



BPA – Formidlingen

Til Socialminister Pernille Rosenkrantz-Theil (SM) samt Socialudvalget

Beskæftigelsesminister Ane Halsboe-Jørgensen (BM) samt
Beskæftigelsesudvalget

Kopi: Det centrale handicapråd

CVR. NR. 37 46 53 56

Læskovvej 212 B

4632 Bjæverskov

Mobil: 20 85 77 19

Mail:

post@bpaformidlingen.dk

sikkermail@bpaformidlingen.dk

Bjæverskov den 11. maj 2023

Vedr. afregning af AUB-bidrag – Læreplads AUB - Årsopkrævning

BPA – Formidlingen tillader sig rette henvendelse til jer, da det er jer der bestrider områderne omkring Serviceloven (SEL) jf. §§ 95 og 96 – BPA, SM og reglerne omkring læreplads AUB – bidrag, BM.

BPA – Formidlingen er flere gange blevet opkrævet AUB – bidrag på trods af, at BPA – Formidlingen har rettet flere henvendelser til AUB og klaget over opkrævningerne.

BPA - Formidlingen har orienteret om, at vi ikke kan være omfattet af reglerne for AUB af flere årsager:

1. BPA – Formidlingen KAN IKKE blive godkendt til at uddanne elever.
2. Kommunerne er fritaget for betaling af AUB, hvilket betyder at kommunerne ikke vil dække omkostningerne til AUB
3. BPA – Formidlingen er et arbejdsgiverfirma som handicappede borgere med hjælp efter SEL §§ 95 og 96 kan vælge at varetage arbejdsgiveransvaret

Det er borgerne der bestemmer hvem de vil have ansat. BPA – Formidlingen har udelukkende den administration der er i forbindelse med administrationen, Bilag 1 definerer nærmere hvilke opgaver den handicappede borger har, pkt. 10 og hvilke opgaver et arbejdsgiverfirma kan varetage, pkt. 11. Se i øvrigt Bilag 1 pkt. 42.

I forbindelse med den seneste opkrævning af AUB har BPA – Formidlingen igen være telefonisk kontakt med AUB. Denne gang er forklaringen at vi skal betale AUB – bidrag fordi der er ”faglærte” ansat.

Som udgangspunkt er alle handicaphjælpere ansat som ufaglærte, se Bilag 1 pkt. 70. Det er kun i de tilfælde hvor kommunen KRÆVER faglært personale, at kommunen vil betale for faglært personale. I mange tilfælde vil det være kommunens egen sygeplejerske der skal varetage opgaven. Dette skaber et andet problem nemlig at fleksibiliteten i ordningen begrænses voldsomt.

De faglærte der er ansat jf. Bilag 1 pkt. 10, er ansat af de handicappede borgere og ikke BPA – Formidlingen dvs. at de handicappede borgere der modtager hjælp, skal afregnes for AUB. Se Bilag 1 pkt.

Dilemma:

De handicappede borgere har ikke cvr. nr. Hvis ikke der ansættes en person der søger stillingen med en udelukkende henvisning til vedkommendes uddannelse, så er vi ovre i diskriminationsreglerne, hvilket på ingen måde vil være lovligt.

Arbejdsgiverfirmaet kan ikke uddanne elever og kan ikke råde over om den enkelte handicappede borger kan/skal have elever. Vi tvivler i øvrigt også på, at borgerne vil være i stand til at opfylde betingelserne for uddannelse af elever.

I forhold til betaling af AUB kan et arbejdsgiverfirma udelukkende sende regningen videre til kommunerne eller borgeren.

Dilemma:

Kommunerne er fritaget for at indbetale AUB. Kommunerne vil derfor ikke betale for AUB til arbejdsgiverfirmaet. Skal BPA – Formidlingen sende regningen videre til borgeren?

Jf. BEK nr. 1292 af 19/09/2022 § 8 nr. 5 og 6 og eller § 10 , se Bilag 2, SKAL kommunerne dække omkostningerne til udgifterne vedr. AUB.

Delkonklusion:

Hvis borgeren foretrækker at kommunen skal stå for administrationen af ordningen, så skal der **IKKE** betales læreplads AUB-bidrag

Hvis borgeren foretrækker at administrere deres ordning selv, så skal der **IKKE** betales læreplads AUB-bidrag, da borgerne ikke har et CVR.NR.

Hvis borgeren foretrækker at uddelegere administrationen af deres ordning til en virksomhed, **opkræves virksomheden** for læreplads AUB-bidrag.

Hvis KL's vejledning om " KL's vejledning om Borgerstyret Personlig Assistance og kontant tilskud til ansættelse af hjælpere jf. Lov om Social service §§ 95-96" henleder KL kommunernes deres opmærksomhed på, at kommunerne SKAL betale læreplads AUB under pkt. 3.4.3, Bilag 3:

- AUB – Arbejdsgivernes Uddannelsesbidrag – bidraget udgør i 2022 kr. 3.213 pr. medarbejder pr. år. Der betales dog ikke for den første medarbejder. Derudover skal kommunen dække bidrag til praktikplads-AUB.

"I forhold til praktikplads-AUB skal kommunen være opmærksom på, at kommunen kun skal dække udgiften til praktikplads-AUB i det omfang arbejdsgiveren er forpligtet til at betale. Der gøres opmærksom på at arbejdsgivere kun skal betale praktikplads-AUB for faglærte medarbejdere. I AUB-ordningen betragtes man som faglært, hvis man har en erhvervsuddannelse som højst fuldførte uddannelse, uanset om stillingen kræver en faglært uddannelse"

(NOTE: Med praktikplads AUB menes der i KL's vejl. læreplads AUB)

I TEORIEN burde det så ikke være problemfyldt at få kommunerne til at dække omkostningen for arbejdsgiver-virksomhederne. I praksis ser det helt anderledes ud. Hver enkelt kommune/kommunalbestyrelse beslutter hvilke udgifter de agter at dække. Dermed følger flere diskussioner med flere kommuner om hvorvidt de dækker udgifterne til læreplads AUB. Hvert eneste år har BPA – Formidlingen diskussionerne med div. Kommuner. Som regel ender diskussionerne med at BPA – Formidlingen tvinges til at betale bidraget, hvis ikke konsekvenserne ved ikke at betale skal effektueres, og

efterfølgende opkræve bidraget fra kommunerne. Kommunerne vil ikke dække omkostningerne, og da virksomheden har betalt, står virksomheden tilbage med en betalt regning som ikke bliver dækket.

Jf. KL's vejledning anbefaler KL endvidere at læreplads AUB dækkes i det omfang at borgeren har ansat faglærte i ordningen, Bilag 3:

"KL anbefaler, at kommunen i udmålingen fastsætter tilskuddet til praktikplads-AUB ud fra et skøn over antal ansatte faglærte medarbejdere i ordningen. I BPA – arbejdsgiverens regnskab, jf. afsnit 3.7. nedenfor skal den faktiske omkostning fremgå (den afregning, arbejdsgiveren har modtaget fra ATP). En evt. difference skal afregnes mellem kommunen og BPA-arbejdsgiveren"

Dette vil betyde en yderlige administration for arbejdsgivervirksomhederne, da virksomhederne ikke som opkrævningssystemet, "bare" kan trække en liste med faglærte ansatte at lave opkrævninger ud fra.

Når BPA – Formidlingen ansætter det personale som borgeren gerne vil have ansat, så ansættes de som ufaglærte handicaphjælpere på enten løntrin 11 eller 12 alt efter anciennitet. Det er ikke altid vi får oplyst om de har en faglært uddannelse, da de ikke skal bruge uddannelsen i det job de skal udføre. I praksis vil det sige at virksomhederne får pålagt endnu en administrativ opgave, som virksomhederne ikke ville have haft, hvis virksomhederne var fritaget for læreplads AUB på lige fod med kommunerne.

Hvis vi så ser på den pris/det administrationsbidrag der fastsættes af den enkelte kommune, kan tingene ikke på nogen måde hænge sammen. Der bør blive fastlagt et administrationsbidrag fra central side således at virksomhederne ikke skal være afhængige af den enkelte kommunes lokale kasse.

Konklusion:

Der skal enten henstilles til kommunerne om, at de SKAL betale for læreplads AUB eller Arbejdsgivervirksomhederne SKAL fritages for læreplads AUB.

Arbejdsgiverbidraget skal reguleres fra centralt hold, således at det ikke er den enkelte kommune/kommunalbestyrelse der fastsætter bidragsbetalingen.

For en god ordens skyld får I lige oplyst den omkostning som BPA – Formidlingen har indtil nu betalt:

3 opkrævninger til et samlet beløb som udgør kr. 35.268,87.

For en mindre virksomhed, som vores bliver det til rigtig mange penge i ekstra omkostninger. Der **skal** simpelthen findes en løsning på, hvem der **skal** dække disse omkostninger.

Med venlig Hilsen

Pia Volder Jeanne Jeppesen
Driftschef Socialrådgiver og Arbejdsmiljøkonsulent

Bilag 1:

10. At **borgeren** skal kunne fungere som **arbejdsleder** indebærer som udgangspunkt, at borgeren skal være i stand til at tilrettelægge hjælpen og fungere som daglig leder for hjælperne, dvs. at:

- Varetage arbejdsplanlægning sammen med og for hjælperne.
- Udarbejde jobbeskrivelse og jobopslag/annonce.
- Udvælge hjælpere, herunder at varetage ansættelsessamtaler.
- Varetage oplæring og daglig instruktion af hjælperne.
- Afholde personalemøder med hjælperne.
- Afholde medarbejderudviklingssamtaler (MUS).

Det skal understreges, at der kan være behov for, at borgeren modtager den fornødne rådgivning og vejledning om de opgaver, der må forventes at være forbundet med at modtage hjælpen i form af et kontant tilskud. Herunder f.eks. kursustilbud eller oplæring i, hvad det indebærer at være daglig leder for hjælperne, herunder eksempelvis ledelse, konflikthåndtering eller etik.

11. Som udgangspunkt indebærer **arbejdsgiveropgaven** **ansvaret for at administrere** ydelsen og de praktiske og juridiske opgaver, der er forbundet med at modtage et kontant tilskud til BPA:

- Ansættelse og afskedigelse af hjælpere.
- Udarbejdelse af ansættelsesbeviser til hjælperne.
- Udbetaling af løn (opgaven kan varetages af kommunen eller af en privat virksomhed/forening).
- Indberetning af skat, tegning af lovpligtige forsikringer, indbetaling til ferie og barselsfond og ATP (opgaven kan varetages af kommunen eller af en privat virksomhed/forening)
- Gennemførelse af nødvendige arbejdsmiljøforanstaltninger.

Punktet om ansættelse og afskedigelse af hjælpere indebærer kun i helt særlige tilfælde at deltage og bistå i ansættelsessamtaler i samarbejde med borgeren.

42. I en BPA-ordning ydes det kommunale tilskud til borgeren, der herefter ansætter hjælperne. Der er hermed tale om et privat ansættelsesforhold mellem borgeren og hjælperne, eller mellem den nærtstående, foreningen eller den private virksomhed og hjælperne, hvis borgeren har valgt at overføre sit tilskud til ansættelse af hjælpere hertil. Det er derfor borgeren, eller den nærtstående, foreningen eller den private virksomhed, som tilskuddet er overført til, der har ansvaret i forhold til hjælpernes kvalifikationer, lønforhold, tilrettelæggelse af arbejdstid, overholdelse af ansættelsesvilkårene efter det konkrete ansættelsesbevis mv

Indhold i aftale mellem borger og forening/virksomhed eller nærtstående

54. Ønsker en borger at overføre sit tilskud til en anden part, skal borgeren indgå en aftale med den nærtstående, virksomheden eller foreningen om dette. Det er dermed borgeren, der vælger den nærtstående, forening eller private virksomhed, som skal varetage denne opgave, inden for rammerne af den kommunale udmåling

70. Det vil ofte være udgangspunktet, at det arbejde, der udføres i en BPA-ordning, er arbejde, der kan udføres af **ikke-faglært personale** med den nødvendige oplæring. Handicaphjælpere vil derfor normalt

være ikke-faglært personale. I det omfang kommunalbestyrelsen vurderer, at borgeren har behov for hjælpere med særlige faglige kvalifikationer mv., skal udmålingen til løn dog foretages ud fra denne vurdering. Ved udmålingen af tilskud skal kommunalbestyrelsen som minimum tage udgangspunkt i lønnen for sammenlignelige faggrupper, jf. bekendtgørelsens § 5, stk. 1. Med sammenlignelige faggrupper forstås faggrupper ansat på både det private og offentlige område, som udfører et arbejde, der kan sammenlignes med handicaphjælperens i forhold til opgaver og ansvar. Der kan være tale om ufaglærte hjælpere, eller personer med særlige kvalifikationer eller faglig baggrund som f.eks. social- og sundhedshjælpere, pædagoger, sygehjælpere, plejeassistenter eller lignende.

<https://www.ft.dk/samling/20101/almdel/sou/bilag/58/908995.pdf>

Bilag 2:

Bekendtgørelse om udmåling af tilskud til ansættelse af hjælpere og borgerstyret personlig assistance efter lov om social service BEK nr. 1292 af 19/09/2022

<https://www.retsinformation.dk/eli/lt/2022/1292>

§ 8. Kommunalbestyrelsen **skal** udmåle et tilskud til særlige opgaver forbundet med at være arbejdsgiver, herunder omkostninger ved

- 1) ansættelses- og afskedigelsesprocedurer i forhold til hjælpere,
- 2) oplæring og vejledning af borgeren i de opgaver, der følger af at modtage hjælp i form af kontant tilskud til ansættelse af hjælpere eller borgerstyret personlig assistance,
- 3) bistand til borgeren med rekruttering af hjælpere m.v.,
- 4) i et vist omfang at medvirke til at sikre vikardækning,
- 5) lønadministration m.v. og
- 6) regnskab, ledelse og kontorhold inklusive afledte omkostninger til IT, husleje m.v.

Stk. 2. Kommunalbestyrelsen skal dog ikke udmåle tilskud efter stk. 1, når borgeren selv er arbejdsgiver for hjælperne, eller når tilskuddet er overført til en nærtstående.

Stk. 3. De omkostninger, som foreningerne og de private virksomheder har ved socialtilsynets godkendelse og tilsyn, indgår ikke i kommunalbestyrelsens udmåling af tilskud efter stk. 1.

§ 9. Kommunalbestyrelsen skal, når borgeren eller en nærtstående er arbejdsgiver for hjælperne, dække nødvendige omkostninger ved lønadministration, herunder lønudbetaling, indbetaling af skat, ATP m.v., medmindre borgeren eller den nærtstående vælger at lade kommunalbestyrelsen varetage lønudbetaling m.v. efter § 95, stk. 6, og § 96, stk. 4, i lov om social service.

Andre omkostninger forbundet med kontant tilskud til ansættelse af hjælpere og borgerstyret personlig assistance

§ 10. Kommunalbestyrelsen skal udmåle et tilskud til dækning af andre direkte og indirekte omkostninger, der er forbundet med at ansætte hjælpere til hjælp i og uden for hjemmet, i det omfang kommunalbestyrelsen efter en konkret vurdering finder, at borgerens omkostninger hertil ikke dækkes efter § 16 i lov om højeste, mellemste, forhøjet almindelig og almindelig førtidspension m.v.

Bilag 3:

3.4.3. Udmåling af tilskud til lovpligtige bidrag

Det følger af udmålingsbekendtgørelsens § 5, stk. 5, at kommunen i forbindelse med udmåling af lønnen skal tage højde for omkostninger til feriepenge, feriegodtgørelse og ferie m.v. efter ferieloven, ATP samt andre lovpligtige bidrag. Pr. 1. maj 2018 er følgende bidrag lovpligtige for private arbejdsgivere:

- ATP – Arbejdsmarkeds Tillægspension – Arbejdsgiverbidraget udgør for en fuldtidsmedarbejder kr. 189,35 pr. måned. Medarbejderen trækkes tilsvarende et beløb svarende til halvdelen.
- AUB – Arbejdsgivernes Uddannelsesbidrag – bidraget udgør i 2022 kr. 3.213 pr. medarbejder pr. år. Der betales dog ikke for den første medarbejder. Derudover skal kommunen dække bidrag til praktikplads-AUB.
- AES – Arbejdsmarkeds Erhvervssikring – Bidraget dækker en sikring mod erhvervssygdomme. Bidragets størrelse afhænger af branchen. For branchen hjemmehjælp udgør arbejdsgiverbidraget i 2022 kr. 1635 pr. medarbejder årligt.
- AFU – Arbejdsmarkeds Fond for Udstationerede – Bidraget udgør i 2022 kr. 1,75 pr. medarbejder pr. kvartal.
- FIB - Finansieringsbidrag til dækning af en del af statens udgifter til dækning af ATP bidraget for personer, der ikke er i arbejde sygdom, arbejdsløshed m.v. Bidraget udgør i 2022 kr. 571 pr. medarbejder årligt.

Hvis den nærtstående både er tilskudsmodtager og den der varetager plejeopgaverne for borgeren, har den nærtstående ikke krav på feriegodtgørelse.

Ved udmålingen af tilskuddet i disse sager skal der således ikke udmåles tilskud til feriepenge m.v. Det fremgår af Ankestyrelsens principmeddelelse 26-17.

I forhold til praktikplads-AUB skal kommunen være opmærksom på, at kommunen kun skal dække udgiften til praktikplads-AUB i det omfang arbejdsgiveren er forpligtet til at betale. Der gøres opmærksom på at arbejdsgivere kun skal betale praktikplads-AUB for faglærte medarbejdere. I AUB-ordningen betragtes man som faglært, hvis man har en erhvervsuddannelse som højst fuldførte uddannelse, uanset om stillingen kræver en faglært uddannelse.

KL anbefaler, at kommunen i udmålingen fastsætter tilskuddet til praktikplads-AUB ud fra et skøn over antal ansatte faglærte medarbejdere i ordningen. I BPA – arbejdsgiverens regnskab, jf. afsnit 3.7. nedenfor skal den faktiske omkostning fremgå (den afregning, arbejdsgiveren har modtaget fra ATP). En evt. difference skal afregnes mellem kommunen og BPA-arbejdsgiveren.

<https://www.kl.dk/media/49274/kl-vejledning-om-hjaelpeordninger-2022.pdf>

