



Folketingets Arbejdsmarkedsudvalg
Christiansborg
1240 København K

Beskæftigelsesministeriet
Ved Stranden 8
1061 København K

T 72 20 50 00
E bm@bm.dk
www.bm.dk

CVR 10172748
EAN 5798000398566

Arbejdsmarkedsudvalget har i brev af 23. marts 2009 stillet følgende spørgsmål nr. 187 (AMU alm. del), som hermed besvares. Spørgsmålet er stillet efter ønske fra Anita Knakkegaard (DF).

21. april 2009

J.nr. 2009-0004791

Spørgsmål nr. 187:

”Ministeren bedes oplyse om de gældende regler for fleksjob”

Endeligt svar:

Om reglerne om fleksjob kan jeg oplyse følgende:

Fleksjob er et tilbud til personer under 65 år med en varig og væsentligt nedsat arbejdsevne. Det er en betingelse for at få et fleksjob, at det fx via aktivering, revalidering m.v. er konstateret, at personen ikke kan klare et job på normale vilkår, herunder efter de sociale kapitler i overenskomsterne. Flexjob kan derfor først tilbydes, når alle relevante aktiverings- og revalideringsmæssige samt andre foranstaltninger, herunder evt. forsøg på omplacering, har været afprøvet for at bringe eller fastholde den pågældende i ordinær beskæftigelse. Det gælder dog ikke, hvis det er formålsløst.

Det er kommunen, der vurderer, om personen opfylder betingelserne for et fleksjob.

Kommunen skal tilbyde et fleksjob på fuld tid med mindre;

- 1) den ansatte foretrækker deltidsansættelse eller
- 2) den seneste ordinære beskæftigelse var deltid – højst 30 timer om ugen i gennemsnit over en periode på 4 uger.

Deltidsansatte har ret til fuld tid;

- 1) når personen kan godtgøre, at årsagen til deltiden er den samme som årsagen til fleksjobbet, fx sygdom eller nedslidning (godtgøres fx på baggrund af en lægefaglig eller sundhedsfaglig vurdering),
- 2) efter visitation til fleksjob ved social begivenhed som skilsmisse, ægtefællens død m.v.,
- 3) ved andre udefrakommende ændringer i de personlige forhold, hvis det efter en konkret vurdering skønnes, at fleksjob på fuld tid er nødvendig, for at personen kan forsørge sig selv.

Ved ansættelse i fleksjob udbetaler arbejdsgiveren lønnen til den fleksjobansatte – som udgangspunkt overenskomstmæssig løn. Til gengæld får arbejdsgiveren et tilskud på ½ eller 2/3 af den mindste overenskomstmæssige timeløn afhængigt af den nedsatte arbejdsevne.

Der er fastsat et loft over tilskuddet, således at den løn, der på årsbasis kan lægges til grund for beregningen af tilskud, højst kan udgøre et beløb på 429.112 kr. (2009) eller 223,03 kr. på timebasis (2009). Herudover gives tilskud til de arbejdsgiverbidrag, der følger af lov eller overenskomst.

Løn og øvrige arbejdsvilkår fastsættes i samarbejde med de faglige organisationer.

Ved tilrettelæggelsen af arbejdet tages hensyn til den nedsatte arbejdsevne, således at fleksjobbereren enten kan arbejde fuldt effektivt på nedsat tid eller med nedsat effektivitet på fuld tid med indlagte skånehensyn som fx pauser. Det er kommunen, som påser, at skånebehovene iagttages.

De ansatte i fleksjob har samme retsstilling som andre lønmodtagere, med mindre der er undtagelser i de enkelte særlove. Det gælder bl.a. i relation til arbejdsløshedsdagpenge og efterløn. I stedet er der ret til ledighedsydelse og fleksydelse.

Også selvstændigt erhvervsdrivende, som har en igangværende virksomhed som hovedbeskæftigelse, har ret til "fleksjob" i egen virksomhed, hvis de opfylder betingelserne for et fleksjob.

På Det Centrale Handicapråds hjemmeside www.dch.dk findes en pjece om Fleksjob, hvor reglerne er udførligt beskrevet.

Venlig hilsen

Inger Støjberg