



HVILKE ANSÆTTELSESVILKÅR GÆLDER FOR IGU?

Uddybende forklaring på løn- og ansættelsesvilkår m.m. i IGU

H^ØRESTA

HER KAN DU LÆSE OM EN NY ANSÆTTELSESMULIGHED FOR FLYGTNINGE

Fra 1. juli 2016 har flygtninge og familiesammenførte mulighed for at blive ansat på virksomheder i en helt ny ordning, kaldet integrationsgrunduddannelsen (IGU).

IGU-ordningen er derfor et supplement til ordinær ansættelse, virksomhedspraktik og job med løntilskud, som vi kender i dag.

Denne folder beskriver de nærmere løn- og ansættelsesvilkår en flygtning eller familiesammenført, der gennemfører et IGU-forløb, skal have.

I folderen kan du også læse nærmere om de undervisningselementer, som skal indgå i en IGU-stilling. En IGU-stilling består udover ansættelsen på virksomheden af 20 ugers undervisning, som virksomhed og flygtning/familiesammenført aftaler, ud fra hvad der er relevant i det konkrete job.

Flygtninge, der gennemfører en IGU-stilling, skal have et bevis på, at praktikdelen på virksomheden samt undervisningsdelen er gennemført. Virksomheden kan søge om bonus efter 6 måneders ansættelse og igen ved gennemført forløb.

Folderen indeholder tillige en række svar på relevante spørgsmål og problemstillinger, som kan opstå i den konkrete ansættelsessituation.

IGU-ordningen er en forsøgsordning frem til 30. juni 2019. IGU-ordningen bygger på den [trepartsaftale](#), der blev indgået torsdag den 17. marts 2016 om at forbedre flygtninges beskæftigelse.

Det med småt

IGU-ordningen fastsætter vilkår for den konkrete ansættelse ved at hente lønsatser og vilkår fra de enkelte overenskomstområder og fastsætter i øvrigt regler for overenskomstdækkede virksomheder og virksomheder uden overenskomst. I det lys skal Dansk Arbejdsgiverforening på sædvanlig vis tage et generelt forbehold for fortolkningen af enkeltelementer i aftalen.

I folderen anvender vi betegnelsen flygtninge. Det dækker over både flygtninge og familiesammenførte.

KORT FORTALT OM IGU-ORDNINGEN

Flygtninge, der lige er kommet til Danmark, har med trepartsaftalen om integration fået en ny mulighed for at få fodfæste på det danske arbejdsmarked.

Fra 1. juli 2016 har flygtninge mellem 18-40 år, der har været i Danmark i mindre end fem år, således mulighed for at blive ansat på virksomheder i en helt ny ordning, kaldet integrationsgrunduddannelsen (IGU).

Flygtninge kan blive ansat inden for områder, hvor der er EGU-lønsatser, eller hvis der ikke er EGU-lønsatser, på områder hvor der er elevlønsatser.

Flygtninge og virksomhed kan aftale ansættelsen og tilrettelæggelsen af en IGU-stilling uden involvering af et jobcenter. Det typiske vil dog være, at flygtninge og virksomheder er blevet matchet via jobcentrets opspøgende arbejde over for virksomhederne og jobcentrets kendskab til flygtningene, som er i nærområdet.

En IGU-stilling består af en praktikdel, hvor flygtningen arbejder på virksomheden og modtager løn fra virksomheden. Flygtningen skal være på virksomheden i mindst 25 timer om ugen i gennemsnit over den toårige periode, som en IGU-stilling kan vare. Lønnen er her EGU-lønsatsen. Herudover består en IGU-stilling af en undervisningsdel, der skal bestå af 20 ugers undervisning af 37 timer/uge. Her modtager flygtningen ikke løn fra virksomheden, men modtager en ydelse fra det offentlige. Undervisningen er gratis for arbejdsgiveren.

Når flygtninge og virksomheder aftaler en IGU-stilling, skal der anvendes en særlig ansættelsesformular, som registreres digitalt hos igu@siri.dk.

Indenfor den første måned efter tiltrædelsen skal virksomhed og flygtning aftale det konkrete indhold i de 20 ugers undervisning. Undervisning kan bestå af AMU-kurser, danskundervisning, AVU, FVU og HF-fag. Hvis en flygtning har bestået sin danskuddannelse, skal der aftales minimum otte ugers AMU-kurser.

Når IGU-forløbet er gennemført efter to år, udsteder arbejdsgiveren et bevis til flygtningen.

Virksomhedens lønomkostning kan reduceres, hvis virksomheden gør brug af muligheden for at søge om bonus efter henholdsvis seks måneders ansættelse og ved gennemførelsen af IGU-stillingen.

1. HVAD LAVER EN IGU-MEDARBEJDER?

Forudsætningen for at aftale et IGU-forløb er, at der til den stilling, som virksomheden opretter, kan knyttes enten en EGU-sats eller en elevsats.

Hvis der med andre ord kan ansættes en EGU-elev eller en erhvervsuddannelseselev på området, kan der blive oprettet en IGU-stilling

IGU kan benyttes til ufaglært arbejde, som f.eks. rengøring, lager- og chaufførarbejde. Formålet med IGU er, at den enkelte – via en kombination af praktisk arbejde, sproglig opkvalificering og AMU-kurser – rustes til at kunne fortsætte på ordinære vilkår i et ufaglært job eller påbegynde en erhvervsrettet uddannelse.

Det ligger i trepartsaftalen, at det job, som den enkelte kan varetage på virksomheden som led i et IGU-forløb, som udgangspunkt kan varetages uden faglige eller sproglige forudsætninger.

For ufaglært arbejde – som for andet arbejde – under en IGU forudsætter det, at der på området er aftalt EGU-satser eller elevsatser, som kan danne grundlag for aflønningen. Der kan derfor være områder, hvor der ikke kan oprettes IGU-stillinger, fordi arbejdet hverken er dækket af overenskomst, som indeholder EGU-satser, eller fordi der ikke findes relevante uddannelsesoverenskomster.

Det vil sige, hvis:

- der på virksomheden gælder en overenskomst, der indeholder en EGU-sats, kan virksomheden inden for denne aftale en IGU
- Virksomheden har en overenskomst med elevsatser, kan virksomheden inden for denne overenskomst aftale et IGU-forløb
- virksomheden ikke har overenskomst, kan den aftale et IGU-forløb inden for et af de faglige områder på erhvervsuddannelsesområdet

2. HVEM KAN VIRKSOMHEDER ANSÆTTE I EN IGU-STILLING?

Virksomheder kan ansætte følgende:

- Flygtninge og familiesammenførte til en flygtning mellem 18-40 år, der har haft opholdstilladelse i Danmark i mindre end fem år.
- Flygtninge, der ikke forud for IGU-stillingen har været ordinært ansat på samme virksomhed.
- Flygtninge, der ikke forud herfor har gennemført en IGU-stilling på en anden virksomhed. Det vil sige, det kun er muligt at fuldføre ét IGU-forløb pr. flygtning. Dog er der undtagelsesbestemmelser, hvis f.eks. en flygtning er i et forløb, der bliver afbrudt som følge af virksomhedslukning eller afskedigelse.

Det er en god idé at virksomheden tjekker, at flygtningen er i målgruppen for IGU, f.eks. ved at tjekke flygtningens opholdsbevis.

3. HVAD BESTÅR EN IGU-STILLING AF?

En IGU-stilling er toårig og består af følgende elementer:

- Praktikdel, som foregår på virksomheden. Den skal være minimum 25 timer om ugen i gennemsnit over det toårige forløb. Her aflønner virksomheden flygtningen, som i øvrigt er omfattet af vilkårene i overenskomsten.
- Undervisningsdel på 20 uger af 37 timer i gennemsnit over hele forløbet. Det vil sige, at udlændingen skal gennemføre 740 timers undervisning i forløbet. Undervisningen er gratis for virksomheden, og virksomheden betaler ikke løn til flygtningen. Flygtningen modtager en ydelse fra det offentlige.
- Placeringen af uddannelsen bliver aftalt mellem udlænding og virksomhed med udgangspunkt i begge behov og henset til udbuddet af relevant uddannelse (sprogkurser, AMU, HF, FVU og AVU).
- Samlet set er IGU-stillingen – bestående af praktikdelen og undervisningen – på maks. 37 timer/uge i gennemsnit. Det betyder, at hvis arbejdstiden bliver aftalt til 37 timer om ugen, skal uddannelsesstiden indgå heri. Bliver uddannelsesstiden placeret uden for almindelig arbejdstid, skal arbejdstiden korrigeres, så den samlet ikke udgør mere end 37 timer i gennemsnit over hele forløbet, inklusive uddannelsesstid.

4. HVORDAN INDGÅR VIRKSOMHED OG FLYGTNING EN AFTALE?

En ansættelse i en IGU-stilling består af følgende trin:

- Virksomhed og flygtning indgår en tidsbegrænset ansættelsesaftale på præcis to år. Det er en særlig IGU-aftale, der skal anvendes. Hent ansættelsesaftalen på www.uibm.dk.
- Ansættelsesaftalen sendes til igu@siri.dk.
- Inden en måned efter tiltrædelsen udarbejder virksomhed og flygtning en uddannelsesplan, der lister 20 ugers undervisning, som det er planlagt, at flygtningen skal gennemføre i den toårige ansættelse. Hent en skabelon på www.uibm.dk.
- Undervisningsplanen sendes til hos igu@siri.dk
- Når forløbet med praktikdelen og undervisningsdelen er gennemført, udarbejder virksomheden et bevis herfor. Hent en skabelon www.uibm.dk.
- Virksomheden søger om bonus på 20.000 kr. efter seks måneders ansættelse, og igen når forløbet er afsluttet efter to år.

5. HVILKEN LØNSATS SKAL VIRKSOMHEDEN ANVENDE?

Virksomheder, der er omfattet af overenskomst med EGU-satser

Her bliver flygtningen aflønnet efter de aftalte EGU-lønsatser. Hvis der er aftalt særlige trin eller aldersgrupperinger for EGU-elever, gælder disse også.

Hvis der for EGU-elever blot er henvist til de almindelige elev- og lærlingesatser, gælder elev- og lærlingelønsatserne trin et og to, medmindre andet specifikt er aftalt for EGU-elever.

Virksomheder, der er omfattet af overenskomst uden EGU-satser

Her bliver overenskomstens elevsatser trin et og to brugt.

Med trin et og to menes trin et og to, uanset om det er praksis på den enkelte overenskomst for at slutte på højeste sats.

Derudover gælder princippet fra erhvervsuddannelsesloven om uddannelsesområdets overenskomst.

Det betyder, at hvis:

1. overenskomsten, der gælder på virksomheden, ikke samtidig er uddannelsesområdets overenskomst, og
2. elevsatserne i virksomhedens overenskomst er lavere end uddannelsesområdets overenskomst, så kan eleven have krav på forskellen mellem satserne

Det svarer til gældende praksis på erhvervsuddannelsesområdet.

Virksomhed uden overenskomst

Her skal virksomheden bruge den overenskomst, der gælder på uddannelsesområdet for erhvervsuddannelseselever. Uddannelsesområdets overenskomst er den eller de overenskomster, som er indgået af de arbejdsmarkedsparter, der sidder i det pågældende faglige udvalg.

En liste over de faglige udvalg kan ses [her](#).

Der bliver aflønnet efter elevsatsernes trin et og to i uddannelsesområdets overenskomst.

6. ØVRIGE OVERENSKOMSTMÆSSIGE VILKÅR

IGU er omfattet af den overenskomst, der gælder på virksomheden for øvrige vilkår, såsom arbejdstid, genebetaling og opsigelsesvarsler m.v. Bortset fra lønsatser skal IGU-praktikmedarbejdere betragtes som almindelige medarbejdere, ikke som elever.

Et IGU-forløb skal indgås tidsbegrænset i en periode på to år. Det er ikke muligt at aftale en kortere periode, men aftalen kan opsiges med de opsigelsesvarsler, der fremgår af overenskomsten – det vil sige opsigelsesvarslet for tilsvarende fastansatte (og ikke for elever).

IGU-praktikmedarbejdere er ikke uopsigelige men kan opsiges efter de varsler og regler, der gælder i den relevante overenskomst.

IGU-praktikmedarbejdere skal have pension efter samme regler som øvrige overenskomstdækkede medarbejdere (typisk efter to måneder). Det er ikke elevreglerne, der gælder for pension.

Ferieregler, sygeløn m.v. er ligeledes de overenskomstregler, der gælder for almindelige medarbejdere og ikke for elever.

Virksomheder, der ikke er omfattet af overenskomst, henter overenskomstens vilkår på samme måde som for erhvervsuddannelseselever.

7. INDDRAGELSE AF MEDARBEJDERNE FØRSTE GANG

Virksomheden skal første gang, denne indgår en aftale om en IGU-ansættelse, give information efter reglerne i samarbejdsaftalen. Det vil sige, at virksomheden skal huske at informere Samarbejdsudvalget, hvis der er et sådant på virksomhederne, eller medarbejderne generelt, hvis der ikke er et Samarbejdsudvalg, inden virksomheden første gang ansætter en flygtning i en IGU-stilling.

8. ELEMENTER I UNDERVISNINGSPLANEN PÅ 20 UGERS UNDERVISNING

Virksomheden og flygtningen skal aftale en undervisningsplan på i alt 20 uger af 37 timer/uge. Det vil sige, det er 740 timers undervisning.

Virksomheden skal indsende undervisningsplanen til Styrelsen for International Rekruttering og Integration.

En undervisningsplan skal indeholde en oversigt over skoleundervisningen i den enkelte integrationsgrunduddannelse. Undervisningen skal samlet set udgøre 20 uger i løbet af den toårige ansættelse. Skoleundervisning skal bestå af et eller flere elementer fra følgende uddannelsesaktiviteter:

1. Undervisningen omfatter elementer fra AMU, AVU, FVU, HF-enkeltfag og danskuddannelse.
2. For IGU-praktikmedarbejdere, der har bestået Prøve i Dansk 1, 2 eller 3, skal AMU udgøre mindst otte uger af de 20 ugers skoleundervisning i integrationsgrunduddannelsen.
3. For øvrige IGU-praktikmedarbejdere skal AMU indgå som et element i de 20 ugers skoleundervisning.

Der er ikke yderligere formelle krav til, hvad en uddannelsesplan skal indeholde. Du kan hente en skabelon for undervisningsplanen på www.uibm.dk. Den er frivillig for virksomheder at anvende.

Der opkræves ikke deltagerbetaling for den undervisning, som indgår i integrationsuddannelsen.

Der er dog krav til, hvordan undervisningen på de 20 ugers varighed skal tilrettelægges.

Flygtninge, der har bestået danskuddannelsen

For flygtninge, der har bestået prøve i Dansk 1, 2 eller 3, skal AMU udgøre mindst otte uger af de 20 ugers skoleundervisning i integrationsgrunduddannelsen. Det vil sige, de resterende 12 ugers skoleundervisning skal bestå af yderligere AMU-kurser, AVU, FVU, HF-enkeltfag. Der kan ikke indgå danskuddannelser i de 20 ugers undervisning.

Det udelukker dog ikke udlændingen i at deltage i danskundervisning under AMU, FVU, og HF.

Flygtninge, der ikke har bestået danskuddannelsen

For flygtninge, der ikke har bestået danskuddannelsen, skal AMU indgå som et element i de 20 ugers skoleundervisning. Der er ikke et bestemt krav til omfanget af AMU-delen. Som minimum skal der være et AMU-kursus på for at opfylde betingelsen.

Opgørelsen af skoleundervisning, hvor der indgår forberedelsestid

I danskuddannelserne indgår der forberedelsestid til IGU-praktikmedarbejderen i planen. Det vil sige en time under danskuddannelse efter lov om danskuddannelse til voksne udlændinge m.fl. ganges med faktor to ved opgørelsen af timer, der skal indgå i undervisningsplanen.

Det er flygtningen, der tilmelder sig danskuddannelserne, da flygtningen i forvejen har dialogen med sprogskolen og kommunen herom.

Deltager flygtningen i almen voksenuddannelse, anerkendelse af realkompetence i forhold til fag i almen voksenuddannelse, hf-uddannelsen og uddannelsen til studentereksamen (AVU), skal en undervisningstime også ganges med en faktor to ved opgørelse af timer, der skal indgå i undervisningsplanen.

Eksempler på omregning af dansktimer

Hvis IGU-praktikmedarbejderen deltager i f.eks. fire undervisningstimer på danskuddannelserne pr. uge, skal disse fire timer ganges med to. Det samlede antal timer pr. uge, som skal indgå i opgørelsen på undervisningsplanen, er derfor otte timer/uge. Hvis det aftales, at IGU-praktikmedarbejderen deltager i danskuddannelsen i 18 måneder, vil det samlet set betyde, at der skal indgå otte timer/uge x (52 uger + 26 uger) / 37 timer pr. uge = 16,8 uger. Det vil sige., der er [20 uger-16,8 uger] 3,2 uger til andre undervisningsaktiviteter.

9. VIRKSOMHEDEN SKAL UDSTEDE ET BEVIS FOR GENNEMFØRT FORLØB

Når IGU-forløbet er gennemført skal virksomheden udstede et bevis herfor til flygtningen. Der er ikke formkrav til beviset. Der er udarbejdet en skabelon, som virksomhederne er velkomne til at anvende. Du kan hente skabelon til bevis her. Beviset indeholder bevis for gennemførelsen af såvel praktikdelen som skoleundervisningen.

Flygtningen har pligt til over for virksomheden at afgive dokumentation for de skoleundervisningsdele, der indgår i forløbet.

Der er i bekendtgørelsen om Integrationsuddannelsen efter lov om integrationsgrunduddannelsen (IGU) følgende krav, som et bevis skal indeholde:

1. Udlændingens navn og cpr.nr.
2. Betegnelsen "integrationsuddannelse".
3. Oplysning om hvilke arbejdsområder og funktioner, flygtningen har beskæftiget sig med.
4. Angivelse af udstederen.
5. Dokumentation for den gennemførte undervisning skal vedlægges. Det er IGU-praktikmedarbejderen, der anskaffer dokumentationen.

Du kan hente en skabelon for beviset på www.uibm.dk. Den er frivillig for virksomheder at anvende.

Afbrydes IGU-forløbet, skal arbejdsgiveren udarbejde et bevis for den del af forløbet, der er gennemført. Der er ikke formkrav til beviset.

10. IGU-BONUSORDNING TIL VIRKSOMHEDER

Virksomheder, der opretter IGU-forløb, kan modtage bonus på op til 40.000 kr. Den første bonus på 20.000 kr. bliver udbetalt, når IGU-eleven har været ansat i seks måneder. Den sidste bonus, som også er på kr. 20.000, bliver udbetalt, når forløbet er fuldført.

Virksomheden ansøger om bonus ved digitalt at indgive ansøgning til Styrelsen for International Rekruttering og Integration. Ved ansøgning skal virksomheden vedlægge bevis for fuldførelse af forløbet. Endvidere skal virksomheden oplyse:

- Virksomhedens cvr-nummer.
- Flygtningens personnummer.
- Om ansættelsesperiode i virksomheden.

I tilfælde, hvor en integrationsgrunduddannelse forlænges, kan der udbetales bonus efter to års ansættelse, såfremt virksomheden dokumenterer, at praktikdelen af integrationsgrunduddannelsen er fuldført, og at forlængelsen ikke skyldes forhold, der kan henføres til virksomheden. I tilfælde af at flygtningen tidligere har været i et IGU-forløb på en anden virksomhed, men forløbet f.eks. ikke er afsluttet pga. afskedigelse, har en anden virksomhed mulighed for at ansætte flygtningen og få udløst den sidste bonus, når IGU-forløbet er afsluttet.

En offentlig virksomhed defineres efter reglerne for løntilskud i § 69 i bekendtgørelsen om en aktiv beskæftigelsesindsats. Ved en offentlig arbejdsplads forstås:

1. kommuner, regioner og kommunale fællesskaber
2. statsinstitutioner
3. organisationer, foreninger, selskaber, institutioner og lignende, hvis udgifter dækkes med mindst 50 pct.

SPØRGSMÅL OG SVAR OM IGU-ORDNINGEN

Nedenfor er der en række spørgsmål og svar om IGU-ordningen, som kan være nyttige.

1. Hvordan tjekker du, at flytningen er i målgruppen for IGU?

Du skal anmode flytningen om at vise, at vedkommende er en del af målgruppen.

Flytninge kan dokumentere tilhørsforholdet til målgruppen ved at fremvise følgende:

- Brev fra Udlændingestyrelsen om meddelelse af opholdstilladelse.
- Opholdskort med billede.
- Udskrift af CPR-register (Bopælsattest).

Familiesammenførte til flytninge kan dokumentere tilhørsforholdet til målgruppen ved at fremvise følgende:

- Brev fra Udlændingestyrelsen om meddelelse af opholdstilladelse som familiesammenført.
- Brev fra Udlændingestyrelsen om meddelelse af opholdstilladelse til den flytning, som udlændingen er familiesammenført til.
- Opholdskort med billede.
- Udskrift af CPR-register (Bopælsattest).

I de situationer, hvor flytningen starter i virksomheden i virksomhedspraktik, kan virksomheden få vished for, at personen er i målgruppen ved at spørge jobcentret.

2. Er IGU-ordningen i strid med forskelsbehandlingsloven?

Nej. IGU-ordningen er ikke i strid med forskelsbehandlingsloven. IGU udgør en undtagelse i overensstemmelse med forskelsbehandlingslovens § 9, stk. 2, hvorved den enkelte virksomhed dermed opnår hjemmel til at aftale et IGU-forløb ud fra beskæftigelsesmæssige hensyn.

Dermed får virksomhederne hjemmel til at indgå IGU-aftaler, også selv om det måtte vise sig, at indgåelsen af sådanne aftaler i praksis ville kunne udgøre indirekte forskelsbehandling.

3. Må flytningen have været på virksomheden i virksomhedspraktik?

En flytning kan forud for ansættelsen have haft en virksomhedspraktik i din virksomhed eller have været ansat i et job med løntilskud. Det er ikke tilladt, at flytningen har haft job på ordinære vilkår i din virksomhed.

Det er tilladt at ansætte en flytning i IGU-ordningen, hvis vedkommende har haft et job på en anden virksomhed.

Det kan i nogle situationer være en fordel, at flytningen starter i virksomhedspraktik, inden IGU-stillingen påbegyndes, f.eks. hvis du er i tvivl om flytningens kompetencer.

4. Er personer ansat i en IGU-stilling omfattet af rimelighedskravet?

Nej, det er IGU-ansatte ikke. En person i en IGU-stilling er ansat i en ordinær og tidsbegrænset stilling. Derfor indgår en IGU-stilling ikke i opgørelsen af rimelighedskravet i beskæftigelsesindsatsen, hvis en virksomhed overvejer eller tager en person i virksomhedspraktik.

5. Hvor mange IGU-ansatte kan en virksomhed have på en gang?

Der ingen begrænsninger, hvorfor det er muligt at have flere personer ansat i IGU-stillinger på en gang.

6. Kan en virksomhed få udbetalt bonus, hvis IGU-praktikmedarbejderen opsiger sin stilling og starter i en ny IGU-stilling hos en anden arbejdsgiver?

Nej, hvis medarbejderen opsiger sin stilling inden henholdsvis 6 eller 24 måneder, bortfalder bonussen til din virksomhed. For medarbejdere, der selv siger deres stilling op, bortfalder retten til at fortsætte forløbet hos anden arbejdsgiver og retten til dimittendsats.

7. Skal en arbejdsgiver afmelde et IGU-forløb, hvis virksomheden stopper ansættelsen?

Nej, det skal en virksomhed ikke.

8. Kan flygtninge, der tidligere har været i gang med et IGU-forløb, starte på din virksomhed?

Ja, hvis IGU-forløbet er ophørt af årsager, der ikke skyldes flygtningen selv, så kan din virksomhed vælge at videreføre IGU-forløbet.

Din virksomhed vil i den situation være berettiget til at få udbetalt bonus efter 24 måneders ansættelse. I opgørelsen indgår ansættelsesperioden fra den virksomhed, som flygtningen tidligere var ansat i.

Det er dog et krav, at din virksomhed overtager ansættelsen inden for en måned efter ansættelsesophøret i den virksomhed, hvor flygtningen tidligere var ansat.

Sker ansættelsen før flygtningen har arbejdet seks måneder hos en anden virksomhed, kan du også ansøge om bonussen efter seks måneders samlet ansættelsestid.

9. Er der andre arbejdsmiljøkrav, som IGU-ansatte skal leve op til end andre ordinært ansatte?

IGU-praktikmedarbejdere er omfattet af de samme regler, som gælder for andre ansatte på din virksomhed.

Arbejdsgiveren er ansvarlig efter arbejdsmiljølovens regler. Dvs., en virksomhed kan få påbud og eventuelt blive idømt en bøde, hvis arbejdet, som flygtningen udfører, foregår uforsvarligt.

Du skal som arbejdsgiver sikre dig, at IGU-medarbejderen er omfattet af den lovpligtige arbejdsskadeforsikring, da der er tale om et ordinært ansættelsesforhold.

En arbejdsskade, som flygtningen pådrager sig under skoleophold, er dækket af skolens forsikringsordning, hvis skaden skyldes undervisning under arbejdspladslignende forhold.

10. Hvilken informationsforpligtelse har en arbejdsgiver overfor IGU-ansatte?

Kun den, der gælder for andre medarbejdere.

11. Kan man aftale mere end 20 ugers undervisning?

Ja, du og flygtningen kan aftale undervisning ud over de 20 uger. Uddannelse udover de 20 uger tæller ikke med i IGU-forløbet. Denne undervisning er omfattet af den almindelige deltagerbetaling på det pågældende kursus. Flygtningen kan være omfattet af efteruddannelsesregler i den relevante overenskomst.

12. Kan en virksomhed få sygedagpengerefusion?

Du er som arbejdsgiver berettiget til at modtage refusion for sygedagpenge efter de almindelige regler i de situationer, hvor du udbetaler sygeløn under fravær, og vedkommende er berettiget til sygedagpenge. Det vil sige, at flygtningen skal opfylde det såkaldte beskæftigelseskrav over for kommunen.

13. Hvad har en flygtning ret til, hvis personen bliver gravid under IGU-ansættelsen?

Flygtningen har ret til orlov og løn under orlov efter de samme regler, som øvrige medarbejdere på samme overenskomst.

14. Hvordan indgår en barselsperiode i opgørelsen af praktikperioden i IGU-ansættelsen?

En barselsperiode tæller med i ansættelsesperioden.

15. Hvordan indgår den periode, hvor en IGU-praktikmedarbejder er syg i opgørelsen af praktikperioden?

Sygdom er lovligt fravær, såfremt IGU-praktikmedarbejderen i øvrigt har anmeldt det rettidigt til virksomheden.

Fravær hos en IGU-praktikmedarbejder under en IGU-ansættelse tæller med i opgørelsen af praktikperioden.

I forhold til udbetaling af løn under sygdom eller sygedagpenge skal praktikmedarbejderen opfylde de samme betingelser som andre ansatte i overenskomsten eller i sygedagpengeloven. Det vil sige, at en arbejdsgiver f.eks. er forpligtet til at udbetale sygedagpenge til IGU-praktikmedarbejderen under sygdom, hvis personen har været ansat i otte uger og har haft 74 timer beskæftigelse i perioden.

16. Har flygtningen ret til ferie?

De almindelige regler i ferieloven gælder. Er ferien optjent efter ferieloven, indgår ferien i ansættelsen. Ferielovens særlige regler for elever finder ikke anvendelse.

17. Hvilke krav er der til børneattester for IGU-ansatte?

Der gælder de samme regler, som for andre medarbejdere.

18. Hvem har ansvaret for at få den IGU-ansatte meldt til danskundervisning?

Det er flygtningen, der tilmelder sig selv til danskuddannelsen.

Flygtninge deltager i dag i en danskuddannelse, der kan vare op til fem år efter ankomsten til Danmark. En flygtning vil derfor typisk i forvejen deltage i danskundervisning. Dette fortsætter flygtningen med efter ansættelsen. Der kan dog være behov for, at tidspunktet for afholdelsen rykkes eller indholdet af undervisningen tilpasses. Det sørger sprogcentret for.

Dansk vil derfor som udgangspunkt skulle indgå i den undervisningsplan, som du og flygtningen indgår.

Du skal anmode flygtningen om dokumentation for, hvor langt den enkelte er i danskuddannelsen. Flygtningen kan få dokumentation fra sprogudbyderen.

Hvis flygtningen har gennemført en danskuddannelse, det vil sige, enten har Danskprøve 1, 2 eller 3 skal du være opmærksom på, at uddannelsesplanen skal bestå af mindst otte ugers AMU-kurser.

19. Hvordan beregner man den præcise varighed af danskundervisning?

Når en flygtning deltager i danskuddannelsen, indgår der tid til forberedelse. Forberedelsen er en time pr. times danskundervisning. Det er samlet forberedelses- og undervisningstid, der skal angives på undervisningsplanen og dermed indgå i de 20 ugers undervisning.

EKSEMPEL

Hvis IGU-praktikmedarbejderen deltager i f.eks. 2,5 undervisningstimer på danskuddannelserne pr. uge, skal disse 2,5 timer ganges med to. Det samlede antal timer pr. uge, som skal indgå i opgørelsen på undervisningsplanen, er derfor fem timer/uge. Hvis det aftales, at IGU-praktikmedarbejderen deltager i danskuddannelsen i 18 måneder, vil det samlede set betyde, at der skal indgå fem timer/uge x (52 uger + 26 uger) / 37 timer pr. uge = 10,5 uger i alt over ansættelsesperioden. Det vil sige, der er [20 uger-10,5 uge] 9,5 uge til andre undervisningsaktiviteter.

20. Kan der bruges mentor i IGU?

§ 23 d i integrationsloven kan bruges i forhold til mentor. Det fremgår af § 23 d, at med henblik på at fremme, at udlændinge kan opnå eller fastholde beskæftigelsesrettede aktiviteter, tilbud efter §§ 23 a-23 c i samme lov eller ansættelse uden løntilskud, kan der ydes støtte til en mentorfunktion. Det er en konkret vurdering i den enkelte kommune og ikke en ret for den enkelte.

21. Hvor mange bonusordninger er der?

Du kan som virksomhed få udbetalt en bonus i tre tilfælde:

- Ved at ansætte en flygtning i en ordinær stilling.
- Ved at ansætte en flygtning i IGU-ordning.
- Ved at tage en EGU-elev.

Der vil være ordinære stillinger, som ikke kan oprettes som IGU-stillinger, da de ikke er omfattet af denne ordning. Her har du mulighed for at søge kompensation i form af en generel bonusordning, der bliver udmøntet i integrationsloven. Denne bonusordning træder også i kraft den 1. juli 2016. Det er en midlertidig ordning. Det er et krav, at personen er ansat i minimum 19 timer pr. uge.

Der bliver samtidigt etableret en ny bonusordning for virksomheder, der etablerer EGU-elevpladser. Denne bonusordning træder også i kraft den 1. juli 2016 og ordningen er midlertidig.

22. Hvor kan man få nærmere information om IGU-ordningen?

Typisk vil det være jobcentret, der retter henvendelse til din virksomhed, for at afsøge muligheden for at få flytning ind på arbejdsmarkedet.

Er din virksomhed medlem af en arbejdsgiverorganisation, kan du kontakte denne for nærmere information.

Din virksomhed kan også kontakte Jobservice Danmark på telefon 72 200 350 eller det lokale jobcenter.



HORESTA ARBEJDSGIVER

Vodroffsvej 32

1900 Frederiksberg

Tlf. 35 24 80 80

horesta@horesta.dk

www.horesta.dk

Opdateret september 2016