt man er berettiget til personlig assistance.

For at den personlige assistance er nødvendig, skal der ikke kun være tale om, at personen har en funktionsnedsættelse, men også at funktionsnedsættelsen sætter hindringer for, at personen kan deltage i tilbud om virksomhedspraktik, ansættelse med løntilskud, nytteindsats eller vejledning og opkvalificering.

Som et eksempel på personlig assistance kan nævnes, at personen har en funktionsnedsættelse, der gør, at personen ikke kan gennemføre et tilbud om vejledning og opkvalificering, uden at personen får hjælp til at strukturere opgaverne i forbindelse med tilbuddet.

4.5. Aflønning af personlige assistenter

4.5.1. Tilskuddet til aflønning af personlig assistance

Bekendtgørelse af lov om compensation til handicappede i erhverv m.v.

§ 6. Tilskud ydes til en virksomhed til aflønning m.v. af en personlig assistent for en ansat eller for en person, der skal ansættes i virksomheden, eller virksomhedens indehaver.

Stk. 2. Den personlige assistent skal bistå personen med funktioner, der følger af beskæftigelsen, og som den pågældende på grund af funktionsnedsættelsen har behov for særlig personlig assistance til.

Stk. 3. Der kan ikke ydes tilskud til personlig assistance, hvis erhvervet er uforeneligt med funktionsnedsættelsen.

Stk. 4. Beskæftigelsesministeren fastsætter nærmere regler om tilskuddets størrelse.

Tilskud og ansættelse m.v.

§ 14 a. Reglerne i kapitel 3 finder anvendelse.

Stk. 2. Den personlige assistent ansættes i jobcenteret eller efter reglerne i § 7, stk. 1, når der ydes assistance til en ledig.

Stk. 3. Tilskud kan ydes op til 20 timer pr. uge i gennemsnit pr. kvartal. Tilskud kan gives til undervisningstimer samt til forberedelse, hvis personen med handicap har behov for assistance til forberedelsen. Der kan i særlige tilfælde ydes tilskud op til fuld tid.

Stk. 4. Bevilling skal gives for en bestemt periode og til en bestemt uddannelse.

Stk. 5. Beskæftigelsesministeren kan fastsætte nærmere regler for ordningen.

Bekendtgørelse om compensation til handicappede i erhverv m.v.

Bevilling og omfang af tilskud

§ 13. Den personlige assistent skal bistå personen med praktiske arbejdsfunktioner og funktioner, som følger af beskæftigelsen, og som den pågældende på grund af funktionsnedsættelsen har behov for særlig assistance til.

Stk. 2. Assistancen kan fordeles på flere assistenter. Den samlede assistance må ikke overstige det maksimale timeantal, der kan bevilges, jf. § 15.

§ 15. Der kan bevilges tilskud op til 20 timer pr. uge i gennemsnit pr. kvartal for lønmodtagere og selvstændige erhvervsdrivende, der arbejder 37 timer om ugen. Ved færre arbejdstimer beregnes tilskuddet forholdsmæssigt.

Stk. 2. En person, der har mere end én funktionsnedsættelse eller har en meget betydelig funktionsnedsættelse, kan efter en konkret vurdering få tilskud op til fuld tid (dvs. op til 37 timer om ugen). Efter en konkret vurdering kan personer med funktionsnedsættelse, f.eks. døvblinde, få tilskud udover 37 timer pr. uge.

Stk. 3. I forbindelse med efteruddannelse forud for et konkret ansættelsesforhold, jf. § 16, stk. 1, kan der ydes tilskud op til fuld tid. Tilskud kan gives til undervisningstimer samt til forberedelse, hvis personen med handicap har behov for assistance til forberedelsen.

Stk. 4. Bevilling kan gives for en bestemt periode eller indtil videre. Senest et år efter at bevillingen er givet, skal jobcenteret tage stilling til, om bevillingen kan fortsætte.

I medfør af kompensationslovens § 6 kan der enten ydes tilskud til, at en personlig assistent kan ansættes i virksomheden, eller at en person, der er ansat i virksomheden i forvejen, kan varetage opgaverne som personlig assistent.

Personen med handicap kan endvidere, efter de herfor gældende regler, rekvirere den personlige assistent fra et vikarbureau. Det er herudover slået fast i Ankestyrelsens principmeddelelse 48-18, at der kan udbetales tilskud til personlig assistance til en selvstændig, der udfører personlig assistance for en medarbejder, der er ansat i virksomheden.

Der kan, når der er tale om tegnsprogstolkning, rekvirere tolkebistand hos en organisation for døve eller personer med nedsat hørelse.

Der kan ydes tilskud i op til 20 timer pr. uge i gennemsnit pr. kvartal. Efter gældende regler kan der alene ydes tilskud i gennemsnit indtil 20 timer pr. uge til personer, der arbejder fuld tid. Ved færre arbejdstimer nedsættes støttetimetallet forholdsmæssigt, jf. bekendtgørelsens § 15.

Efter en konkret vurdering er det muligt at yde tilskud svarende til arbejdstiden til personer, der har mere end ét handicap eller i øvrigt har et meget betydeligt handicap. Selvom udgangspunktet er, at der ikke kan ydes støtte ud over 37 timer, jf. bekendtgørelsens § 15, stk. 2, kan der i helt særlige tilfælde endvidere ydes støtte ud over de 37 timer.

4.5.2. Bevilling op til fuld tid

Det fremgår af bestemmelsen, at både personer, der har mere end én funktionsnedsættelse, og personer, der har en meget betydelig funktionsnedsættelse, kan få tilskud til personlig assistance op til fuld tid.

Kriteriet, som kommunen skal anvende for at beslutte, om der kan gives tilskud op til fuld tid, beror på en konkret vurdering. Det er dog en forudsætning, at funktionsnedsættelsen er varig og betydelig.

Ved "flere funktionsnedsættelser" forstås, at disse samlet kan medføre ret til personlig assistance op til fuld tid, og tilsammen skal udgøre en væsentlig funktionsnedsættelse. Der er efter Ankestyrelsens opfattelse tale om flere funktionsnedsættelser, hvis flere arbejdsmæssige funktioner er nedsat i et omfang, så den samlede nedsættelse konkret vurderes som meget betydelig.

Når kommune skal vurdere, om der kan bevilges personlig assistance op til fuld tid, kan der bruges følgende kriterier:

- Én varig og meget betydelig funktionsnedsættelse, eller
- Flere varige og betydelige funktionsnedsættelser, der tilsammen medfører en meget betydelig funktionsnedsættelse.

Det betyder ikke noget, om de "flere funktionsnedsættelser" stammer fra én eller flere diagnoser, da det er funktionsniveauet, der vurderes.

Når kommunen skal vurdere, om én eller flere funktionsnedsættelser samlet set er meget betydelige, skal kommunen se på, hvilke af personens funktioner, der generelt er påvirket. Kommunen skal ikke se på, hvilken betydning påvirkningen har i forhold til det konkrete arbejde.

Funktionsnedsættelsens påvirkning i forhold til det konkrete arbejde har betydning i forbindelse med vurderingen af, om erhvervet er foreneligt med funktionsnedsættelsen, men altså ikke ved vurderingen af, om funktionsnedsættelsen samlet set er meget betydelig.

Ifølge Ankestyrelsen er der tale om én meget betydelig funktionsnedsættelse, hvis funktionsnedsættelsen påvirker vitale funktioner varigt og betydeligt. Det vil for eksempel efter en konkret vurdering være tilfældet ved åndedrætsbesvær, hjerteproblemer, anfald, der påvirker bevidstheden (for eksempel epilepsi, besvimelsesanfald eller narkolepsi) eller lignende indgribende påvirkning af de generelle funktioner, der konkret vurderes som meget betydelig.

4.5.3. Vurdering af arbejdstimer

Ankestyrelsens Beskæftigelsesudvalg vurderede i en konkret sag (19-13329) refereret til i principmeddelelse 29-19, at arbejdsopgaverne i en selvstændig virksomhed skal vurderes under ét.

Timetallet kan fordeles ud over flere assistenter, jf. bekendtgørelsens § 13, stk. 2 – det samlede timetal må dog ikke overstige det maksimale timetal fastsat i bekendtgørelsens § 15.

Behov for personlig assistance i hovederhverv og bierhverv skal vurderes ved, at behovet i hovederhverv og bierhverv lægges sammen. Herefter beregnes den personlige assistance. Det svarer dermed til eksemplet nedenfor, hvor en person har behov for personlig assistance i to arbejdsforhold, se afsnit 4.3.1.

Bevillingen kan gives for en bestemt periode eller indtil videre, jf. bekendtgørelsens 15, stk. 4. Der skal dog altid foretages en vurdering af bevillingen et år efter, at bevillingen er givet. Det betyder, at jobcenteret skal vurdere, om bevillingen kan fortsættes på det foreliggende grundlag. Hvis der er behov for afklaring af spørgsmål, for at sagen samlet set er belyst tilstrækkeligt til, at der kan træffes en gyldig afgørelse, skal kommunen søge at afklare dette. Dette kan gøres ved dialog med personen med funktionsnedsættelsen. Dette kan eventuelt gøres ved enten spørgsmål til ansøgeren, eller ved at indhente samtykke til at indhente informationer fra fx arbejdsgiver eller anden kommune. Se mere herom i vejledningens pkt. 9.

4.5.4. Beregning af tidsforbruget

I principmeddelelse 29-19 står nærmere om beregningen af personlig assistance, at behovet for personlig assistance til en person med handicap i erhverv, skal vurderes ud fra tidsforbruget til de opgaver, der er behov for assistance til.

Der kan ydes personlig assistance til en person med et handicap i erhverv i op til 20 timer pr. uge i gennemsnit pr. kvartal ved en 37 timers arbejdsuge. Timetallet nedsættes forholdsmæssigt ved færre arbejdstimer. Der kan ikke ydes tilskud til personlig assistance til mere end fuld normal arbejdstid. Der skal endvidere ske forholdsmæssig nedsættelse af timerne til personlig assistance, hvis borgeren arbejder mere end 37 timer.

Når timetallet beregnes som gennemsnit pr. kvartal betyder det i praksis, at der den ene uge kan være et større behov for assistance, men at der den næste uge kan være brug for færre timer. Det afgørende er, at gennemsnittet for kvartalet svarer til de tildelte timer.

Arbejder personen med handicap mindre end 37 timer i én ansættelse og modtager tilskud til personlig assistance i denne ansættelse, kan kommunen ikke give afslag på tilskud til personlig assistance i en anden ansættelse alene med henvisning til timetallet.

Personer, der har en meget betydelig funktionsnedsættelse eller flere funktionsnedsættelser, kan få op til 37 timers personlig assistance om ugen – i særlige tilfælde kan der til disse personer gives mere end 37 timer om ugen. Disse personer er ikke omfattet af de følgende beregninger, idet der til disse kan gives over det lovbestemte max på 20 timer.

Beregningen er forskellig, alt efter om ansøgeren arbejder mere eller mindre end 37 timer samlet i erhverv, der er forenelige med funktionsnedsættelsen.

Hvis en person er ansat i flere ansættelsesforhold, der tilsammen udgør 37 timer eller mindre ugentligt, vil der være ret til personlig assistance i begge ansættelsesforhold, dog højst 20/37 af den samlede arbejdstid. Det samme gælder, hvis personen arbejder 37 timer eller mindre ugentligt i samme ansættelsesforhold eller i sin selvstændige virksomhed med blandede funktioner.

Hvis en person er ansat i flere ansættelsesforhold, der samlet udgør mere end 37 timer ugentligt, vil der være ret til personlig assistance i begge ansættelsesforhold. Den personlige assistance beregnes ved, at behovet i de enkelte ansættelsesforhold lægges sammen og divideres med den samlede arbejdstid, ganget med 37.

Kommunen skal, inden en eventuel bevilling ændres, foretage en konkret vurdering af behovet for assistance. Kommunen skulle indhente oplysninger om personens funktionsevne og arbejdsopgaver samt timetallet. Dette skal gøres for både en enkelt ansættelse, eller for begge ansættelser, hvis en person er ansat flere forskellige steder. Hvis kommunen herefter kommer frem til, at personen fortsat har behov for personlig assistance i sit arbejde, og at erhvervet fortsat er foreneligt med funktionsnedsættelsen, skal kommunen beregne den personlige assistance.

Eksempel for en person med over 37 timer i flere ansættelsesforhold:

En person med en funktionsnedsættelse, arbejder 25 timer hos arbejdsplads 1. Herudover arbejder samme person 15 timer hos arbejdsplads 2.

Det vurderes, at der er et behov for personlig assistance på 10 timer hos arbejdsplads 1, og at der er behov for 2 timers personlig assistance hos arbejdsplads 2. Herefter ser regnestykket ud som følger:

10 timer (behov hos arbejdsplads 1) + 2 timer (behov hos arbejdsplads 2) = 12 timer i alt. Disse skal nu divideres med den samlede arbejdstid: 12 (samlet behov) / 40 (samlet arbejdstid) = $0,3$. Dette tal skal herefter ganges med den maksimale arbejdstid ifølge loven, som er 37 timer: $0,3 \times 37 = 11,1$.

Der kan dermed i bevilges personlig assistance for 11,1 timer.

Eksempel på beregning, hvis der i et enkelt ansættelsesforhold arbejdes over 37 timer:

En person med en funktionsnedsættelse, der har behov for personlig assistance, arbejder 45 timer om ugen. Efter en samlet vurdering af vedkommendes funktioner, har vedkommende et konkret behov for 15 timers personlig assistance. Regnestykket ser herefter ud som nedenfor:

Et behov på 15 timer / reel arbejdstid på 45 timer = $0,311 \times 37$ (maksimal arbejdstid) = 11,5

Der kan dermed bevilges personlig assistance til 11,5 timer.

4.5.5. Beregning af tilskud

Bekendtgørelse om kompensation til handicappede i erhverv m.v.

Tilskuddets størrelse

§ 22. Tilskuddets størrelse til løn eller til udgift til vikarbureau svarer til studentertimelønssatsen, trin 3, stedtillægssats IV i overenskomsten mellem HK og staten, jf. dog § 24.

Stk. 2. I tilfælde, hvor der er behov for særlige kvalifikationer hos den personlige assistent, kan jobcenteret efter en konkret vurdering, yde et tilskud, der svarer til den ordinære sats for det pågældende arbejde.

Stk. 3. Tilskuddet kan ikke overstige den faktiske lønudgift til den personlige assistent.

§ 23. Ud over tilskud til løn kan tilskud ydes til feriegodtgørelse, ferietillæg samt til sygedagpenge, der ikke refunderes af anden offentlig myndighed, ATP, AER, pensionsbidrag, 1. og 2. ledighedsdag, den generelle arbejdsmiljøafgift, eventuelle bidrag fra virksomheden til Arbejdsmarkedets UddannelsesFinansiering (AUF) efter særskilt lov, særlige lovpligtige forsikringsordninger m.v.

Stk. 2. Det i stk. 1 nævnte tilskud kan ikke ydes til udgift til vikarbureau.

§ 24. Til assistance i form af tegnsprogstolkning, mund-hånd-system tolkning og skrivetolkning, jf. § 12, stk. 4, ydes et tilskud svarende til den ordinære sats for tegnsprogstolkning. Tilskuddet kan ikke overstige satsen fastsat af Center for Døve.

Tilskuddets størrelse svarer til løn eller til udgift til vikarbureau, til studentertimelønssatsen, trin 3, stedtillægssats IV i overenskomsten mellem HK og staten, jf. bekendtgørelsens § 24. I denne bestemmelse slås det fast, at til assistance i form af tegnsprogstolkning, mund-hånd-system tolkning og skrivetolkning, jf. § 12, stk. 4, ydes et tilskud svarende til den ordinære sats for tegnsprogstolkning. Tilskuddet kan ikke overstige satsen fastsat af Center for Døve.

Satserne hos Center for Døve er pr. 1. februar fastsat til en timepris på 550 kr. i alle zoner.

Derudover har Center for Døve fastsat et administrationstillæg på 150 kr. i alle zoner

Endvidere har Center for Døve et zonetillæg:

- zone 1: 275 kr.
- zone 2: 650 kr.
- zone 3: 1050 kr.

Særlige tillæg på timeprisen, som fastsat hos Center for Døve, findes herunder:

Tolkning i weekend og på helligdage: 161 kr.

Tolkning mellem kl. 17 og kl. 07: 86 kr.

Tillæg for særligt omkostningstunge tolkninger: 135 kr.

Det bemærkes, at transportudgifter er indeholdt i CFD's zoneopdelte satser og kan derfor ikke faktureres separat. Ved tolkninger på Bornholm tillægges yderligere udgifter til rejse og evt. ophold, som beregnes i hver konkret sag, og forelægges betaler inden tolkningen udføres. Ved tolkninger uden for Danmark beregnes rejsetid særskilt i hvert enkelt tilfælde. Inden en planlagt udlandstolkning fremsendes overslag over de forventede udgifter til den betalende myndighed.

Der kan tages kontakt til Center for Døve, hvis der ønskes en konkret beregning af priserne efter deres satser. Det er vigtigt at bemærke, at Center for Døve fastlægger et loft. Således kan tilskuddet maksimalt udgøre beløbet ovenfor, men kan sagtens være mindre i de konkrete tilfælde.

I tilfælde, hvor der er behov for særlige kvalifikationer hos den personlige assistent, kan jobcenteret efter en konkret vurdering yde et tilskud, der svarer til den ordinære sats for det pågældende arbejde. Tilskuddet kan dog ikke overstige den faktiske lønudgift til den personlige assistent.

Ud over tilskud til løn kan tilskud ydes til feriegodtgørelse, ferietillæg samt til sygedagpenge, der ikke refunderes af anden offentlig myndighed, ATP, AER, pensionsbidrag, 1. og 2. ledighedsdag, den generelle arbejdsmiljøafgift, eventuelle bidrag fra virksomheden til Arbejdsmarkedets UddannelsesFinansiering (AUF) (har skiftet navn til AUB) efter særskilt lov, særlige lovpligtige forsikringsordninger m.v. Disse tilskud kan dog ikke ydes til udgift til vikarbureau, jf. bekendtgørelsens § 23, stk. 2.

Når der er tale om en selvstændig erhvervsdrivende, der selv udfører personlig assistance for en ansat i egen virksomhed, kan der ikke ydes tilskud til feriepenge og ATP, jf. principmeddelelse 48-18.

Principmeddelelse 48-18

Der kan udbetales tilskud til personlig assistance til en selvstændig, der udfører personlig assistance for en medarbejder, der er ansat i virksomheden.

Når der er tale om en selvstændig erhvervsdrivende, der selv udfører personlig assistance for en ansat i egen virksomhed, kan der ikke ydes tilskud til feriepenge og ATP.

Ankestyrelsen lagde i principmeddelelsen vægt på, at en selvstændig ikke er ansat i sit eget firma og derfor ikke afregner feriepenge og ATP af de timer, der udføres personlig assistance for. Tilskuddet til personlig assistance indgår dermed i virksomhedens overskud, hvoraf den selvstændige selv skal sørge for penge til pension og ferie.

Tilskuddets størrelse til løn fremgår af § 22 i bekendtgørelse om kompensation til handicappede i erhverv m.v. og svarer som udgangspunkt til studentertimelønssatsen, trin 3, stedtillægssats IV i overenskomsten mellem HK og staten (117,53 kr. - pr. 1. april 2017).

Ud over tilskud til den løn, der er beskrevet i § 22 i bekendtgørelsen, er der i § 23 fastsat regler om, hvilke udgifter som arbejdsgiver har til en lønmodtager, der er ansat til at yde personlig assistance, der også kan ydes tilskud til.

Det drejer sig om:

- Feriegodtgørelse
- Ferietillæg
- Sygedagpenge, der ikke refunderes af anden offentlig myndighed
- Arbejdsmarkedets tillægspension (ATP)
- Arbejdsgivernes Elevrefusion (AER som ændret til: AUB - Arbejdsgivernes Uddannelsesbidrag)
- Pensionsbidrag
- 1., 2. og 3. ledighedsdag
- Den generelle arbejdsmiljøafgift (lov om generel arbejdsmiljøafgift blev ophævet med virkning fra 3. januar 2003)
- Bidrag fra virksomheden til Arbejdsmarkedets Uddannelsesfinansiering (AUF)
- Særlige lovpligtige forsikringsordninger herunder Arbejdsmarkedets Erhvervs sikring (AES)

Listen er ikke udtømmende, men det fremgår af bekendtgørelsens § 23, stk. 2, at der ikke kan ydes tilskud til disse udgifter til vikarbureau.

Tilskuddet i bekendtgørelsens § 23 omhandler, hvad der kan gives tilskud til udover selve lønnen i forbindelse med ansættelse som personlig assistent.

De udgifter, der fremgår af bekendtgørelsens § 23, kan der således ydes tilskud til for den andel af den personlige assistents løn, der vedrører ansættelsen som personlig assistent. Det vil sige, at en lønmodtager ikke kan få tilskud for den resterende del af vedkommendes arbejdstid op til 37 timer om ugen i en situation, hvor vedkommende er ansat til at udføre andre opgaver for virksomheden.

Særligt om ferie med løn

I tilfælde, hvor den personlige assistent er ansat med ferie med løn, kan der for perioder med ferie ikke udbetales tilskud til lønnen på baggrund af det udførte antal timer. Tilskuddet må derfor beregnes på baggrund af gennemsnittet af arbejdstimer som den personlige assistent har som personlig assistent forud for ferien. Der kan tages udgangspunkt i det seneste kvartal forud for ferien.

Særligt om ATP

Ved ansøgning om refusion for ATP anvendes den gældende sats for løsarbejdere. Satsen kan findes på Virk.dk's hjemmeside: <https://indberet.virk.dk/atp-livslang-pension/privat-virksomhed/atp-satser>

Det afgørende for, om der kan gives tilskud til ATP, er, om der er tale om et eller flere arbejdsforhold (fx en eller to, evt. flere kontrakter).

Hvis de 8 timer, som personen arbejder som personlig assistance, er et arbejdsforhold, som udgør en selvstændig kontrakt, tæller timerne ikke med i forhold til udbetaling af ATP, hvorfor virksomheden ikke har udgift til ATP for de timer, personen arbejder som personlig assistent. Virksomheden vil derfor heller ikke kunne modtage refusion for ATP.

Hvis de 8 timer, som personen arbejder som personlig assistent, er en del af én ansættelseskontrakt på 37 timer, vil virksomheden have udgift til ATP for de 8 timer. Virksomheden vil derfor have ret til at få udbetalt tilskud til ATP.

Særligt om ferietillæg

Feriepenge udgør 12,5 % af bruttolønnen. En lønmodtager, der er ansat med ferie med løn, får ikke ferie, der helt svarer til 12,5 %. Det er grunden til, at arbejdsgiveren skal kompensere lønmodtageren med minimum 1 % i ferietillæg. Dette tillæg kan løbende udbetales, efterhånden som ferien holdes, men de fleste virksomheder vælger at udbetale ferietillægget samlet ved ferieårets start, dvs. typisk sammen med april eller maj lønnen.

Der opnås tilskud til ferietillægget i det omfang, det fremgår af lønsedlerne for perioden, at der er udbetalt et sådant tillæg. Det vil sige tilskuddet beregnes af den samlede løn i perioden, der er udbetalt for udførelse af arbejde som personlig assistent, hvilket giver fuld dækning for udgiften hertil.

Den nye ferieordning med samtidighed træder i kraft den 1. september 2020. Ferie, der er optjent efter gældende regler i perioden fra den 1. september 2019 til den 31. august 2020, "indefryses" og kan ikke afholdes eller udbetales, før lønmodtageren forlader arbejdsmarkedet, typisk ved at lønmodtageren når pensionsalderen.

Der er oprettet en særlig fond, "Lønmodtagernes Feriemidler", der får til opgave at forvalte og administrere tilgodehavende feriemidler, som er de midler, der er "indefrosne".

Fonden vil ved overgangen til samtidighedsferie modtage arbejdsgivernes indberetninger af tilgodehavende feriemidler.

Arbejdsgiveren kan, medmindre feriepengene skal indbetales til FerieKonto eller en "feriekasse", mod en årlig tilskrivning af beløbet vælge at beholde de tilgodehavende feriemidler, indtil lønmodtageren kan få dem udbetalt fra fonden. Feriepenge, som er indbetalt til FerieKonto, skal derimod inden for en frist indbetales til fonden.

Arbejdsgiveren kan på et hvilket som helst tidspunkt vælge at indbetale de tilgodehavende feriemidler til fonden. Lønmodtagernes Dyrtingsfond vil stå for kapitalforvaltning af de tilgodehavende feriemidler, der er indbetalt til fonden.

Fonden vil udbetale tilgodehavende feriemidler reguleret med en årlig tilskrivning til den enkelte lønmodtager, når den pågældende når folkepensionsalderen eller forlader arbejdsmarkedet. Fonden vil opkræve det skyldige beløb hos arbejdsgiveren, når lønmodtageren forlader arbejdsmarkedet.

Reglerne for beregning af tilskud til personlig assistance følger reglerne for beregning af tilskud til arbejdsgivere med ansatte i fleksjob påbegyndt før den 1. januar 2013. For beregning af tilskud til arbejdsgivere med ansatte i fleksjob påbegyndt før den 1. januar 2013 følger det af § 133, stk. 3, i lov om en aktiv beskæftigelsesindsats, at arbejdsgiverrefusionen for fleksjob påbegyndt før den 1. januar 2013 beregnes af lønnen med tillæg af udgifter til arbejdsgiverbidrag til ATP samt eventuelle udgifter til andre arbejdsgiverbidrag.

Da reglerne på de to områder en ens, kan der henvises til skrivelse nr. 9485 af 30. juni 2014 om tilskud til arbejdsgivere med ansatte i fleksjob, der opfylder betingelserne for fleksjob påbegyndt før den 1. januar 2013. I skrivelsen er det anført, at de tillæg, der kan lægges til grund for beregningen af tilskuddet, er de obligatoriske tillæg, der relaterer sig til selve lønnen, og som følger af lov eller overenskomst. Hvad der gælder i det enkelte tilfælde, afhænger af en nærmere fortolkning af overenskomsten på det aktuelle ansættelsesområde.

Et skema i skrivelsen vejleder mere specifikt om, hvad der kan indgå i beregningen af tilskud til arbejdsgiver. Skemaet er ikke udtømmende. Det skyldes, at overenskomsterne kan indeholde varierende obligatoriske ydelser. Dette kan fx gælde for løn for feriefridage, pension og gruppelivsforsikring.

Det fremgår af skemaet, at feriepenge indgår ved beregningen af tilskuddet til arbejdsgiveren, hvis der ikke ydes løn under ferie.

Med feriepenge, som arbejdsgiveren indbetaler til fonden Lønmodtagernes Feriemidler, for tilskud til personlig assistance, er der tale om et arbejdsgiverbidrag, der kan medtages ved beregning af tilskud til arbejdsgiveren. Der lægges vægt på, at der er tale om et beløb, der træder i stedet for "feriepenge", som nævnt i skrivelsen ovenfor.

For så vidt angår spørgsmålet om refusion af tilgodehavende feriemidler, som arbejdsgiveren vælger at vente med at udbetale til fonden indtil pensionsdagen, vil beløbet først kunne indgå i beregningen af tilskud til personlig assistance, når arbejdsgiver indbetaler beløbet til fonden.

Der bør ikke ske en udbetaling af refusion for et beløb, førend den aktuelle udgift er afholdt. Ved reglerne om løntilskud til fleksjob er der tidligere endvidere lagt vægt på, at der efter de hidtil gældende regler ikke har kunnet ydes løbende tilskud til arbejdsgiverens (forventede) udgift til løn under ferie i takt med, at retten til ferien blev optjent. Tilskud hertil kunne først ydes, når lønmodtageren aktuelt var på ferie, og arbejdsgiveren dermed rent faktisk afholdt udgiften til løn under ferien.

Særligt om Arbejdsgivernes Uddannelsesbidrag (AUB)

Ved ansættelse af elever er virksomheden berettiget til at modtage lønrefusion under elevens skoleophold.

Offentlige og private arbejdsgivere, der betaler til ATP, er omfattet af reglerne om betaling til AUB.

Satsen til AUB som består af bidrag til AUB og VEU er i 2017 2.837,00 pr. år, dvs. 709,25 kr. pr. kvartal (2017-niveau).

Satser kan findes på Virk.dk's hjemmeside:

<https://indberet.virk.dk/samlet-betaling/betaling/bidragssatser>

Arbejdsgivers bidrag til AUB beregnes ikke på personniveau – men som en samlet udgift efter antal fuldtidsansatte beregnet ud fra indbetalt ATP bidrag. Mange arbejdsgivere hensætter udgiften til betaling ud fra følgende beregning: Sats pr. kvartal * 0,98. Baggrunden for at gange med 0,98 er, at virksomheden ikke betaler bidrag for den 1. ansatte og hver 50. ansatte.

Beregning af tilskud til AUB til personlig assistance:

Indbetaling til AUB kan ikke umiddelbart dokumenteres, da bidraget opkræves samlet pr. fuldtidsmedarbejder pr. kvartal. Det vil sige ikke på personniveau. For eksempel på beregningen henvises til skrivelse nr. 10205 af 07. december 2017.

Særlige lovpligtige forsikringsordninger, herunder Arbejdsmarkedets Erhvervssikring (AES)

Der kan ydes tilskud til sådanne ordninger i det omfang, de helt eller delvis er en følge af ansættelsen som personlig assistent.

Det vil sige, at en forsikringsordning skal kunne henføres helt eller delvist til ansættelsen som personlig assistent. Ved blandet beskæftigelse i en virksomhed, hvor forsikringen vedrører begge ansættelsesforhold, vil tilskuddet således udgøre en forholdsmæssig andel af forsikringspræmien svarende til den del, som vedkommende yder personlig assistance.

AES sikrer ansatte, så de kan få en erstatning, hvis de får en erhvervssygdom. En ansat kan få erstatning, når sygdommen har medført varige gener af en vis størrelse, og sygdommen skyldes arbejdet eller forhold på arbejdspladsen.

Satsen er forskellig afhængig af hvilken branche, virksomheden hører under.

<https://indberet.virk.dk/samlet-betaling/betaling/bidragssatser>

For nærmere information om beregningen af tilskuddet, herunder eksempler med udgangspunkt i forskellige situationer, se skrivelse nr. 10205 af 07. december 2017

4.5.6. Tilskud under sygdom

Bekendtgørelse om kompensation til handicappede i erhverv m.v.

Assistance under sygdom m.v.

§ 17. Jobcenteret kan udbetale tilskud til virksomheden under sygefravær hos personer med funktionsnedsættelse. Det er en betingelse, at arbejdsgiveren er forpligtet til at betale løn til assistenten i fraværperioden.

Stk. 2. Før tilskud kan udbetales, skal arbejdsgiveren erklære på tro og love, at arbejdsgiveren er forpligtet til at udbetale løn til assistenten i den periode, hvor personen med funktionsnedsættelse er fraværende.

Stk. 3. Jobcenteret skal ved længerevarende sygdom hos personen med funktionsnedsættelse tage stilling til, om bevillingen skal fortsætte.

§ 18. Jobcenteret kan udbetale tilskud til virksomheden, når den personlige assistent er fraværende fra sit arbejde på grund af sygdom. Det er en betingelse, at arbejdsgiveren er forpligtet til at udbetale løn til assistenten under fraværet, og at arbejdsgiveren ikke samtidigt modtager refusion fra det offentlige efter lov om sygedagpenge eller lov om ret til orlov og dagpenge ved barsel.

Stk. 2. Før tilskud kan udbetales, skal arbejdsgiveren erklære på tro og love,

1) at arbejdsgiveren er forpligtet til at udbetale løn til assistenten i perioder, hvor denne er fraværende og

2) om arbejdsgiveren samtidig modtager refusion efter reglerne i lov om sygedagpenge og lov om ret til orlov og dagpenge ved barsel.

§ 19. Hvis den personlige assistent forventes at være fraværende på grund af længerevarende sygdom og lignende, kan der ydes tilskud til ansættelse af en vikar for den personlige assistent.

Jobcenteret kan udbetale tilskud til virksomheden under sygefravær hos personer med funktionsnedsættelse. Det er en betingelse, at arbejdsgiveren er forpligtet til at betale løn til assistenten i fraværperioden. Før tilskud kan udbetales, skal arbejdsgiveren erklære på tro og love, at arbejdsgiveren er forpligtet til at udbetale løn til assistenten i den periode, hvor personen med funktionsnedsættelse er fraværende.

Jobcenteret skal ved længerevarende sygdom hos personen med funktionsnedsættelse tage stilling til, om bevillingen skal fortsætte. Om der er tale om længerevarende sygdom må bero på en konkret vurdering, afhængig af den enkelte situation. Hvis den personlige assistent forventes at være fraværende på grund af længerevarende sygdom eller lignende, kan der ydes tilskud til ansættelse af en vikar for den personlige assistent.

Jobcenteret kan endvidere udbetale tilskud til virksomheden, når den personlige assistent er fraværende fra sit arbejde på grund af sygdom. Det er en betingelse, at arbejdsgiveren er forpligtet til at udbetale løn til assistenten under fraværet, og at arbejdsgiveren ikke samtidig modtager refusion fra det offentlige efter lov om sygedagpenge eller lov om ret til orlov og dagpenge ved barsel.

Også i denne situation skal arbejdsgiveren erklære på tro og love, at arbejdsgiveren er forpligtet til at udbetale løn til assistenten i perioder, hvor denne er fraværende, og at arbejdsgiveren ikke samtidig modtager refusion efter reglerne i lov om sygedagpenge og lov om ret til orlov og dagpenge ved barsel.

4.5.7. Tilskud for rejseudgifter for den personlige assistent

Bekendtgørelse om kompensation til handicappede i erhverv m.v.

§ 20. En virksomhed eller selvstændig erhvervsdrivende kan få refunderet dokumenterede rimelige rejseudgifter for den personlige assistent, hvis assistenten har ledsaget personen med handicap i forbindelse med arbejdsbetingede rejser, herunder til udlandet.

Stk. 2. Ud over direkte rejseudgifter kan der ydes refusion af andre udgifter til den personlige assistent, f.eks. time-dagpenge, som arbejdsgiveren ifølge overenskomst, ansættelsesaftale eller ansættelsesretlige regler i øvrigt er forpligtet til at betale.

Stk. 3. Arbejdsgiveren skal erklære på tro og love, at denne er forpligtet til at udbetale de i stk. 2 nævnte udgifter, før tilskuddet udbetales.

En virksomhed eller en selvstændig erhvervsdrivende kan få refunderet dokumenterede rimelige rejseudgifter for den personlige assistent, hvis assistenten har ledsaget personen med handicap i forbindelse med arbejdsbetingede rejser, herunder til udlandet.

Principmeddelelse 44-19

En virksomhed eller en selvstændig erhvervsdrivende kan få refunderet dokumenterede rimelige rejseudgifter for den personlige assistent, hvis assistenten har ledsaget personen med handicap i forbindelse med arbejdsbetingede rejser, herunder til udlandet.

Når kommunen skal vurdere, om en rejse- eller opholdsudgift er rimelig, skal den handicappedes mulighed for at udøve sit erhverv afvejes over for udgiftens størrelse.

Hvis opgaven som personlig assistent kræver et kendskab til den handicappede som person eller til arbejdsopgaverne, må større rejse- og opholdsudgifter accepteres, før den handicappede kan henvises til at antage lokal arbejdskraft.

Hvis opholdet i udlandet sker for en kort periode, eller rejsen finder sted til et sted, hvor det vil være vanskeligt at arrangere lokal arbejdskraft, må der også accepteres højere udgifter, før den handicappede henvises til at antage lokal arbejdskraft.

Når kommunen skal vurdere, om en rejse- eller opholdsudgift er rimelig, skal personen med handicap mulighed for at udøve sit erhverv afvejes over for udgiftens størrelse, jf. principmeddelelse 44-19.

Der kan ikke opstilles en udtømmende liste over de kriterier, kommunen skal tage med ved vurderingen, da der er tale om en konkret vurdering. Arten og omfanget af den personlige assistance, udgifterne til rejse og ophold, herunder valg af rejseform og indkvartering, samt muligheden for i stedet at ansætte lokal arbejdskraft er nogle af de kriterier, der kan afvejes.

Hvis opgaven som personlig assistent kræver et personligt kendskab til personen med handicap eller til arbejdsopgaverne, må større rejse- og opholdsudgifter accepteres, før personen med handicap kan henvises til at antage lokal arbejdskraft.

Hvis opholdet i udlandet sker for en kort periode, eller rejsen finder sted til et sted, hvor det vil være vanskeligt at arrangere lokal arbejdskraft, må der også accepteres højere udgifter, før personen med handicap henvises til at antage lokal arbejdskraft.

Endelig kan der være andre konkrete forhold i den enkelte sag, der skal tages i betragtning.

Hvis personen med handicap ikke kan henvises til at antage lokal arbejdskraft, kan kommunen konkret vurdere arten og størrelsen af rejse- og opholdsudgiften. I de tilfælde kan kommunen se på rejseformen og

indkvarteringen samt tilrettelæggelsen af arbejdet, idet det dog i alle tilfælde må holdes for øje, at personens mulighed for at udøve sit erhverv ikke forringes urimeligt.

I den konkrete sag behandlet i principmeddelelse 44-19, havde personen, der var kørestolsbruger, ikke ret til rejse- og opholdsudgifter til sin personlige assistent til et 2 måneder langt arbejdsophold i en storby i USA.

Personen var bevilget personlig assistance med 4,5 timer om ugen, og havde behov for personlig assistance til praktiske håndsrækninger som betjening af kopimaskine/printer/scanner, tage ting op af og ned i tasker, slutte kabler til og fra, åbne døre og klargøre mødelokaler.

Ankestyrelsens Beskæftigelsesudvalg vurderede, at der var tale om personlig assistance, der ikke krævede særligt kendskab til personens person eller arbejdsområde. Dette sammenholdt med, at der var tale om et ophold, der strakte sig over flere måneder i en storby, hvor der kunne forventes at være let adgang til lokal arbejdskraft medførte, at behovet for personlig assistance kunne dækkes ved lokal arbejdskraft, eventuelt via et vikarbureau. Der skulle fortsat udbetales tilskud til personlig assistance i henhold til den gældende bevilling under udlandsopholdet, hvis arbejdsgiveren i perioden havde afholdt udgifter til personlig assistance.

4.5.7.1 Netbaseret personlig assistance i tilfælde hvor arbejdspladsen er uden for Danmark

I relation til spørgsmålet om, hvorvidt personlig assistance kan foregå netbaseret, er der en række forhold som indledningsvist forudsættes at være opfyldt.

Det er således forudsat, at betingelserne for at bevilge personlig assistance er opfyldt, herunder bl.a., at de opgaver, som vedkommende har behov for bistand til, ligger uden for, hvad der følger af den almindelige ledelsesbeføjelse, som blandt andet består i at anvise og instruere i arbejdsopgaver. Det er således forudsat, at de opgaver, som den personlige assistent bistår personen med handicap med, udelukkende er funktioner, der følger af beskæftigelsen, og som den pågældende på grund af funktionsnedsættelsen har behov for særlig personlig assistance til.

I de tilfælde, hvor en person med et handicap har fået bevilget personlig assistance i forbindelse med beskæftigelse i en dansk virksomhed i Danmark, og vedkommende har bopæl i Danmark, men påtænker at flytte til et EØS-land (lande som følger EU-reglerne gennem EØS-samarbejdet) eller et EU-land, er det forudsat, at vedkommende efter flytning fortsat skal være ansat i Danmark, men at arbejdet skal udføres på bopælen i EØS-landet eller EU-landet i form af en hjemmearbejdsplads. Den personlige assistance vil i disse tilfælde foregå online fra Danmark, og vedkommende vil være aflønnet fra Danmark.

Det følger af artikel 1, stk. 1, i forordning nr. 492/2011 af 5. april 2011 om arbejdskraftens frie bevægelighed inden for Unionen, at enhver statsborger i en medlemsstat har uanset bopæl ret til at tage og udøve lønnet beskæftigelse på en anden medlemsstats område i overensstemmelse med de administrativt eller ved lov fastsatte bestemmelser, der gælder for arbejdstagere, der er statsborgere i denne stat.

Som følge af bestemmelserne om fri bevægelighed vil der i visse tilfælde opstå spørgsmål om, hvorvidt der vil være tale om en uberettiget restriktion for den fri bevægelighed, hvis vedkommende ikke har mulighed for at opretholde en bevilling af personlig assistance efter reglerne om kompensation til handicappede i erhverv. Der kan fx lægges vægt på, at der er tale om arbejde for en dansk arbejdsgiver, og at der udover

selve bopælen ikke er arbejdsmæssig tilknytning til det andet land, og at den personlige assistance kan udføres i Danmark, samt at kontrol med vilkårene for tildeling kan ske i Danmark.

Ovenstående er uden præjudice for (det vil sige undtaget fra) situationer med grænsegængere m.v., hvor den personlige assistance ikke vil kunne ske i Danmark.

4.5.8. Udbetaling af tilskud

Bekendtgørelse om kompensation til handicappede i erhverv m.v.

Ansættelsesbetingelser for assistenten

§ 12. Tilskud til personlig assistance ydes til en virksomhed til aflønning af en personlig assistent for en ansat eller for en, der skal ansættes i virksomheden, eller for virksomhedens indehaver, jf. dog stk. 6.

Stk. 2. [...]

Stk. 3. [...]

Stk. 4. I stedet for personlig assistance efter stk. 2 og 3, kan assistance efter aftale med virksomheden rekvireres som tegnsprogstolk eller mundhåndsystemtolk (MHS) efter bekendtgørelse om uddannelsen til professionsbachelor i dansk tegnsprog og tolkning.

Stk. 5. [...]

Stk. 6. [...]

Ansøgning om personlig assistance

§ 21. Ansøgning om personlig assistance indgives af personen med funktionsnedsættelse til jobcenteret i den kommune, hvor personen med funktionsnedsættelsen er bosat.

Stk. 2. Ansøgningen skal indeholde oplysning om

- 1) navn, adresse, CPR-nr. og stilling,
- 2) personen er ansat som lønmodtager eller er selvstændig erhvervsdrivende,
- 3) funktionsnedsættelsens art,
- 4) de bestemte arbejdsfunktioner eller funktioner i forbindelse med deltagelse i uddannelse/kurser, der ønskes assistance til,
- 5) antal timer, hvortil der ønskes assistance og
- 6) den periode, hvortil der ønskes assistance.

Stk. 3. Lønmodtagere, der søger om personlig assistance, skal endvidere oplyse navn og adresse på arbejdsgiver, samt om vedkommende er ansat i ordinær beskæftigelse, i job med løntilskud, i fleksjob eller seniorjob.

Stk. 4. For asylansøgere uden et CPR-nr. stilles der ikke krav om CPR-nr. for adgang til at søge om personlig assistance i forbindelse med beskæftigelse. Pågældende asylansøger skal i stedet fremlægge den kontrakt, som vedkommende har indgået med Udlændingestyrelsen om beskæftigelse, jf. § 14 a, stk. 3 i udlændingeloven.

Stk. 5. Jobcenteret afgør, om en ansøgning kan imødekommes.

Udbetaling af tilskud

§ 25. Jobcenteret udbetaler efter anmodning tilskud til assistentens løn eller refunderer assistentens rejseudgifter. Tilskudet udbetales til virksomheden eller den selvstændigt erhvervsdrivende. Tilskud til løn og refusion af rejseudgifter udbetales senest efter udløbet af hvert kvartal på baggrund af regnskab over de dokumenterede udgifter til assistenten.

Stk. 2. Jobcenteret kan udbetale tilskud til tegnsprogstolkning m.v. efter § 12, stk. 4, direkte til den organisation m.v., hvorfra bistand er rekvireret. Der kan kun udbetales tilskud til organisationer m.v., der har forretningsadresse eller bankforbindelse i Danmark.

Stk. 3. [...]

Stk. 4. [...]

Stk. 5. Jobcenteret kan ikke udbetale tilskud for perioder, der ligger mere end 3 måneder før, ansøgningen efter § 21, stk. 1, er modtaget i jobcenteret.

§ 26. Anmodning om udbetaling af tilskud skal indeholde oplysning om virksomhedens navn, SE-nr./CVR-nr., adresse og telefonnummer samt registrerings- og bankkontonummer, personen med handicaps navn, CPR-nr. og adresse samt det antal arbejdstimer for hvilke, der er udbetalt løn til personlig assistance eller udbetalt vederlag til et vikarbureau eller til tolkning efter § 12, stk. 4, i det pågældende kvartal.

Stk. 2. For asylansøgere uden et CPR-nr. stilles der ikke krav om, at anmodning om udbetaling af tilskud skal indeholde oplysning om CPR-nr., jf. § 21, stk. 4.

Stk. 3. Tilskudsmodtageren underskriver på tro og love, at de afgivne oplysninger er rigtige.

§ 27. Anmodning om udbetaling skal sendes til jobcenteret senest efter udløbet af hvert kvartal. Jobcenteret udbetaler tilskuddet eller refunderer rejseudgifterne inden 14 dage efter, at jobcenteret har modtaget anmodningen.

Efter kompensationslovens § 25 udbetaler Jobcenteret efter anmodning tilskud til assistentens løn eller refunderer assistentens rejseudgifter. Tilskuddet udbetales til virksomheden eller den selvstændigt erhvervsdrivende. Tilskud til løn og refusion af rejseudgifter udbetales senest efter udløbet af hvert kvartal på baggrund af regnskab over de dokumenterede udgifter til assistenten.

Efter bekendtgørelsens § 12, stk. 4, kan jobcenteret udbetale tilskud til tegnsprogstolkning m.v. direkte til den organisation m.v., hvorfra bistand er rekvireret. Der kan kun udbetales tilskud til organisationer m.v., der har forretningsadresse eller bankforbindelse i Danmark.

Efter bekendtgørelsens § 21, stk. 1, kan jobcenteret ikke udbetale tilskud for perioder, der ligger mere end 3 måneder før, ansøgningen er modtaget i jobcenteret.

Efter bekendtgørelsens § 12, stk. 4, skal anmodningen om udbetaling af tilskud indeholde oplysning om virksomhedens navn, SE-nr./CVR-nr., adresse og telefonnummer samt registrerings- og bankkontonummer, personen med handicaps navn, CPR-nr. og adresse samt det antal arbejdstimer, for hvilke der er udbetalt løn til personlig assistance eller udbetalt vederlag til et vikarbureau eller til tolkning, i det pågældende kvartal.

Efter bekendtgørelsens § 21, stk. 4, stilles der for asylansøgere uden et CPR-nr. ikke krav om, at anmodning om udbetaling af tilskud skal indeholde oplysning om CPR-nr.

Tilskudsmodtageren underskriver på tro og love, at de afgivne oplysninger er rigtige.

Anmodning om udbetaling skal sendes til jobcenteret senest efter udløbet af hvert kvartal. Jobcenteret udbetaler tilskuddet eller refunderer rejseudgifterne inden 14 dage efter, at jobcenteret har modtaget anmodningen. Dette betyder, at ansøgningen skal sendes senest efter udløbet af hvert kvartal, men at den også kan sendes før dette. Der kan dermed sendes flere ansøgninger i samme kvartal, hvis dette ønskes. Sendes der en ansøgning senere end dette tidspunkt er jobcenteret ikke forpligtiget til at udbetale tilskuddet til personlig assistance.

Når jobcenteret modtager anmodningen, har de 14 dage til at udbetale tilskuddet. Det betyder, at hvis arbejdsgiveren vælger at sende ansøgningen oftere, end en enkelt ansøgning efter udløbet af hvert kvartal, skal kommunen senest inden 14 dage efter, anmodningen er modtaget, have udbetalt tilskuddet til arbejdsgiveren. Dermed kan arbejdsgiveren godt vælge at sende flere ansøgninger for samme kvartal, eksempelvis en gang om måneden.

4.5.9. Ansøgning om personlig assistance

Ansøgning om personlig assistance

§ 21. Ansøgning om personlig assistance indgives af personen med funktionsnedsættelse til jobcenteret i den kommune, hvor personen med funktionsnedsættelsen er bosat.

Stk. 2. Ansøgningen skal indeholde oplysning om

- 1) navn, adresse, CPR-nr. og stilling,
- 2) personen er ansat som lønmodtager eller er selvstændig erhvervsdrivende,
- 3) funktionsnedsættelsens art,
- 4) de bestemte arbejdsfunktioner eller funktioner i forbindelse med deltagelse i uddannelse/kurser, der ønskes assistance til,
- 5) antal timer, hvortil der ønskes assistance og
- 6) den periode, hvortil der ønskes assistance.

Stk. 3. Lønmodtagere, der søger om personlig assistance, skal endvidere oplyse navn og adresse på arbejdsgiver, samt om vedkommende er ansat i ordinær beskæftigelse, i job med løntilskud, i fleksjob eller seniorjob.

Stk. 4. For asylansøgere uden et CPR-nr. stilles der ikke krav om CPR-nr. for adgang til at søge om personlig assistance i forbindelse med beskæftigelse. Pågældende asylansøger skal i stedet fremlægge den kontrakt, som vedkommende har indgået med Udlændingestyrelsen om beskæftigelse, jf. § 14 a, stk. 3 i udlændingeloven.

Stk. 5. Jobcenteret afgør, om en ansøgning kan imødekommes.

Det er i alle tilfælde jobcenteret i kommunen, hvor personen med funktionsnedsættelsen er bosat, der skal vurdere, om personen skal have støtte til personlig assistance. En virksomhed skal anmode jobcenteret i personens bopælskommune om refusion for udgiften til den personlige assistent.

Ansøgningen skal indeholde oplysninger om:

- 1) navn, adresse, CPR-nr. og stilling,
- 2) personen er ansat som lønmodtager eller er selvstændig erhvervsdrivende,
- 3) funktionsnedsættelsens art,
- 4) de bestemte arbejdsfunktioner eller funktioner i forbindelse med deltagelse i uddannelse/kurser, der ønskes assistance til,
- 5) antal timer, hvortil der ønskes assistance og
- 6) den periode, hvortil der ønskes assistance.

Endvidere skal lønmodtagere, der søger om personlig assistance, oplyse navn og adresse på arbejdsgiver, samt om vedkommende er ansat i ordinær beskæftigelse, i job med løntilskud, i fleksjob eller seniorjob.

4.6. Ansættelses- og arbejdsvilkår for den personlige assistent

Bekendtgørelse om kompensation til handicappede i erhverv m.v.

Ansættelsesbetingelser for assistenten

§ 12. Tilskud til personlig assistance ydes til en virksomhed til aflønning af en personlig assistent for en ansat eller for en, der skal ansættes i virksomheden, eller for virksomhedens indehaver, jf. dog stk. 6.

Stk. 2. Den personlige assistent ansættes i virksomheden på normale ansættelsesvilkår.

Stk. 3. Den personlige assistent kan efter aftale med virksomheden rekvireres hos et vikarbureau.

Stk. 4. I stedet for personlig assistance efter stk. 2 og 3, kan assistance efter aftale med virksomheden rekvireres som tegnsprogstolk eller mundhåndsystemtolk (MHS) efter bekendtgørelse om uddannelsen til professionsbachelor i dansk tegnsprog og tolkning.

Stk. 5. Personen med handicap skal forud for ansættelse eller rekvirering af en assistent godkende denne.

Stk. 6. Når der ydes personlig assistance til en ledig, der deltager i virksomhedspraktik, jf. § 11, stk. 1, nr. 4, eller som deltager i efteruddannelse forud for påbegyndelse af et konkret ansættelsesforhold, jf. § 16, stk. 1, kan assistenten ansættes af jobcenteret eller kan rekvireres efter stk. 3 eller 4.

§ 32. Når der ydes personlig assistance til en ledig, ansættes assistenten af jobcenteret eller rekvireres efter § 12, stk. 3 eller 4.

Ansøgeren til personlig assistance skal godkende den personlige assistent, jf. bekendtgørelsens § 12, stk. 5. Denne ret til at godkende betyder, at kommune og ansøger skal i dialog om den personlige assistent, og at der skal opnås enighed om denne. Det er en betingelse for den personlige assistent, at denne er godkendt af ansøgeren.

Når der ydes personlig assistance til en ledig, ansættes assistenten af jobcenteret eller rekvireres efter § 12, stk. 3 eller 4 hos et vikarbureau eller som de specielle døvetolke efter bestemmelsens stk. 4.

Principmeddelelse 78-12

Fjerntolkning/videotolkning kan bevilges som personlig assistance efter lov om kompensation til handicappede i erhverv m.v.

Da ansøger efter reglerne skal godkende den personlige assistent, betyder det, at ansøgeren skal godkenderfjerntolkning/videotolkning som assistenceordning.

Borgeren kunne således vælge mellem personlig assistance i form af fjerntolkning/videotolkning eller fremmødetolkning.

Ankestyrelsen har i principmeddelelse 78-12 slået fast, at fjertolkning/videotolkning må anses for personlig assistance, og at fjerntolkning dermed kan bevilges som personlig assistance efter kompensationsloven. Der blev lagt vægt på, at tolken var til stede via en videoterminal, hvormed der skete en direkte formidling/kommunikation mellem tolken og personen med handicap og tredjemand. Det er dermed slået fast, at bekendtgørelsens § 12, stk. 4 om, at fjerntolkning kan udgøre personlig assistance, ikke betyder, at kommunen kan kræve, at der i stedet for personlig assistance bevilges fjerntolkning.

Ankestyrelsen udtalte endvidere, at der kun kan bevilges personlig assistance i form af fjerntolkning/video-tolkning, såfremt den pågældende godkender fjerntolkning/videotolkning som assistanceordning. De lagde i den konkrete sag vægt på bestemmelsen om, at personen, der skal benytte den personlige assistance, skal godkende assistenten.

Det forhold, at kommunen skal behandle ansøgninger om personlig assistance i forhold til alle de muligheder, der findes for at give hjælp efter den sociale lovgivning, medførte ifølge Ankestyrelsen ikke, at kommunen imod den pågældendes vilje retmæssigt kan bestemme, at den personlige assistance skal ydes i form af en specifik assistanceordning, i dette tilfælde fjerntolkning/videotolkning.

Efter bekendtgørelsens § 25 stilles der specifikke krav til tolkens uddannelsesniveau. Jobcenteret har dermed forudsætningsvist en pligt til at sikre, at tolken er uddannet. Et jobcenter kan i forbindelse med ansættelse, udbede sig uddannelsesbeviser, hvis de er i tvivl om tolkens uddannelsesmæssige baggrund.

4.7. Eksterne tolke og fastansatte tolke/ døveområdet

Bekendtgørelse om kompensation til handicappede i erhverv m.v.

§ 25. [...]

Stk. 2. [...]

Stk. 3. Det er en betingelse for, at jobcenteret kan udbetale tilskud, at tolkebrugeren og tolkebrugerens arbejdsgiver ikke har økonomisk interesse i den virksomhed, hvorfra tolkeydelsen rekvireres. Det er endvidere en betingelse, at hverken tolkebrugerens nærmeste pårørende eller tolkebrugerens arbejdsgivers nærmeste pårørende har økonomisk interesse i den virksomhed, hvorfra tolkeydelsen rekvireres. Jobcenteret kan efter en konkret vurdering fravige betingelserne i 1. og 2. pkt.

Stk. 4. Før jobcenteret kan udbetale tilskud, skal tolkebrugeren, dennes arbejdsgiver og tolken erklære på tro og love, at stk. 3, 1. og 2. pkt. er opfyldt.

Stk. 5. [...]

Efter bekendtgørelsens § 25, stk. 3, er det en betingelse for, at jobcenteret kan udbetale tilskud, at tolkebrugeren og tolkebrugerens arbejdsgiver ikke har økonomisk interesse i den virksomhed, hvorfra tolkeydelsen rekvireres. Det er endvidere en betingelse, at hverken tolkebrugerens nærmeste pårørende eller tolkebrugerens arbejdsgivers nærmeste pårørende har økonomisk interesse i den virksomhed, hvorfra tolkeydelsen rekvireres. Jobcenteret kan efter en konkret vurdering fravige betingelserne i § 25, stk. 3, 1. og 2. pkt.

Jobcentret bevilger tolkning efter ansøgning fra personen ved at yde tilskud til personlig assistance. Assistance kan gives ved, at tolken rekvireres direkte fra et tolkefirma, hvor jobcenteret udbetaler tilskuddet direkte til tolkefirmaet. Tolken kan også ansættes i den virksomhed, som personen er ansat i. I denne situation udbetales tilskuddet til virksomheden, hvor personen og tolken er ansat. Personen med handicap skal forud for ansættelse eller rekvirering af en assistent godkende tolken.

Regelændringen fra sommeren 2018 blev foretaget med baggrund i konkrete sager. Situationerne drejede sig fx om at døve eller deres arbejdsgivere oprettede et tolkefirma alene med henblik på, at kunne hjemtage det høje tilskud fra kommunen. Et eksempel kunne være et ægtepar, hvor manden, som var døv, anvendte et firma, der var ejet af hans kone til at tolke for sig. Herved ville konen kunne hjemtage det høje tilskud fra kommunen, også selvom hun eventuelt udliciterede den faktiske tolkning til et tredje firma, som

udførte opgaven til en timepris, der udgjorde fx halvdelen af tilskuddet fra kommunen. Differencen herpå ville ende som et overskud i konens firma, som hun lovligt ville kunne beholde.

Det er derfor nu en betingelse for, at jobcenteret kan udbetale tilskud, at tolkebrugeren og tolkebrugers arbejdsgiver ikke har økonomisk interesse i den virksomhed, hvorfra tolkeydelsen rekvireres.

Det er endvidere en betingelse, at hverken tolkebrugers nærmeste pårørende eller tolkebrugers arbejdsgivers nærmeste pårørende har økonomisk interesse i den virksomhed, hvorfra tolkeydelsen rekvireres.

Før jobcenteret kan udbetale tilskud, skal tolkebrugeren, dennes arbejdsgiver og tolken erklære på tro og love, at betingelserne er opfyldt.

Det er ikke nærmere defineret, hvornår der foreligger økonomisk interesse, hvorfor det afhænger af en konkret vurdering, om der i det enkelte tilfælde er tale om økonomisk interesse. Det skal indgå i vurderingen, at der ikke må være mulighed for – fx gennem etablering af et tolkefirma med samme ejer, som det firma, hvor den døve er ansat – at hjemtage et tilskud, der er langt højere end den faktiske udgift til tolkeydelsen og dermed generere et lovligt overskud.

Er der økonomisk interesse, kan der ikke udbetales tilskud til personlig assistance. Der vil dog kunne udbetales tilskud svarende til lønudgiften, hvis arbejdsgiveren i stedet ansætter en eller flere tolke som personlig assistent direkte i virksomheden. Der vil også kunne udbetales tilskud svarende til satsen fastsat af Center for Døve, hvis der rekvireres tolkebistand fra en tolkevirksomhed, hvor der ikke er en økonomisk interessekonflikt.

Efter bekendtgørelsens § 25, stk. 3, sidste punkt, er der mulighed for at give dispensation. Det betyder, at jobcenteret efter en konkret vurdering kan fravige betingelserne om økonomisk uafhængighed. Kommunen skal derfor i hver enkelt sag vurdere, om der er grund til at dispensere fra reglerne. Kommunen skal anvende saglige kriterier og må ikke forskelsbehandle ansøgerne. Eksempler på kriterier, som kommunen kan anvende i vurderingen, er:

- om der er andre relevante tolkemuligheder henset til de geografiske forhold i forhold til placeringen af arbejdsstedet,
- om der er tale om en almindelig tolkeopgave eller en opgave, der kræver særlig faglig viden, og/eller
- omfanget af behovet for tolkning.

En afgørelse om ikke at dispensere fra reglerne er en afgørelse, der skal begrundes efter reglerne i forvaltningsloven. Det betyder, at kommunen i afgørelsen skal beskrive de kriterier, sagen er vurderet efter, de vurderinger, kommunen har foretaget, og de faktiske oplysninger, der er lagt til grund ved afgørelsen om ikke at dispensere fra reglerne.

Principmeddelelse 93-19

Det er en betingelse for, at jobcenteret kan udbetale tilskud til tegnsprogstolkning, der rekvireres fra et tolkebureau, at hverken tolkebrugeren, tolkebrugeren arbejdsgiver eller disses nærmeste pårørende har økonomisk interesse i den virksomhed, hvorfra tolkeydelsen rekvireres. Tolkebrugeren, dennes arbejdsgiver og tolken skal erklære på tro og love, at der ikke er sådanne sammenfaldende økonomiske interesser, før jobcenteret kan udbetale tilskud.

Formålet med betingelsen er, at det ikke må være muligt at få et tilskud til personlig assistance, som er langt højere end den faktiske udgift til tolkeydelsen, så der skabes et overskud ved at levere tolkeydelser til sig selv.

Det er en konkret vurdering, om to personer må anses for at være nærmeste pårørende, og om der foreligger økonomisk interesse.

Når der er tale om virksomheder, foreligger der f.eks. økonomisk interesse, når et eventuelt overskud i tolkevirksomheden kan komme arbejdsgivervirksomheden til gode og omvendt, fordi virksomhederne har en ejerstruktur, der omfatter samme eller nærtstående personer eller organisationer.

Hvis overskuddet ikke kan flyde mellem tolke- og arbejdsgivervirksomhederne, vil det afhænge af en konkret vurdering, om der er en økonomisk interesse.

Dispensation

Jobcentret kan efter en konkret vurdering fravige betingelserne om økonomisk uafhængighed. Kommunen skal derfor i hvert enkelt tilfælde vurdere, om der er grund til at dispensere fra reglerne. Kommunen skal anvende saglige kriterier og må ikke forskelsbehandle ansøgerne. Eksempler på kriterier, som kommunen kan anvende i vurderingen, er:

- om der er andre relevante tolkemuligheder henset til de geografiske forhold i forhold til placeringen af arbejdsstedet,
- om der er tale om en almindelig tolkeopgave eller en opgave, der kræver særlig faglig viden, og/eller
- omfanget af behovet for tolkning.

En afgørelse om ikke at dispensere fra reglerne er en afgørelse, der skal begrundes efter reglerne i forvaltningsloven. Det betyder, at kommunen i afgørelsen skal beskrive de kriterier, sagen er vurderet efter, de vurderinger, kommunen har foretaget, og de faktiske oplysninger, der er lagt til grund ved afgørelsen om ikke at dispensere fra reglerne.

Ankestyrelsen har i principmeddelelse 93-19, udtalt sig om definitionen af økonomisk interesse. I den konkrete sag blev det slået fast, at når der er tale om virksomheder, foreligger der f.eks. økonomisk interesse, når et eventuelt overskud i tolkevirksomheden kan komme arbejdsgivervirksomheden til gode og omvendt, fordi virksomhederne har en ejerstruktur, der omfatter samme eller nærtstående personer eller organisationer. Det afhænger af en konkret vurdering, om der er en økonomisk interesse i det enkelte tilfælde.

I forhold til tolkningen af, hvad der er økonomisk interesse, siger den konkrete principmeddelelse (93-19), at det fremgik af tilgængelige regnskabsoplysninger, at over- og underskud fra de enkelte virksomheder flød til hovedorganisationen, der kunne anvende overskud fra én virksomhed til at finansiere aktiviteter i en anden virksomhed.

Ankestyrelsens Beskæftigelsesudvalg vurderede på denne baggrund, at der var tale om sammenfaldende økonomiske interesser mellem arbejdsgivervirksomheden og tolkevirksomheden.

Kommunen havde i sagen vurderet, at der ikke kunne gives dispensation. Kommunen havde anvendt kriterier som den geografiske placering, herunder muligheden for at rekvirere tolke fra en anden virksomhed i nærområdet, størrelsen og forudsigeligheden af behovet for tolkning og fraværet af behov for specialkendskab til personen og dennes arbejdsområde.

Ankestyrelsens Beskæftigelsesudvalg vurderede, at kriterierne var saglige og lovlige, og der var ikke oplysninger om, at andre ansøgere i en tilsvarende situation havde fået dispensation. Ankestyrelsens Beskæftigelsesudvalg stadfæstede derfor kommunens afgørelse.

Det er endvidere en betingelse, at hverken tolkebrugerens nærmeste pårørende eller tolkebrugerens arbejdsgivers nærmeste pårørende har økonomisk interesse i den virksomhed, hvorfra tolkeydelsen rekvireres. Nærmeste pårørende er ikke nærmere defineret, og det afhænger derfor af en konkret vurdering.

Som hovedregel vil en ægtefælle være at anse som nærmeste pårørende. Endvidere kan andre nærmeste pårørende med et tilknytningsforhold, der ikke beror på et ægteskab, men på et fast samlivsforhold, også omfattes. I de fleste tilfælde vil familiemedlemmer i den direkte op- eller nedadstigende linje kunne betragtes som nærmeste pårørende. Herudover kan søskende også omfattes. Derudover kan fætre, kusiner eller anden familie betragtes som nærmeste pårørende. Endvidere kan venskaber efter omstændighederne i helt særlige situationer også omfattes. Der skal være tale om et nært venskab.

Ved venskab kan tolkningen af, hvad der er omfattet af bestemmelsen i kompensationsloven, i store træk lægge sig op ad den vurdering, der foretages i forbindelse med vurderingen af, om en person er inhabil, efter fx forvaltningslovens begreb. Det betyder, at en venskabelig relation i konkrete tilfælde også kan være fx hvis der i øvrigt foreligger konkrete omstændigheder, som er egnet til at vække tvivl om vedkommendes upartiskhed. Der er tale om en konkret vurdering, hvori navnlig må indgå en vurdering af den pågældendes personlige interesse, herunder om det kan betvivles, at vedkommende, grundet en særlig relation til den person der tolkes for, kunne have en mulighed for at hjemtage et højere tilskud. Det vil i de enkelte tilfælde afhænge af en konkret vurdering, hvor jobcenteret bør anvende kendskab om personens forhold og relationer.

Såvel den døve som dennes arbejdsgiver og tolken skal underskrive en tro-og love erklæring om, at betingelserne er overholdt. Herved sikres, at der kan placeres et entydigt ansvar for overholdelsen.

Bestemmelsen indebærer, at det på tro og love erklæres, at tilskuddet udbetales i overensstemmelse med betingelserne om, at:

- tolkebruger og tolkebrugerens arbejdsgiver ikke har økonomisk interesse i den virksomhed, hvorfra tolkeydelsen rekvireres.

- tolkebrugerens nærmeste pårørende eller tolkebrugerens arbejdsgivers nærmeste pårørende ikke har økonomisk interesse i den virksomhed, hvorfra tolkeydelsen rekvireres.

Det skal understreges, at afgivelse af en sådan erklæring mod bedre vidende er strafbart. Jobcenteret vil kunne kræve at tolkebrugeren, dennes arbejdsgiver og tolken afgiver oplysningerne på tro og love, og vil i så fald kunne lægge oplysningerne uprøvet til grund forud for udbetalingen af tilskud. I tilfælde, hvor der afgives en urigtig erklæring, og en eller flere af parterne er vidende om dette på det tidspunkt, hvor der laves en tro og love-erklæring, vil der kunne rejses krav om tilbagebetaling.

Jobcenteret er dog forpligtiget til ved mistanke om overtrædelse af reglerne at se nærmere på sagen, selv om der er underskrevet en tro-og-love erklæring.

Jobcentrene skal indhente tro-og-love erklæringer om, at betingelserne i § 25 i bekendtgørelsen er opfyldt. Tro-og-love erklæring skal indhentes ved hver fornyelse af en bevilling om tegnsprogstolkning. Jobcenteret kan dog stille krav om yderligere tro-og-love erklæringer, hvis jobcenteret vurderer, at der er særlige grunde til dette. Det kan fx være ved mistanke om eventuelt misbrug af bevillingen.

Jobcenteret har i særlige tilfælde mulighed for, efter en konkret vurdering, at fravige disse betingelser. Det kan fx være:

- under hensyntagen til særlige geografiske forhold fx en døv med virksomhed/ansættelsessted beliggende fjernt fra en tolkeleverandør, og som har en ægtefælle, der er tolk, og hvor den døde har behov for fx 1-2 times ugentlig tolkning.
- ved tolkning, hvor der er behov for speciel faglig viden om det område, der tolkes indenfor (fx specialiseret ingeniør eller lignende).
- hvor der er tale om få og ikke gentagne tolkninger, idet den økonomiske vinding vil være meget begrænset.

En fravigelse skal altid ske i overensstemmelse med intentionen med ordningen. Jobcentrene har derfor mulighed for at fravige bestemmelserne, så længe jobcenteret vurderer, at der ikke er kritiske forhold omkring nærtstående og sammenfaldende økonomiske interesser. Det vil sige, at det vil afhænge af en konkret vurdering af de samlede forhold, når jobcenteret tager stilling til, om de kan dispensere, således at der kan bevilges tilskud til en nærtstående tolk med økonomisk interesse

5. Løntilskud til nyuddannede personer med handicap

Lov om kompensation til handicappede i erhverv m.v.

Løntilskud ved ansættelse af nyuddannede personer med handicap

§ 15. Jobcenteret kan give tilbud om ansættelse med løntilskud hos offentlige eller private arbejdsgivere til personer, der har gennemført en uddannelse af mindst 18 måneders varighed, som kan berettige til optagelse i en arbejdsløshedskasse, jf. lov om arbejdsløshedsforsikring m.v., og som ikke har opnået ansættelse op til 2 år efter uddannelsens afslutning og som mangler erhvervs erfaring inden for det område, som uddannelsen kvalificerer til.

Stk. 2. Tilbud om ansættelse med løntilskud gives med henblik på indslusning på arbejdsmarkedet.

§ 15 a. §§ 77-79 om drøftelse af ansættelsen, merbeskæftigelse og forholdstalskrav i lov om en aktiv beskæftigelsesindsats samt regler herom udstedt i medfør af §§ 81 og 182 i samme lov, finder tilsvarende anvendelse ved tilbud efter § 15.

Løn- og arbejdsvilkår samt tilskud

§ 15 b. Ved tilbud efter § 15 skal løn- og arbejdsvilkår være overenskomstmæssige eller de for tilsvarende arbejde sædvanligt gældende vilkår.

Stk. 2. Personer, der ansættes med løntilskud, er i øvrigt omfattet af den lovgivning, der gælder for lønmodtagere.

Stk. 3. Tilbud om ansættelse med løntilskud kan gives i op til 1 år.

Stk. 4. Løntilskuddet kan pr. time udgøre (2019-niveau):

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

Stk. 5. Udbetaling af tilskud må ikke være konkurrenceforvridende.

Stk. 6. Satsen efter stk. 4 reguleres en gang årligt den 1. januar med satsreguleringsprocenten efter lov om en satsreguleringsprocent.

§ 15 c. Personer, der deltager i tilbud efter § 15, skal registrere cv-oplysninger på Jobnet, og oplysningerne skal gøres tilgængelige for søgning.

Stk. 2. Har personen en plan efter kapitel 8 om planer m.v. i lov om en aktiv beskæftigelsesindsats, skal tilbud efter § 15 indgå heri.

Stk. 3. Tilbuddet kan gøre det ud for et ret- og pligttilbud efter kapitel 15 i lov om en aktiv beskæftigelsesindsats om ret og pligt til tilbud for personer, der modtager dagpenge, kontanthjælp eller integrationsydelse i lov om en aktiv beskæftigelsesindsats.

5.1. Løntilskud ved ansættelse af nyuddannede personer med handicap (isbryderordning)

Løntilskud ved ansættelse af nyuddannede personer med handicap kaldes populært isbryderordningen.

Ordningen med løntilskud ved ansættelse skal bryde eventuelle barrierer, som personer med handicap kan have i forbindelse med nyansættelse, når de på grund af handicappet ikke har fået erhvervs erfaring under studiet, og dermed ikke kan dokumentere, at de har tilstrækkelige forudsætninger for at fungere på en arbejdsplads.

Det er ikke en betingelse, at tilbuddet om ansættelse med løntilskud er inden for et ansættelsesområde, som uddannelsen kvalificerer til. Det er jobcenteret, der vurderer, hvorvidt en person skal have tilbud om ansættelse med løntilskud efter bestemmelsen.

Det betyder, at en person, der fx er dagpengemodtager efter endt uddannelse, vil have mulighed for at påbegynde et tilbud om ansættelse med løntilskud for nyuddannede personer med handicap i hele den 2-årige dagpengeperiode. En sådan person er ikke begrænset af udløb af dagpengeperioden.

5.1.1. Historik

Med vedtagelsen af kompensationsloven i 1998 blev der etableret en forsøgsordning med løntilskud for nyuddannede personer med handicap – isbryderordningen. Dette skete på opfordring fra Det Centrale Handicapråd, som havde peget på behovet for en praktikordning for nyuddannede personer med et handicap.

Baggrunden for iværksættelsen af forsøget med en isbryderordning for personer med handicap var et ønske om at kompensere for de vanskeligheder, som personer med et handicap kunne have – og i mange tilfælde stadig har – med at dokumentere, at personen efter endt uddannelse havde de tilstrækkelige forudsætninger for at fungere på arbejdsmarkedet.

Isbryderordningerne, hvor fx højtuddannede er blevet ansat i mindre virksomheder, havde vist sig at være et nyttigt instrument til at bryde barrierer og skaffe de pågældende fodfæste på et arbejdsmarked, der ikke umiddelbart rettede rekrutteringen mod dem.

Personer med et handicap kan have sværere ved dels at have arbejde ved siden af studiet, dels at finde egnet studiearbejde. Nyuddannede personer med et handicap kan derfor have sværere ved at dokumentere, at de har de tilstrækkelige forudsætninger for at fungere på arbejdsmarkedet. Tilskudsordningen skulle kompensere for disse særlige problemer, som personer med et handicap kan have.

På længere sigt var det håbet, at ordningen kunne give virksomhederne et bedre og bredere rekrutteringsgrundlag. Dels fordi personer med et handicap hurtigere ville få større arbejds erfaring, dels fordi virksomhederne fik større erfaring med medarbejdere med et handicap.

Ordningen viste sig som en succes, og blev efter forsøgsperioden permanentgjort. Ovenstående skal illustrere formålet med ordningen, idet flere af de udfordringer ordningen skulle kompensere for, stadig er aktuelle i arbejdsmarkedet som det er i dag.

5.2. Formål med isbryderordningen

Tilbud om ansættelse med løntilskud gives med henblik på indslusning på arbejdsmarkedet.

Det er formålet med at give tilbud om ansættelse med løntilskud til nyuddannede personer med handicap, at de dermed opnår erhvervs erfaring inden for det fagområde, deres uddannelse har kvalificeret dem til, og derigennem en bedre mulighed for at opnå fodfæste på arbejdsmarkedet. Ordningen har også til formål at give dem netværk, som kan styrke jobsøgningen.

5.3. Målgruppen for isbryderordningen

For at komme i betragtning til at få tildelt løntilskud efter kompensationslovens regler er det et krav, at

- personen har et handicap,
- man har gennemført en uddannelse af mindst 18 måneders varighed,
- uddannelsen giver ret til optagelse i en A-kasse (intet krav om medlemskab),
- man mangler erhvervs erfaring inden for det område, man er uddannet til, samt
- at ansættelsen i isbryderordningen påbegyndes inden 2 år efter afsluttet uddannelse.

Man kan komme i isbryderordningen uanset forudgående forsørgelsesgrundlag. Det vil sige, at nyuddannede personer med handicap kan være en målgruppe efter en anden bestemmelse i lov om en aktiv beskæftigelsesindsats, samtidig med at der gives tilbud om ansættelse med løntilskud efter reglerne i kompensationsloven, fx fordi de modtager dagpenge eller kontanthjælp.

Der er ikke krav om ledighed forud for ansættelse i isbryderordningen. En person kan komme i isbryderordningen direkte fra uddannelse eller job. Det bemærkes, at der skal være tale om job, som ikke er fagrelevant.

Perioder, hvor personen deltager i isbryderordningen, forbruger af dagpengeperioden, jf. § 55, stk. 4, nr. 3 i lov om arbejdsløshedsforsikring m.v.

5.4. Drøftelse af ansættelsen, merbeskæftigelse og forholdstalskrav

Forholdstalskrav, drøftelse af ansættelse og merbeskæftigelse i lov om en aktiv beskæftigelsesindsats, jf. §§ 77-79, samt regler om forholdstal, drøftelse af ansættelsen og merbeskæftigelse udstedt i medfør af §§ 81 og 182 i samme lov, finder tilsvarende anvendelse ved tilbud om ansættelse i løntilskud (isbryderordningen) efter kompensationslovens § 15.

Det betyder, at de regler, der er fastsat i lov om en aktiv beskæftigelsesindsats, om drøftelse af ansættelsen, merbeskæftigelseskravet og forholdstalskravet, udstedt efter bemyndigelsesbestemmelser i lov om en aktiv beskæftigelsesindsats, også finder anvendelse for løntilskud ved ansættelse af nyuddannede personer med handicap.

Det omfatter bl.a. regler om forholdet mellem antal ansatte med og uden tilskud, at der for særlige målgrupper kan ske en fravigelse af kravet om nettoudvidelse af antallet af ansatte hos arbejdsgiveren.

For nyuddannede personer med handicap betyder det bl.a., at ansættelse med løntilskud enten skal udgøre en nettoudvidelse, 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.

For yderligere information om de regler, der gælder for løntilskud, henvises til afsnit 7 om merbeskæftigelse m.v. og afsnit 8 om rimelighedskravet samt 10.5. om underretning af jobcenteret i vejledning om løntilskud, vejledning nr. 10075 af 25. november 2019.

5.5. Løn- og arbejdsvilkår samt tilskud

Efter kompensationslovens § 15 skal løn- og arbejdsvilkår ved ansættelse med løntilskud af personer i målgruppen være overenskomstmæssige eller de for tilsvarende arbejde sædvanligt gældende vilkår.

Det betyder, at hvis det pågældende arbejde er omfattet af en overenskomst eller kollektiv aftale, skal løn- og øvrige arbejdsvilkår (fx arbejdstid) svare til, hvad der gælder efter overenskomsten eller aftalen. Hvis det pågældende arbejde ikke er omfattet af en overenskomst eller kollektiv aftale, skal løn og øvrige arbejdsvilkår svare til, hvad der gælder efter overenskomst eller aftale for tilsvarende arbejde, som er omfattet af en

overenskomst eller aftale. Hvis det pågældende arbejde er af en art, der ikke er omfattet af nogen overenskomst eller kollektiv aftale, skal løn- og arbejdsvilkår svare til, hvad der må anses for at være normalt gældende for sammenligneligt arbejde.

Der er ikke forskel på ansættelse hos private og offentlige arbejdsgivere. Der er således ikke noget til hinder for, at en nyuddannet person med handicap kan få tilbud om ansættelse op til fuld overenskomstmæssig arbejdstid hos en offentlig arbejdsgiver med fuld løn, hvis handicappet tillader det. Hvad der nærmere ligger i, hvad handicappet tillader, er et skøn, som kommunerne skal foretage i forbindelse med den konkrete sag.

Det betyder i praksis, at en person, der ansættes med løntilskud i en periode, indgår på arbejdspladsen på lige vilkår med øvrige ansatte, når der ses bort fra, at arbejdsgiveren modtager et tilskud til lønnen.

Personer, der ansættes med løntilskud er derudover omfattet af den lovgivning, der gælder for lønmodtagere i ordinær beskæftigelse.

Det betyder, at fx funktionærloven, arbejdsmiljøloven, arbejdsskadesikringsloven, lov om forbud mod forskelsbehandling, ligelønslov m.v. finder anvendelse. Derudover gælder samme regler herunder overenskomstmæssige regler for graviditet for personer ansat med løntilskud som for ordinært ansatte.

Det betyder i praksis, at en person, der ansættes med løntilskud, ikke kan stilles ringere end de øvrige ansatte på arbejdspladsen.

5.5.1. Varigheden af løntilskud

Tilbud om ansættelse med løntilskud kan gives i op til 1 år.

Nyuddannede personer med handicap kan ved etableringen af tilbud om ansættelse med løntilskud samtidig være i en målgruppe efter en anden bestemmelse i lov om en aktiv beskæftigelsesindsats. Dette er eksempelvis tilfældet, hvis de modtager dagpenge eller kontanthjælp.

Gives et tilbud om ansættelse med løntilskud til en person i målgruppen efter reglerne i kap. 5 i kompensationsloven, der var dagpengemodtager ved afgivelse af tilbuddet, betyder det ikke noget i forhold til dagpengeperioden.

Det vil sige, at tilbuddet kan række ud over perioden med ret til dagpenge. Der er således ikke krav om, at der er dagpengetilskud under hele tilbuddets varighed. Omvendt vil et tilbud om ansættelse med løntilskud efter reglerne i kompensationsloven til en person, der er indplaceret i en dagpengeperiode, forbruge af retten til dagpenge, jf. § 55, stk. 4, nr. 3 i lov om arbejdsløshedsforsikring m.v.

5.5.2. Løntilskudssats

Efter kompensationslovens § 15 b, stk. 4, kan løntilskuddet til personer i målgruppen pr. time til såvel private som offentlige arbejdsgivere, højst udgøre (2019-niveau):

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

Jobcenteret kan efter en konkret og individuel vurdering beslutte, at lønnen som minimum skal svare til den mindste overenskomstmæssige løn på det aktuelle ansættelsesområde eller den for tilsvarende arbejde sædvanlig gældende.

Det betyder, at der ved tilbud om ansættelse med løntilskud til nyuddannede personer med handicap kan ydes tilskud med den høje sats på 154,02 kr. (pr. 1. januar 2019) til både offentlige og private arbejdsgivere. Tilskuddet kan ikke overstige den samlede timeløn, som personen modtager.

Efter kompensationslovens § 15 b, stk. 5, må udbetaling af tilskud ikke være konkurrenceforvridende. Baggrunden er, at løntilskudsansættelser ikke må forvride konkurrencen på markedet, på en sådan måde at visse arbejdsgivere forfordes frem for andre.

En række regler i lov om en aktiv beskæftigelsesindsats har som formål at modvirke konkurrenceforvridning. Det gælder bl.a. reglerne om formålet med løntilskudsansættelse, kravene om merbeskæftigelse og om et rimeligt forhold mellem antallet af ordinært ansatte og antallet af løntilskudsansatte og personer i virksomhedspraktik, herunder nytteindsats, samt regler fastsat i bekendtgørelse om en aktiv beskæftigelsesindsats. Det er vigtigt at bemærke, at det alene er kravene om merbeskæftigelse og reglerne om forholdet mellem ordinært ansatte og antallet af ansatte i løntilskud, der gælder for personer ansat efter § 15 i kompensationsloven.

Løntilskudssatsen reguleres en gang årligt den 1. januar med satsreguleringsprocenten efter lov om en satsreguleringsprocent.

5.6 Jobnet og søgbare cv-oplysninger

Personer, der deltager i tilbud efter § 15, skal registrere cv-oplysninger på Jobnet, og oplysningerne skal gøres tilgængelige for søgning.

Det betyder, at det er et krav, at en person har søgbare cv-oplysninger, hvis vedkommende er i ansættelse med løntilskud. Formålet hermed er, at jobcenteret og arbejdsgivere skal kunne udsøge personen til relevante stillinger. Dette gælder både, hvis en person er i isbryderordningen på fuld tid eller deltid, herunder uanset om personen får supplerende dagpenge eller ikke.

5.7. Min Plan

Efter kompensationslovens § 15 c, skal tilbud efter § 15 indgå i »Min Plan« for personer, der har en plan efter kapitel 8 om planer m.v. i lov om en aktiv beskæftigelsesindsats.

Det betyder, at personer, der får tilbud efter § 15 om ansættelse med løntilskud, skal have en »Min Plan« på Jobnet eller en helhedsorienteret plan, hvoraf tilbuddet fremgår. »Min Plan« er en oversigt over de aftaler, aktiviteter og øvrig indsats, som den enkelte person skal deltage i.

Det er således ikke i »Min Plan«, at tilbud efter § 15 afgives, idet »Min Plan« ikke opfylder kravene til en afgørelse, men alene fungerer som et overblik. Jobcenteret skal udarbejde »Min Plan« senest samtidig med afgivelse af tilbuddet, og den skal gøres tilgængelig digitalt på Jobnet for personen.

5.8. Ret og pligttilbud

Tilbuddet kan gøre det ud for et ret og pligttilbud efter kapitel 15 i lov om en aktiv beskæftigelsesindsats om ret og pligt til tilbud for personer, der modtager dagpenge, kontanthjælp eller integrationsydelse i lov om en aktiv beskæftigelsesindsats.

Det betyder, at en person, der fx modtager dagpenge og får tilbud om ansættelse med løntilskud for nyuddannede med handicap, og som ikke forud for det har fået et ret og pligt tilbud, ikke skal have et ret og pligt tilbud, hvis vedkommende efter løntilskudsansættelsen tilmelder sig jobcenteret på ny for at modtage dagpenge. Det skyldes, at personen allerede har fået et tilbud om ret og pligt.

Det betyder også, at en person, der fx får supplerende dagpenge samtidig med ansættelse på nedsat tid med løntilskud for nyuddannede med handicap, ikke oveni skal have et ret og pligt tilbud.

En person, der får tilbud om ansættelse med løntilskud for nyuddannede personer med handicap, skal ikke deltage i kontaktforløb under forløbet, og der er heller ikke krav om, at vedkommende skal være aktivt jobsøgende.

5.9. Isbryderordning og dagpenge

En person i målgruppen for isbryderordningen, der fx er dagpengemodtager efter endt uddannelse, vil kunne have mulighed for at påbegynde et tilbud om ansættelse med løntilskud for nyuddannede personer med handicap i hele den 2-årige dagpengeperiode.

Gives et tilbud om ansættelse med løntilskud til en person, der var dagpengemodtager ved modtagelse af tilbuddet, kan tilbuddet række ud over perioden med ret til dagpenge. Det er dermed ikke en betingelse, at der er dagpengetilrettet under hele tilbuddets varighed.

Det er muligt at være isbryder på deltid og få supplerende dagpenge. Der gælder forskellige regler for rådighed, alt efter om man er deltid- eller fuldtid som isbryder. Rådighedsreglerne findes i lov om arbejdsløshedsforsikring m.v. Hvis man er isbryder på deltid og får supplerende dagpenge, skal man stå til rådighed for arbejdsmarkedet. Det betyder, at man skal være aktivt jobsøgende og parat til at tage et fuldtidsarbejde, hvis et sådant kan tilbydes. Hvis man er isbryder på fuld tid, skal man ikke stå til rådighed for arbejdsmarkedet. Hvis man er isbryder på deltid og ikke får supplerende dagpenge, er det reglerne for isbrydere på fuld tid, der finder anvendelse.

En a-kasse kan ikke udbetale supplerende dagpenge til personer, der ikke er registreret som dagpengemodtagere. Sådanne personer skal derfor – selvom de er i tilbud om ansættelse med løntilskud – være tilmeldt

som jobsøgende og registreres som dagpengemodtagere, med de konsekvenser det har i forhold til rådighed og kontaktførelse m.v.

Hvis der derimod er tale om en isbryder på fuld tid, er der ikke krav om, at vedkommende står tilmeldt jobcenteret under deltagelse i tilbuddet, og der er ikke fastsat regler om kontaktførelse for denne målgruppe i den tid, de er ansat med løntilskud under ordningen.

Der er krav om, at personen får udarbejdet en plan senest samtidig med afgivelse af tilbuddet, og at personen under tilbuddet skal have søgbare cv-oplysninger. Tilbud om ansættelse med løntilskud kan gøre det ud for et ret og pligttilbud i henhold til lov om en aktiv beskæftigelsesindsats for personer, der modtager dagpenge, kontanthjælp eller integrationsydelse.

5.10. Økonomi og refusion

Løntilskud til nyuddannede personer med handicap er omfattet af refusionsomlægningen fra 1. januar 2016 i bekendtgørelse af lov nr. 1086 af 19. september 2017 om kommunernes finansiering af visse offentlige ydelser udbetalt af kommunerne, Udbetaling Danmark og arbejdsløsheds-kasserne.

Det indebærer, at:

- Refusions-satserne for den statslige refusion af kommunernes udgifter aftrappes over tid fra 80 pct. de første 4 uger, 40 pct. fra uge 5-26, 30 pct. fra uge 27-52 og 20 pct. fra efter uge 52.
- Refusionstælleren nulstilles efter 1 års sammenlagt ny selvforsørgelse (ordinær understøttet beskæftigelse samt perioder uden offentlig forsørgelse), inden for en referenceperiode på 3 år.

Løntilskud til ikke-forsikrede nyuddannede personer med handicap er ikke omfattet af budgetgaranti eller beskæftigelsestilskud. Derimod er løntilskud til forsikrede ledige, herunder nyuddannede personer med handicap, omfattet af beskæftigelsestilskud. Der er i § 23 a, stk. 3, i lov om kommunal udligning og generelle tilskud til kommuner ikke henvisning til kapitel 12 i lov om en aktiv beskæftigelsesindsats, men alene en omtale af løntilskud til arbejdsgivere, der ansætter forsikrede ledige med løntilskud. Bestemmelserne i lov om kommunal udligning og generelle tilskud til kommuner finder dermed anvendelse, selv om reglerne om løntilskud til nyuddannede personer med handicap findes i kompensationsloven.

Efter kompensationslovens § 16 b, stk. 2 er der en pligt til at tilbagebetale tilskud m.v., som er udbetalt på et urigtigt grundlag, når personen med handicap, virksomheden eller et vikarbureau, der har ydet personlig assistance, mod bedre vidende har afgivet urigtige erklæringer eller fortiet omstændigheder af betydning for udbetaling af tilskud eller ikke har opfyldt betingelserne for at få tilskud til ordningerne efter denne lov.

Det skal bemærkes, at der her er tale om tilskud til ordningerne efter denne lov. Bestemmelsen gælder således ikke kun for ordningen med personlig assistance, men også lovens øvrige ordninger, det vil sige at hjælpemidler, opkvalificering i forbindelse med ansættelse og tilbud om ansættelse med løntilskud også er omfattet af bestemmelsen.

Efter kompensationslovens § 17 b vil staten kunne refundere 50 pct. af kommunens udgifter i forbindelse med tilskud efter kapitel 3, 4, 5 a og kapitel 6.

6. Opkvalificering i forbindelse med ansættelse

Lov om kompensation til handicappede i erhverv m.v.

Kapitel 5 a

Opkvalificering i forbindelse med ansættelse

§ 15 d. Jobcenteret kan yde tilskud til udgifter til opkvalificering i forbindelse med ansættelse uden løntilskud til samme personkreds, som kan få ansættelse med løntilskud efter § 15.

§ 15 e. Det er en betingelse for at give tilskud, at opkvalificeringen ligger ud over den opkvalificering, som arbejdsgiveren forudsættes at give.

Stk. 2. Tilskud til udgifter ved opkvalificering bevilges på baggrund af arbejdsgiverens ansøgning herom til jobcenteret og udbetales på baggrund af dokumenterede udgifter.

Efter kompensationslovens § 15 d, kan jobcenteret yde tilskud til udgifter til opkvalificering i forbindelse med ansættelse uden løntilskud. Efter kompensationslovens § 15 d er personkredsen, som kan få tilskud til opkvalificering, den samme personkreds som kan få løntilskud efter kompensationslovens kap. 5, § 15 (isbryderordningen). Denne personkreds er nyuddannede personer med handicap, 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, kan få tilskud til udgifter til opkvalificering, i forbindelse med ansættelse uden løntilskud. Der er ingen krav til forudgående ledighed for disse personer, ligesom det er tilfældet med ansættelse i løntilskud efter kompensationslovens § 15 (isbryderordningen). For en nærmere beskrivelse af personkredsen henvises til denne vejlednings pkt. XX.

Formålet med tilskuddet til opkvalificering er at øge mulighederne for, at ledige kan opnå ansættelse, herunder at afkorte vejen til ansættelse ved at finansiere køb af uddannelse efter ansættelse. Udgifterne kan vedrøre alle former for opkvalificering, herunder vejledningsforløb.

Efter kompensationslovens § 15 e, stk. 1, er det en betingelse for at give tilskud, at opkvalificeringen ligger ud over den opkvalificering, som arbejdsgiveren forudsættes selv at være ansvarlig for at forestå. Det er dermed en forudsætning, at der skal være tale om opkvalificering af mere generel karakter, som ydes i forbindelse med ansættelse uden løntilskud. Det betyder, at opkvalificeringen efter bestemmelsen ikke kan omfatte oplæring i arbejdsfunktioner eller arbejdsredskaber, der er særlige for den enkelte arbejdsgiver. Der kan heller ikke være tale om kurser, som gives til alle ansatte i forbindelse med start i virksomheden.

Efter kompensationslovens § 15 e, stk. 2, kan tilskud til udgifter ved opkvalificering bevilges på baggrund af arbejdsgiverens ansøgning herom til jobcenteret og udbetales på baggrund af dokumenterede udgifter.

Det betyder, at arbejdsgiveren skal ansøge om tilskud til en konkret opkvalificering. Det er arbejdsgiverens ansvar, at udgifterne kan dokumenteres korrekt. Der kan ikke gives tilskud til anslåede udgifter. Dokumentation for udgifterne kan fx være i form af en faktura fra kursusafholderen eller kvittering fra et uddannelsessted.

7. Hjælpemidler

Lov om kompensation til handicappede i erhverv m.v.

Hjælpemidler i forbindelse med løntilskudsansættelse efter denne lov eller tilbud efter lov om en aktiv beskæftigelsesindsats

§ 15 f. Til personer omfattet af § 2, der deltager i tilbud efter § 15 eller kapitel 11-14 i lov om en aktiv beskæftigelsesindsats, kan der gives tilskud til hjælpemidler med henblik på at understøtte, at personen kan deltage i tilbuddet.

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

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

§ 15 g. Til personer omfattet af § 2, der tillige er omfattet af § 6, nr. 7, 8 og 10 i lov om en aktiv beskæftigelsesindsats, og som deltager i tilbud efter kapitel 11-14 i samme lov, kan der gives støtte til særlige udgifter, der er en nødvendig følge af deltagelse i uddannelse efter kapitel 14 i samme lov eller af en nedsat fysisk eller psykisk funktionsevne. Det samme gælder for personer, der er omfattet af § 6, nr. 6, og som, jf. kapitel 21 i lov om en aktiv beskæftigelsesindsats, deltager i tilbud som led i afklaringen af personens arbejdsevne.

§ 15 h. Det er en betingelse for at give tilskud efter §§ 15 f og 15 g, at udgiften ligger ud over, hvad arbejdsgiveren, den selvstændigt erhvervsdrivende eller uddannelsesinstitutionen forudsættes at afholde, og at hjælpemidlet ikke er sædvanligt forekommende på arbejdspladsen henholdsvis uddannelsesinstitutionen.

Stk. 2. Tilskud til hjælpemidler gives på baggrund af dokumenterede udgifter. Jobcenteret kan dog beregne tilskud til undervisningsmateriale på grundlag af de gennemsnitlige udgifter ved uddannelsen på den enkelte uddannelsesinstitution.

Stk. 3. Hjælpemidler kan gives som udlån, når det udlånte i fuldt omfang tilgodeser behovet.

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

7.1. Hjælpemidler i forbindelse med løntilskudsansættelse efter denne lov eller tilbud efter lov om en aktiv beskæftigelsesindsats

Efter kompensationslovens § 15 f, kan personer med handicap, som kan have vanskeligt ved at få og bevare beskæftigelse uden kompensation efter kompensationsloven, få bevilget hjælpemidler, hvis de enten er i løntilskud (isbryderordningen) eller deltager i tilbud efter kapitel 11-14 i lov om en aktiv beskæftigelsesindsats. Kapitel 11-14 dækker over tilbud om løntilskud, virksomhedspraktik, nytteindsats og vejledning og opkvalificering.

Det vil sige, at målgruppen er personer, der på grund af handicap kan have vanskeligt ved at få og bevare beskæftigelse uden kompensation efter denne lov, og som deltager i

- enten tilbud om løntilskud ved ansættelse af nyuddannede personer med handicapløntilskud eller
- tilbud om løntilskud, virksomhedspraktik, nytteindsats eller vejledning og opkvalificering efter lov om en aktiv beskæftigelsesindsats.

Jobcentret bevilger hjælpemidlet med henblik på at understøtte, at personen kan deltage i tilbuddet.

Der kan henvises til Ankestyrelsens principmeddelelse 151-12.

Principmeddelelse 151-12

Principmeddelelsen slår fast, at kommunen, jf. kompensationsloven, altid skal foretage en konkret og individuel vurdering af, om ansøgeren har behov for særlig personlig bistand i sit arbejde. Dette gælder også i tilfælde, hvor borgeren er bevilget hjælpemidler efter anden lovgivning til at kompensere for funktionsnedsættelsen. Bevilling af hjælpemidler medfører således ikke, at kommunen automatisk kan fragte eller give afslag på personlig assistance. Det afgørende er, om ansøgeren i kraft af de bevilgede hjælpemidler er tilstrækkeligt kompenseret for sin funktionsnedsættelse i relation til sit erhverv, herunder om hjælpemidlerne er tilstrækkelig kompenserende i forhold til ansøgerens konkrete arbejdsfunktioner/arbejdsopgaver. Kommunen skal blandt andet sikre sig, at ansøgeren kan anvende de bevilgede hjælpemidler, for eksempel IT-hjælpemidler, hvilket er en forudsætning for, at de kan kompensere ansøgeren for funktionsnedsættelsen.

Principmeddelelsen viser, at kommunen skal forholde sig til personens funktionsnedsættelse i forhold til at anvende hjælpemidlet.

Hjælpemidler dækker efter § 15 f, stk. 3, over følgende tre typer: arbejdsredskaber, mindre arbejdspladsindretninger og undervisningsmateriale.

Hvis der er tale om et generelt kompensationsbehov, som ikke blot knytter sig til erhverv, men som er et generelt behov, så er man som udgangspunkt uden for kompensationslovens anvendelsesområde. Personbårne hjælpemidler bevilges ikke efter kompensationsloven. Hvis kompensationsbehovet er uafhængigt af, hvilket erhverv personen bestrider, kan der i stedet bevilges hjælpemidler efter lov om social service § 112, hvis personen opfylder betingelserne herfor.

Der kan henvises til Ankestyrelsens principmeddelelse 63-11.

Principmeddelelse 63-11

Principmeddelelsen slår fast, at en armkompressionsstrømpe ikke kunne anses for et arbejdsredskab eller en arbejdspladsindretning efter lov om en aktiv beskæftigelsesindsats. Ansøgers behov for armkompressionsstrømper var ikke en følge af hendes konkrete arbejdsproces som anæstesisygeplejerske. Beskæftigelsesudvalget lagde vægt på, at ansøgers funktionsevne generelt var nedsat, og at hun skulle bære armkompressionsstrømpe både privat og på arbejde. Armkompressionsstrømper var derfor ikke kun nødvendig for, at ansøger kunne bestride sit arbejde.

Som principmeddelelsen illustrerer, kan der i disse tilfælde ikke bevilges hjælpemidler efter lov om en aktiv beskæftigelsesindsats eller kompensationsloven.

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

Som eksempel på udgifter, der er en afgørende følge af personens nedsatte fysiske eller psykiske funktions-
evne, kan fx nævnes it-hjælpe midler til ordblinde og læse/stavesvage, it-understøtning til blinde eller speci-
alværktøjer.

Som eksempel på hjælpemidler kan fx nævnes specielt og særligt arbejdstøj. Sikkerhedssko og arbejdstøj
kan betragtes som hjælpemidler i form af arbejdsredskaber, hvis de øvrige betingelser er opfyldt, herunder
betingelsen om, at udgiften skal ligge ud over, hvad fx arbejdsgiveren forudsættes at afholde.

Der kan henvises til Ankestyrelsens Principmeddelelse N-9-04.

Principmeddelelse N-9-04

Principmeddelelsen slår fast, at sikkerhedssko og arbejdstøj kunne betragtes som arbejdsredskaber, der
kunne bevilges efter beskæftigelseslovens (nu kompensationslovens) regler. Ved arbejdsredskaber for-
stås genstande, der efter en konkret vurdering er nødvendige ved udførelse af bestemte funktioner.

Der kan endvidere henvises til Ankestyrelsens Principmeddelelse 204-09.

Principmeddelelse 204-09

I den konkrete sag var der ikke ret til tilskud til en motoriseret tvillingebarnevogn til en kvinde, der arbej-
dede i dagpleje. Det var i det konkrete tilfælde ikke godtgjort, at hun havde et behov for et arbejdsred-
skab, der lå ud over, hvad arbejdsgiveren forudsattes at afholde. Efter det oplyste måtte det anses for
sædvanligt, at arbejdsgiver stillede barnevogne med motor til rådighed i det omfang, arbejdsgiver vurde-
rede dem nødvendige.

Tilskuddet, som jobcentret yder, kan gives til en person i form af tilskud til arbejdsredskaber og undervis-
ningsmaterialer og til en virksomhed i form af mindre arbejdspladsindretninger.

I tilfælde af at der bevilges en mindre arbejdspladsindretning, bevilges denne ikke til personen, som kom-
mer til at benytte sig af den. Tilskud til mindre arbejdspladsindretninger bevilges til virksomheden. På den
måde sikres det, at virksomheden er part i sagen. Mindre arbejdspladsindretninger installeres oftest på
virksomheden og kræver derfor, at virksomheden er indstillet på, at der foretages mindre indretninger af
arbejdspladsen.

Hensigten er, at arbejdsredskaber og mindre arbejdspladsindretninger gives i forbindelse med tilbud om
løntilskud, virksomhedspraktik eller nytteindsats, mens undervisningsmaterialer typisk vil blive givet i for-
bindelse med tilbud om vejledning og opkvalificering.

Eksempler på arbejdsredskaber

Som eksempler på arbejdsredskaber kan nævnes specialværktøj og mindre maskiner, særlige arbejdsstole,
specialtelefon, teleslynge, ergonomisk stol, talegenkendelsesprogram, specialsæde og automatgear til trak-
tor og varebil.

Eksempler på undervisningsmaterialer

Som eksempler på undervisningsmaterialer kan nævnes it-hjælpe midler til ordblinde og læse/stavesvage og specielle ordbøger.

Eksempler på mindre arbejdspladsindretninger

Som eksempler på mindre arbejdspladsindretninger kan nævnes indretninger, der medfører, at en person med handicap kan komme rundt i virksomheden, fx en rampe eller en døråbning, der skal gøres bredere, for at en person i kørestol kan komme igennem døren.

7.1.1. Særlige udgifter

Efter kompensationslovens § 15 g, kan der gives støtte til særlige udgifter til personer med handicap, jf. § 2 i kompensationsloven, der tillige er omfattet af § 6, nr. 7, 8 og 10, i lov om en aktiv beskæftigelsesindsats, og som deltager i tilbud efter kapitel 11-14 i samme lov. Der kan alene gives støtte til særlige udgifter, der er en nødvendig følge af deltagelse i uddannelse efter kapitel 14 i samme lov eller af en nedsat fysisk eller psykisk funktionsevne. Det samme gælder for personer, der er omfattet af § 6, nr. 6, og som, jf. kapitel 21 i lov om en aktiv beskæftigelsesindsats, deltager i tilbud som led i afklaringen af personens arbejdsevne.

Det vil sige, at målgruppen er personer, der på grund af handicap kan have vanskeligt ved at få og bevare beskæftigelse uden kompensation efter denne lov, og som er i jobafklarings- eller ressourceforløb samt personer i revalidering. Målgruppen omfatter ligeledes personer i forrevalidering, der modtager sygedagpenge.

Kommunen skal foretage en konkret og individuel vurdering af, om personen opfylder betingelserne. For at støtten kan gives, skal der være tale om, at særlige udgifter er en forudsætning for at kunne gennemføre uddannelsen eller er nødvendigt for at gennemføre specielle arbejdsfunktioner.

Ved vurderingen af, om det er en nødvendig følge af deltagelse i uddannelse efter kapitel 14 om vejledning og opkvalificering, skal kommunen bl.a. lægge vægt på, om personen kan gennemføre tilbuddet uden støtten.

Ved vurderingen af, om det er en nødvendig følge af en nedsat fysisk eller psykisk funktionsevne, indgår bl.a. graden af den nedsatte funktionsevne.

For at støtten er nødvendig, skal der ikke alene være tale om at personen har en nedsat funktionsevne, men også at funktionsnedsættelsen sætter hindringer for, at personen kan deltage i tilbud om virksomhedspraktik, ansættelse med løntilskud, nytteindsats eller vejledning og opkvalificering.

Det betyder eksempelvis, at personer i målgruppen kan få dækket udgifter til dobbelthusførelse, udgifter til børnepasning for enlige forsørgere, udgifter til indkvartering samt ekstraordinære kostudgifter under deltagelse i tilbud. Et eksempel kan være en person bosiddende på Bornholm, som skal følge en uddannelse på Sjælland, men som ikke kan flytte fra sin bopæl pga. ægtefælle og børns forhold. Disse kan få mulighed for at få dækket udgifter til dobbelt husførelse.

7.1.2. Om udgiftens omfang og hjælpemidlets sædvanlige forekomst

Efter kompensationslovens § 15 h, er det en betingelse for at give tilskud efter §§ 15 f og 15 g, at udgiften ligger ud over, hvad arbejdsgiveren, den selvstændigt erhvervsdrivende eller uddannelsesinstitutionen forudsættes at afholde, og at hjælpemidlet ikke er sædvanligt forekommende på arbejdspladsen henholdsvis uddannelsesinstitutionen.

Det vil sige, at der ved bevillingen af tilskuddet skal tages stilling til, hvorvidt et hjælpemiddel betragtes som et sædvanligt inventar hos arbejdsgiveren eller på uddannelsesinstitutionen.

Det betyder konkret, at der ikke ydes hjælp til arbejdsredskaber og arbejdspladsindretning, som arbejdsgiveren normalt afholder for at opfylde kravene i fx arbejdsmiljølovgivningen.

Det er jobcenteret, som betaler hele udgiften til hjælpemidlet.

Der kan henvises til Ankestyrelsens Principmeddelelse N-5-08.

Principmeddelelse N-5-08

Principmeddelelsen fastslår, at der ikke kunne ydes hjælp til et hæve/sænkebord, da der var tale om et møbel, som måtte anses for almindeligt inventar på en arbejdsplads med kontorarbejde. Der var derfor ikke tale om en udgift, der lå ud over, hvad en arbejdsgiver måtte forudsættes at afholde. Det var uden betydning, at der faktisk ikke fandtes hæve/sænkeborde på ansøgers arbejdsplads.

Der kan endvidere henvises til Ankestyrelsens Principmeddelelse 27-16.

Principmeddelelse 27-16

I den konkrete sag er det slået fast, at det ikke er korrekt, når en kommune i den aktuelle situation henviser til, at udgiften til hjælpemidler skulle afholdes af uddannelsesinstitutionen som følge af sektoransvar, fordi eleven får ordinær ansættelse hos en arbejdsgiver, der ikke er omfattet af uddannelsessektoren. I den konkrete sag var en elev ansat i ordinær ansættelse. Han var ansat som elev med en uddannelsesaftale efter lov om erhvervsuddannelser og uden løntilskud. Han havde desuden nedsat arbejdsevne. Kommunen skulle derfor tage stilling til, om han opfyldte betingelserne for tilskud til den stolelift eller lignende, han havde søgt om.

7.2. Hjælpemidler i forbindelse med ansættelse og beskæftigelse m.v.

Hjælpemidler i forbindelse med ansættelse og beskæftigelse m.v.

§ 15 i. Jobcenteret kan for at fremme, at personer omfattet af § 2 opnår eller fastholder ordinær ansættelse eller ansættelse efter lov om seniorjob, eller at personer kan drive selvstændig virksomhed, give tilskud til hjælpemidler, når hjælpemidlet:

- 1) er af afgørende betydning for ansættelsen eller beskæftigelsen i egen virksomhed eller
- 2) kompenserer for personens begrænsning i arbejdsevnen.

Stk. 2. Det er en betingelse for at give tilskud til et hjælpemiddel, at hjælpemidlet ligger ud over, hvad arbejdsgiveren eller den selvstændige erhvervsdrivende forudsættes at afholde, og at hjælpemidlet ikke er sædvanligt forekommende på arbejdspladsen.

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

Stk. 4. Tilskud til hjælpemidler gives på baggrund af dokumenterede udgifter.

Stk. 5. Hjælpemidler kan i stedet for tilskud gives som udlån, når det udlånte i fuldt omfang tilgodeser behovet.

Stk. 6. Tilskud til hjælpemidler kan gives uden hensyn til personens og ægtefællens indtægts- og formueforhold.

§ 15 j. Jobcenteret kan give en person, der er omfattet af § 2, og som er ansat, eller som skal ansættes i fleksjob, tilskud til hjælpemidler, når hjælpemidlet er af afgørende betydning for, at den pågældende kan fastholde eller opnå ansættelse i fleksjob og kompenserer for personens begrænsninger i arbejdsevnen

Stk. 2. Det er en betingelse, at hjælp efter anden lovgivning ikke er tilstrækkelig til at kompensere for personens begrænsninger i arbejdsevnen. Opfylder personen betingelserne for tilskud til hjælpemidler både efter § 15 j og efter § 179 i lov om en aktiv beskæftigelsesindsats, gives hjælpen efter § 15 j.

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

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

Efter § 15 i, i kompensationsloven kan jobcentret give tilskud til hjælpemidler for at fremme, at personer omfattet af kompensationslovens målgruppe i § 2 opnår eller fastholder ordinær ansættelse eller ansættelse efter lov om seniorjob, eller at personer kan drive selvstændig virksomhed. Betingelsen er, at hjælpemidlet er af afgørende betydning for ansættelsen eller beskæftigelsen i egen virksomhed, eller at hjælpemidlet kompenserer for personens begrænsning i arbejdsevnen.

Det vil sige, at målgruppen er personer, der på grund af handicap kan have vanskeligt ved at opnå eller bevare beskæftigelse uden kompensation efter kompensationsloven.

Der vil således kunne gives tilskud til udgifter til hjælpemidler i form af fx læse og skriveteknologi, specialværktøj, særlige instruktionsbøger og lignende, hvis betingelserne herfor i øvrigt er opfyldt. Hvis der er tale om et generelt kompensationsbehov, som er uafhængig af, hvilket erhverv personen bestirder, kan der bevilges hjælpemidler efter servicelovens § 112, hvis personen opfylder betingelserne herfor.

Der kan henvises til Ankestyrelsens principmeddelelse 63-11.

Principmeddelelse 63-11

I principmeddelelsen vurderede Ankestyrelsens Beskæftigelsesudvalg, at personens behov for armkompressionsstrømper ikke er en følge af den konkrete arbejdsproces som anæstesisygeplejerske. Armkompressionsstrømper kan derfor ikke anses for et arbejdsredskab eller en arbejdspladsindretning. I den kon-

krete sag er der lagt vægt på, at vedkommendes funktionsevne generelt er nedsat på grund af følger efter brystkræft, og at vedkommende skal bære armkompressionsstrømpe både privat og på arbejde. Personens behov for at bruge strømpen er uafhængig af, hvilket erhverv personen bestrider, idet personen har et generelt kompensationsbehov.

Det er en betingelse for at give tilskud til et hjælpemiddel, at hjælpemidlet ligger ud over, hvad arbejdsgiveren eller den selvstændigt erhvervsdrivende forudsættes at afholde, og at hjælpemidlet ikke er sædvanligt forekommende på arbejdspladsen.

Det vil fx sige, at der ved bevillingen af tilskuddet skal tages stilling til, hvorvidt et hjælpemiddel betragtes som et sædvanligt inventar hos arbejdsgiveren.

Som eksempel på hjælpemidler kan fx nævnes specielt og særligt arbejdstøj. Sikkerhedssko og arbejdstøj kan betragtes som hjælpemidler i form af arbejdsredskaber, hvis de øvrige betingelser er opfyldt, herunder betingelsen om, at udgiften skal ligge ud over, hvad fx arbejdsgiveren forudsættes at afholde.

Der kan endvidere henvises til Ankestyrelsens Principmeddelelse N-9-04.

Principmeddelelse N-9-04

Principmeddelelsen slår fast, at sikkerhedssko og arbejdstøj kunne betragtes som arbejdsredskaber, der kunne bevilges efter beskæftigelseslovens regler.

Det betyder fx, at der ikke kan ydes hjælp til et hæve-sænkebord, da der er tale om et møbel, som anses for almindeligt inventar på en arbejdsplads med kontorarbejde. Der er derfor ikke tale om en udgift, der ligger ud over, hvad en arbejdsgiver måtte forudsættes at afholde.

Der kan henvises til Ankestyrelsens principmeddelelse N-5-08.

Principmeddelelse N-5-08

Principmeddelelsen slår fast, at ansøgeren i den konkrete sag ikke havde ret til hjælp til et hæve/sænkebord. Ankestyrelsens Beskæftigelsesudvalg tog udgangspunkt i, at det var en betingelse for at give tilskud til hjælpemidler på arbejdspladsen, at udgiften lå ud over, hvad arbejdsgiveren forudsattes at afholde, og at hjælpemidlet ikke var sædvanligt forekommende på arbejdspladsen. Beskæftigelsesudvalget mente, at der var tale om en generel bestemmelse om, at der skulle være tale om arbejdsredskaber, som ikke normalt fandtes på en arbejdsplads med den pågældende type arbejde. Da hæve/sænkeborde måtte anses for almindeligt kontorinventar, var der ikke tale om en udgift, der lå ud over, hvad arbejdsgiveren forudsattes at afholde. Det var i den forbindelse uden betydning, at der faktisk ikke fandtes hæve/sænkeborde på arbejdspladsen.

Derudover betyder det, at der ikke ydes hjælp til arbejdsredskaber og arbejdspladsindretning, som arbejdsgiveren normalt afholder for at opfylde kravene i fx arbejdsmiljølovgivningen.

Tilskud til hjælpemidler kan gives til en person i form af tilskud til arbejdsredskaber, og til en virksomhed i form af mindre arbejdspladsindretninger. Tilskud til mindre arbejdspladsindretninger bevilges til virksomheden. På den måde sikres det, at virksomheden er part i sagen.

Eksempler på arbejdsredskaber

Som eksempler på arbejdsredskaber kan nævnes specialværktøj og mindre arbejdsmaskiner, særlige arbejdsstole, specialtelefon, teleslynge, diktafon, læseapparat, ergonomisk stol, talesyntese, læseprogrammer, ordbank og ordbøger, specialsæde og automatgear til traktor og varebil.

Eksempler på mindre arbejdspladsindretninger

Som eksempler på mindre arbejdspladsindretninger kan nævnes indretninger, der medfører, at en person med handicap kan komme rundt i virksomheden, fx en rampe eller en døråbning, der skal gøres bredere, for at en person i kørestol kan komme igennem døren.

Tilskud til hjælpemidler gives på baggrund af dokumenterede udgifter. Det betyder, at arbejdsgiveren skal ansøge om tilskud til en konkret udgift, og at arbejdsgiveren skal kunne dokumentere udgiften.

Der kan ikke gives tilskud til anslåede udgifter, da der skal være tale om dokumenterede udgifter. Dokumentation for udgifterne kan fx være i form af en faktura eller kvittering.

7.2.1. Udlån af hjælpemidler

Hjælpemidler kan gives som udlån, når det udlånte i fuldt omfang tilgodeser behovet. Det betyder, at hvis jobcenteret er i besiddelse af et hjælpemiddel, som i fuldt omfang tilgodeser behovet hos personen, som skal bruge hjælpemidlet, kan jobcenteret i stedet for at give et tilskud til et nyanskaffet hjælpemiddel give hjælpemidlet som udlån.

Det forudsættes, at for en person, der flytter bopæl til en anden kommune, men fx beholder ansættelse i den samme virksomhed, vil det kunne aftales med fraflytterkommunen, at personen beholder det hjælpemiddel, som fraflytterkommunen har givet som udlån, så længe ansættelsen bibeholdes.

Der kan henvises til Ankestyrelsens principmeddelelse A-7-02.

Principmeddelelse A-7-02

I den konkrete sag havde en kommune udlånt en el-palleløfter som et arbejdsredskab. Som ejer af arbejdsredskabet måtte kommunen afholde den løbende udgift til reparation, vedligeholdelse og service, som var en følge af almindeligt brug af arbejdsredskabet.

7.2.2. Indtægts- og formueforhold

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

Det betyder, at jobcenteret ikke vil skulle tage højde for personens eller ægtefællens eventuelle indtægt eller formue, når der bevilges tilskud til hjælpemidler. Tilskuddet kan dermed gives uanset, om personen har en høj indtægt, eller om personen har en større opsparing.

Personer med handicap, der har nået folkepensionsalderen, men er i ordinær ansættelse, kan få bevilget eller beholde allerede bevilgede hjælpemidler i arbejdssammenhæng, hvis de ønsker at arbejde ud over folkepensionsalderen. Dette skyldes, at der ikke er en aldersbegrænsning i målgruppen for kompensationsloven. Det afgørende er dermed ikke, om man har nået folkepensionsalderen, men alene, at man er i målgruppen for kompensationslovens § 2, og opfylder de nødvendige øvrige betingelser, fx efter reglerne i kompensationslovens kap. 6.

7.3. Hjælpemidler i fleksjob

Jobcenteret kan give en person, der er omfattet af målgruppen i kompensationslovens § 2, og som er ansat eller som skal ansættes i fleksjob, tilskud til hjælpemidler, når hjælpemidlet er af afgørende betydning for, at den pågældende kan fastholde eller opnå ansættelse i fleksjob og hjælpemidlet kompenserer for personens begrænsninger i arbejdsevnen.

Det vil sige, at målgruppen er personer, der på grund af handicap kan have vanskeligt ved at få og bevare beskæftigelse uden kompensation efter denne lov, og som er ansat eller skal ansættes i fleksjob.

Jobcenteret kan give tilskud til udgifter til hjælpemidler i form af fx læse- og skriveteknologi, specialværktøj, særlige instruktionsbøger og lignende, hvis betingelserne herfor i øvrigt er opfyldt.

Hvis der er tale om et generelt kompensationsbehov, som er uafhængig af, hvilket erhverv personen bestri-der, kan der bevilges hjælpemidler efter servicelovens § 112, hvis personen i øvrigt opfylder betingelserne herfor.

Der kan henvises til Ankestyrelsens praksis, jf. Ankestyrelsens principmeddelelse 63-11, hvorefter der ikke i disse tilfælde kan bevilges hjælpemidler efter lov om en aktiv beskæftigelsesindsats eller kompensationsloven.

For så vidt angår muligheden for at bevilge korte kurser til personer, der er ansat eller skal ansættes i fleksjob henvises til § 162 i lov om en aktiv beskæftigelsesindsats.

Det er en betingelse, at hjælp efter anden lovgivning ikke er tilstrækkelig til at kompensere for personens begrænsninger i arbejdsevnen. Det betyder, at der ikke kan bevilges tilskud til hjælpemidler til at fastholde eller opnå ansættelse i fleksjob, hvis hjælp efter anden lovgivning er tilstrækkelig til at kompensere for personens begrænsninger i arbejdsevnen.

Det kan fx være, hvis hjælpemidler efter arbejdsmiljølovgivningen er tilstrækkelig til at kompensere for personens begrænsninger i arbejdsevnen. Efter § 15 i arbejdsskadesikringsloven kan der betales for visse hjælpemidler, der kan erstatte tabet af eller bedre funktionen af en legemsdel, der er beskadiget ved en arbejdsskade.

Der kan dog opstå situationer, hvor en personen opfylder betingelserne for tilskud til hjælpemidler både efter kompensationslovens § 15 j og efter § 179 i lov om en aktiv beskæftigelsesindsats. I disse tilfælde går kompensationsloven forud for lov om en aktiv beskæftigelsesindsats.

Det medfører bl.a., at hjælpemidler til personer, der på grund af handicap kan have vanskeligt ved at få og bevare beskæftigelse uden kompensation bevilges hjælpemidler efter kompensationsloven og ikke efter lov om en aktiv beskæftigelsesindsats. Det vil sige, at hvis en person opfylder betingelserne for at blive bevilget hjælpemidler efter denne bestemmelse og efter § 179 i lov om en aktiv beskæftigelsesindsats, bevilges hjælpemidlet efter § 15 j i kompensationsloven.

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

Mindre arbejdspladsindretninger installeres oftest på virksomheden og kræver derfor, at virksomheden er indstillet på, at der foretages mindre indretninger af arbejdspladsen. Tilskud til mindre arbejdspladsindretninger bevilges til virksomheden. På den måde sikres det, at virksomheden er part i sagen.

Som eksempler på arbejdsredskaber kan nævnes specialværktøj og mindre maskiner, særlige arbejdsstole, specialtelefon, teleslynge, ergonomisk stol, læseprogrammer, samt specialsæde og automatgear til traktor og varebil.

Som eksempler på mindre arbejdspladsindretninger kan nævnes indretninger, der medfører, at en person med handicap kan komme rundt i virksomheden, fx en rampe eller en døråbning, der skal gøres bredere, for at en person i kørestol kan komme igennem døren.

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

Det betyder, at jobcenteret ikke vil skulle tage højde for personens eller ægtefællens eventuelle indtægt eller formue, når der bevilges tilskud til hjælpemidler. Tilskuddet kan gives uanset, om personen har en høj indtægt, eller om personen har en større opsparing.

Hjælpemidler i fleksjob kan ikke gives som udlån.

7.4. Frister

Sagsbehandlingsfrist

§ 16. Jobcenteret skal træffe afgørelse om hjælpemidler senest fire uger efter tidspunktet for jobcenterets modtagelse af ansøgning om hjælpemidler efter dette kapitel.

Kompensationslovens § 16 betyder, at jobcenteret skal træffe afgørelse om hjælpemidler efter lov om kompensation til handicappede i erhverv senest fire uger efter, at personen med handicap har ansøgt om hjælpemidlet.

I de tilfælde, hvor der allerede er bevilget et hjælpemiddel inden for beskæftigelsesområdet, og personen søger om, at hjælpemidlet udskiftes eller erstattes fx med et nyere eller andet hjælpemiddel, skal jobcenteret inden 4 uger fra ansøgningstidspunktet tage stilling til, om hjælpemidlet kan udskiftes.

Fristen regnes fra det tidspunkt, hvor jobcenteret har modtaget en ansøgning, og omfatter tiden, indtil afgørelsen er truffet.

Den skriftlige ansøgning skal ikke være modtaget i VITAS, da der på nuværende tidspunkt ikke kan indsendes ansøgninger om hjælpemidler. Det være sig i stedet på SMS, e-mail eller brev m.v. Det er en konkret vurdering, hvornår der foreligger en ansøgning, og kommunen kan således ikke afvise en ansøgning alene fordi, den fx ikke er givet på mail, eller fordi det ikke fremgår specifikt, at der er tale om en ansøgning.

Bevilling foregår i det digitale ansøgningssystem Vitas. Se mere herom i vejledningens afsnit 8.

8. Digital bevilling

Lov om kompensation til handicappede i erhverv m.v.

§ 16 a [...]

Stk. 2 [...]

Stk. 3. Regler udstedt i medfør af §§ 184-188 om digital kommunikation i lov om en aktiv beskæftigelsesindsats finder tilsvarende anvendelse ved ansøgning om personlig assistance, jf. stk. 2, ved ansøgning om oprettelse af tilbud om ansættelse med løntilskud for nyuddannede med handicap, jf. § 15, ved ansøgning om tilskud til udgifter ved opkvalificering ved ansættelse uden løntilskud, jf. § 15 d, ved ansøgning om hjælpemidler efter kapitel 6, ved anmodning om udbetaling af tilskud til personlig assistance, udbetaling af tilskud ved ansættelse med løntilskud for nyuddannede med handicap, udbetaling af tilskud til hjælpemidler og ved udbetaling af tilskud til udgifter ved opkvalificering ved ansættelse uden løntilskud.

Stk. 4 [...]

Bekendtgørelse om en aktiv beskæftigelsesindsats

§ 130. Afgørelser, meddelelser og andre dokumenter, der udelukkende er sendt eller udstedt på grundlag af elektronisk databehandling i forbindelse med varetagelse af beskæftigelsesindsatsen efter lov om en aktiv beskæftigelsesindsats og lov om kompensation til handicappede i erhverv m.v., kan udstedes alene med angivelse af Jobnet, VITAS, jobcenteret eller personens arbejdsløshedskasse som afsender.

Stk. 2. Afgørelser, meddelelser og andre dokumenter, der ikke udelukkende er sendt eller udstedt på grundlag af elektronisk databehandling, skal indeholde entydig identifikation af den, som har udstedt afgørelsen eller dokumentet. Sådanne afgørelser og dokumenter sidestilles med afgørelser og dokumenter med personlig underskrift.

Stk. 3. En digital meddelelse anses for at være kommet frem, når den er tilgængelig for adressaten for meddelelsen.

§ 133. Arbejdsgivere og selvstændigt erhvervsdrivende skal via den digitale selvbetjeningsløsning VITAS indgive ansøgninger om følgende:

- 1) Oprettelse af ansættelse med løntilskud, jf. kapitel 12 i lov om en aktiv beskæftigelsesindsats og kapitel 5 i lov om kompensation til handicappede i erhverv m.v.
- 2) Etablering af virksomhedspraktik og nytteindsats, jf. kapitel 11 og 13 i lov om en aktiv beskæftigelsesindsats.
- 3) Tilskud til arbejdsgivere, der indgår uddannelsesaftale med voksne i henhold til lov om erhvervsuddannelser eller lov om maritime uddannelser (voksenlæringlepladser), jf. kapitel 23 i lov om en aktiv beskæftigelsesindsats.
- 4) Etablering af fleksjob, jf. kapitel 20 i lov om en aktiv beskæftigelsesindsats.
- 5) Tilskud til jobrotationsforløb, jf. kapitel 22 i lov om en aktiv beskæftigelsesindsats.

Stk. 2. Hvis en arbejdsgiver eller selvstændigt erhvervsdrivende ikke kan få et CVR-nummer, skal jobcentret tilbyde, at ansøgningen kan indgives på anden måde end ved digital selvbetjening efter stk. 1. Dette gælder tilsvarende, hvis enheder inden for Politiet og Forsvaret ikke kan anvende digital kommunikation af sikkerhedsmæssige årsager.

Stk. 3. Jobcentret kan bistå arbejdsgiveren og den selvstændigt erhvervsdrivende med udarbejdelsen af ansøgningen i VITAS.

Stk. 4. Jobcentret har pligt til at behandle arbejdsgiveres og selvstændigt erhvervsdrivendes ansøgninger efter stk. 1 og 2, og meddeler via VITAS arbejdsgiveren eller den selvstændigt erhvervsdrivende resultatet af sin behandling af ansøgninger, der er indgivet via VITAS. Jobcentret meddeler endvidere via VITAS arbejdsgiveren eller den selvstændigt erhvervsdrivende resultatet af sin behandling af ansøgninger om mentorstøtte, jf. kapitel 26 i lov om en aktiv beskæftigelsesindsats, tilskud til hjælpemidler, jf. kapitel 27 i lov om en aktiv beskæftigelsesindsats og kapitel 6 i lov om kompensation til handicappede i erhverv m.v., og tilskud til personlig assistance til handicappede i erhverv, jf. kapitel 3 i lov om kompensation til handicappede i erhverv m.v. Det er obligatorisk for virksomheder og selvstændigt erhvervsdrivende at anvende VITAS til at modtage og godkende bevillinger.

Stk. 5. Jobcentret behandler ansøgningerne, jf. stk. 1, nr. 1-3, inden for 10 arbejdsdage.

§ 134. Når arbejdsgivere og selvstændigt erhvervsdrivende selv logger på VITAS, anvendes NemID erhverv. Personligt ejede virksomheder kan anvende privat NemID, når VITAS anvendes på virksomhedens vegne.

Stk. 2. Medarbejderrepræsentanten kan i forbindelse med tilkendegivelsen efter § 65, stk. 6, § 83, stk. 6 og § 99, stk. 3, logge på VITAS med NemID erhverv eller privat NemID. Medarbejderrepræsentanter ansat hos en kommunal arbejdsgiver kan herudover i forbindelse med høringsen logge på VITAS via kommunens eget netværk.

Stk. 3. Når kommunen i forbindelse med medbetjening bistår arbejdsgiveren eller den selvstændigt erhvervsdrivende med at udarbejde ansøgninger, jf. § 133, stk. 3, kan arbejdsgiveren, den selvstændigt erhvervsdrivende og medarbejderrepræsentanten underskrive ansøgningen digitalt på anden måde end ved at logge på med NemID erhverv eller privat NemID, eller via kommunens netværk, hvis man er kommunal arbejdsgiver. Hvis kommunen samtidig er logget på VITAS og dokumentet præsenteres for arbejdsgiver, er det herunder muligt for arbejdsgiver at underskrive med elektronisk pen.

Stk. 4. Når arbejdsgiveren eller den selvstændigt erhvervsdrivende selv er logget på VITAS, kan medarbejderrepræsentanten underskrive ansøgningen digitalt på anden måde end ved at logge på med NemID erhverv eller privat NemID, herunder med elektronisk pen.

Som en del af målsætningen om mere digitalisering i det offentlige er det med forenklingen af beskæftigelsesystemet blevet besluttet, at al bevilling af kompenserende ordninger efter kompensationsloven skal foregå digitalt. Til dette skal kommunerne anvende det digitale bevillingssystem, VITAS.

8.1. Ansøgning og bevilling i Vitas

Reglerne for bevilling af kompenserende ordninger følger de regler, som er udstedt i medfør af lov om en aktiv beskæftigelsesindsats, jf. kompensationslovens § 16 a, stk. 3. Kompensationsloven henviser til bemyndigelsesbestemmelserne om digital kommunikation i lov om en aktiv beskæftigelsesindsats. Af den grund finder bestemmelserne i bekendtgørelse om en aktiv beskæftigelsesindsats om digital kommunikation også anvendelse for ansøgere, der er i målgruppen for kompensationslovens kap. 3-5.

Bevilling af hjælpemiddel, løntilskud eller personlig assistance skal dermed pr. 1. januar 2020 foregå igennem VITAS, jf. bekendtgørelse om en aktiv beskæftigelsesindsats, § 133, stk. 1, nr. 1 og § 133, stk. 4.

Det er endvidere bestemt, at arbejdsgiveren modtager og godkender den digitale bevilling i VITAS, jf. bekendtgørelse om en aktiv beskæftigelsesindsats, § 133, stk. 4.

For mere udførlig information om anvendelsen af digital kommunikation efter ovenstående regler kan henvises til kapitel 19 i bekendtgørelse om en aktiv beskæftigelsesindsats og pkt. 602-614 i kapitel 30 i vejledning om lov om en aktiv beskæftigelsesindsats, vejledning nr. 10084 af 29. november 2019.

Selve ansøgningen skal indgives af parten selv til kommunen. Der er ikke i lovgivningen reguleret en særskilt kommunikationsform eller ansøgningsform. Dette betyder, at ansøgeren selv bestemmer, hvilken form en ansøgning skal have. Når ansøgningen er foretaget, vil kommunen skulle tage stilling til denne og oprette

en bevilling. Denne bevilling gives i mange tilfælde til virksomheden, og derfor er virksomheden part i de fleste sager om tildeling af personlig assistance, løntilskud og hjælpemidler. Der er dog en undtagelse, når det kommer til hjælpemidler, som karakteriseres som arbejdsredskaber eller undervisningsmateriale, jf. pkt. 8.2.

8.2. Bevilling af arbejdsredskaber og undervisningsmaterialer

8.2.1. Fuldmagt i forbindelse med bevilling af hjælpemidler

Fra 1. januar 2020 skal en bevilling af et hjælpemiddel og personlig assistance efter reglerne i kompensationsloven foregå i det digitale bevillingssystem, VITAS. VITAS er et bevillingssystem for virksomhedsrettede tilbud, hvor kommunen og arbejdsgiver kan foretage bevillinger. Der er kun adgang for arbejdsgivere til VITAS og ikke for personer. I enkelte tilfælde kan privatpersoner få adgang via et "lukket rum" i VITAS, hvis der er brug for personens underskrift i forbindelse med en ansøgningen.

Efter reglerne i kompensationsloven er det personen med behov for hjælpemidlet, som er part i en sag om bevilling af et hjælpemiddel, når der er tale om undervisningsmateriale eller arbejdsredskaber. Personen er dermed både den, der skal foretage ansøgningen, og er ligeledes den bevillingen tildeles. Det betyder også, at hvis disse sager skal behandles i VITAS, er det nødvendigt at indhente en fuldmagt fra den pågældende person, således at arbejdsgiveren kan foretage den digitale del af bevillingen på personens vegne. Det er alene i det korte tidsrum der skal laves en konkret bevilling, der er behov herfor. Ansøgningen skal stadig foretages af parten og kan ikke – medmindre personen ønsker dette – foretages af arbejdsgiveren som partsrepræsentant.

Det er vigtigt at understrege, at personen i alle tilfælde har ret til at afslå at give fuldmagt til sin arbejdsgiver. Reglerne om partsrepræsentation i forvaltningslovens § 8 gælder, også selvom der er fastsat regler om digital kommunikation i særlovgivningen. Det er således personen selv, der skal træffe beslutning om, om vedkommende ønsker at lade sig repræsentere af en anden under bevillingen, herunder om dette skal være arbejdsgiveren. En afvisning af at benytte partsrepræsentation vil ikke have betydning for behandlingen af borgerens ansøgning om et hjælpemiddel. Proceduren, hvis en person ikke vil have sin arbejdsgiver som partsrepræsentant, eller hvis personen ønsker en anden partsrepræsentant, er de samme, som hvis personen slet ikke ønsker en partsrepræsentant. Det vil sige, at bevillingen ikke kan foretages digitalt, men skal foretages manuelt.

I denne vejledning beskrives proceduren for udarbejdelse af fuldmagten. Som bilag 1 vedlægges et udkast til en fuldmagt, som kommunerne kan vælge at benytte. Det skal dog understreges, som også beskrevet nedenfor, at det er nødvendigt at kunne foretage justeringer af fuldmagten, idet det er parten (personen), der fastlægger omfanget og indholdet af fuldmagten.

8.2.2. Fuldmagten indgås

Hvis det vurderes, at der skal ansøges om et hjælpemiddel, som betegnes som et arbejdsredskab eller undervisningsmateriale, skal der udfyldes en fuldmagt, hvis bevillingen skal foretages i VITAS. Fuldmagten skal give en arbejdsgiver ret til at foretage den nødvendige behandling af bevillingen i VITAS.

Forvaltningslovens regler om partsrepræsentation i forvaltningslovens § 8 betyder, at en part selv kan bestemme rækkevidden af partsrepræsentationen. Det vil sige, at parten kan lade sig repræsentere i forbin-

delse med hele sagens behandling eller kun under dele af sagens behandling. Dette betyder også, at personen selv skal styre rækkevidden af fuldmagten, og at det er personen selv, der afgør, om arbejdsgiveren kan være partsrepræsentant.

8.2.3 Fuldmagtens indhold

Fuldmagten skal indeholde:

- CPR-nummer, navn og adresse på personen, der skal have bevilget hjælpemidlet
- Adresse og CVR-nummer på virksomheden samt en kontaktperson eller ansvarlig person, der forestår bevillingen i VITAS
- Fuldmagtens ophørstidspunkt, herunder en bestemmelse om at fuldmagten kan tilbagekaldes på et hvilket som helst tidspunkt
- Det emne der gives fuldmagt til (der skal stå at det gælder bevilling i VITAS og hvilket redskab, der skal bevilges).

Fuldmagten kan derudover variere i indhold. Det kan fx være, at parterne bliver enige om specifikke betingelser, som parterne vil tilføje. Det kan fx handle om varigheden af fuldmagten, hvem afgørelsen sendes til eller andre indholdsmæssige ændringer inden for de almindelige regler om fuldmagters grænser. Det er personen selv, der beslutter indholdet af fuldmagten. Hverken arbejdsgiver eller jobcenter kan tilføje, hvis ikke personen samtykker til dette.

8.2.4. Rettelser i fuldmagten

Fuldmagten skal indrettes således, at det er personen, der selv fastlægger indholdet. For at lette administrationen i kommunerne, har Styrelsen for Arbejdsmarked og Rekruttering udarbejdet en skabelon, jf. bilag A, som kommunen kan vælge at benytte. Det er kommunen selv, der afgør om skabelonen skal bruges. At der foreligger en skabelon betyder dog ikke, at det alene er denne version, der vil udgøre en fyldestgørende fuldmagt. Personen kan således selv indrette fuldmagten med eventuelle rettelser.

8.3. Behandling af sagen i Vitas, når der foreligger en fuldmagt

Når personen har underskrevet en gyldig fuldmagt – enten i form af skabelonen i bilag A, eller en der er udfærdiget af personen selv – vil det være muligt for arbejdsgiveren at fungere som partsrepræsentant i den del af sagen, der angår selve bevillingen.

Al korrespondance vedrørende undervisningsmaterialet eller arbejdsredskabet vil nu foregå inde i VITAS, mens bevillingen står på. Sagsbehandleren skal klikke af i VITAS, at der foreligger en fuldmagt, og skal kunne dokumentere fuldmagtens eksistens, jf. skærbillede nedenfor.

At arbejdsgiveren nu fungerer som partsrepræsentant/fuldmagtshaver betyder, med mindre andet er aftalt i fuldmagten, at:

- al korrespondance vedrørende bevillingen af hjælpe-midlet foregår mellem arbejdsgiver og kommune i VITAS,
- at eventuelle oplysninger som udveksles, der har betydning for sagen om bevilling af et undervisningsmateriale eller arbejdsredskab, vil kunne blive set af arbejdsgiveren,
- arbejdsgiveren fungerer som fuldmagtshaver, mens personen er fuldmagtsgiver. Det betyder, at arbejdsgiveren med bindende virkning kan handle på personens vegne, inden for fuldmagtens rammer, og at
- personen på et hvilket som helst tidspunkt kan bringe fuldmagten til ophør.

Det er i denne sammenhæng vigtigt, at kommunen er opmærksom på at opfylde deres generelle forvaltningsmæssige forpligtelser, herunder at opfylde deres vejledningspligt, således at personen ved, hvad de giver lov til, og hvilke konsekvenser det har for dem at lade sig repræsentere af en partsrepræsentant, og ikke mindst at personen har ret til at undlade dette, og at dette ikke vil have betydning for sagens behandling.

Derudover kan det oplyses, at arbejdsgiveren ikke får adgang til informationer om ansøgeren, idet beskrivelser af funktionsnedsættelsen er blændet af for arbejdsgiveren i systemet.

Det er vigtigt, at arbejdsgiveren er opmærksom på, at:

- alle oplysninger behandles fortroligt,
- oplysningerne i VITAS ikke må videreanvendes til andre formål, og at
- fuldmagten gør arbejdsgiveren i stand til at handle med bindende virkning for personen, herunder at oplysninger og dispositioner fra arbejdsgiveren vil inden for fuldmagtens rammer kunne lægges til grund ved sagsbehandlingen.

8.2.5. Hvis personen ikke ønsker en fuldmagt

Det er muligt for personen at afvise at give arbejdsgiveren partsrettigheder. Dette skal af kommunen understreges i forbindelse med at parten vælger, om arbejdsgiveren skal være partsrepræsentation. Det har ingen konsekvenser for personens ret til at indgive ansøgning om og få tildelt et hjælpemiddel.

Afviser personen at give en fuldmagt til arbejdsgiveren, skal der være mulighed for at søge ad andre veje end via arbejdsgiverens adgang til VITAS.

Det betyder, at kommunen skal være klar til at acceptere, at en person ikke vil give fuldmagt. Dette må ikke udelukke den pågældende person fra at få tildelt et hjælpemiddel. Dermed er det vigtigt, at kommunen fx har et fysisk print af et ansøgningskema eller en blanket, som kan fungere i stedet for ansøgningsmodulet i VITAS.

Hvis personen ikke vil afgive fuldmagt til sin arbejdsgiver, skal bevillingsprocessen følge, hvad der gjaldt før VITAS. Det vil sige, at kommunen tager kontakt til arbejdsgiveren og medarbejderen, hvorefter kommunen udarbejder og foretager bevillingen på samme vis som før på fysiske papirer. Der udarbejdes ikke en særskilt blanket, men en printet version af ansøgningskemaet fra VITAS kan eventuelt træde i stedet for.

8.4. Fuldmagtens ophør

Der er to situationer, hvormed fuldmagten kan ophører. De to situationer behandles hver for sig nedenfor.

8.4.1. Personen trækker sin fuldmagt tilbage

Hvis personen trækker sin fuldmagt tilbage, vil arbejdsgiveren med øjeblikkelig virkning ikke kunne varetage personens interesser i forbindelse med bevilling af hjælpemiddel i VITAS. Det betyder, at der ikke kan laves en bevilling i VITAS, men at kommunen i stedet for må foretage sagsbehandlingen manuelt.

Eventuelle oplysninger udvekslet mellem arbejdsgiver og kommune vil alene kunne bruges, hvis personen er enig i disse oplysninger.

Afgørelse i sager, hvor der ikke gives fuldmagt, skal alene sendes til personen og ikke til arbejdsgiveren.

8.4.2. Fuldmagten ophører efter bevillingens endelige afslutning

Som det fremgår af bilag A vil fuldmagten ophøre, når bevillingen er afsluttet i VITAS. Konkret vil det sige, at der er truffet en afgørelse om at bevilge et hjælpemiddel, som nu skal gives til personen/arbejdspladsen.

Når en person har haft en partsrepræsentant under hele sagen, bør partsrepræsentanten også have afgørelsen. Dermed er det partsrepræsentanten (arbejdsgiveren), der skal have afgørelsen for, at sagen anses for fremkommet og dermed får frigørende virkning. Der kan dog ligeledes sendes en kopi af afgørelsen til personen, hvis myndigheden finder dette hensigtsmæssigt. Rækkevidden af dette udgangspunkt kan ligeledes bestemmes af personen. Personen kan som part derfor selv træffe beslutning om, at alle henvendelser i stedet rettes til vedkommende selv.

Fuldmagten er på dette tidspunkt ophørt, og fuldmagtshaveren (arbejdsgiveren) vil ikke fungere som partsrepræsentant længere. Derfor skal korrespondance vedrørende bevillingen foregå til personen selv. Det er dermed personen selv, som kommunen skal kontakte, hvis bevillingen giver anledning til spørgsmål.

Eventuel klage over afgørelsen kan heller ikke med bindende virkning foretages af arbejdsgiveren. Det er personen som part, der har denne rettighed (der kan dog være aftalt andet i den konkrete fuldmagt, jf. vejledningens punkt 9.1).

9. Klageadgang

Lov om kompensation til handicappede i erhverv m.v.

Klageadgang

§ 17 a. Klage over afgørelser efter kap. 3-6 kan af den, som afgørelsen vedrører, indbringes for Ankestyrelsens Beskæftigelsesudvalg, jf. § 59 a i lov om retssikkerhed og administration på det social område.

Stk. 2. klager over afgørelser i spørgsmål om konkurrenceforvridning efter § 15 b kan tillige indbringes for Ankestyrelsens beskæftigelsesudvalg af andre, som har en væsentlig interesse i afgørelsen.

Stk. 3. Efter anmodning fra en person med handicap, som af en offentlig arbejdsgiver er blevet meddelt afslag på ansættelse i en ledig stilling, eller som af en offentlig myndighed er blevet meddelt afslag på tildeling af en ledig bevilling til studeplads m.v. eller tilladelse til taxikørsel, kan Ankestyrelsens Beskæftigelsesudvalg udtale sig om, hvorvidt arbejdsgiveren eller myndigheden har overholdt de i medfør af § 3, stk. 2, fastsatte regler om samtale- og forhandlingspligt. Anmodningen skal fremsættes senest 4 uger efter, at ansøgeren med handicap har modtaget arbejdsgiverens eller myndighedens beslutning om afslag på ansættelse eller tildeling af bevilling.

Stk. 4. Finder Ankestyrelsens Beskæftigelsesudvalg, at samtale- og forhandlingspligten ikke er overholdt, sender udvalget en kopi af udtalelsen til den øverste administrative ansvarlige for den pågældende offentlige arbejdsgiver eller myndighed.

Efter kompensationslovens regler i § 17 a, stk. 1, kan klage over afgørelser i jobcenteret om støtte til personlig assistance til handicappede i erhverv efter kapitel 3, personlig assistance under efter- og videreuddannelse efter kapitel 4, løntilskud ved ansættelse af nyuddannede personer med handicap efter kap. 5, opkvalificering i forbindelse med ansættelse efter kompensationslovens kap. 5 a og hjælpemidler efter lovens kap. 6 indbringes for Ankestyrelsens Beskæftigelsesudvalg, jf. § 59 a i lov om retssikkerhed og administration på det sociale område, af den, som afgørelsen vedrører. Klagen behandles efter reglerne i kapitel 10 i lov om retssikkerhed og administration på det sociale område.

Det betyder fx, at klage over afgørelser om personlig assistance kan indbringes af den, som afgørelsen vedrører. Det vil sige, at personen, der tildeles personlig assistance, kan klage over bevillingen, og at fx virksomheden vil kunne klage over selve tilskuddet.

For at en klage kan indbringes for Ankestyrelsens Beskæftigelsesudvalg er det en betingelse, at der er tale om en klage over en afgørelse. Det vil sige, at der ikke alene kan klages over kommunens faktiske forvaltningsudøvelse.

Ankestyrelsens Beskæftigelsesudvalg kan behandle såvel klager over indholdet i en afgørelse som klager over den måde en sag er behandlet på, fx myndighedens tilsidesættelse af regler for sagsbehandling fastsat i bl.a. forvaltningsloven.

Er der tale om en klage, som ikke vedrører afgørelser efter denne lov eller tilsidesættelse af regler for sagsbehandling, men alene personalets optræden, sagsbehandlingens tilrettelæggelse, ekspeditionsfejl eller lignende, skal klagen som følge af det almindelige over/underordningsforhold indbringes for de overordnede administrativt ansvarlige. Som udgangspunkt har borgmesteren den øverste daglige ledelse af kommunens administration. En klage over disse forhold skal derfor indgives til borgmesteren i kommunen. I kommuner med magistratsstyre indgives klagen til rådmanden.

Bestemmelsen i kompensationslovens § 17 a, stk. 2, medfører, at klage over konkurrenceforvriddning tillige kan indbringes af andre, der har en væsentlig interesse i afgørelsen. Her tænkes fx på fagforeninger eller arbejdsgiverorganisationer.

Ankestyrelsens Beskæftigelsesudvalg kan også, jf. kompensationslovens § 17 a, stk. 3, efter anmodning fra en person med handicap, som af en offentlig arbejdsgiver er blevet meddelt afslag på ansættelse i en ledig stilling, eller som af en offentlig myndighed er blevet meddelt afslag på tildeling af en ledig bevilling til sta-deplads eller tilladelse til taxikørsel, udtale sig om, hvorvidt arbejdsgiveren eller myndigheden har overholdt de fastsatte regler om samtale- og forhandlingspligt. Anmodningen skal fremsættes senest 4 uger efter, at ansøgeren med handicap har modtaget arbejdsgiverens eller myndighedens beslutning om afslag på ansættelse eller tildeling af bevilling.

Hvis Ankestyrelsens Beskæftigelsesudvalg efter kompensationslovens § 17 a, stk. 4, finder, at samtale- og forhandlingspligten ikke er overholdt, sender udvalget en kopi af udtalelsen til den øverste administrative ansvarlige for den pågældende offentlige arbejdsgiver eller myndighed.

Kommunernes afgørelser kan indbringes for Ankestyrelsens Beskæftigelsesudvalg. Klagen skal behandles efter reglerne i § 59 a i lov om retssikkerhed og administration på det sociale område.

9.1. Klage over afgørelser, hvor bevillingen er sket i VITAS

Så snart der træffes afgørelse i sager, som er behandlet digitalt i VITAS, bliver der sendt besked om afgørelsen.

Med hensyn til afgørelser, hvor arbejdsgiveren er part, bliver der sendt en endelig bevilling i VITAS. I sager, hvor personen er part, er det udgangspunktet, at der både sendes en afgørelse til arbejdsgiveren (virksomheden) i VITAS, og at der sendes en afgørelse til personen som sikker post i borger.dk.

Efter der er truffet afgørelse, og bevillingen er endelig i VITAS, er retsstillingen således, at den, der er part efter loven, har klageretten. Det vil sige, at for hjælpemidler, hvor en arbejdsgiver har været partsrepræsentant, vil det være personen, som har klagekompetencen, og personen, der skal klage over en eventuel bevilling.

Dette gøres til kommunen, som skitseret ovenfor. Klagesagen behandles inden for de af loven fastsatte rammer.