

personen ikke har overholdt fristerne, skyldes ganske særlige forhold, som ikke kan tilregnes personen selv.

Som eksempler på ganske særlige forhold kan nævnes, at

- staten i jobcenteret, en kommune eller pågældendes a-kasse ikke har vejledt korrekt om betingelserne for at få et seniorjob, herunder om ansøgningsfristerne,
- a-kassen ikke har været opmærksom på, at personens dagpengeperiode er udløbet,
- a-kassen ved dagpengeperiodens udløb har truffet en afgørelse om, at personen kan genindplaceres i en ny dagpengeperiode, hvilket efterfølgende viser sig ikke at være tilfældet, eller
- der har været alvorlig sygdom i ansøgningsperioden hos personen selv eller hos dennes nærmeste pårørende.

Kommunens afgørelser om dispensation vil kunne indbringes for beskæftigelsesankenævnet.

Til § 6

Personens bopælskommune kan etablere seniorjob inden for hele kommunens ansættelsesområde. Ligesom ved ordinære job skal der være tale om arbejde med et reelt indhold, så den enkelte ikke mister motivation og udvikling i jobbet. Det er kommunen, der fastsætter arbejdsområdet og det konkrete indhold af seniorjobbet. Det skal ske på baggrund af samtale med den ledige, og der skal ved fastlæggelsen heraf tages udgangspunkt i personens forudsætninger og interesser. Personen har ikke noget krav på ansættelse inden for bestemte områder, men kommunerne bør bl.a. lægge vægt på personens kvalifikationer, herunder uddannelses- og erhvervs-mæssige baggrund samt interesser.

Det foreslås, at repræsentanter for de ansatte i den kommunale virksomhed medvirker i forbindelse med fastlæggelse af arbejdets indhold i seniorjob for herved at bidrage til, at arbejdet har et rimeligt indhold, så den enkelte oplever kvalitet i jobbet.

Personer, der er ansat i seniorjob, vil kunne deltage på lige fod med andre offentligt ansatte i relevant videre- og efteruddannelse.

Kommunen skal tilbyde ansættelse på fuld overenskomst-mæssig arbejdstid til personer, der er fuldtidsforsikrede medlemmer af en arbejdsløshedskasse og deltidsansættelse til deltidsforsikrede medlemmer af en arbejdsløshedskasse. Kommunen vil dog også kunne tilbyde deltidsansættelse til fuldtidsforsikrede medlemmer af en arbejdsløshedskasse i tilfælde, hvor kommunen og et fuldtidsforsikret medlem er enige herom.

Til § 7

Det foreslås, at løn- og arbejdsvilkårene for personer i seniorjob skal være overenskomst-mæssige eller de for tilsvarende arbejde sædvanligt gældende, jf. dog bemærkningerne til forslaget til § 11. Endvidere foreslås det, at personer, der ansættes i seniorjob, i øvrigt skal være omfattet af den lovgivning, der gælder for lønmodtagere.

For at sikre, at personer, der er ansat i seniorjob, kan være i beskæftigelse, indtil de kan gå på efterløn, foreslås det, at de ikke vil kunne afskediges, selv om det arbejde, som de udfører i seniorjobbet, ikke længere skal udføres. Nedlægges et arbejdsområde, som varetages af en person i seniorjob, eller sker der omorganiseringer, således at der ikke er behov for personen det pågældende sted, skal kommunen sørge for et nyt seniorjob til personen.

Til § 8

Det foreslås i *stk. 1*, at hvis en kommune ikke ansætter en person i seniorjob inden for de tidsfrister, som fremgår af § 2, stk. 1, § 3, stk. 1, og § 4, stk. 3, så skal kommunen betale en kompensation til personen. Der henvises herved til bemærkningerne til § 9.

Betaling af kompensationen tilsidesætter ikke kommunens pligt efter loven til at ansætte personen i et seniorjob. Efterlever kommunen ikke sin forpligtelse til at ansætte personen inden for de i loven fastsatte frister, vil det spørgsmål kunne tages op af kommunaltilsynet.

I *stk. 2* foreslås det, at hvis kommunen ikke senest 2 måneder efter at have modtaget en ansøgning om seniorjob ansætter personen i seniorjob, så skal kommunen betale en kompensation, der dækker perioden fra det tidspunkt hvor fristen for at ansætte pågældende udløb, og indtil personen ansættes i seniorjobbet. Dette gælder både, når en person efter § 2 i forbindelse med ophør af dagpengeretten søger om seniorjob, og når en person flytter til en ny kommune og ønsker at udnytte sin mulighed efter § 4 for at få et seniorjob i den nye kommune.

I *stk. 3* foreslås det, at i de situationer, hvor en person er ophørt i et seniorjob med henblik på ordinær beskæftigelse, og pågældende på ny bliver ledig og ansøger om nyt seniorjob, skal kompensationen dække perioden fra, at pågældende ansøger om et nyt seniorjob, og indtil ansættelsen i seniorjobbet finder sted. Kompensationen kan tidligst dække fra det tidspunkt, hvor lønudbetalingen fra den ordinære arbejdsgiver er ophørt.

I disse situationer, hvor pågældende anmoder om nyt seniorjob, har kommunen pligt til at ansætte per-