



Sendes til jobcenteret	Forbeholdt jobcenteret	
	Modtaget dato	Journalnummer • KLE 15.20.03G01
<p>Erklæring om merbeskæftigelse mv. og høring af de ansatte forud for ansættelse med løntilskud</p> <p>Efter lov om en aktiv beskæftigelsesindsats §§ 60-62 eller integrationslovens § 23c</p>		



1. Erklæring og høring i forbindelse med bevilling af løntilskud

Journalnummer og/eller jobnummer	Dato(er)
Erklæringen er udfærdiget pr.	Erklæringsdato

2. 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 Nej Ja

Hvis nej, hvorledes afgrænses virksomheden

3. 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.

4. 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

5. 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

6. 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 2. (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 3 er udfyldt korrekt Nej Ja

Er virksomhedens ansatte enige i, at betingelserne for nettoudvidelsen/merbeskæftigelsen er opfyldt, og at punkt 4 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

7. 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 løn- og arbejdsforhold være som det er sædvane for tilsvarende arbejde/stilling	<input type="checkbox"/> Nej	<input type="checkbox"/> Ja

8. Erklæring og underskrift – medarbejderrepræsentant

Undertegnede, repræsentant for de ansatte, bekræfter hermed, at oplysningerne i punkt 6 er korrekte.	
Navn	
Dato og underskrift	

9. 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 "Erklæring om merbeskæftigelse mv. og høring af de ansatte forud for ansættelse med løntilskud"

Kort om blankettens anvendelse

Når virksomheder, institutioner m.v. ansætter en ledig med løntilskud, skal en række betingelser være opfyldt. Oplysningerne i denne blanket danner grundlag for jobcenterets vurdering af, om virksomheden opfylder disse betingelser, og kan anvendes, hvis

- ansættelsen med løntilskud er aftalt mellem virksomhed og jobcenter, uden at der er afgivet arbejdsgivertilbud ved AB-F 201 (som også indeholder en erklæring)
- stillingsindholdet har ændret sig så meget siden udfyldelsen af AB-F 201, at høring af de ansatte skal ske på nyt grundlag
- der er gået så lang tid siden arbejdsgivertilbuddet ved AB-F 201, at der kan være tvivl om, at den oprindelige erklæring er korrekt
- jobcenteret i forbindelse med bevilling finder det nødvendigt at få en ny erklæring.

I blanketten skal det erklæres, om:

- der er et rimeligt forhold mellem ordinært ansatte og ansatte med løntilskud (forholdstalskrav)
- ansættelsen med løntilskud medfører en merbeskæftigelse/nettoudvidelse i virksomheden (merbeskæftigelseskrav)
- løntilskuddet for private arbejdsgivere ikke forventes at overstige 50% - i nogle tilfælde 60% – af de samlede lønomkostninger til den ansatte (bruttostøtteintensitet)

- de ansatte er hørt i forbindelse med beslutningen om den aktuelle ansættelse med løntilskud (høring).

Blanketten udfyldes af virksomheden (jobcenteret må gerne forudfylde punkt 1), en repræsentant for de ansatte medunderskriver i punkt 8, og blanketten afleveres til jobcenteret.

Vejledning til de enkelte punkter

1. Erklæring ifm. bevilling

Hvis erklæringen relaterer sig til en bevilling, skal så mange som muligt af felterne udfyldes. Erklæringsdato er den dato, hvor oplysningerne om virksomheden (fx antal ansatte) er gældende. Jobcenteret udfylder ofte dette punkt.

2. 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.

3. Forholdstalkerkrav

Der skal være et rimeligt forhold mellem

- antallet af understøttede 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 forholdstalkerkravet fraviges. Ved fravigelse skal den offentlige virksomhed godtgøre, hvordan målene for det faglige, sociale og/eller sproglige udbytte af ansættelsen opfyldes.

4. 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.).

5. 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 støttelejft dog 60%.

Ved ansættelse i privat virksomhed bedes de forventede samlede lønomkostninger derfor opgjort 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.

6. 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 forholdstalkerkravet er opfyldt.

De to sidstnævnte betyder i praksis, at en repræsentant for medarbejderne skal påse, at opgørelsen af understøttede og støttede medarbejdere i virksomheden er korrekt (punkt 3), og at opgivelsen af afskedigelser/fratrædelser og begrundelsen herfor er korrekt (punkt 4).

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

7. 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.

Der skal altid ved ansættelse med løntilskud udfærdiges et ansættelsesbevis.

8. 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.

9. 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 og udfyldelsen af blanketten.

Det primære lovgrundlag for erklæring og høring ifm. løntilskud kan findes på blanketten AB-F 206L.