

Udskriftsdato: søndag den 7. juni 2026

SKR nr 9623 af 20/12/2012 (Historisk)

Skrivelse om lov om en aktiv beskæftigelsesindsats, lov om ansvaret for og styringen af den aktive beskæftigelsesindsats, lov om aktiv socialpolitik, lov om social pension og flere andre love (Reform af førtidspension og fleksjob, herunder indførelse af ressourceforløb, rehabiliteringsteams, fleksløntilskud m.v.)

Ministerium: Beskæftigelsesministeriet

Journalnummer: Beskæftigelsesmin.,
Styrelsen for Fastholdelse og Rekruttering, j.nr. 2012-1193

Senere ændringer til forskriften

LOV nr 1482 af 23/12/2014

Skrivelse om lov om en aktiv beskæftigelsesindsats, lov om ansvaret for og styringen af den aktive beskæftigelsesindsats, lov om aktiv socialpolitik, lov om social pension og flere andre love (Reform af førtidspension og fleksjob, herunder indførelse af ressourceforløb, rehabiliteringsteams, fleksløntilskud m.v.)

A. Indledning

Regeringen og Venstre, Liberal Alliance og Det Konservative Folkeparti indgik den 30. juni 2012 aftale om reform af førtidspension og fleksjob. Målet med reformen er at flest muligt skal i arbejde og forsørge sig selv. Der skal større fokus på den enkeltes ressourcer og på at udvikle den enkeltes arbejdsevne.

Som udmøntning af denne aftale fremsatte beskæftigelsesministeren den 1. november 2012 L 53: Lov om ændring af lov om en aktiv beskæftigelsesindsats, lov om ansvaret for og styringen af den aktive beskæftigelsesindsats, lov om aktiv socialpolitik, lov om social pension og flere andre love (Reform af førtidspension og fleksjob, herunder indførelse af ressourceforløb, rehabiliteringsteams, fleksløntilskud m.v.)

Lovforslaget blev vedtaget den 19. december 2012. Den vedtagne lov og

lovforslaget med bemærkninger kan ses på - www.ft.dk.

Loven træder i kraft den 1. januar 2013.

B. Ressourceforløb – forebyggelse af førtidspension

1. Rehabiliteringsteam

Der skal fra 1. januar 2013 etableres rehabiliteringsteam i alle kommuner.

Rehabiliteringsteamet skal have en tværfaglig sammensætning med repræsentanter fra relevante forvaltningsområder, herunder:

- 1) beskæftigelsesområdet
- 2) sundhedsområdet
- 3) socialområdet, herunder socialpsykiatriområdet
- 4) regionen ved en ”sundhedskoordinator”, og
- 5) undervisningsområdet i sager vedrørende borgere under 30 år uden erhvervskompetencegivende uddannelse og i øvrige sager efter behov.

Rehabiliteringsteamet skal behandle alle sager, inden der træffes afgørelse om et ressourceforløb, et fleksjob eller en førtidspension.

Borgeren og borgerens sagsbehandler skal deltage i rehabiliteringsteamets møde, når borgerens sag behandles. Hvis der er tale om en sag, hvor det er åbenbart formålsløst at forsøge at udvikle borgerens arbejdsevne, kan sagen behandles i rehabiliteringsteamet uden borgerens deltagelse. Det kan fx være personer med en betydelig nedsat funktionsevne som følge af udviklingshæmning, personer med en alvorlig hjerneskade eller en person med alvorlige lidelser, hvor de medicinske behandlingsmuligheder er udtømte eller udsigtsløse, og hvor prognosen er kort levetid, eller sygdommen er hastigt accelererende.

Rehabiliteringsteamet er et dialog- og koordineringsforum, der skal afgive indstilling om,

- 1) hvorvidt borgeren skal gives ressourceforløb, fleksjob, tilskud til selvstændigt erhvervsdrivende, anden beskæftigelsesrettet indsats eller førtidspension,
- 2) hvilke beskæftigelsesmæssige, sociale og sundhedsmæssige indsatser, der er nødvendige for at bringe den enkelte borger til at opnå fodfæste på arbejdsmarkedet, og hvordan disse indsatser koordineres,
- 3) hvordan opfølgningen på ressourceforløbet tilrettelægges, så personen støttes i at fastholde uddannelses- og beskæftigelsesmålet.

Kommunen træffer afgørelse i sagen på baggrund af rehabiliteringsteamets indstilling. Hvis kommunen ikke kan følge rehabiliteringsteamets indstilling, skal sagen forelægges for rehabiliteringsteamet på ny med oplysninger om, hvorfor kommunen ikke kan følge indstillingen. Når rehabiliteringsteamet har revurderet sagen, træffer kommunen afgørelse i sagen.

Rehabiliteringsteamets behandling af sagen sker på grundlag af rehabiliteringsplanens forberedende del.

Der henvises til bemærkningerne til loven pkt. 2.1.3. og de specielle bemærkninger til § 2, nr. 4.

2. Rehabiliteringsplan

Borgere, der skal have deres sag behandlet i et rehabiliteringsteam, skal have en rehabiliteringsplan. Planen udarbejdes i samarbejde med borgeren.

Rehabiliteringsplanen består af en forberedende del og en indsatsdel. Den forberedende del, udarbejdes i alle sager, der forelægges rehabiliteringsteamet, og den danner grundlag for sagens behandling i teamet. Planens indsatsdel udarbejdes kun for borgere, der tilbydes et ressourceforløb.

I rehabiliteringsplanens forberedende del beskrives borgerens uddannelses- og beskæftigelsesmål og borgerens beskæftigelsesmæssige ressourcer m.v.

Desuden skal den praktiserende læges vurdering af borgerens helbredsmæssige situation i forhold til at kunne arbejde eller deltage i uddannelse indgå som en del af rehabiliteringsplanens forberedende del.

Den forberedende del af planen beskriver og dokumenterer sagen og skal være uden kommunens vurdering af, om borgeren skal indstilles til fx ressourceforløb, fleksjob, tilskud til selvstændigt erhvervsdrivende eller førtidspension.

Rehabiliteringsplanens indsatsdel skal indeholde borgerens beskæftigelses- og uddannelsesmål og en plan for den samlede indsats, der er nødvendig og hensigtsmæssig for den enkelte borger. Det skal fremgå af planen, hvilken forvaltning der yder indsatsen.

Der udarbejdes en bekendtgørelse, der fastsætter nærmere regler om indholdet i rehabiliteringsplanen og rehabiliteringsteamets indstilling.

Herudover vil Arbejdsmarkedstyrelsen som en service for kommunerne stille skabeloner til rådighed til brug for udarbejdelsen af rehabiliteringsplan og rehabiliteringsteamets indstilling. Skabeloner findes på www.ams.dk. Det er op til kommunerne, hvorvidt kommunerne ønsker at bruge disse skabeloner.

Den nye model med rehabiliteringsplan, rehabiliteringsteam og ressourceforløb erstatter den nuværende arbejdsevne metode og ressourceprofil.

Der henvises til bemærkningerne til loven pkt. 2.1.4 og de specielle bemærkninger til § 1, nr. 19 og 20.

3. En gennemgående koordinerende sagsbehandler

Til personer, der skal påbegynde et ressourceforløb, skal kommunen udpege en gennemgående og koordinerende sagsbehandler. Denne sagsbehandler udarbejder rehabiliteringsplanen og er ansvarlig for den efterfølgende opfølgningen på planen, herunder for at holde opfølgningssamtaler og varetage den løbende koordinering i forhold til de øvrige forvaltninger.

Kommunen kan udpege en gennemgående og koordinerende sagsbehandler fra en anden enhed end jobcenteret, der kan varetage opfølgningen. En sagsbehandler fra en anden enhed end jobcentret kan ikke træffe afgørelser efter beskæftigelseslovgivningen.

4. Klinisk funktion – samarbejde mellem kommunen og regionen

4.1. Rådgivning og vurdering fra klinisk funktion

Kommunen og den region, hvori kommunen ligger, skal indgå en samarbejdsaftale om sundhedsfaglig rådgivning og vurdering til kommunen fra en klinisk funktion i regionen i sager om ressourceforløb, førtidspension og fleksjob. Samarbejdsaftalen skal også omhandle sundhedskoordinatorfunktionen, og aftalen skal senest indgås fra 1. juli 2013. Den kliniske funktion skal senest etableres fra 1. juli 2013.

I aftalen fastlægges de lokale rammer for, hvordan den kliniske funktion skal levere rådgivning og vurdering til afklaring af sager på beskæftigelsesområdet.

Den enkelte region kan i samarbejde med kommunen fleksibelt tilrettelægge de organisatoriske rammer for den kliniske funktion under hensyntagen til regionens allerede eksisterende organisation. Det er den enkelte region, som ud fra lokale forhold etablerer funktionen. Den faglige ekspertise i funktionen vil typisk være arbejds-, samfunds- og/eller socialmedicinsk, psykiatrisk/psykologisk, neurologisk eller reumatologisk. Regionen og kommunen kan fleksibelt aftale, at sundhedskoordinatorfunktionen i rehabiliteringsteamet varetages af én eller flere fagpersoner med forskellig ekspertise.

Sundhedskoordinatoren er regionens repræsentant i rehabiliteringsteamet. Frem til, at kommunen og regionen har indgået en samarbejdsaftale, skal kommunen sørge for, at rehabiliteringsteamet har en sundhedsfaglig repræsentant, som kan varetage sundhedskoordinatorfunktionen i teamet, jf. afsnit nedenfor i pkt. 4.3 om overgangen frem til den 1. juli 2013.

Sundhedskoordinatorens opgave er at bidrage med en sundhedsfaglig rådgivning i forhold til mulighederne for arbejde og uddannelse i den konkrete sag. Sundhedskoordinatoren kan i særligt helbredsmæssigt komplekse sager anbefale, at sagen henvises til vurdering i klinisk funktion. Sundhedskoordinatorens anbefaling skal indgå som en del af teamets indstilling i den enkelte sag.

Kommunen beslutter bl.a. på baggrund af teamets indstilling, om en sag skal henvises til vurdering i regionens kliniske funktion.

Borgerens praktiserende læge fungerer - som i dag - som indgangen til behandling sundhedsvæsnet. Den praktiserende læge forudsættes også fremover løbende orienteret om sagens forløb. Den praktiserende læge skal således bl.a. orienteres, når den kliniske funktion efter afsluttet forløb afgiver sin rådgivning og vurdering til kommunen. Det forudsættes endvidere, at den kliniske funktion og den praktiserende læge efter behov kan være i dialog med henblik på at fremme, at personen kan fastholdes på arbejdsmarkedet.

Der vil blive fastsat nærmere regler om samarbejdsaftalen i en bekendtgørelse, der udsendes i 2013 inden 1. juli 2013.

Der henvises til bemærkningerne til loven pkt. 2.1.2 og de specielle bemærkninger til § 2, nr. 4.

4.2. Sundhedsfaglig rådgivning i sagsbehandlingen

Sundhedsfaglig rådgivning i sagsbehandlingen kan fra den 1. juli 2013 kun rekvireres fra klinisk funktion i sager om ressourceforløb, fleksjob, tilskud til selvstændigt erhvervsdrivende og førtidspension.

Inden den 1. juli 2013 vil der blive udsendt en bekendtgørelse, der fastsætter bindende regler om krav til tilrettelæggelsen og indholdet af den sundhedsfaglige rådgivning fra klinisk funktion.

Bekendtgørelsen vil også fastsætte bindende retningslinier for den sundhedsfaglige rådgivning, som kommunen indhenter i de øvrige sager på beskæftigelsesområdet, eksempelvis i sygedagpengesager.

Der henvises til bemærkningerne til loven pkt. 2.1.2.2.3 og de specielle bemærkninger til § 2, nr. 4.

4.3. Overgangsperioden frem til 1. juli 2013

En kommune og en region kan vælge at indgå en samarbejdsaftale om sundhedsfaglig rådgivning og vurdering, som har virkning fra et tidspunkt, der ligger før 1. juli 2013. Regionen kan også være repræsenteret i rehabiliteringsteamet ved en sundhedskoordinator fra klinisk funktion på et tidligere tidspunkt, hvis kommunen og regionen har indgået en aftale om sundhedsfaglig rådgivning til kommunen, der har virkning fra før den 1. juli 2013.

Indtil der indgås samarbejdsaftale med regionen skal kommunen sørge for, at rehabiliteringsteamet har en sundhedsfaglig repræsentant, som kan varetage sundhedskoordinatorfunktionen med sundhedsfaglig rådgivning i teamet, herunder med bidrag til rehabiliteringsteamets indstilling. Kommunen er ansvarlig for, at rehabiliteringsteamet har en repræsentant med den nødvendige sundhedsfaglige baggrund. Der skal som udgangspunkt være tale om en fagperson med en lægefaglig baggrund. Det kan være en ansat i kommunen, regionen, mv.

Der henvises til de specielle bemærkninger til § 20, stk. 5.

5. Ressourceforløb

Med det nye kapitel 12 a i LAB får kommunen mulighed for at visitere udsatte ledige til ressourceforløb. Ved visitationen til ressourceforløb får den ledige ret til ressourceforløbsydelse efter kapitel 6 a i LAS.

Under lovforslagets behandling har der været rejst spørgsmål om, hvad det indebærer, at alle muligheder i den almindelige indsats skal være udtømte, før en person kan visiteres til et ressourceforløb.

Det er forudsætning for, at en person kan tilbydes et ressourceforløb, at personen har komplekse problemer, der ikke kan løses gennem en almindelig indsats men kræver et helhedsorienteret forløb med en kombination af en beskæftigelsesrettet, en social eller en sundhedsmæssig indsats.

Det er ikke et krav, at personen har været igennem alle eksisterende beskæftigelsesrettede tilbud og/eller at personen har været langvarigt på offentlig forsørgelse, men det kan være en indikation af, at personen har behov for mere hjælp og støtte end, der umiddelbart kan gives i den almindelige aktive indsats for kontanthjælpsmodtagere.

Ressourceforløb kan gives som en tidlig indsats, hvis kommunen vurderer og dokumenterer, at personen er så langt fra arbejdsmarkedet, at det ikke vil være tilstrækkeligt med fx et LAB-tilbud - evt. kombineret med et socialt tilbud - eller et revalideringsforløb, for at den ledige kan komme i job eller uddannelse. Kommunen skal dog altid overveje, om en mindre indgribende indsats er tilstrækkelig, inden man overvejer et ressourceforløb og sagen skal altid forelægges rehabiliteringsteamet inden visitationen.

Der henvises i øvrigt til lovforslagets almindelige bemærkninger til pkt. 2.1.5.2. på side 32 og de specielle bemærkninger til § 1, nr. 34, på side 78.

Sanktionsreglerne for modtagere af ressourceforløbsydelse svarer til de regler, der gælder for kontant-hjælpsmodtagere med andre problemer end ledighed. Som noget nyt skal kommunen dog desuden have været i personlig kontakt med borgeren, inden sanktionen kan pålægges. Det er således ikke tilstrækkeligt at kommunen har foretaget en skriftlig partshøring. Hvis personen ikke reagerer på partshøringen, skal kommunen kontakte personen for at sikre, at oplysninger om grunden til den negative hændelse er tilveje-bragt. Den personlige kontakt kan enten være ved et personligt møde eller telefonisk kontakt. Kontakten kan fx ske på personens bopæl eller et tilbud, personen deltager i. Har kommunen vanskeligt ved at komme i kontakt med personen, kan kontakten evt. ske via personens mentor.

Hvis kommunen har udtømt alle rimelige muligheder for at komme i kontakt med personen, dokumente-res dette på sagen, og kommunen kan herefter træffe afgørelse om evt. sanktionering.

Der henvises til lovforslagets almindelige bemærkninger til pkt. 2.1.5.2. på side 33-34 og specielle bemærkninger til § 69 a, stk. 2, på side 108.

Yderligere information

Eventuelle henvendelser vedr. rehabiliteringsteam, rehabiliteringsplan samt klinisk funktion kan rettes til chefkonsulent Anne Thuen, Arbejdsmarkedsstyrelsen, ath@ams.dk og specialkonsulent Charlotte Schilder Knudsen, Arbejdsmarkedsstyrelsen, csk@ams.dk.

Henvendelser vedr. ressourceforløb kan rettes til chefkonsulent Anne Cathrine Tjellesen, Arbejdsmar-kedsstyrelsen, act@ams.dk.

C. Fleksjob

1. Visitation til fleksjob

Jobcenteret giver tilbud om fleksjob til personer, som ikke modtager førtidspension efter lov om social pension eller lov om højeste, mellemste, forhøjet almindelig og almindelig førtidspension m.v., og som ikke kan opnå eller fastholde beskæftigelse på normale vilkår på arbejdsmarkedet.

Jobcenteret kan endvidere give tilbud om fleksjob til personer, der aktuelt har en meget begrænset arbejdsevne, hvis der er mulighed for, at deres arbejdsevne kan udvikles inden for en rimelig periode.

Det er et krav, at personen har så varige og væsentlige begrænsninger i arbejdsevnen, at den pågældende ikke kan opnå eller fastholde beskæftigelse på normale vilkår på arbejdsmarkedet, og at alle muligheder for at bringe eller fastholde den pågældende i ordinær beskæftigelse er afprøvet.

Jobcenteret træffer afgørelse om visitation til fleksjob efter forelæggelse for rehabiliteringsteamet. Reha-biliteringsteamet afgiver med udgangspunkt i rehabiliteringsplanens forberedende del en indstilling af, om den pågældendes arbejdsevne er nedsat i et sådant omfang, at personen skal have tilbud om fleksjob.

Den forberedende del af rehabiliteringsplanen skal derfor indeholde en systematisk beskrivelse af perso-nens beskæftigelsesmæssige, sociale og helbredsmæssige ressourcer og udfordringer, hvor alle relevante forhold i personens samlede situation indgår, herunder personlige ressourcer, netværk m.v. Beskrivelsen skal tage udgangspunkt i og dokumentere den forudgående indsats. Borgeren deltager i udarbejdelsen af den forberedende del af rehabiliteringsplanen.

Den praktiserende læges vurdering af personens helbredsmæssige situation i forhold til at kunne arbejde skal indgå i rehabiliteringsplanens forberedende del. Den praktiserende læges vurdering skal således indeholde en beskrivelse af personens ressourcer og muligheder for at arbejde eller påbegynde uddannelse.

I rehabiliteringsplanens forberedende del skal der fremlægges dokumentation for, at personens ressourcer og udfordringer i forhold til beskæftigelse og uddannelse på normale forhold er fuldt afklarede, og at alle relevante indsatser, herunder at revalidering i den ordinære beskæftigelseslovgivning, er udtømte. Det skal dokumenteres, at den pågældendes arbejdsevne anses for varigt begrænset og ikke kan anvendes til at opnå eller fastholde beskæftigelse på normale vilkår. Endelig skal det dokumenteres, at den pågældende har været ansat under de sociale kapitler eller på særlige vilkår i mindst 12 måneder, hvis der er tale om en person, der ønsker fleksjob på den hidtidige arbejdsplads.

En person, hvis arbejdsevne er varigt og væsentligt nedsat, og hvor det vurderes, at personen aktuelt har en meget lille arbejdsevne, kan blive visiteret til et fleksjob, hvis der er mulighed for, at den pågældendes arbejdsevne kan udvikles, således at personen kan øge sin arbejdsindsats inden for en rimelig periode. Hvis arbejdsevnen ikke vurderes at kunne forbedres, og den pågældende kun kan arbejde få timer om ugen, skal kommunen vurdere, om der skal indledes en sag om førtidspension. Personer, hvis arbejdsevne permanent er meget begrænset, eller personer, der er så syge eller har så betydelige funktionsnedsættelser, at arbejdsevnen ikke vil kunne forbedres, vil således stadig kunne tilkendes førtidspension.

Der henvises til bemærkningerne til loven pkt. 2.2.1.2 og de specielle bemærkninger til § 1, nr. 36, 38 og 40 vedr. §§ 69, 70 og 70 a.

Yderligere information

Eventuelle henvendelser kan rettes til fuldmægtig Amila Saran, Styrelsen for Fastholdelse og Rekruttering, ami@sfr.dk og fuldmægtig Anne Hedegaard, Styrelsen for Fastholdelse og Rekruttering, aih@sfr.dk.

2. Midlertidige fleksjob

Det første fleksjob kan – uanset alder – bevilges for en periode af fem år. Personer under 40 år kan få bevilget et fleksjob for fem år ad gangen. Efter udløbet af en femårig periode tager jobcenteret stilling til, om personen fortsat er berettiget til et nyt midlertidigt fleksjob.

Personer over 40 år får efter det første fleksjob et permanent fleksjob, hvis jobcenteret vurderer, at arbejdsevnen fortsat er nedsat i et omfang, så overgang til beskæftigelse på det ordinære arbejdsmarked ikke er en mulighed.

Kommunen skal efter 4 ½ år udarbejde en status, hvor der tages stilling til, om den fleksjobansatte kan overgå til ordinær beskæftigelse eller skal forblive i fleksjobordningen.

I situationer, hvor det er åbenbart, at personens arbejdsevne ikke kan forbedres, eller hvor personen har fået det værre, herunder kan arbejde færre timer, vil kommunen uden større sagsbehandling kunne bevilge fleksjob på ny.

Når en person har været ansat i et midlertidigt fleksjob i 4½ år, skal jobcenteret udarbejde en status på baggrund af ændringer i arbejdstid, skånehensyn samt tilbakemeldinger fra den ansatte i fleksjobbet og arbejdsgiveren, hvor der tages stilling til, om den pågældende kan overgå til ordinær beskæftigelse eller skal forblive i fleksjobordningen.

Hvis der er tale om en person under 40 år, hvor det er åbenbart, at arbejdsevnen ikke kan blive bedre, eller hvor arbejdsevnen er yderligere nedsat, vil jobcenteret uden større sagsbehandling kunne bevilge et midlertidigt fleksjob på ny. For personer over 40 år kan jobcenteret i denne situation bevilge et

permanent fleksjob, hvis det vurderes, at arbejdsevnen fortsat er nedsat i et sådant omfang, så overgang til beskæftigelse på det ordinære arbejdsmarked ikke er en mulighed.

Der henvises til bemærkningerne til loven pkt. 2.2.1.2 og de specielle bemærkninger til § 1, nr. 41 vedr. § 70 c.

Yderligere information

Eventuelle henvendelser kan rettes til fuldmægtig Amila Saran, Styrelsen for Fastholdelse og Rekruttering, ami@sfr.dk og fuldmægtig Mette Frandsen, Styrelsen for Fastholdelse og Rekruttering, mf@sfr.dk.

3. Løbende opfølgning i fleksjob

For personer, der er ansat i et midlertidigt fleksjob, skal jobcenteret følge op ved en midtvejsstatus efter 2½ års ansættelse i fleksjobbet. Dette skal ske ved en personlig samtale med den ansatte i et fleksjob, og efter behov ved en drøftelse med arbejdsgiver og den ansatte af mulige initiativer, der kan forbedre arbejdsevnen. I opfølgningen skal der fx ses på, om det har været muligt for den ansatte at arbejde i flere timer end forudsat ved ansættelsen, herunder om det vurderes, at den pågældendes arbejdsevne fortsat skønnes at kunne udvikles, hvis den ansatte i fleksjobbet havde en meget begrænset arbejdsevne ved påbegyndelsen af fleksjobbet, om der har været yderligere skånebehov m.v.

For personer, der er ansat i midlertidige fleksjob, skal jobcenteret udarbejde en status efter 4 ½ år, hvor der tages stilling til, om den ansatte i fleksjobbet kan overgå til ordinær beskæftigelse eller skal forblive i fleksjobordningen. Jobcenteret skal ved udarbejdelsen af status undersøge, om den pågældende fortsat har en væsentlig og varigt nedsat arbejdsevne efter de regler, som skal følges ved vurdering af en persons arbejdsevne. Hvis der er tale om en person, som åbenbart ikke kan få det bedre, eller hvis personen har fået det værre, herunder kan arbejde færre timer, vil jobcenteret uden større sagsbehandling kunne bevilge fleksjob på ny.

Jobcenteret skal sikre sig, at personen udnytter sin arbejdsevne bedst muligt i jobbet, og at den pågældendes skånebehov bliver tilgodeset.

Personer over 40 år vil få bevilget et permanent fleksjob, hvis det vurderes, at de skal forblive i ordningen. Den pågældende forbliver i fleksjobordningen, indtil jobcenteret har truffet afgørelse.

For personer, der er ansat i et permanent fleksjob, skal jobcenteret foretage opfølgning hver gang, der er gået 2½ år fra sidste opfølgning. For personer, der er ansat i fleksjob før den 1. januar 2013 skal jobcenteret følge op efter reglerne for ny ordning, når loven træder i kraft. Første opfølgning skal således ske 2 ½ år efter sidste opfølgning.

Der henvises til bemærkningerne til loven pkt. 2.2.4.2 og de specielle bemærkninger til § 1, nr. 41 vedr. § 70 d.

Yderligere information

Eventuelle henvendelser kan rettes til fuldmægtig Amila Saran, Styrelsen for Fastholdelse og Rekruttering, ami@sfr.dk og fuldmægtig Anne Hedegaard, Styrelsen for Fastholdelse og Rekruttering, aih@sfr.dk.

4. Omlægning af tilskud

Tilskuddet bliver lagt om i den ny fleksjobordning. Arbejdsgiveren skal fremover alene betale løn for det arbejde, der bliver udført. I nye fleksjob modtager den fleksjobansatte et flekslønstilskud som

kompensation for den nedsatte arbejde. Indtægten i fleksjobbet vil således fremover bestå af lønnen fra arbejdsgiveren og et fleksløntilskud fra kommunen.

Fleksløntilskuddet bliver reguleret på baggrund af lønindtægten, og kan maksimalt udgøre et beløb, der svarer til 98 pct. af arbejdsløshedsdagpengenes højeste beløb. Det svarer til 3.925 kr. (2013-niveau) pr. uge.

Tilskuddet aftrappes med en modregningssats på 30 pct. af lønindtægt og anden indtægt, indtil den samlede indtægt i 2013-niveau udgør 13.208 kr. pr. måned, og derefter er modregningssatsen 55 pct. Der reserveres 5 pct. heraf – dog max 500 kr. - om måneden til ATP.

Fleksløntilskuddet og lønnen kan tilsammen højst udgøre niveauet for den løn, der udbetales ved ansættelse på fuld tid i den pågældende stilling. Arbejdsgiveren oplyser i forbindelse med indgåelse af fleksjobaftalen, hvad lønnen på fuld tid udgør.

Den fleksjobansatte får i forbindelse med sygdom og barsel udbetalt fleksløntilskud, hvis arbejdsgiveren udbetaler løn i disse perioder. Flexløntilskuddet bliver beregnet på baggrund af denne indtægt. Hvis arbejdsgiveren ikke betaler løn under sygdom og barsel får den fleksjobansatte udbetalt henholdsvis sygedagpenge eller barseldagpenge efter reglerne herom. Der henvises til hhv. bekendtgørelse om ændring af bekendtgørelse om sygedagpenge og bekendtgørelse om ændring af bekendtgørelse om ret til barseldagpenge. Begge bekendtgørelser træder i kraft samtidig med loven den 1. januar 2013.

Kommunen udbetaler fleksløntilskuddet til den fleksjobansattes NemKonto. Udbetalingen sker bagud i den følgende måned på baggrund af oplysninger fra indkomstregisteret samt eventuelle andre økonomiske oplysninger, som skal indgå i beregningen.

Der henvises til den ny bekendtgørelse om fleksløntilskud, der træder i kraft samtidig med loven den 1. januar 2013.

Der henvises til bemærkningerne til loven pkt. 2.2.3.2 og de specielle bemærkninger til § 1 nr. 41 vedr. § 70 f.

Yderligere information

Eventuelle henvendelser kan rettes til fuldmægtig Anne Hedegaard, Styrelsen for Fastholdelse og Rekruttering, aih@sfr.dk og fuldmægtig Margrethe Groth-Andersen, Styrelsen for Fastholdelse og Rekruttering, mga@sfr.dk.

4 a. ATP-bidrag af fleksløntilskuddet

Ændringen af aflønningen af fleksjob indebærer, at arbejdsgiveren alene indbetaler bidrag til pension og ATP af den løn, som det er aftalt, at arbejdsgiveren skal betale.

For at sikre, at den ansattes pensionsvilkår ikke forringes markant som følge af ændringen af aflønningen i fleksjob, skal den ansatte i et fleksjob indbetale et forhøjet bidrag til ATP af fleksløntilskuddet.

Bidraget er på 5 pct. af den ansattes fleksløntilskud efter fradrag for arbejdsindtægter m.v., dog maksimalt 500 kr. om måneden. Kommunen tilbageholder bidraget til ATP ved udbetalingen af fleksløntilskuddet.

Ud over den ansattes bidrag til ATP, indbetaler kommunen et bidrag til ATP for antallet af timer med fleksløntilskud. Antallet af timer med fleksløntilskud beregnes som forskellen mellem 37 timer om ugen og antallet af løntimer, der er indberettet fra fleksjobansættelsen til indkomstregistret, jf. lov om et indkomstregister.

Det foreslås, at ATP-bidraget udgør 2/3 af A-bidragssatsen efter § 15, stk. 1, i lov om Arbejdsmarkedets Tillægspension, hvilket svarer til 1,12 kr. pr. time (2013).

Hvis antallet af løntimer i fleksjobansættelsen er så lavt, at der ikke indbetales ATP-bidrag af lønnen (mindre end 9 timer om ugen eller 39 timer om måneden), indbetaler kommunen et fuldt A-bidrag til ATP, svarende til 270 kr.

Der henvises til bemærkningerne til loven pkt. 2.2.10.2.2. og de specielle bemærkninger til § 1, nr. 53, vedr. §§ 114-115 a.

Der henvises også til en ny bekendtgørelse om indbetaling af ATP-bidrag for modtagere af fleksløntilskud, der træder i kraft samtidig med loven den 1. januar 2013.

Yderligere information

Eventuelle henvendelser kan rettes til specialkonsulent Flemming Frandsen, Styrelsen for Fastholdelse og Rekruttering, flf@sfr.dk.

5. Løn og øvrige arbejdsvilkår

Jobcenteret skal ved etableringen af et konkret fleksjob komme med en vurdering af den fleksjobvisiteredes arbejdsevne i det konkrete job.

Som grundlag for denne vurdering tager jobcenteret udgangspunkt i de foreliggende oplysninger i sagen. Det er fx rehabiliteringsplanens forberedende del, der er lagt til grund for visiteringen til fleksjob og deltagelse i aktive tilbud m.v.

Jobcenteret angiver på den baggrund hvor mange timer og med hvilken intensitet/produktionsgrad, det vurderes, at den fleksjobvisiterede kan arbejde i jobbet.

Jobcenteret skal i vurderingen af arbejdsintensiteten tage udgangspunkt i,

- om personen kan arbejde med fuld produktivitet på nedsat tid
- om personen kan arbejde med nedsat produktivitet på fuld tid eller
- om personen arbejder med både nedsat produktivitet og på nedsat tid.

Jobcenteret angiver arbejdsevnen i hvor mange timer, det vurderes, at den fleksjobvisiterede kan arbejde i det konkrete job i arbejdstid. Intensiteten angives som en procent, for hvor meget personen vurderes at kunne arbejde i de pågældende timer.

Jobcenterets vurdering danner grundlag for aftalen om fleksjob mellem arbejdsgiver og ansat, hvor bl.a. arbejdstid og aflønning, der afspejler den pågældendes nedsatte arbejdsevne, fastsættes.

Hvis arbejdsgiveren og den ansatte er enige om ændringen og i fællesskab anmoder om det, skal jobcenteret foretage en ny vurdering af arbejdsevnen.

Den fleksjobvisiterede kan klage over kommunens afgørelse til beskæftigelsesankenævnet om arbejdsevnen i forhold til det konkrete fleksjob.

Personer, der er ansat i fleksjob, skal orientere jobcenteret, hvis arbejdstiden sættes ned.

Personer, der har en funktionsnedsættelse, der gør, at de ikke kan arbejde med fuld intensitet i de timer, de arbejder, er også omfattet af fleksjobordningen.

På områder, der er dækket af en overenskomst, fastsættes løn og øvrige arbejdsvilkår i overensstemmelse hermed herunder efter de sociale kapitler, lokalaftaler mv. samt bestemmelser om løn og arbejdsvilkår for ansættelse og fastholdelse af personer i fleksjob. Hvis dette ikke er muligt, indgås aftale mellem den ansatte og arbejdsgiveren, således at bestemmelserne i overenskomsten kan fraviges i det omfang, det er nødvendigt og med det formål at aflønningen i fleksjobbet afspejler den ansattes arbejdsevne i jobbet.

Jobcenteret og den overenskomstbærende faglige organisation får efter aftale med den fleksjobansatte kopi af aftalen om fleksjob.

På ikke-overenskomstdækkede områder fastsættes løn og øvrige arbejdsvilkår efter aftale mellem den ansatte og arbejdsgiveren. På områder, hvor der findes en relevant sammenlignelig overenskomst, skal parterne tage udgangspunkt i denne overenskomst.

Jobcenteret får efter aftale med den ansatte kopi af aftalen om fleksjob.

Der henvises til bemærkningerne til lovforslaget pkt. 2.2.2.2 og til § 1 nr. 41 vedr. § 70 e.

Yderligere information

Eventuelle henvendelser kan rettes til fuldmægtig Margrethe Groth-Andersen, Styrelsen for Fastholdelse og Rekruttering, mga@sfr.dk og fuldmægtig Mette Frandsen, Styrelsen for Fastholdelse og Rekruttering, mf@sfr.dk.

6. Fastholdelsesfleksjob

Som betingelse for at blive ansat i fleksjob på den hidtidige arbejdsplads (fastholdelsesfleksjob) skal personen have haft 12 måneders forudgående ansættelse under overenskomstens sociale kapitler eller på særlige vilkår på arbejdspladsen.

Fx kan det aftales, at medarbejderens borger- eller kundekontakt reduceres og erstattes med administrative opgaver kombineret med, at den pågældende fritages for overarbejde eller skiftende vagter. Dette kan fx kombineres med, at medarbejderen går ned i arbejdstid med en tilsvarende lavere løn, men bevarer den fulde pensionsindbetaling.

Der skal være indgået en skriftlig aftale mellem arbejdsgiver og medarbejder. Aftalen skal indeholde oplysninger om, hvilke funktioner der er svære for medarbejderen at udføre, samt hvilke skånehensyn der er aftalt, og det skal dokumenteres, at der er gjort et reelt forsøg på at etablere et vedvarende ustøttet job efter de sociale kapitler eller på særlige vilkår. Dette skal være med til at sikre, at kommunen har tilstrækkelig dokumentation for, at betingelserne for et fastholdelsesfleksjob er opfyldt.

De 12 måneder, medarbejderen som minimum skal have været ansat forud for fastholdelsesfleksjobbet, regnes fra det tidspunkt, hvor den skriftlige aftale om ansættelse under de sociale kapitler eller på særlige vilkår løber fra. Dette forudsættes at fremgå af ansættelsesaftalen. En varslingsperiode kan således regnes med i de 12 måneder, i det omfang det kan dokumenteres, at opgaverne er ændret/skånehensyn er indført i varslingsperioden.

Betingelsen gælder ikke, hvis personen har været udsat for akut opstået skade eller sygdom, og det er åbenbart formålsløst at gennemføre foranstaltninger med henblik på job efter de sociale kapitler i overenskomsten eller på særlige vilkår. Med akut opstået skade eller sygdom menes fx svær, uhelbredelig lammelse som følge af et alvorligt trafikuheld eller andet kompliceret ulykkestilfælde (fx i forbindelse med en arbejdsskade). Der kan også være tale om en alvorlig og fremadskridende sygdom. Det vil således bero på en konkret vurdering, om en person er omfattet af undtagelsesbestemmelsen.

Som eksempel kan nævnes, at en medarbejder pådrager sig et alvorligt brud på rygsøjlen efter fald fra et stillads. Medarbejderen opfylder betingelserne for et fleksjob og kan fortsætte i et fleksjob på den hidtidige arbejdsplads uden at skulle opfylde betingelsen i stk. 1.

Personer, der opfylder betingelserne for at blive visiteret til fleksjob, men som ikke opfylder betingelserne for at blive ansat i et fastholdelsesfleksjob, mister ikke af den grund retten til at være i fleksjobordningen.

Der henvises til bemærkningerne til loven pkt. 2.2.1.2 og de specielle bemærkninger til pkt. 41 vedr. § 70 b.

Yderligere information

Eventuelle henvendelser kan rettes til fuldmægtig Margrethe Groth-Andersen, Styrelsen for Fastholdelse og Rekruttering, mga@sfr.dk og fuldmægtig Mette Frandsen, Styrelsen for Fastholdelse og Rekruttering, mf@sfr.dk.

7. Ledighedsydelse

7.1. Ret til og sats for ledighedsydelse

Alle personer, der bliver visiteret til fleksjob, vil fremover modtage ledighedsydelse. Ledighedsydelsen vil være på forskelligt niveau, afhængig af hvilken ydelse den pågældende var berettiget til på tidspunktet for visitationen.

En person, der er berettiget til sygedagpenge, barseldagpenge, modtager sygedagpenge, deltager i revalidering efter en jobplan eller modtager ledighedsydelse efter ansættelse i understøttet beskæftigelse, kan modtage ledighedsydelse svarende til 89 pct. arbejdsløshedsdagpengenes højeste beløb. Den pågældende kan fortsætte på denne sats frem til fleksydelsesalderen. Der stilles således ikke krav om, at den pågældende skal have været ansat i fleksjob i 9 måneder inden for de seneste 18 måneder for at bevare retten til ledighedsydelse på dette niveau.

En person, der ikke opfylder betingelserne om ledighedsydelse på det høje niveau, modtager ledighedsydelse på et niveau, der svarer til kontanthjælpsatsen for henholdsvis forsørgere og ikke-forsørgere. Det gælder også unge under 25 år. Hvis en person i denne gruppe har været ansat i et fleksjob i 9 måneder inden for de seneste 18 måneder, overgår den pågældende til at modtage ledighedsydelse på 89 pct. af arbejdsløshedsdagpengenes højeste beløb. Den pågældende vil ikke igen skulle opfylde et beskæftigelseskrav for at være berettiget til denne sats, jf. ovenfor.

En person, der har modtaget ledighedsydelse på henholdsvis 89 pct. af arbejdsløshedsdagpengenes højeste beløb eller satsen for kontanthjælp for forsørgere i sammenlagt seks måneder efter, at fleksydelsesalderen er opnået, kan frem til overgangen til fleksydelse eller folkepensionsalderen modtage ledighedsydelse på satsen for kontanthjælpsmodtagere, der ikke er forsørgere. En person, der inden lovens ikrafttræden har mistet retten til ledighedsydelse, fordi den pågældende har modtaget ledighedsydelse i sammenlagt seks måneder efter fleksydelsesalderen er opnået, får fra den 1. januar 2013 igen ret til ledighedsydelse på satsen for kontanthjælpsmodtagere, der ikke er forsørgere.

Der henvises til de almindelige bemærkninger pkt. 2.2.5.2 og bemærkningerne til § 3, nr. 11-13, nr. 17 og nr. 18.

Yderligere information

Eventuelle henvendelser kan rettes til fuldmægtig Amila Saran, Styrelsen for Fastholdelse og Rekruttering, ami@sfr.dk og fuldmægtig Anne Hedegaard, Styrelsen for Fastholdelse og Rekruttering, aih@sfr.dk.

7.2. Beregning af og fradrag i ledighedsydelse

Kommunen foretager fradrag i ledighedsydelsen på baggrund af lønindtægt og andre indtægter, der træder i stedet for løn. De indtægter, der skal foretages fradrag for, svarer til de allerede gældende.

Der foretages fradrag for lønindtægt inkl. det samlede bidrag til en pensionsordning, der er led i et ansættelsesforhold, med 30 pct. for en lønindtægt på 13.208 kr. (2013-niveau) og derefter med 55 pct. for den lønindtægt, der overstiger 13.208 kr. (2013-niveau).

Fradrag for udøvelse af selvstændig bibeskæftigelse, frivilligt ulønnet arbejde over 4 timer om ugen i gennemsnit og for mindre byggearbejder i egen bolig fastsættes på baggrund af det antal timer, der er anvendt til aktiviteten, ganget med den gældende omregningssats efter lov om arbejdsløshedsforsikring m.v.. Omregningssatsen er i 2013-niveau fastsat til 213,19 kr. Fradraget sker på samme måde som for lønindtægt.

Kommunen udbetaler ledighedsydelsen til personens NemKonto. Udbetalingen sker månedsvis bagud. Fradraget i ledighedsydelsen sker i den følgende måned på baggrund af oplysninger fra indkomstregisteret samt eventuelle andre økonomiske oplysninger, som skal indgå i beregningen.

Der henvises til de almindelige bemærkninger pkt. 2.2.5.2 og bemærkningerne til § 3, nr. 14.

Bekendtgørelse om beregning af og fradrag i ledighedsydelsen samt varsling af ferie med ledighedsydelse bliver udstedt i forbindelse med vedtagelsen af L 53 og træder i kraft den 1. januar 2013.

Yderligere information

Eventuelle henvendelser kan rettes til fuldmægtig Amila Saran, Styrelsen for Fastholdelse og Rekruttering, ami@sfr.dk og fuldmægtig Anne Hedegaard, Styrelsen for Fastholdelse og Rekruttering, aih@sfr.dk.

7.3. Rådighed og sanktioner

I lighed med i dag skal modtagere af ledighedsydelse stå til rådighed for fleksjob samt tage imod et rimeligt tilbud om fleksjob, deltage i tilbud efter lov om en aktiv beskæftigelsesindsats m.v., samt møde til samtaler i det individuelle kontaktførelse, rådighedssamtaler og samtaler i forbindelse med revurdering af, om betingelserne for fleksjob er opfyldt. Som noget nyt skal en modtager af ledighedsydelse lægge sit cv i Jobnet, møde til cv-samtaler og være aktivt arbejdssøgende. Der henvises til pkt. 6.

Sanktionerne er så vidt muligt harmoniseret med de sanktioner, der gælder for andre ledige, dog således at de rimelige grunde, der gælder for modtagere af kontanthjælp med andre problemer end ledighed, fortsat finder anvendelse for personer, der modtager ledighedsydelse.

Det betyder bl.a., at der foretages fradrag i ledighedsydelsen for de dage, hvor en person ikke har lagt sit cv rettidigt i Jobnet eller ikke møder til en samtale, som jobcenteret har indkaldt til, medmindre der er en rimelig grund til, at den pågældende ikke er mødt til samtalen.

Samtidig kan en person, der uden rimelig grund afslår eller ophører i et fleksjob eller et tilbud efter lov om en aktiv beskæftigelsesindsats m.v., ikke modtage ledighedsydelse i 3 uger. Hvis personen igen uden rimelig grund afslår eller ophører i et fleksjob eller et tilbud inden for 12 måneder fra sidste hændelse, kan den pågældende ikke modtage ledighedsydelse. Personen får igen ret til ledighedsydelse, når den pågældende har været ansat i et fleksjob i 9 måneder inden for de seneste 18 måneder.

Hvis kommunen vurderer, at den pågældende ikke står til rådighed eller ikke har været aktivt jobsøgende, og der ikke har været en rimelig grund til dette, skal kommunen træffe afgørelse om, at den pågældende

mister retten til ledighedsydelse. Personen får igen ret til ledighedsydelse, når den pågældende har været ansat i et fleksjob i 9 måneder inden for de seneste 18 måneder.

Der henvises til de almindelige bemærkninger pkt. 2.2.6.2 og bemærkningerne til § 3, nr. 20.

Yderligere information

Eventuelle henvendelser kan rettes til fuldmægtig Anne Hedegaard, Styrelsen for Fastholdelse og Rekruttering, aih@sfr.dk og fuldmægtig Mette Frandsen, Styrelsen for Fastholdelse og Rekruttering, mf@sfr.dk.

8. Aktiv indsats

8.1. Jobsøgning

Et element i reformen er, at personer, som er visiteret til fleksjob, skal være aktivt arbejdssøgende. Ved kontaktsamtalerne hver tredje måned skal jobcenteret følge op på den aktive jobsøgning og på, hvordan den ledige fleksjobvisiterede hurtigst muligt kommer i fleksjob. Samtidig skal den ledige fleksjobvisiterede have den nødvendige hjælp og støtte fra jobcenteret til at finde arbejde.

Den fleksjobvisiterede skal via Min Side på Jobnet have adgang til digitale værktøjer og deltagelse i den aktive beskæftigelsesindsats, herunder til et særligt tilpasset cv, tilpasset automatch og andre hjælpeværktøjer til jobsøgning.

8.2. Krav om cv

Ledige fleksjobvisiterede skal fremover lægge oplysninger om job, arbejds- og uddannelsesmæssig baggrund m.v. (cv) i Jobnet. Der vil være krav om løbende ajourføring af oplysningerne i cv'et, herunder med jobcenterets medvirken.

Beskæftigelsesministeren fastsætter nærmere tidspunktet for ikrafttrædelsen af bestemmelsen om pligten til at oprette og indlæggelsen af cv'et i Jobnet.

Der henvises til bemærkningerne til loven pkt. 2.2.7.2 og til de specielle bemærkninger til § 1, nr. 45 vedr. § 73 a og § 1, nr. 47 vedr. §§ 73 d og e.

Yderligere information

Eventuelle henvendelser kan rettes til fuldmægtig Anne Hedegaard, Styrelsen for Fastholdelse og Rekruttering, aih@sfr.dk og fuldmægtig Mette Frandsen, Styrelsen for Fastholdelse og Rekruttering, mf@sfr.dk.

9. Tilskud til selvstændigt erhvervsdrivende med nedsat arbejdsevne

Der er lavet en ny tilskudsordning for selvstændigt erhvervsdrivende med en varig og væsentligt nedsat arbejdsevne i § 70 g i lov om en aktiv beskæftigelsesindsats (LAB). Med den nye tilskudsordning sker der en lempelse af visitationskravet for selvstændigt erhvervsdrivende og ændring af tilskuddets størrelse og beregning. Den nye tilskudsordning træder i kraft 1. januar 2013.

Kommunen kan fra 1. januar 2013 ikke længere tilkende tilskud efter § 75 i LAB. Personer, som inden 1. januar 2013 modtager tilskud efter § 75 i LAB, fortsætter med at modtage tilskud efter denne bestemmelse.

Mange af grundprincipperne fra den gamle tilskudsmodel i § 75 i LAB videreføres i den nye tilskudsordning. Det gælder bl.a. kravet om ét års drift i væsentligt omfang indenfor de seneste to år, at virksom-

heden skal drives som hovedbeskæftigelse og vurderingen af om arbejdsevnen er varigt og væsentligt nedsat.

De væsentligste ændringer i den nye tilskudsmodel i forhold til den gamle er at:

- ved vurdering af arbejdsevnen skal sagen behandles i rehabiliteringsteamet,
- det kun er en betingelse at arbejdsevnen er nedsat i forhold til arbejdet i virksomheden,
- personen ikke visiteres til fleksjob,
- tilskuddet tilkendes for 5 år ad gangen og
- tilskuddet fastsættes til maksimalt 127.000 kr. pr. år (2013-niveau). Tilskuddet nedsættes på baggrund af årsindtægten i virksomheden og eventuel anden arbejdsindkomst med 30 pct.

Der fastsættes nærmere regler i bekendtgørelse med tilhørende vejledning om tilskud til selvstændigt erhvervsdrivende med nedsat arbejdsevne. Bekendtgørelsen vil bl.a. indeholde en ikrafttrædelsesbestemmelse, som sætter ordningen i kraft 1. januar 2012.

Yderligere information

Eventuelle henvendelser kan rettes til fuldmægtig Charlotte Hvid Olavsgaard, Styrelsen for Fastholdelse og Rekruttering, cho@sfr.dk.

10. Overgangsregler

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 den nye fleksjobordning i forhold til løn, ansættelsesvilkår og udbetaling af fleksløntilskud. 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. Det betyder, at en aftale om ansættelse i et fleksjob, der er indgået før lovens ikrafttræden med påbegyndelse efter lovens ikrafttræden, skal ændres i forhold til løn og ansættelsesforhold, da ansættelsen vil være omfattet af de nye regler i forhold til løn, opfølgning m.v.

Der vil ikke være tale om et nyt fleksjob, hvis det alene er skånebehovet eller timetallet, 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. Det kan fx være tilfældet, hvis en fuldmægtig bliver forfremmet til specialkonsulent, men ikke ændrer arbejdsopgaver.

Yderligere information

Eventuelle henvendelser kan rettes til fuldmægtig Anne Hedegaard, Styrelsen for Fastholdelse og Rekruttering, aih@sfr.dk.

11. Statsrefusion

Bestemmelsen om bortfald af statsrefusion ophæves, da kommunerne fra den 1. januar 2013 ikke længere mister retten til statsrefusion, hvis revurderingen og visitationen har været mangelfuld eller ikke er foretaget rettidigt. For sager, hvor revurderingen skulle have været foretaget inden lovens ikrafttræden, skal de hidtil gældende regler fortsat anvendes.

Der henvises til de almindelige bemærkninger pkt. 2.2.8.2 og bemærkningerne til § 3, nr. 29.

Yderligere information

Eventuelle henvendelser kan rettes til fuldmægtig Anne Hedegaard, Styrelsen for Fastholdelse og Rekruttering, aih@sfr.dk.

D. Førtidspension

1. Førtidspension

a) Ændrede aldersgrænser

Der kan som udgangspunkt kun tilkendes førtidspension til personer, der er 40 år eller derover. Personer i alderen 18 til 39 år kan dog tilkendes førtidspension, hvis det er dokumenteret eller det på grund af særlige forhold er helt åbenbart, at arbejdsevnen er varigt og væsentligt nedsat og ikke vil kunne forbedres.

b) Ændrede procedurer forud for tilkendelse af førtidspension

Det er en forudsætning for at kunne træffe afgørelse om førtidspension, at der er udarbejdet en rehabiliteringsplan, jf. afsnit B. 2 (om rehabiliteringsplaner). Ved afgørelse om tilkendelse af førtidspension, skal rehabiliteringsplanen udgøre den centrale dokumentation for, at borgerens arbejdsevne er væsentligt og varigt nedsat i et sådant omfang, at vedkommende ikke er eller kan blive i stand til at forsørge sig selv ved arbejde, heller ikke i et fleksjob.

Som udgangspunkt er det en forudsætning for tilkendelse af førtidspension, at borgeren har deltaget i mindst et ressourceforløb, jf. afsnit B. 5, (om ressourceforløb) med henblik på at udvikle arbejdsevnen. Personer, der er i risiko for at ende på førtidspension, skal derfor have tilbud om deltagelse i et eller eventuelt flere ressourceforløb med henblik på at udvikle arbejdsevnen og dermed undgå at ende på førtidspension.

Det er ligeledes en forudsætning for at træffe afgørelse om førtidspension, at borgerens sag har været forelagt kommunens rehabiliteringsteam, jf. afsnit B. 1. Det forudsættes, at teamets indstilling tillægges stor vægt, når kommunen træffer afgørelse om førtidspension.

I sager, hvor det er helt åbenbart, at arbejdsevnen er varigt nedsat og ikke kan forbedres ved deltagelse i et ressourceforløb eller andre foranstaltninger, kan kommunen dog påbegynde en sag om førtidspension uden, at muligheden for at forbedre arbejdsevnen har været afprøvet via et ressourceforløb.

Det er også en forudsætning for at træffe afgørelse om førtidspension i sådanne sager, at sagen har været forelagt rehabiliteringsteamet. Specielt i sager, hvor der fx er tale om en akut livstruende sygdom uden behandlingsmuligheder, skal sagsbehandlingen ske hurtigt. Sagen kan om nødvendig forelægges rehabiliteringsteamet uden personlig kontakt og uden borgerens deltagelse i mødet.

Kommunen skal gennemføre en selvstændig vurdering i forhold til tilkendelse af førtidspension. Det skal sikres, at der alene tilkendes førtidspension, hvis der er en tilstrækkelig og objektivt sammenhængende dokumentation for, at nedsættelsen af arbejdsevnen er varig og af et sådant omfang, at der kan tilkendes førtidspension. Hvis kommunen vurderer at personen - på trods af at vedkommende har deltaget i et ressourceforløb - i kraft af sine ressourcer burde kunne arbejde fx i et fleksjob, kan der ikke tilkendes førtidspension.

Som det fremgår af afsnit C. 1 er kriterierne for visitation til fleksjob ændret, således at kommunen kan visitere til et fleksjob, selv om pågældendes arbejdsevne aktuelt er meget begrænset og derfor kun kan arbejde få timer om ugen. En person, hvis arbejdsevne er varigt og væsentligt nedsat, og hvor kommunen

vurderer, at borgeren aktuelt har en meget begrænset arbejdsevne, vil kunne visiteres til et fleksjob, hvis der er mulighed for, at den pågældendes arbejdsevne kan udvikles, således at personen kan øge sin arbejdsindsats indenfor en rimelig periode.

Hvis arbejdsevnen derimod vurderes ikke at kunne forbedres, og den pågældende varigt kun kan arbejde få timer om ugen, skal kommunen vurdere, om der skal indledes en sag om førtidspension.

I kommunens vurdering, kan der i forhold til kravet om nedsættelse af arbejdsevnen henses til hidtil gældende praksis for tilkendelse af førtidspension. Afgørelsen skal dog træffes under hensyn til de ændrede regler om aldersgrænser, deltagelse i ressourceforløb, timetal i fleksjob m.v., samt til fremtidige praksis på området.

c) Lægefaglig rådgivning i forbindelse med sagsbehandlingen

Fra den 1. juli 2013, hvor reglerne om klinisk funktion, jf. kapitel 3 b, i lov om ansvaret for og styringen af den aktive beskæftigelsesindsats træder i kraft, kan kommunerne alene benytte sundhedsfaglig rådgivning og vurdering fra den kliniske funktion og den praktiserende læge i sager om ressourceforløb, fleksjob og førtidspension.

Det indebærer, at kommunerne fra den 1. juli 2013 ikke længere kan benytte egne ansatte eller eksterne lægekonsulenter uden for regionens kliniske funktion i forbindelse med vurderingen af det helbredsmæssige dokumentationsgrundlag i forhold til tilkendelse af førtidspension.

Inden den 1. juli 2013 vil der blive udsendt en bekendtgørelse, der fastsætter bindende regler om krav til tilrettelæggelsen og indholdet af den sundhedsfaglige rådgivning fra klinisk funktion.

d) Overgangsbestemmelse vedr. behandling af sager om førtidspension

Sager om førtidspension, der før 1. januar 2013 er overgået eller burde være overgået til behandling efter reglerne om førtidspension, skal behandles efter de hidtil gældende regler, indtil der er truffet endelig afgørelse i sagen.

Det betyder, at i sager, hvor borgeren har indgivet anmodning til kommunen om behandling af sagen på det foreliggende grundlag, skal sagen behandles efter de hidtil gældende regler, indtil der er truffet endelig afgørelse i sagen. Det gælder således også i sager, hvor anmodningen er indgivet før 1. januar 2013 til kommunen på et tidspunkt, hvor kommunen har eller burde have påbegyndt en sag om førtidspension efter de hidtil gældende regler.

Yderligere information

Eventuelle henvendelser kan rettes til specialkonsulent Elisabeth Pilegaard, Social- og Integrationsministeriet, epi@sm.dk, fuldmægtig Margrethe E. Martensen, Social- og Integrationsministeriet, mim@sm.dk og specialkonsulent Mette Pedersen, Social- og Integrationsministeriet, mtp@sm.dk.

2. Forbedring af Den Supplerende Arbejdsmarkedspension for Førtidspensionister (SUPP)

Der indføres dødsfaldsdækning i SUPP efter folkepensionsalderen. Denne dødsfaldsdækning finansieres ved, at der samtidig gives mulighed for en lavere dødsfaldsdækning end efter hidtil gældende regler frem til folkepensionsalderen. Der er ikke fastsat bindende regler for den præcise størrelse af dødsfaldsdækningen, men alene rammer for denne, inden for hvilke selskaberne selv fastlægger dødsfaldsdækningen før og efter folkepensionsalderen. Social- og Integrationsministeren kan efter indstilling fra bestyrelsen i Arbejdsmarkedets Tillægspension fastsætte nærmere regler om SUPP i ATP. Social- og Integrationsmini-

steren vil i en ny bekendtgørelse fastsætte regler om dødsfaldsdækningen i SUPP i ATP-regi fra 1. januar 2013.

SUPP i ATP-regi er efter gældende regler en opsparingsordning frem til folkepensionsalderen, hvor opsparingen anvendes til erhvervelse af en livsvarig pensionsret. Ændringsloven betyder, at indbetalinger til SUPP i ATP-regi fra 1. januar 2013 løbende anvendes til køb af ATP livsvarig pension. Det vil ske årligt ud fra den gældende årlige markedsrente. Det svarer til de gældende regler ved indbetalinger til ATP Livslang Pension. Indbetalte bidrag til SUPP i ATP-regi vil endvidere blive administreret og forvaltet af ATP sammen med ATP's øvrige formue.

For kontohavere, som den 31. december 2012 har en særskilt konto i SUPP i ATP-regi, anvendes kontohaverens indestående til erhvervelse af livsvarig pension i ATP fra den 1. januar 2013. De kontohavere, som er født i perioden 1. januar 1949 til 31. december 1952, kan dog vælge, at erhvervelse af livsvarig pension i ATP først sker ved folkepensionsalderen på grundlag af værdien af deres indestående på den særskilte konto pr. 31. december 2012 tillagt en forretning frem til folkepensionsalderen. ATP sender et orienteringsbrev til disse kontohavere.

Yderligere information

Eventuelle henvendelser kan rettes til specialkonsulent Torben Hede, Social- og Integrationsministeriet, the@sm.dk.

3. Flere førtidspensionister i arbejde

Førtidspensionister får mulighed for at få tilbud om vejledning og opkvalificering samt virksomhedspraktik efter henholdsvis kapitel 10 og 11 i lov om en aktiv beskæftigelsesindsats. Det er kommunen, der beslutter, om der er grundlag for at give disse tilbud.

Førtidspensionister, der selv ønsker det, har ret til tre afklaringsamtaler i jobcentret.

Yderligere information

Eventuelle henvendelser kan rettes til chefkonsulent Anne Cathrine Tjellesen, Arbejdsmarkedsstyrelsen, act@ams.dk.

4. Førtidspensionister der flytter til udlandet

Førtidspensionister efter lov om social pension (ny ordning), der efter 1. januar 2013 tager fast bopæl eller tilkendes førtidspension under fast bopæl i lande uden for EU/EØS, Schweiz, USA, Indien, Sydkorea og Filippinerne, vil kun have ret til at medtage/modtage en del af førtidspensionen. Der henvises i øvrigt til lovforslagets almindelige bemærkninger afsnit 2.4.2.2.

Yderligere information

Eventuelle henvendelser kan rettes til specialkonsulent Elisabeth Pilegaard, Social- og Integrationsministeriet, epi@sm.dk, fuldmægtig Margrethe E. Martensen, Social- og Integrationsministeriet, mim@sm.dk og specialkonsulent Mette Pedersen, Social- og Integrationsministeriet, mtp@sm.dk.

5. Merudgiftsydelse

Social- og Integrationsministeriet udsender en selvstændig orienteringsskrivelse vedrørende de nye regler om merudgiftsydelse.

E. Arbejdsskadeområdet

Reformen af førtidspension og fleksjob ændrer ikke på principperne for fastsættelse af erstatning for tab af erhvervsevne.

For personer, der kommer i ressourceforløb, betyder det, at Arbejdsskadestyrelsen vurderer tabet af erhvervsevne på baggrund af en konkret vurdering af nedsættelsen af funktionsevnen og økonomiske tab. Arten og størrelsen af den sociale ydelse, som tilskadekomne modtager i rehabiliteringsperioden er ikke afgørende for vurderingen.

For så vidt angår fleksjob, ændrer reformen heller ikke på principperne for vurderingen af tabet af erhvervsevne. Det betyder, at tabet af erhvervsevne fortsat udgør forskellen mellem den indtjening, som tilskadekomne kunne have haft, hvis skaden ikke var sket, og indtjeningen i fleksjobbet.

Reformens element om omlægning af tilskuddet har medført behov for en præcisering i loven, således at det fremgår, at indtjeningen i fleksjobbet udgør summen af lønnen fra arbejdsgiveren og det offentlige tilskud.

Indførelsen af midlertidige fleksjob betyder, at udgangspunktet for Arbejdsskadestyrelsens afgørelse fremover vil være en midlertidig afgørelse om tabet af erhvervsevne.

Der er dog indført en mulighed for at Arbejdsskadestyrelsen efter anmodning til tilskadekomne kan træffe en endelig afgørelse om tabet af erhvervsevne i de sager, hvor de erhvervsmæssige forhold er tilstrækkeligt afklarede.

Det har betydning for udbetalingen af erstatning, om der træffes en midlertidig eller endelig afgørelse om tab af erhvervsevne.

Yderligere information

Eventuelle henvendelser kan rettes til chefkonsulent Preben K. Hansen, Arbejdsskadestyrelsen, pkh@ask.dk

Styrelsen for Fastholdelse og Rekruttering, den 20. december 2012

KIRSTEN BRIX PEDERSEN