

Udskriftsdato: 20. december 2025

VEJ nr 10069 af 19/12/2023 (Gældende)

Vejledning om jobrotation

Ministerium: Beskæftigelsesministeriet

Journalnummer: Beskæftigelsesmin.
Styrelsen for Arbejdsmarked og Rekruttering, j.nr. 23/14505

Vejledning om jobrotation

Indhold

- 1. Indledning**
- 2. Formål**
- 3. Arbejdsgiveren**
 - 3.1. Ydelsen
 - 3.2. Krav til efteruddannelsen
 - 3.3. Time-til-time-relation mellem uddannelsestimer og vikartimer
 - 3.4. Krav til ansættelsesvilkår
 - 3.5. Sammenhæng med løntilskud, VEU, fleksjob, anden offentlig støtte mv.
- 4. Den beskæftigede**
 - 4.1. Krav til ansættelsesvilkår
- 5. Vikaren**
 - 5.1. Målgruppe
 - 5.2. Forudgående ledighed
 - 5.3. Krav til ansættelsen
 - 5.4. Forholdet til dagpengereetten
 - 5.5. Forholdet til 225-timers reglen
 - 5.6. Ret til selvfundet vikariat
 - 5.7. Sygdom
- 6. Jobcenter/kommune**
 - 6.1. Ansøgning, tilsyn og underretning
 - 6.2. Jobcentrets underretning af a-kassen
 - 6.3. Sammenhæng med løntilskud og anden offentlig støtte mv.
 - 6.4. Generelt om refusion og jobrotation
 - 6.5. Refusion og registrering af jobrotationsforløb der omfatter flere jobcentre
- 7. Øvrigt**

1. Indledning

Private og offentlige arbejdsgivere med virksomhed beliggende i Danmark har ret til at få udbetalt en jobrotationsydelse af jobcenteret, når en medarbejder fra virksomheden midlertidigt er fraværende fra sit arbejde og deltager i efteruddannelse, og der i uddannelsesperioden ansættes en ledig person som vikar for den beskæftigede.

De gældende regler vedrørende jobrotation findes i:

1. §§ 149 - 153 i lov om en aktiv beskæftigelsesindsats (LAB) (lovbekendtgørelse nr. 701 af 22. maj 2022).

2. §§ 9, 116 - 119 og 151 i bekendtgørelse om en aktiv beskæftigelsesindsats (BAB) (bekendtgørelse nr. 1216 af 28. september 2023).

I et jobrotationsforløb indgår følgende parter:

- Arbejdsgiveren (se afsnit 3)
- Medarbejderen på arbejdspladsen, herefter benævnt den beskæftigede (se afsnit 4)
- Vikaren (se afsnit 5)
- Jobcenter/kommune (se afsnit 6)

2. Formål

Formålet med jobrotation er, at den beskæftigede gennem efteruddannelse skal vende tilbage til arbejdspladsen med styrkede kompetencer, og at en ledig samtidig kan få erhvervserfaring fra en konkret arbejdsplads. Opnår den ledige ikke fast tilknytning til arbejdsmarkedet efter et jobrotationsvikariat, bør jobcenteret finde alternative tilbud og muligheder, der kan give en bedre tilknytning.

3. Arbejdsgiveren

Lov om en aktiv beskæftigelsesindsats

§ 149. Private og offentlige arbejdsgivere har ret til at få udbetalt en jobrotationsydelse, når en beskæftiget midlertidigt deltager i efteruddannelse og der i uddannelsesperioden ansættes en person som vikar for den beskæftigede.

§ 150. Det er en betingelse for, at arbejdsgiveren kan få udbetalt jobrotationsydelse, at den beskæftigede, der deltager i efteruddannelse,

1) ...

2) ikke deltager i en erhvervsuddannelse i henhold til lov om erhvervsuddannelser eller lov om maritime uddannelser eller en uddannelse, der efter beslutning truffet af bestyrelsen for Arbejdsgivers Uddannelsesbidrag kan sidestilles med en erhvervsuddannelse,

3-4) ...

Stk. 2. Arbejdsgiveren afgør, hvilke offentlige eller privat udbudte uddannelser der kan indgå i en jobrotation, og betaler udgiften til private uddannelser og uddannelser med brugerbetaling.

§ 152. Jobrotationsydelsen udgør 189,51 kr. (2019-niveau) for hver time, en beskæftiget er i efteruddannelse og der samtidig er ansat en vikar.

Stk. 2. Der kan ikke ydes jobrotationsydelse i følgende situationer:

1) Den beskæftigede eller arbejdsgiveren modtager godtgørelse efter lov om godtgørelse og tilskud ved deltagelse i erhvervsrettet voksen- og efteruddannelse eller støtte efter lov om statens voksenuddannelsesstøtte.

2) Arbejdsgiveren modtager anden offentlig støtte, herunder løntilskud efter kapitel 12, til de timer, den beskæftigede og vikaren deltager i jobrotation.

§ 153. Beskæftigelsesministeren fastsætter nærmere regler om jobrotation, herunder om efteruddannelsen, som den beskæftigede deltager i, og om vikarens opgaver og forudgående tilknytning til arbejdsgiveren.

Bekendtgørelse om en aktiv beskæftigelsesindsats

§ 116. Jobrotationsydelse udbetales af jobcenteret til private og offentlige arbejdsgivere, og er et tilskud til arbejdsgiverens samlede løn- og uddannelsesudgifter, herunder lønnen til den beskæftigede og vikaren.

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

Stk. 3. Der kan ikke gives jobrotationsydelse for den del af et uddannelsesforløb, der består af praktik, herunder praktikforløb hos arbejdsgiveren.

§ 118. Arbejdsgiveren skal ansætte en vikar for den beskæftigede i et antal timer, svarende til de timer, som den beskæftigede deltager i efteruddannelse. Vikaren vil kunne vikariere for flere beskæftigede, der deltager i efteruddannelse. Der skal dog fortsat være en time-til-time-relation mellem de beskæftigedes timer på efteruddannelse og vikarens timer.

Stk. 2. ...

3.1. Ydelsen

Jobrotationsydelsen er et tilskud til arbejdsgiverens samlede løn- og uddannelsesudgifter, herunder lønnen til den beskæftigede og vikaren. Ydelsen udbetales til arbejdsgiveren og udgør 203,17 kr. (2024-niveau) for hver time, hvor en beskæftiget er i efteruddannelse, og der samtidig er ansat en vikar, jf. den såkaldte "time-til-time-relation" (se afsnit 3.3.).

Beløbet reguleres årligt den 1. januar med satsreguleringsprocenten efter lov om en satsreguleringsprocent og udmeldes af Styrelsen for Arbejdsmarked og Rekruttering (herefter benævnt STAR).

3.2. Krav til efteruddannelsen

Det er arbejdsgiveren, som afgør, hvilken privat eller offentligt udbudt efteruddannelse den beskæftigede kan deltage i. Det er dog et krav, at:

- 1) Der skal være tale om efteruddannelse.
- 2) Efteruddannelsen skal være midlertidig.
- 3) Efteruddannelsen skal være offentlig eller privat udbudt.
- 4) Efteruddannelsen ikke må være en del af en erhvervsuddannelse.

Ad 1. Der skal være tale om efteruddannelse

Kravet om, at der skal være tale om efteruddannelse, følger af § 149 i LAB og betyder, at den beskæftigede gennem efteruddannelse skal opnå styrkede kompetencer til brug for den fortsatte beskæftigelse hos arbejdsgiveren.

Almindelig oplæring på arbejdspladsen samt temadage, konferencer, supervision, personaledage og lignende er ikke efteruddannelse, der kan indgå i jobrotationsordningen.

Ad 2. Efteruddannelsen skal være midlertidig

Kravet om midlertidighed betyder, at det ved forløbets start er forudsat, eller i hvert fald sandsynliggjort af arbejdsgiveren, at den beskæftigede efter endt efteruddannelse vil vende tilbage til sin arbejdsplads med forbedrede kompetencer. Der kan i den forbindelse blandt andet lægges vægt på efteruddannelsens formål.

Ad 3. Efteruddannelsen skal være offentlig eller privat udbudt

Kravet om, at efteruddannelsen er offentlig eller privat udbudt betyder, at deltagelse ikke må være begrænset til medarbejdere i en bestemt virksomhed, organisation eller lignende. Der kan således ikke være tale om efteruddannelse, som er bestilt konkret af arbejdsgiveren eller egen/intern efteruddannelse.

Det afgørende er, om andre personer uden for virksomheden har lige adgang til at deltage i uddannelsen. Hvis dette ikke er tilfældet, vil efteruddannelsen ikke berettige til jobrotationsydelse. Fx vil betingelserne ikke være opfyldt i tilfælde af, at en offentlig eller privat arbejdsgiver arrangerer og afholder en uddannelse udelukkende for egne ansatte, som udefrakommende ikke kan få adgang til.

Endvidere vil efteruddannelse i form af kurser, hvor en leverandør af fx maskiner eller rengøringsartikler afholder kurser for medarbejdere på en offentlig eller privat arbejdsplads, ligeledes ikke opfylde kriterierne for at indgå i et jobrotationsforløb. Efteruddannelsen skal bidrage med kompetencer, som den beskæftigede, der deltager i efteruddannelsen, skal kunne tage med sig og bruge på en anden arbejdsplads.

Reglerne er dog ikke til hinder for, at efteruddannelsen ekstraordinært kan foregå hos arbejdsgiveren. Det kunne fx ske i tilfælde af, at en privat eller offentlig arbejdsgiver køber alle udbudte pladser på et uddannelsesforløb, der har været udbudt offentligt, så alle har kunne tilmelde sig, men hvor det aftales med uddannelsesstedet, at uddannelsesforløbet henlægges til arbejdsgiverens arbejdsplads af eksempelvis praktiske og transportmæssige årsager.

Ad 4. Efteruddannelsen må ikke være en del af en erhvervsuddannelse

Arbejdsgiveren kan ikke modtage jobrotationsydelse, hvis den beskæftigede deltager i en erhvervsuddannelse i henhold til lov om erhvervsuddannelser, herunder erhvervsuddannelse for voksne (EUV), eller lov om maritime uddannelser, eller der er tale om en efteruddannelse, som efter beslutning truffet af bestyrelsen for

Arbejdsgivernes Uddannelsesbidrag (AUB) kan sidestilles med en erhvervsuddannelse.

Med andre ord kan der ikke udbetales jobrotationsydelse, hvis den beskæftigede deltager i en erhvervsuddannelse eller en uddannelse sidestillet hermed, uanset om der mellem arbejdsgiver og den beskæftigede er indgået en uddannelsesaftale eller ej.

Arbejdsgiveren betaler udgiften til private efteruddannelser og efteruddannelser med brugerbetaling.

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

3.3. Time-til-time-relation mellem uddannelses timer og vikartimer

”Time-til-time-relationen” indebærer, at arbejdsgiveren alene kan få udbetalt jobrotationsydelse for de timer, hvor den beskæftigede er i efteruddannelse og modtager løn, og der samtidig er ansat en jobrotationsvikar.

Det er et krav, at der skal være sammenfald mellem den beskæftigedes uddannelsesperiode og den lediges ansættelsesperiode, så vikaren påbegynder sin ansættelse i uddannelsesperioden. Der behøver dog ikke være et fuldstændigt tidsmæssigt sammenfald mellem den periode, hvor beskæftigede deltager i efteruddannelse, og den periode, hvor vikaren er ansat.

Time-til-time-relationen henviser til, at arbejdsgiveren skal ansætte en vikar for den beskæftigede i et antal timer, der svarer til de timer, som den beskæftigede deltager i efteruddannelse. I den periode, hvor et jobrotationsforløb løber og en vikar/vikarer er ansat, vil der derfor kunne være perioder, hvor de beskæftigede ikke er i efteruddannelse, fx kan der være 1-4 ugers pause mellem uddannelsesperioderne.

Der kan alene udbetales jobrotationsydelse for de timer, hvor den beskæftigede er fraværende fra arbejdspladsen på grund af efteruddannelse og modtager sædvanlig løn. For de timer en arbejdsgiver har en vikar ansat ud over det antal timer, som den beskæftigede er fraværende under sin efteruddannelse, kan der ikke udbetales jobrotationsydelse.

Hvis en beskæftiget fx er ansat til at arbejde 30 timer om ugen og får løn for 30 timer om ugen, kan der ikke hjemtages jobrotationsydelse for 37 timers efteruddannelse, selvom efteruddannelsen er sat til at vare 37 timer. Men hvis arbejdsgiveren i uddannelsesperioden betaler løn for 37 timers efteruddannelse i stedet for 30 timer, vil der i det konkrete tilfælde kunne udbetales jobrotationsydelse for alle 37 timers efteruddannelse. På samme måde kan der ikke hjemtages jobrotationsydelse for fx 45 timers efteruddannelse, hvis den beskæftigede blot får løn for 37 timer om ugen.

3.4. Krav til ansættelsesvilkår

I forhold til krav til løn- og ansættelsesvilkår henvises vedrørende den beskæftigede til afsnit 4.1 og vedrørende vikaren til afsnit 5.3.

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

Hvis der i forbindelse med efteruddannelse af beskæftigede ansættes en ledig med løntilskud, vil reglerne om løntilskud gælde, og arbejdsgiver vil ikke være berettiget til jobrotationsydelse.

Tilsvarende er arbejdsgiveren ikke berettiget til jobrotationsydelse, såfremt der udbetales:

- VEU- eller SVU-godtgørelse til den beskæftigede eller arbejdsgiveren, eller
- Anden offentlig støtte for de timer, som den beskæftigede og vikaren deltager i jobrotation.

Tilskud fra den statslige eller den kommunale kompetencefond, som er aftalt som led i overenskomsterne på henholdsvis det statslige og det kommunale område, anses ikke for anden offentlig støtte i bestemmelsens forstand og udelukker derfor ikke, at arbejdsgiveren kan modtage jobrotationsydelse.

Fleksjob kan være etableret efter henholdsvis den gamle og den nye ordning. Er fleksjobbet etableret efter den gamle ordning, kan der ikke udbetales jobrotationsydelse. Det skyldes, at arbejdsgiveren i disse tilfælde udbetaler fuld løn og herefter modtager tilskud fra kommunen, hvorfor der er tale om offentlig støtte til arbejdsgiveren.

Under den nye fleksjobordning, som trådte i kraft den 1. januar 2013, kan der udbetales jobrotationsydelse til arbejdsgivere, der sender fleksjobansatte i efteruddannelse i forbindelse med jobrotation. Det skyldes, at den fleksjobansatte får løn fra arbejdsgiveren for den arbejdsindsats, som personen reelt yder. Den fleksjobansatte modtager herudover fleksløntilskud fra kommunen. Da der således ikke ydes støtte til arbejdsgiveren, vil der kunne udbetales jobrotationsydelse efter de gældende regler.

Det bemærkes, at den fleksjobansatte maksimalt kan sendes i efteruddannelse i forbindelse med jobrotation i det antal timer, som vedkommende sædvanligvis arbejder og er visiteret til at kunne arbejde i.

4. Den beskæftigede

Lov om en aktiv beskæftigelsesindsats

§ 150. Det er en betingelse for, at arbejdsgiveren kan få udbetalt jobrotationsydelse, at den beskæftigede, der deltager i efteruddannelse,

1) ikke har en erhvervsrettet uddannelse, der med hensyn til niveau og varighed kan sidestilles med eller overstiger en kandidatuddannelse, medmindre uddannelsen ikke har været anvendt i de seneste 5 år,

2) ikke deltager i en erhvervsuddannelse i henhold til lov om erhvervsuddannelser eller lov om maritime uddannelser eller en uddannelse, der efter beslutning truffet af bestyrelsen for Arbejdsgivers Uddannelsesbidrag kan sidestilles med en erhvervsuddannelse,

3) har været i ordinær ansættelse hos arbejdsgiveren i mindst 3 måneder umiddelbart forud for uddannelsens begyndelse og

4) modtager sædvanlig løn fra arbejdsgiveren i uddannelsesperioden.

Stk. 2. Arbejdsgiveren afgør, hvilke offentlige eller privat udbudte uddannelser der kan indgå i en jobrotation, og betaler udgiften til private uddannelser og uddannelser med brugerbetaling.

§ 152. ...

Stk. 2. Der kan ikke ydes jobrotationsydelse i følgende situationer:

1) Den beskæftigede eller arbejdsgiveren modtager godtgørelse efter lov om godtgørelse og tilskud ved deltagelse i erhvervsrettet voksen- og efteruddannelse eller støtte efter lov om statens voksenuddannelsesstøtte.

2) ...

§ 153. Beskæftigelsesministeren fastsætter nærmere regler om jobrotation, herunder om efteruddannelsen, som den beskæftigede deltager i, og om vikarens opgaver og forudgående tilknytning til arbejdsgiveren.

Bekendtgørelse om en aktiv beskæftigelsesindsats

§ 116. Jobrotationsydelse udbetales af jobcenteret til private og offentlige arbejdsgivere, og er et tilskud til arbejdsgiverens samlede løn- og uddannelsesudgifter, herunder lønnen til den beskæftigede og vikaren.

Stk. 2....

Stk. 3. Der kan ikke gives jobrotationsydelse for den del af et uddannelsesforløb, der består af praktik, herunder praktikforløb hos arbejdsgiveren.

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

4.1. Krav til ansættelsesvilkår

I forbindelse med den beskæftigedes deltagelse i efteruddannelse er det et krav, at:

- 1) Den beskæftigede skal have minimum 3 måneders ordinær ansættelse hos arbejdsgiveren inden uddannelsen.
- 2) Den beskæftigede skal være ordinært ansat hos en arbejdsgiver i Danmark.
- 3) Den beskæftigedes deltagelse i efteruddannelse skal være midlertidig.
- 4) Den beskæftigede skal modtage sædvanlig løn.

Ad 1. Den beskæftigede skal have minimum 3 måneders ordinær ansættelse hos arbejdsgiveren inden uddannelsen

Det er et krav, at den beskæftigede har været ordinært ansat hos arbejdsgiveren i mindst 3 måneder umiddelbart forud for uddannelsens begyndelse.

Dermed sikres det, at den beskæftigede har en vis forudgående tilknytning til arbejdsgiveren, før personen sendes i efteruddannelse, hvilket sandsynliggør, at den beskæftigede vender tilbage til arbejdspladsen efter endt uddannelse.

Ad 2. Den beskæftigede skal være ordinært ansat hos en arbejdsgiver i Danmark

Formålet med jobrotation er at opkvalificere beskæftigede og at give ledige konkret erhvervserfaring på det danske arbejdsmarked. Det betyder, at den beskæftigedes forudgående ansættelse skal have fundet sted hos en arbejdsgiver beliggende i Danmark, før der kan udbetales jobrotationsydelse til arbejdsgiveren. Da der skal være tale om ansættelse på ordinære vilkår, vil tilbud efter LAB, herunder virksomhedspraktik og ansættelse med løntilskud, eller anden støttet beskæftigelse samt elev-, lærlinge- og tilsvarende uddannelsesansættelse, ikke tælle som ordinær ansættelse.

Kravet om 3 måneders forudgående ansættelse hos en arbejdsgiver beliggende i Danmark udelukker ikke, at den beskæftigede, som led i jobbet sædvanlige arbejdsopgaver, i afgrænsede perioder har udført en del af sine arbejdsopgaver i udlandet, fx på tjenesterejser, som udstationeret eller lignende. Hvis den beskæftigede har tilknytning til arbejdsmarkeder i flere lande, fx fordi vedkommende er beskæftiget hos en arbejdsgiver, der har filialer i flere lande, vil jobrotationsydelse kun kunne tildeles i forhold til den del af beskæftigelsen, der har tilknytning til det danske arbejdsmarked.

Ad 3. Den beskæftigedes deltagelse i efteruddannelse skal være midlertidig

Kravet om, at den beskæftigede deltager midlertidigt i efteruddannelse, betyder, at det ved forløbets start skal være forudsat aftalt eller i hvert fald sandsynliggjort af arbejdsgiveren, at den beskæftigede efter endt efteruddannelse vender tilbage til sin danske arbejdsplads med forbedrede kompetencer.

Dette indskrænker ikke den beskæftigedes og arbejdsgiverens ret til at afslutte ansættelsesforholdet efter almindeligt gældende regler. Kravet er derimod ikke opfyldt, hvis arbejdsgiveren ved efteruddannelsens start har forudsat, at den beskæftigede ikke skal vende tilbage til den samme arbejdsplads efter endt efteruddannelse. Ved vurderingen heraf kan det tillægges vægt, om de beskæftigede af den samme arbejdsgiver systematisk opsiges umiddelbart efter endt efteruddannelse.

Ønsker arbejdsgiveren at sende en midlertidigt ansat i efteruddannelse som led i et jobrotationsforløb, er det op til kommunen konkret at vurdere, om formålet med jobrotation er overholdt, herunder hensigten med at den beskæftigede skal vende tilbage til arbejdspladsen med styrkede kompetencer, som derefter skal bruges i virksomheden. I vurderingen indgår derudover bl.a. varigheden af henholdsvis den midlertidige ansættelse og efteruddannelsen.

Uanset om ansættelsen er tidsbegrænset eller ej, skal den beskæftigede leve op til kravet om ordinær ansættelse hos arbejdsgiveren i minimum tre måneder forud for efteruddannelsens begyndelse.

Ad 4. Den beskæftigede skal modtage sædvanlig løn

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

4.2. Forudgående uddannelse

Offentlige og private arbejdsgivere har ret til jobrotationsydelse fra jobcenteret, når beskæftigede, der deltager i efteruddannelse, ikke har en uddannelse, der med hensyn til niveau og varighed kan sidestilles med en kandidatuddannelse, medmindre uddannelsen ikke har været anvendt i de seneste 5 år. Målgruppen omfatter tillige ansatte med en forældet videregående kandidatuddannelse eller højere uddannelse, der ikke har haft beskæftigelse inden for uddannelsens område i de sidste 5 år.

5. Vikaren

Lov om en aktiv beskæftigelsesindsats

§ 149. Private og offentlige arbejdsgivere har ret til at få udbetalt en jobrotationsydelse, når en beskæftiget midlertidigt deltager i efteruddannelse og der i uddannelsesperioden ansættes en person som vikar for den beskæftigede.

§ 151. Det er en betingelse for, at arbejdsgiveren kan få udbetalt jobrotationsydelse, at den person, der ansættes som vikar, er omfattet af § 6, nr. 1-5, er omfattet af § 6, nr. 6 eller 7, og ikke er i job eller driver selvstændig virksomhed, er omfattet af § 6, nr. 8, er omfattet af § 6, nr. 9, og modtager ledighedsydelse eller er omfattet af selvforsørgelses- og hjemrejseprogrammet eller introduktionsprogrammet efter integrationsloven og modtager selvforsørgelses- og hjemrejseydelse eller overgangsydelse, og at personen i en forudgående periode på mindst 6 måneder før ansættelsen har modtaget visse offentlige forsørgelsesysydelse m.v., jf. regler fastsat i medfør af § 10, stk. 2.

Stk. 2. Vikaren skal være ansat mindst 10 timer om ugen og kan højst være ansat i en periode på 6 måneder. Vikaren skal ansættes i samme eller tilsvarende jobfunktion som den beskæftigede, der deltager i efteruddannelse.

Stk. 3. Personer omfattet af § 6, nr. 2-5, har ret til at indgå som vikar i en jobrotationsordning, hvis personen selv har fundet vikariatet og betingelserne i dette kapitel i øvrigt er opfyldt. Arbejdsgiveren og personen aftaler varigheden af perioden som jobrotationsvikar, jf. dog stk. 2.

Stk. 4. En person har ikke pligt til at indgå som vikar i en jobrotationsordning.

Stk. 5. Arbejdsgiveren skal betale overenskomstmæssig løn eller den for tilsvarende arbejde sædvanligt gældende løn til vikaren. Vikaren er omfattet af de for lønmodtagere gældende regler fastsat ved eller i henhold til lov eller ved kollektiv overenskomst m.v.

Stk. 6. Arbejde som vikar i forbindelse med jobrotation medregnes ikke ved opgørelsen af indkomst- og beskæftigelseskravet efter lov om arbejdsløshedsforsikring m.v.

§ 152, stk. 2. Der kan ikke ydes jobrotationsydelse i følgende situationer:

1) ...

2) Arbejdsgiveren modtager anden offentlig støtte, herunder løntilskud efter kapitel 12, til de timer, den beskæftigede og vikaren deltager i jobrotation.

§ 153. Beskæftigelsesministeren fastsætter nærmere regler om jobrotation, herunder om efteruddannelsen, som den beskæftigede deltager i, og om vikarens opgaver og forudgående tilknytning til arbejdsgiveren.

Bekendtgørelse om en aktiv beskæftigelsesindsats

§ 9. Kravene om forudgående perioder med visse offentlige forsørgelsesydelse m.v. for personer i forbindelse med ansættelse med løntilskud efter kapitel 12, som jobrotationsvikar efter kapitel 22, som voksenlærling efter kapitel 23 og ved opkvalificering i forbindelse med ansættelse efter kapitel 24 i lov om en aktiv beskæftigelsesindsats opgøres for de enkelte målgrupper på følgende måde:

1) For personer omfattet af § 1, nr. 1, medregnes sammenlagt ledighed. § 7 finder tilsvarende anvendelse, dog finder § 7, stk. 2 og 3, ikke anvendelse.

2) For personer omfattet af § 1, nr. 2-5, 8-10 og 12, medregnes en sammenhængende periode, hvor personen har modtaget arbejdsledighedsdagpenge, kontanthjælp, uddannelseshjælp, overgangsydelse, selvforsørgelses- og hjemrejseydelse, integrationsydelse, ressourceforløbsydelse under jobafklaringsforløb eller sygedagpenge udbetalt i en periode, hvor personen ikke var i job eller drev selvstændig virksomhed, ressourceforløbsydelse under ressourceforløb, revalideringsydelse, ledighedsydelse, har været i tilbud om ansættelse med løntilskud efter kapitel 12 i lov om en aktiv beskæftigelsesindsats eller har været ledig selvforsørgende.

3) For personer omfattet af § 1, nr. 6, medregnes en sammenlagt periode, hvor personen har modtaget arbejdsledighedsdagpenge, sygedagpenge udbetalt i en periode, hvor personen ikke var i job eller drev selvstændig virksomhed, eller har været i tilbud om ansættelse med løntilskud efter kapitel 12 i lov om en aktiv beskæftigelsesindsats.

4) For personer omfattet af § 1, nr. 7, medregnes en sammenlagt periode, hvor personen har modtaget arbejdsledighedsdagpenge, ressourceforløbsydelse under jobafklaringsforløb eller sygedagpenge udbetalt i en periode, hvor personen ikke var i job eller drev selvstændig virksomhed, eller har været i tilbud om ansættelse med løntilskud efter kapitel 12 i lov om en aktiv beskæftigelsesindsats.

5) For personer omfattet af § 1, nr. 11, medregnes en sammenhængende periode, hvor personen har modtaget arbejdsledighedsdagpenge, kontanthjælp, uddannelseshjælp, overgangsydelse, selvforsørgelses- og hjemrejseydelse, integrationsydelse, ressourceforløbsydelse under jobafklaringsforløb eller sygedagpenge udbetalt i en periode, hvor personen ikke var i job eller drev selvstændig virksomhed, ressourceforløbsydelse under ressourceforløb, revalideringsydelse, ledighedsydelse, førtidspension, har været i tilbud om ansættelse med løntilskud efter kapitel 12 i lov om en aktiv beskæftigelsesindsats eller har været ledig selvforsørgende.

Stk. 2. For personer omfattet af et program efter integrationsloven, som i forbindelse med ansættelse som jobrotationsvikar eller voksenlærling efter kapitel 22 og 23 i lov om en aktiv beskæftigelsesindsats, skal opfylde kravet om forudgående perioder med visse offentlige forsørgelsesydelse m.v., medregnes en sammenhængende periode, hvor personen i perioden har modtaget overgangsydelse, selvforsørgelses- og hjemrejseydelse eller integrationsydelse og har været omfattet af et af integrationslovens programmer eller integrationsprogrammet.

Stk. 3. For ledige selvforsørgende, der ikke er omfattet af § 1, nr. 12, og som i forbindelse med ansættelse som voksenlærling efter kapitel 23 i lov om en aktiv beskæftigelsesindsats skal opfylde kravet om forudgående perioder med visse offentlige forsørgelsesydelse m.v., finder stk. 1, nr. 2, tilsvarende anvendelse.

Stk. 4. Ved opgørelsen af sammenlagte og sammenhængende perioder efter stk. 1, nr. 2-5, medregnes uger, hvor personen helt eller delvist har modtaget forsørgelsesydelse eller været i tilbud. Personen kan i perioderne have modtaget en eller flere af de nævnte ydelser m.v.

Stk. 5. En periode efter stk. 1, nr. 2 og 5, og stk. 3 og 4 er sammenhængende, medmindre den afbrydes af en periode på en kalendermåned, hvor personen ikke modtager forsørgelsesydelse eller deltager i tilbud om ansættelse med løntilskud efter kapitel 12 i lov om en aktiv beskæftigelsesindsats.

§ 116...

Stk. 3. Der kan ikke gives jobrotationsydelse for den del af et uddannelsesforløb, der består af praktik, herunder praktikforløb hos arbejdsgiveren.

§ 118. Arbejdsgiveren skal ansætte en vikar for den beskæftigede i et antal timer, svarende til de timer, som den beskæftigede deltager i efteruddannelse. Vikaren vil kunne vikariere for flere beskæftigede, der deltager i efteruddannelse. Der skal dog fortsat være en time-til-time-relation mellem de beskæftigedes timer på efteruddannelse og vikarens timer.

Stk. 2. Vikaren kan ikke ansættes i jobrotation hos den arbejdsgiver, hvor personen senest har været ansat i ordinær beskæftigelse.

5.1. Målgruppe

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

Følgende målgrupper kan ansættes som vikarer i jobrotationsforløb:

- Dagpengemodtagere,
- Kontanthjælpsmodtagere,
- Uddannelseshjælpsmodtagere,
- Overgangsydelsesmodtagere uden for introduktionsprogrammet,
- Modtagere af selvforsørgelses- og hjemrejseydelse eller overgangsydelse, som er omfattet af selvforsørgelses- og hjemrejseprogrammet eller introduktionsprogrammet,
- Sygedagpengemodtagere, som ikke er i job eller driver selvstændig virksomhed,
- Personer i jobafklaringsforløb, som ikke er i job eller driver selvstændig virksomhed,
- Personer i ressourceforløb,
- Ledighedsydelsesmodtagere.

Da det er et krav, at vikaren skal ansættes i minimum 10 timer pr. uge, jf. punkt 5.3., vil det gælde for personer i et jobrotationsvikariat, at de skal have en vis arbejdsdygtighed. For sygedagpengemodtagere og personer i jobafklaringsforløb indebærer dette, at der er tale om personer, som er delvis uarbejdsdygtige på grund af egen sygdom, jf. § 7 i sygedagpengeloven.

5.2. Forudgående ledighed

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

- Dagpengemodtagere skal have en sammenlagt ledighedsperiode på mindst 6 måneder. Der medregnes i henhold til BAB § 9 perioder, hvor personen har modtaget arbejdsløshedsdagpenge eller har været i tilbud om ansættelse med løntilskud.

– Kontanthjælpsmodtagere, uddannelseshjælpsmodtagere, overgangsydelsesmodtagere uden for introduktionsprogrammet og ledighedsydelsesmodtagere skal have modtaget arbejdsløshedsdagpenge, kontanthjælp, overgangsydelse, selvforsørgelses- og hjemrejseydelse, integrationsydelse, uddannelseshjælp, ressourceforløbsydelse under jobafklaringsforløb eller sygedagpenge udbetalt i en periode, hvor personen ikke var i job eller drev selvstændig virksomhed, ressourceforløbsydelse under ressourceforløb, revalideringsydelse, ledighedsydelse, været i tilbud efter kapitel 12 eller været ledig selvforsørgende i en sammenhængende periode på mindst 6 måneder.

– Personer, der modtager selvforsørgelses- og hjemrejseydelse eller overgangsydelse, der er omfattet af selvforsørgelses- og hjemrejseprogrammet eller introduktionsprogrammet efter integrationsloven, skal have modtaget overgangsydelse, selvforsørgelses- og hjemrejseydelse eller integrationsydelse og have været omfattet af selvforsørgelses- og hjemrejseprogrammet eller introduktionsprogrammet i en sammenhængende periode på mindst 6 måneder.

– Sygedagpengemodtagere skal have modtaget arbejdsløshedsdagpenge, sygedagpenge udbetalt i en periode, hvor personen ikke var i job eller drev selvstændig virksomhed, eller har været i tilbud om ansættelse med løntilskud efter kapitel 12 i lov om en aktiv beskæftigelsesindsats i en sammenlagt periode på mindst 6 måneder.

– Personer i jobafklaringsforløb skal have modtaget arbejdsløshedsdagpenge, ressourceforløbsydelse under jobafklaringsforløb eller sygedagpenge udbetalt i en periode, hvor personen ikke var i job eller drev selvstændig virksomhed, eller har været i tilbud om ansættelse med løntilskud efter kapitel 12 i lov om en aktiv beskæftigelsesindsats i en sammenlagt periode på mindst 6 måneder.

– Personer i ressourceforløb skal have modtaget arbejdsløshedsdagpenge, kontanthjælp, uddannelseshjælp, overgangsydelse, selvforsørgelses- og hjemrejseydelse, integrationsydelse, ressourceforløbsydelse under jobafklaringsforløb eller sygedagpenge udbetalt i en periode, hvor personen ikke var i job eller drev selvstændig virksomhed, ressourceforløbsydelse under ressourceforløb, revalideringsydelse, ledighedsydelse, førtidspension, har været i tilbud om ansættelse med løntilskud efter kapitel 12 i lov om en aktiv beskæftigelsesindsats eller har været ledig selvforsørgende i en sammenhængende periode på mindst 6 måneder.

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

5.3. Krav til ansættelsen

Ved ansættelsen af en jobrotationsvikar gælder, at:

- 1) Vikaren skal ansættes på ordinære vilkår og til overenskomstmæssig løn.
- 2) Vikaren skal erstatte den beskæftigede i efteruddannelse.
- 3) Vikaren skal ansættes i minimum 10 timer pr. uge og maksimalt i en periode på 6 måneder.
- 4) Vikaren skal ansættes på samme P-nummer, som hvor den beskæftigede er ansat.
- 5) Vikariatet er frivilligt for den ledige.

Ad 1. Vikaren skal ansættes på ordinære vilkår og til overenskomstmæssig løn

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

Ad 2. Vikaren skal erstatte den beskæftigede i efteruddannelse

Vikaren erstatter den beskæftigede, der er i efteruddannelse, og skal ansættes på samme arbejdsplads i samme eller tilsvarende jobfunktion som den beskæftigede. I kravet ligger, at der skal være et sammen-

fald mellem de opgaver, som den beskæftigede og vikaren udfører. Når der er tale om et vikariat, betyder det således, at vikaren skal ansættes samme sted, som den beskæftigede sædvanligvis arbejder, og med samme eller tilsvarende arbejdsopgaver. Det er fx ikke foreneligt med jobrotationsordningen, at en vikar ansættes som pedel, imens en skolelærer eller en gymnasielærer deltager i efteruddannelse.

Reglerne udelukker ikke, så længe de øvrige bestemmelser er opfyldt, at en vikar kan erstatte flere beskæftigede, at der kan ansættes flere vikarer til at dække for den eller de beskæftigede, eller at vikaren kan deles af flere arbejdsgivere. Ligeledes er det muligt at lade en jobrotationsvikar på fuld tid vikariere for en beskæftiget på deltid.

Det afgørende er, at der er en "time-til-time-relation" mellem den beskæftigedes uddannelsesperiode og vikarens ansættelse, hvorfor der kun kan udbetales jobrotationsydelse for det antal timer, som den beskæftigede får løn for. Læs mere om "time-til-time-relationen" i afsnit 3.3.

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

– Eksempel på én vikar som afløser flere beskæftigede:

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

– Eksempel på to vikarer som afløser flere beskæftigede:

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

– Eksempel på to arbejdsgivere som deles om én vikar:

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

Ad 3. Vikaren skal ansættes i minimum 10 timer pr. uge og maksimalt i en periode på 6 måneder

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

Da et jobrotationsforløb kan løbe over en længere periode end 6 måneder, kan arbejdsgiveren ansætte fx to vikarer af hver seks måneders varighed som erstatning for en medarbejder, der efteruddannes i 12 måneder.

En vikaransættelse, der er aftalt til en kortere varighed end 6 måneder, og som ikke er ophørt, vil kunne forlænges, således at den samlede varighed bliver på maksimalt 6 måneder, såfremt der er efteruddannelses- og løntimer nok, jf. afsnit 3.3 om "time-til-time-relationen". Er der derimod tale om, at ansættelsen er

ophørt, og at arbejdsgiveren ønsker at genansætte vikaren, vil der være tale om et nyt jobrotationsforløb, som arbejdsgiveren skal ansøge om på ny, og vikaren skal på ny opfylde alle lovgivningens krav for, at arbejdsgiveren kan få jobrotationsydelse.

– Eksempel på to vikarer, der dækker et jobrotationsforløb på 12 måneder:

En IT-virksomhed sender en medarbejder på efteruddannelse. Der er samlet set 200 uddannelsestimer, som strækker sig over 12 måneder. Virksomheden ønsker vikardækning for hele perioden, hvorfor vikar A ansættes til at vikariere for den beskæftigede i de første 6 måneder, hvorefter vikar B ansættes til at dække for den beskæftigede i de sidste 6 måneder af uddannelsesforløbet.

Ad 4. Vikaren skal ansættes på samme P-nummer, som den beskæftigede er ansat

Arbejdsgiveren afgrænses som en arbejdsplads med selvstændigt produktionsenhedsnummer (P-nummer), jf. BAB § 116, stk. 2. Det kan ikke aftales at fravige denne bestemmelse, som det fx kan lade sig gøre på løntilskudsområdet.

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

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

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

– Eksempler:

En arbejdsgiver har kun én hovedaktivitet, og al aktivitet udøves på eller fra samme geografiske adresse: Arbejdsgiveren skal kun have ét P-nummer.

En arbejdsgiver har flere hovedaktiviteter, der udøves på eller fra én geografisk adresse: Den enkelte hovedaktivitet skal have et P-nummer.

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

Ad 5. Vikariatet er frivilligt for den ledige

Den ledige har ikke pligt til at indgå som vikar i et jobrotationsforløb. Personen kan dermed sige nej til et vikariat i forbindelse med jobrotationsordningen og kan ligeledes ophøre med jobbet/vikariatet uden sanktioner.

5.4. Forholdet til dagpengeretten

Arbejde som vikar i forbindelse med jobrotation medregnes ikke ved opgørelsen af beskæftigelseskravet efter lov om arbejdsløshedsforsikring m.v. Vikaren optjener således ikke dagpengeret under ansættelsen, da jobrotationsydelsen er en støtte til arbejdsgiverens samlede løn- og uddannelsesudgifter.

Arbejdsgiveren betaler alle udgifter i forbindelse med efteruddannelsen samt lønnen til ansatte og vikarer. Perioder med ansættelse som jobrotationsvikar forbruger ikke af ydelsesperioden, men forbruger af referenceperioden.

5.5. Forholdet til 225-timers reglen

For kontanthjælps- og uddannelseshjælpsmodtagere m.fl. kan timerne i vikaransættelsen ikke tælle med i optjeningen af 225 timers ordinært arbejde, jf. §§ 13 f, 13 g og 26, stk. 6-10, i lov om aktiv socialpolitik, da arbejdsgiveren modtager jobrotationsydelse under personens ansættelse, hvorfor arbejdet ikke anses for udstøttet arbejde.

5.6. Ret til selvfundet vikariat

Kontanthjælpsmodtagere, uddannelseshjælpsmodtagere og overgangsydelsesmodtagere uden for introduktionsprogrammet har ret til at indgå som vikar i en jobrotationsordning, såfremt betingelserne i øvrigt er opfyldt, og personen selv har fundet vikariatet.

Arbejdsgiveren og personen aftaler varigheden inden for rammen på 6 måneder. Derudover skal de øvrige regler for jobrotationsforløb opfyldes.

5.7. Sygdom

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

Vikaren er omfattet af de for lønmodtagere gældende regler fastsat ved lov, i henhold til lov eller ved kollektiv overenskomst mv. og opsigelse af ansættelsesforholdet skal behandles i overensstemmelse hermed.

6. Jobcenter/kommune

6.1. Ansøgning, tilsyn og underretning

Der er i LAB og BAB ikke fastsat regler om, hvilket jobcenter/hvilken kommune, som en arbejdsgiver skal ansøge om et jobrotationsforløb hos.

Ligesom for de øvrige virksomhedsrettede ordninger i LAB er det dog forudsat, at det er den lediges/vikarens handlekommune, der bevilger jobrotationsforløbet og udbetaler jobrotationsydelsen. Dette skyldes, at det er handlekommunen, som har de nødvendige oplysninger for at vurdere, om betingelserne for vikaransættelsen – og dermed udbetaling af jobrotationsydelse – er opfyldt, fx om vikaren er i målgruppen og har den tilstrækkelige forudgående ledighed.

Samtidig er det også vikarens handlekommune, som modtager statsrefusion for ydelsen, jf. LAB § 203, stk. 2. Læs mere om refusion i afsnit 6.4.

De fleste arbejdsgivere vil formentlig i praksis ansøge om et jobrotationsforløb hos det jobcenter/kommunen, hvor arbejdsgiveren fysisk er beliggende (dvs. på P-nummer niveau). Ofte vil den ledige/vikarens handlekommune være den samme som den kommune, hvor arbejdsgiveren fysisk er placeret, fx hvis:

a) arbejdsgiveren allerede har fundet en eller flere personer til vikariatet fra den kommune, som arbejdsgiverens er beliggende i, eller

b) jobcenteret/kommunen, efter ønske fra arbejdsgiveren, formidler en eller flere ledige fra kommunen til jobrotationsvikariatene.

I de tilfælde, hvor der skal inddrages flere jobcentre/kommuner i forbindelse med et jobrotationsprojekt, fx fordi en eller flere vikarer kommer fra en anden handlekommune, er det hensigtsmæssigt, at jobcentre/kommunerne indgår en aftale om, at ét jobcenter/kommunen er administrator, og som derfor modtager ansøgninger, indhenter dokumentation fra den ansøgende arbejdsgiver og udbetaler jobrotationsydelsen til arbejdsgiveren.

Det administrerende jobcenter/kommunen forudsættes ved gennemførslen af et jobrotationsforløb, at:

- Have udarbejdet en forretningsgangsbeskrivelse og tilrettelagt et ledelsestilsyn, der sikrer, at jobcenterets/kommunens afgørelser er rigtige.

- Have tilrettelagt et nødvendigt og tilstrækkeligt løbende tilsyn, der gør det muligt for jobcenteret at følge op på, at arbejdsgiveren gennemfører jobrotationsforløbene på de aftalte vilkår og efter de gældende regler. Det er dog ikke et krav, at kommunen inden starten af forløbet skal kunne angive, hvilken konkret person der vil skulle ansættes i stedet for den beskæftigede.

- Have sikret sig, at vilkårene for bevillingen, og dermed betingelserne for udbetaling af jobrotationsydelse, er opfyldt i hele jobrotationsforløbet, herunder at jobcenteret kan dokumentere, hvilke timer der konkret er vikarieret for, og at den ledige opfylder betingelserne for at indgå i et jobrotationsforløb.

- Meddele arbejdsgiveren, hvis en ændring i aktiviteterne, fx afholdelse af færre uddannelses timer end oprindeligt planlagt, medfører en ændring i bevillingsbeløbet.

- Føre tilsyn med, om arbejdsgiveren forbruger af de bevilgede uddannelses timer i henhold til ovenstående retningslinjer og løbende regulerer bevillingen, såfremt der er ændringer i uddannelsesaktiviteterne.

- Sikre sig, at den ledige, der ansættes som vikar, er bekendt med, at ansættelsen ikke kan anvendes til at optjene dagpengene.

Arbejdsgiveren forudsættes ved gennemførslen af et jobrotationsforløb, at:

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

- Underrette jobcenteret/kommunen øjeblikkeligt, hvis der sker væsentlige ændringer i de forudsætninger, som ligger til grund for jobrotationsbevillingen, og/eller hvis de vilkår, hvorunder bevillingen er givet, ændres eller ikke vil kunne overholdes.

- Anmode eksplicit om løbende udbetalinger, hvis dette ønskes, og inden hver udbetaling at fremvise tilstrækkelig dokumentation for de afholdte aktiviteter.

Et eksempel på en forretningsgang i et jobrotationsforløb:

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

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

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

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

6.2. Jobcentrets underretning af a-kassen

Bekendtgørelse om en aktiv beskæftigelsesindsats

§ 151. stk. 1-3...

Stk. 4. Jobcenteret underretter via det fælles it-baserede datagrundlag pågældendes arbejdsløshedskasse, når en person, der er omfattet af § 1, nr. 1,

1) ansættes som vikar i forbindelse med jobrotation, jf. kapitel 22 i lov om en aktiv beskæftigelsesindsats, eller

2) ...

Stk. 5. ...

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

6.3. Sammenhæng med løntilskud og anden offentlig støtte mv.

Lov om en aktiv beskæftigelsesindsats

§152.

Stk. 2. Der kan ikke ydes jobrotationsydelse i følgende situationer:

1) Den beskæftigede eller arbejdsgiveren modtager godtgørelse efter lov om godtgørelse og tilskud ved deltagelse i erhvervsrettet voksen- og efteruddannelse eller støtte efter lov om statens voksenuddannelsesstøtte.

2) Arbejdsgiveren modtager anden offentlig støtte, herunder løntilskud efter kapitel 12, til de timer, den beskæftigede og vikaren deltager i jobrotation.

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

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

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

Vedrørende fleksjob henvises til punkt 3.5. ovenfor.

6.4. Generelt om refusion og jobrotation

Lov om en aktiv beskæftigelsesindsats

§ 201. Staten refunderer 60 pct. af en kommunes udgifter til jobrotationsydelse efter kapitel 22.

Stk. 2. ...

§ 203. Staten yder forskudsrefusion af en kommunes refusionsberettigende udgifter efter denne lov.

Stk. 2. Det er den kommune, som borgeren har som handlekommune efter reglerne i kapitel 3 i lov om retssikkerhed og administration på det sociale område, der skal hjemtage refusion efter stk. 1, medmindre andet er aftalt med en anden kommune.

Bekendtgørelse om en aktiv beskæftigelsesindsats

§ 119. Kommunernes anmodning om refusion af udgifterne til jobrotation skal beregnes på baggrund af den igangsatte aktivitet på refusionstidspunktet.

Jobcenteret/kommunen udbetaler jobrotationsydelsen på for hver time, en beskæftiget er i efteruddannelse, og der samtidig er ansat en vikar, og hvor de øvrige betingelser for jobrotation herunder formålet med jobrotation er opfyldt. Staten refunderer 60 pct. af jobcenterets/kommunens udgifter til jobrotationsydelsen.

Når jobcenteret/kommunen anmoder om refusion for udgifter i forbindelse med jobrotation, skal det ske med udgangspunkt i de aktiviteter, der er i gang, på det tidspunkt, hvor kommunen sender anmodningen om refusion.

Det fremgår af regnskabsbekendtgørelsens § 27 (BEK nr. 1265 af 9. september 2022), at der i sager med statsrefusion skal være indhentet al relevant dokumentation. Dokumentationskravet skal ses i sammenhæng med bekendtgørelsens § 3, som stiller som betingelse for, at kommunen kan få statsrefusion, at ydelsen er tildelt i overensstemmelse med lovgivningen.

– Eksempel på statsrefusion:

Arbejdsgiver bevilges jobrotationsydelse for 300 timer af kommunen.

Jobrotationsydelse, der udbetales af kommunen til arbejdsgiver: $300 \times 203,17 \text{ kr.} = 60.951,00 \text{ kr.}$

Statsrefusion til kommunen: $60.951 \text{ kr.} \times 60 \text{ pct.} = 36.570,60 \text{ kr.}$

6.5. Refusion og registrering af jobrotationsforløb der omfatter flere jobcentre

Hvis et jobrotationsforløb omfatter flere jobcentre, skelnes der mellem:

- Den administrerende kommune/jobcenter
- Den lediges/vikarens handlekommune/jobcenter

For at sikre en ensartet administration af jobrotationsforløbene, hvor flere kommuner/jobcentre indgår, skal følgende elementer overvejes som en del af jobrotationsforløbet.

Om det administrerende jobcenter:

Det administrerende jobcenter er det jobcenter, som har en aftale med arbejdsgiveren, der ønsker at ansætte en jobrotationsvikar.

Det administrerende jobcenter er derfor ikke nødvendigvis beliggende i samme kommune som arbejdsgiveren, der ønsker en jobrotationsvikar. Fx kunne arbejdsgiveren have en samarbejdsaftale med et specifikt jobcenter i en anden kommune om, at jobcentret primært står for arbejdsgiverens virksomhedsservice.

Hvis der er tale om en arbejdsgiver med ét CVR-nummer, som har flere afdelinger (og dermed flere P-numre) forskellige steder i landet, kan hver afdeling med et selvstændigt P-nummer henvende sig i det jobcenter i den kommune, som afdelingen ønsker skal administrere jobrotationsforløbet.

Det er den administrerende kommune/jobcenter, der skal udbetale jobrotationsydelsen til den relevante arbejdsgiver.

Om samarbejdsaftaler og refusion:

Ligesom at arbejdsgiveren ikke nødvendigvis er beliggenhed i den administrerende kommune, kan en vikar i et jobrotationsforløb også have ophold/bopæl i en anden kommune, end i den kommune, som administrerer forløbet. Det kan fx være i tilfælde af, at den administrerende kommune har rekrutteret vikarer fra andre kommuner for at skabe det bedste match mellem arbejdsgiverens behov og de lediges kompetencer. I disse tilfælde kan der indgås en samarbejdsaftale mellem den administrerende kommune og handlekommunen, herunder om den mellemkommunale refusion.

En samarbejdsaftale mellem den administrerende kommune og vikarens handlekommune kan give den administrerende kommune ret til at få dækket udgifterne til jobrotation af handlekommunen for så vidt angår de vikarer, som deltager i jobrotationsforløbet fra handlekommunen.

Til trods for, at den administrerende kommune altid udbetaler jobrotationsydelsen, er det handlekommunen som hjemtager 60 pct. i refusion til jobrotationsydelsen fra staten. Er der indgået en samarbejdsaftale, som beskrevet i dette punkt, vil handlekommunens udgifter til jobrotation derfor være 40 pct. af jobrotationsydelsen til den/de pågældende ledige fra handlekommunen og den administrerende kommunes udgifter til disse ledige 0 pct.

Refusionen med en samarbejdsaftale kan dermed oplistes således:

- Den administrerende kommune/jobcenter: Udbetaler 100 pct. af jobrotationsydelsen til arbejdsgiveren for handlekommunens ledige, der indgår i et jobrotationsforløb, men kan via indgåelse af en samarbejdsaftale med handlekommunen kompenseres for 100 pct. af jobrotationsydelsen til disse ledige. Den administrerende kommune vil dermed ingen udgifter have til jobrotationsydelse for så vidt angår handlekommunens ledige.

- Handlekommune/jobcenter: Kompenserer den administrerende kommunes udgifter 100 pct. for jobrotationsydelsen til handlekommunens ledige. Handlekommunen hjemtager dog 60 pct. statsrefusion for jobrotationsydelse for egne ledige. Handlekommunen vil derfor have udgifter svarende til 40 pct. af jobrotationsydelsen til egne borgere.

STAR anbefaler, at der før et jobrotationsforløb med flere kommuner/jobcentre indgås en samarbejdsaftale indeholdende bl.a. en aftale om mellemkommunal refusion samt hvad der skal foreligge af dokumentation mellem de to myndigheder, jf. de førnævnte bestemmelser i Regnskabsbekendtgørelsen.

En samarbejdsaftale bør som minimum indeholde:

- Navn og evt. CPR-nr. på den ledige der skal i jobrotation i en anden kommune.
- Handlekommunens bekræftelse på at den ledige lever op til ledighedskravet for at komme i jobrotation.
- Forventede udgifter til de konkrete aktiviteter der knyttes til den pågældende ledige.

- Handlekommunens bekræftelse på, at kommunen for egne borgere vil refundere den administrerende kommunes udgifter til jobrotationsydelse (100 pct.).
- Bekræftelse på udveksling af dokumentation for forløbets afslutning mellem det administrerende jobcenter og handlekommunen.

Om registrering og udveksling af oplysninger

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

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

Det er jobcenteret i den lediges handlekommune, der skal registrere, at den ledige er jobrotationsvikar. I tilfælde hvor en ledig er i jobrotation på en arbejdsplads i en anden kommune, end vedkommendes handlekommune, er det således opholdskommunen og ikke den kommune, der administrer jobrotationsforløbet, der skal registrere den lediges aktivitet i jobrotationsforløbet. Det skyldes, at det er handlekommunen, der afholder udgifterne og hjemtager statsrefusion.

Når jobcenteret i handlekommunen registrerer den ledige som jobrotationsvikar, skal jobcenteret registrere jobordretypen som enten jobrotationsvikar i stat, kommune, privat eller selvejende institution.

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

7. Øvrigt

Vejledning nr. 10063 af 25. november 2019 om jobrotation ophæves.

Styrelsen for Arbejdsmarked og Rekruttering, den 19. december 2023

JAKOB HELTOFT

/ Lise Nykær Sandlykke