



Folketingets Beskæftigelsesudvalg
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

Beskæftigelsesudvalget har i brev af 21. november 2012 stillet følgende spørgsmål nr. 67 (L 53), som hermed besvares.

29. november 2012

J.nr. 2012-9497

Spørgsmål nr. 67:

”Ministeren bedes kommentere henvendelsen af 21. november 2012 fra Anita Lannig - jf. L 53 - bilag 32”

Endeligt svar:

Den nye fleksjobordning kommer til at omfatte nye personer i ordningen, og personer, der får et nyt fleksjob, efter at ordningen er trådt i kraft.

En sådan overgangsordning giver en god balance mellem, at den nye ordning kan blive indfaset inden for en overskuelig årrække – og tryghed for at fleksjobansatte kan blive i deres ansættelse uden, at der sker ændringer her.

Personer, der før lovens ikrafttræden er ansat i fleksjob som lønmodtager eller har modtaget tilbud om støtte i form af tilskud på grund af en varigt nedsat arbejdsevne, skal fortsat have behandlet deres sag efter nuværende regler. Der vil således ikke ske ændringer for denne persongruppe, så længe de pågældende fortsætter i samme fleksjob eller med samme selvstændige virksomhed.

Personer, der ved lovens ikrafttræden er ansat i et fleksjob, fortsætter som hidtil i fleksjobbet. Det betyder, at den ansatte fortsætter på de ansættelsesvilkår, som den pågældende er omfattet af i ansættelsen, og at arbejdsgiverens tilskud beregnes efter de hidtidige regler.

Hvis en person i et fleksjob efter lovens ikrafttræden påbegynder et nyt fleksjob, bliver den pågældende omfattet af de nye regler. Dette gælder, uanset om der er en ledighedsperiode mellem de to fleksjob eller om der er indgået en aftale om ansættelse i fleksjob inden lovens ikrafttræden med tiltrædelse den 1. januar 2013 eller derefter.

Der vil ikke være tale om et nyt fleksjob, hvis det alene er skånebehovet eller time-tallet, der bliver ændret. Det samme vil være tilfældet, hvis der ændres i den ansatte i et fleksjobs jobbeskrivelse fx som følge af en forfremmelse, men hvor ansættelsesområdet og opgaverne er sammenfaldende med de hidtidige arbejdsopgaver.

Hvis den pågældende skifter tjenestested inden for fx en kommune eller fra et ministerium til et andet ministerium, fordi de hidtidige arbejdsopgaver flyttes til et nyt tjenestested, vil der ikke være tale om et nyt fleksjob. Det samme vil gøre sig gældende, hvis to virksomheder fusionerer eller der sker virksomhedsoverdragelse, og ansættelsesmyndigheden dermed bliver en anden, men arbejdsopgaverne og ansættelsesvilkår er fortsat i uændret form.

Der vil altid være tale om et nyt fleksjob, hvis den pågældende er ophørt i et fleksjob på grund af kontraktens ophør, afskedigelse eller opsigelse. Hvis den fleksjobvisiterede skifter fra en arbejdsgiver til en anden arbejdsgiver inden for samme eller et andet ansættelsesområde, vil der være tale om et nyt fleksjob, jf. dog ovenstående om skift af tjenestested.

Endelig vil det også være at betragte som et nyt fleksjob, hvis en ansat i fleksjob skifter til et nyt ansættelsesområde inden for samme virksomhed/hos samme arbejdsgiver, og løn- og ansættelsesvilkårene er ændret. Det vil fx være, hvis en ansat i fleksjob har arbejdet som pædagog, men på et tidspunkt skifter til administrativt arbejde på samme institution

Venlig hilsen

Mette Frederiksen