



Sendes til jobcenteret	Forbeholdt jobcenteret	
	Modtaget dato	Journalnummer • 15.20.03G01
Arbejdsgivertilbud om ansættelse med løntilskud Efter lov om en aktiv beskæftigelsesindsats kapitel 12 (§§ 51-67) eller kapitel 13 eller integrationslovens § 23c		



1. Virksomheden

<input type="checkbox"/> Privat virksomhed			
<input type="checkbox"/> Offentlig virksomhed	<input type="checkbox"/> Statslig styrelse, institution eller lignende	Ministerområde	
	<input type="checkbox"/> Regional eller kommunal forvaltning, institution eller lignende	Region/kommune	Kode
<input type="checkbox"/> Selvejende institution, forening eller lignende	<input type="checkbox"/>	Modtager 50% eller derover i offentlig støtte	
	<input type="checkbox"/>	Modtager under 50% i offentlig støtte	
Virksomhedens navn		CVR-nummer	P-nummer
Adresse		Telefonnummer • Virksomhed	
		E-mail	
Kontaktperson		Telefonnummer • Kontaktperson	
Evt. arbejdsstedsadresse (udfyldes kun hvis forskellig fra virksomhedens adresse)			
Virksomheden vil også være interesseret i at blive kontaktet af jobcenteret i forbindelse med etablering af ulønnet virksomhedspraktik efter lov om en aktiv beskæftigelsesindsats, kapitel 11			<input type="checkbox"/> Ja <input type="checkbox"/> Nej

2. Stillingen (alle eller dele af oplysningerne kan vedlægges i bilag)

Branche/forvaltning/område	Stillingsbetegnelse
Stillingsbeskrivelse	
Ønsker til kvalifikationer/specielle forhold	
Forventet ugentlig timetal	Ønsket startdato
Arbejdstidens placering (herunder evt. skiftende arbejdstider, turnusordninger, weekendarbejde, flekstid eller lign.)	

2. Stillingen (fortsat)

<input type="checkbox"/> Virksomheden har mulighed for at tilbyde denne type eller lignende stilling til mere end en person	Hvor mange	
Stillingen er tiltænkt bestemt(e) person(er)	Navn	Personnummer

3. Overenskomst (udfyldes kun af private virksomheder)

Er ansættelsen med løntilskud dækket af kollektiv overenskomst	<input type="checkbox"/> Nej	<input type="checkbox"/> Ja
Hvis nej, vil ansættelsen ske efter sædvanligt gældende vilkår for tilsvarende arbejde/stilling	<input type="checkbox"/> Nej	<input type="checkbox"/> Ja

Hvis arbejdsgivertilbuddet udelukkende gælder et fleksjob, så gå direkte til punkt 10 for underskrift

4. Afgrænsning af virksomheden

Virksomheden afgrænses som udgangspunkt som en arbejdsplads med selvstændigt produktionsenhedsnummer (P-nummer). Såfremt der er enighed mellem arbejdsgiveren og de ansatte herom, kan der ske en anden afgrænsning, jf. bekendtgørelse om en aktiv beskæftigelsesindsats, § 120, stk. 3 og § 128, stk. 2.

Er virksomheden i denne erklæring afgrænset ved P-nummer	<input type="checkbox"/> Nej	<input type="checkbox"/> Ja
--	------------------------------	-----------------------------

Hvis nej, hvorledes afgrænses virksomheden

5. Antal af medarbejdere – Forholdstakræv

Hvor mange medarbejdere (ustøttede ansatte, ansatte med løntilskud og virksomhedspraktikanter) havde virksomheden ved udgangen af hver af de sidste tre måneder samt de tilsvarende måneder året før, jf. bekendtgørelse om en aktiv beskæftigelsesindsats, § 128. Til vurdering af sæsonvirksomheder kan en fjerde måned angives.

Måned	Indeværende år – antal medarbejdere	Heraf antal medarbejdere		Forrige år – antal medarbejdere
		med løntilskud	i virk.praktik	
1.				
2.				
3.				
4. Ved sæsonudsving				

For offentlige virksomheder kan forholdstakrævet fraviges, jf. bekendtgørelse om en aktiv beskæftigelsesindsats, § 128, stk. 3. Ved fravigelse skal den offentlige virksomhed godtgøre, hvordan målene for det faglige, sociale og/eller sproglige udbytte af ansættelsen opfyldes.

6. Fratrædelse og afskedigelse af ansatte – Nettoudvidelse/merbeskæftigelse

Ansættelse med løntilskud skal medføre en nettoudvidelse af antallet af ansatte. Ansættelsen kan derfor som hovedregel ikke ske som følge af en fratrædelse eller en afskedigelse, jf. bekendtgørelse om en aktiv beskæftigelsesindsats, §§ 120, 121 og 122.

Ansættes den ledige som afløser for en fastansat, der er på orlov efter lov om børnepasningsorlov eller lov om værnepligtsorlov, eller som deltager i jobrotation efter lov om en aktiv beskæftigelsesindsats kapitel 18 Nej Ja

Har virksomheden for nylig afskediget en ansat uden løntilskud Nej Ja Hvis ja, hvornår

Hvis ja, er afskedigelsen sket som følge af forseelse Nej Ja

Er en ansat uden løntilskud for nylig fratrådt en tilsvarende stilling Nej Ja Hvis ja, hvornår

Hvis ja, er fratrædelsen sket som følge af afgang på grund af alder frivillig afgang andet

Hvis andet – angiv årsag til fratrædelsen

Er stillingen blevet ledig som følge af frivillig reduktion af arbejdstiden hos nogle af virksomhedens ansatte Nej Ja

Er der i virksomheden etableret eller aftalt arbejdsfordelingsordninger, jf. bekendtgørelse om en aktiv beskæftigelsesindsats, § 120, stk. 5 Nej Ja

7. Opgørelse af forventede lønomkostninger – Bruttostøtteintensitet (udfyldes kun af private virksomheder)

Offentlig støtte til den enkelte ansættelse må ikke overstige 50% af de samlede lønomkostninger for ansættelsen – dog 60% for førtidspensionister, revalidender og handicappede, jf. bekendtgørelse om en aktiv beskæftigelsesindsats, § 133.

Forventede lønomkostninger til den enkelte ansatte med løntilskud Pr. år Pr. måned

Samlede lønomkostninger herunder løn, løn under ferie, feriegodtgørelse, arbejdsgiverbidrag til pension, ATP-bidrag, arbejdsskadeforsikring m.v. Kr.

Vil virksomheden i forbindelse med ansættelsen modtage – udover løntilskuddet – anden offentlig støtte finansieret af danske midler eller finansieret helt eller delvist af EU-midler Nej Ja

Hvis ja – hvilken støtte

Alle eller dele af oplysningerne om lønomkostningerne kan vedlægges i bilag

8. Høring af de ansatte

Har spørgsmålet om ansættelse med løntilskud været drøftet med repræsentanter for de ansatte Nej Ja

Har de ansatte tilkendegivet, at de er positive overfor at medvirke til opfyldelsen af formålet med ansættelsen Nej Ja

Er repræsentanter for de ansatte enige i afgrænsningen af virksomheden, som angivet i punkt 4. (Kun relevant ved anden afgrænsning af virksomheden end P-nummer) Nej Ja

Er virksomhedens ansatte enige i, at betingelserne for forholdstakrøvet er opfyldt, og at punkt 5 er udfyldt korrekt Nej Ja

Er virksomhedens ansatte enige i, at betingelserne for nettoudvidelsen/merbeskæftigelsen er opfyldt, og at punkt 6 er udfyldt korrekt Nej Ja

De ansatte kan fremsætte deres synspunkter om ansættelsen med løntilskud.

Hvis der er uenighed mellem arbejdsgiver og de ansatte, eller hvis ansættelse sker i en privat virksomhed uden kollektiv overenskomst, så **skal** de ansattes synspunkter altid fremgå.

De ansattes synspunkter er vedlagt i selvstændig erklæring Nej Ja

Af dato

AB-F 201 (12/2007)

9. Erklæring og underskrift – medarbejderrepræsentant

Undertegnede, repræsentant for de ansatte, bekræfter hermed, at oplysningerne i punkt 8 er korrekte.	
Navn	
Dato og underskrift	

10. Erklæring og underskrift – virksomheden

Undertegnede, repræsentant for virksomheden, bekræfter hermed, at anførte oplysninger er korrekte.	
Navn og adresse (Stempel)	Kontaktperson • Navn
	Kontaktperson • Telefonnummer
	Kontaktperson • E-mail
Dato og underskrift	

Vejledning til "Arbejdsgivertilbud om ansættelse med løntilskud"

Kort om blankettens anvendelse og løntilskudsordningen

Blanketten anvendes, når en virksomhed ønsker at tilbyde en ansættelse med løntilskud. Ansættelse med løntilskud kan gives til en person med henblik på oplæring og genoptræning af faglige, sociale eller sproglige kompetencer eller med henblik på fastholdelse eller indslusning på arbejdsmarkedet. Tilbuddet kan gives i kombination med uddannelse.

Jobcenteret kan yde løntilskud i op til et år. Hvis der ansættes en revalidend, eller en førtidspensionist kan løntilskuddet ydes ud over et år. Hvis der er tale om et fleksjob, ydes løntilskud så længe personen er ansat.

Virksomheden og den ledige skal opfylde en række betingelser for at kunne anvende løntilskudsordningen. Det er jobcenteret, der afgør om betingelserne er opfyldt

Hvilke personer kan tilbydes ansættelse med løntilskud?

Følgende grupper af personer kan ansættes med løntilskud:

- Personer, der modtager arbejdsløshedsdagpenge
- Kontant- og starthjælpsmodtagere (med eller uden andre problemer end ledighed)
- Personer med begrænsning i arbejdsevnen (revalidender, førtidspensionister eller personer berettigede til fleksjob)
- Nyuddannede med handicap
- Ledige, der ikke modtager ydelser (selvforsørgende)
- Udlændinge (omfattet af integrationsloven)

Det er jobcenteret, der sikrer, at den ledige opfylder betingelserne for at kunne ansættes med løntilskud. Hvis virksomheden selv har fundet en ledig, som ønskes ansat i en løntilskudsstilling, er det jobcenteret, der vurderer, om betingelserne herfor er opfyldt.

Særligt for ægtefæller

En ledig kan ikke få ansættelse med løntilskud i en virksomhed, der ejes af dennes ægtefælle, registrerede partner eller samlever.

Krav til virksomheden

Virksomheden og den tilbudte stilling skal opfylde formålene om oplæring/genoptræning. Hvis den ansatte person har nedsat funktionsevne, skal arbejdspladsen kunne tage højde for dette.

Desuden skal virksomheden opfylde følgende betingelser:

- der er et rimeligt forhold mellem ordinært ansatte og ansatte med løntilskud (forholdstalskrav),
- ansættelsen med løntilskud medfører en merbeskæftigelse/nettoudvidelse i virksomheden (merbeskæftigelseskrav),
- løntilskuddet må for private arbejdsgivere ikke overstige 50% - i nogen tilfælde 60% – af de samlede lønomkostninger til den ansatte (bruttostøtteintensitet), og
- de ansatte er blevet hørt i forbindelse med beslutningen om den aktuelle ansættelse med løntilskud (høring).

Løn- og arbejdsvilkår

Personer, der ansættes med løntilskud er generelt omfattet af den lovgivning, der gælder for lønmodtagere. Det betyder bl.a. også, at virksomheden skal udarbejde et ansættelsesbevis, der opfylder kravene i lov om arbejdsgiverens pligt til at underrette lønmodtageren om vilkårene for ansættelsesforholdet.

Ansættelsesperiodens længde

Udgangspunktet for ansættelsen er, at den sker tidsbegrænset, og at de almindelige bestemmelser om opsigelsesvarsler overholdes.

Hvis arbejdsgiveren ønsker en tidsbegrænset ansættelse, må tidsbegrænsningen ikke være under 12 måneder.

Den private virksomhed kan afskedige den ansatte med løntilskud før udløbet af 12-måneders perioden hvis:

- 1) den ansatte er blevet berettiget bortvist, eller
- 2) ansættelsesforholdet opsiges på grund af den ansattes misligholdelse, eller
- 3) ansættelsesforholdet opsiges af arbejdsgiveren af andre grunde, og jobcenteret forinden orienteres – senest 14 dage inden, at den ansatte stopper.

Jobcenteret skal altid orienteres, når en ansættelse bringes til ophør. For forsikrede ledige skal blanketterne om erklæring om arbejdsophør (AB 420 - private virksomheder eller AB 421 - offentlige virksomheder) anvendes.

Lønnen

Lønnen skal som hovedregel svare til den overenskomstmæssige eller den for tilsvarende arbejde sædvanligt gældende. Ved ansættelse hos offentlige arbejdsgivere gælder dog et loft for timelønnen, når der ansættes personer, som modtager arbejdsløshedsdagpenge eller kontanthjælp/starthjælp.

Udbetaling af den fulde lønudgift påhviler virksomheden.

Løntilskuddet

Virksomheden får efterfølgende refunderet en del af lønnen som løntilskud. Jobcenteret udbetaler løntilskuddet til virksomheden, når virksomheden anmoder herom. Til brug herfor anvendes blanketten AB 250 "Anmodning om udbetaling af løntilskud • fast timesats" eller AB 245 "Anmodning om udbetaling af løntilskud • %-sats (fleksjob)".

Løntilskuddet udgør et fast kronebeløb pr. arbejdstime. Tilskuddets størrelse afhænger af, hvilken målgruppe personen tilhører, og om ansættelsen er i privat eller offentlig virksomhed. Ved fleksjob udgør løntilskuddet en %-sats af lønnen. For oplysninger om de aktuelle satser henvises til www.jobnet.dk

Andre tilbud

Virksomheden kan i forbindelse med ansættelsen – under bestemte betingelser – få tilskud til uddannelse af den ledige, til hjælpemidler herunder køb af arbejdsredskaber samt til frikøb og opkvalificering af en mentor.

Sagsgang

Virksomheden udfylder denne blanket. Blanketten medunderskrives af repræsentanter for de ansatte, Blanketten afleveres til jobcenteret. Hvis virksomheden kun er interesseret i at ansætte en person i fleksjob, skal kun punkterne 1, 2 og 10 udfyldes.

Når jobcenteret har modtaget blanketterne vurderer jobcenteret, hvorvidt virksomheden opfylder betingelserne for at kunne anvende løntilskudsordningen. Herefter forsøger jobcenteret at finde den bedste kombination af stilling og ledig. I denne proces kan virksomheden blive kontaktet af en af jobcenterets medarbejdere for uddybende information.

Hvis virksomheden selv har fundet en ledig, skal den ledige også godkendes. Godkendelsen af virksomheden er således ikke automatisk en godkendelse af den ledige.

Vejledning til de enkelte punkter

1. Virksomheden

Jobcenteret bruger oplysninger om virksomheden til identifikation, den videre kontakt, statistik m.v.

2. Stillingen

For at lave det bedste match mellem virksomhedens tilbudte stilling og den ledige, skal stillingen beskrives. Samtidigt kan virksomheden stille krav eller ytre ønsker til den ledige.

3. Overenskomst

Ansættelse med løntilskud skal ske på løn- og arbejdsvilkår, der er overenskomstmæssige eller de for tilsvarende arbejde sædvanligt gældende vilkår. Private virksomheder skal derfor svare på, om de har kollektiv overenskomst eller om løn- og arbejdsforhold vil være, som det er sædvane for tilsvarende arbejde/stilling.

4. Afgrænsning af virksomheden

Ved vurderingen af såvel merbeskæftigelseskravet som forholdstalskravet afgrænses virksomheden som en arbejdsplads med selvstændigt produktionsnummer (P-nummer). (Hvis en virksomhed har flere afdelinger – som fx en butikskæde – er der et P-nummer for hver enkelt butik, mens den samlede virksomhed kun har et CVR-nummer). Såfremt arbejdsgiveren og de ansatte er enige, kan der ske en anden afgrænsning.

5. Forholdstalskrav

Der skal være et rimeligt forhold mellem

- antallet af udstøttede ansatte (herunder ansatte i fleksjob) og
- ansatte med løntilskud samt personer i virksomhedspraktik.

Antallet af ansatte med løntilskud samt personer i virksomhedspraktik må maksimalt udgøre:

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

Begrænsningen gælder dog ikke, hvor en person ansættes med tilskud i forbindelse med jobrotation. Jobrotation er en aftale mellem arbejdsgiver og kommunen/staten i forbindelse med beskæftigedes midlertidige fravær, hvor ledige erstatter beskæftigede.

For offentlige virksomheder kan forholdstalskravet fraviges. Ved fravigelse skal den offentlige virksomhed godtgøre, hvordan målene for det faglige, sociale og/eller sproglige udbytte af ansættelsen opfyldes.

6. Merbeskæftigelseskrav

Ansættelse med løntilskud af ledige på dagpenge, kontanthjælp, starthjælp eller introduktionsydelse skal medføre en nettoudvidelse af antallet af ansatte hos vedkommende virksomhed. Ved nettoudvidelse forstås merbeskæftigelse i forhold til virksomhedens normale beskæftigelse.

Det betragtes også som en nettoudvidelse, hvis løntilskudspersonen afløser en fastansat, der er på børnepasningsorlov el.lign. Nettoudvidelsen må ikke ske som følge af afskedigelser, der har fundet sted for nyligt.

Ved ansættelse af revalidender, førtidspensionister og personer omfattet af den særlige ordning for uddannede handicappede, skal der ligeledes ske en nettoudvidelse, eller stillingen skal være blevet ledig på grund af

- en ordinært ansats frivillige afgang,
- en afskedigelse pga. forseelse,
- frivillig reduktion af arbejdstiden hos de ordinært ansatte eller
- afgang pga. alder.

Hvis virksomheden har etableret eller aftalt en arbejdsfordelingsordning kan der ikke ske ansættelse med løntilskud. Arbejdsfordelingsordning betyder, at der i arbejdsfri perioder er tale om en suspension af ansættelsesforholdet, således at lønmodtageren på det aftalte tidspunkt for arbejdets genoptagelse genindtræder i sine rettigheder (anciennitet, opsigelsesvarsler mv.).

7. Bruttostøtteintensitet

Ved ansættelse med løntilskud i private virksomheder må tilskuddet ikke udgøre mere end 50% af de samlede lønomkostninger til den ansatte. Ved ansættelse af revalidender, førtidspensionister og personer omfattet af den særlige ordning for uddannede handicappede er støtte-loftet dog 60%.

Ved ansættelse i privat virksomhed bedes de forventede samlede lønomkostninger derfor opgjort, samlede lønomkostninger herunder løn, løn under ferie, feriegodtgørelse, arbejdsgiverbidrag til pension, ATP-bidrag, arbejdsskadeforsikring m.v.

Når løntilskudsperioden ophører, eller hvis ansættelsesforholdet ophører før den aftalte løntilskudsperiode, kan jobcenteret anmode om oplysninger om de reelt afholdte lønomkostninger. Hvis løntilskuddet udgør mere end 50% henholdsvis 60% af de samlede lønomkostninger, skal det for meget udbetalte løntilskud tilbagebetales.

8. Høring af medarbejderne

Forud for etableringen af en ansættelse med løntilskud skal spørgsmålet om ansættelsen have været drøftet mellem virksomheden og repræsentanter for de ansatte.

Endvidere skal der foreligge skriftlig tilkendegivelse om:

- at repræsentanter for de ansatte er blevet hørt om ansøgningen
- de ansatte er positive overfor at medvirke til at opfylde formålet med ansættelsen

- hvorvidt der er enighed mellem arbejdsgiver og de ansatte om, at betingelserne om merbeskæftigelse er opfyldt
- hvorvidt der er enighed mellem arbejdsgiver og de ansatte om, at forholdstalskravet er opfyldt.

De to sidstnævnte betyder i praksis, at en repræsentant for medarbejderne skal påse, at opgørelsen af udstøttede og støttede medarbejdere i virksomheden er korrekt (punkt 5), og at opgivelsen af afskedigelser/fratrædelser og begrundelsen herfor er korrekt (punkt 6).

Arbejdsgiveren skal give repræsentanter for de ansatte alle nødvendige oplysninger til brug for vurderingen.

Hvis der ingen ansatte er i virksomheden, skal punktet ikke udfyldes.

9. Underskrift – medarbejderrepræsentant

En repræsentant for de ansatte skal skriftligt erklære, at de ansatte er blevet hørt som angivet under punkt 7. De ansatte kan selvstændig søge råd og vejledning om processen hos jobcenteret eller hos deres faglige organisation.

10. Underskrift – virksomheden

Virksomheden erklærer ved underskriften, at oplysningerne, som anført på blanketten, er korrekte.

Yderligere information og vejledning

Det er muligt at søge yderligere information på www.jobnet.dk.

Virksomheden kan endvidere kontakte jobcenteret, som kan vejlede om løntilskudsordningerne.

Det primære lovgrundlag for løntilskudsordningerne kan findes på blanketten AB-F 201L.