

(Gældende)

Udskriftsdato: 9. september 2020

Ministerium: Myndighed vises her

Journalnummer: Beskæftigelsesmin. Styrelsen for Arbejdsmarked og Rekruttering, j.nr. 19/19506

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

Indhold

1. Indledning
2. Lovens formål og målgruppe
 - 2.1. Formål
 - 2.2. Målgruppe
 - 2.2.1. Kompensationslovens handicapbegreb
 - 2.2.2. Betingelser i kompensationslovens enkelte bestemmelser
3. Fortrinsadgang til offentlige arbejdsgivere
 - 3.1. Historik
 - 3.2. Fortrinsadgang ved ansættelse hos offentlige arbejdsgivere, bevilling til stadepladser m.v. og taxikørsel
 - 3.3. Målgruppen
 - 3.4. Ansættelse hos offentlige arbejdsgivere Offentlige arbejdsgivere er forpligtet til at give fortrinsadgang til personer med handicap, som søger opslåede stillinger i det offentlige, herunder taxibevinger og stadepladser
 - 3.5. Ansættelsessamtale og forhandlingspligt
 - 3.5.1. Ansættelsessamtale
 - 3.5.2. Forhandlingspligt
 - 3.6. Formelle uddannelseskra
 - 3.7. Bevilling af stadepladser m.v. og bevilling til taxikørsel
4. Personlig assistance
 - 4.1. Personkredsen
 - 4.2. Formålet med personlig assistance
 - 4.3. Sammenhængen mellem personlig assistance og andre ordninger
 - 4.4. Betingelser for bevilling af personlig assistance
 - 4.4.1. Undladelse af at informere kommunen om væsentlige oplysninger
 - 4.4.2. Betingelsen om at erhvervet ikke må være uforeneligt med funktionsnedsættelsen
 - 4.5. Personlig assistance under efter- og videreuddannelse, samt under deltagelse i tilbud efter lov om en aktiv beskæftigelsesindsats
 - 4.6. Aflønning af personlige assistenter
 - 4.6.1. Tilskuddet til aflønning af personlig assistance
 - 4.6.2. Beregning af tilskud
 - 4.6.3. Tilskud under sygdom
 - 4.6.4. Tilskud for rejseudgifter for den personlige assistent
 - 4.6.5. Udbetaling af tilskud

- 4.6.6. Ansøgning om personlig assistance
- 4.7. Ansættelses- og arbejdsvilkår for den personlige assistent
- 4.8. Ekstern rekvirerede tolke og fastansatte tolke / personlig assistance i form af tegnsprogstolkning
- 5. Løntilskud til nyuddannede personer med handicap
 - 5.1. Løntilskud ved ansættelse af nyuddannede personer med handicap (isbryderordning)
 - 5.1.1. Historik
 - 5.2. Formål med isbryderordningen
 - 5.3. Målgruppen for isbryderordningen
 - 5.4. Drøftelse af ansættelsen, merbeskæftigelse og forholdstalskrav
 - 5.5. Løn- og arbejdsvilkår samt tilskud
 - 5.5.1. Varigheden af løntilskud
 - 5.5.2. Løntilskudssats
 - 5.6. Jobnet og søgbare cv-oplysninger
 - 5.7. Min Plan
 - 5.8. Ret og pligttilbud
 - 5.9. Isbryderordning og dagpenge
 - 5.10. Økonomi og refusion
- 6. Opkvalificering i forbindelse med ansættelse
- 7. Hjælpemidler
 - 7.1. Hjælpemidler i forbindelse med løntilskudsansættelse efter denne lov eller tilbud efter lov om en aktiv beskæftigelsesindsats
 - 7.1.3. Særlige udgifter
 - 7.1.2. Om udgiftens omfang og hjælpemidlets sædvanlige forekomst
 - 7.1.3. Udlån af hjælpemidler
 - 7.1.4. Særlige udgifter
 - 7.1.4. Indtægts- og formueforhold
 - 7.2. Hjælpemidler i forbindelse med ansættelse og beskæftigelse m.v.
 - 7.2.1. Udlån af hjælpemidler
 - 7.2.2. Indtægts- og formueforhold
 - 7.3. Hjælpemidler i fleksjob
 - 7.4. Frister
- 8. Digital bevilling
 - 8.1. Ansøgning og bevilling i VITAS
 - 8.2. Bevilling af arbejdsredskaber og undervisningsmaterialer
 - 8.2.1. Fuldmagt i forbindelse med bevilling af hjælpemidler
 - 8.2.2. Fuldmagten indgås
 - 8.2.3. Fuldmagtens indhold
 - 8.2.4. Rettelser i fuldmagten
 - 8.3. Behandling af sagen i VITAS, når der foreligger en fuldmagt
 - 8.4. Fuldmagtens ophør
 - 8.4.1. Personen trækker sin fuldmagt tilbage
 - 8.4.2. Fuldmagten ophører efter bevillingens endelige afslutning
 - 8.5. Andre ordninger, der bevilges i VITAS
 - 8.5.1. Personlig assistance
 - 8.5.2. Løntilskud
- 9. Klageadgang

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

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

1. Indledning

Vejledningen er udstedt med udgangspunkt i lov nr. 293 af 14. maj 1998 med de ændringer, der følger af efterfølgende lovændringer. Den seneste ændring skete ved lov nr. 551 af 7. maj 2019 (Konsekvenser af aftale om en forenklet beskæftigelsesindsats m.v.), hvor reglerne om hjælpemidler til personer med handicap og løntilskud ved ansættelse af nyuddannede personer med handicap (isbryderordningen) er flyttet til lov om kompensation til handicappede i erhverv m.v. fra lov om en aktiv

beskæftigelsesindsats. Løntilskud og hjælpemidler i øvrigt er fortsat reguleret i lov om en aktiv beskæftigelsesindsats. Ændringen er et led i udmøntningen af aftalen om en forenklet beskæftigelsesindsats fra 2018, og formålet er at skabe en mere sammenhængende lovgivning på området.

Kompensationsloven giver eksempelvis mulighed for, at der kan:

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

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

Det skal understreges, at alle nævnte eksempler er illustrative og på den baggrund ikke kan danne grundlag i sig selv for, at bestemte kompenserende ordninger enten tildes, eller at der gives afslag herpå. De er alene taget med for at forsøge at tydeliggøre bestemte begreber, eller for at gøre grænsedragningen mellem forskellige betingelser mere klare.

2. Lovens formål og målgruppe

Lov om kompensation til handicappede i erhverv m.v.

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

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

2.1. Formål

Kompensationsloven er fra 1998. Formålet med loven, som den blev vedtaget i 1998, er at medvirke til at styrke og stimulere mulighederne for beskæftigelse og arbejdspladsfastholdelse af personer med han-

dicap på et moderne arbejdsmarked, og som det fremgår af lovens § 1, er formålet også at give personer med handicap de samme muligheder for erhvervsudøvelse som personer uden handicap.

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

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

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

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

2.2. Målgruppe

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

2.2.1. Kompensationslovens handicapbegreb

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

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

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

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

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

EU-Domstolen har i flere sager bidraget til fortolkningen af begrebet. I den forbindelse skal særligt to sager fremhæves. EU-Domstolen har afsagt domme i de to sager på baggrund af en række præjudicielle spørgsmål. Der er tale om den spanske Navas-sag fra 2006¹ og de danske Ring og Werge-sager² fra 2013.

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

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

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

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

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

I FN’s Handicapkonvention er det i konventionens præambel – dvs. indledende del – anført, at deltagerstaterne anerkender, at handicap er et begreb under udvikling, og at handicap er et resultat af samspillet mellem personer med funktionsnedsættelse og holdningsbestemte og omgivelsesmæssige barrierer, som hindrer dem i fuldt og effektivt at deltage i samfundslivet på lige fod med andre.

Derudover er det i konventionens Artikel 1 om formålet med konventionen anført, at personer med handicap er personer, der har en langvarig fysisk, psykisk, intellektuel eller sensorisk funktionsnedsættelse, som i samspil med forskellige barrierer kan hindre dem i fuldt og effektivt at deltage i samfundslivet på lige fod med andre.

På den baggrund er der således sammenhæng mellem FN’s Handicapkonvention og kompensationsloven, når det kommer til forståelsen af handicapbegrebet, idet begge regelsæt bl.a. tilsiger, at en funktionsnedsættelse er af langvarig karakter.

Fortolkningsbidragene fra EU-domstolens afgørelser illustrerer, at det taler for, at der er tale om et handicap, hvis sygdommen medfører en funktionsbegrænsning, og at denne er af lang varighed. Som det fremgår af EU-domstolens praksis er det en konkret vurdering, om der er tale om en begrænsning af lang varighed. Der er på den baggrund ikke grundlag for at angive en minimumslængde.

2.2.2. Betingelser i kompensationslovens enkelte bestemmelser

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

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

Afgørelsen af, om en funktionsnedsættelse giver mulighed for kompensation, kan træffes af jobcenteret uden inddragelse af sagkyndige, herunder sundhedsfaglig rådgivning eller vurdering, men med en vurdering af den pågældendes muligheder på arbejdsmarkedet, herunder i forhold til det konkrete job eller tilbud. Det er dog altid en betingelse for at træffe en gyldig afgørelse, at sagen er tilstrækkeligt oplyst. Det er en konkret vurdering i den enkelte sag, hvilke oplysninger der kræves, for at sagen er tilstrækkelig oplyst.

Med henvisning til ovenstående vil begrebet handicap blive brugt om personer, som har en langvarig funktionsnedsættelse, der udgør en begrænsning i mødet med omgivelserne. Begrebet funktionsnedsættelse, herunder karakteren af funktionsnedsættelsen, vil blive brugt i det omfang, at det relaterer sig til konkrete bestemmelser i lovteksten. Begrebet nedsat fysisk eller psykisk funktionsevne vil blive brugt i relation til regler om støtte til særlige udgifter, når borgeren deltager i beskæftigelsesrettede tilbud samt personlig assistance. Begrebet arbejdsevne vil blive brugt i forhold til hjælpemidler og støtte til særlige udgifter, da det fremgår af lovteksten. Det opleves ikke, at disse begreber bliver tolket væsensforskelligt.

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

3. Fortrinsadgang til offentlige arbejdsgivere

Lov om kompensation til handicappede i erhverv m.v.

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

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

3.1. Historik

Som led i vedtagelsen af kompensationsloven i 1998, var det tanken, at fortrinsadgangen skulle moderniseres. Indtil 1998 var det den daværende arbejdsminister, som havde mulighed for at fastsætte regler om fortrinsadgangen til visse offentligt regulerede beskæftigelser for personer med handicap. På opfordring fra civilsamfundet blev den daværende arbejdsministers adgang til at fastsætte regler om fortrinsadgang begrænset, sådan at der alene var fortrinsadgang, hvis personen med handicap var lige så kvalificeret som de øvrige ansøgere – som vi kender formuleringen i dag.

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

Bekendtgørelse om kompensation til handicappede i erhverv m.v.

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

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

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

§ 4. Ved offentlige arbejdsgivere forstås:

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

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

§ 7. Når en ansøger med handicap søger fortrinsadgang til en ledig stilling i jobcenteret i sin bopælskommune, skal jobcentret i nabokommunen behandle ansøgningen i henhold til § 6 efter en af Beskæftigelsesministeriet udarbejdet oversigt.

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

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

Hovedreglen er, at en ansøger, der benytter fortrinsadgangen, har ret til en ansættelsessamtale. Dette er under forudsætning af, at ansøgeren opfylder de formelle uddannelseskra- v til den ledige stilling, når personen med handicap søger en stilling på egen hånd, dvs. uden om jobcenteret. Hvis personen med handicap søger via jobcenteret, så er det jobcenteret, som vurderer, om personen kan bestride den ledige stilling. For en nærmere uddybning af, hvad der ligger i det formelle uddannelseskra- v, se vejledningens pkt. 3.6.

Når samtalerunden er afholdt skal det vurderes, hvem der skal besætte den ledige stilling. Det følger af § 2, stk. 1, i kompensationsbekendtgørelsen, at ved besættelse af en ledig stilling er offentlige arbejdsgivere for-pligtet til at give en person, der på grund af handicap har vanskeligt ved at få beskæftigelse på det almindelige arbejdsmarked, fortrinsadgang til den ledige stilling, hvis personen med handicap efter arbejdsgiverens vurde-ring er lige så kvalificeret som de øvrige ansøgere. Det følger af § 2, stk. 3, at dette ikke gælder, såfremt der til det pågældende arbejde ansættes en person, der allerede er ansat i virksomheden eller institutionen.

Det betyder, når en samtalerunde er afholdt, og det konstateres, at en person med handicap, som har benyt-tet fortrinsadgangen, og en intern ansøger er lige kvalificerede, så kan arbejdsgiveren vælge den interne i stedet for personen med handicap.

Det følger af § 7 i kompensationsbekendtgørelsen, at hvis en person søger med fortrinsadgang til en stilling i jobcentret i ansøgers bopælskommune, skal jobcentret i nabokommunen behandle ansøgningen i henhold til § 6 i kompensationsloven.

3.3. Målgruppen

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

I praksis lægges personens egen vurdering af handicapet til grund. Det er forudsat, at arbejdspladsen ikke indhenter helbredsoplysninger, herunder dokumentation, for handicapet, eftersom der ikke er hjemmel i kompensationsloven til, at arbejdsgiver kan indhente dokumentation for handicap i forbindelse med ansøgning med fortrinsadgang.

Hvis Ankestyrelsen i en konkret sag vurderer, at der reelt ikke er tale om et handicap, vil Ankestyrelsen ikke have grund til at kritisere en arbejdsgiver for ikke at have fulgt loven, fx ved ikke at have indkaldt personen til samtale.

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

3.4. Ansættelse hos offentlige arbejdsgivere

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

Ved offentlige arbejdsgivere forstås, jf. bekendtgørelsens § 4:

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

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

3.5. Ansættelsessamtale og forhandlingspligt

Bekendtgørelse om kompensation til handicappede i erhverv m.v.

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

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

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

Stk. 3. Hvis ansøgeren med handicap ikke ansættes i den ledige stilling, skal arbejdsgiveren vente med at besætte stillingen, indtil arbejdsgiveren

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

Personer med handicap kan søge en offentlig stilling med fortrinsadgang via jobcentret eller uden om jobcentret.

Fortrinsadgang sikres ved personens ret til en ansættelsessamtale og en efterfølgende forhandlingspligt, hvis:

- personen har et handicap
- der er tale om en opslået stilling i det offentlige eller udstedelse af studepladser m.v.
- personen opfylder de formelle uddannelseskrav, som hører til stillingen, når personen søger en stilling uden om jobcenteret, eller
- jobcentret har vurderet, at personen kan bestride den ledige stilling, og jobcentret retter henvendelse til arbejdsgiveren, når personen søger en stilling via jobcenteret.

3.5.1. Ansættelsessamtale

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

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

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

Hvis en person selv henvender sig til arbejdsgiveren med et ønske om at benytte fortrinsadgangen i forbindelse med en ansøgning til en stilling, er loven i sin nuværende form udformet således, at det ikke vurderes som muligt at kræve, at man, for at benytte fortrinsadgangen, skal gå gennem jobcenteret. Det betyder, at jobcenteret ikke skal foretage en vurdering af, om personen med handicap kan bestride den ledige stilling. Det er dog stadig et krav, at personen opfylder de formelle uddannelseskrav til stillingen. Om en person gør dette er en konkret vurdering i det enkelte tilfælde. Ofte vil der i et konkret stillingsop-

slag stå, hvilken uddannelsesmæssig baggrund arbejdsgiveren forventer, at ansøgerne skal have, hvilket kan bidrage til den samlede vurdering af, om dette er tilfældet.

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

3.5.2. Forhandlingspligt

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

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

Afslag på ansættelse eller tildeling af bevilling er en afgørelse og skal derfor opfylde forvaltningslovens regler, herunder bl.a. kapitel 6 om begrundelse. Se hertil vejledning om forvaltningsloven, vejledning nr. 11740 af 4. december 1986. Der henvises til vejledningens afsnit 9 om klageadgang.

Som beskrevet ovenfor er en undtagelse til dette udgangspunkt om forhandlingspligt, at dette krav ikke skal opfyldes, hvis arbejdsgiveren vælger at ansætte en intern ansøger til stillingen.

3.6. Formelle uddannelseskrav

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

I begrebet formelle uddannelseskrav ligger tillige en vurdering af, om det opnåede niveau (fx bachelor eller kandidat) er tilstrækkeligt i forhold til de uddannelseskrav, der fremgår af et givent stillingsopslag. Det må dog bero på en konkret vurdering i det enkelte tilfælde. I denne vurdering indgår bl.a. indholdet af det konkrete stillingsopslag samt ansøgerens konkrete uddannelsesmæssige forhold, herunder højest opnåede afsluttede uddannelsesniveau, og om vedkommende er studerende eller ej. Det er en del af lovens formål at ligestille personer med et handicap med personer uden et handicap. Det betyder i praksis, at en person, der er færdig-uddannet og vælger at søge en stilling, hvor det uddannelsesmæssige krav i ansøgningen er, at man er studerende, ikke skal have fortrinsret til en sådan stilling.

Ud over formelle uddannelseskrav, kan der ikke ved andre (evt. formelle) krav henvises til disse formelle uddannelseskrav som grund til ikke at tillade fortrinsadgangen anvendes. Det kan fx være et bestemt timetal.

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

Bekendtgørelse om kompensation til handicappede i erhverv m.v.

§ 9. Den pågældende myndighed kan undlade at tildele bevilling til taxikørsel til en ansøger med handicap, hvis ansøgeren ikke opfylder betingelserne i § 3 om tilladelse til erhvervmæssig persontransport i lov nr. 1538 af 19. december 2017 (taxiloven), eller hvis ansøgeren ikke er i stand til at udføre de arbejdsfunktioner, som normalt påhviler føreren af en taxi.

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

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

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

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

Jobcenteret skal udarbejde et skriftligt referat af forhandlingen.

I kompensationsbekendtgørelsens § 9 er det anført, at en myndighed kan undlade at tildele en person med handicap bevilling til taxikørsel, hvis personen med handicap ikke lever op til betingelserne herfor. Disse betingelser er reguleret i § 3 i taxiloven, jf. lov nr. 1538 af 19. december 2017.

4. Personlig assistance

Lov om kompensation til handicappede i erhverv m.v.

Kapitel 3

Personlig assistance til handicappede i erhverv

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

§ 5. Personlig assistance kan ydes under beskæftigelse i

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

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

Kapitel 4

Personlig assistance til handicappede under efter- og videreuddannelse

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

- 1) beskæftigede, der uden for normal arbejdstid deltager i almindelig efter- og videreuddannelse inden for det pågældende erhverv, og
- 2) ledige
 - a) der deltager i tilbud om vejledning og opkvalificering efter lov om en aktiv beskæftigelsesindsats,

b) i uddannelse med godtgørelse efter lov om godtgørelse ved deltagelse i erhvervsrettet voksen- og efteruddannelse, jf. samme lovs § 2, stk. 1, nr. 3,

c) i uddannelse med støtte efter lov om statens voksenuddannelsesstøtte (SVU) eller

d) på dagpenge efter § 62 a i lov om arbejdsløshedsforsikring m.v.

3) personer, der i forbindelse med ansættelse uden løntilskud får tilskud til opkvalificering efter § 99, stk. 2, nr. 6, i lov om en aktiv beskæftigelsesindsats.

Bekendtgørelse om kompensation til handicappede i erhverv m.v.

Kapitel 3

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

Personkreds

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

Stillingskategorier m.v.

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

1) søger ansættelse eller er ansat i en stilling på ordinære løn- og ansættelsesvilkår,

2) søger ansættelse eller er ansat i job med løntilskud efter lov om kompensation til handicappede i erhverv m.v.,

3) søger ansættelse eller er ansat i fleksjob efter lov om en aktiv beskæftigelsesindsats,

4) deltager i tilbud om virksomhedspraktik efter lov om en aktiv beskæftigelsesindsats,

5) søger ansættelse eller er ansat i seniorjob efter lov om seniorjob eller

6) påtænker at etablere selvstændig virksomhed eller er selvstændig erhvervsdrivende på det almindelige arbejdsmarked.

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

Assistance under efteruddannelse

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

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

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

Stk. 4. Den personlige assistent ansættes i virksomheden.

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

4.1. Personkredsen

Efter kompensationslovens § 4 og bekendtgørelsens § 10 kan der ydes tilskud til personlig assistance for både selvstændige, lønmodtagere og ledige i forbindelse med et konkret job, beskæftigelsesrettet tilbud eller ef-teruddannelse. Efter kompensationsloven er det derfor ikke muligt at få personlig assistance til selve jobsøgningen. Der er ingen aldersgrænse for tildelingen af personlig assistance, hvis en person ellers opfylder de øvrige nødvendige betingelser i loven.

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

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

Personer, der skal ansættes eller er ansat i fleksjob (personer i fleksjob), kan også være omfattet af personkredsen i kompensationsloven og kan således få bevilget personlig assistance.

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

Den personlige assistance kan både ydes til:

- ledige,
- lønmodtagere
- og selvstændige erhvervsdrivende,

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

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

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

4.2. Formålet med personlig assistance

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

Dermed er der alene tale om arbejdsopgaver og eventuelle udfordringer relateret til en ansættelse, ønsket om en ansættelse eller deltagelse i beskæftigelsesfremmende tilbud. Har en person et generelt behov for hjælp til dagligdagens gøremål eller generel støtte i hverdagen, finder reglerne i lov om social service (serviceloven) § 95 og § 96 i stedet anvendelse (forudsat at personen opfylder betingelserne i denne lovgivning). Se nærmere om dette nedenfor i vejledningens afsnit 4.3.

Tilskuddet til personlig assistance kan først ydes, når den pågældende er i erhverv, jf. bekendtgørelsens § 11, stk. 2. Det betyder, at en person, der fx afventer ansættelse i seniorjob, og derfor modtager økono-

misk kom-pensation efter lov om seniorjob i mellemtiden, indtil der kan findes en passende stilling, ikke kan få personlig assistance, førend den konkrete stilling er fundet, og personen er startet på seniorjobbet.

Principmeddelelse 29-19

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

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

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

Ventetid defineres som tidsrummet mellem bestilte personlig assistance timer. På tolkeområdet er ventetid tidsrummet mellem bestilte tolkninger. Den tid, som betegnes mellemtid, kan der derimod opkræves tilskud for. Mellemtid er, hvor den personlige assistent ikke har mulighed for at udføre andre opgaver.

Eksempel på ventetid:

En tolk er bestilt til tolkning mellem klokken 10-12 og 13-15. I ventetiden mellem klokken 12 og 13 vil der ikke kunne opkræves tilskud.

Eksempel på mellemtid:

En ansat har bevilling på personlig assistance i form af tegnsprogstolkning til at foretage arbejdsrelaterede telefonopkald. Den ansatte bestiller tegnsprogstolkning i tidsrummet kl. 10-11 for at varetage sine opkald. Tegnsprogstolken rekvireres eksternt fra en tolkeleverandør og fremmøder på den ansattes arbejdsplads. Den ansatte foretager sine opkald via den fremmødte tolk. Ved et opkald ender den ansatte med at sidde i telefon-kø, inden opkaldet går igennem, altså mellemtid, der ydes tilskud til.

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

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

4.3. Sammenhængen mellem personlig assistance og andre ordninger

Principmeddelelse 151-12

Ifølge handicapkompensationsloven skal kommunen altid foretage en konkret og individuel vurdering af, om ansøgeren har behov for særlig personlig bistand i sit arbejde. Dette gælder også i tilfælde, hvor borgeren er bevilget hjælpemidler efter anden lovgivning til at kompensere for funktionsnedsættelsen. Bevil-

ling af hjælpemidler medfører således ikke, at kommunen automatisk kan fratage eller give afslag på personlig assistance.

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

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

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

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

Principmeddelelse 33-19

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

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

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

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

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

Der kan endvidere være snitflader til andre hjælpeordninger på beskæftigelsesområdet, herunder fx mentor-ordningen. Der kan henvises til vejledning om mentorordningen i lov om en aktiv beskæftigelsesindsats, vej. nr. 10071 af 25. november 2019.

4.4. Betingelser for bevilling af personlig assistance

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

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

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

For at der kan ydes tilskud til personlig assistance efter kompensationslovens § 4, skal der være tale om en fysisk eller psykisk funktionsnedsættelse, som både er varig og betydelig. Det er endvidere et krav, at funktionsnedsættelsen skal medføre, at borgeren har behov for personlig assistance for at kunne udføre sine arbejdsopgaver.

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

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

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

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

Eksempler på en fysisk funktionsnedsættelse kan fx være:

- En akillesene, der springer og skal fjernes helt.
- En skadet hånd, hvor arbejde, som kræver finmotorik eller vrid i hånden, efterfølgende ikke kan udføres.

Bistanden kan i ovenstående eksempler bestå af, at den personlige assistent hjælper til med arbejdsopgaver, der kræver løft eller vrid, som personen med funktionsnedsættelsen ikke selv kan udføre.

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

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

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

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

4.4.1. Undladelse af at informere kommunen om væsentlige oplysninger

Bekendtgørelse om kompensation til handicappede i erhverv m.v.

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

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

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

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

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

Der ligger i formuleringen ”m.v.” også, at der er mulighed for at indhente helbredsoplysninger om personen, så længe vedkommende samtykker til, at oplysningerne indhentes.

Kommunen skal i den konkrete sag ligeledes foretage en vurdering af, om der er andre regelsæt, fx persondataforordningens regler, som i det konkrete tilfælde kan anvendes som hjemmel til at indhente oplysninger. Det anbefales generelt, at offentlige myndigheder benytter andet grundlag for behandling af personoplysninger end samtykke. Det er op til den enkelte kommune at sikre, at de persondataretlige reg-

ler er overholdt, fx at et eventuelt samtykke som behandlingsgrundlag er givet i overensstemmelse med de relevante regler herfor.

Det er endvidere væsentligt for kommunen, at der generelt er opmærksomhed på, at en tilstrækkeligt oplyst sag er afgørende for, at der kan træffes en gyldig afgørelse, jf. § 10 i bekendtgørelse af lov nr. 826 af 16. august 2019 om retssikkerhed og administration på det sociale område (retssikkerhedsloven). Hele retssikkerhedslovens kapitel 3 a er nødvendigt at være opmærksom på i denne sammenhæng. Dette gælder især i sager, hvor oplysninger om en persons helbred er afgørende for at kunne træffe en afgørelse.

Retssikkerhedsloven giver endvidere en national hjemmel til at indhente oplysninger fra andre myndigheder og giver endvidere myndigheder en generel mulighed for, at anmode en person om oplysninger til brug for afgørelse af personens sag, jf. retssikkerhedslovens § 11 a. Derudover fastslås det i § 20, stk. 1 i bekendtgørelse nr. 993 af 26. juli 2020 om retssikkerhed og administration på det sociale område, at det er kommunalbestyrelsen, der afholder nødvendige udgifter til lægeerklæringer, undersøgelser, behandlinger, transport og lignende, som myndigheden pålægger borgeren, og som ikke afholdes efter anden lovgivning.

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

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

Ovenstående regler om indhentelse af oplysninger og kommunens pligt til at oplyse sagen gælder ikke særskilt ved personlig assistance, men gælder i alle konkrete sager, hvor der skal træffes afgørelse.

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

Lov om kompensation til handicappede i erhverv m.v.

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

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

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

Betingelsen om, at erhvervet ikke må være uforeneligt med funktionsnedsættelsen betyder, at der i hver enkelt sag skal foretages en nærmere vurdering af, om indholdet i arbejdsfunktionen vil blive udhulet, ved de funktioner der ansøges om personlig assistance til, hvis den personlige assistance blev bevilget. Nedenfor beskrives dette nærmere.

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

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

Som følge af ovenstående kan der ikke ydes støtte til personlig assistance, når behovet for den personlige assistance skyldes, at arbejdsfunktionerne hovedsagligt eller alene består i arbejdsfunktioner, hvis udførelse er uforeneligt med handicapet. Det er et krav, at personen med handicap selv skal kunne udføre det væsentligste indhold i arbejdet. Der er tale om en konkret vurdering, som tager udgangspunkt i den konkrete stillings indhold og arbejdsopgaver, sammenholdt med personens behov for kompensation til de konkrete opgaver.

Principmeddelelse 28-19

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

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

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

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

I Ankestyrelsens principmeddelelse 28-19 behandles spørgsmålet om, hvorvidt der er tale om medhjælp, eller arbejde som er en sådan del af personen med handicaps funktionsnedsættelse, at der kan ydes tilskud til personlig assistance. Ankestyrelsen har behandlet sagen principielt for at samle praksis om forenelighed og afklare, hvilken betydning det har for vurderingen af, om personlig assistance har karakter af vikardækning eller almindelig medhjælp, at den personlige assistent og borgeren ikke arbejder samtidig.

Det faktum, at en person ikke kan deltage i en arbejdsopgave, betyder ikke, at denne opgave er uforenelig med erhvervet. Kommunen skal vurdere i hvor høj grad, personen kan deltage i udførelsen af det, der er arbejdets egentlige indhold. Det er afgørende, at der fortsat er et betydeligt selvstændigt indhold i arbejdet, når der ses bort fra den personlige assistents arbejde.

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

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

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

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

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

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

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

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

Lov om kompensations til handicappede i erhverv m.v.

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

Kapitel 4

Personlig assistance til handicappede under efter- og videreuddannelse

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

- 1) beskæftigede, der uden for normal arbejdstid deltager i almindelig efter- og videreuddannelse inden for det pågældende erhverv, og
- 2) ledige

- a) der deltager i jobrettet uddannelse efter kapitel 9 i lov om en aktiv beskæftigelsesindsats og tilbud om vejledning og opkvalificering efter kapitel 14 i samme lov, eller
 - b) på dagpenge efter § 62 a i lov om arbejdsløshedsforsikring m.v.
 - 3) § 15 d og efter § 161, stk. 2, nr. 4, i lov om en aktiv beskæftigelsesindsats.
- Bekendtgørelse om kompensation til handicappede i erhverv m.v.

Kapitel 3

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

Personkreds

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

Assistance under efteruddannelse

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

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

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

Stk. 4. Den personlige assistent ansættes i virksomheden.

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

Kapitel 4

Personlig assistance under efter- og videreuddannelse

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

4.6. Aflønning af personlige assistenter

4.6.1. Tilskuddet til aflønning af personlig assistance

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

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

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

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

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

Tilskud og ansættelse m.v.

§ 14 a. Reglerne i kapitel 3 finder anvendelse.

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

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

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

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

Bekendtgørelse om kompensation til handicappede i erhverv m.v.

Bevilling og omfang af tilskud

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

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

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

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

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

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

Stk. 5. Ved bevilling af personlig assistance skal jobcenteret indgå aftale med virksomheden om, at denne kan rekvireres eksternt.

Stk. 6. Ved bevilling af personlig assistance skal jobcenteret tage stilling til, om bevillingen i overvejende grad vil bestå af særligt krævende tolkninger.

§ 25 a. En tolkning er rettidigt afløst, hvis tolkeleverandøren modtager en afløst 5 hverdage eller tidligere forud for påbegyndelsen af tolkningen, der ønskes afløst.

Stk. 2. Der kan ikke udbetales tilskud til tolkninger, der er afløst eller kunne være afløst rettidigt.

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

Personen med handicap kan endvidere, efter de herfor gældende regler, rekvirere den personlige assistent fra et vikarbureau. Det er en forudsætning, jf. kompensationsbekendtgørelsens § 15, stk. 5, at der allerede ved bevillingen tages stilling til, om der kan rekvireres personlig assistance eksternt. Jobcenteret skal indgå aftale med virksomheden herom. Samtidig med bevillingen skal jobcenteret, jf. § 16, stk. 6, tage stilling til, om tolkningen i overvejende grad vil være særligt krævende. Der kan være tale om særligt forberedelseskrævende opgaver samt opgaver med særlige kvalifikationskrav; eksempelvis konferencetolkning, akutte tolkninger, retstolkning, kirkelige tolkninger, taktitolkning eller fremmedsprogstolkning.

Det er slået fast i Ankestyrelsens principmeddelelse 48-18, at der kan udbetales tilskud til personlig assistance til en selvstændig, der udfører personlig assistance for en medarbejder, der er ansat i virksomheden.

Der kan, når der er tale om tegnsprogstolkning eller skrivetolkning, rekvireres tolkebistand hos tegnsprogstolkeleverandører eller skrivetolkeleverandører.

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

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

En tolkning er rettidigt aflyst, hvis tolkeleverandøren modtager en aflysning 5 hverdage eller tidligere forud for påbegyndelsen af tolkningen, der ønskes aflyst, jf. bekendtgørelsens § 25 a, stk. 1.

Der kan ikke udbetales tilskud til tolkninger, der er aflyst eller kunne være aflyst rettidigt, jf. bekendtgørelsens § 25 a, stk. 2. Aflyses tolkningen rettidigt, vil der ikke blive udbetalt tilskud herfor, jf. bekendtgørelsens § 25 a, stk. 2. En tolkning der kunne være aflyst forudsættes at være en tolkning, hvor det har været muligt at aflyse, fordi der fx er tale om et længere sygdomsforløb, orlov eller andre ændringer, der sker tidsmæssigt således, at det er muligt at tage højde for dette ved booking af tolkninger.

Der er ikke en specifik definitionen af, hvilke tolkninger der ikke kunne være aflyst rettidigt, men det forudsættes, at der er tale om fx pludselig opstået sygdom, helt åbenlyse grunde eller andre uforudsete udefrakommende faktorer, der gør, at det ikke har været muligt at aflyse rettidigt.

Det er kommunen, der afgør, om en tolkning kunne være aflyst rettidigt.

4.6.2. Beregning af tilskud

Bekendtgørelse om compensation til handicappede i erhverv m.v.

Tilskuddets størrelse

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

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

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

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

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

§ 24. Til assistance i form af tegnsprogs- og skrivetolkning, jf. § 12, stk. 4, ydes et tilskud svarende til den ordinære sats for tegnsprogstolkning. Tilskuddet udgør pr. første time en timepris og zonetillæg. For efterfølgende timer opkræves kun timeprisen, samt evt. relevante tillæg for særlige opgaver, jf. § 24 b. Tilskuddet kan ikke overstige de i § 24, stk. 2-5 og § 24 b fastsatte satser.

Stk. 2. Timeprisen i alle zoner udgør 650 kr.

Stk. 3. Zonetillægget udgør 275 kr. i zone 1, 650 kr. i zone 2 og 1050 kr. i zone 3.

Stk. 4. Zonerne følger Den Nationale Tolkemyndigheds 3 zoner.

Stk. 5. Fjerntolkning afregnes til timepris uden zonetillæg. Der afregnes pr. påbegyndte kvarter.

§ 24 a. Hvis én tolk har flere tolkninger på det samme p-nummer på den samme dag, er det alene den første tolkning, der tillægges et zonetillæg.

Stk. 2. Kommunen kan efter en konkret vurdering dispensere fra stk. 1, hvis der er tale om særligt lange arbejdsdage, eller hvis afgørende hensyn taler for dette.

§ 24 b. Ved tolkning i weekend og på helligdage er der særlige tillæg på timeprisen. Det samme gør sig gældende for særligt krævende tolkninger.

Stk. 2. Ved tolkning i weekend og på helligdage udgør det særlige tillæg 161 kr.

Stk. 3. Ved tolkning mellem kl. 17 og kl. 07 udgør det særlige tillæg 86 kr.

Stk. 4. Ved særligt krævende tolkninger udgør tillægget 135 kr.

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

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

Stk. 3. Kommunen har mulighed for at afslå en anmodning om udbetaling, hvis virksomheden inden for de seneste 12 måneder ikke har andre væsentlige indtægter end tilskud til personlig assistance.

Stk. 4. I tilfælde, hvor der benyttes en ekstern leverandør, skal CVR-nr./SE-nr. for denne fremgå af anmodningen. Endvidere skal CPR-nr. for den personlige assistent oplyses.

Stk. 5. Tilskudsmodtageren underskriver på tro og love, at de afgivne oplysninger er rigtige.

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

Stk. 2. Tilskuddet eller refusionen udbetales til virksomhedens NemKonto.

Stk. 3. I tilfælde, hvor den personlige assistance er rekvireret fra en ekstern leverandør, udbetaler jobcenteret tilskuddet til den eksterne leverandørs NemKonto.

Tilskuddets størrelse til løn eller til udgift til vikarbureau svarer til studentertimelønssatsen, trin 3, stedtillægs-sats IV i overenskomsten mellem HK og staten, jf. bekendtgørelsens § 24. I denne bestemmelse slås det fast, at til assistance i form af tegnsprogs- og skrivetolkning, jf. § 12, stk. 4, ydes et tilskud svarende til den ordinære sats for tegnsprogstolkning.

Satserne udgør en timepris på 650 kr. i alle zoner, jf. kompensationsbekendtgørelsens § 24, stk. 2.

Endvidere er der følgende zonetillæg:

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

Særlige tillæg på timeprisen fastsat i kompensationsbekendtgørelsens § 24 b findes herunder:

- Tolkning i weekend og på helligdage: 161 kr.
- Tolkning mellem kl. 17 og kl. 07: 86 kr.
- Tillæg for særligt krævende tolkninger: 135 kr.

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

Nærmere om tolkning i udlandet:

Ved tolkninger uden for Danmark beregnes taksten for zone 1, og alle omkostninger i forbindelse med rejsen - udgift til billetter, hotel, diæter, rejseforsikring, eventuelle vacciner og visa samt rejsetid beregnes særskilt i hvert enkelt tilfælde. Inden en planlagt udlandstolkning fremsendes overslag over de forventede udgifter til den betalende myndighed.

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

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

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

Det følger af § 24 a, stk. 1, at hvis én tolk har flere tolkninger på det samme p-nummer på den samme dag, er det alene den første tolkning, der tillægges et zonetillæg. Kommunen kan efter en konkret vurdering dispensere fra stk. 1, hvis der er tale om særligt lange arbejdsdage, eller hvis afgørende hensyn taler for dette, jf. § 24 a, stk. 2.

Når en opgaves karakter tillader, at én tolk løser en opgave, opkræves zonetillæg kun én gang pr. dag, hvis indlagte pauser maksimalt svarer til ¼ af den samlede bestilling. Eksempelvis kan en opgave på to

tolketimer således adskilles af en pause på højst ½ time, og en opgave på fem tolketimer kan adskilles af en pause på højst 75 minutter.

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

Det er et krav, at virksomheden, der anmoder om udbetaling af tilskud, har et cvr. nr. For asylansøgere uden et CPR-nr. stilles der ikke krav om, at anmodning om udbetaling af tilskud skal indeholde oplysning om CPR-nr., jf. § 21, stk. 4.

Kommunen har mulighed for at afslå en anmodning om udbetaling, hvis virksomheden inden for de seneste 12 måneder ikke har andre væsentlige indtægter end tilskud til personlig assistance.

I tilfælde, hvor der benyttes en ekstern leverandør, skal CVR-nr./SE-nr. for denne fremgå af anmodningen. Endvidere skal CPR-nr. for den personlige assistent oplyses. Tilskudsmodtageren underskriver på tro og love, at de afgivne oplysninger er rigtige. Uklarheden opstår i de tilfælde, hvor det efter andre regler ikke er et krav at registrere en personligt ejet virksomhed fx pga. for lav omsætning.

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

Tilskuddet eller refusionen udbetales til virksomhedens NemKonto. I tilfælde, hvor den personlige assistance er rekvireret fra en ekstern leverandør, udbetaler jobcenteret tilskuddet til den eksterne leverandørs NemKonto.

Principmeddelelse 48-18

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

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

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

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

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

Det drejer sig om:

- Feriegodtgørelse
- Ferietillæg

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

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

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

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

Særligt om ferie med løn

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

Særligt om ATP

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

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

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

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

Særligt om ferietillæg

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

Der bør ikke ske en udbetaling af refusion for et beløb, førend den aktuelle udgift er afholdt. Ved reglerne om løntilskud til fleksjob er der tidligere endvidere lagt vægt på, at der efter de hidtil gældende regler ikke har kunnet ydes løbende tilskud til arbejdsgiverens (forventede) udgift til løn under ferie i takt med,

at retten til ferien blev optjent. Tilskud hertil kunne først ydes, når lønmodtageren aktuelt var på ferie, og arbejdsgiveren dermed rent faktisk afholdt udgiften til løn under ferien.

Særligt om Arbejdsgivernes Uddannelsesbidrag (AUB)

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

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

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

Satser kan findes på Virk.dk's hjemmeside:

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

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

Beregning af tilskud til AUB til personlig assistance:

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

Særlige lovpligtige forsikringsordninger, herunder Arbejdsmarkedets Erhvervssikring (AES)

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

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

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

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

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

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

4.6.3. Tilskud under sygdom

Bekendtgørelse om kompensation til handicappede i erhverv m.v.

Assistance under sygdom m.v.

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

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

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

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

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

- 1) at arbejdsgiveren er forpligtet til at udbetale løn til assistenten i perioder, hvor denne er fraværende og
- 2) om arbejdsgiveren samtidig modtager refusion efter reglerne i lov om sygedagpenge og lov om ret til orlov og dagpenge ved barsel.

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

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

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

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

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

4.6.4. Tilskud for rejseudgifter for den personlige assistent

Bekendtgørelse om kompensation til handicappede i erhverv m.v.

§ 20. En virksomhed eller selvstændig erhvervsdrivende kan få refunderet dokumenterede rimelige rejseudgifter for den personlige assistent, hvis assistenten har ledsaget personen med handicap i forbindelse med arbejdsbetingede rejser, herunder til udlandet. Dette gælder uanset, om der er tale om en personlig assistent ansat af arbejdsgiveren, eller der er tale om en eksternt rekvireret personlig assistent.

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

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

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

Dette gælder uanset, om der er tale om en personlig assistent ansat af arbejdsgiveren, eller der er tale om en eksternt rekvireret personlig assistent.

Bestemmelsen bekendtgørelsens § 20, stk. 2 skal ikke forstås som udtømmende, idet formuleringen angiver, at der alene er tale om et eksempel (f.eks.). Det betyder, at der også kan søges tilskud for indirekte rejseudgifter for rekvirerede assistenter.

Principmeddelelse 44-19

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

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

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

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

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

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

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

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

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

Hvis personen med handicap ikke kan henvises til at antage lokal arbejdskraft, kan kommunen konkret vurdere arten og størrelsen af rejse- og opholdsudgiften. I de tilfælde kan kommunen se på rejseformen og indkvarteringen samt tilrettelæggelsen af arbejdet, idet det dog i alle tilfælde må holdes for øje, at persons mulighed for at udøve sit erhverv ikke forringes urimeligt.

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

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

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

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

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

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

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

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

Som følge af bestemmelserne om fri bevægelighed vil der i visse tilfælde opstå spørgsmål om, hvorvidt der vil være tale om en uberettiget restriktion for den fri bevægelighed, hvis vedkommende ikke har mulighed for at opretholde en bevilling af personlig assistance efter reglerne om kompensation til handicappede i erhverv. Der kan fx lægges vægt på, at der er tale om arbejde for en dansk arbejdsgiver, og at der udover selve bopælen ikke er arbejdsmæssig tilknytning til det andet land, og at den personlige assistance kan udføres i Danmark, samt at kontrol med vilkårene for tildeling kan ske i Danmark.

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

Det skal bemærkes, at online støtte er en generel mulighed, som også kan bruges i Danmark. Det er et supplement, som det dog ikke er muligt at sætte i stedet for personlig assistance med fremmøde, hvis dette ikke godkendes af borgeren selv.

4.6.5. Udbetaling af tilskud

Bekendtgørelse om kompensation til handicappede i erhverv m.v.

Ansættelsesbetingelser for assistenten

§ 12. Tilskud til personlig assistance ydes til en virksomhed til aflønning af en personlig assistent for en ansat eller for en, der skal ansættes i virksomheden, eller for virksomhedens indehaver, jf. dog stk. 7.

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

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

Stk. 4. I stedet for personlig assistance efter stk. 2 og 3, kan assistance efter aftale med virksomheden rekvireres som tegn-sprogs- eller skrivetolk efter bekendtgørelse om uddannelsen til professionsbachelor i dansk tegnsprog og tolkning.

Stk. 5. Personen med handicap skal inddrages i beslutningen om rekvirering af personlig assistance. Ved indgåelse af aftale om rekvirering af personlig assistance, skal virksomheden tilbydes inddragelse.

Stk. 6. Personen med handicap skal forud for ansættelse eller rekvirering af en assistent godkende denne.

Stk. 7. Når der ydes personlig assistance til en ledig, der deltager i virksomhedspraktik, jf. § 11, stk. 1, nr. 4, eller som deltager i efteruddannelse forud for påbegyndelse af et konkret ansættelsesforhold, jf. § 16, stk. 1, kan assistenten ansættes af jobcentret eller kan rekvireres efter stk. 3 eller 4.

Ansøgning om personlig assistance

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

Stk. 2. Ansøgningen skal indeholde oplysning om

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

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

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

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

Udbetaling af tilskud

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

Stk. 2. Jobcenteret udbetaler tilskud til vikarbureau efter § 12, stk. 3 og tegnsprogstolkning m.v. efter § 12, stk. 4, direkte til den organisation m.v., hvorfra assistance er rekvireret. Der kan kun udbetales tilskud til organisationer m.v., der har forretnings-adresse eller bankforbindelse i Danmark.

Stk. 3. – stk. 6. [...]

§ 26. Anmodning om udbetaling af tilskud skal indeholde oplysning om virksomhedens navn, SE-nr./CVR-nr., adresse og tele-fonnummer samt registrerings- og bankkontonummer, personen med handicaps navn, CPR-nr. og adresse samt det antal ar-bejdstimer for hvilke, der er udbetalt løn til personlig assistance eller udbetalt vederlag til et vikarbureau eller til tolkning efter § 12, stk. 4, i det pågældende kvartal. Det er et krav, at virksomheden, der anmoder om udbetaling af tilskud, har et cvr. nr.

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

Stk. 3. Kommunen har mulighed for at afslå en anmodning om udbetaling, hvis virksomheden inden for de seneste 12 måneder ikke har andre væsentlige indtægter end tilskud til personlig assistance.

Stk. 4. I tilfælde, hvor der benyttes en ekstern leverandør, skal CVR-nr./SE-nr. for denne fremgå af anmodningen. Endvidere skal CPR-nr. for den personlige assistent oplyses.

Stk. 5. Tilskudsmodtageren underskriver på tro og love, at de afgivne oplysninger er rigtige.

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

Stk. 2. Tilskuddet eller refusionen udbetales til virksomhedens NemKonto.

Stk. 3. I tilfælde, hvor den personlige assistance er rekvireret fra en ekstern leverandør, udbetaler jobcenteret tilskuddet til den eksterne leverandørs NemKonto.

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

I tilfælde, hvor der rekvireres ekstern personlig assistance, udbetales tilskuddet direkte til den organisation hvor assistancen er rekvireret fra, jf. kompensationsbekendtgørelsens § 12, stk. 3. Der kan kun udbetales tilskud til organisationer m.v., der har forretningsadresse eller bankforbindelse i Danmark.

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

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

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

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

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

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

4.6.6. Ansøgning om personlig assistance

Ansøgning om personlig assistance

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

Stk. 2. Ansøgningen skal indeholde oplysning om

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

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

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

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

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

Ansøgningen skal indeholde oplysninger om:

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

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

4.7. Ansættelses- og arbejdsvilkår for den personlige assistent

Bekendtgørelse om kompensation til handicappede i erhverv m.v.

Ansættelsesbetingelser for assistenten

§ 12. Tilskud til personlig assistance ydes til en virksomhed til aflønning af en personlig assistent for en ansat eller for en, der skal ansættes i virksomheden, eller for virksomhedens indehaver, jf. dog stk. 7.

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

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

Stk. 4. I stedet for personlig assistance efter stk. 2 og 3, kan assistance efter aftale med virksomheden rekvireres som tegnsprogs- eller skrivetolk efter bekendtgørelse om uddannelsen til professionsbachelor i dansk tegnsprog og tolkning.

Stk. 5. Personen med handicap skal inddrages i beslutningen om rekvirering af personlig assistance. Ved indgåelse af aftale om rekvirering af personlig assistance, skal virksomheden tilbydes inddragelse.

Stk. 6. Personen med handicap skal forud for ansættelse eller rekvirering af en assistent godkende denne.

Stk. 7. Når der ydes personlig assistance til en ledig, der deltager i virksomhedspraktik, jf. § 11, stk. 1, nr. 4, eller som deltager i efteruddannelse forud for påbegyndelse af et konkret ansættelsesforhold, jf. § 16, stk. 1, kan assistenten ansættes af jobcenteret eller kan rekvireres efter stk. 3 eller 4.

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

Personen med handicap skal inddrages i beslutningen om rekvirering af den personlige assistent, jf. bekendtgørelsens § 12, stk. 5. Det betyder fx at rekvireringen af personlig assistance ikke kan ske uden at borgeren inddrages i beslutningen, hver eneste gang der rekvireres assistance. Det betyder, at der ikke kan rekvireres en personlig assistent uden at inddrage borgeren. Virksomheden skal samtidig tilbydes at være med i beslutningen, således at de har mulighed for at få indflydelse på, hvem der som personlig assistent kommer på virksomheden. Det kan fx være tilfældet, hvis der på den konkrete virksomhed er behov for en tolk der er sikkerhedsgodkendt, eller har andre specielle kompetencer.

Det er en betingelse for den personlige assistent, at denne er godkendt af ansøgeren jf. bekendtgørelsens § 12, stk. 6.

Når der ydes personlig assistance til en ledig, ansættes assistenten af jobcenteret eller rekvireres efter § 12, stk. 3 eller 4 hos et vikarbureau eller som tegnsprogs- eller skrivetolk efter bekendtgørelse om uddannelsen til professionsbachelor i dansk tegnsprog og tolkning.

Foruden tegnsprogs- og skrivetolkning kan der eksempelvis også være tale om andre underkategorier af tolke, fx tegn-støtte-kommunikation tolke (TSK tolke). Desuden kan der være tolke, som har opnået uddannelse efter en anden bekendtgørelse end den gældende bekendtgørelse, der refereres til i regelteksten. Disse tolke er også omfattet og kan således også rekvireres.

Principmeddelelse 78-12

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

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

Borgeren kunne således vælge mellem personlig assistance i form af fjerntolkning/videotolkning eller frem-mødetolkning.

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

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

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

Reglerne om personlig assistance i henholdsvis kompensationsloven og kompensationsbekendtgørelsen finder anvendelse for alle typer tolkning.

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

4.8. Ekstern rekvirerede tolke og fastansatte tolke / personlig assistance i form af tolkning

Bekendtgørelse om kompensation til handicappede i erhverv m.v.

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

Stk. 2. Jobcenteret udbetaler tilskud til vikarbureau efter § 12, stk. 3 og tegnsprogstolkning m.v. efter § 12, stk. 4, direkte til den organisation m.v., hvorfra assistance er rekvireret. Der kan kun udbetales tilskud til organisationer m.v., der har forretnings-adresse eller bankforbindelse i Danmark.

Stk. 3. Det er en betingelse for, at jobcenteret kan udbetale tilskud, at tolkebrugeren og tolkebrugerens arbejdsgiver ikke har økonomisk interesse i den virksomhed, hvorfra tolkeydelsen rekvireres. Det er endvidere en betingelse, at hverken tolkebrugere-nens nærmeste pårørende eller tolkebrugerens arbejdsgivers nærmeste pårørende har økonomisk interesse i den virksomhed, hvorfra tolkeydelsen rekvireres. Nærmeste pårørende kan i visse tilfælde også omfatte venskabelige relationer.

Stk. 4. Jobcenteret kan efter en konkret vurdering fravige betingelserne i stk. 3., hvis afgørende hensyn taler for dette. Afgø-rende hensyn kan fx være geografiske forhold, særlige kvalifikationskrav til tolken m.v.

Stk. 5. Før jobcenteret kan udbetale tilskud, skal tolkebrugeren, dennes arbejdsgiver og tolkeleverandøren erklære på tro og love, at stk. 3 er opfyldt. Tro- og loveerklæringen omfatter også fremtidige anmodninger om udbetaling af tilskud fra denne tolkeleverandør. Har tolkebrugeren allerede anvendt en given tolkeleve-

randør, skal der således ikke underskrives en ny tro- og loveerklæring ved efterfølgende anmodninger om udbetaling. Kommunen kan indhente ekstra tro- og loveerklæringer fra en allerede anvendt leverandør, hvis kommunen i det konkrete tilfælde efter en konkret vurdering finder grund til dette.

Stk. 6. Jobcenteret kan ikke udbetale tilskud for perioder, der ligger mere end 3 måneder før, ansøgningen efter § 21, stk. 1, er modtaget i jobcenteret.

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

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

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

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

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

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

Er der økonomisk interesse, kan der ikke udbetales tilskud til personlig assistance. Der vil dog kunne udbetales tilskud svarende til lønudgiften, hvis arbejdsgiveren i stedet ansætter en eller flere tolke som personlig assistent direkte i virksomheden.

Efter bekendtgørelsens § 25, stk. 4, er der mulighed for at give dispensation. Det betyder, at jobcenteret efter en konkret vurdering kan fravige betingelserne om økonomisk uafhængighed. Kommunen skal derfor i hver enkelt sag vurdere, om der er grund til at dispensere fra reglerne. Kommunen skal anvende saglige kriterier og må ikke forskelsbehandle ansøgerne. Eksempler på kriterier, som kommunen kan anvende i vurderingen, er:

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

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

Principmeddelelse 93-19

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

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

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

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

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

Dispensation

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

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

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

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

I forhold til tolkningen af, hvad der er økonomisk interesse, siger den konkrete principmeddelelse (93-19), at det fremgik af tilgængelige regnskabsoplysninger, at over- og underskud fra de enkelte virksomheder flød til hovedorganisationen, der kunne anvende overskud fra én virksomhed til at finansiere aktiviteter i en anden virksomhed. Der var i den konkrete sag tale om en situation, hvor arbejdsgivervirksomheden og tolkevirksomheden var undervirksomhed ejet af den samme overordnede virksomhed. På denne baggrund, var der tale om sammenfaldende økonomiske interesser mellem arbejdsgivervirksomheden og tolkevirksomheden.

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

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

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

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

Det følger af bekendtgørelsens § 25, stk. 3, 3. pkt., at nærmeste pårørende i visse tilfælde også kan omfatte venskabelige relationer. Der er en betingelse, at der er tale om et nært venskabsforhold.

Ved nært venskabsforhold kan tolkningen af, hvad der er omfattet af bestemmelsen i kompensationsloven, i store træk lægge sig op ad den vurdering, der foretages i forbindelse med vurderingen af, om en person er inhabil efter forvaltningslovens regler om inhabilitet, jf. forvaltningslovens kapitel 2.

Det betyder, at en venskabelig relation i konkrete tilfælde også kan være fx, hvis der i øvrigt foreligger konkrete omstændigheder, som er egnet til at vække tvivl om vedkommendes upartiskhed. Der er tale om en konkret vurdering, hvori navnlig må indgå en vurdering af den pågældendes personlige interesse, herunder om det kan betvivles, at vedkommende, grundet en særlig relation til den person, der tolkes for, kunne have en mulighed for at hjemtage et højere tilskud. Det vil i de enkelte tilfælde afhænge af en konkret vurdering, hvor jobcenteret bør anvende kendskab om personens forhold og relationer.

Såvel en person med hørenedsættelse som dennes arbejdsgiver og tolken skal underskrive en tro- og loveerklæring om, at betingelserne er overholdt, jf. bekendtgørelsens § 25, stk. 5. Herved sikres, at der kan placeres et entydigt ansvar for overholdelsen.

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

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

Tro- og loveerklæringen skal underskrives, før jobcenteret kan udbetale tilskud. Tro- og loveerklæringen omfatter også fremtidige anmodninger om udbetaling af tilskud fra denne tolkeleverandør. Har tolkebruger allerede anvendt en given tolkeleverandør, skal der som udgangspunkt ikke underskrives en ny tro- og loveerklæring ved efterfølgende anmodninger om udbetaling. Kommunen kan indhente ekstra

tro- og loveerklæringer fra en allerede anvendt leverandør, hvis kommunen i det konkrete tilfælde efter en helt konkret vurdering i den enkelte sag finder grund til dette. Det er ikke meningen, at dette skal gøres systematisk, men kun hvis kommunen finder et konkret grundlag herfor, fx hvis nye oplysninger eller andre forhold giver anledning hertil.

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

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

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

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

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

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

5. Løntilskud til nyuddannede personer med handicap

Lov om kompensation til handicappede i erhverv m.v.

Løntilskud ved ansættelse af nyuddannede personer med handicap

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

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

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

Løn- og arbejdsvilkår samt tilskud

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

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

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

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

1) 28,56 kr.,

2) 50,01 kr.,

3) 79,68 kr.,

4) 115,73 kr. eller

5) 154,02 kr.

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

5.1.1. Historik

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

Baggrunden for iværksættelsen af forsøget med en isbryderordning for personer med handicap var et ønske om at kompensere for de vanskeligheder, som personer med et handicap kunne have – og i mange

tilfælde stadig har – med at dokumentere, at personen efter endt uddannelse havde de tilstrækkelige forudsætninger for at fungere på arbejdsmarkedet.

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

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

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

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

5.2. Formål med isbryderordningen

Tilbud om ansættelse med løntilskud til nyuddannede personer med handicap gives med henblik på indslusning på arbejdsmarkedet.

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

5.3. Målgruppen for isbryderordningen

Det følger af § 15, stk. 1 i kompensationsloven, at jobcenteret kan give tilbud om ansættelse med løntilskud hos offentlige eller private arbejdsgivere til personer, der har gennemført en uddannelse af mindst 18 måneders varighed, som kan berettige til optagelse i en arbejdsløshedskasse, jf. lov om arbejdsløshedsforsikring m.v., og som ikke har opnået ansættelse op til 2 år efter uddannelsens afslutning og mangler erhvervs erfaring inden for det område, som uddannelsen kvalificerer til.

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

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

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

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

fagrelevant, da det er et krav for at gøre brug af ordningen, at personen mangler erhvervserfaring inden for det område, man er uddannet til.

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

5.4. Drøftelse af ansættelsen, merbeskæftigelse og forholdstalskrav

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

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

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

Selvom ovennævnte regel i § 15 a i kompensationsloven alene angår §§ 77-79 i lov om en aktiv beskæftigelsesindsats og regler herom udstedt i medfør af §§ 81 og 182 i samme lov, bemærkes det, at reglerne i EU's gruppefritagelsesforordning om udelukkelse af visse virksomheder og støtteintensitet, som er gentaget i §§ 85 og 86 i bekendtgørelse om en aktiv beskæftigelsesindsats) fortsat vil gælde for isbryderordningen.

Reglerne om bruttostøtteintensitet for personer med handicap er beskrevet i Artikel 34 i gruppefritagelsesforordning nr. 651/2014 af 17. juni 2014. Artikel 34 foreskriver, at støtte til kompensation for meromkostninger ved beskæftigelse af handicappede arbejdstagere er forenelig med det indre marked efter traktatens artikel 107, stk. 3, og fritaget for anmeldelseskravet i artikel 108, stk. 3, forudsat at betingelserne i denne artikel og i kapitel I er opfyldt. Artikel 34 foreskriver endvidere, at følgende omkostninger er støtteberettigede:

- 1) omkostninger ved tilpasning af lokaler
- 2) omkostninger ved beskæftigelse af personale udelukkende for den tid, der anvendes til at bistå de handicappede arbejdstagere, og til at uddanne personalet til at bistå handicappede arbejdstagere
- 3) omkostninger ved tilpasning eller erhvervelse af udstyr eller erhvervelse og validering af software til brug for handicappede arbejdstagere, herunder tilpassede teknologiske hjælpemidler, som er meromkostninger i forhold til de omkostninger, støttemodtageren ville have haft ved beskæftigelse af arbejdstagere, der ikke er handicappede
- 4) omkostninger, der er direkte knyttet til transport af handicappede arbejdstagere til arbejdspladsen og til arbejdsrelaterede aktiviteter
- 5) lønomkostninger ved de timer, en handicappet arbejdstager anvender på rehabilitering
- 6) når støttemodtageren tilbyder beskyttet beskæftigelse, omkostninger ved opførelse, montering eller modernisering af de relevante fremstillingsenheder i virksomheden samt eventuelle administrations- og transportomkostninger, som direkte skyldes beskæftigelsen af handicappede arbejdstagere.

Dertil kommer, at Artikel 34 foreskriver, at støtteintensiteten ikke må overstige 100 % af de støtteberettigede omkostninger.

Det bemærkes, at principperne i reglerne om udbetaling og tilbagebetaling af løntilskud m.v. i §§ 88-94 i bekendtgørelse om en aktiv beskæftigelsesindsats vil kunne anvendes (tilsvarende) for isbryderordningen, fordi de er udtryk for almindelige principper/betingelser, der ville gælde for udbetaling og krav om

tilbagebetaling, selvom de ikke stod i bekendtgørelse om en aktiv beskæftigelsesindsats. Det vil sige, at hvis der fx uberettiget er udbetalt løntilskud til en virksomhed for en person med handicap, vil de med hjemmel i lov om en aktiv beskæftigelsesindsats fastsatte regler finde anvendelse, herunder i forhold til, om der kan ske tilbagebetaling i den konkrete situation.

5.5. Løn- og arbejdsvilkår samt tilskud

Efter kompensationslovens § 15 b, stk. 1, skal løn- og arbejdsvilkår ved ansættelse med løntilskud af personer i målgruppen være overenskomstmæssige eller de for tilsvarende arbejde sædvanligt gældende vilkår.

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

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

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

Det følger af § 15 b, stk. 2, at personer, der ansættes med løntilskud er i øvrigt omfattet af den lovgivning, der gælder for lønmodtagere.

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

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

5.5.1. Varigheden af løntilskud

Det følger af § 15 b, stk. 3, at tilbud om ansættelse med løntilskud kan gives i op til 1 år.

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

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

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

5.5.2. Løntilskudssats

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

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

Det er en betingelse, at lønnen som minimum svarer til den mindste overenskomstmæssige løn. Jobcenteret laver herefter et skøn over, hvad løntilskuddet i den konkrete situation skal være ud fra de 5 beløbsmuligheder.

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

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

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

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

Løntilskudssatsen reguleres en gang årligt den 1. januar med satsreguleringsprocenten efter lov om en satsreguleringsprocent, jf. § 15 b, stk. 6 i kompensationsloven.

5.6 Jobnet og søgbare cv-oplysninger

Det følger af kompensationslovens § 15 c, stk. 1, at personer, der deltager i tilbud efter § 15, skal registrere cv-oplysninger på Jobnet, og oplysningerne skal gøres tilgængelige for søgning.

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

5.7. Min Plan

Det følger af § 15 c, stk. 2 i kompensationsloven, at har personen en plan efter kapitel 8 om planer m.v. i lov om en aktiv beskæftigelsesindsats, skal tilbud efter § 15 indgå heri.

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

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

5.8. Ret og pligttilbud

Det følger af § 15 c, stk. 3, at tilbuddet kan gøre det ud for et ret og pligttilbud efter kapitel 15 i lov om en aktiv beskæftigelsesindsats om ret og pligt til tilbud for personer, der modtager dagpenge, kontanthjælp eller overgangsydelse i lov om en aktiv beskæftigelsesindsats.

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

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

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

5.9. Isbryderordning og dagpenge

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

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

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

En a-kasse kan ikke udbetale supplerende dagpenge til personer, der ikke er registreret som dagpengemodtagere. Sådanne personer skal derfor – selvom de er i tilbud om ansættelse med løntilskud – være tilmeldt som jobsøgende og registreres som dagpengemodtagere, med de konsekvenser det har i forhold til rådighed og kontaktføreløb m.v.

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

Der er krav om, at personen får udarbejdet en plan senest samtidig med afgivelse af tilbuddet, hvis personen skal have en Min Plan, jf. § 15 c, stk. 2, og at personen under tilbuddet skal have søgbare cv-oplysninger. Tilbud om ansættelse med løntilskud kan gøre det ud for et ret og pligttilbud i henhold til lov om

en aktiv beskæftigelsesindsats for personer, der modtager dagpenge, kontanthjælp eller integrationsydelse.

5.10. Økonomi og refusion

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

Det indebærer, at:

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

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

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

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

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

6. Opkvalificering i forbindelse med ansættelse

Lov om kompensation til handicappede i erhverv m.v.

Kapitel 5 a

Opkvalificering i forbindelse med ansættelse

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

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

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

Efter kompensationslovens § 15 d, kan jobcenteret yde tilskud til udgifter til opkvalificering i forbindelse med ansættelse uden løntilskud. Efter kompensationslovens § 15 d er personkredsen, som kan få tilskud til opkvalificering, den samme personkreds som kan få løntilskud efter kompensationslovens kap. 5, § 15 (isbryderordningen). Denne personkreds er nyuddannede personer med handicap, der har gennemført en uddannelse af mindst 18 måneders varighed, som kan berettige til optagelse i en arbejdsløshedskasse, og som ikke har opnået ansættelse efter op til 2 år efter uddannelsens afslutning, og som mangler erhvervs erfaring inden for det arbejdsområde, som uddannelsen kvalificerer til. Der er ingen krav til forudgående ledighed for disse personer, ligesom det er tilfældet med ansættelse i løntilskud efter kompensationslovens § 15 (isbryderordningen). For en nærmere beskrivelse af personkredsen henvises til denne vejlednings pkt. 5.3.

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

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

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

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

7. Hjælpemidler

Lov om kompensation til handicappede i erhverv m.v.

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

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

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

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

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

kapitel 21 i lov om en aktiv beskæftigelsesindsats, deltager i tilbud som led i afklaringen af personens arbejdsevne.

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

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

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

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

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

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

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

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

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

Til personer, som ikke er omfattet af kompensationslovens målgruppe, og dermed ikke kan få bevilget et hjælpemiddel efter kompensationslovens bestemmelser, kan der hvis visse nærmere betingelser er opfyldt, gives hjælpemidler efter lov om en aktiv beskæftigelsesindsats. Se nærmere om disse regler i vejledning om lov om en aktiv beskæftigelsesindsats, vej. nr. 10084 af 29. november 2019, kap. 27.

Der kan henvises til Ankestyrelsens principmeddelelse 151-12.

Principmeddelelse 151-12

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

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

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

Hvis der er tale om et generelt kompensationsbehov, som ikke blot knytter sig til erhverv, men som er et generelt behov, så er man uden for kompensationslovens anvendelsesområde. Personbårne hjælpemidler bevilges ikke efter kompensationsloven. Hvis kompensationsbehovet er uafhængigt af, hvilket erhverv personen bestrider, kan der i stedet bevilges hjælpemidler efter lov om social service § 112, hvis personen opfylder betingelserne herfor. Der kan læses mere herom i Børne- og Socialministeriets (nu: Social- og Indenrigsministeriets) vejledning om støtte til hjælpemidler og forbrugsgoder vejledning nr. 10324 af 14. december 2017.

En nærmere definition af skellet imellem de to typer af hjælpemidler omtales i Ankestyrelsens principmeddelelse 63-11.

Principmeddelelse 63-11

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

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

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

Som eksempel på udgifter, der er en afgørende følge af personens nedsatte fysiske eller psykiske funktionsevne, kan fx nævnes it-hjælpemidler til ordblinde og læse/stavesvage, it-understøtning til blinde eller specialværktøjer.

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

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

Principmeddelelse N-9-04

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

Der kan endvidere henvises til Ankestyrelsens Principmeddelelse 204-09.

Principmeddelelse 204-09

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

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

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

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

Eksempler på arbejdsredskaber

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

Eksempler på undervisningsmaterialer

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

Eksempler på mindre arbejdspladsindretninger

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

7.1.1. Særlige udgifter

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

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

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

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

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

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

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

7.1.2. Om udgiftens omfang og hjælpemidlets sædvanlige forekomst

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

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

Det betyder konkret, at der ikke ydes hjælp til arbejdsredskaber og arbejdspladsindretning, som arbejdsgiveren normalt afholder for at opfylde kravene i fx arbejdsmiljølovgivningen. Som det også kan ses i praksis fra Anke-styrelsen, er der tale om en vurdering ud fra forskellige faktorer. I Principmeddelelse N-5-08 bliver der fx lagt vægt på, at der er tale om en arbejdsplads med kontorarbejde. Det var ikke afgørende, at der på den konkrete arbejdsplads ikke fandtes hæve-sænkeborde. Det afgørende var i dette tilfælde, at det almindeligvis måtte anses for inventar på en arbejdsplads af en sådan type.

Det er jobcenteret, som betaler hele udgiften til hjælpemidlet.

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

Principmeddelelse N-5-08

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

Der kan endvidere henvises til Ankestyrelsens Principmeddelelse 27-16.

Principmeddelelse 27-16

I den konkrete sag er det slået fast, at det ikke er korrekt, når en kommune i den aktuelle situation henviser til, at udgiften til hjælpemidler skulle afholdes af uddannelsesinstitutionen som følge af sektoransvar, fordi eleven får ordinær ansættelse hos en arbejdsgiver, der ikke er omfattet af uddannelsessektoren. I den konkrete sag var en elev ansat i ordinær ansættelse. Han var ansat som elev med en uddannelsesaf-

tale efter lov om erhvervsuddannelser og uden løntilskud. Han havde desuden nedsat arbejdsevne. Kommunen skulle derfor tage stilling til, om han opfyldte betingelserne for tilskud til den stolelift eller lignende, han havde søgt om.

7.1.3. Udlån af hjælpemidler

Det følger af § 15 h, stk. 3 i kompensationsloven, at hjælpemidler kan gives som udlån, når det udlånte i fuldt omfang tilgodeser behovet.

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

Det er en forudsætning, at for en person, der flytter bopæl til en anden kommune, men fx beholder sin løntilskudsansættelse, vil det kunne aftales med fraflytterkommunen, at personen bibeholder det hjælpemiddel, som fraflytterkommunen har givet som udlån, så længe ansættelsen bibeholdes.

7.1.4. Indtægts- og formueforhold

Det følger af § 15 h, stk. 4 i kompensationsloven, at tilskud til hjælpemidler kan gives uden hensyn til personens og ægtefællens indtægts- og formueforhold.

Det betyder, at jobcenteret ikke vil skulle tage højde for personens eller ægtefællens eventuelle indtægt eller formue, når der bevilges tilskud til hjælpemidler.

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

Hjælpemidler i forbindelse med ansættelse og beskæftigelse m.v.

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

Der vil således kunne gives tilskud til udgifter til hjælpemidler i form af fx læse og skriveteknologi, specialværktøj, særlige instruktionsbøger og lignende, hvis betingelserne herfor i øvrigt er opfyldt.

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

Der kan henvises til Ankestyrelsens principmeddelelse 63-11.

Principmeddelelse 63-11

I principmeddelelsen vurderede Ankestyrelsen, at personens behov for armkompressionsstrømper ikke er en følge af den konkrete arbejdsproces som anæstesisygeplejerske. Armkompressionsstrømper kan derfor ikke anses for et arbejdsredskab eller en arbejdspladsindretning. I den konkrete sag er der lagt vægt på, at vedkommendes funktionsevne generelt er nedsat på grund af følger efter brystkræft, og at vedkommende skal bære armkompressionsstrømpe både privat og på arbejde. Personens behov for at bruge strømpen er uafhængig af, hvilket erhverv personen bestrider, idet personen har et generelt kompensationsbehov.

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

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

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

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

Principmeddelelse N-9-04

Principmeddelelsen slår fast, at sikkerhedssko og arbejdstøj kunne betragtes som arbejdsredskaber, der kunne bevilges efter beskæftigelseslovens regler, hvis de øvrige betingelser er opfyldt.

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

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

Principmeddelelse N-5-08

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

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

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

Eksempler på arbejdsredskaber

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

Eksempler på mindre arbejdspladsindretninger

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

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

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

7.2.1. Udlån af hjælpemidler

Hjælpemidler kan gives som udlån, når det udlånte i fuldt omfang tilgodeser behovet. Det betyder, at hvis jobcenteret er i besiddelse af et hjælpemiddel, som i fuldt omfang tilgodeser behovet hos personen,

som skal bruge hjælpemidlet, kan jobcenteret i stedet for at give et tilskud til et nyanskaffet hjælpemiddel give hjælpe-midlet som udlån.

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

Der kan henvises til Ankestyrelsens principmeddelelse A-7-02, hvori det præciseres, at det er ejeren af et hjælpemiddel der afholder den løbende udgift til reparation, vedligeholdelse og service, som der opstår som følge af brug af arbejdsredskabet.

Principmeddelelse A-7-02

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

7.2.2. Indtægts- og formueforhold

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

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

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

7.3. Hjælpemidler i fleksjob

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

7.4. Frister

Sagsbehandlingsfrist

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

Kompensationslovens § 16 betyder, at jobcenteret skal træffe afgørelse om hjælpemidler efter lov om kom-pensation til handicappede i erhverv senest fire uger efter, at personen med handicap har ansøgt om hjælpe-midlet.

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

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

Der er ikke nogen formkrav til en ansøgning om hjælpemidler. Hvis der er tale om en skriftlig ansøgning, skal denne ikke være modtaget i VITAS, da der på nuværende tidspunkt ikke kan indsendes ansøgninger om hjælpe-midler. Det være sig i stedet på SMS, e-mail eller brev m.v. Det er en konkret vurdering, hvornår der forelig-ger en ansøgning, og kommunen kan således ikke afvise en ansøgning alene fordi, den fx ikke er givet på mail, eller fordi det ikke fremgår specifikt, at der er tale om en ansøgning.

Bevilling foregår i det digitale blanket- og bevillingssystem VITAS. Se mere herom i vejledningens afsnit 8.

8. Digital bevilling

Lov om kompensation til handicappede i erhverv m.v.

§ 16 a [...]

Stk. 2 [...]

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

Stk. 4 [...]

Bekendtgørelse om en aktiv beskæftigelsesindsats

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

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

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

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

1) Oprettelse af ansættelse med løntilskud, jf. kapitel 12 i lov om en aktiv beskæftigelsesindsats og kapitel 5 i lov om kompensation til handicappede i erhverv m.v.

2) Etablering af virksomhedspraktik og nytteindsats, jf. kapitel 11 og 13 i lov om en aktiv beskæftigelsesindsats.

3) Tilskud til arbejdsgivere, der indgår uddannelsesaftale med voksne i henhold til lov om erhvervsuddannelser eller lov om maritime uddannelser (voksenlærlingepladser), jf. kapitel 23 i lov om en aktiv beskæftigelsesindsats.

4) Etablering af fleksjob, jf. kapitel 20 i lov om en aktiv beskæftigelsesindsats.

5) Tilskud til jobrotationsforløb, jf. kapitel 22 i lov om en aktiv beskæftigelsesindsats.

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

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

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

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

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

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

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

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

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

8.1. Ansøgning og bevilling

Reglerne for bevilling af kompenserende ordninger følger de regler, som er udstedt i medfør af lov om en aktiv beskæftigelsesindsats, jf. kompensationslovens § 16 a, stk. 3. Kompensationsloven henviser til bemyndigelsesbestemmelserne om digital kommunikation i lov om en aktiv beskæftigelsesindsats. Af den grund finder bestemmelserne i bekendtgørelse om en aktiv beskæftigelsesindsats om digital kommunikation også anvendelse for ansøgere, der er i målgruppen for kompensationslovens kap. 3-6.

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

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

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

Selve ansøgningen skal indgives af parten selv til kommunen. Der er ikke i lovgivningen reguleret en særskilt kommunikationsform eller ansøgningsform. Dette betyder, at det er ansøgeren selv der bestemmer, hvilken form en ansøgning skal have, og der er ikke fastsat lovkrav om, hvilken form denne ansøgning skal tage. Når ansøgningen er foretaget, vil kommunen skulle tage stilling til denne og oprette en bevilling – i tilfælde hvor dette er hjemlet i loven, skal dette ske via VITAS.

8.2. Bevilling af arbejdsredskaber og undervisningsmaterialer i VITAS

8.2.1. Fuldmagt i forbindelse med bevilling af hjælpemidler

Fra 1. januar 2020 skal en bevilling af et hjælpemiddel (og personlig assistance, se vejledningens pkt. 8.5.) efter reglerne i kompensationsloven foregå i det digitale blanket- og bevillingssystem, VITAS. VITAS er et bevillingssystem for virksomhedsrettede tilbud, hvor kommunen og arbejdsgiver kan foretage bevillinger. Der er kun adgang for arbejdsgivere til VITAS og ikke for personer. I enkelte tilfælde kan privatpersoner få adgang via et "lukket rum" i VITAS, hvis der er brug for personens underskrift i forbindelse med en ansøgningen.

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

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

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

8.2.2. Fuldmagten indgås

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

Forvaltningslovens regler om partsrepræsentation i forvaltningslovens § 8 betyder, at en part selv kan bestemme rækkevidden af partsrepræsentationen. Det vil sige, at parten kan lade sig repræsentere i forbindelse med hele sagens behandling eller kun under dele af sagens behandling. Dette betyder også, at personen selv skal styre rækkevidden af fuldmagten, og at det er personen selv, der afgør, om arbejdsgiveren kan være partsrepræsentant.

Hvis personen ikke ønsker, at arbejdsgiver skal være partrepræsentant, så kan bevillingen laves manuelt i stedet for i VITAS.

8.2.3 Fuldmagtens indhold

Fuldmagten skal indeholde:

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

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

8.2.4. Rettelser i fuldmagten

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

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

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

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



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

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

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

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

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

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

8.3.1. Hvis personen ikke ønsker en fuldmagt

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

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

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

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

Det er muligt at printe en tom bevillingsblanket fra VITAS og udfylde ikke-digitalt sammen med borgeren. Der kan printes fra hver fane i flowet ved at trykke Ctrl "p" samtidig eller højreklikke med musen og vælge "Ud-skriv". Printfunktionen er understøttet ved de fleste browsere.

8.4. Fuldmagtens ophør

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

8.4.1. Personen trækker sin fuldmagt tilbage

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

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

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

8.4.2. Fuldmagten ophører efter bevillingens endelige afslutning

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

Når en person har haft en partsrepræsentant under hele sagen, bør partsrepræsentanten også have afgørelsen. Dermed er det partsrepræsentanten (arbejdsgiveren), der skal have afgørelsen for, at sagen anses for fremkommet og dermed får frigørende virkning. Der kan dog ligeledes sendes en kopi af afgørelsen til personen, hvis personen ønsker dette, eller hvis myndigheden finder dette hensigtsmæssigt. Rækkevidden af dette udgangspunkt kan ligeledes bestemmes af personen. Personen kan som part derfor selv træffe beslutning om, at alle henvendelser i stedet rettes til vedkommende selv. Dette skal fremgå særskilt af fuldmagten. Det er vigtigt, at kommunen vejleder grundigt herom og gør borgeren opmærksom på personens mulighed for og ret til selv at justere på fuldmagtens rækkevidde og indhold.

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

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

8.5 Andre ordninger, der bevilges i VITAS

8.5.1. Personlig assistance

VITAS giver mulighed for at oprette bevilling af personlig assistance. I modsætning til de fleste øvrige ordninger startes bevilling af personlig assistance i jobcentret, dvs. uden en egentlig ansøgning, men på baggrund af samtaler med pågældende borger.

Personen, der skal have personlig assistance, skal dermed på samme måde som ved hjælpemidler, foretage ansøgningen uden om VITAS. Der er ikke særlige formkrav til ansøgningen, hvilket betyder at både en mundtlig samtale og en skriftlig henvendelse kan danne grundlag for en ansøgning om tildeling af personlig assistance.

Når bevillingen er sendt til virksomheden, modtager virksomheden en e-mail med henvisning til bevillingen, og bevillingen optræder på virksomhedens forside i VITAS. Borgeren vil modtage afgørelse fra kommunen, når bevillingen færdigbehandlet af virksomheden.

8.5.2. løntilskud

Selve løntilskudsansættelsen er et forhold mellem personen, der ansøger, arbejdsgiveren og et eventuelt job-center. Det er jobcenteret, der afgør om en borger opfylder betingelserne for at kunne blive ansat i en løntilskudsstilling.

Virksomheden opretter løntilskudsstillingen i VITAS, udfylder med relevante oplysninger og sender dette via VITAS til kommunen. Kommunen skal være opmærksom på at sende en afgørelse til borgeren, når bevillingen er gennemført.

9. Klageadgang

Lov om kompensation til handicappede i erhverv m.v.

Klageadgang

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

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

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

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

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

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

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

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

Ankestyrelsen kan ikke behandle klager over personalets optræden, sagsbehandlingens tilrettelæggelse og ekspeditionsfejl. Sådanne klager rettes til borgmesteren – i kommuner med magistratsstyre til rådmanden - som er ansvarlig for tilrettelæggelsen af opgaverne i kommunen. Bestemmelsen i kompensationslovens § 17 a, stk. 2, medfører, at klage over konkurrenceforvridning tillige kan indbringes af andre, der har en væsentlig interesse i afgørelsen. Her tænkes fx på fagforeninger eller arbejdsgiverorganisationer.

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

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

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

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

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

Med hensyn til afgørelser, hvor arbejdsgiveren er part, bliver der sendt en endelig bevilling i VITAS. I sager, hvor personen er part, er det udgangspunktet, at der både sendes en afgørelse til arbejdsgiveren (virksomheden) i VITAS, og at der sendes en afgørelse til personen som sikker post i borger.dk. Det er kommunens ansvar at sende en afgørelse til borgere, der er part i sagen. Jobcentermedarbejderen skal selv sørge for, at der sendes en afgørelse – oftest med digital post – til borgeren. VITAS adviserer ikke borgeren direkte om, at der er bevilget en mentor eller et hjælpemiddel. Når bevillingen er oprettet i det kommunale fagsystem, sendes der oplysninger om indholdet af bevillingen til borgerens Min Plan på Jobnet. Her vil der således fremgå oplysninger om bevilling af mentor, hjælpemidler og personlig assistance.

Efter der er truffet afgørelse, og bevillingen er endelig i VITAS, er retsstillingen således, at den, der er part efter loven, har klageretten. Det vil sige, at for hjælpemidler, hvor en arbejdsgiver har været partsrepræsentant, vil det være personen (dvs. borgeren), som har klagekompetencen, og personen, der skal klage over en eventuel bevilling, med mindre arbejdsgiver og person har aftalt, at fuldmagten også gælder adgangen til at klage.

Gives der ikke fuldmagt, og foregår sagsbehandlingen derfor uden for VITAS, skal klagen indsendes af parten til kommunen.

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

Styrelsen for Arbejdsmarked og Rekruttering

JAKOB HELTOFT

/ Camilla Behrend

- ¹ EU-Domstolens dom af 11. juli 2006 i sag C- 13/05, Sonia Chacón Navas mod Euresť Colectividades SA
- ² EU-Domstolens domme af 11. april 2013 i sagerne C-335/11 og C-337/11, HK Danmark som mandatar for Jette Ring mod Dansk Almennyttigt Boligselskab og HK Danmark som mandatar for Lone Skouboe Werge mod Dansk Arbejdsgiverforening som mandatar for Pro Display A/S under konkurs