

VEJ nr 9234 af 15/04/2015 (Gældende)

Udskriftsdato: 2. marts 2016

Ministerium: Beskæftigelsesministeriet
Journalnummer: Beskæftigelsesmin.,
Styrelsen for Arbejdsmarked og Rekruttering, j.nr.
2014-0036429

Senere ændringer til forskriften
Ingen

Vejledning om jobrotation

1. Indledning

Private og offentlige arbejdsgivere med virksomhed beliggende i Danmark har ret til at få udbetalt en jobrotationsydelse af jobcenteret, når en medarbejder fra virksomheden midlertidigt er fraværende fra sit arbejde og deltager i efteruddannelse, og der i uddannelsesperioden ansættes en ledig person som vikar for den beskæftigede. Formålet med jobrotation er, at den beskæftigede gennem efteruddannelse skal vende tilbage til virksomheden med styrkede kompetencer, og at en ledig samtidig kan få erhvervserfaring fra virksomheden.

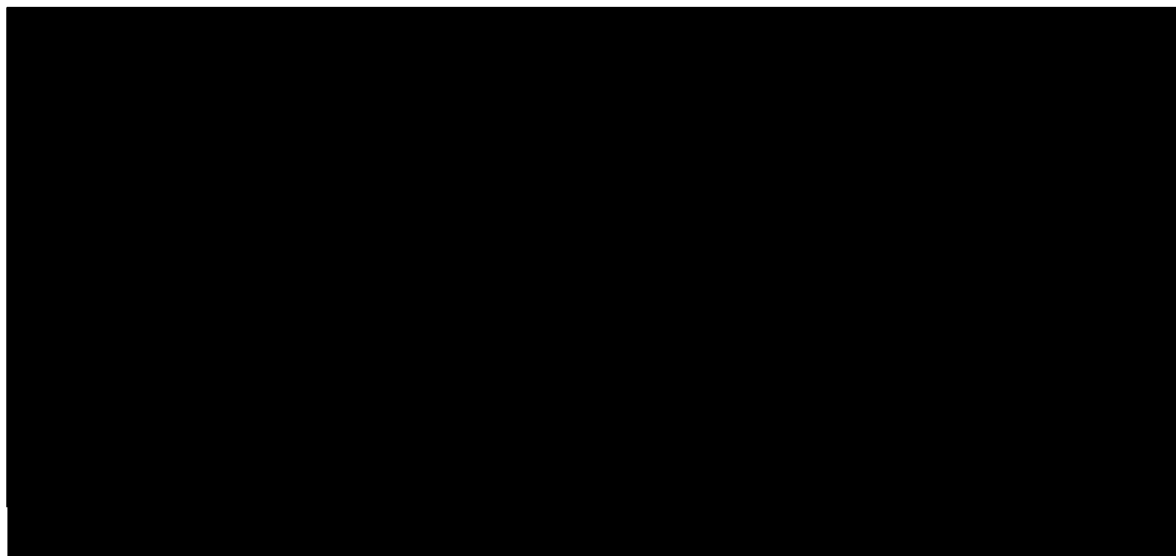
De gældende regler vedrørende jobrotation findes i:

1. §§ 75 m, 75 o, 97 – 98 b og 123, stk. 1, i lov om en aktiv beskæftigelsesindsats (LAB)
2. §§ 129 - 132, 137 og 150 i bekendtgørelse om en aktiv beskæftigelsesindsats (BAB)

I et jobrotationsprojekt indgår følgende parter:

- Arbejdsgiveren
- Medarbejderen i virksomheden (herefter benævnt den beskæftigede)
- Vikaren
- Jobcenter/kommune

2. Arbejdsgiveren





Bekendtgørelse om en aktiv beskæftigelsesindsats

§ 129. Jobrotationsydelse udbetales af jobcenteret til private og offentlige arbejdsgivere, når beskæftigede midlertidigt deltager i uddannelse og der ansættes en person som vikar for den beskæftigede, jf. § 98 b i lov om en aktiv beskæftigelsesindsats. Jobrotationsydelsen er et tilskud til arbejdsgiverens samlede løn- og uddannelsesudgifter, herunder lønnen til den beskæftigede og vikaren.

Stk. 2. Virksomheden afgrænses som en arbejdsplads med selvstændigt produktionsenhedsnummer (P-nummer), jf. lov om det centrale virksomhedsregister.

Stk. 3. Ved uddannelse efter stk. 1, forstås efteruddannelse, som den beskæftigede midlertidigt deltager i efter aftale med arbejdsgiveren.

Stk. 4. Der kan ikke gives jobrotationsydelse for den del af et uddannelsesforløb, der består af praktik, herunder praktikforløb hos arbejdsgiveren.

Stk. 5....

2.1. Ydelsen

Jobrotationsydelsen er et tilskud til arbejdsgiverens samlede løn- og uddannelsesudgifter, herunder

lønnen til den beskæftigede og vikaren. Ydelsen udbetales til arbejdsgiveren og udgør 184,98 kr. (2017-niveau) for hver time, hvor en beskæftiget er i efteruddannelse, og der samtidig er ansat en vikar, jf. den såkaldte "time-til-time-relation". Beløbet reguleres årligt den 1. januar med satsreguleringsprocenten efter lov om en satsreguleringsprocent og udmeldes af Styrelsen for Arbejdsmarked og Rekruttering (herefter benævnt STAR).

2.2. Krav til uddannelsen

Ved uddannelse forstås efteruddannelse, som den beskæftigede midlertidigt deltager i efter aftale med arbejdsgiveren.

Det er arbejdsgiveren, som afgør, hvilken privat eller offentligt udbudt efteruddannelse den beskæftigede kan deltage i.

- Kravet om, at der skal være tale om efteruddannelse, følger af Bekendtgørelse om en aktiv beskæftigelsesindsats (BAB) § 129, stk. 3 og betyder, at den beskæftigede gennem efteruddannelse skal opnå styrkede kompetencer til brug for den fortsatte beskæftigelse i virksomheden. Almindelig oplæring på arbejdspladsen samt temadage, konferencer, supervision, personaledage og lignende er ikke efteruddannelse, der kan indgå i jobrotationsordningen.
- Kravet om midlertidighed betyder, at det ved forløbets start er forudsat eller i hvert fald sandsynliggjort af arbejdsgiveren, at den beskæftigede efter endt efteruddannelse vil vende tilbage til sin arbejdsplads med forbedrede kompetencer. Der kan i den forbindelse blandt andet lægges vægt på efteruddannelsens formål.
- Kravet om, at efteruddannelsen er offentlig eller privat udbudt betyder, at deltagelse ikke må være begrænset til medarbejdere i en bestemt virksomhed, organisation eller lignende. Der må ikke være tale om opkvalificering, der alene er tiltænkt at komme en bestemt arbejdsplads til gode.

Uddannelsesforløbet må ikke knytte sig til en konkret arbejdsplads, og der kan således ikke være tale om efteruddannelse, som er rekvireret konkret af arbejdsgiveren eller egen/intern efteruddannelse. Det indebærer bl.a., at efteruddannelsen bidrager med kompetencer, som den beskæftigede, der deltager i efteruddannelsen, skal kunne tage med sig og bruge på en anden arbejdsplads.

Arbejdsgiveren kan ikke modtage jobrotationsydelse, hvis den beskæftigede er elev eller lærling, og efteruddannelsen, som den beskæftigede deltager i, er knyttet til en uddannelsesaftale, der fører frem til en erhvervsuddannelse i henhold til lov om erhvervsuddannelser, herunder erhvervsuddannelse for voksne (EUV), eller lov om maritime uddannelser, eller der er tale om en efteruddannelse, som efter beslutning truffet af bestyrelsen for Arbejdsgivernes Uddannelsesbidrag (AUB) kan sidestilles med en erhvervsuddannelse.

Der kan dog udbetales jobrotationsydelse i forbindelse med bevillinger vedrørende elev/lærlingeforløb, der blev givet før 1. juli 2013. Er jobrotationsprojektet påbegyndt før den 1. juli 2013, og blev det ved etableringen aftalt, at den beskæftigede deltager i en efteruddannelse, der knytter sig til en uddannelsesaftale om en erhvervsuddannelse, vil arbejdsgiveren således kunne modtage jobrotationsydelse i den resterende bevillingsperiode (afløb). Dette gælder også, selv om der ansættes nye vikarer i projektet.

Personer, som deltager i GVU (grunduddannelse for voksne), kan deltage i jobrotationsprojekter. Opmærksomheden henledes dog på, at GVU er afskaffet fra den 1. august 2015 som led i, at

erhvervsuddannelse for voksne, EUV, er oprettet. Herefter er det ikke muligt at påbegynde GVU, men en GVU påbegyndt før denne dato kan færdiggøres.

Arbejdsgiveren betaler udgiften til private efteruddannelser og efteruddannelser med brugerbetaling.

Arbejdsgiveren kan ikke få jobrotationsydelse for den del af et efteruddannelsesforløb, der består af praktik, herunder praktikforløb hos arbejdsgiveren.

2.3. Time-til-time-relation mellem uddannelse og arbejde

Der skal være sammenfald mellem den beskæftigedes uddannelsesperiode og den lediges ansættelsesperiode, således at vikaren påbegynder sin ansættelse i uddannelsesperioden. Har arbejdsgiveren en vikar ansat ud over det antal timer, som den beskæftigede er fraværende fra sin arbejdsplads og deltager i efteruddannelse, kan der ikke udbetales jobrotationsydelse for disse timer. Såfremt vikaren ikke ansættes på fuld tid, vil det være muligt for vikaren at modtage supplerende dagpenge efter de almindelige regler herom.

Der kan alene udbetales jobrotationsydelse for de timer, hvor den beskæftigede er fraværende fra arbejdspladsen på grund af efteruddannelse og modtager sædvanlig løn. Hvis en beskæftiget fx er ansat til at arbejde 30 timer om ugen og får løn for 30 timer om ugen, kan der ikke hjemtages jobrotationsydelse for 37 timers efteruddannelse, selvom efteruddannelsen er sat til at vare 37 timer. Men hvis virksomheden i uddannelsesperioden betaler løn for 37 timers efteruddannelse i stedet for 30 timer, vil der i det konkrete tilfælde kunne udbetales jobrotationsydelse for alle 37 timers efteruddannelse. På samme måde kan der ikke hjemtages jobrotationsydelse for fx 45 timers efteruddannelse, hvis den beskæftigede blot får løn for 37 timer om ugen.

I jobrotationsforløbet behøver der ikke at være et fuldstændigt tidsmæssigt sammenfald mellem den periode, hvor beskæftigede deltager i efteruddannelse, og den periode hvor vikaren er ansat. Det afgørende for, at arbejdsgiveren kan få udbetalt jobrotationsydelse i projektperioden, er, at der er en time-til-time-relation mellem beskæftigede på efteruddannelse og vikaren/vikarerne. Arbejdsgiveren skal ansætte en vikar for den beskæftigede i et antal timer, der svarer til de timer, som den beskæftigede deltager i efteruddannelse. I den periode, hvor et jobrotationsprojekt løber, vil der kunne være perioder, hvor de beskæftigede ikke er i efteruddannelse, fx kan der være 1-4 ugers pause mellem uddannelsesperioderne.

2.4. Krav til ansættelsesvilkår

I forhold til krav til løn- og ansættelsesvilkår henvises vedrørende den beskæftigede til afsnit 3.1 og vedrørende vikaren til afsnit 4.3.

2.5. Sammenhæng med løntilskud, VEU, fleksjob, anden offentlig støtte mv.

Hvis der i forbindelse med efteruddannelse af beskæftigede ansættes en ledig med løntilskud, finder reglerne herom anvendelse, og arbejdsgiver er ikke berettiget til jobrotationsydelse. Tilsvarende gælder, såfremt der udbetales:

- 1) VEU- eller SVU-godtgørelse til den beskæftigede eller arbejdsgiveren, eller
- 2) lønrefusion fra AUB

Det er endvidere en betingelse for udbetaling af jobrotationsydelse, at arbejdsgiveren ikke modtager anden offentlig støtte for de timer, som den beskæftigede og vikaren deltager i jobrotation.

Som udgangspunkt er tilskud fra den statslige eller den kommunale kompetencefond ikke støtte i bestemmelsens forstand og medfører derfor ikke, at arbejdsgiveren ikke kan modtage

jobrotationsydelse.

Jobrotationsydelsen nedsættes med det beløb, som arbejdsgiveren kan modtage som refusion fra det offentlige som følge af, at arbejdsgiveren fortsat udbetaler løn. Anden refusion fra det offentlige kan eksempelvis være sygedagpengerefusion. Nedsættelsen opgøres pr. dag og sker efter samme princip som ved modregning af sygedagpengerefusion i løntilskud og fleksjob. Der henvises til vejledning nr. 102 af 18. november 2005 (Vejledning om modregning af sygedagpengerefusion i løntilskud og fleksjob).

Fleksjob kan være etableret efter henholdsvis den gamle og den nye ordning. Er jobbet etableret efter den gamle ordning, udbetaler arbejdsgiveren fuld løn og modtager herefter tilskud fra kommunen. Der er således tale om støtte til arbejdsgiveren, og der vil ikke kunne udbetales jobrotationsydelse.

Under den nye ordning vil der kunne udbetales jobrotationsydelse til virksomheder, der sender ansatte fleksjobbere i efteruddannelse i forbindelse med jobrotation. Ved fleksjob, der er etableret efter den nye ordning, som trådte i kraft den 1. januar 2013, får den fleksjobansatte løn fra sin arbejdsgiver for den arbejdsindsats, som personen reelt yder. Den fleksjobansatte modtager herudover fleksjobtilskud fra kommunen. Da der således ikke ydes støtte til arbejdsgiveren, vil der kunne udbetales jobrotationsydelse omfattende de timer, som arbejdsgiveren udbetaler løn for, og hvor den fleksjobansatte deltager i efteruddannelse, imens der ansættes en vikar. Det bemærkes, at den fleksjobansatte maksimalt kan sendes i efteruddannelse i forbindelse med jobrotation i det antal timer, som vedkommende sædvanligvis arbejder og er visiteret til at kunne arbejde i.

3. Den beskæftigede

Lov om en aktiv beskæftigelsesindsats

§ 98 a....

Stk. 2....

Stk. 3. Det er en betingelse for, at arbejdsgiveren kan få udbetalt jobrotationsydelse, at

- 1) den beskæftigede, der deltager i uddannelse, ikke har en erhvervsrettet uddannelse, der med hen- syn til niveau og varighed overstiger erhvervsuddannelse eller anden uddannelse, der kan sidestilles med erhvervsuddannelse, medmindre uddannelsen ikke har været anvendt i de sidste 5 år,
- 2) den beskæftigede modtager sædvanlig løn fra arbejdsgiveren i uddannelsesperioden,
- 3) den beskæftigede eller arbejdsgiveren ikke modtager godtgørelse efter lov om godtgørelse og tilskud til befordring ved deltagelse i erhvervsrettet voksen- og efteruddannelse eller støtte efter lov om statens voksenuddannelsesstøtte,
- 4) der ikke udbetales løntilskud til arbejdsgiveren for vikaren efter reglerne i kapitel 12 og
- 5) arbejdsgiveren ikke modtager anden offentlig støtte til de timer, den beskæftigede og vikaren deltager i jobrotation.

Stk. 4. Har den beskæftigede, der deltager i uddannelse som led i jobrotation, en kort videregående uddannelse eller en mellemlang videregående uddannelse, vil der inden for en

afsat pulje kunne udbetales jobrotationsydelse til arbejdsgiveren, når betingelserne i stk. 3 er opfyldt, bortset fra betingelsen i stk. 3, nr. 1, 2. led, om, at uddannelsen ikke har været anvendt i de sidste 5 år.

Stk. 5....

Stk. 6....

Bekendtgørelse om en aktiv beskæftigelsesindsats

§ 129....

Stk. 2....

Stk. 3....

Stk. 4....

Stk. 5. Det er en betingelse for jobcenterets bevilling af jobrotationsydelse, at den beskæftigede har været i ordinær ansættelse hos arbejdsgiveren umiddelbart i minimum 3 måneder forud for uddannelsens begyndelse.

§ 130. Den beskæftigede skal modtage sædvanlig løn under uddannelsen. Herved forstås den løn, som den beskæftigede modtog i sit job hos samme arbejdsgiver før påbegyndelse af uddannelsesforløbet.

3.1. Krav til ansættelsesvilkår

Den beskæftigede, som deltager i efteruddannelse under jobrotationsprojektet, skal:

- være ordinært ansat i en virksomhed beliggende i Danmark,
- have været i ordinær ansættelse hos arbejdsgiveren i minimum 3 måneder umiddelbart forud for uddannelsens begyndelse,
- deltage midlertidigt i uddannelse, og
- modtage sædvanlig løn under uddannelsen.

Tilbud efter LAB, herunder virksomhedspraktik og ansættelse med løntilskud, eller anden støttet beskæftigelse samt elev-, lærlinge- og tilsvarende uddannelsesansættelse, er ikke ordinær ansættelse.

Formålet med jobrotation er at opkvalificere beskæftigede og at give ledige konkret erhvervserfaring på det danske arbejdsmarked. Jobrotationsydelsen kan derfor kun tildeles til fordel for arbejdstagere med tilknytning til det danske arbejdsmarked.

Det betyder, at den beskæftigedes forudgående ansættelse skal have fundet sted i en virksomhed beliggende i Danmark. Det udelukker ikke beskæftigelse i en virksomhed i Danmark, at den beskæftigede som led i sine sædvanlige arbejdsopgaver i afgrænsede perioder har udført en del af sine arbejdsopgaver i udlandet, fx på tjenesterejser, som udstationeret eller lignende, såfremt dette er sædvanligt på det konkrete ansættelsesområde.

Såfremt den beskæftigede har tilknytning til arbejdsmarkeder i flere lande, fx fordi vedkommende er beskæftiget i en virksomhed, der har filialer i flere lande, vil jobrotationsydelse kun kunne tildeles i forhold til den del af beskæftigelsen, der har tilknytning til det danske arbejdsmarked.

Kravet om, at den beskæftigede deltager midlertidigt i efteruddannelse, betyder, at det ved forløbets

start skal være aftalt eller i hvert fald forudsat, at den beskæftigede efter endt efteruddannelse vender tilbage til sin danske arbejdsplads med forbedrede kompetencer. Dette indskrænker ikke den beskæftigedes og arbejdsgiverens ret til at afslutte ansættelsesforholdet efter almindeligt gældende regler. Kravet er derimod ikke opfyldt, hvis arbejdsgiveren ved efteruddannelsens start har forudsat, at den beskæftigede ikke skal vende tilbage til den samme arbejdsplads efter endt efteruddannelse. Ved vurderingen heraf kan det tillægges vægt, om den samme arbejdsgivers beskæftigede systematisk ophører i ansættelsen umiddelbart efter endt efteruddannelse.

Da formålet med jobrotation bl.a. er, at den beskæftigede, der sendes i efteruddannelse, skal vende tilbage til virksomheden med styrkede kompetencer, er det ikke umiddelbart foreneligt med jobrotationsordningen, hvis en virksomhed sender beskæftigede, som er midlertidigt ansatte, i efteruddannelse, da det hovedsageligt må forventes, at de midlertidig ansatte skal bruge de styrkede kompetencer andetsteds end i virksomheden. Det må derfor bero på en konkret vurdering fra kommunens side, om der kan bevilges jobrotationsydelse. I vurderingen indgår bl.a. varigheden af henholdsvis den midlertidige ansættelse og efteruddannelsen. Uanset om ansættelsen er tidsbegrænset eller ej, skal den beskæftigede leve op til kravet om ordinær ansættelse hos arbejdsgiveren i minimum tre måneder forud for efteruddannelsens begyndelse.

Den beskæftigede skal modtage sædvanlig løn for de timer, som bruges under efteruddannelsen. Det betyder, at den beskæftigede fortsat modtager den løn, som pågældende havde forud for jobrotationsforløbet og ikke under uddannelsesforløbet udfører de arbejdsopgaver, som pågældende sædvanligvis udfører.

3.2. Forudgående uddannelse

Offentlige og private arbejdsgivere har ret til jobrotationsydelse fra jobcenteret, når beskæftigede, der ikke har en uddannelse, der overstiger en erhvervsuddannelse eller anden uddannelse, der kan sidestilles hermed, deltager i efteruddannelse. Målgruppen omfatter tillige ansatte med en forældet videregående uddannelse, der ikke har haft beskæftigelse inden for uddannelsens område i de sidste 5 år.

Arbejdsgiveren har herudover ret til at få jobrotationsydelse til beskæftigede med en kort eller mellemlang videregående uddannelse inden for en økonomisk ramme. Der er således tale om en pulje, som administreres af STAR efter først-til-mølle-princippet. Når der ikke er flere penge i den særlige pulje, kan der ikke længere gives tilsagn til nye projekter i det pågældende år. Det bemærkes desuden, at STAR ikke kan give tilsagn om timer, der ligger før den dato, hvor styrelsen har modtaget ansøgningen. Styrelsen modtager tidligst en ansøgning 3 måneder før projektstart. Der henvises i øvrigt til punkt 5.5, ”Generelt om den særlige pulje – Personer med KVV og MVU”.

Beskæftigelsesministeren har tidligere givet tilladelse til, at alle jobcentre kunne gennemføre forsøg, hvor målgruppen blev udvidet med beskæftigede med en lang videregående uddannelse. Forsøgsperioden løb fra 1. januar 2013 til 31. december 2014. For projekter, hvor beskæftigede med en lang videregående uddannelse indgår, og som er påbegyndt inden den 31. december 2014, kan der være afløb ud over denne periode.

4. Vikaren

2) være omfattet af § 2, nr. 2, 3, 12 eller 13, og ved ansættelsen have modtaget arbejdsløshedsdagpenge, kontanthjælp, uddannelseshjælp, sygedagpenge i en ledighedsperiode, ressourceforløbsydelse, revalideringsydelse, ledighedsydelse, særlig uddannelsesyldelse efter lov om uddannelsesordning for ledige, der har opbrugt deres dagpengeret, midlertidig arbejdsmarkedsydelse, været i tilbud efter kapitel 12, eller været ledig selvforsørgende i en sammenhængende periode på mindst 6 måneder eller

3) modtage kontanthjælp efter lov om aktiv socialpolitik og ved ansættelsen have været omfattet af integrationsprogrammet efter integrationsloven i en sammenhængende periode på mindst 6 måneder.

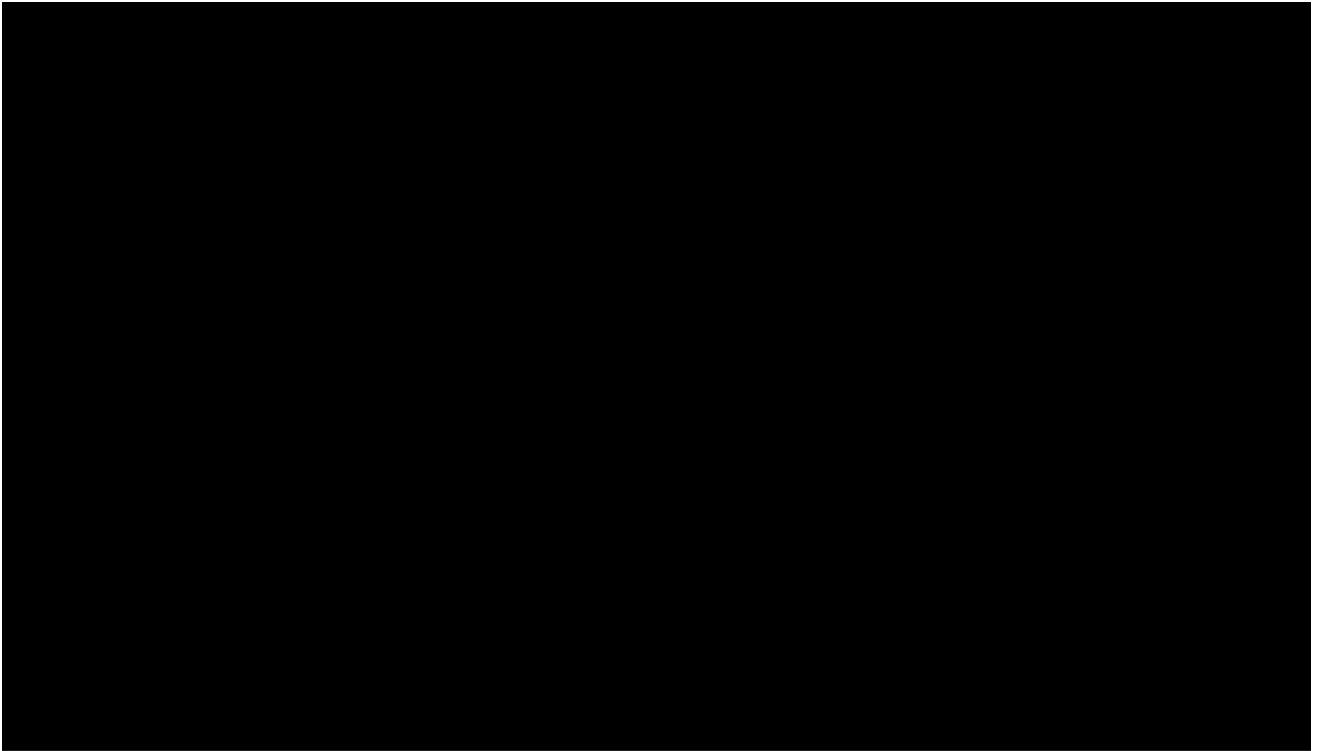
Stk. 2. Vikaren skal som minimum være ansat 10 timer pr. uge og kan maksimalt være ansat i en periode på 6 måneder.

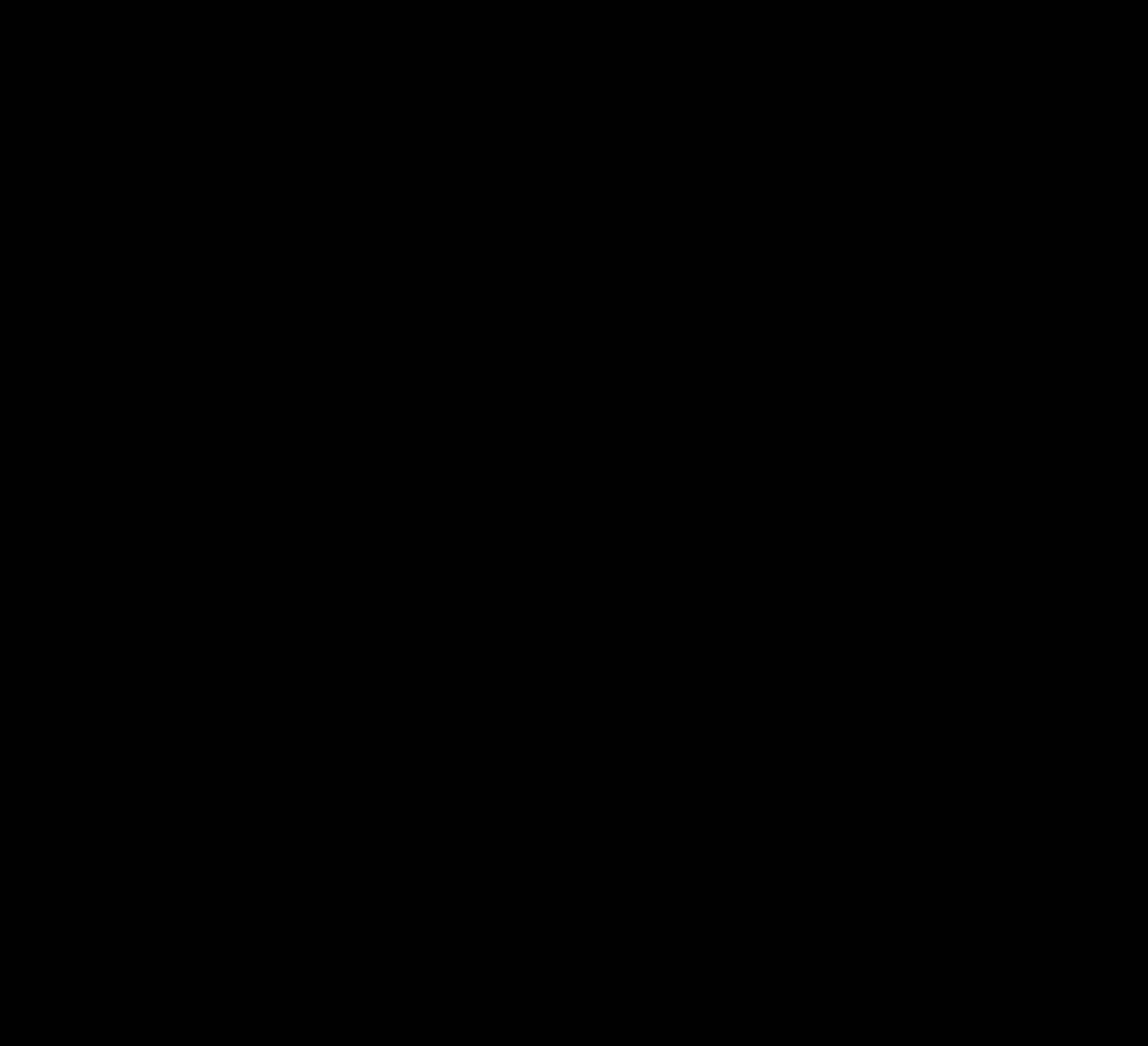
Stk. 3. En person, som er omfattet af stk. 1, nr. 2, har ret til at indgå som vikar i en jobrotationsordning, såfremt betingelserne i dette kapitel i øvrigt er opfyldt og personen selv har fundet vikariatet. Arbejdsgiveren og personen aftaler varigheden.

Stk. 4. Arbejdsgiveren skal betale overenskomstmæssig løn eller den for tilsvarende arbejde sædvanligt gældende løn til vikaren. Vikaren er omfattet af de for lønmodtagere gældende regler fastsat i henhold til eller ved lov eller ved kollektiv overenskomst m.v.

Stk. 5. Arbejde som vikar i forbindelse med jobrotation medregnes ikke ved opgørelsen af beskæftigelseskravet efter lov om arbejdsløshedsforsikring m.v.

Stk. 6. Beskæftigelsesministeren kan fastsætte nærmere regler efter denne bestemmelse, herunder om, hvilke opgaver vikaren i jobrotation kan varetage, og hvor i virksomheden vikaren kan ansættes. Beskæftigelsesministeren kan endvidere fastsætte regler om, at vikaren ikke kan ansættes i jobrotation i den virksomhed, hvor personen senest har været ansat.





4.1. Målgruppe

Vikaren er en ledig, som bliver ansat, mens den beskæftigede er under uddannelse.

Følgende målgrupper kan ansættes som vikarer i jobrotationsprojekter:

- Dagpengemodtagere
- Kontanthjælpsmodtagere
- Kontanthjælpsmodtagere, der er omfattet af integrationsprogrammet efter Integrationsloven
- Uddannelseshjælpsmodtagere
- Modtagere af midlertidig arbejdsmarkedsydelse
- Modtagere af kontantydelse

4.2. Forudgående ledighed

For at blive ansat som vikar i et jobrotationsprojekt skal man - ud over at være ledig - opfylde et krav om forudgående ledighed, hvilket indebærer følgende:

- Dagpengemodtagere skal ved ansættelsen som jobrotationsvikar have en sammenlagt ledighedsperiode på mindst 6 måneder. Der medregnes i henhold til BAB § 150 perioder, hvor personen har modtaget arbejdsløshedsdagpenge eller har været i tilbud om ansættelse med løntilskud.
- Kontanthjælpsmodtagere og uddannelseshjælpsmodtagere skal ved ansættelsen som jobrotationsvikar have modtaget arbejdsløshedsdagpenge, kontanthjælp, uddannelseshjælp, sygedagpenge i en ledighedsperiode, ressourceforløbsydelse, revalideringsydelse, ledighedsydelse, særlig uddannelsesyldelse efter lov om uddannelsesordning for ledige, der har opbrugt deres dagpengeret, midlertidig arbejdsmarkedsydelse, været i tilbud efter kapitel 12 eller været ledig selvforsørgende i en sammenhængende periode på mindst 6 måneder.
- Kontanthjælpsmodtagere, der er omfattet af integrationsprogrammet efter integrationsloven, skal have været omfattet af integrationsprogrammet i en sammenhængende periode på mindst 6 måneder.
- Personer, som modtager midlertidig arbejdsmarkedsydelse, kan indgå som vikar i jobrotation efter de regler, der gælder for dagpengemodtagere. Ved opgørelsen af kravet om forudgående ledighed medregnes dog alle perioder, hvor personen har modtaget arbejdsløshedsdagpenge, sygedagpenge i en ledighedsperiode, uddannelseshjælp, kontanthjælp, særlig uddannelsesyldelse eller midlertidig arbejdsmarkedsydelse, har været i tilbud om ansættelse med løntilskud eller har været ledig selvforsørgende. Det bemærkes, at ansættelsen ikke kan række ud over det tidspunkt, hvortil personen er berettiget til midlertidig arbejdsmarkedsydelse.
- Personer, som modtager kontantydelse, kan indgå som vikar i jobrotation efter de regler, der gælder for jobparate kontanthjælpsmodtagere, jf. LAB §§ 75 z og 75 æ.

Det er jobcenteret, som påser, at kravet om forudgående ledighed er opfyldt.

4.3. Krav til ansættelsen

Vikaren er omfattet af de for lønmodtagere gældende regler fastsat ved lov, i henhold til lov eller ved kollektiv overenskomst mv. Arbejdsgiveren skal betale overenskomstmæssig løn eller den for tilsvarende arbejde sædvanligt gældende løn til vikaren.

Vikaren erstatter den beskæftigede, der er i efteruddannelse, og skal ansættes på samme arbejdsplads i samme eller tilsvarende jobfunktion som den beskæftigede. I kravet ligger, at der skal være et sammenfald mellem de opgaver, som den beskæftigede og vikaren udfører. Når der er tale om et vikariat, betyder det således, at vikaren skal ansættes samme sted, som den beskæftigede sædvanligvis arbejder, og med samme eller tilsvarende arbejdsopgaver.

Virksomheden afgrænses som en arbejdsplads med selvstændigt produktionsenhedsnummer (P-nummer), jf. BAB § 129, stk. 2. Det kan ikke aftales at fravige denne bestemmelse, som det fx kan lade sig gøre på løntilskudsområdet.

En produktionsenhed er det sted (geografisk adresse), hvor en virksomhed har sin produktion (udøver økonomisk aktivitet), og hvor der samtidigt er beskæftigede.

Da virksomheden tildeles en produktionsenhed for hver fysisk beliggenhed, hvorfra der drives virksomhed, kan der således være tilknyttet flere produktionsenhedsnumre til samme CVR-nummer. Vikaren ansættes således på samme P-nummer, som den/de beskæftigede, der er i efteruddannelse, arbejder, jf. ”time-til-time-relationen” mellem antallet af henholdsvis uddannelses- og vikartimer.

Eksempler:

- En arbejdsgiver har kun én hovedaktivitet, og al aktivitet udøves på eller fra samme geografiske adresse: Arbejdsgiveren skal kun have ét produktionsenhedsnummer.
- En arbejdsgiver har flere hovedaktiviteter, der udøves på eller fra én geografisk adresse: Den enkelte hovedaktivitet skal have et produktionsenhedsnummer.

- En arbejdsgiver har aktiviteter, der udøves på eller fra flere geografiske adresser: Den enkelte aktivitet skal have et produktionsenhedsnummer.

Vikaren skal som minimum være ansat 10 timer pr. uge og kan maksimalt være ansat i en periode på 6 måneder. Da et jobrotationsprojekt kan løbe over en længere periode end 6 måneder, kan arbejdsgiveren ansætte fx to vikarer af hver seks måneders varighed som erstatning for en medarbejder, der efteruddannes i 12 måneder.

En vikaransættelse, der er aftalt til en kortere varighed end 6 måneder, og som ikke er ophørt, vil kunne forlænges, således at den samlede varighed bliver på maksimalt 6 måneder, såfremt der er efteruddannelses- og løntimer nok, jf. "time-til-time-relationen". Er der derimod tale om, at ansættelsen er ophørt, og at virksomheden ønsker at genansætte vikaren, vil der være tale om et nyt jobrotationsforløb, som virksomheden skal ansøge om på ny, og vikaren skal på ny opfylde alle lovgivningens krav for, at arbejdsgiveren kan få jobrotationsydelse.

Vikaren kan ikke ansættes i jobrotation i den virksomhed, hvor personen senest har været ansat i ordinær beskæftigelse på P-nummer-niveau. Det betyder, at hvis en ledig senest har været ansat i en virksomhed (CVR), men på et andet P-nummer, kan vedkommende således godt ansættes i samme virksomhed (CVR), så længe ansættelsen finder sted på et andet P-nummer. Der stilles ikke noget krav i forhold til længden eller omfanget af den seneste ansættelse. Ansættelse med løntilskud er ikke ordinær ansættelse og derfor ikke omfattet af begrænsningen.

Det er ikke hensigten med ansættelse som jobrotationsvikar, at den ledige ansættes i mere end et vikariat udover den maksimale ansættelsesperiode på 6 måneder. Hvis den ledige ikke opnår fast tilknytning til arbejdsmarkedet efter jobrotationsvikariatet, bør jobcenteret finde alternative tilbud og muligheder for den ledige.

Hvis vikaren bliver sygemeldt under jobrotationsforløbet, er det af afgørende betydning for udbetaling af ydelsen, at sygdommen er af kortere varighed. Såfremt der er tale om sygdom af længere varighed, kan formålet med det konkrete jobrotationsvikariat ikke længere opfyldes, hvorfor jobrotationsydelsen må bringes til ophør, for så vidt angår den pågældende vikar.

- Eksempel på én vikar som afløser flere beskæftigede

En folkeskole sender de beskæftigede, som alle er folkeskolelærere, på efteruddannelse inden for en uge svarende til 10 timer pr. medarbejder. På skolen er der i alt 20 medarbejdere, og de sendes af sted i fem hold med fire lærere ad gangen. Første hold tager på efteruddannelse i uge 1, andet hold tager på efteruddannelse i uge 2, tredje hold tager på efteruddannelse i uge 3 etc. Samlet er der 200 timers efteruddannelse. De beskæftigede har forskellige undervisningsområder (dansk, matematik, engelsk, idræt etc.), men de er alle uddannet som folkeskolelærere. Der ansættes én ledig folkeskolelærer med speciale i dansk og tysk i 200 timer (10 X 20 timer), og vedkommende påbegynder sin ansættelse i uge 2.

- Eksempel på to vikarer som afløser for flere beskæftigede

En anden folkeskole sender de beskæftigede, som består af henholdsvis 17 folkeskolelærere og 3 kontorassistenter, på efteruddannelse i en uge svarende til 37 timer pr. medarbejder. Første hold tager på efteruddannelse i uge 1, og andet hold tager på efteruddannelse i uge 3. Samlet set er der 740 timers efteruddannelse. Der skal i dette tilfælde ansættes én ledig folkeskolelærer i 629 timer (17 X 37 timer) og én ledig kontorassistent i 111 timer (3 X 37 timer). De påbegynder begge deres ansættelser i uge 2.

- Eksempel på to virksomheder om én vikar

To folkeskoler i samme kommune sender hver fem medarbejdere på efteruddannelse. Der er samlet set 200 uddannelses timer, der ønskes at blive brugt på én vikar. Folkeskole A bidrager med 100 uddannelses timer, og Folkeskole B bidrager ligeledes med 100 uddannelses timer. Vikaren ansættes i uddannelsesperioden 100 timer på den ene folkeskole og 100 timer på den anden folkeskole i de beskæftigedes arbejdsfunktioner.

4.4. Time-til-time-relationen

Vikaren kan vikariere for flere beskæftigede. Det afgørende er, at der er en time-til-time-relation mellem den beskæftigedes uddannelsesperiode og vikarens ansættelse.

Det er muligt at lade en jobrotationsvikar på fuld tid vikariere for en beskæftiget på deltid. Der vil dog kun kunne udbetales jobrotationsydelse for det antal timer, som den beskæftigede får løn for, jf. ”time-til-time-relationen”.

Det er under alle omstændigheder et krav, at antallet af uddannelses timer modsvares af et tilsvarende antal faktiske arbejdstimer.

Jobcenteret skal kunne dokumentere, at den ledige opfylder betingelserne som vikar forud for jobrotationsforløbet. Jobcenteret skal endvidere kunne dokumentere, hvilke timer den konkrete vikar har vikarieret for, når jobrotationsforløbet er afsluttet. Det er dog ikke et krav, at kommunen inden starten af projektet skal kunne angive, hvilken konkret person der vil skulle ansættes i stedet for den beskæftigede.

En vikar har mulighed for at modtage supplerende dagpenge efter de gældende regler herom.

4.5. Forholdet til dagpengeretten

Arbejde som vikar i forbindelse med jobrotation medregnes ikke ved opgørelsen af beskæftigelseskravet efter lov om arbejdsløshedsforsikring m.v. Vikaren optjener således ikke dagpengeret under ansættelsen, da jobrotationsydelsen er en støtte til virksomhedens samlede løn- og uddannelsesudgifter. Virksomheden betaler alle udgifter i forbindelse med efteruddannelsen samt lønnen til ansatte og vikarer. Perioder med ansættelse som jobrotationsvikar forbruger ikke af ydelsesperioden, men forbruger af referenceperioden.

4.6. Ret til selvfundet vikariat

En jobparat kontanthjælpsmodtager har ret til at indgå som vikar i en jobrotationsordning, såfremt betingelserne i øvrigt er opfyldt, og personen selv har fundet vikariatet. Arbejdsgiveren og personen aftaler varigheden inden for rammen på 6 måneder. Derudover skal de øvrige regler for jobrotationsforløb opfyldes.

5. Jobcenter/kommune

5.1. Ansøgning, udbetaling, og underretning

Jobrotationsordningen administreres af kommunen, som modtager ansøgninger, indhenter dokumentation fra den ansøgende virksomhed og udbetaler jobrotationsydelsen til arbejdsgiveren. Det forudsættes:

- at jobcenteret/kommunen har udarbejdet en forretningsgangsbeskrivelse og tilrettelagt et ledelsestilsyn, der sikrer, at jobcenterets/kommunens afgørelser er rigtige,
- at jobcenteret/kommunen har tilrettelagt et nødvendigt og tilstrækkeligt løbende tilsyn, der gør det muligt

for jobcenteret at følge op på, at virksomhederne gennemfører jobrotationsforløbene på de aftalte vilkår, og

- at jobcenteret/kommunen meddeler virksomheden, hvis en ændring i aktiviteterne, fx afholdelse af færre uddannelsestimer end oprindeligt planlagt, medfører en ændring i bevillingsbeløbet.

Det forudsættes, at jobcenteret/kommunen fører tilsyn med, om virksomheden forbruger af de bevilgede uddannelsestimer i henhold til ovenstående retningslinjer og løbende regulerer bevillingen, såfremt der er ændringer i uddannelsesaktiviteterne. Det forudsættes endvidere, at STAR orienteres herom, såfremt tilsynet giver anledning til ændringer i et projekt under den særlige pulje for personer med korte og mellemlange videregående uddannelser.

Et eksempel på en forretningsgang i jobrotationssag:

En arbejdsgiver henvender sig og ønsker tilskud til et jobrotationsprojekt. Det anbefales, at jobcenteret/kommunen indhenter de nødvendige oplysninger fra virksomheden, inden bevillingen gives. Til det formål kan der udfyldes en blanket, fx AB 522 og evt. også AB 522B. Af blanketten skal bl.a. følgende fremgå:

- Virksomhedens kontaktoplysninger.
- Oplysninger om de beskæftigede, der sendes i uddannelse, herunder navn, CPR.nr. og uddannelsesniveau.
- Uddannelsens navn, adresse, starttidspunkt, sluttidspunkt og antallet af timer.
- Antal vikarer eller antal forventede vikarer samt forventede antal vikartimer i alt.
- Det samlede beløb der søges om.

Det anbefales desuden, at jobcenteret/kommunen inden udbetaling indhenter dokumentation for, at de beskæftigede deltager i efteruddannelse som forudsat ved ansøgningstidspunktet.

Jobcenteret/kommunen tager på baggrund af de fastlagte administrative forretningsgange stilling til, om de materielle betingelser for ret til jobrotationsydelse er opfyldt, herunder om den beskæftigede og den ledige, som deltager i jobrotationsordningen, opfylder kriterierne for at indgå i et jobrotationsprojekt. Hvis projektet opfylder betingelserne, udbetaler jobcenteret herefter jobrotationsydelse til virksomheden, når jobcenteret er blevet forelagt tilstrækkelig dokumentation for de timer, hvor en beskæftiget er i efteruddannelse, og der er ansat en vikar i stedet.

Det bemærkes samtidig, at såfremt virksomheden ønsker løbende udbetalinger, skal virksomheden eksplicit anmode herom og inden hver udbetaling fremvise tilstrækkelig dokumentation for de afholdte aktiviteter.

Arbejdsgiveren skal dokumentere den beskæftigedes faktiske deltagelse i den aftalte efteruddannelse, ligesom jobcenteret kan kræve den fornødne dokumentation for arbejdsgiverens afholdte udgifter til uddannelse og løn - både for den beskæftigede og vikaren.

Jobcenteret skal sikre sig, at vilkårene for bevillingen, og dermed betingelserne for udbetaling af jobrotationsydelse, er opfyldt i hele jobrotationsforløbet. Derfor skal arbejdsgiveren straks underrette jobcenteret/kommunen, hvis der sker væsentlige ændringer i de forudsætninger, som ligger til grund for jobrotationsbevillingen, og/eller hvis de vilkår, hvorunder bevillingen er givet, ændres eller ikke vil kunne overholdes.

Jobcenteret/kommunen skal sørge for, at den ledige, der ansættes som vikar, er bekendt med, at ansættelsen ikke kan anvendes til at optjene dagpengernet.

Bekendtgørelse om en aktiv beskæftigelsesindsats

§ 137. Jobcenteret underretter pågældendes arbejdsløshedskasse, når en person, der er omfattet af § 1, nr. 1,

1) ...

2) ...

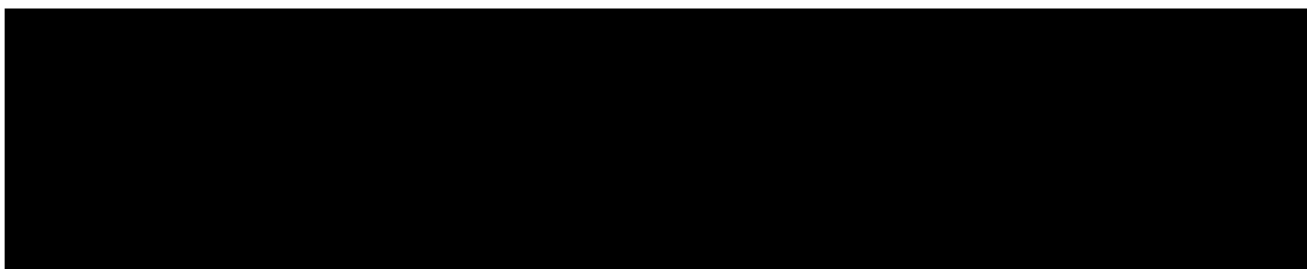
3) ...

4) ansættes som vikar i forbindelse med jobrotation, jf. kapitel 18 i lov om en aktiv beskæftigelsesindsats,

5) ...

Jobcenteret/kommunen skal underrette a-kassen, når en forsikret ledig ansættes som vikar i forbindelse med jobrotation.

5.2. Sammenhæng med løntilskud og anden offentlig støtte mv.



Der kan ikke samtidig med jobrotationsydelsen udbetales godtgørelse efter lov om godtgørelse ved deltagelse i erhvervsrettet voksen- og efteruddannelse (VEU), ydelser efter lov om statens voksenuddannelsesstøtte (SVU) eller lønrefusion fra AUB.

Arbejdsgiveren kan desuden ikke samtidig med udbetaling af jobrotationsydelsen modtage løntilskud efter reglerne herom til vikaren.

Det er endvidere en betingelse for udbetaling af jobrotationsydelse, at arbejdsgiveren ikke modtager anden offentlig støtte for de timer, som den beskæftigede og vikaren deltager i jobrotation.

Vedrørende fleksjob henvises til punkt 2.5. ovenfor.

5.3. Generelt om refusion og jobrotation

Lov om en aktiv beskæftigelsesindsats

§ 123. Staten refunderer 60 pct. af en kommunes udgifter til jobrotationsydelse efter § 98 a.

Stk. 2.....

Jobcenteret/kommunen udbetaler jobrotationsydelsen (184,98 kr./timen (2017)), hvor formålet med jobrotation er opfyldt, og staten refunderer 60 pct. af jobcenterets/kommunens udgifter til jobrotationsydelsen, jf. BAB § 132. ~~Den konkrete virksomhed, hvori jobrotationen foregår, modtager fortsat en bevilling svarende til 100 pct. af de faktiske udgifter efter "time-til-time relationen".~~

Det fremgår af Regnskabsbekendtgørelsens § 28 (Bek. nr. 552 af 28. april 2015), at der i sager med statsrefusion skal være indhentet al relevant dokumentation. Dokumentationskravet skal ses i sammenhæng med bekendtgørelsens § 3, som stiller som betingelse for, at jobcenteret/kommunen kan få statsrefusion, at ydelsen er tildelt i overensstemmelse med lovgivningen.

5.4. Refusion og registrering af den ordinære ordning der omfatter flere jobcentre

For at sikre en ensartet administration af jobrotationsprojekter, der omfatter aktiviteter hos flere jobcentre/kommuner, bør følgende refusionsmodel benyttes:

Det administrerende jobcenter er det jobcenter, som har en aftale med virksomheden, der ønsker at ansætte en jobrotationsvikar. Det administrerende jobcenter er ikke nødvendigvis beliggende i samme kommune som virksomheden, der ønsker en jobrotationsvikar. Det vil sige, at hvis virksomheden er beliggende i kommune A, skal virksomheden ikke nødvendigvis henvende sig til jobcenteret i kommune A. Det står virksomheden frit for at henvende sig i kommune B, hvis virksomheden ønsker, at kommune B skal administrere jobrotationsforløbet. Hvis der er tale om en virksomhed med ét CVR-nummer, som har afdelinger (P-numre) flere steder i landet, kan hver afdeling med selvstændigt P-nummer henvende sig i det jobcenter i den kommune, som afdelingen ønsker.

Det er jobcenteret/kommunen, som administrerer jobrotationsforløbet, der skal udbetale jobrotationsydelsen til den relevante arbejdsgiver.

I tilfælde hvor den ledige ikke er bosat i den kommune, der administrerer jobrotationsforløbet, kan der indgås en aftale mellem den administrerende kommune og bopælskommunen. En sådan aftale kan give den administrerende kommune ret til at hjemtage et beløb svarende til 100 pct. af de afholdte udgifter til jobrotationsydelsen fra den lediges bopælskommune. Med en sådan aftale har den administrerende kommune 0 kr. i nettoudgifter til jobrotationsydelsen, da bopælskommunen betaler 100 pct. af udgifterne til den administrerende kommune for den pågældende lediges aktiviteter.

I tilfælde hvor den ledige ikke er bosat i den kommune, der administrerer jobrotationsforløbet, er det derfor bopælskommunen, der hjemtager 60 pct. i statsrefusion til jobrotationsydelsen fra staten. Hvis der samtidig er indgået en aftale som beskrevet ovenfor, bliver bopælskommunens nettoudgifter 40 pct. af jobrotationsydelsen til den pågældende ledige, da bopælskommunen hjemtager 60 pct. statsrefusion samtidig med, at bopælskommunen betaler 100 pct. af den administrerende kommunes udgifter til jobrotationsydelsen.

STAR anbefaler, at de relevante jobcentre/kommuner indgår en samarbejdsaftale, før jobrotationsforløbet igangsættes, og at kommunerne i den forbindelse drøfter evt. spørgsmål om det konkrete projekt, herunder hvad der skal foreligge af dokumentation mellem de to myndigheder, jf. de førnævnte bestemmelser i Regnskabsbekendtgørelsen. En samarbejdsaftale bør som minimum indeholde:

- Navn og evt. CPR-nr. på den ledige der skal i jobrotation i en anden kommune
- Bopælskommunens bekræftelse på at den ledige lever op til ledighedskravet for at komme i jobrotation
- Forventede udgifter til de konkrete aktiviteter der knyttes til den pågældende ledige, herunder samlede udgifter til den administrerende kommune (100 pct.)
- Bekræftelse på udveksling af dokumentation for projektets afslutning mellem det administrerende jobcenter og bopælskommunen

Hvad angår udveksling af dokumentation, anbefales det ved projektets afslutning, at det administrerende jobcenter/kommune er ansvarlig for at udarbejde tilstrækkelig og fyldestgørende dokumentation for, at projektet er forløbet i overensstemmelse med gældende regler, og at den del af dokumentationen, der omhandler den konkrete ledige fra en anden kommune, fremsendes til bopælskommunen.

Hvis to eller flere kommuner i fællesskab kan indgå en aftale, der indebærer, at jobrotationsaktiviteterne registreres korrekt, men hvor løsningsmodellen ser anderledes ud end ovenstående, er det frit for kommunerne at gøre dette.

Det er jobcenteret i den lediges bopælskommune, der skal registrere, at den ledige er jobrotationsvikar. I tilfælde hvor en ledig er i jobrotation på en arbejdsplads i en anden kommune end vedkommendes bopælskommune, er det således bopælskommunen og ikke den kommune, der administrer jobrotationsforløbet, der skal registrere den lediges aktivitet i jobrotationsforløbet. Det skyldes, at det er bopælskommunen, der afholder udgifterne og hjemtager statsrefusion. Når jobcenteret i bopælskommunen registrerer den ledige som jobrotationsvikar, skal jobcenteret ~~for det første~~ registrere jobordretypen som enten jobrotationsvikar i stat, kommune, privat eller selvejende institution. ~~For det andet skal jobcenteret registrere aktivitetstypen som "øvrig indsats - jobrotation og servicejob".~~

Afsluttes et jobrotationsforløb tidligere end aftalt, bør de relevante kommuner informere hinanden, således at den administrerende kommune kan stoppe udbetalingen af jobrotationsydelse til den pågældende virksomhed, samt at den mellemkommunale refusion mellem den administrerende kommune og bopælskommunen kan berigtiges.

5.5. Generelt om den særlige pulje - personer med KVVU og MVU

STAR har udarbejdet et ansøgningsskema til ansøgninger til den særlige pulje, som findes på www.jobnet.dk under fanen "Blanketter" (Se "Jobrotationsskema (kun til sagsbehandler) (word)"). Før igangsætning af et jobrotationsforløb for grupper med korte og mellemlange videregående uddannelser skal jobcentre søge STAR om et beløb fra puljen svarende til 60 pct. af de samlede udgifter for projektet. Ansøgningen skal indsendes via Tilskudsportalen, som findes på styrelsens hjemmeside. Styrelsen kan kun behandle ansøgningen, hvis alle de ønskede oplysninger er angivet. Er der spørgsmål til det fremsendte ansøgningsskema, forbeholder styrelsen sig retten til at efterspørge yderligere dokumentation. STAR kan herefter give tilsagn på det foreliggende grundlag. Den ansøgende kommune vil dog altid have ansvaret for, at det konkrete jobrotationsprojekt afholdes i overensstemmelse med de gældende regler.

Hvis et jobcenter/kommune har spørgsmål til et konkret projekt under den særlige pulje, skal spørgsmålet sendes via det givne projekt i Tilskudsportalen. Hvis et jobcenter/kommune har generelle spørgsmål om jobrotation, kan de sendes til jobrotation@star.dk.

Når jobcenteret/kommunen ansøger om jobrotationsydelse for KVVU/MVU, skal der i ansøgningen påskrives både de samlede udgifter for hele projektet (100 pct.) såvel som det ansøgte beløb (60 pct. af de samlede udgifter). STAR udbetaler 60 pct. af de samlede udgifter for projektet svarende til det i tilsagnet angivne beløb til det ansøgende jobcenter/kommune, når projektet er afsluttet, dog maksimalt op til det i tilsagnet angivne beløb. Styrelsen behandler tidligst en ansøgning til den særlige pulje, når der er maksimalt tre måneder til projektstart. Hvis der er ændringer i projektet, skal jobcenteret hurtigst

muligt orientere styrelsen herom via den konkrete sag i Tilskudsportalen.

5.6. Regnskabsaflæggelse i forbindelse med den særlige pulje, herunder når der er flere kommuner involveret om samme projekt

Et jobrotationsprojekt under den særlige pulje skal afsluttes med indsendelse af følgende dokumenter:

- Et revisorpåtegnet regnskab
- Et ledelsespåtegnet regnskab
- En kort evaluering af projektet

Det samlede regnskab skal uploades i styrelsens Tilskudsportal inden for den frist, som fremgår af det enkelte tilsagnsbrev. Et jobcenter kan samle regnskabsaflæggelsen på flere jobrotationsprojekter med forskellige arbejdsgivere og forskellige tilskudsperioder i ét revisorpåtegnet regnskab, så længe det i regnskabet tydeligt kan identificeres, hvilke indtægter, udgifter og evt. mindreforbrug der vedrører det enkelte tilsagn. Det revisorpåtegnede regnskab skal uploades for hvert projekt, hvortil der anmodes om udbetaling af jobrotationsydelse. STAR har udarbejdet et evalueringsskema, som kan bruges i forbindelse med regnskabsaflæggelsen. Skemaet ligger bl.a. på www.jobnet.dk.

Når jobcenteret i bopælskommunen registrerer den ledige som jobrotationsvikar, skal jobcenteret gøre dette på samme måde som ved projekter under den ordinære ordning og ~~for det første~~ registrere jobordretypen som enten jobrotationsvikar i stat, kommune, privat eller selvejende institution. ~~For det andet skal jobcenteret registrere aktivitetstypen som ”øvrige indsats – jobrotation og servicejob”.~~

Hvis der i et konkret jobrotationsforløb under den særlige pulje har været ansat en ledig fra en anden kommune, bør der indgås en lignende aftale mellem den administrerende kommune og bopælskommunen forud for jobrotationsforløbets start, jf. modellen beskrevet under punkt 5.4 (Refusion og registrering af den ordinære ordning der omfatter flere jobcentre). Her kan det administrerende jobcenter/kommune, der modtager tilsagnet fra STAR, afregne med bopælskommunen, hvorfra den ledige kommer. Bopælskommunen bør således overføre nettodifference på 40 pct. svarende til virksomhedens tilskud (100 pct. af jobrotationsydelsen) fratrasket STAR's tilsagn på 60 pct. af de samlede udgifter.

Hvis to eller flere kommuner i fællesskab kan indgå en aftale, der indebærer, at jobrotationsaktiviteterne registreres korrekt, men hvor løsningsmodellen ser anderledes ud end ovenstående, er det frit for kommunerne at gøre dette.

6. Øvrigt

Vejledning nr. 9234 af 15. april 2015 ophæves.

Styrelsen for Arbejdsmarked og Rekruttering, den 24. februar 2017

Christian Solgaard

/ Kaare Thrane Hansen

**Personer, som modtager midlertidig arbejdsmarkedsydelse efter lov om arbejdsløshedsforsikring
m.v.****Lov om en aktiv beskæftigelsesindsats****Kapitel 13 d**

Indsats over for personer, som modtager midlertidig arbejdsmarkedsydelse efter lov om arbejdsløshedsforsikring m.v.

§ 75 j.....

§ 75 m. Personen kan få tilbud om nytteindsats efter kapitel 11 efter de regler, der gælder for personer omfattet af § 2, nr. 2. Antallet af timer i nytteindsats skal udgøre 20 timer ugentligt. Personen kan tillige få tilbud om virksomhedspraktik efter kapitel 11 og ansættelse med løntilskud efter kapitel 12 og kan indgå som vikar i jobrotation efter kapitel 18 efter de regler, der gælder for personer omfattet af § 2, nr. 1, jf. dog stk. 2, og §§ 75 n, 75 o, 75 r og 75 s.

Stk. 2. Et tilbud om ansættelse med løntilskud hos en offentlig arbejdsgiver kan højst have en varighed på 13 uger.

Stk. 3. §§ 42 b og 52 a finder ikke anvendelse.

§ 75 n.....

§ 75 o. Ved opgørelsen af kravet om forudgående ledighed ved ansættelse med løntilskud, jf. § 51, stk. 2, og ved ansættelse i jobrotation, jf. § 98 b, stk. 1, nr. 1, medregnes alle perioder, hvor personen har modtaget arbejdsløshedsdagpenge, sygedagpenge i en ledighedsperiode, uddannelseshjælp, kontanthjælp, særlig uddannelsesydelse eller midlertidig arbejdsmarkedsydelse, har været i tilbud efter kapitel 12 eller har været ledig selvforsørgende.