



# Oversigt over ansættelser på særlige vilkår


## Oversigt over beskæftigelsesordninger

I oversigten gennemgås skematisk hovedparten af de nuværende beskæftigelsesordninger fastlagt i lovgivningen. I skemaet beskrives bl.a. de forskellige målgrupper, løn- og ansættelsesvilkår, medindflydelse/forhandling, merbeskæftigelseskrav mv., som gælder i henhold til lovgivning og Rammeaftale om det sociale kapitel.

---

### Målgrupper/personer som er omfattet af de forskellige ordninger, jf. lov om aktiv beskæftigelse:

- 1) Dagpengemodtagere:**  
Ledige, der modtager dagpenge efter lov om arbejdsløshedsforsikring mv., jf. lab § 2, nr. 1.
- 2) Jobparate kontanthjælpsmodtagere:**  
Personer, der modtager kontanthjælp efter lov om aktiv socialpolitik, og som er jobparate, bortset fra kontanthjælpsmodtagere, som er omfattet af integrationsprogrammet efter integrationsloven, jf. lab § 2, stk. 2.
- 3) Aktivitetsparate kontanthjælpsmodtagere:**  
Personer, der modtager kontanthjælp efter lov om aktiv socialpolitik, og som er aktivitetsparate, bortset fra kontanthjælpsmodtagere, som er omfattet af integrationsprogrammet efter integrationsloven, jf. lab § 2, stk. 3.
- 4) Revalidender:**  
Personer med begrænsninger i arbejdsevnen, som er omfattet af kapitel 6 i lov om aktiv socialpolitik, bortset fra personer, der er omfattet af nr. 5, jf. lab § 2, nr. 4.
- 5) Sygedagpengemodtagere:**  
Personer, der modtager dagpenge under sygdom efter lov om sygedagpenge, jf. lab § 2, nr. 5.
- 6) Førtidspensionister i løntilskudsjob:**  
Personer under folkepensionsalderen, jf. § 1 a i lov om social pension, med varige begrænsninger i arbejdsevnen, der modtager førtidspension efter lov om social pension eller efter lov om højeste, mellemste, forhøjet almindelig og almindelig førtidspension mv., og som ikke er i stand til at fastholde eller opnå beskæftigelse på nedsat tid på normale vilkår på arbejdsmarkedet, jf. lab § 2, nr. 6.
- 7) Fleksjobbere:**  
Personer med varige begrænsninger i arbejdsevnen, der ikke modtager førtidspension efter lov om social pension eller lov om højeste, mellemste, forhøjet almindelig og almindelig førtidspension mv., og som ikke er i stand til at fastholde eller opnå beskæftigelse på normale vilkår på arbejdsmarkedet, jf. lab § 2, nr. 7.
- 8) Nyuddannede personer med handicap:**  
Personer med handicap, jf. lov om kompensation til handicappede i erhverv mv., 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, jf. lab § 2, nr. 8.

**9) Personer under 18 år, som har behov for en uddannelses- og beskæftigelsesfremmende indsats:**

Personer under 18 år, som har behov for en uddannelses- og beskæftigelsesfremmende indsats, jf. lab § 2, nr. 9.

**10) Selvforsørgende:**

Personer, der ikke er i beskæftigelse, og som ikke opfylder betingelserne for at modtage offentlig hjælp til forsørgelse, herunder dagpenge efter lov om arbejdsløshedsforsikring mv., kontanthjælp eller uddannelseshjælp efter lov om aktiv socialpolitik eller SU efter lov om Statens Uddannelsesstøtte, samt personer der ikke kan få tilbud efter integrationsloven, jf. lab § 2, nr. 10.

**11) Ressourceforløbsydelsesmodtagere:**

Personer, der modtager ressourceforløbsydelse efter kapitel 6 a i lov om aktiv socialpolitik, bortset fra personer, der er omfattet af nr. 14, jf. lab § 2, nr. 11.

**12) Uddannelsesparate uddannelseshjælpsmodtagere:**

Personer, der modtager uddannelseshjælp efter lov om aktiv socialpolitik, og som er uddannelsesparate, jf. lab § 2, nr. 12.

**13) Aktivitetsparate uddannelseshjælpsmodtagere:**

Personer, der modtager uddannelseshjælp efter lov om aktiv socialpolitik, og som er aktivitetsparate, jf. lab § 2, nr. 13.

**14) Ressourceforløbsydelsesmodtagere i jobafklaringsforløb:**

Personer, der som led i et jobafklaringsforløb efter kapitel 12 b modtager ressourceforløbsydelse efter kapitel 6 b i lov om aktiv socialpolitik, jf. lab § 2, nr. 14.

**15) Midlertidig arbejdsmarkedsydelsesmodtagere:**

Midlertidig ordning for personer, der har opbrugt dagpengeperioden, jf. lab kapitel 13 d.

**Målgrupper, jf. anden lovgivning**

A) Kontanthjælpsmodtagere, som er omfattet af integrationsprogrammet efter integrationsloven, lov nr. 1094 af 7. oktober 2014.

B) Personer i seniorjob er omfattet af lov om seniorjob, lov nr. 1543 af 20. december 2006.



Løntilskud		
<b>Hjemmel</b>	LBK og BEK om aktiv beskæftigelsesindsats (pt. nr. 990 og 1645 med ændringer). Der er desuden en vejledning (VEJ 9621). Rammeaftale om det sociale kapitel.	
	<b>Løntilskud omfattet af Rammeaftalen om det sociale kapitel, kap. 5.</b>	<b>Løntilskud, der ikke er omfattet af Rammeaftalen, kap. 5.</b>
<b>Målgruppe</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>→ Dagpengemodtagere, nr. 1</li> <li>→ Jobparate kontanthjælpsmodtagere, nr. 2</li> <li>→ Revalidender, nr. 4 og</li> <li>→ Førtidspensionister i løntilskudsjob, nr. 6</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>→ Aktivitetsparate kontanthjælpsmodtagere, nr. 3</li> <li>→ Sygedagpengemodtagere, nr. 5 (dog ikke sygedagpengemodtagere i ansættelsesforhold)</li> <li>→ Nyuddannede personer med handicap, nr. 8</li> <li>→ Ressourceforløbsydelsesmodtagere, nr. 11</li> <li>→ Uddannelsesparate og aktivitetsparate uddannelseshjælpsmodtagere, nr. 12 og 13, (dog ikke åbenlyst uddannelsesparate)</li> <li>→ Ressourceforløbsydelsesmodtagere i jobafklaringsforløb, nr. 14 og</li> <li>→ Arbejdsmarkedsydelsesmodtagere, nr. 15</li> </ul>
<b>Formål</b>	<p>Dagpengemodtagere, nr. 1, jobparate kontanthjælpsmodtagere, nr. 2 og revalidender, nr. 4: Oplæring og genoptræning af faglige, sociale eller sproglige kompetencer.</p> <p>Førtidspensionister i løntilskudsjob, nr. 6: Opnåelse eller fastholdelse af beskæftigelse.</p>	<p>Aktivitetsparate kontanthjælpsmodtagere, nr. 3, sygedagpengemodtagere, nr. 5 og ressourceforløbsmodtagere, nr. 11, uddannelsesparate og aktivitetsparate uddannelseshjælpsmodtagere, nr. 12 og 13, (dog ikke åbenlyst uddannelsesparate) og ressourceforløbsydelsesmodtagere i jobafklaringsforløb, nr. 14: Oplæring og genoptræning af faglige, sociale eller sproglige kompetencer.</p> <p>Nyuddannede personer med handicap, nr. 8: indslusning på arbejdsmarkedet.</p>
<b>Løn- og ansættelsesvilkår</b>	<p>For:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>→ Dagpengemodtagere, nr. 1</li> <li>→ Jobparate og aktivitetsparate kontanthjælpsmodtagere, nr. 2 og 3</li> <li>→ Sygedagpengemodtagere, nr. 5</li> <li>→ Nyuddannede personer med handicap</li> <li>→ Ressourceforløbsydelsesmodtagere, nr. 11</li> <li>→ Uddannelsesparate og aktivitetsparate uddannelseshjælpsmodtagere, nr. 12 og 13</li> </ul>	

## Løntilskud

- Ressourceforløbsydelsesmodtagere i jobafklaringsforløb, nr. 14
- Midlertidig arbejdsmarkedsydelsesmodtagere, nr. 15

skal løn- og arbejdsvilkår være overenskomstmæssige.

Lønnen kan højst udgøre 121,47 kr. pr. time (1. januar 2015) ekskl. feriepenge. Dette gælder for hele målgruppen.

For dagpengemodtagere, nr. 1 skal lønnen efter fradrag af arbejdsmarkedsbidrag ligge på niveau med personens individuelle dagpenge, dog min. 82% af max. dagpenge for henholdsvis fuldtids- og deltidsforsikrede (max. dagpenge er pr. 6. januar 2014 henholdsvis 815 kr./543 kr. pr. dag).

For:

- Jobparate og aktivitetsparate kontanthjælpsmodtagere, nr. 2 og 3
- Ressourceforløbsydelsesmodtagere, nr. 11
- Uddannelsesparate og aktivitetsparate uddannelsesmodtagere, nr. 12 og 13
- Ressourceforløbsydelsesmodtagere i jobafklaringsforløb, nr. 14
- Midlertidig arbejdsmarkedsydelsesmodtagere, nr. 15

skal lønnen efter fradrag af arbejdsmarkedsbidrag ligge på niveau med personens samlede individuelle hjælp.

- Arbejdstiden fastsættes af arbejdsgiveren under hensyn til lønnen, hensyn til timeløn og tillæg mv.

For revalidender, nr. 4, skal lønnen som minimum svare til den mindste overenskomstmæssige på det aktuelle ansættelsestidspunkt eller for det tilsvarende arbejde gældende.

For sygedagpengemodtagere, nr. 5, skal lønnen være overenskomstmæssig og højst udgøre 121,47 kr. pr. time. Arbejdstiden fastsættes efter aftale mellem kommunen, arbejdsgiveren og personen.

For førtidspensionister, nr. 6, er der ikke krav om, at løn- og ansættelsesvilkår er overenskomstmæssige. Løn og arbejdsvilkår, herunder arbejdstid, fastsættes ved aftale mellem arbejdsgiveren og personen i samarbejde med de faglige organisationer.

For nyuddannede med handicap, nr. 8, skal løn og arbejdsvilkår være overenskomstmæssige eller de for tilsvarende arbejde sædvanligt gældende.

- Alle personer, der ansættes med løntilskud, er i øvrigt omfattet af den lovgivning, der gælder for lønmodtagere.

## Løntilskud

<b>Løntilskud</b>	Ja, der er 5 forskellige satser.
<b>Varighed</b>	<p>Op til 1 år for:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>→ Sygedagpengemodtagere, nr. 5</li> <li>→ Nyuddannede med handicap, nr. 8 og</li> <li>→ Ressourceforløbsydelsesmodtagere, nr. 11 samt</li> <li>→ Ressourceforløbsydelsesmodtagere i jobafklaringsforløb, nr. 14.</li> </ul> <p>Dog kun op til 6 måneder for:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>→ Dagpengemodtagere, nr. 1</li> <li>→ Kontanthjælpsmodtagere, nr. 2 og 3 og</li> <li>→ Uddannelseshjælpsmodtagere, nr. 12 og 13.</li> </ul> <p>Ud over 1 år for:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>→ Revalidender, nr. 4, og</li> <li>→ Før tidspensionister i løn tilskudsjob, nr. 6.</li> </ul> <p>Højst 13 uger for:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>→ Midlertidig arbejdsmarkedsydelsesmodtagere, nr. 15.</li> </ul>
<b>Merbeskæftigelseskrav</b>	<p>Ja</p> <p>Ansættelse af personer med løn tilskud skal medføre en nettoudvidelse af antallet af ansatte hos vedkommende arbejdsgiver for dagpengemodtagere, nr. 1, kontanthjælpsmodtagere, nr. 2 og 3, sygedagpengemodtagere, nr. 5, ressourceforløbsmodtagere, nr. 11, uddannelseshjælpsmodtagere, nr. 12 og 13, ressourceforløbsydelsesmodtagere i jobafklaringsforløb, nr. 14 og arbejdsmarkedsydelsesmodtagere, nr. 15.</p> <p>Betingelsen påses af arbejdsgiver og ansatte i fællesskab.</p> <p>Det skal fremgå af arbejdsgiverens tilbud, om der er enighed mellem arbejdsgiver og de ansatte om, at betingelsen om merbeskæftigelse er opfyldt.</p> <p>For revalidender, nr. 4, før tidspensionister i løn tilskudsjob, nr. 6 og nyuddannede med handicap, nr. 8 skal ansættelse enten medføre en nettoudvidelse, eller stillingen skal være blevet ledig som følge af frivillig afgang, afgang pga. alder, frivillig reduktion af arbejdstiden eller afskedigelses pga. forseelse.</p>
<b>Rimelighedskrav</b>	Ja
<b>Medindflydelse, jf. Rammeaftalen om det sociale kapitel</b>	<p>Der skal ske en generel og overordnet drøftelse i Hoved-MED med henblik på bl.a. at fastlægge retningslinjer jf. § 3.</p> <p>Der kan fastlægges retningslinjer på arbejdspladsen jf. § 4.</p>

## Løntilskud

	Løntilskud omfattet af Rammeaftalen om det sociale kapitel, kap. 5.	Løntilskud, der ikke er omfattet af rammeaftalen, kap. 5.
<b>Forhandling med TR/organisation, jf. Rammeaftalen om det sociale kapitel, kap. 5</b>	<p>Ja, rammeaftalen kap. 5 gælder for:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>→ Dagpengemodtagere, nr. 1</li> <li>→ Jobparate kontanthjælpsmodtagere, nr. 2</li> <li>→ Revalidender, nr. 4, og</li> <li>→ Førtdispensionister i løntilskudsjob, nr. 6</li> </ul> <p>Ved ansættelsen skal arbejdsgiveren og lokale repræsentanter for den forhandlingsberettigede organisation forhandle om:</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. formålet med ansættelsen</li> <li>2. Tilrettelæggelse af forløbet, herunder jobbeskrivelse og uddannelseselementer.</li> <li>3. Et særligt introduktionsbehov, herunder en evt. mentorordning.</li> <li>4. Opkvalificeringsbehov og/eller behov for opfølgning.</li> <li>5. Antallet af ansatte med løntilskud.</li> <li>6. Merbeskæftigelsesforudsætninger.</li> </ol>	Nej
<b>Medbestemmelse ifølge lovgivningen</b>	Forud for ansættelse med løntilskud skal spørgsmålet om etableringen have været drøftet mellem virksomheden og tillidsrepræsentanten, jf. ovenfor.	<p>Forud for ansættelse med løntilskud skal spørgsmålet om etableringen have været drøftet mellem virksomheden og repræsentanter for virksomhedens ansatte.</p> <p>Det skal af arbejdsgiverens tilbud om at ansætte en person med løntilskud fremgå, at repræsentanter for de ansatte er blevet hørt om ansøgningen, og om de ansatte er positive over for at medvirke til opfyldelse af formålet med ansættelsen, og om der er enighed om, at merbeskæftigelseskravet er opfyldt.</p>

## Typer af virksomhedspraktik

	Virksomhedspraktik	Nytteindsats
<b>Hjemmel</b>	LBK og BEK om aktiv beskæftigelsesindsats (pt. nr. 990 og 1645 med ændringer).  Rammeaftale om det sociale kapitel.	
<b>Målgruppe</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>→ Dagpengemodtagere, nr. 1</li> <li>→ Kontanthjælpsmodtagere, nr. 2 og 3</li> <li>→ Revalidender, nr. 4</li> <li>→ Sygedagpengemodtagere nr. 5</li> <li>→ Ressourceforløbsmodtagere, nr. 11</li> <li>→ Uddannelseshjælpsmodtagere, nr. 12 og 13</li> <li>→ Ressourceforløbsydelsesmodtagere i jobafklaringsforløb, nr. 14</li> <li>→ Før tidspensionister i løntilskudsjob nr. 6</li> <li>→ Personer, der skal visiteres til fleksjob</li> <li>→ Midlertidig arbejdsmarkedsydelsesmodtagere, nr. 15</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>→ Kontanthjælpsmodtagere, nr. 2 og 3</li> <li>→ Uddannelseshjælpsmodtagere nr. 12 og 13</li> <li>→ Midlertidig arbejdsmarkedsydelsesmodtagere, nr. 15</li> </ul>
<b>Formål</b>	Afdække eller optræne faglige, sproglige eller sociale kompetencer. Afkclare beskæftigelsesmål.	Personen skal arbejde for sin ydelse.
<b>Løn- og ansættelsesvilkår</b>	<p>Personer i virksomhedspraktik er ikke ansat, og der udbetales ikke løn. Den enkelte oppebærer hidtidig individuel hjælp.</p> <p>Personer i virksomhedspraktik og nytteindsats er ikke omfattet af de for lønmodtagere gældende regler fastsat i henhold til eller ved lov eller ved kollektiv overenskomst mv., men er dog omfattet af arbejdsmiljølovgivning og lov om forbud mod forskelsbehandling på arbejdsmarkedet.</p>	
<b>Løntilskud</b>	Der gives ikke tilskud til virksomhedspraktik.	
<b>Varighed – op til</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>→ Nr. 1 og 15: 4 uger.</li> <li>→ Nr. 2: 4 og 13 uger.</li> <li>→ Nr. 3 og 4: Fra 13 uger og op til 26 uger eller længere tid efter konkret individuel vurdering.</li> <li>→ Nr. 11 og 14: 13 uger.</li> <li>→ Nr. 6 og 7: 13 uger.</li> <li>→ Nr. 12: 4 eller 13 uger.</li> <li>→ Nr. 13: 13 uger.</li> </ul>	<p>Nytteindsats kan have en varighed på op til 13 uger.</p> <p>For arbejdsmarkedsydelsesmodtagere, nr. 15, skal antallet af timer i nytteindsatsen udgøre 20 timer ugentligt.</p>



## Typer af virksomhedspraktik

<b>Merbeskæftigelseskrav</b>	<p>Nej</p> <p>Under tilbuddet kan personen varetage arbejdsfunktioner, der ellers ville blive udført som almindeligt lønnet arbejde.</p>	<p>Nej</p> <p>For nytteindsats gælder, at indholdet i opgaverne skal ligge udover det normerede niveau for opgaveløsningen hos de pågældende offentlige arbejdsgivere.</p> <p>Nytteindsats kan ud over de opgaver, der efter gældende regler udføres af kommunen, bestå af servicearbejde for borgere under bestemte betingelser.</p>
<b>Rimelighedskrav</b>	<p>Ja</p>	<p>Ja</p> <p>Det lokale beskæftigelsesråd kan dispensere fra rimelighedskravet.</p>
<b>Medindflydelse, jf. Rammeaftalen om det sociale kapitel</b>	<p>Der skal ske en generel og overordnet drøftelse i Hoved-MED med henblik på bl.a. at fastlægge retningslinjer jf. § 3.</p> <p>Der kan fastlægges retningslinjer på arbejdspladsen jf. § 4.</p>	
<b>Forhandling med TR/organisation, jf. Rammeaftalen om det sociale kapitel, kap. 6</b>	<p>Ja, rammeaftalen, kap. 6 gælder for disse målgrupper. Forud for etablering af virksomhedspraktik i mere end 13 uger skal arbejdsgiveren og (lokale) repræsentanter for den forhandlingsberettigede organisation have drøftet, hvorledes tilbuddet tilrettelægges.</p>	
<b>Medbestemmelse ifølge lovgivningen</b>	<p>Forud for etablering af virksomhedspraktik i mere end 13 uger skal spørgsmålet om etableringen have været drøftet mellem virksomheden og repræsentanter for virksomhedens ansatte.</p> <p>Det skal fremgå af virksomhedens tilbud om etableringen, at medarbejderrepræsentanten er blevet hørt om ansøgningen. Forud for etableringen skal der foreligge skriftlig erklæring fra arbejdsgiveren og medarbejderrepræsentanten om, hvorvidt betingelserne om drøftelse samt høring om ansøgningen er opfyldt.</p>	<p>Forud for etablering af virksomhedspraktik i form af nytteindsats skal etableringen have været drøftet mellem virksomheden og tillidsrepræsentanten.</p> <p>Forud for etableringen skal der foreligge skriftlig erklæring fra arbejdsgiveren og tillidsrepræsentanten om, hvorvidt betingelserne om drøftelse samt høring om ansøgningen er opfyldt.</p>





	<b>Fleksjob efter 1. januar 2013</b>	<b>Seniorjob</b>
<b>Hjemmel</b>	LBK om aktiv beskæftigelsesindsats (pt. nr. 990 med ændringer). BEK om fleksjob (pt. nr. 809). Der er desuden en vejledning (VEJ 9602).	LBK og BEK om seniorjob (nr. 1543 og 1450 med ændringer). Der er desuden en vejledning (VEJ 9071).
<b>Målgruppe</b>	Fleksjob, nr. 7.	(B) Ledige medlemmer af arbejdsløshedskasse, hvis dagpengeperiode udløber tidligst 5 år før efterlønsalderen, har ret til seniorjob, når dagpengeperioden er udløbet.  Betingelser for seniorjob: Man skal være ledig, fortsat være medlem af en A-kasse, fortsat indbetale efterlønsbidrag, kunne opfylde anciennitetskravet for at få efterløn, have brugt dagpengeretten op til tidligst fem år, før man når efterlønsalderen og have ansøgt om seniorjob senest 2 måneder efter udløb af dagpengeretten.
<b>Formål</b>	Fastholde eller opnå beskæftigelse for personer med varige og væsentlige begrænsninger i arbejdsevnen, der ikke modtager førtidspension.	Fastholdelse af seniorer på arbejdsmarkedet.
<b>Løn- og ansættelsesvilkår</b>	Arbejdsgiveren betaler løn til den ansatte i fleksjob, for det arbejde der bliver udført. Lønnen suppleres med et fleksløntilskud, der reguleres på baggrund af lønindtægten og udbetales af kommunen til den ansatte. KTO og KL har ikke indgået en aftale vedrørende løn og ansættelsesvilkår i fleksjob efter 1. januar 2013. Det er derfor alene lovgivningens bestemmelser, der gælder for denne gruppe.  Det betyder, at der indgås aftale om løn mellem den ansatte og arbejdsgiveren, således at bestemmelser i overenskomsten om løn og arbejdstid kan fraviges, i det omfang det er nødvendigt for at fastsætte en løn, der er i overensstemmelse med den ansattes arbejdsevne i fleksjobbet.	Løn- og arbejdsvilkår skal være overenskomstmæssige eller de for tilsvarende arbejde gældende.



	<b>Fleksjob efter 1. januar 2013</b>	<b>Seniorjob</b>
	Den overenskomstbærende faglige organisation modtager efter aftale med den ansatte kopi af aftalen om fleksjob. Tvister om anvendelse af overenskomsterne mv. og om løn og arbejdsvilkår afgøres ved fagretlig behandling og endeligt ved arbejdsretten. Alle fleksjobansatte er omfattet af funktionærloven.	
<b>Løntilskud</b>	Ja, kommunen udbetaler fleksløn-tilskud til personer i fleksjob. Tilskuddet kan højst udgøre et beløb, der svarer til 98% af arbejdsløshedsdagpengenes højeste beløb for henholdsvis fuldtids- og deltidsforsikrede (max. dagpenge er pr. 6. januar 2014 henholdsvis 815 kr./543 kr. pr. dag).	Kommunen får et årligt tilskud fra staten på 134.394 kr. (2014) pr. helårsstilling i et seniorjob.
<b>Varighed</b>	Fleksjobansættelsen er som udgangspunkt varig.	Indtil dato hvor personen når efterlønsalderen, med mindre betingelser ikke overholdes.
<b>Merbeskæftigelseskrav</b>	Nej	Ja Ansættelse af personer i seniorjob skal medføre en nettoudvidelse af antallet af ansatte hos vedkommende arbejdsgiver. Betingelsen påses af ansættelsesmyndigheden og de ansatte i fællesskab. Uenighed afgøres efter de gældende fagretslige regler om mægling og evt. voldgift.  Af arbejdsgiverens tilbud skal det fremgå, om der er enighed mellem arbejdsgiver og de ansatte om, at betingelsen for merbeskæftigelse er opfyldt. Se også BEK 1450.
<b>Rimelighedskrav</b>	Nej	
<b>Medbestemmelse, jf. Rammeaftalen om det sociale kapitel</b>	Der skal ske en generel og overordnet drøftelse i Hoved-MED med henblik på bl.a. at fastlægge retningslinjer, jf. § 3  Der kan fastlægges retningslinjer på arbejdspladsen, jf. § 4	



	<b>Fleksjob efter 1. januar 2013</b>	<b>Seniorjob</b>
<b>Omfattet af Rammen om det sociale kapitel udover §§ 3 og 4</b>	Nej Rammeaftalen om det sociale kapitel, kap. 4, omfatter IKKE den nye fleksjobordning pr. 1. januar 2013. Se løn- og ansættelsesforhold ovenfor.	Nej, seniorjob er reguleret af lov om seniorjob.
<b>Medbestemmelse ifølge lovgivning</b>	Nej	Repræsentanter for de ansatte deltager i fastlæggelsen af indholdet af seniorjobbet for at sikre, at jobbet har et rimeligt indhold.



## Bilag 2. Protokollat om pensionsforhold - ny fleksjob-ordning

KL

Kommunale Tjenestemænd  
og Overenskomstansatte

### **Protokollat til rammeaftalen om det sociale kapitel om pensionsforhold for fleksjobansatte ansat den 1. januar 2013 eller senere**

#### § 1

Protokollatet finder anvendelse for personer, der ansættes i fleksjob den 1. januar 2013 eller senere, jf. lov om en aktiv beskæftigelsesindsats, der er dækket af overenskomst eller aftale indgået mellem KL og de forhandlingsberettigede organisationer.

Aftalen omfatter ikke tjenestemænd, tjenestemandspensionister eller andre ansatte/pensionister med en tjenestemandslignende pensionsordning.

#### § 2

Formålet med aftalen er at muliggøre, at personer ansat i fleksjob i kommunerne kan videreføre deres arbejdsmarkedspensionsordning fra en anden ansættelse, hvis overførsel til en ny pensionsordning indebærer, at den ansatte ikke kan opnå risikodækning på normale vilkår. Videreførelsen sker på de vilkår, pensionsinstituttet har fastsat.

#### § 3

I situationer som beskrevet i § 2 kan personen i forbindelse med ansættelse i fleksjob aftale med ansættelsesmyndigheden, at pensionsbidrag indbetales til den arbejdsmarkedspensionsordning, der sidst er indbetalt til. Pensionsbidraget indbetales med frigørende virkning til den hidtidige arbejdsmarkedspensionsordning.

Personer, der ansættes i fleksjob, som ikke kan eller vil videreføre en arbejdsmarkedspensionsordning fra den hidtidige ansættelse, eller som ikke tidligere har haft en arbejdsmarkedspensionsordning som led i et ansættelsesforhold, skal optages i den arbejdsmarkedspensionsordning, som er bestemt af overenskomsten, og på de vilkår der gælder i arbejdsmarkedspensionsordningen.

#### § 4

Pensionsbidrag, der indbetales til den hidtidige arbejdsmarkedspensionsordning, udgør det beløb, der følger af det overenskomstforhold, aftale eller lignende, der gælder for ansættelsen i fleksjobbet.



§ 5

Protokollatet har virkning fra 1. april 2014.

Stk. 2

Personer ansat i fleksjob i perioden 1. januar 2013 til og med 31. marts 2014 kan anmode deres arbejdsgiver om at få pensionsbidrag indbetalt til deres tidligere arbejdsmarkedspensionsordning efter aftalens § 2. Overførsel af tidligere indbetalt pensionsbidrag fra den overenskomstsmæssige pensionskasse kan kun ske, hvis arbejdsgiveren accepterer dette.

Stk. 3

Aftalen kan opsiges skriftligt med 3 måneders varsel til en 31. marts, dog tidligst den 31. marts 2015.

København den 19. maj 2014

For

KL

Michael Ziegler / Marianne Brinch-Fischer

For

Kommunale Tjenestemænd og Overenskomstansatte

Anders Bondo Christensen / Helle Basse



## Bilag 3. KL's brev til jobcentre



Til Jobcentre  
Beskæftigelsesudvalg  
Beskæftigelsesforvaltningen  
HR- og personalechef

### Tidsbegrænset ansættelse i fleksjob

#### Resumé

Kommunale Tjenestemænd og Overenskomstansatte (KTO) har rettet henvendelse til KL vedrørende kommunernes ansættelse af fleksjobbere i tidsbegrænsede stillinger. KL skal på den baggrund præcisere administrationsgrundlaget for sådanne stillinger.

#### Sagen

Udgangspunktet er, at medarbejdere i fleksjob ansættes varigt.

En fleksjobber kan dog i samme omfang som ordinært ansatte ansættes tidsbegrænset, såfremt der foreligger en saglig begrundelse for ikke at ansætte vedkommende varigt. Hvorvidt, der foreligger en saglig begrundelse beror på en konkret vurdering af forholdene på ansættelsestidspunktet.

Det er KL's opfattelse, at fleksjobbere ikke kan ansættes tidsbegrænset med den generelle begrundelse, at kommunerne herved opnår refusion fra staten.

KL er bekendt med, at en række kommuner har oprettet et antal tidsbegrænsede fleksjob med henblik på at få borgere, som har en meget væsentlig nedsat arbejdsevne ind på arbejdsmarkedet igen. Der er typisk tale om borgere, som har så væsentlige begrænsninger i arbejdsevnen, at de er meget tæt på en førtidspension, og hvor arbejdsevnen er så lille, at der ikke er nogen arbejdsgiver, som har ønsket at ansætte dem. Det er KL's opfattelse, at det - efter en konkret vurdering - kan være sagligt at ansætte en fleksjobber tidsbegrænset i denne situation.

#### ADMINISTRATIV INFORMATION

Den 16. december 2010

Info nr 08.02.40 P19

Sagsid 000224142


Ref NSK  
nsk@kl.dk  
Dir 3370 3818

Weidekampsgade 10  
Postboks 3370  
2300 København S

Tlf 3370 3370  
Fax 3370 3371

[www.kl.dk](http://www.kl.dk)

1/15



Såfremt der ved udløbet af en tidsbegrænset ansættelsesperiode er behov for at forlænge ansættelsesperioden, finder Rammeaftalen om tidsbegrænset ansættelse anvendelse, jf. bilag 1 til rammeaftalen, hvoraf det fremgår, at fleksjobbere er omfattet af aftalen. Det betyder, at der skal foreligge en objektiv omstændighed, som konkret begrundet forlængelsen.

KL skal henstille til kommunerne, at tidsbegrænset ansættelse af fleksjobbere i kommunen vurderes i forhold til ovenstående udmelding.

KL skal bemærke, at KL ikke med ovenstående har forholdt sig til konsekvenserne af evt. fremtidige lovændringer mv. på området, herunder eventuelle ændringer som følge af Regeringens reformudspil om førtidspension og fleksjob.

**Kontaktperson i KL**

Eventuelle spørgsmål vedrørende denne information kan rettes til KL's forhandlingssekretariat v/Susan Jannsen Brandt, [sjb@kl.dk](mailto:sjb@kl.dk), eller v/Nanna Kolze, [nsk@kl.dk](mailto:nsk@kl.dk).