

som ledige har deltaget i efter anden lovgivning, og som kan sidestilles med jobtræning, kan fraregnes i forbindelse med fastsættelsen af omfanget af selvfundne jobtræning. Baggrunden for forslaget er et ønske om at kunne sikre ensartet behandling af lediges aktiveringsmuligheder.

Bemyndigelsen tænkes anvendt til at fastsætte regler om fradrag i retten til selvfundne jobtræning for ledige, der har deltaget i fx Industriministeriets »Isbryderprojekt«, hvor visse ledige får mulighed for i en periode på op til 6 måneder at deltage i et offentligt støttet udviklingsforløb i en virksomhed. Ved at fastsætte regler om fradrag i retten til selvfundne jobtræning sikres det, at der ikke bliver tale om en utilsigtet udvidelse af minimumsrettighederne for deltagere i sådanne projekter.

Til nr. 5-7

Der henvises til lovforslagets almindelige bemærkninger ad § 1.

Til nr. 8

Det foreslås, at reglerne om jobtræning og særligt tilrettelagte jobtræningsforløb hos private arbejdsgivere alene iværksættes som en forsøgsordning løbende i 3 år. Det betyder, at ordningen er gældende i samme periode som orlovsordningerne om uddannelse og børnepasning, der også er iværksat som forsøgsordninger i 3 år.

Til § 2

Til nr. 1

Med bestemmelsen kan arbejdsministeren fastsætte regler for den mindste længde af orloven, der sikrer balancen mellem hensynet til at opnå størst mulig genbesættelse af ledigblevne stillinger og hensynet til ikke at afskære anvendelsen af relativt korte uddannelser eller særligt tilrettelagte uddannelsesmoduler.

Til nr. 2, 3, 5, 6, 9 og 10

Bestemmelserne har til formål at sikre, at deltidsbeskæftigede personer, der går på orlov, ikke får en lavere orlovsydelse ved at gå på orlov fra beskæftigelse end fra ledighed.

Til nr. 4

Bestemmelsen indebærer, at ledige, der får ubetalt arbejdsledighedsdagpenge med den særlige dimittendsats på grund af gennemført uddannelsesforløb, får samme ydelse på uddannelsesorlov som under ledighed.

Til nr. 7

Bestemmelsen har til formål at sikre en hensigtsmæssig administrativ tilrettelæggelse i Arbejdsformidlingen og kommunerne i forbindelse med tilvejebringelse af dokumentation til brug for godkendelse af orlov til børnepasning.

Til nr. 8

Med bestemmelsen i stk. 1 har en lønmodtager mulighed for at dele orloven op i to perioder på hver 13 uger. Varslingsreglerne i stk. 2, gælder hver gang retten gøres gældende.

Forslaget i stk. 1, 2. pkt., indebærer, at lønmodtageren skal have været ansat i mindst 3 måneder hos den pågældende arbejdsgiver, før retten til børnepasningsorlov kan udnyttes. Forslaget indebærer bl.a., at lønmodtagere, der ansættes i en midlertidig eller tidsbegrænset stilling, fx som vikar, ikke umiddelbart efter ansættelsen kan gøre retten til børnepasningsorlov gældende.

Ændringen i stk. 2, har til formål at præcisere, med hvilket varsel en person kan gøre retten til børnepasningsorlov gældende. Med ændringen skal personen gøre retten gældende med et varsel svarende til arbejdsgiverens opsigelsesvarsel over for den pågældende lønmodtager, dog mindst med 4 ugers og højst 26 ugers varsel. På områder, der ikke er dækket af lov eller overenskomst, er varslet 4 uger.

Varslingsbestemmelsen skal ses i sammenhæng med arbejdsgiverens bevisbyrde ved afskedigelser, der er begrundet i børnepasningsorlov.

Det hidtidige stk. 5 flyttes op efter stk. 3. Ændringen er alene af redaktionel karakter.

Ændringen i det hidtidige stk. 4, der nu bliver stk. 5, præciserer, i hvilken periode personer, der har gjort kravet om orlov gældende, er beskyttet mod afskedigelse fra arbejdsgiveren med henvisning til orloven.

Bestemmelsen hænger sammen med, at det nu i stk. 2 er præciseret med hvilket varsel, retten til børnepasningsorlov skal gøres gældende. Bestemmelsen er endvidere redaktionelt tilpasset lov om ligebehandling af mænd og kvinder med hensyn til beskæftigelse og barselsorlov m.v. og lov om dagpenge ved sygdom og fødsel.

Med bestemmelsen i stk. 6 fastlægges, i hvilken periode arbejdsgiveren har den såkaldte omvendte bevisbyrde, det vil sige den periode, hvor det er arbejdsgiveren, der skal godtgøre, at afskedigelsen ikke skyldes, at lønmodtageren har fremsat krav om udnyttelse af orloven, udnytter orloven eller har været fraværende på grund af orlov. Med forslaget gælder den omvendte bevisbyrde i varslingsperioden,