



Folketingets Beskæftigelsesudvalg
lov@ft.dk

Liselott Blixt
Liselott.Blixt@ft.dk

Beskæftigelsesministeriet

Holmens Kanal 20

1060 København K

T +45 72 20 50 00

E bm@bm.dk

www.bm.dk

CVR 10172748

J.nr. 21/07212

27. juni 20021

Beskæftigelsesudvalget har i brev af 28. maj 2021 stillet følgende spørgsmål nr. 494 (alm. del), som hermed besvares. Spørgsmålet er stillet efter ønske fra Liselott Blixt (DF).

Spørgsmål nr. 494:

”Beskæftigelsesministeren har i et svar til Folketingets Beskæftigelsesudvalg præciseret, at fleksjob i ægtefælles virksomhed kun skal være tilladt, hvis selskabet er personligt ejet (svar på BEU alm. del spørgsmål 431, folketingsåret 2019-20). Det sker for at forhindre snyd, argumenterer ministeren i et svar til Landsforeningen Af Fleks- og Skånejobbere. Ministeren kan dog ikke dokumentere snyd på området. I stedet kalder ministeren det for en såkaldt værnsregel.

Med skærpsen gør beskæftigelsesministeren det endnu sværere for de næsten 100.000 borgere med fleksjob at få fodfæste på arbejdsmarkedet, hvor tæt på 20 procent er ledige. Med skærpsen bliver yderligere mindst 400 borgere ledige. Sådan lyder det forsigtige bud fra Landsforeningen Af Fleks- og Skånejobbere. Skærpsen er i strid med hidtil praksis i STAR samt hovedparten af landets 25 største kommuner. Det ligner diskrimination af borgere med handicap på arbejdsmarkedet, da alle andre borgere gerne må ansættes i ægtefælles virksomhed. Vil ministeren på den baggrund redegøre for, hvorvidt den skærpede værnsregel samt argumentation om mulig snyd er i strid med »Lov om forbud mod forskelsbehandling på grund af handicap«?

Svar:

Først og fremmest vil jeg henvise til mit svar på BEU alm. del spørgsmål 493, hvor det fremgår, at jeg ikke har skærpet reglerne for ansættelse i fleksjob i ægtefælles virksomhed. Reglerne har været som beskrevet siden 2008.

Styrelsen for Arbejdsmarked og Rekruttering har endvidere oplyst, at styrelsen ikke har ændret sin vejledning for ansættelse i en ægtefælles virksomhed. Styrelsen har i forbindelse med vejledning om reglerne om ansættelse i en ægtefælles virksomhed henvist til, at det alene kunne ske, hvis der var indgået en lønaftale med skattemæssig virkning efter kildeskattelovens § 25 A, stk. 7.

Lov om forbud mod forskelsbehandling på grund af handicap gælder udenfor for arbejdsmarkedet. Da fleksjobordningen betragtes som en del af arbejdsmarkedet i denne henseende, er det *lov om forbud mod forskelsbehandling på arbejdsmarkedet m.v. (forskelsbehandlingsloven)*, som kan være relevant. Loven beskytter mod enhver form for forskelsbehandling på arbejdsmarkedet, der fx er begrundet i en persons handicap.

Hverken forskelsbehandlingsloven eller beskæftigelsesdirektivet, der er implementeret i loven, indeholder en definition af, hvordan begrebet ”handicap” nærmere skal forstås. Det er en konkret vurdering, om man i relation til den konkrete arbejdsfunktion betragtes som handicappet.

Tildeling af fleksjob indebærer ikke i sig, at der er tale om et handicap i forskelsbehandlingslovens forstand, og det er altså en konkret vurdering i den enkelte sag, om en fleksjobber er omfattet af beskyttelsen i forskelsbehandlingsloven.

Venlig hilsen

Peter Hummelgaard
Beskæftigelsesminister