

Udskriftsdato: 15. december 2025

VEJ nr 9602 af 07/11/2013 (Historisk)

Vejledning om fleksjob m.v.

Ministerium: Beskæftigelsesministeriet

Journalnummer: Beskæftigelsesmin.,
Styrelsen for Fastholdelse og Rekruttering, j.nr. 2013-7810

Senere ændringer til forskriften

VEJ nr 9855 af 31/08/2016

Vejledning om fleksjob m.v.

Indledning

I vejledningen gøres der rede for regler og praksis vedrørende fleksjobordningen. Vejledningen retter sig især mod de ændringer i reglerne for fleksjob, der blev gennemført med reformen af førtidspension og fleksjob, der trådte i kraft den 1. januar 2013.

Vejledningen knytter sig således til kapitel 13 om fleksjob m.v., i lov om en aktiv beskæftigelsesindsats, bekendtgørelse nr. 978 af 5. august 2013 om fleksjob og bekendtgørelse nr. 1425 af 23. december 2012 om flekssløntilskud. Støtte i form af tilskud til selvstændigt erhvervsdrivende tilkendt efter den 1. januar 2013, jf. § 70 g og bekendtgørelse nr. 22 af 17. januar 2013, er behandlet i en særskilt vejledning.

Fleksjobreglerne fra før 1. januar 2013 finder fortsat anvendelse for personer, der før dette tidspunkt er ansat i fleksjob eller modtager støtte i form af tilskud til selvstændig virksomhed, men vil ikke blive direkte behandlet i denne vejledning.

Vejledningen har følgende indhold:

- 1) Visitation
- 2) Fastholdelsesfleksjob
- 3) Midlertidige fleksjob
- 4) Etablering af fleksjob
- 5) Løbende opfølgning i fleksjob og udarbejdelse af status
- 6) Løn- og arbejdsvilkår i fleksjobbet
- 7) Flekssløntilskud
- 8) Kontaktforløb, selvvalgt uddannelse, andre aktører, cv m.v.
- 9) Overgangsregel

Lovhenvisningerne i denne vejledning er til lov om en aktiv beskæftigelsesindsats medmindre andet er nævnt.

1. Visitation til fleksjob

§ 69. Jobcenteret sørger for, at personer under folkepensionsalderen, jf. § 1 a i lov om social pension, med varige og væsentlige begrænsninger i arbejdsevnen, jf. § 2, nr. 7, har mulighed for

- 1) ansættelse hos private eller offentlige arbejdsgivere i fleksjob efter § 70 eller
- 2) støtte til at fastholde beskæftigelsen i egen virksomhed efter § 70 g.

Stk. 2. Beskæftigelsesministeren kan under hensyn til Danmarks internationale forpligtelser fastsætte regler om, at der inden for visse erhvervsområder ikke er adgang til at beskæftige personer efter stk. 1.

Stk. 3. Fleksjob kan alene oprettes hos en arbejdsgiver med hjemsted i Danmark.

Stk. 4. Beskæftigelsesministeren kan fastsætte regler om flekssløntilskud til ansatte i fleksjob hos en arbejdsgiver med hjemsted i Danmark, hvor arbejdet skal udføres i udlandet.

§ 70. 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.

Stk. 2. Jobcenteret kan endvidere give tilbud om fleksjob til personer, der aktuelt har en meget begrænset arbejdsevne, hvis der er mulighed for, at deres arbejdsevne inden for en rimelig periode kan udvikles.

Stk. 3. Fleksjob kan først tilbydes, når alle relevante tilbud efter denne lov samt andre foranstaltninger, herunder eventuelt forsøg på omplacering på arbejdspladsen, har været afprøvet for at bringe eller fastholde den pågældende i ordinær beskæftigelse. Undtaget herfra er tilfælde, hvor det er åbenbart formålsløst at gennemføre de nævnte foranstaltninger forud for visitationen.

1.1. Arbejdsevnen skal være varigt og væsentligt begrænset

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

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 indenfor 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 kunne tilkendes førtidspension.

Det er et krav, at personen har så varige og væsentlige begrænsninger i arbejdsevnen, at personen ikke kan opnå eller fastholde beskæftigelse på normale vilkår på arbejdsmarkedet, og at alle muligheder for at bringe eller fastholde personen i ordinær beskæftigelse er afprøvet eller er vurderet ikke at være relevante. Fx er det ikke et krav, at personen skal have været afprøvet i et ressourceforløb, før der kan visiteres til et fleksjob, hvis dette ikke vurderes at være relevant. Ressourceforløb kan gives til personer, der har komplekse problemer ud over ledighed, og som risikerer at komme på førtidspension. Ved at komme i ressourceforløb kan de bl.a. få udviklet arbejdsevnen og på sigt komme ind på arbejdsmarkedet.

Det skal være dokumenteret, at personen har en væsentlig og varigt nedsat arbejdsevne, der medfører, at personen hverken nu eller på sigt kan arbejde på ordinære vilkår, herunder også efter de sociale kapitler i overenskomsterne.

Der skal foretages en samlet vurdering af alle sagens oplysninger, herunder en vurdering af modsatrettede oplysninger, der taler henholdsvis for eller imod, at den pågældende opfylder betingelserne for fleksjob.

Det fremgår af bemærkningerne til lovforslag L 53 (2012-2013), at Ankestyrelsens praksis i forhold til, hvornår arbejdsevnen anses for varigt og væsentlig nedsat, fortsat finder anvendelse uanset, at en person nu modtager et fleksløntilskud, mens det tidligere var arbejdsgiveren, som modtog et tilskud til den fleksjobansattes løn på halvdelen eller totredjedele af den mindste overenskomstmæssige løn på området.

Ankestyrelsen lægger i sin praksis vægt på, at det følger af lovgivningen om fleksjob, at arbejdsevnen skal være væsentligt og varigt nedsat. Der er ikke fastlagt et bestemt antal timer for, hvornår man kan få bevilliget et fleksjob. Det vil sige, at arbejdsevnen ikke alene skal vurderes på grundlag af antallet af

arbejdstimer, som borgeren kan klare, men arbejdsevnen skal også vurderes i forhold til effektiviteten i de præsterede timer.

Det fremgår endvidere af Ankestyrelsens praksis, at der skal være dokumentation for, at arbejdsevnen er varigt og væsentligt nedsat, herunder at afprøvningen af arbejdsevnen har været fyldestgørende.

Det er ikke nok at forholde sig generelt til personens funktionsnedsættelse. Det kræver dokumentation for en væsentlig funktionsnedsættelse fx ved specificering af ryglidelse med detaljerede oplysninger om, hvordan, hvornår og hvor hyppigt smerterne opstår, og hvilke begrænsninger smerterne medfører i borgerens daglige livsførelse.

Ankestyrelsen gør i sin praksisundersøgelse fra 2010 opmærksom på, at arbejdsevnen ikke nødvendigvis er varigt og væsentligt nedsat i følgende tilfælde:

- Når lidelsen kun medfører funktionsnedsættelse i begrænset omfang, og der i øvrigt er gode ressourcer
- Når oplysningerne om funktionsnedsættelse er i modstrid med funktionsniveauet i hjemmet
- Når der ikke er dokumentation for en væsentlig funktionsnedsættelse
- Når borgeren har ressourcer til omfattende fritidsinteresser m.v.
- Når problemerne skyldes midlertidige forhold, fx pasning af børn og hjem
- Når problemerne er konkrete og navnlig vedrører et bestemt erhvervsområde
- Når problemerne skyldes arbejdsmiljø

I 150-11 fandt Ankestyrelsen, at en borger ikke havde ret til fleksjob, da hans arbejdsevne ikke kunne anses for nedsat i så væsentligt et omfang, som det forudsatte for at få fleksjob. Ankestyrelsen lagde vægt på, at borgeren i forbindelse med virksomhedspraktik og revalideringsforløb arbejdede 25-26 timer om ugen, og at han under en virksomhedspraktik arbejdede 37 timer om ugen, hvorefter han raskmeldte sig og overgik til arbejdsløshedsdagpenge. Borgeren havde endvidere betydelige ressourcer i form af længerevarende og stabil tilknytning til arbejdsmarkedet med erfaring fra flere arbejdsområder, stærkt netværk med familie og venner samt mange fritidsinteresser i form af madlavning, EDB mv. Det forhold, at borgerens effektive arbejdstid i forbindelse med revalideringen var 12-18 timer om ugen, kunne henset til sagens øvrige oplysninger ikke medføre, at hans arbejdsevne kunne anses for væsentligt nedsat.

I N-11-06 fandt Ankestyrelsen, at vurderingen af arbejdsevnen skulle ses i lyset af, at kommunens tilskud mindst var halvdelen af lønnen. Arbejdsevnen kunne ikke alene vurderes på grundlag af antallet af arbejdstimer, som ansøgeren kunne klare, men skulle også vurderes i forhold til beskæftigelsesniveauet. Den nedsatte arbejdsevne kunne vise sig både ved, at den pågældende ikke kunne arbejde fuldt effektivt på fuld tid og ved, at den pågældende kunne arbejde fuldt effektivt, men da kun på nedsat tid. Der kunne ikke alene lægges vægt på ansøgerens samlede arbejdstid; der måtte også lægges vægt på de øvrige oplysninger, herunder om smerter efter amputation af det ene ben, lænderygsbesvær og bevægeindskrænkning samt neuropsykologisk undersøgelse, hvorefter arbejdshastigheden var stærkt nedsat, og revalidering blev frarådet.

I N-14-06 fandt Ankestyrelsen, at en borger ikke havde ret til fleksjob, da arbejdsevnen ikke var nedsat i så væsentligt omfang, at det berettigede til et fleksjob. Ankestyrelsen lagde vægt på, at det ved ophævelsen af muligheden for at yde tilskud med 1/3 blev præciseret i lovbemærkningerne, at ordningen var rettet mod personer med væsentlig nedsættelse af arbejdsevnen, og at alle muligheder for at opnå eller fastholde ordinær beskæftigelse skulle være undersøgt, herunder ansættelse efter overenskomsternes sociale kapitler. Arbejdsevnen skulle ikke alene vurderes på grundlag af antallet af arbejdstimer, som ansøgeren kunne klare, men skulle også vurderes i forhold til effektiviteten i de præsterede timer.

I N-8-07 fandt Ankestyrelsen, at det var åbenbart formålsløst at arbejdsprøve ansøger under hensyn til ansøgers alder, tidligere erhvervsforløb og kompetencer samt de lægelige oplysninger om lidelsens

art og omfang. Ansøger var derfor berettiget til fleksjob. Ansøger led af tilbagevendende mani og depression. Hun var uddannet lærer og havde arbejdet som sådan siden 1997. Hun havde i en årrække været ansat som lærer på en specialskole for børn med autisme og aspergersyndrom. Hun havde været sygemeldt siden oktober 2005, men delvist raskmeldt fra marts 2006, hvor hun i en periode på 3 måneder havde nedsat tjeneste - ca. 12-14 timer om ugen, og skulle langsomt stige til 22 timer pr. 1. juni 2006. Kommunen gav afslag på fleksjob. I den forbindelse havde kommunen henvist til, at det var en forudsætning for visitering til fleksjob, at arbejdsevnen var varigt nedsat indenfor ethvert erhverv. Derudover kunne fleksjob først tilbydes, når alle relevante tilbud havde været afprøvet for at fastholde eller bringe borgeren tilbage på arbejdsmarkedet i ordinær beskæftigelse. Beskæftigelsesankenævnet ændrede kommunens afgørelse. Nævnet vurderede, at hendes arbejdsevne var varigt nedsat i et sådant omfang, at det ikke var muligt for hende at opnå ansættelse på normale vilkår på arbejdsmarkedet, herunder efter de sociale kapitler. Nævnet fandt det åbenbart formålsløst at gennemføre foranstaltninger efter de sociale kapitler, da hun var optimalt behandlet, og da der ikke kunne forventes en forbedring af hendes tilstand, men snarere en gradvis forværring. Nævnet lagde vægt på de lægelige oplysninger, udtalelsen fra ansættelsesstedet, samt sagsbehandlerens vurderinger i ressourceprofilen.

Det er en betingelse for at blive visiteret til fleksjob, at personen ikke modtager førtidspension. Hvis personen modtager førtidspension og overgår til fleksjob, skal førtidspensionen gøres hvilende. *Se afsnit 1.4 om overgang fra førtidspension til fleksjob.*

1.2. Krav om afklaring af borgerens arbejdsevne

Jobcenteret kan først give tilbud om fleksjob, når alle *relevante* tilbud samt andre foranstaltninger, herunder forsøg på omplacering på arbejdspladsen, har været afprøvet for at bringe eller fastholde personen i ordinær beskæftigelse.

Jobcenteret skal således se på alle lovgivningens muligheder for at hjælpe borgeren med at blive i stand til at arbejde gennem tilbud som behandling, aktive tilbud, omplacering, revalidering, ressourceforløb og andre foranstaltninger, inden der kan tages stilling til, om betingelserne for fleksjob er opfyldt. Jobcenteret skal herunder se på, om brug af en kompenserende ordning kan medvirke til, at en person derved hjælpes til at blive fastholdt på det ordinære arbejdsmarked. En kompenserende ordning kan være tilbud om hjælpemiddel eller personlig assistance. Der kan også være tale om støtte til en mentorfunktion.

Ankestyrelsen anbefaler i sin praksisundersøgelse, at afklaring af arbejdsevnen skal:

- primært tage sigte på beskæftigelse på normale vilkår og ikke på bevilling af fleksjob,
- tilrettelægges under hensyn til individuelle forhold og ikke begrænses til standardiseret afprøvning,
- tilrettelægges så varighed og fremmøde er så væsentligt, at det kan danne grundlag for vurdering af arbejdsevnen, samt at
- der skal være fokus på belysning af ressourcer.

Der er tale om udviklingsforanstaltninger gennem en aktiv indsats, der har et konkret sigte mod arbejdsmarkedet eller uddannelse. Vejen til arbejdsmarkedet skal understøttes gennem sociale støttetilbud, beskæftigelsestilbud efter lov om en aktiv beskæftigelsesindsats og sundhedsrettede tilbud. Dette kan fx være i form af et virksomhedspraktikforløb hos en privat eller offentlig arbejdsgiver eller en institution. Formålet er en afklaring af, hvad personen med sit helbred og sine ressourcer kan klare arbejdsmæssigt.

Jobcenteret skal i samarbejde med borgeren fokusere på borgerens muligheder for aktuelt eller i fremtiden at blive i stand til at komme i arbejde. Det afgørende er, hvad personen kan eller vil kunne efter en aktiv indsats vurderet i forhold til enhver form for arbejde på det ordinære arbejdsmarked. Der skal derfor ikke

alene ses på eventuelle tidligere erhverv eller på personens ønsker til et bestemt erhverv, men derimod bredt på nuværende og fremtidige beskæftigelsesmuligheder.

Afdækning og udvikling af arbejdsevnen kan kun undlades, hvis det er åbenbart formålsløst at gennemføre tiltag, fx ved visse meget alvorlige sygdomstilstande.

Se også afsnit 2 om fastholdelsesfleksjob.

1.3. Dokumentationsgrundlaget

§ 70 a. Grundlaget for en afgørelse om fleksjob består af rehabiliteringsplanens forberedende del, som har været behandlet i et rehabiliteringsteam, jf. § 30 a og kapitel 3 a i lov om ansvaret for og styringen af den aktive beskæftigelsesindsats.

Rehabiliteringsplanen skal indeholde følgende:

- 1) Dokumentation for, at personens ressourcer og udfordringer er fuldt afklarede i forhold til uddannelse og beskæftigelse,
- 2) dokumentation for, at alle relevante indsatser efter denne lov samt andre foranstaltninger har været afprøvet

for at bringe eller fastholde den pågældende i ordinær beskæftigelse,

- 3) dokumentation for, at den pågældendes arbejdsevne anses for varigt og væsentligt begrænset og ikke kan anvendes til at opnå eller fastholde beskæftigelse på normale vilkår, og

- 4) dokumentation for, at den pågældende har været ansat under de sociale kapitler m.v., jf. § 70 b, i mindst 12 måneder, hvis personen skal ansættes i fleksjob på den hidtidige arbejdsplads.

Grundlaget for en afgørelse om visitation til fleksjobordningen skal dokumenteres i rehabiliteringsplanens forberedende del med det formål at sikre kvaliteten i sagsbehandlingen samt at få større gennemsikuelighed og ensartethed i afgørelserne. Rehabiliteringsteamet udarbejder på baggrund af rehabiliteringsplanens forberedende del en begrundet indstilling om, hvorvidt personen opfylder betingelserne for fleksjob. Jobcenteret træffer på baggrund af rehabiliteringsteamets indstilling afgørelse om fleksjob. Det skal fremgå tydeligt af sagen, hvornår der er foretaget en vurdering, hvad vurderingen går ud på og begrundelsen herfor.

Grundlaget for vurderingen skal dokumenteres på borgerens sag.

1.3.1. Rehabiliteringsplanens forberedende del

Jobcenteret skal anvende rehabiliteringsplanens forberedende del i forbindelse med påbegyndelse og behandling af sager om fleksjob. Der er fastsat nærmere regler om rehabiliteringsplanens forberedende del i bekendtgørelse om rehabiliteringsplan og rehabiliteringsteamets indstilling om ressourceforløb, fleksjob, tilskud til selvstændigt erhvervsdrivende eller førtidspension.

Rehabiliteringsplanens forberedende del skal indeholde en systematisk beskrivelse af den enkelte borgers ressourcer og udfordringer. Alle relevante forhold i borgerens samlede situation skal indgå, fx også borgers sociale kompetencer, fritidsinteresser m.v. Beskrivelsen skal tage udgangspunkt i og dokumentere den forudgående indsats. En forudgående ansættelse efter de sociale kapitler eller på særlige vilkår vil kunne medvirke til afklaringen af, om personen er berettiget til fleksjob.

Rehabiliteringsplanen skal indeholde dokumentation for:

- at personens ressourcer og udfordringer er fuldt afklarede i forhold til uddannelse og beskæftigelse,
- at alle relevante indsatser efter denne lov samt andre foranstaltninger har været afprøvet for at bringe eller fastholde den pågældende i ordinær beskæftigelse,
- at den pågældendes arbejdsevne anses for varigt og væsentligt begrænset og ikke kan anvendes til at opnå eller fastholde beskæftigelse på normale vilkår, og
- at den pågældende har været ansat under de sociale kapitler m.v. i mindst 12 måneder, hvis personen skal ansættes i fleksjob på den hidtidige arbejdsplads.

Det betyder bl.a., at den forberedende del skal beskrive de tilbud, som borgeren har deltaget i, og hvordan forløbet i tilbuddet har været, fx om det er afbrudt før tiden, fordi personen ikke var i stand til at gennemføre tilbuddet, eller hvor mange timer personen har deltaget i et tilbud om fx virksomhedspraktik. Den forberedende del bør indeholde beskrivelse af, om der er anvendt handicapkompenserende ordninger i form af hjælpemidler eller personlig assistance.

Hvis der er tale om en person, der ønsker fleksjob på sin hidtidige arbejdsplads, skal det herudover dokumenteres, at personen har været ansat under de sociale kapitler eller på særlige vilkår i mindst 12 måneder. *Se også afsnit 2 om fastholdelsesfleksjob.*

Rehabiliteringsplanens forberedende del udarbejdes af borgeren og sagsbehandleren i jobcenteret i fællesskab.

Jobcenteret skal som led i rehabiliteringsplanens forberedende del indhente borgerens praktiserende læges vurdering af borgerens helbredsmæssige situation i forhold til at kunne arbejde. Lægens vurdering skal indeholde en beskrivelse af personens ressourcer og muligheder for at arbejde eller påbegynde uddannelse.

1.3.2. Rehabiliteringsteam

Når jobcenteret har udarbejdet rehabiliteringsplanens forberedende del, skal sagen forelægges for rehabiliteringsteamet. Teamet skal behandle sagen på et møde, hvor sagsbehandleren og borgeren også deltager. Borgeren har mulighed for at tage en bisidder med til mødet. På baggrund af dokumentationen i rehabiliteringsplanens forberedende del og rehabiliteringsteamets behandling af sagen indstiller rehabiliteringsteamet til kommunen, om borgeren skal have et ressourceforløb, fleksjob, tilskud til selvstændig virksomhed, førtidspension eller anden indsats.

Hvis rehabiliteringsteamet indstiller, at borgeren bevilges et fleksjob, skal det fremgå af indstillingen, hvilke beskæftigelsesmæssige, sociale og helbredsmæssige forhold teamet har lagt vægt på. Rehabiliteringsteamet skal herudover:

- 1) Begrunde, at borgeren er afklaret i forhold til uddannelse og beskæftigelse, og at borgeren ikke kan arbejde på ordinære vilkår, og
- 2) angive, hvilken type fleksjob eller arbejdsfunktion rehabiliteringsteamet vurderer, at borgeren skal have, og om der eventuelt bør tages særlige hensyn til borgeren, herunder om der er behov for støtte fra kommunen i overgangsperioden.

Jobcenteret træffer på baggrund af rehabiliteringsteamets indstilling afgørelse i sagen. Der skal foretages en samlet vurdering af alle sagens oplysninger, herunder en vurdering af oplysninger, der taler henholdsvis for eller imod, at personen opfylder betingelserne for fleksjob. Hvis jobcentret ikke kan følge teamets indstilling, skal sagen forelægges for teamet på ny med begrundelse for, hvorfor jobcentret ikke kan følge indstillingen. Når rehabiliteringsteamet har revurderet sagen, træffer jobcentret afgørelse.

Se mere om rehabiliteringsplanen og rehabiliteringsteamet på Arbejdsmarkedsstyrelsens hjemmeside, www.ams.dk, (Fagområder/Temaer → Fastholdelse → Rehabilitering).

1.4. Overgang fra førtidspension til fleksjob

§ 70 i loven er ikke til hinder for, at en person, der modtager førtidspension, kan blive visiteret og ansat i et fleksjob. Personen kan imidlertid ikke være ansat i et fleksjob og samtidig modtage førtidspension, jf. princippet om dobbeltforsørgelse. Ved ansættelse i fleksjob skal førtidspensionen derfor gøres hvilende eller frakendes.

I praksis vil det derfor være mest hensigtsmæssigt, hvis jobcenteret først visiterer en person til fleksjobordningen i forbindelse med et konkret fleksjob, og at pensionen indledningsvist gøres hvilende. Først herefter vurderes behovet for en evt. frakendelse af førtidspension med begrundelsen, at personen kan bestride et fleksjob.

Det er kommunen, der tager stilling til, om førtidspensionen kan gøres hvilende. At pensionen gøres hvilende vil sige, at pensionsudbetalingen ophører i den periode, hvor pensionen er hvilende. Der er adgang til at få pensionsudbetalingen genoptaget for fremtiden ved henvendelse til kommunen. Der skal ikke søges om og tilkendes pension på ny.

Muligheden for, at førtidspensionen kan gøres hvilende, er en beskyttelsesforanstaltning, og dens formål er at støtte førtidspensionisters forsøg på at gå i arbejde. Ved ordningen skabes der tryghed for, at der er et stabilt forsørgelsesgrundlag at falde tilbage på, hvis bestræbelserne mislykkes.

I P-18-04, fandt Ankestyrelsen, i en sag, der vedrørte en førtidspensionist på gammel ordning, der ønskede at komme i fleksjob, at det var i overensstemmelse med tankerne bag reglerne om hvilende pension og formålet med fleksjob, at pensionen i det konkrete tilfælde først skulle gøres hvilende fra det tidspunkt, hvor et konkret tilbud om fleksjob forelå.

I N-1-03 fandt Ankestyrelsen, at betingelserne for at visitere ansøgeren til fleksjob var opfyldt fra ansøgningsdatoen. Begrundelsen for afgørelsen var, at kommunen kan tilbyde fleksjob til personer, der allerede modtager social pension, såfremt det efter en konkret vurdering skønnes, at den pågældende i relation til alder, tidligere tilknytning til arbejdsmarkedet og jobmulighed kan klare et fleksjob og selv ønsker det og under forudsætning af, at pensionen gøres hvilende. Efter reglerne skal fleksjob tilbydes personer, som ikke modtager førtidspension og ikke kan opnå eller fastholde beskæftigelse på normale vilkår på arbejdsmarkedet. Efter forarbejderne til lovændringen i 2003 om fleksjob og Socialministeriets vejledning om lov om aktiv socialpolitik er der ikke noget til hinder for, at personer, der allerede er tilkendt førtidspension, tilbydes fleksjob. Det fremgår blandt andet, at tilbud om fleksjob er uafhængigt af det hidtidige forsørgelsesgrundlag.

Hvis en person, der modtager førtidspension, ønsker at overgå til fleksjobordningen, skal jobcenteret vurdere, om der er en mulighed for, at personens arbejdsevne kan udvikles inden for en rimelig periode.

Det kan betyde, at personen skal have et aktivt tilbud efter lov om en aktiv beskæftigelsesindsats for at afklare arbejdsevnen.

Når et eventuelt aktiv tilbud er afsluttet, skal jobcenteret i samarbejde med borgeren udarbejde rehabiliteringsplanens forberedende del samt indhente borgerens praktiserende læges vurdering af borgerens helbredsmæssige situation i forhold til at kunne arbejde.

Derefter skal sagen forelægges rehabiliteringsteamet. På baggrund af dokumentationen i rehabiliteringsplanens forberedende del og rehabiliteringsteamets behandling af sagen på et møde med deltagelse af

borgeren og sagsbehandleren, indstiller rehabiliteringsteamet til jobcenteret, om borgeren skal bevilges et fleksjob. Det er herefter jobcenteret, der på baggrund af indstillingen træffer afgørelse om fleksjob.

Førtidspensionen kan gøres hvilende, når pågældende starter i et konkret fleksjob, jf. tidligere nævnte P-18-04.

I sager, hvor en førtidspensionist, der er i løntilskud efter lovens § 57, ønsker at konvertere jobbet til et fleksjob, skal jobcenteret udarbejde rehabiliteringsplanens forberedende del. I planen beskrives tilbuddet om ansættelse med løntilskud, som personen er i, og hvordan forløbet i tilbuddet er, fx hvor mange timer personen arbejder.

Sagen skal følge samme procedure som beskrevet ovenfor.

1.5. Fleksjob i udlandet

Muligheden for fleksjobansættelse omfatter som udgangspunkt personer, der har bopæl og arbejdsplads i Danmark. Dette skyldes navnlig, at fleksjobordningen er en beskæftigelsesfremmende ordning, der skal fastholde tilknytningen til det danske arbejdsmarked, og at jobcenteret i forbindelse med et fleksjob skal have mulighed for at følge op på ansættelsen, hver gang der er gået 2 ½ år.

Det er kun muligt at oprette fleksjob hos en arbejdsgiver, der har hjemsted i Danmark. Det betyder, at der kun kan udbetales fleksløntilskud til en person, der er ansat i fleksjob hos en arbejdsgiver med hjemsted i Danmark.

Der kan ikke udbetales fleksløntilskud til en person, der er bosiddende i Danmark, men arbejder hos en arbejdsgiver med hjemsted i udlandet, idet der ikke kan oprettes fleksjob efter danske regler uden for landets grænser.

En ansat i fleksjob har dog mulighed for at være udstationeret i maksimalt et år. Ansættelsen i fleksjob i udlandet forudsætter, at virksomheden har hjemsted i Danmark, ansættelsen er frivillig, lønnen fastsættes efter danske overenskomster, og den ansatte er sikret hjemrejse.

1.5.1. Fleksjob og grænsegængere

Ifølge forordning 1612/68 nyder en arbejdstager samme sociale og skattemæssige fordele som indenlandske arbejdstagere (art. 7, stk. 2).

Det medfører, at en arbejdstager, der bor i for eksempel Sverige og arbejder i Danmark, nyder samme sociale og skattemæssige fordele som en person, som både arbejder og bor i Danmark. Efter de danske regler forudsætter retten til fleksjob ophold i Danmark.

En person ansat i fleksjob kan godt være grænsegænger i EU-rettens forstand og modtage fleksløntilskud, så længe personen er ansat hos en arbejdsgiver med hjemsted i Danmark. Det er således muligt at bevare et fleksjob, hvis man er grænsegænger og pendler til arbejde i Danmark fra fx Sverige eller Tyskland.

I 22-09 fandt Ankestyrelsen, at en kvinde, der boede i Sverige og arbejdede i Danmark, havde ret til at få behandlet sin ansøgning om fleksjob i Danmark. Kvinden, der havde boet i Sverige i nogle år, søgte om fleksjob. Hun var i 2005 blevet sygemeldt fra et job i Danmark og havde været i arbejdsprøvning i Danmark. Hun modtog sygedagpenge indtil 15. november 2007. Kvinden var fortsat beskæftiget på den arbejdsplads, hvor hun gennemførte arbejdsprøvningen.

Dog vil en person med en nedsat arbejdsevne, som tidligere har arbejdet i Danmark, men som nu er omfattet af fx svensk lovgivning, fordi personen har bosat sig i Sverige, ikke kunne blive visiteret til

fleksjob i Danmark. Det skyldes, at personen har mistet tilknytningen til det arbejdsforhold, som lå til grund for, at personen blev anset som arbejdstager i Danmark. Personen kan i denne situation ikke betragtes som arbejdstager i Danmark.

1.5.2. Handlekommune

I sager, hvor en arbejdstager har haft en dansk bopælskommune og flytter til fx Sverige, er det den kommune, hvor beskæftigelsen udføres, som er handlekommune i forhold til den ansatte i fleksjobbet, jf. § 6, stk. 1-3, i bekendtgørelse nr. 722 af 19. juni 2013 om retssikkerhed og administration på det sociale område.

Borgeren skal give den nye handlekommune besked om, at den pågældende er beskæftiget i et fleksjob i kommunen, således at kommunen kan udbetale fleksløntilskud og foretage opfølgning m.v.

I situationer, hvor arbejdstageren hele tiden har været bosat i Sverige, er det arbejdsgiverens hjemsteds-kommune, der er handlekommune.

2. Fastholdelsesfleksjob

§ 70 b. En person kan kun blive ansat i et fleksjob på den hidtidige arbejdsplads, hvis personen forinden har været ansat på arbejdspladsen i mindst 12 måneder under overenskomstens sociale kapitler eller på særlige vilkår, jf. dog stk. 3. Den pågældende skal endvidere opfylde betingelserne for fleksjob.

Stk. 2. Aftalen mellem arbejdsgiver og medarbejder om ansættelse efter de sociale kapitler eller på særlige vilkår efter stk. 1 skal være skriftlig og indeholde oplysninger om, hvilke funktioner medarbejderen har svært ved at udføre eller ikke kan udføre, samt hvilke konkrete skånehensyn, der er aftalt. Arbejdsgiveren skal endvidere dokumentere, at der er gjort et reelt forsøg på at etablere et vedvarende understøttet job efter de sociale kapitler eller på særlige vilkår.

Stk. 3. Stk. 1 finder ikke anvendelse, hvis den ansatte har været udsat for akut opstået skade eller sygdom, og det er åbenbart formålsløst at gennemføre foranstaltninger med henblik på job efter overenskomstens sociale kapitler eller på særlige vilkår.

Forud for ansættelse i et fleksjob på den hidtidige arbejdsplads, hvor man senest har været ansat på ordinære vilkår - et såkaldt fastholdelsesfleksjob - skal personen som hovedregel have været ansat i mindst 12 måneder under overenskomstens sociale kapitler eller på særlige vilkår. Undtagelser til denne hovedregel er beskrevet i *punkt 2.7 om undtagelse fra 12-måneders-kravet*.

Kravene til ansættelse i et fastholdelsesfleksjob skal fremme brugen af andre ansættelsesformer end fleksjob, der tager de fornødne skånehensyn og således kan medvirke til at forebygge yderligere nedsættelse af arbejdsevnen. Arbejdsmarkedets parter skal tage ansvar for at gøre arbejdsmarkedet mere rummeligt uden brug af offentlige tilskudsordninger ved at fastholde medarbejdere, der får en nedsat arbejdsevne.

Der skal altid ske en vurdering af arbejdsevnen inden visitationen til fleksjob. Det er ikke dokumentation nok til bevilling af fleksjob, at personen har været ansat i 12 måneder eller mere efter de sociale kapitler m.v. Men en forudgående ansættelse efter de sociale kapitler eller på særlige vilkår vil kunne medvirke til afklaringen af, om personen opfylder betingelserne for at blive visiteret til fleksjob.

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. Personen kan i stedet blive ansat i et fleksjob på en anden arbejdsplads.

2.1. Betingelserne for at blive ansat i fleksjob på den hidtidige arbejdsplads

Ved vurderingen af, om betingelsen i § 70 b, stk. 1 og 2 er opfyldt, skal jobcenteret sikre sig, at

- 1) personen har været ansat under de sociale kapitler eller på særlige vilkår i mindst 12 måneder,
- 2) der er lavet en skriftlig aftale mellem arbejdsgiveren og den ansatte, hvoraf det fremgår, hvilke funktioner den ansatte har svært ved at udføre, og hvilke konkrete skånebehov der er aftalt, og
- 3) det er dokumenteret, at der er gjort et reelt forøg på at etablere et vedvarende udstøttet job efter de sociale kapitler eller på særlige vilkår.

Dette betyder, at der skal være redegjort for initiativerne i den skriftlige aftale, og at disse skal være forsøgt efterlevet i ansættelsesforholdet.

Aftalen kan være en selvstændig aftale, og det er ikke et krav efter fleksjobreglerne, at aftalen fremgår af selve ansættelsesaftalen. Aftalen kan eksempelvis også fremgå af den ansattes personalesag. Det bemærkes dog, at der kan være et krav om en ny ansættelsesaftale efter ansættelsesbevisloven, hvis der er tale om væsentlige ændringer af vilkårene i ansættelsesaftalen.

Aftalen skal indeholde oplysninger om, hvilke funktioner der er svære for medarbejderen at udføre, samt hvilke konkrete skånehensyn, der er aftalt. På den måde kan jobcenteret sikre sig, at der er tilstrækkelig dokumentation for, at betingelserne for et fastholdelsesfleksjob er opfyldt.

Betingelsen om, at der er gjort et reelt forøg på at etablere et vedvarende udstøttet job efter de sociale kapitler eller på særlige vilkår, kan fx være opfyldt, hvis arbejdsgiveren og den ansatte har aftalt en nedsat arbejdstid og/eller en ændring af arbejdsopgaverne for at forebygge yderligere belastning af den ansatte. Dette kan eventuelt kombineres med støtte til arbejdspladsindretning, hjælpemidler efter lov om en aktiv beskæftigelsesindsats og/eller hjælp til en personlig assistent efter lov om kompensation til handicappede i erhverv.

Derimod vil det forhold, at den ansatte er sygemeldt, herunder med en § 56-aftale efter sygedagpengeloven, ikke i sig selv være tilstrækkeligt til at anse det som et reelt forsøg på at etablere et vedvarende udstøttet job efter de sociale kapitler eller på særlige vilkår. Dette hindrer dog ikke, at der i 12-månedersperioden kan forekomme sygemeldinger. *Se punkt 2.2. om sygdom under ansættelsen efter de sociale kapitler eller særlige vilkår.*

Hvis personens arbejdsevne nedsættes yderligere, eller arbejdsgiveren ikke er tilfreds med ordningen, kan den ansatte efter 12 måneder blive ansat i et fleksjob på arbejdspladsen, forudsat at betingelserne for fleksjob i øvrigt er opfyldt. Det er i den forbindelse ikke et krav, at personen opfylder betingelserne for fleksjob på det tidspunkt, hvor personen er ansat efter det sociale kapitel eller på særlige vilkår.

Jobcenteret bør så vidt muligt – evt. i forbindelse med et sygeforløb – vejlede virksomhederne om vigtigheden af at dokumentere de tiltag, de har foretaget, hvis der er sandsynlighed for, at medarbejderen på et tidspunkt vil have et funktionsniveau, hvor et fastholdelsesfleksjob vil kunne komme på tale.

Arbejdsgiver og medarbejder kan også indgå aftale om ansættelse på særlige vilkår, fx hvis arbejdsgiver ikke er omfattet af en overenskomst, eller der ikke findes sociale kapitler i overenskomsten, der kan bruges i den konkrete sag. Det er således tilstrækkeligt, at personen har været ansat på særlige vilkår og ikke nødvendigvis efter de sociale kapitler.

Eksempel:

En medarbejder, der har været ansat på samme arbejdsplads de sidste 15 år, bliver tiltagende dårligere og kan ikke længere klare sit arbejde på de hidtidige vilkår. Medarbejderen og arbejdsgiveren indgår skriftlig aftale om, at medarbejderen går ned i tid fra fuld tid til 32 timer om ugen med en tilsvarende lavere løn, men med bevarelse af sin fulde pensionsindbetaling for 37 timer om ugen. Medarbejderen får det imidlertid fortsat tiltagende dårligere, og efter 15 måneders ansættelse på de særlige vilkår synes arbejdsgiveren ikke længere, at ordningen fungerer. Medarbejderen bliver herefter visiteret til fleksjobordningen og kan blive ansat i et fleksjob på den hidtidige arbejdsplads, fordi han opfylder betingelsen om ansættelse i mindst 12 måneder på særlige vilkår.

2.2. Sygdom under ansættelsen efter de sociale kapitler eller på særlige vilkår

Personer, der kommer i en situation, hvor arbejde efter overenskomstens sociale kapitel eller på særlige vilkår kommer på tale, vil i mange tilfælde have haft et forudgående sygdomsforløb. Bestemmelsen vurderes derfor ikke at være til hinder for, at der også under sygdomsperioder kan indgås aftaler om arbejde efter overenskomstens sociale kapitler eller på særlige vilkår.

En sygdomsperiode under en ansættelse efter de sociale kapitler eller på særlige vilkår m.v. - herunder hvor arbejdsgiveren modtager sygedagpengerefusion eller er omfattet af en § 56-aftale efter sygedagpengeloven - vil heller ikke være til hinder for, at betingelsen vil være opfyldt. Men sygdomsperioden - herunder hvor arbejdsgiveren modtager sygedagpengerefusion eller er omfattet af en § 56-aftale efter sygedagpengeloven - vil ikke i sig selv kunne betragtes som ansættelse efter de sociale kapitler eller på særlige vilkår.

2.3. Hidtidig arbejdsplads

Når der ved fastholdelsesfleksjob henvises til "hidtidig arbejdsplads", menes der den arbejdsplads, hvor personen er eller senest har været ordinært ansat.

Der vil også være tale om "hidtidig arbejdsplads", selvom der ligger en ledighedsperiode mellem ansættelsen i en virksomhed og anmodningen om fleksjob i samme virksomhed. Hvis personen i den mellemliggende periode har været ansat i en anden virksomhed, gælder betingelsen om 12 måneders ansættelse efter de sociale kapitler eller på særlige vilkår ikke.

Eksempel:

En medarbejder bliver afskediget efter langvarig sygdom og bliver efter 6 måneder tilbudt at komme tilbage til virksomheden i et fleksjob. Da medarbejderen senest har været ansat i samme virksomhed, vil der - uanset at hun opfylder betingelserne for fleksjob - blive stillet krav om, at hun bliver tilbudt job efter de sociale kapitler eller på særlige vilkår, inden hun kan komme i fleksjob på den hidtidige arbejdsplads.

Det vurderes, at den seneste reelle ansættelse, selvom ansættelsen kun har været af kortere varighed, må betragtes som den hidtidige arbejdsplads. Det betyder, at en person kan få et fleksjob på en tidligere arbejdsplads, uden at der stilles krav om ansættelse efter de sociale kapitler eller på særlige vilkår, hvis han eller hun efterfølgende har haft en reel ansættelse på en anden arbejdsplads.

Det er ikke i § 70 b eller bemærkningerne hertil nærmere angivet, hvordan afgrænsning af "hidtidig arbejdsplads" skal ske i forhold til ny arbejdsplads. Ved vurderingen af, om der er tale om ansættelse på den "hidtidige arbejdsplads", eller om der er tale om ansættelse på en ny arbejdsplads, kan der i stedet tages udgangspunkt i de fortolkningsbidrag og retningslinjer, der er angivet om lignende problemstillinger andetsteds i lovgivningen.

Det fremgår således af reglerne om løntilskud, at en person ikke kan blive ansat med løntilskud hos den arbejdsgiver, hvor den pågældende senest har været ansat, jf. § 56 i bekendtgørelse om en aktiv beskæftigelsesindsats. I vurderingen af hvilken virksomhed en person senest har været ansat i, fremgår det af vejledningen om løntilskud fra december 2012 pkt. 4.2, at det som hovedregel vil være naturligt at anvende P-nummer-afgrænsningen.

Det betyder, at en virksomhed som udgangspunkt afgrænses ud fra, at der skal være tale om en produktionsenhed efter CVR-loven – dvs. den skal have selvstændigt produktionsenhedsnummer (P-nummer).

Hvis personen alene har været ansat med løntilskud på den pågældende arbejdsplads, skal arbejdspladsen ikke betragtes som den "hidtidige arbejdsplads" efter § 70 b. Det skyldes, at det i bestemmelsen og forarbejderne hertil er forudsat, at personens hidtidige ansættelse på den pågældende arbejdsplads har været understøttet, og at bestemmelsen skal medvirke til at fastholde den pågældende medarbejder i understøttet beskæftigelse. Ansættelse med løntilskud anses som støttet beskæftigelse. Betingelserne for fastholdelsesfleksjob skal derfor ikke være opfyldt for, at en person kan blive ansat i fleksjob på en arbejdsplads, hvor den pågældende alene har været ansat med løntilskud.

Tilsvarende gælder for personer, der alene har været ansat på arbejdspladsen i en uddannelsesaftale eller et lærlingeforløb som led i en revalidering. Det har således ikke været hensigten med bestemmelsen, at personer, der som led i en revalidering alene har været ansat på en virksomhed i en uddannelsesaftale eller et lærlingeforløb, skal være omfattet af reglerne om fastholdelsesfleksjob på grund af det tilbud, de har fået som led i en revalidering.

2.4. Hvad er sociale kapitler eller særlige vilkår?

De sociale kapitler findes i mange overenskomster og er udformet forskelligt. De handler typisk om forebyggelse, fastholdelse og integration og kan gøre det muligt at fravige overenskomstens ordinære aftaler om løn- og ansættelsesvilkår i tilfælde, hvor det er relevant at forsøge at fastholde en medarbejder på arbejdspladsen. På den måde kan personer, der har svært ved at få eller beholde en fast tilknytning til arbejdsmarkedet, blive integreret på arbejdspladsen. Ansættelser efter de sociale kapitler sker uden løntilskud og dermed uden det offentliges medvirken.

I nogle virksomheder er aftalerne i overenskomstens sociale kapitel indarbejdet i virksomhedens personalepolitik. I de situationer ved virksomheden hvilke muligheder, der kan tages i brug, hvis en medarbejder har brug for en særlig indsats for at blive fastholdt.

Andre virksomheder har ikke tegnet overenskomst eller er omfattet af en overenskomst uden et socialt kapitel. Disse virksomheder er stadig forpligtet til selv at forsøge at fastholde medarbejderen på særlige vilkår.

Ansættelse på særlige vilkår svarer til, hvad der ville kunne aftales efter de sociale kapitler i overenskomsten, og anvendes i tilfælde, hvor

- der ikke findes en overenskomst,
- overenskomsten ikke indeholder et socialt kapitel, eller
- de sociale kapitler i overenskomsten ikke er tilstrækkeligt udfyldt.

Derimod vil andre offentlige forsørgelsesordninger, fx sygeperioder eller perioder med en delvis raskmelding, ikke kunne træde i stedet for ansættelse efter et socialt kapitel eller ansættelse på særlige vilkår.

Eksempel:

Der kan fx være tale om, at arbejdsgiveren og den ansatte aftaler, at den ansattes borger- eller kundekontakt skal reduceres og erstattes med administrative opgaver, og at den ansatte fritages for overarbejde eller skiftende vagter. Dette kan fx kombineres med, at den ansatte går ned i tid med en tilsvarende lavere løn.

Eksempler på tilpasninger af jobbet til den ansattes behov, som vil kunne indgå i den konkrete vurdering af, om betingelsen om ansættelse efter de sociale kapitler i overenskomsten eller på særlige vilkår er opfyldt:

- Ændret vagtplan/ændring af arbejdstidens placering*
- Nedsat timetal*
- Ændring af arbejdsopgaver/omplacering til anden afdeling*
- Ændret tilrettelæggelse af arbejdsdagen/arbejdspladsens indretning*
- Støtte til behandling (fx fysioterapi, psykologhjælp)*

2.5. Hvornår regnes 12 måneders-perioden fra?

Medarbejderen skal forud for fastholdelsesfleksjobbet som minimum have været ansat 12 måneder efter de sociale kapitler eller på særlige vilkår. Denne periode regnes fra det tidspunkt, hvor den skriftlige aftale om ansættelse under de sociale kapitler eller på særlige vilkår løber fra.

En varslingsperiode kan indgå i de 12 måneder, hvis det kan dokumenteres, at opgaverne er ændret, eller der er indført skånehensyn i varslingsperioden.

2.6. Aftaler indgået forud for den 1. januar 2013

Der er ikke fastsat nogen overgangsordning i forbindelse med kravet om ansættelse i 12 måneder efter de sociale kapitler eller på særlige vilkår eller til kravet om dokumentation herfor.

Personer, der har været ansat på særlige vilkår m.v. forud for, at kravet blev indført pr. 1. januar 2013, men hvor aftalen ikke er blevet indgået skriftligt, skal ikke rammes uhensigtsmæssigt hårdt. Det vurderes derfor, at jobcenteret efter en konkret vurdering vil kunne acceptere, at lovens krav om dokumentation er opfyldt, selvom den skriftlige aftale mellem arbejdsgiver og ansat først er blevet indgået efterfølgende.

Det betyder, at perioder med ansættelse efter de sociale kapitler eller på særlige vilkår forud for reglens ikrafttrædelse vil kunne medregnes i de 12 måneder, hvis jobcenteret finder det dokumenteret, at bestemmelsen i øvrigt er opfyldt.

2.7. Undtagelse fra 12-måneders-kravet

Der stilles ikke krav om 12 måneders ansættelse inden et fleksjob på den hidtidige arbejdsplads, hvis den ansatte har været udsat for akut opstået skade eller sygdom, og det er åbenbart formålsløst at forsøge at fastholde den pågældende på arbejdspladsen på ordinære vilkår gennem initiativer, der kan tage hensyn til personens skånebehov. Det betyder, at jobcenteret i disse tilfælde vil kunne bevilge et fleksjob på den hidtidige arbejdsplads uden forudgående indsats efter de sociale kapitler eller på særlige vilkår, hvis personen i øvrigt opfylder betingelserne for et fleksjob.

Akut opstået skade eller sygdom skal ses i modsætning til glidende nedslidning eller sygdom. Der kan fx være tale om svær, uhelbredelig lammelse som følge af et alvorligt trafikuheld eller andet kompliceret ulykkestilfælde. Det kan fx være tilfældet i forbindelse med en arbejdsskade.

Der kan også være tale om en alvorlig og fremadskridende sygdom, hvor der ikke er mulighed for på arbejdspladsen at gøre noget for at undgå forværring. I en sådan situation må det bero på en konkret vurdering i forhold til den opståede sygdom, herunder prognosen i det konkrete tilfælde, om personen er omfattet af undtagelsesbestemmelsen.

Er der derimod tale om glidende nedslidning, vil der netop være mulighed for at indgå aftale om fastholdelse efter de sociale kapitler eller på særlige vilkår.

Eksempler på akut opstået skade og sygdom:

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 om 12 måneders ansættelse under de sociale kapitler eller på særlige vilkår.

En medarbejder bliver ramt af en blødning i hjernen, der bevirker, at hun ikke vil kunne komme til at bestride et ordinært job i virksomheden. Hun opfylder betingelserne for fleksjob og kan fortsætte i et fastholdelsesfleksjob uden at opfylde 12-måneders kravet.

3. Midlertidige fleksjob

§ 70 c. Jobcenteret bevilger fleksjob for en periode af 5 år, jf. dog stk. 2. Når den femårige periode udløber, tager jobcenteret stilling til, om personen fortsat opfylder betingelserne i § 70 for et nyt fleksjob.

Stk. 2. For personer, der er fyldt 40 år, bevilger jobcenteret efter det første fleksjob et permanent fleksjob, hvis jobcenteret vurderer, at arbejdsevnen fortsat er nedsat i et omfang, så overgangen til beskæftigelse på det ordinære arbejdsmarked ikke er en mulighed og betingelserne for fleksjob fortsat er opfyldt.

Alle fleksjob, der etableres den 1. januar 2013 eller derefter, bevilges for en periode på 5 år. Personer, der tidligere har været ansat i fleksjob under den gamle fleksjobordning, vil også få bevilget et midlertidigt fleksjob, såfremt de skifter job efter 1. januar 2013. Den femårige periode skal beregnes fra ansættelsestidspunktet i fleksjob, og perioden skal være sammenhængende.

Personer *under 40 år* kan få bevilget et fleksjob for fem år ad gangen. Inden udløbet af en femårig periode skal jobcenteret tage stilling til, om personen fortsat er berettiget til et nyt midlertidigt fleksjob. Et nyt midlertidigt fleksjob kan godt være i den samme stilling, som personen hidtil har haft.

Personer *over 40 år* får efter det første fleksjob - uanset længde - 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, og betingelserne for fleksjob fortsat er opfyldt.

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, kan kommunen som udgangspunkt bevilge et nyt fleksjob uden større sagsbehandling.

Hvis jobcenteret under ansættelsen bliver bekendt med forhold, som kan tyde på, at den ansatte ikke længere er berettiget til fleksjob, skal jobcenteret træffe afgørelse om dette.

Efter udløbet af femårs-perioden kan jobcenteret endvidere vurdere, at den fleksjobansatte skal have et fleksjob på flere timer, som bedre matcher arbejdsevnen.

En ansat i fleksjob forbliver i fleksjobordningen frem til det tidspunkt, hvor jobcenteret træffer afgørelse om, hvorvidt betingelserne for fleksjob fortsat er opfyldt, herunder om personen vil være berettiget til førtidspension, hvis dette er aktuelt.

Såfremt jobcenteret træffer afgørelse om, at en person ikke længere er berettiget til fleksjob, indebærer det, at den fleksjobansatte fra afgørelsestidspunktet ikke længere vil være berettiget til fleksløntilskud.

Hvis en fleksjobansat stopper i et fleksjob, inden der er gået 5 år, skal et nyt fleksjob ligeledes bevilges for en periode på 5 år, jf. dog ovenfor om personer over 40 år og deres overgang til et permanent fleksjob.

4. Etablering af fleksjob

Jobcenteret skal sørge for, at personer, der er visiteret til fleksjob, har mulighed for ansættelse hos private eller offentlige arbejdsgivere efter § 70, jf. § 69. Samtidig fremgår det af § 70 c, at jobcenteret bevilger fleksjobbet.

I forbindelse med etablering af et fleksjob skal jobcenteret:

- 1) Foretage en vurdering af den fleksjobvisiteredes arbejdsevne i forhold til det konkrete job, herunder de konkrete skånebehov
- 2) Godkende at ansættelsen sker som et fleksjob

Ad 1. Når jobcenteret skal godkende etablering af et konkret fleksjob, skal jobcenteret sikre, at den fleksjobvisiterede udnytter sin arbejdsevne bedst muligt i fleksjobbet, og at den pågældendes skånebehov bliver tilgodeset, jf. § 70 d, stk. 1. Jobcenteret skal endvidere foretage en opfølgning, efter at den pågældende har været ansat i fleksjobbet i 2½ år for at vurdere, om der er sket ændringer i den ansattes forhold, herunder om den pågældende fortsat opfylder betingelserne for fleksjob. *Se afsnit 5.2. Opfølgning i fleksjobbet.*

Når jobcenteret vurderer den bedst mulige udnyttelse af arbejdsevnen, kan jobcenteret samtidig tage stilling til, om der er kompenserende muligheder, herunder fx mulighed for hjælpemidler, mindre arbejdspladsindretninger efter § 74 i loven og mulighed for personlig assistance efter lov om kompensation til handicappede i erhverv, som kan bidrage til, at arbejdsevnen kan udnyttes endnu bedre, end det ellers ville være muligt.

Når der etableres et fleksjob, skal jobcenteret derfor tage stilling til, om den fleksjobvisiterede kan bestride jobbet, også i forhold til eventuelle skånehensyn. Jobcenteret skal endvidere undersøge, hvad jobbet specifikt går ud på. Disse oplysninger skal indgå i jobcenterets vurdering af den pågældendes arbejdsevne i det konkrete fleksjob, herunder hvor mange timer personen kan arbejde i fleksjobbet, og af arbejdsintensiteten, jf. § 70 e, stk. 2, i loven. Det fremgår af § 70 e, stk. 2, i loven, at vurderingen danner grundlag for aftalen om fleksjob mellem den ansatte og arbejdsgiveren. Ved vurderingen af arbejdsevnen i et konkret job, kan jobcenteret anvende blanket AB 325 om vurdering af arbejdsevnen, som findes på KL's hjemmeside – www.kl.dk.

Fleksjobbet kan fx findes af den fleksjobvisiterede selv, ved henvendelse fra arbejdsgiveren, via Jobnet, via private rekrutteringsfirmaer, gennem virksomhedskonsulenter eller fleksjobambassadører.

Ad 2. Jobcenteret skal sørge for, at den fleksjobvisiteredes arbejdsevne udnyttes bedst muligt i fleksjobbet. Hvis arbejdsgiveren alene kan tilbyde et job på et mindre timetal, end jobcenteret har vurderet den pågældendes arbejdsevne i det konkrete job til, og jobcenteret ikke har et andet tilbud om fleksjob, der bedre matcher den fleksjobvisiteredes arbejdsevne, kan den pågældende efter omstændighederne blive ansat i et fleksjob på færre timer. Det er sigtet, at fleksjobbet skal matche den ansattes arbejdsevne bedst muligt. Ved vurderingen af, om den pågældende skal ansættes i et fleksjob på færre timer, kan indgå flere forskellige forhold, herunder om jobcenteret skønner, at det vil være bedre for den fleksjobvisiterede at komme ud i et job her og nu end at skulle vente på, at der findes et job, der matcher den pågældendes arbejdsevne bedre. En ansættelse på færre ugentlige timer kan i nogle tilfælde være bedre for den fleksjobvisiteredes fremtidige muligheder på arbejdsmarkedet end ingen ansættelse, og dette bør indgå i den samlede vurdering. Hvis der er meget stor forskel på det tilbudte timetal og det, jobcenteret har vurderet, at den pågældende ville kunne arbejde i jobbet, kan jobcenteret undlade at etablere jobbet som et fleksjob.

Det kan fx være, hvis jobcenteret bliver bekendt med, at aftalen mellem arbejdsgiveren og den ansatte adskiller sig fra den vurdering, som jobcenteret har afgivet, eller de oplysninger om arbejdstid, som arbejdsgiveren har angivet. Hvis dette er tilfældet, bør jobcenteret undersøge, hvad baggrunden er for dette. Det kan fx være tilfældet, hvis jobcenteret har vurderet, at den pågældende kan arbejde 15 timer effektivt i det konkrete job, svarende til den arbejdstid, som arbejdsgiveren havde angivet i jobopslaget, men det er blevet ændret til kun 5 timer i den endelige aftale om løn og timetal mellem arbejdsgiver og lønmodtager.

I denne situation må jobcenteret vurdere, om jobbet kan godkendes som et fleksjob eller ej.

Hvis jobcenteret vurderer, at jobbet ikke skal godkendes som et fleksjob, fordi forskellen mellem det, som den pågældende kan arbejde, og arbejdstiden ifølge aftalen er for stor, således at arbejdsevnen ikke udnyttes bedst muligt, kan den pågældende godt tage imod jobbet, men vil ikke kunne få fleksløntilskud.

Den pågældende kan modtage ledighedsydelse i denne situation, da den pågældende ikke er ansat i et fleksjob. Der foretages fradrag i ledighedsydelsen for lønindtægter m. v., jf. § 74 d i lov om aktiv socialpolitik. Den pågældende skal fortsat selv være aktiv arbejdssøgende og stå til rådighed for et rimeligt fleksjob, som jobcenteret tilbyder personen.

Når jobcenteret har bevilget et fleksjob for en periode på 5 år på færre timer, end personen kan arbejde i det konkrete job, kan jobcenteret ikke inden for den 5-årige periode trække bevillingen tilbage, medmindre personen ikke længere opfylder betingelserne for fleksjob.

Jobcenteret kan efterfølgende tilbyde den pågældende et fleksjob, der bedre matcher den pågældendes arbejdsevne. Der kan dog ikke stilles krav om, at den pågældende opsiger det fleksjob, som jobcenteret tidligere har bevilget personen.

5. Løbende opfølgning i fleksjob og udarbejdelse af status

§ 70 d. Jobcenteret skal sikre, at den ansatte udnytter sin arbejdsevne bedst muligt i fleksjobbet, og at den pågældendes skånebehov bliver tilgodeset. Jobcenteret skal følge op på, om der er sket ændringer i den ansattes forhold efter 2½ år i fleksjobbet, herunder vurdere om den ansatte fortsat opfylder betingelserne for fleksjob. Herefter skal der følges op hver gang, der er gået 2½ år fra seneste opfølgning. Dette skal ske ved en personlig samtale med den ansatte i fleksjobbet. Arbejdsgiveren inddrages efter behov.

Stk. 2. Personer, der er ansat i fleksjob, skal orientere jobcenteret, hvis arbejdstiden sættes ned, eller hvis der sker andre ændringer i ansættelsesforholdet, der kan have betydning for fleksjobbet.

Stk. 3. Jobcenteret skal for personer, der er ansat i et fleksjob, jf. § 70 c, stk. 1, udarbejde en status efter 4 ½ år, hvor det vurderes, om personen kan overgå til ordinær beskæftigelse eller skal forblive i fleksjobordningen.

Stk. 4. Personer, der er ansat i fleksjob, forbliver i ordningen, indtil jobcenteret har truffet afgørelse efter stk. 3.

5.1. Udnyttelse af arbejdsevnen i fleksjobbet

Jobcenteret skal ved etableringen af et fleksjob sikre sig, at personen udnytter sin arbejdsevne bedst muligt i jobbet, og at skånebehovene bliver tilgodeset.

Hvis fleksjobbet adskiller sig fra den vurderede arbejdsevne i det konkrete job eller det antal timer, som arbejdsgiveren har opslået, bør jobcenteret undersøge årsagen hertil.

I denne situation må jobcenteret vurdere, om jobbet skal godkendes som et fleksjob eller ej. *Se afsnit 4 om etablering af fleksjob.*

5.2. Opfølgning i fleksjobbet

Jobcenteret skal følge op ved en midtvejsstatus efter 2½ års ansættelse i det midlertidige fleksjob. Opfølgningen skal ske ved en personlig samtale med den ansatte. Hvis jobcenteret vurderer, at der er behov

for det, inddrages arbejdsgiveren i opfølgningen, fx vedrørende mulige initiativer, der kan forbedre den ansattes arbejdsevne.

I opfølgningen skal det bl.a. indgå, om det har været muligt for den ansatte at arbejde i flere timer end forudsat ved etableringen af fleksjobbet. I den forbindelse skal jobcenteret vurdere, om arbejdsevnen fortsat skønnes at kunne udvikles. Hvis den ansatte havde en meget begrænset arbejdsevne ved påbegyndelsen af fleksjobbet, skal jobcenteret vurdere, om der har været behov for yderligere skånehensyn m.v.

For personer, der er ansat i et permanent fleksjob, skal jobcenteret foretage opfølgning hver gang, der er gået 2½ år fra sidste opfølgning.

I sager, hvor personen er ansat i fleksjob før den 1. januar 2013, skal der ske opfølgning 2½ år efter den seneste opfølgning forud for den 1. januar 2013. Hvis der fx senest er sket opfølgning i fleksjobbet den 1. juli 2012, skal næste opfølgning finde sted den 1. januar 2015 (dvs. 2½ år efter den seneste opfølgning).

Der er tale om et minimumskrav. Jobcenteret kan således altid vælge at følge op oftere, hvis der er behov for det.

Hvis jobcenteret ved opfølgningen vurderer, at den fleksjobansatte har udviklet sin arbejdsevne i jobbet, skal jobcenteret tage stilling til, om personen skal forblive i ordningen, eller om den pågældende skal øge sin arbejdstid i fleksjobbet. Hvis jobcenteret vurderer, at den pågældendes arbejdsevne er forværret, eller at en person med en meget begrænset arbejdsevne ikke har udviklet sin arbejdsevne, skal jobcenteret vurdere, om den pågældende fortsat opfylder betingelserne for fleksjob, eller om der skal indledes en sag om førtidspension. *Se også afsnit 5.1. om udnyttelse af arbejdsevnen i fleksjobbet og nedenfor under 5.2.1, om tvivl om fortsat opfyldelse af betingelserne for retten til fleksjob.*

Når en person har været ansat i et midlertidigt fleksjob i 4 ½ år, skal jobcenteret udarbejde en status på baggrund af evt. ændringer i arbejdstid, skånehensyn samt tilbagemeldinger 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. Ved udarbejdelsen af status skal jobcenteret undersøge, om den pågældende fortsat har en væsentlig og varigt nedsat arbejdsevne efter de regler, som skal følges ved vurdering af en persons arbejdsevne. Jobcenteret skal også vurdere, om der er sket en forværring af den fleksjobansattes tilstand således, at det skal vurderes, om den pågældende fx skal indstilles til førtidspension.

Det bemærkes i den anledning, at hvis en fleksjobansat skifter job inden status efter de 4½ år er påbegyndt og påbegynder et nyt fleksjob, skal jobcenteret i forbindelse med ansættelsen udarbejde en vurdering af den pågældendes arbejdsevne og -intensitet i forhold til det konkrete job, jf. § 70 e, stk. 2. Jobcenteret skal endvidere sikre, at personens arbejdsevne udnyttes bedst muligt i jobbet, jf. § 70 d, stk. 1. Jobcenteret vil i denne sammenhæng få en viden om den fleksjobvisiteredes arbejdsevne, herunder om der er forhold, der gør, at jobcenteret skal foretage en vurdering af, om borgeren fortsat opfylder betingelserne for at være visiteret til fleksjob.

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, hvor det er åbenbart, at arbejdsevnen ikke kan blive bedre, eller hvor arbejdsevnen er yderligere nedsat, kan jobcenteret bevilge et permanent fleksjob, hvis det vurderes, at arbejdsevnen fortsat er nedsat i et sådant omfang, så overgang til beskæftigelse på det ordinære arbejdsmarked heller ikke på sigt vil være muligt.

Hvis jobcenteret vurderer, at arbejdsevnen hos en person med en meget begrænset arbejdsevne fortsat kan udvikles, vil jobcenteret kunne bevilge et nyt, midlertidigt fleksjob til personen. *Se afsnit 3 om midlertidige fleksjob.*

Den pågældende forbliver i fleksjobordningen, indtil jobcenteret har truffet afgørelse om, at personen ikke længere opfylder betingelserne for fleksjob. Jobcenteret vil normalt kunne træffe afgørelse på baggrund af den udarbejdede status og skal derfor ikke forelægge sagen for rehabiliteringsteamet, medmindre jobcenteret vurderer, at der på ny er behov for en tværfaglig afklaring eller iværksættelse af beskæftigelsesrettede, sociale eller andre initiativer for at kunne træffe afgørelse. Jobcenterets vurdering skal fremgå af personsagen.

Den ansatte i fleksjobbet skal orientere jobcenteret, hvis arbejdstiden sættes ned, eller hvis der sker andre ændringer i ansættelsesforholdet af betydning for fleksjobbet. Det kan fx være oplysninger om, at der skal tages nye skånehensyn, eller at den pågældende kan arbejde i flere timer end forudsat ved ansættelsen. Når jobcenteret modtager oplysninger fra den ansatte om sådanne forhold, skal jobcenteret vurdere, hvilken betydning oplysningerne har i forhold til de betingelser, der skal være opfyldt for at have ret til fleksjob.

Jobcenteret skal udarbejde status efter 4½ år, hvis borgeren har været ansat i det samme job.

5.2.1. Tvivl om fortsat opfyldelse af betingelserne for retten til fleksjob

Hvis der opstår tvivl om, hvorvidt den pågældende opfylder betingelserne for fleksjob, skal jobcenteret vurdere, om der er forhold, der gør, at personen ikke længere opfylder betingelserne for visitation til fleksjob. Dette kan ske på baggrund af opfølgningen efter 2½ år i fleksjobbet eller af jobcenterets vurdering af arbejdsevnen i form af antal timer og intensitet, jf. § 70 e, stk. 2, samt øvrige oplysninger i sagen.

Der skal således foretages en samlet vurdering af alle sagens oplysninger - herunder en vurdering af, om der er modsatte hensyn, der taler for eller imod, at betingelserne for fleksjob er opfyldt. Der vil dermed kunne ske en løbende vurdering af den pågældendes ret til fleksjob også i situationer, hvor den pågældende skifter job, inden der er gået 4½ år.

6. Løn- og arbejdsvilkår i fleksjobbet

§ 70 e. Arbejdsgiveren betaler løn til den ansatte i fleksjob for det arbejde, der bliver udført, jf. stk. 3-5. Lønnen suppleres med et fleksløntilskud, der reguleres på baggrund af lønindtægten og udbetales af kommunen til den ansatte, jf. § 70 f.

Stk. 2. I forbindelse med etableringen af et fleksjob på en virksomhed skal jobcenteret hurtigst muligt komme med en vurdering af arbejdsevnen i fleksjobbet, herunder hvor mange timer personen kan arbejde i fleksjobbet, og af arbejdsintensiteten. Vurderingen danner grundlag for aftalen om fleksjob mellem den ansatte og arbejdsgiveren. Jobcenteret skal foretage en ny vurdering af arbejdsevnen i fleksjobbet, hvis arbejdsgiveren og den ansatte er enige om ændringen og i fællesskab anmoder herom.

Stk. 3. På overenskomstdækkede områder fastsættes løn og øvrige arbejdsvilkår efter de kollektive overenskomster, herunder sociale kapitler, lokalaftaler m.v. samt bestemmelser om løn- og arbejdsvilkår for ansættelse og fastholdelse af personer i fleksjob. Hvis overenskomsterne m.v. ikke indeholder sådanne bestemmelser eller disse ikke kan finde anvendelse til brug for fastsættelse af løn, indgås aftale om løn mellem den ansatte og arbejdsgiveren, således at bestemmelser i overenskomsten om løn og arbejdstid kan fraviges, i det omfang det er nødvendigt for at fastsætte en løn, der er i overensstemmelse

med den ansattes arbejdsevne i fleksjobbet, jf. stk. 2. Jobcenteret og den overenskomstbærende faglige organisation modtager efter aftale med den ansatte kopi af aftalen om fleksjob. Tvister om anvendelsen af overenskomsterne m.v. og om løn og arbejdsvilkår afgøres ved fagretlig behandling og endeligt ved Arbejdsretten. § 11, stk. 2, i lov om Arbejdsretten og faglige voldgiftsretter finder tilsvarende anvendelse.

Stk. 4. På områder, der ikke er dækket af overenskomst, 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 overenskomsten på det sammenlignelige område. Jobcenteret modtager efter aftale mellem arbejdsgiver og den ansatte kopi af aftalen om fleksjob. Det samme gælder den overenskomstbærende faglige organisation, hvis der er taget udgangspunkt i en sammenlignelig overenskomst. Tvister om løn og arbejdsvilkår afgøres i disse tilfælde ved fagretlig behandling og endeligt ved Arbejdsretten, såfremt en af parterne begærer det. I så fald er arbejdsgiveren stillet, som om denne havde tiltrådt den kollektive overenskomst. § 11, stk. 2, i lov om Arbejdsretten og faglige voldgiftsretter finder tilsvarende anvendelse.

Stk. 5. Hvis en ansat i fleksjob udfører funktionærarbejde, jf. funktionærlovens § 1, stk. 1, men ikke er omfattet af funktionærloven, fordi den pågældende arbejder 8 timer eller derunder ugentligt, skal arbejdsgiveren ansætte vedkommende på funktionærlignende vilkår. Ved funktionærlignende vilkår forstås i denne henseende, at funktionærlovens vilkår gælder som helhed.

6.1. Løn og fleksløntilskud til den fleksjobansatte

Arbejdsgiveren betaler løn for det arbejde, som den fleksjobansatte udfører. Personer, der er ansat i et fleksjob, vil derfor i lighed med andre på arbejdsmarkedet alene modtage løn for den arbejdsindsats, de reelt yder.

Som kompensation for den nedsatte arbejdsevne modtager den fleksjobansatte et fleksløntilskud fra kommunen, der bliver reguleret på baggrund af lønindtægten fra arbejdsgiveren. *Se nærmere i afsnit 7 om fleksløntilskud.*

Den fleksjobansattes indtægt i fleksjobbet består således af løn fra arbejdsgiveren og et tilskud fra kommunen.

6.2. Arbejdsevnevurdering

Jobcenteret skal i forbindelse med etableringen af et fleksjob hurtigst muligt vurdere borgerens arbejdsevne i det konkrete fleksjob, som kan danne grundlag for en aftale om løn m.v. mellem arbejdsgiveren og den fleksjobvisiterede. Arbejdsevnevurderingen må ikke bremse for en konkret ansættelsesaftale med en deraf følgende usikkerhed for den fleksjobvisiterede og arbejdsgiveren. Vurderingen skal derfor finde sted i umiddelbar forbindelse med, at aftalen om fleksjob etableres, og skal bruges af arbejdsgiveren og den ansatte til at fastsætte, hvor mange timer den ansatte skal have løn for i fleksjobbet.

Jobcenteret videregiver oplysningerne om borgerens arbejdsevne i det aktuelle fleksjob til arbejdsgiveren. Arbejdsgiveren og den ansatte får hermed et grundlag for at indgå en aftale om fleksjob, herunder om løn og arbejdstid, der afspejler den nedsatte arbejdsevne.

Ved etableringen af et fleksjob skal jobcenteret samtidig sikre sig, at personen udnytter sin arbejdsevne bedst muligt i jobbet, og at personens skånebehov bliver tilgodeset. *Se nærmere i afsnit 4 om etablering af fleksjob og afsnit 5.1. om udnyttelse af arbejdsevnen i fleksjobbet.*

Når borgerens arbejdsevne i det konkrete job skal vurderes, skal jobcenteret bl.a. tage udgangspunkt i de foreliggende oplysninger i sagen, herunder rehabiliteringsplanens forberedende del, der ligger til grund for visitationen til fleksjob, og den fleksjobvisiteredes deltagelse i aktive tilbud m.v., der skal udvikle arbejdsevnen.

Jobcenteret skal anføre, hvor mange timer og med hvilken intensitet/produktivtetsgrad det vurderes, at den fleksjobvisiterede kan arbejde i jobbet.

Med intensitet menes, om borgeren fx har behov for pauser i arbejdet eller på grund af betydelig fysisk eller psykisk funktionsnedsættelse ikke kan arbejde med samme produktivitet, som normalt forventes, således at personen kan siges at arbejde på nedsat kraft.

Jobcenteret skal i vurderingen af arbejdstid og -intensitet/produktionsgrad tage udgangspunkt i, om

- personen kan arbejde med fuld produktivitet i et reduceret antal timer
- personen kan arbejde fuld tid med reduceret produktivitet
- personen kan arbejde i et reduceret antal timer med reduceret produktivitet

Jobcenteret angiver arbejdsevnen i arbejdstid (timer) og intensiteten som en procent af, hvad det vurderes, at borgeren kan arbejde i det pågældende antal timer.

KL har udarbejdet en blanket til brug for vurdering af arbejdsevnen (AB 325), som findes på KL's hjemmeside – www.kl.dk.

Eksempler:

Det vurderes, at en fleksjobvisiteret kan arbejde på nedsat tid 15 timer om ugen og med 100 pct. intensitet/produktivitet

eller

at en person kan arbejde i 30 timer om ugen, men fordi skånebehovet i jobbet medfører hvilepauser på arbejdspladsen et par gange om dagen, vurderes intensiteten at være 50 pct.

eller

at en person kan arbejde 15 timer om ugen, men fordi der er en betydelig funktionsnedsættelse på grund af psykisk ustabilitet, vurderes det, at den pågældende kun kan arbejde med 30 pct. intensitet.

Vurderingen af arbejdsevne og intensitet danner grundlag for den aftale om ansættelse i fleksjob, som arbejdsgiveren og den ansatte indgår.

Det er ikke fastsat i loven, hvordan lønnen konkret fastsættes. Det vil således afhænge af den aftale, som arbejdsgiveren og den ansatte indgår. *Der henvises til afsnit 6.4.*

Eksempel:

Jobcenteret vurderer, at fleksjobbereren i et job som medarbejder på et lager kan arbejde i 20 timer om ugen, men at produktiviteten i disse timer er nedsat væsentligt på grund af rygsmærter og behov for flere pauser end de andre ansatte. Jobcenteret vurderer, at arbejdsintensiteten i dette job er 75 pct. af, hvad der normalt kan forventes at blive udført i 20 timer.

Arbejdsgiveren og den ansatte indgår aftale, hvor lønnen fastsættes, så den svarer til fuld løn for 15 timer.

Arbejdsgiveren og den ansatte kan også indgå en aftale om, at der udbetales løn på 75 pct. af den normale timeløn for 20 timer om ugen.

6.3. Ny vurdering af arbejdsvejen til brug for aftalen om ansættelsen i fleksjob

Det er muligt at afprøve jobcenterets vurdering af arbejdsvejen i jobbet. Jobcenteret skal således foretage en ny vurdering af arbejdsvejen i fleksjobbet, hvis arbejdsgiveren og den ansatte efter at have afprøvet vurderingen er enige om ændringen og i fællesskab anmoder herom. Denne revurdering af arbejdsvejen dækker i lighed med den første vurdering også en vurdering af, hvor mange timer personen kan arbejde i fleksjobbet og arbejdsintensiteten.

Hvis parterne ønsker jobcenterets medvirken i disse tilfælde - og de i fællesskab anmoder herom - har jobcenteret pligt til at foretage en ny vurdering. Der vil ikke være noget til hinder for, at arbejdsgiveren og den fleksjobansatte ved indgåelse af ansættelsesaftalen aftaler, at arbejdsvejen skal revurderes efter fx 3 måneders ansættelse.

Arbejdsgiveren og den ansatte kan også vælge at ændre arbejdstid og skånehensyn uden jobcenterets medvirken på baggrund af de erfaringer, parterne har gjort på virksomheden. Det bemærkes i den forbindelse, at det fremgår af § 70 d, stk. 2, at den fleksjobansatte skal orientere jobcenteret, hvis arbejdstiden sættes ned, eller der sker andre ændringer, der kan have betydning for fleksjobbet. *Se ovenfor under afsnit 5.2 om opfølgning i fleksjobbet.*

Hvis enten arbejdsgiveren eller den ansatte ønsker en revurdering af arbejdsvejen til brug for en fornyet vurdering af lønfastsættelsen – og der ikke kan opnås enighed herom – vil en sådan tvist kunne afgøres ved en fagretlig vurdering. *Se nedenfor i afsnit 6.4.2 om tvister.*

Den fleksjobvisiterede kan, i lighed med andre afgørelser på fleksjobområdet, klage over jobcenterets vurdering til Ankestyrelsen.

6.4. Løn og arbejdsvilkår på overenskomstdækkede områder

Borgere, der på grund af deres funktionsnedsættelse ikke kan arbejde med fuld intensitet i de timer, hvor de arbejder, skal også kunne komme i fleksjob. Derfor skal lønfastsættelsen på fleksjobområdet gøre det muligt, at arbejdsgiveren alene betaler for det arbejde, som den fleksjobansatte udfører.

Ansættelser i fleksjob, der etableres på overenskomstdækkede områder, er ligesom andre ansættelser omfattet af de kollektive overenskomster. På områder, der er dækket af overenskomst, fastsættes løn- og øvrige arbejdsvilkår efter de kollektive overenskomster, herunder sociale kapitler, lokalaftaler m.v. samt bestemmelser om løn- og arbejdsvilkår for ansættelse og fastholdelse af personer i fleksjob. Med løn og øvrige arbejdsvilkår menes de samlede vilkår, herunder fx løn, tillæg, opsigelsesvarsler, arbejdstidens placering, ferie, pension, barsel m.v., der skal gælde for arbejdsforholdet.

Nogle overenskomster, herunder sociale kapitler m.v., tager ikke højde for, at arbejdsgiveren alene skal betale for det arbejde, der udføres. Med § 70 e er der i disse tilfælde givet mulighed for, at der kan indgås aftale om løn mellem den fleksjobansatte og arbejdsgiveren.

Det betyder, at bestemmelserne i overenskomsten om løn og arbejdstid kan fraviges i det omfang, det er nødvendigt, og med det formål, at aflønningen i fleksjobbet afspejler den ansattes arbejdsveje i jobbet. Det er ikke hensigten med denne bestemmelse, at en sådan fravigelse giver adgang til at aftale

andre – herunder ringere – vilkår alene med den begrundelse, at der er tale om et fleksjob. Det er heller ikke hensigten at give adgang til at fravige overenskomsternes øvrige almindelige bestemmelser om fx løn under sygdom, pension eller ret til ferie.

Adgangen til at fravige bestemmelserne i overenskomsterne m.v. er alene møntet på de fravigelser, der er nødvendige for at kunne fastsætte en løn, der afspejler den nedsatte arbejdssevne. Bestemmelsen regulerer heller ikke, hvilken løn den fleksjobansatte skal have, herunder om det skal være en mindsteløn eller en gennemsnitlig løn. Dette afgøres alene efter overenskomsternes bestemmelser, herunder de sociale kapitler.

6.4.1. Orientering af faglige organisationer og jobcenter

Det er arbejdsgiveren og den ansatte, der kan aftale fravigelsen af overenskomsten. Arbejdsgiveren sender kopi af aftalen om fleksjob til den overenskomstbærende faglige organisation og jobcenteret, hvis den ansatte giver samtykke hertil. Ved "overenskomstbærende faglige organisation" forstås den faglige organisation, som er part i den relevante overenskomst.

Organisationen får hermed mulighed for at medvirke til at sikre, at en eventuel fravigelse af overenskomsten afspejler den ansattes reelle arbejdssevne.

Jobcenteret kan, hvis de fx bliver opmærksomme på væsentlige afvigelser i lønnen i forhold til den sædvanlige løn for lignende arbejde, vejlede om lov om forbud mod forskelsbehandling på arbejdsmarkedet. Loven indeholder en beskyttelse mod forskelsbehandling, der betyder, at alle, uanset handicap, er beskyttet mod forskelsbehandling i forbindelse med ansættelse, under ansættelse og i forbindelse med afskedigelse.

6.4.2. Tvister

Tvister om anvendelsen af overenskomsterne, herunder om fravigelse heraf og om løn og øvrige arbejdsvilkår, herunder tvister om arbejdssevnen i fleksjobbet, afgøres ved fagretlig behandling efter de gældende regler på området, og endeligt ved Arbejdsretten, eller andet aftalt konfliktløsningssystem på det pågældende område. Et andet aftalt konfliktløsningssystem kan fx være det fasesystem, som gælder på det regionale område.

Det er lønmodtagerorganisationer og arbejdsgiverorganisationer – eller en enkeltstående uorganiseret arbejdsgiver, som kan indbringe en sag for Arbejdsretten. Den enkelte lønmodtager kan ikke selv optræde som part i Arbejdsretten. Den enkelte lønmodtager kan i stedet anlægge sag ved de almindelige domstole, hvis lønmodtageren kan godtgøre, at den lønmodtagerorganisation, som har overenskomsten, ikke vil rejse en sag i Arbejdsretten.

Hvis overenskomstparterne på området ikke har aftalt regler om fagretlig behandling, finder Normen anvendelse.

Ifølge arbejdsretslovens § 11, stk. 2, kan en lønmodtager anlægge sag ved de almindelige domstole, hvis lønmodtageren godtgør, at den vedkommende faglige organisation ikke agter at iværksætte fagretlig behandling af et krav.

6.5. Løn og arbejdsvilkår på ikke-overenskomstdækkede områder

På områder, der ikke er dækket af overenskomst, fastsættes løn og øvrige arbejdsvilkår efter aftale mellem den fleksjobansatte og arbejdsgiveren.

Hvis der findes en relevant sammenlignelig overenskomst på området, skal parterne ved fastsættelsen af løn og arbejdsvilkår tage udgangspunkt i denne overenskomst. Det betyder, at parterne ikke nødvendigvis skal følge alle områder i den sammenlignelige overenskomst, men har mulighed for at aftale afvigelser herfra.

Jobcenteret skal efter samtykke fra den ansatte have en kopi af aftalen om fleksjob. I det omfang, der er taget udgangspunkt i en overenskomst, modtager den overenskomstbærende faglige organisation, ligeledes efter aftale med den ansatte, også kopi af aftalen om fleksjob. *Se afsnit 6. 8 om persondataloven m.v.*

6.5.1. Tvister

Hvis der er taget udgangspunkt i en relevant sammenlignelig overenskomst, afgøres tvister ved fagretlig behandling - og endeligt ved Arbejdsretten, hvis en af parterne ønsker det. Ved den fagretlige behandling kan der ske en prøvelse i forhold til den ansattes rettigheder (fx pensionsudbetaling) og pligter i henhold til den overenskomst, der er taget udgangspunkt i. I så fald er arbejdsgiveren i relation til at føre sagen stillet, som om arbejdsgiveren havde tiltrådt den kollektive overenskomst. Dette svarer til den lignende ordning i virksomhedsoverdragelseslovens § 4 a, stk. 2. Efter denne bestemmelse skal spørgsmål om overtrædelse af de berørte lønmodtageres rettigheder og pligter i henhold til en kollektiv overenskomst - hvis erhververen ikke tiltræder overenskomsten - afgøres ved fagretlig behandling og endeligt ved Arbejdsretten, såfremt en af parterne begærer det. I så fald er erhververen stillet, som om denne havde tiltrådt den kollektive overenskomst.

Ved den fagretlige behandling kan der ske en prøvelse i forhold til den ansattes rettigheder og pligter i henhold til den overenskomst, der er taget udgangspunkt i.

Ifølge arbejdsretslovens § 11, stk. 2, kan en lønmodtager anlægge sag ved de almindelige domstole, hvis lønmodtageren godtgør, at den vedkommende faglige organisation ikke agter at iværksætte fagretlig behandling af et krav.

I øvrige tilfælde vil tvister kunne afgøres ved de almindelige domstole.

6.6. Funktionærarbejde

Ansatte i fleksjob, som arbejder 8 timer eller derunder ugentligt, og som udfører funktionærarbejde, ansættes hos arbejdsgiveren på funktionærlignende vilkår. Ved funktionærlignende vilkår forstås i denne sammenhæng, at funktionærlovens vilkår som helhed skal gælde for ansættelsesforholdet.

Funktionærstatus efter funktionærlovens regler er betinget af, at den pågældende beskæftiges hos arbejdsgiveren gennemsnitligt mere end 8 timer ugentligt og i øvrigt udfører funktionærarbejde. Varierende arbejdstider, der gennemsnitlig udgør mere end 8 timer ugentligt, er tilstrækkeligt til funktionærstatus. Det er således muligt at arbejde mere den ene uge og mindre den anden uge.

Funktionærloven sikrer funktionærer en række minimumskrav i relation til blandt andet barsel, løn under sygdom, varsel ved opsigelse og beskyttelse mod usaglig afskedigelse.

Ansatte i fleksjob, som udfører funktionærarbejde, og som arbejder 8 timer eller mindre om ugen, har de samme rettigheder, som hvis de havde været direkte omfattet af loven.

6.7. Forskelsbehandlingsloven

Forskelsbehandlingsloven gælder for alle ansættelser, herunder ansættelser af personer med handicap eller ansættelser i fleksjob.

En arbejdsgiver er efter loven forpligtet til at:

- 1) Yde lige løn for samme arbejde eller for arbejde, der tillægges samme værdi.
- 2) Foretage rimelige foranstaltninger i forhold til arbejdet, inden en person med handicap afskediges.

Ad 2. En afskedigelse af en person med handicap skal være sagligt begrundet og overholde lov om forbud mod forskelsbehandling. Konsekvensen af udviklingen af handicapbegrebet i praksis sammenholdt med ændringerne i fleksjobreglerne betyder, at en person, der er visiteret til fleksjob og har fået prøvet sin arbejdsevne i forhold til alle typer job, har en funktionsnedsættelse, som gør, at personen er omfattet af definitionen for handicap og dermed forskelsbehandlingsloven.

6.7.1. Rimelige foranstaltninger

En arbejdsgiver har pligt til at træffe de foranstaltninger, der er hensigtsmæssige for at give en person med handicap adgang til beskæftigelse, til at udøve beskæftigelse eller have fremgang i beskæftigelse. Det gælder ikke, hvis arbejdsgiveren dermed pålægges en uforholdsmæssig stor byrde, som ikke kan lettes gennem offentlige foranstaltninger.

En arbejdsgiver har ikke dermed pligt til at ansætte eller fastholde en person, der ikke er kompetent, egnet og disponibel til at udføre de væsentligste opgaver i den stilling, som personen skal varetage.

De tilpasninger, der skal til, må ikke være urimelig byrdefulde for arbejdsgiveren, og der er dermed grænser for, hvad arbejdsgiveren kan pålægges. Det er gennem administrativ praksis, herunder afgørelser fra Ankestyrelsen for så vidt angår personlig assistance, Ligebehandlingsnævnet og praksis fra domstolene, at disse grænser bliver prøvet.

Eksempler på tilpasninger kan være indretning af lokaler eller tilpasning af udstyr, arbejdsmønstre, opgavefordeling, og adgang til uddannelse og instruktion.

6.8. Persondataloven m.v.

6.8.1. Videregivelse af oplysninger fra jobcenter til arbejdsgiver

Jobcenterets vurdering af den ansatte i fleksjobbets arbejdsevne, herunder hvor mange timer den pågældende kan arbejde i det konkrete job, hvilken intensitet, arbejdet kan udføres med, samt hvilke skånebehov, der skal tages i ansættelsen, videregives til arbejdsgiveren, således at arbejdsgiveren sammen med den ansatte kan indgå en aftale om fleksjob og aflønning baseret på jobcenterets vurdering.

Formålet er at give arbejdsgiveren og den ansatte det bedste grundlag for at indgå en aftale om løn og skånebehov, der sikrer, at den ansatte får løn for den arbejdsindsats, den pågældende yder, og at arbejdsgiveren betaler løn for denne arbejdsindsats. Samtidig sikres det, at de skånebehov, som den ansatte i fleksjobbet har, bliver indarbejdet i aftalen mellem den ansatte og arbejdsgiveren.

Hvis arbejdsgiveren ikke får disse oplysninger, er der risiko for, at der ikke kan etableres en ansættelse i fleksjob.

6.8.2. Kopi af aftalen mellem arbejdsgiver og ansat til jobcenter og faglig organisation

Jobcenteret og den overenskomstbærende faglige organisation skal endvidere have kopi af den aftale, som arbejdsgiveren og den ansatte i fleksjobbet har indgået. Dette gælder også i de tilfælde, hvor den ansatte i fleksjobbet ikke er medlem af den overenskomstbærende faglige organisation. I bestemmelsen stilles der krav om, at videregivelsen til jobcenteret og den overenskomstbærende organisation alene kan ske efter aftale med den ansatte i fleksjobbet, således at der gives et udtrykkeligt samtykke til videregivelsen.

De oplysninger, der vil fremgå af aftalen, vil endvidere ikke være oplysninger om den pågældendes diagnose og prognose m.v., men vil alene være, hvor mange timer, den pågældende skal have løn for set i forhold til arbejdstid og -intensitet samt eventuelt hvilke skånebehov, den pågældende har.

Jobcenterets videregivelse af oplysninger om den fleksjobansattes arbejdsevne og arbejdsgiverens videregivelse af oplysninger til jobcenteret og den overenskomstbærende faglige organisation skal ske inden for rammerne af persondataloven. Det vil bl.a. sige, at jobcenteret, den overenskomstbærende faglige organisation og arbejdsgiveren skal overholde persondatalovens § 5, stk. 2, hvorefter senere behandling af oplysninger ikke må være uforenelige med de formål, som oplysningerne er indsamlet til. Der må herudover kun indhentes og videregives oplysninger, der er relevante og nødvendige, og oplysningerne må ikke omfatte mere, end hvad der kræves til opfyldelse af det formål, som oplysningerne er indsamlet til.

Efter persondataloven (§ 8, stk. 3) må forvaltningsmyndigheder, der udfører opgaver inden for det sociale område – dvs. i dette tilfælde jobcenteret – kun videregive oplysninger om bl.a. væsentlige sociale problemer og andre private forhold, jf. persondatalovens § 8, stk. 1, og om helbredsmæssige forhold, jf. persondatalovens § 7, stk. 1, under visse betingelser. Ifølge persondatalovens § 8, stk. 3, kan de sociale myndigheder videregive de nærmere angivne særligt følsomme oplysninger, hvis 1) den registrerede har givet sit udtrykkelige samtykke til videregivelsen, 2) videregivelsen sker til varetagelse af private eller offentlige interesser, der klart overstiger hensynet til de interesser, der begrunder hemmeligholdelse, herunder hensynet til den, oplysningen angår, 3) hvis videregivelsen er et nødvendigt led i sagens behandling eller 4) er nødvendig for, at en myndighed kan gennemføre tilsyns- eller kontrolopgaver.

Det er forudsat, at jobcenterets videregivelse af oplysninger til og modtagelse af oplysninger fra arbejdsgiveren er et nødvendigt led i behandlingen af kommunens egen sag vedrørende muligheden for at give den fleksjobvisiterede tilbud om et fleksjob.

Jobcenteret og den overenskomstbærende faglige organisation vil alene kunne modtage oplysninger om aftalen, som er indgået mellem arbejdsgiveren og den ansatte, hvis det er aftalt med den ansatte i fleksjobbet, som dermed har givet sit udtrykkelige samtykke til videregivelsen.

Den overenskomstbærende faglige organisation skal følge persondatalovens regler og skal herunder sørge for, at der forinden iværksættelsen af behandling af oplysninger, som foretages for en privat dataansvarlig, sker anmeldelse til Datatilsynet, som skal give tilladelse til behandlingen, jf. persondatalovens §§ 48-50.

7. Fleksløntilskud

§ 70 f. Kommunen udbetaler fleksløntilskud til personer i fleksjob. Tilskuddet kan højst udgøre et beløb, der svarer til 98 pct. af arbejdsløshedsdagpengenes højeste beløb, jf. § 47 i lov om arbejdsløshedsforsikring m.v. Kommunen udbetaler fleksløntilskuddet efter stk. 2-5 månedsvis bagud.

Stk. 2. Fleksløntilskuddet nedsættes med 30 pct. dels af lønindtægten i fleksjobbet, dels af anden lønindtægt, indtil den samlede lønindtægt pr. måned udgør 13.000 kr. (2012-niveau), og herefter med 55 pct. Ved lønindtægt forstås A-indkomst, hvoraf der skal betales arbejdsmarkedsbidrag, og det samlede bidrag til en pensionsordning, der er led i et ansættelsesforhold. Den ansatte i fleksjobbet har pligt til at oplyse kommunen om eget og arbejdsgiverens pensionsbidrag.

Stk. 3. Fleksløntilskud efter stk. 2 og løn udbetalt af arbejdsgiver efter § 70 e kan tilsammen højst udgøre et beløb, der svarer til den løn, der udbetales for ansættelse på fuld tid i den pågældende stilling.

Stk. 4. Personer, der under ferie modtager løn eller feriegodtgørelse, er berettiget til fleksløntilskud under ferien. Stk. 2 finder tilsvarende anvendelse. Fleksløntilskuddet kan udbetales under ferieophold i udlandet.

Stk. 5. Personer, der modtager løn under sygdom eller barsel, er berettiget til fleksløntilskud i sygdoms- eller barselperioden. Stk. 2 finder tilsvarende anvendelse. Personer, der ikke er berettiget til løn under sygdom eller barsel, modtager syge- eller barseldagpenge efter de regler, der fastsættes i medfør af § 49 i lov om sygedagpenge og § 34 i lov om ret til orlov og dagpenge ved barsel. Syge- eller barseldagpengene suppleres med fleksløntilskud, således at syge- eller barseldagpenge og fleksløntilskud tilsammen svarer til 98 pct. af arbejdsløshedsdagpengenes højeste beløb, jf. § 47 i lov om arbejdsløshedsforsikring m.v. Reglerne om mulighed for ophold uden for Danmark i lov om sygedagpenge og lov om ret til orlov og dagpenge ved barsel finder tilsvarende anvendelse for fleksløntilskuddet, når en ansat i fleksjob modtager syge- eller barseldagpenge.

Stk. 6. Hvis en person, der er ansat i et fleksjob, og som ikke modtager løn under sygdom, mister retten til sygedagpenge, kan den pågældende modtage fleksløntilskud fratrukket det beløb, som personen ville have kunnet modtage i sygedagpenge. Det samme gør sig gældende, hvis der er anmodet om sygedagpenge for sent. Kommunen skal ved udbetaling af det beregnede fleksløntilskud mindst hver tredje måned følge op på, om den pågældende fortsat er ansat i fleksjob. Opfølgningen skal ske, indtil kommunen konstaterer, at personen igen får udbetalt løn.

Stk. 7. Hvis ansættelsen i fleksjob ophører under sygdom, ophører fleksløntilskuddet, og personen overgår til ledighedsydelse, jf. § 74 a og § 74 d i lov om aktiv socialpolitik, hvis den pågældende i øvrigt opfylder betingelserne herfor.

Stk. 8. Hvis ansættelsen i fleksjob ophører under barsel, ophører fleksløntilskuddet, og personen overgår til barseldagpenge, jf. § 34 i lov om ret til orlov og dagpenge ved barsel.

Stk. 9. Personer, der er ansat i fleksjob, bevarer retten til fleksløntilskud ved flytning til en anden kommune.

Stk. 10. Kommunen træffer afgørelse om tilbagebetaling af fleksløntilskud, hvis den ansatte mod bedre vidende har undladt at give kommunen oplysninger efter stk. 2, 3. pkt., eller § 11, stk. 2, i lov om retssikkerhed og administration på det sociale område og den ansatte har modtaget fleksløntilskud med urette eller i øvrigt mod bedre vidende uberettiget har modtaget fleksløntilskud.

Stk. 11. Beskæftigelsesministeren fastsætter nærmere regler om beregning af og fradrag i fleksløntilskuddet, herunder regler om, at kommunen skal anvende oplysninger om løn m.v., som fremgår af indkomstregistreret, jf. lov om et indkomstregister, ved beregning af og fradrag i fleksløntilskuddet.

7.1. Generelt

Arbejdsgiveren skal betale løn for det arbejde, personer i fleksjob udfører, ligesom personer i fleksjob skal have løn for den arbejdsindsats, de reelt yder. Arbejdsgiveren betaler således ikke altid løn for fuld tid til personer i fleksjob, som i den tidligere fleksjobordning.

Den fleksjobansatte kompenseres for den nedsatte arbejdssevne med et fleksløntilskud, som kommunen udbetaler. Den fleksjobansattes indtægt i fleksjobbet består således af løn fra arbejdsgiveren suppleret med et tilskud fra kommunen, der reguleres på baggrund af lønindtægten.

Jobcenteret skal ved etablering af et fleksjob på en virksomhed komme med en vurdering af borgerens arbejdsevne i fleksjobbet. Vurderingen skal danne grundlag for aftalen om fleksjob, herunder om arbejdstid og aflønning. Aflønningen fastsættes som udgangspunkt efter de kollektive overenskomster. Der kan være overenskomster, der ikke regulerer eller ikke er egnede til at regulere løn og arbejdstid efter de regler, der gælder i den nye fleksjobordning. I disse situationer kan overenskomsterne afviges efter aftale mellem lønmodtager og arbejdsgiver. *Se nærmere under afsnit 6.5 om løn og arbejdsvilkår på overenskomstdækkede områder.*

På områder, der ikke er dækket af overenskomst, fastsættes løn og øvrige arbejdsvilkår efter aftale mellem den fleksjobansatte og arbejdsgiveren.

Hvis der findes en relevant sammenlignelig overenskomst på området, skal parterne tage udgangspunkt i denne overenskomst. Det betyder, at parterne ikke nødvendigvis skal følge alle områder i den sammenlignelige overenskomst, men har mulighed for at aftale afvigelser herfra. *Se nærmere under afsnit 6.6 om løn og arbejdsvilkår på ikke-overenskomstdækkede områder.*

Det er vigtigt, at fleksjobordningen også kan rumme de særlige tilfælde, hvor en betydelig funktionsnedsættelse gør, at personer ikke kan arbejde med fuld intensitet i de timer, hvor de arbejder. Fleksløn-tilskuddet beregnes på baggrund af den aktuelle indtægt og ikke ud fra antallet af timer i jobbet. *Se nærmere under afsnit 6 om løn- og arbejdsvilkår.*

Når en person, der er visiteret til fleksjob, har fået bevilget et konkret fleksjob af jobcenteret, er den pågældende samtidig berettiget til at modtage fleksløn-tilskud, så længe den pågældende er ansat i fleksjobbet. Det er kommunen, der beregner og udbetaler fleksløn-tilskuddet.

7.2. Udbetaling af fleksløn-tilskud

Arbejdsgiveren betaler løn inkl. pension (såfremt pension er en del af lønpakken) for den arbejdsindsats, den fleksjobansatte reelt yder. Kommunen supplerer lønnen fra arbejdsgiveren med et tilskud, der reguleres på baggrund af lønindtægten fra arbejdsgiveren. Kommunen udbetaler fleksløn-tilskuddet direkte til den ansatte.

Tilskuddet kan maksimalt udgøre et beløb, der svarer til 98 pct. af arbejdsløshedsdagpengenes højeste beløb, svarende til 17.008 kr. pr. måned (2013-niveau). Tilskuddet bliver reguleret på baggrund af lønindtægten.

Fleksløn-tilskuddet er en offentlig forsørgelsesydelse, og der skal derfor ikke beregnes AM-bidrag af fleksløn-tilskuddet.

Der reserveres en andel på 5 pct. af tilskuddet til ATP, dog maksimalt 500 kr. pr. måned. Den del af tilskuddet, der er afsat til ATP, indbetales af kommunen til ATP. Derudover indbetales et ATP-bidrag af det offentlige tilskud, der beregnes på grundlag af forskellen mellem det ugentlige antal timer, der udbetales løn for, og 37 timer. *Se mere under afsnit 7.9 Indbetaling af ATP-bidrag af fleksløn-tilskud.*

Kommunen udbetaler fleksløn-tilskuddet til den fleksjobansattes NemKonto. Udbetalingen sker månedsvis bagud. Nedsættelsen af fleksløn-tilskuddet sker bagud i den følgende måned efter af beregning af og fradrag i tilskuddet på baggrund af oplysninger fra indkomstregistret samt eventuelle andre økonomiske oplysninger, som skal indgå i beregningen af fleksløn-tilskuddet, herunder oplysninger om indtægter fra selvstændig bibeskæftigelse.

Den ansattes eget og arbejdsgiverens pensionsbidrag til en pensionsordning, som er led i ansættelsesforholdet fx på baggrund af en overenskomst, medfører også fradrag i fleksløntilskuddet. Lønindkomst fra andre job fradrages på samme vis i tilskuddet, således at den samlede lønindkomst fradrages.

Hvis en person stopper i et fleksjob midt i en måned, foretages der et forholdsmæssigt fradrag i fleksløn-tilskud og for lønindtægten i forhold til oplysningerne i indkomstregisteret, så der alene fradrages løn svarende til den periode, som den ansatte har været i arbejde, i fleksløntilskuddet. Eget og arbejdsgivers bidrag til ATP indgår ikke i lønindtægten.

Fleksløntilskuddet beregnes på baggrund af den aktuelle indtægt og ikke ud fra antallet af timer i jobbet.

7.3. Beregning af fleksløntilskud

Bekendtgørelse om fleksløntilskud

§ 2. Fleksløntilskuddet nedsættes med 30 pct. af lønindtægten, indtil indtægten inkl. arbejdsgiverens og den ansattes pensionsbidrag pr. måned før skat udgør 13.208 kr. (2013-niveau). For den lønindtægt, der ligger over 13.208 kr. (2013-niveau) pr. måned før skat, nedsættes fleksløntilskuddet med 55 pct.

Stk. 2. Hvis en ansat i fleksjob har anden lønindtægt eller indtægt fra selvstændig bibeskæftigelse, finder stk. 1, tilsvarende anvendelse.

Stk. 3. Hvis en ansat i et fleksjob får udbetalt løn under sygdom, barsel eller ferie eller modtager feriegodtgørelse under ferie, finder stk. 1 tilsvarende anvendelse.

§ 6. Kommunen skal ved beregningen af fleksløntilskuddet anvende oplysninger om løn, løn under sygdom eller barsel, syge- og barseldagpenge m.v., som er indberettet til indkomstregisteret, jf. lov om et indkomstregister.

Stk. 2. Kommunen skal indhente oplysninger om ferie og feriegodtgørelse, som er registreret i Feriekonto via den elektroniske adgang, som Feriekonto stiller til rådighed.

Stk. 3. Kommunen skal indhente oplysninger om lønindtægter, indtægter fra selvstændig bibeskæftigelse m.v., som ikke fremgår af indkomstregisteret, fra den ansatte i fleksjobbet efter reglerne i § 11, stk. 1, i lov om retssikkerhed og administration på det sociale område.

Stk. 4. Kommunen skal beregne det beløb, som den pågældende ville have været berettiget til, jf. § 3, stk. 3, efter reglerne fastsat i § 49 i lov om sygedagpenge.

§ 7. Fleksløntilskuddet udbetales månedsvis bagud. Nedsættelsen af fleksløntilskuddet sker bagud i den følgende måned på baggrund af beregning af og fradrag i tilskuddet efter §§ 2-6.

Stk. 2. Den første måned beregnes fleksløntilskuddet på baggrund af den forventede lønindtægt. Der skal efterfølgende ske regulering af fleksløntilskuddet på baggrund af den faktisk udbetalte lønindtægt.

Stk. 3. Der skal ske efterregulering af fleksløntilskuddet, hvis lønindtægten efter § 2 efterfølgende ændres. Efterregulering kan foretages for en periode på op til 12 måneder.

7.3.1. Aftrapning af fleksløntilskud

Fleksløntilskuddet kan maksimalt udgøre et beløb, der svarer til 98 pct. af arbejdsløshedsdagpengenes højeste beløb, svarende til 17.008 kr. pr. måned (2013-niveau).

Fleksløntilskuddet nedsættes med 30 pct., for en løn før skat på op til 13.208 kr. inkl. pension pr. måned (2013-niveau).

Eksempel 1 - Nedsættelse af fleksløntilskud med 30 pct.

Person (P) får løn for 8 timer om ugen (knap 35 timer om måneden) med en månedsløn på 5.200 kr. (inkl. 15 pct. pension). Fleksløntilskuddet udgør 17.008 kr. minus 30 pct. af 5.200 kr. = 15.448 kr. Da tilskud og løn tilsammen ikke overstiger lønnen for fuldtidsarbejde, nedsættes tilskuddet ikke yderligere.

Der indbetales et forhøjet ATP-bidrag på 5 pct. af fleksløntilskuddet, dog maksimalt 500 kr./måneden. Da 5 pct. af 15.448 kr. er mere end 500 kr., indbetales 500 kr. om måneden. Fleksløntilskuddet er efter ATP-bidraget på 14.948 kr.

P's samlede månedsindtægt vil efter fradrag for ATP-bidraget være på 19.470 kr. (5.200 kr. fratrasket 15 pct. til pension + 14.948 kr.)

Når lønnen inkl. pension overstiger 13.208 kr. (2013-niveau) pr. måned før skat, bliver fleksløntilskuddet nedsat med 55 pct. for den del af lønnen, der ligger over 13.208 kr.

Eksempel 2 - Nedsættelse af fleksløntilskud med henholdsvis 30 pct. og 55 pct.

Person (P) får løn for 20 timer om ugen (86,66 timer om måneden) med en månedsløn på 17.333 kr. (inkl. 15 pct. pension). Månedslønnen for fuldtidsarbejde (37 timer/uge) udgør 32.067 kr. pr. måned.

P's fleksløntilskud udgør 17.008 kr. minus 30 pct. af 13.208 kr. minus 55 pct. af den del af månedslønnen der ligger udover 13.208 kr. = 10.777 kr. Da tilskud og løn tilsammen ikke overstiger lønnen for fuldtidsarbejde, nedsættes tilskuddet ikke yderligere.

Der indbetales et forhøjet ATP-bidrag på 5 pct. af fleksløntilskuddet, dog maksimalt 500 kr./måneden. Da 5 pct. af 10.777 kr. er mere end 500 kr., indbetales 500 kr. om måneden. Fleksløntilskuddet er efter ATP-bidraget på 10.277 kr.

P's samlede månedsindtægt vil efter fradrag for ATP-bidraget være på 25.349 kr. (17.333 kr. fratrasket 15 pct. til pension + 10.277 kr.).

Tilskuddet er fuldt aftrappet ved en lønindkomst inkl. pensionsbidrag på 36.900 kr. pr. måned (2013-niveau).

Lønindtægt defineres som A-indkomst, hvor der skal betales AM-bidrag samt det samlede bidrag til en pensionsordning, som er led i et ansættelsesforhold. I lønnen indgår også den skattepligtige værdi af den pågældende ydelse, som skattemyndighederne har fastsat for fri bil, fri telefon, fri kost og logi m.v. Fleksløntilskuddet aftrappes på samme måde for andre lønindtægter.

Der skal ikke ske fradrag i fleksløntilskuddet for løbende *udbetalinger* af pensioner fx fra en pensionsopsparing fra en gruppelevsordning/-forsikring.

Der skal heller ikke ske fradrag for erstatninger eller en pension, der fx udbetales som følge af tab af erhvervs-/arbejdsevne, og som er led i et tidligere ansættelsesforhold, samt den forhøjelse af pensionen, som en tjenestemand modtager som følge af arbejdsskade (tilskadekomstpension).

Der sker ikke fradrag i fleksløntilskuddet for vederlag for deltagelse i borgerligt ombud.

7.3.2. Loft for fleksløntilskud

Fleksløntilskuddet og lønnen m.v. kan tilsammen maksimalt udgøre niveauet for lønnen ved ansættelse på fuld tid i den pågældende stilling. Dette niveau skal fremgå af aftalen om fleksjobansættelsen. Det er arbejdsgiveren, som skal oplyse, hvad den ansatte i fleksjobbet ville være berettiget til i løn, hvis den pågældende var ansat på fuld tid. Hvis den ansatte i fleksjobbet stiger i løn eller får et tillæg, skal arbejdsgiveren oplyse den nye fuldtidsløn til jobcenteret. Derved vil personer på sammenlignelige ansættelsesvilkår ikke kunne opleve en indkomstfremgang ved overgang fra ordinær beskæftigelse til fleksjob. Hvis løn og fleksløntilskud tilsammen udgør mere end lønnen på fuld tid i den pågældende stilling, nedsættes fleksløntilskuddet med det overskydende beløb. *Se eksempel 3.*

Med løn på fuld tid menes den fleksjobansattes løn omregnet til lønnen på fuld tid på det pågældende arbejdsområde, dvs. uden arbejdstidsnedsættelse, reduktion af timelønnen på baggrund af den nedsatte arbejdssevne eller overtid. Hvis den ansattes løn indeholder tillæg som fx. anciennitetstillæg og funktions-tillæg, skal disse indgå.

Hvis den ansatte får udbetalt en reduceret timeløn på baggrund af en nedsat arbejdsintensitet, beregnes fuldtidslønnen i den pågældende stilling på baggrund af den timeløn, som den reducerede løn er beregnet ud fra. *Der henvises til eksemplerne under afsnit 6.2. Arbejdsevnevurdering.*

I tilfælde, hvor en fleksjobansat er beskæftiget i flere job, er det den samlede lønindtægt (med eller uden pensionsbidrag), der danner grundlag for beregningen af tilskuddet, jf. § 70 f, stk. 2.

Når den fleksjobansatte er beskæftiget i to eller flere stillinger, fastsættes loftet for fleksløntilskuddet som fuldtidslønnen for den stilling, som giver den højeste fuldtidsløn.

Loftet over løn og fleksløntilskud vil som hovedregel udgøre samme beløb hver måned medmindre den pågældende er 14-dages-lønnet. I denne situation vil loftet over løn og fleksløntilskud afhænge af, om der er indberettet 2 eller 3 14-dages perioder i indkomstregisteret for den pågældende måned.

Eksempel 3 – Fleksløntilskud og løn overstiger lønnen for fuldtidsarbejde

Person (P) får løn for 20 timer om ugen (86,66 timer om måneden) med en månedsløn på 13.000 kr. (inkl. 15 pct. pension). Månedslønnen for fuldtidsarbejde (37 timer/uge) udgør 24.050 kr. pr. måned.

P's umiddelbare fleksløntilskud udgør 17.008 kr. minus 30 pct. af 13.000 kr. = 13.108 kr.

P's løn og fleksløntilskud bliver dermed tilsammen 26.108 kr. Da tilskud og løn tilsammen maksimalt kan udgøre lønnen for fuldtidsarbejde, svarende til 24.050 kr., nedsættes tilskuddet yderligere med forskellen på 26.108 kr. – 24.050 kr., svarende til 2.058 kr. Fleksløntilskuddet udgør herefter 13.108 kr. – 2.058 kr. = 11.050 kr./måned.

Der indbetales et forhøjet ATP-bidrag på 5 pct. af fleksløntilskuddet, dog maksimalt 500 kr./måneden. Da 5 pct. af 11.050 kr. er mere end 500 kr., indbetales 500 kr. om måneden. Fleksløntilskuddet er efter ATP-bidraget på 10.550 kr.

P's samlede månedsindtægt vil efter fradrag for ATP-bidrag være på 21.854 kr. (13.000 kr. fratrullet 15 pct. til pension + 10.550 kr.).

Se også afsnit 7.3.6. om nedsættelse af fleksløntilskud

7.3.3. NemKonto og Indkomstregisteret

Bekendtgørelse af lov om retssikkerhed og administration på det sociale område

§ 11. Myndigheden kan anmode personer, der søger om eller får hjælp, om

- 1) at medvirke til at få de oplysninger frem, som er nødvendige for at afgøre, hvilken hjælp de er berettiget til, og
- 2) at lade sig undersøge hos en læge eller blive indlagt til observation og behandling som led i sagsbehandlingen.

Stk. 2. Personer, der får hjælp, har pligt til at oplyse om ændringer, der kan have betydning for hjælpen.

§ 11 a. Myndigheden kan efter forudgående samtykke fra den, der søger om eller får hjælp, forlange, at andre offentlige myndigheder, uddannelsesinstitutioner, sygehuse, læger, psykologer, autoriserede sundhedspersoner i øvrigt og personer, der handler på disses ansvar, arbejdsløshedskasser, pengeinstitutter, arbejdsgivere og private, der udfører opgaver for det offentlige, giver oplysninger om den pågældende, der er nødvendige for at behandle sagen. Dette gælder også oplysninger om en persons rent private forhold og andre fortrolige oplysninger, ligesom myndigheden kan indhente lægejournaler, sygehusjournaler eller udskrifter heraf. Myndigheden kan forlange, at der optages retsligt forhør i overensstemmelse med retsplejelovens § 1018, hvis oplysningerne ikke videregives.

Stk. 2. Myndigheden kan uden samtykke til brug for behandlingen af en enkelt sag eller til brug for generel kontrol kræve oplysninger om økonomiske forhold og ferieforhold om den, der ansøger om eller får hjælp, og dennes ægtefælle eller samlever, fra andre offentlige myndigheder samt fra arbejdsløshedskasser. Tilsvarende oplysninger kan indhentes om andre husstandsmedlemmer. Oplysninger kan samkøres og sammenstilles med data fra myndighedens egne, andre myndigheders og arbejdsløshedskassers it-systemer, når dette er nødvendigt for at kontrollere, om betingelserne for at yde hjælp er opfyldt, herunder med henblik på efterfølgende kontrol af, om der er sket fejl eller misbrug i forbindelse med ydelse af hjælp. Oplysningerne kan indhentes, selv om den person, som oplysningerne vedrører, ikke bor i den kommune, som indhenter oplysningerne.

§ 12. Myndigheden skal give borgeren skriftlig besked om

- 1) myndighedens adgang til at indhente oplysninger efter §§ 11 a og 11 c og til at foretage kontrol efter § 12 a,
- 2) adgangen til at udveksle oplysninger og foretage kontrol efter kapitel 3 i lov om Udbetaling Danmark,
- 3) konsekvenserne, hvis borgeren ikke medvirker, jf. § 11 b,
- 4) hvilke typer af ændringer der kan have betydning for hjælpen og

5) muligheden for, at borgeren kan blive mødt med et tilbagebetalingskrav og eventuelt blive tiltalt for overtrædelse af straffelovens § 289 a og efter § 12 b i denne lov eller § 14 i lov om Udbetaling Danmark, hvis borgeren ikke oplyser om ændringer, der kan have betydning for hjælpen.

Kommunen udbetaler fleksløntilskuddet til den fleksjobansattes NemKonto. Fleksløntilskuddet udbetales månedsvis bagud. Unøjagtigheder i indberetningen af lønoplysninger, bl.a. som følge af 14 dages lønudbetalinger, vil blive reguleret i de(n) følgende måned(er).

Udgangspunktet er, at kommunen skal anvende oplysninger i indkomstregisteret til brug for beregning af fleksløntilskuddet, jf. § 70 f, stk. 11 og § 6 i bekendtgørelse om beregning af og fradrag i fleksløntilskud. Beregning af fleksløntilskuddet sker på baggrund af oplysninger fra indkomstregisteret for den forudgående måneds løn. Det betyder fx, at fleksløntilskuddet for august måned bliver beregnet på baggrund af lønoplysninger fra juli måned. Det beløb, der skal anvendes fra indkomstregisteret er lønnen før skat og Arbejdsmarkedsbidrag fratrukket personens eget bidrag til ATP. Der henvises til Skats Indberetningsvejledning eIndkomst af 25. juni 2013.

Hvis lønnen efterfølgende ændrer sig, fx fordi den pågældende får et varigt tillæg med tilbagevirkende kraft, skal der efterfølgende ske regulering af fleksløntilskuddet på baggrund af den faktisk udbetalte lønindtægt. Det samme vil gøre sig gældende, hvis arbejdsgiveren har indberettet et forkert lønbeløb i indkomstregisteret.

Hvis det fremgår af oplysningerne fra indkomstregisteret, at en del af lønnen er hensat til ferie, trækkes dette beløb fra lønoplysningen, inden fleksløntilskuddet beregnes til ferie uden for ferieperiode. Det hensatte beløb til ferie indgår i fleksløntilskuddets beregning på tidspunktet for udbetaling.

For at der kan ske en korrekt beregning af fleksløntilskuddet på baggrund af oplysningerne i indkomstregisteret, skal kommunen rette henvendelse til arbejdsgiveren, hvis kommunen - eventuelt på baggrund af oplysninger fra den ansatte eller fordi den ansatte har afleveret sin første lønseddel til kommunen - bliver opmærksom på, at der er forskel på den indberettede løn i indkomstregisteret og lønsedlen.

Første udbetaling af fleksløntilskud efter ansættelse i fleksjob sker på baggrund af den forventede lønindtægt med en eventuel efterfølgende efterregulering.

Hvis oplysningerne om lønindkomst ikke fremgår af indkomstregisteret, kan kommunen anmode den fleksjobansatte om oplysningerne fx ved at den pågældende indsender lønoplysninger eller oplysninger om overskud ved selvstændig bibeskæftigelse. Kommunen kan ved regnskabsårets udgang anmode om at få oplyst årets overskud fx i form af regnskab. Hvis kommunen er vidende om, at den fleksjobansattes feriepenge administreres via arbejdsgiveren og kun optræder på lønsedlen, kan kommunen tilsvarende anmode om disse oplysninger, jf. retssikkerhedslovens § 11. Kommunen kan desuden indhente oplysninger i indkomstregistret uden den ansattes samtykke til brug for behandling af en konkret sag, da der er tale om økonomiske oplysninger. Dette følger af retssikkerhedslovens 11 a. *Se også afsnit 7.3.5. om indhentelse af oplysninger til beregning af fleksløntilskud.*

7.3.4. Oplysninger om pensionsbidrag

Den fleksjobansatte har pligt til at give kommunen oplysninger om sit eget og arbejdsgiverens bidrag til en pensionsordning, som er oprettet som led i ansættelsesforholdet, da disse oplysninger ikke fremgår entydigt af indkomstregistret. Den ansatte skal derfor oplyse kommunen om det samlede pensionsbidrag. Det kan fx ske ved, at personen sender sin første lønseddel eller anden dokumentation for størrelsen af det samlede pensionsbidrag til kommunen, således at bidraget til pension kan indgå i beregningen af fleksløntilskuddet. Hvis personen har lønindtægt fra flere arbejdsgivere, skal der gives oplysninger om

pensionsbidrag fra alle arbejdsgiverne. Hvis der efterfølgende sker ændringer i fx pensionsbidraget, skal den ansatte oplyse kommunen om dette, da det kan have betydning for beregningen af fleksløn-tilskuddet. Der stilles således ikke krav om, at personen skal bekræfte oplysningerne m.v. til kommunen hver måned, men alene, hvis der sker ændringer.

Kommunen skal orientere den fleksjobansatte om, hvilken betydning det kan få for den ansattes fleksløn-tilskud, hvis der ikke oplyses om pensionsbidraget, da kommunen ikke kan beregne fleksløn-tilskuddet uden denne oplysning.

Kommunen skal vejlede personen om hvilke oplysninger, der har betydning for udbetaling af fleksløn-tilskuddet. Dette følger af retssikkerhedslovens § 12.

Hvis personen mod bedre vidende ikke opfylder sin oplysningspligt, skal kommunen træffe afgørelse om tilbagebetaling af det beløb, der er modtaget med urette.

7.3.5. Indhentelse af oplysninger til beregning af fleksløn-tilskud

Udgangspunktet er, at kommunen skal anvende oplysninger i indkomstregisteret til brug for beregning af fleksløn-tilskuddet, jf. § 70 f, stk. 11, og § 6 i bekendtgørelse om beregning af og fradrag i fleksløn-tilskud.

For andre arbejdsindtægter, udover pensionsoplysninger, der har betydning for beregningen af fleksløn-tilskuddet, og som ikke fremgår af indkomstregistret, fx fra selvstændig bibeskæftigelse, skal kommunen anvende § 11 i retssikkerhedsloven i forhold til disse oplysninger.

Når en person henvender sig til kommunen for at få hjælp efter den sociale lovgivning, kan kommunen anmode borgeren om at medvirke til at få de oplysninger frem, der er nødvendige for at beregne fleksløn-tilskuddet. Det følger af retssikkerhedslovens § 11, stk. 1, nr. 1. Kommunen må kun bede om at få oplysninger fra den fleksjobansatte om forhold, som direkte har betydning for beregningen af fleksløn-tilskuddet.

Oplysninger til brug for en sag skal i første omgang komme fra den fleksjobansatte selv. Det gælder, både når den ansatte skal have udbetalt fleksløn-tilskuddet første gang og ved efterfølgende udbetalinger, da fleksløn-tilskuddets størrelse er afhængig af eventuelt nye arbejdsindtægter eller bortfald af arbejdsindtægter.

Efter retssikkerhedslovens § 11, stk. 2, har en person pligt til at oplyse om ændringer, der kan have betydning for fleksløn-tilskuddet.

En forudsætning for at den ansatte kan overholde sin oplysningspligt er, at myndigheden har oplyst personen om, hvilke ændringer, der er relevante at oplyse om. Det er vigtigt, at den fleksjobansatte opfylder sin oplysningspligt, da manglende overholdelse i yderste konsekvens kan betyde, at den ansatte skal betale den modtagne ydelse tilbage. Kommunen skal oplyse den ansatte om, hvilke konsekvenser det har ikke at opfylde sin oplysningspligt. Dette følger af retssikkerhedslovens § 12, nr. 4. Kommunen skal redegøre for, at manglende oplysninger kan føre til tilbagebetaling af fleksløn-tilskuddet og eventuel tiltale for socialt bedrageri efter straffeloven eller retssikkerhedslovens § 12 b.

Personen skal have skriftlig besked om myndighedens adgang til at indhente oplysninger. Kommunen skal desuden give den fleksjobansatte skriftlig besked om konsekvenserne, hvis personen ikke medvirker.

Kommunen skal give en person skriftlig besked om, hvilke typer af ændringer, der kan have betydning for den hjælp, som personen modtager. Dette skal ses i sammenhæng med den fleksjobansattes pligt til at oplyse om ændringer, der kan have betydning for fleksløn-tilskuddet. Dette følger af retssikkerhedslovens §§ 11, stk. 2, og 12, nr. 3.

Den information, som kommunen skal give, skal være tilstrækkelig til, at personen kan eller bør kunne indse, at ændringen fører til, at personen ikke længere helt eller delvist har ret til tilskuddet, og at kommunen derfor skal have besked om ændringen. Personen skal altså ikke senere med rette kunne hævde at have været i god tro med hensyn til sin ret til tilskuddet. Det er således kommunen, der skal kunne dokumentere, at den fleksjobansatte har fået vejledning om sin oplysningspligt, og at vejledningen har været tilstrækkelig præcis til, at personen burde forstå, hvilke ændringer, der skal meldes tilbage om.

For at der kan ske en korrekt beregning af fleksløntilskuddet på baggrund af oplysningerne i indkomstregisteret, skal kommunen rette henvendelse til arbejdsgiveren, hvis kommunen - eventuelt på baggrund af oplysninger fra den ansatte eller fordi den ansatte har afleveret sin første lønseddel til kommunen - bliver opmærksom på, at der er forskel på den indberettede løn i indkomstregisteret og lønsedlen.

Hvis oplysningerne om lønindkomst ikke fremgår af indkomstregisteret, kan kommunen anmode den fleksjobansatte om oplysningerne fx ved at den ansatte indsender lønoplysninger. Hvis kommunen er vidende om, at en persons feriepenge administreres via arbejdsgiveren og kun optræder på lønsedlen, kan kommunen anmode om disse oplysninger. Dette følger af § 11 i retssikkerhedsloven.

7.4. Fleksløntilskud under ferie

Den ansatte i et fleksjob får også udbetalt et fleksløntilskud under ferie. Tilskuddet bliver reguleret på baggrund af den løn eller feriegodtgørelse, der udbetales i forbindelse med ferien.

Hvis den ansatte i et fleksjob ikke har optjent ret til 25 dage med løn under ferie eller feriegodtgørelse, kan den pågældende modtage ledighedsydelse for de dage, hvor der ikke er optjent ret til ferie med løn eller feriegodtgørelse, jf. § 74 e, stk. 1-3 og 5, i lov om aktiv socialpolitik. Personen kan ikke modtage fleksløntilskud for samme periode, som der udbetales ledighedsydelse for. Det betyder, at fleksløntilskuddet alene kan udbetales for den periode, hvor der enten modtages løn eller feriegodtgørelse under ferie. Der skal således ske en forholdsmæssig reduktion af fleksløntilskuddet med det antal dage, som der udbetales ledighedsydelse for. Antallet af dage, hvor der kan udbetales ledighedsydelse under ferie, fremgår af § 74 e, stk. 3, i lov om aktiv socialpolitik.

Eksempel 4 – Fleksløntilskud og ferie med ledighedsydelse i samme periode, hvor fleksløntilskud og løn overstiger lønnen for fuldtidsarbejde.

Person (P) får løn for 20 timer om ugen (86,66 timer om måneden) med en månedsløn på 13.000 kr. (inkl. 15 pct. pension). Månedslønnen for fuldtidsarbejde (37 timer/uge) udgør 24.050 kr. pr. måned.

P's umiddelbare fleksløntilskud udgør 17.008 kr. minus 30 pct. af 13.000 kr. = 13.108 kr.

P's løn og fleksløntilskud bliver dermed tilsammen 26.108 kr. Da tilskud og løn tilsammen maksimalt kan udgøre lønnen for fuldtidsarbejde, svarende til 24.050 kr. nedsættes tilskuddet yderligere med forskellen på 26.108 kr. – 24.050 kr., svarende til 2.058 kr. Fleksløntilskuddet udgør herefter 13.108 kr. – 2.058 kr. = 11.050 kr./måned.

P vælger at holde 5 dages ferie med ledighedsydelse, svarende til samlet 3.560 kr. I samme periode kan der ikke modtages fleksløntilskud. Fleksløntilskuddet udgør 11.050 kr./måneden, svarende til 510 kr. pr. dag (11.050 kr. / 4,3333 / 5 dage). Fleksløntilskuddet nedsættes derfor med 5 dage * 510 kr. = 2.550 kr.

Eksempel 5 – Fleksløntilskud og ferie med ledighedsydelse i samme periode

Person (P) får løn for 20 timer om ugen (86,66 timer om måneden) med en månedsløn på 17.333 kr. (inkl. 15 pct. pension). Månedslønnen for fuldtidsarbejde (37 timer/uge) udgør 32.067 kr. pr. måned.

P's fleksløntilskud udgør 17.008 kr. minus 30 pct. af 13.208 kr. minus 55 pct. af den del af månedslønnen der ligger udover 13.208 kr. = 10.777 kr. Da tilskud og løn tilsammen ikke overstiger lønnen for fuldtidsarbejde, nedsættes tilskuddet ikke yderligere.

P vælger at holde 5 dages ferie med ledighedsydelse, svarende til samlet 3.560 kr. I samme periode kan P ikke modtage fleksløntilskud. Fleksløntilskuddet udgør 10.777 kr./måneden, svarende til 497 kr. pr. dag (10.777 kr. / 4,3333 / 5 dage). Fleksløntilskuddet nedsættes derfor med 5 dage * 497 kr. = 2.487 kr.

Fleksløntilskuddet kan udbetales til personer, der under ferie opholder sig i udlandet, jf. § 70 f, stk. 4.

Under ferie udbetales løn eller feriegodtgørelse optjent på baggrund af lønindkomsten under ferien. Herudover modtager personen det beregnede fleksløntilskud under ferien. En fleksjobansat har samme ret til ferie – dvs. sammenlagt 5 ugers ferie – om året som alle andre. Optjening af ferie med feriegodtgørelse eller løn følger ferielovens almindelige regler. Hvis den ansatte arbejder under 5 dage om ugen, har personen ret til at holde 5 ugers ferie i alt, dvs. at ferien dækker både arbejdsdage og arbejdsfrie dage. Kommunen kan få oplysninger om optjente feriedage, optjent feriegodtgørelse, tidspunktet for afholdelse af ferie og udbetalinger af feriedagpenge, som er registeret i Feriekonto via den elektroniske adgang, som Feriekonto stiller til rådighed. Oplysningerne kan indhentes uden den ansattes samtykke, jf. retssikkerhedslovens § 11 a, stk. 4.

Hvis der ikke er registeret oplysninger om feriegodtgørelse i Feriekonto eller oplysningerne ikke fremgår af indkomstregisteret, kan kommunen anmode borgeren om disse oplysninger, jf. § 6, stk. 3, i bekendtgørelse nr. 1325 af 23. december 2012 om beregning af og fradrag i fleksløntilskud.

7.5. Fleksløntilskud under sygdom og barsel

Bekendtgørelse om beregning af og fradrag i fleksløntilskud

§ 3. Hvis en ansat i fleksjob ikke modtager løn under sygdom, modtager den pågældende sygedagpenge efter reglerne fastsat i § 49 lov om sygedagpenge. Der sker fuldt fradrag for de udbetalte sygedagpenge i fleksløntilskuddet, således at der sammenlagt udbetales et beløb svarende til 98 pct. af arbejdsløshedsdagpengenes højeste beløb.

§ 4. Hvis en ansat i fleksjob, som ikke modtager løn under sygdom, delvist genoptager arbejdet, foretages der fuldt fradrag i fleksløntilskuddet for de sygedagpenge, som den pågældende er berettiget til, og der sker samtidig nedsættelse af fleksløntilskuddet for lønindtægten, jf. § 2, stk. 1.

§ 5. Hvis en ansat i fleksjob ikke modtager løn under barsel, modtager den pågældende barseldagpenge efter reglerne fastsat i § 34 i lov om ret til orlov og dagpenge ved barsel. Der sker fuldt fradrag for de udbetalte barseldagpenge i fleksløntilskuddet, således at der sammenlagt udbetales et beløb svarende til 98 pct. af arbejdsløshedsdagpengenes højeste beløb.

Hvis arbejdsgiveren udbetaler løn under sygdom eller barsel, vil den fleksjobansatte fortsat modtage fleksløntilskuddet under sygdom eller barsel. Fleksløntilskuddet bliver beregnet på baggrund af denne indtægt. § 70 f, stk. 2, finder tilsvarende anvendelse.

Arbejdsgiveren modtager syge- eller barseldagpengerefusion, svarende til det beløb, som den ansatte kunne have fået udbetalt i syge- eller barseldagpenge for de timer, personen er sygemeldt eller på barsel fra fleksjobbet.

Udbetaler arbejdsgiveren ikke løn under sygdom eller barsel, får den fleksjobansatte udbetalt syge- eller barseldagpenge for det antal timer, som personen op til sygdoms- eller barselperioden er ansat til. Beløbet er beregnet efter reglerne fastsat på baggrund af § 49 i sygedagpengeloven og § 34 i barselloven.

Syge- eller barseldagpengene suppleres med fleksløntilskuddet.

Syge- eller barseldagpengene og fleksløntilskuddet kan tilsammen maksimalt udgøre 98 pct. af højeste dagpengesats, jf. § 47 i lov om arbejdsløshedsforsikring m.v.

Når der udbetales syge- eller barseldagpenge suppleret med fleksløntilskud, svarende til 98 pct. af den højeste dagpengesats og i samme måned udbetales løn og fleksløntilskud, opdeles de 2 perioder på baggrund af antallet af hverdage i måneden.

Hvis der er 21 hverdage i en måned, og den pågældende er syg på 10 hverdage fordeles fleksløntilskuddet med 10/21, hvor der maksimalt kan udbetales sygedagpenge og fleksløntilskud svarende til 98 pct. af den maksimale dagpengesats og 11/21 hvor fleksløntilskuddet beregnes på baggrund af lønindtægten. Fleksløntilskuddet beregnes først med fradrag af lønindtægten og nedsættes derefter forholdsmæssigt.

Eksempel 6 – Fleksløntilskud og sygedagpenge i samme periode, hvor fleksløntilskud og løn overstiger lønnen for fuldtidsarbejde.

Person (P) får løn for 20 timer om ugen (86,66 timer om måneden) med en månedsløn på 13.000 kr. (inkl. 15 pct. pension). Månedslønnen for fuldtidsarbejde (37 timer/uge) udgør 24.050 kr. pr. måned.

P's umiddelbare fleksløntilskud udgør 17.008 kr. minus 30 pct. af 13.000 kr. = 13.108 kr.

P's løn og fleksløntilskud bliver dermed tilsammen 26.108 kr. Da tilskud og løn tilsammen maksimalt kan udgøre lønnen for fuldtidsarbejde, svarende til 24.050 kr. nedsættes tilskuddet yderligere med forskellen på 26.108 kr. – 24.050 kr., svarende til 2.058 kr. Fleksløntilskuddet udgør herefter 13.108 kr. – 2.058 kr. = 11.050 kr./måned.

P er syg på 10 hverdage ud af månedens 21 hverdage. P modtager sygedagpenge i perioden på 4.996 kr. (10 dage * 108 kr. i sygedagpenge pr. time * 20 timer pr. uge / 5 dage). Herudover modtager P som udgangspunkt 5.262 kr. i fleksløntilskud for den periode, hvor P er syg (10/21 * 11.050 kr.). Der kan dog i samme periode maksimalt udbetales sygedagpenge og fleksløntilskud svarende til 98 pct. af maksimale dagpengesats i samme periode, som udgør 8.099 kr. (10/21 * 17.008 kr.). Fleksløntilskuddet nedsættes derfor i sygdomsperioden med 2.159 kr. (8.099 kr. – 5.262 kr. – 4.996 kr.)

Eksempel 7 – Fleksløntilskud og sygedagpenge i samme periode

Person (P) får løn for 20 timer om ugen (86,66 timer om måneden) med en månedsløn på 17.333 kr. (inkl. 15 pct. pension). Månedslønnen for fuldtidsarbejde (37 timer/uge) udgør 32.067 kr. pr. måned.

P's fleksløntilskud udgør 17.008 kr. minus 30 pct. af 13.208 kr. minus 55 pct. af den del af månedslønnen der ligger udover 13.208 kr. = 10.777 kr. Da tilskud og løn tilsammen ikke overstiger lønnen for fuldtidsarbejde, nedsættes tilskuddet ikke yderligere.

P er syg på 10 hverdage ud af månedens 21 hverdage. P modtager sygedagpenge i perioden på 4.996 kr. (10 dage * 108 kr. i sygedagpenge pr. time * 20 timer pr. uge / 5 dage). Herudover modtager P som udgangspunkt 5.132 kr. i fleksløntilskud for den periode, hvor P er syg (10/21 * 10.777 kr.). Der kan dog i samme periode maksimalt udbetales sygedagpenge og fleksløntilskud svarende til 98 pct. af maksimale dagpengesats i samme periode, som udgør 8.099 kr. (10/21 * 17.008 kr.). Fleksløntilskuddet nedsættes derfor i sygdomsperioden med 2.029 kr. (8.099 kr. – 5.132 kr. – 4.996 kr.)

Uanset om den fleksjobansatte får løn under sygdom eller ej, er personen omfattet af sygedagpengeloven, og kommunen skal iværksætte sygeopfølgning efter lovens bestemmelser. Reglerne om anmeldelse af sygefravær, anmodning om sygedagpenge, pligten til at medvirke i sygeopfølgningen m.v. finder tilsvarende anvendelse.

Den nedre grænse for, hvor mange timers sygefravær om ugen den fleksjobansatte skal have, for at der kan udbetales sygedagpenge og dermed refusion til arbejdsgiveren, er fjernet. Derved sikres, at en arbejdsgiver, der har en person ansat i fleksjob i få timer om ugen, vil være berettiget til at modtage sygedagpengerefusion under den ansattes sygefravær.

I det omfang en person har ret til at opholde sig i udlandet i forbindelse med sygdom eller barsel efter sygedagpengeloven eller barselloven finder de nævnte love også anvendelse på fleksløntilskuddet i perioder, hvor der udbetales syge- eller barseldagpenge samtidig med fleksløntilskud.

7.5.1. Mistet ret til sygedagpenge

§ 3.

Stk. 2. Hvis en ansat i fleksjob, som ikke modtager løn under sygdom, mister retten til sygedagpenge efter reglerne i lov om sygedagpenge, herunder som følge af varighedsbegrænsningen, foretages der fradrag i fleksløntilskuddet for det fulde beløb, som den pågældende ville kunne have modtaget i sygedagpenge. Beregningen foretages på baggrund af det beløb, der er udbetalt i sygedagpenge i den forudgående måned, inden retten til sygedagpenge er mistet.

Stk. 3. Hvis en ansat i fleksjob, som ikke modtager løn under sygdom, ikke kan modtage sygedagpenge på grund af for sen anmodning om sygedagpenge, foretages der fradrag i fleksløntilskuddet for det fulde beløb, som den pågældende ville have været berettiget til at modtage i sygedagpenge.

§ 4. Hvis en ansat i fleksjob, som ikke modtager løn under sygdom, delvist genoptager arbejdet, foretages der fuldt fradrag i fleksløntilskuddet for de sygedagpenge, som den pågældende er berettiget til, og der sker samtidig nedsættelse af fleksløntilskuddet for lønindtægten, jf. § 2, stk. 1.

En arbejdsgiver, som udbetaler løn under sygdom, kan modtage det beløb, som den fleksjobansatte kunne have modtaget i sygedagpenge. Der kan dog ikke udbetales refusion til arbejdsgiveren fra det tidspunkt, hvor den ansatte mister retten til sygedagpenge efter sygedagpengeloven.

Hvis en person, der ikke modtager løn under sygdom, mister retten til sygedagpenge efter reglerne i sygedagpengeloven fx på grund af manglende medvirken i sygeopfølgning eller varighedsbegrænsningen, modtager den ansatte fleksløntilskud fratrukket det beløb, som personen ville have kunnet modtage i sygedagpenge. Det samme gælder, hvis der er anmodet om sygedagpenge for sent.

Hvis en ansat i fleksjob delvist har genoptaget arbejdet, foretages der fuldt fradrag i fleksløntilskuddet for de sygedagpenge, som den pågældende er berettiget til, og der sker samtidig nedsættelse af fleksløn-

tilskuddet for lønindtægten. Fleksløntilskud, lønindtægt og udbetalte sygedagpenge kan højest svare til loftet for løn og fleksløntilskud, dvs. svare til fuldtidsløn i det pågældende job. *Se afsnit 7.3.2. om loftet over fleksløntilskud.*

Kommunen skal mindst hver tredje måned følge op på, om personen, der har mistet retten til sygedagpenge, fortsat er ansat i et fleksjob. Det skal sikre, at fleksløntilskuddet ikke udbetales til en person, der ikke længere er ansat i et fleksjob. Opfølgningen kan ske ved at kontakte personen eller arbejdsgiveren.

Når kommunen konstaterer, at der igen udbetales løn til den fleksjobansatte, skal kommunen alene foretage opfølgning efter § 70 d.

7.5.2. Ophør af fleksløntilskud ved ophør i fleksjob under sygdom

Hvis en ansættelse i fleksjob ophører, mens en person modtager sygedagpenge samtidig med fleksløntilskud, ophører personens ret til fleksløntilskuddet og til sygedagpenge. Baggrunden er, at der ikke længere foreligger et ansættelsesforhold. Endvidere bortfalder retten til sygedagpenge.

Personen kan under den fortsatte sygdom modtage ledighedsydelse efter reglerne i § 74 a, stk. 2 og 3, og § 74 d i lov om aktiv socialpolitik. Der kan således alene udbetales fleksløntilskud, når en person har en aktuel ansættelse i et fleksjob.

7.5.3. Ophør af fleksløntilskud ved ophør i fleksjob under barsel

Hvis en ansættelse i fleksjob ophører, mens en person modtager barseldagpenge samtidig med fleksløntilskud, ophører personens ret til fleksløntilskuddet.

Retten til fleksløntilskud bortfalder, hvis en ansat under en periode med barsel ophører i sit fleksjob, og personen overgår til at modtage barseldagpenge beregnet som 98 pct. af arbejdsløshedsdagpengenes højeste beløb. Baggrunden er, at der ikke længere foreligger et ansættelsesforhold.

En person, der er ansat i fleksjob den 1. januar 2013 eller derefter, er ved barsel berettiget til barseldagpenge uden at skulle opfylde de almindelige beskæftigelseskrav. Derved sikres, at personer, der er ansat i fleksjob få timer om ugen, også har ret til dagpenge efter barselloven.

Kommunen skal uden samtykke fra borgeren videregive oplysninger til Udbetaling Danmark om borgere, der søger om eller får hjælp fra kommunen, herunder oplysninger om rent private forhold, hvis oplysningerne er nødvendige for at foretage omberegning m.v. af kontante ydelser. Desuden skal Udbetaling Danmark uden samtykke fra borgeren videregive oplysninger om borgere, der søger om eller modtager kontante ydelser og økonomisk tilskud fra Udbetaling Danmark, hvis oplysningerne er nødvendige for at foretage efterregulering, fradrag m.v. af den kontante ydelse. Dette følger af henholdsvis §§ 6 og 7 i lov om Udbetaling Danmark.

7.6. Ret til fleksløntilskud ved flytning til anden kommune

Personer, der er ansat i fleksjob, har fortsat ret til at få udbetalt fleksløntilskuddet, selvom de flytter til en anden kommune. Det er bopælskommunen, der skal udbetale fleksløntilskuddet. Den ansatte i fleksjobbet skal kontakte den nye bopælskommune vedrørende flytningen. Bopælskommunen kan herefter med samtykke fra den pågældende anmode fraflytningskommunen om oplysninger i forhold til fleksjobvisiteringen m.v.

7.7. Afgørelse om tilbagebetaling af fleksløntilskud

Kommunen skal træffe afgørelse om tilbagebetaling af fleksløntilskud, hvis den fleksjobansatte mod bedre vidende ikke har opfyldt sin oplysningspligt. Det samme gør sig gældende, hvis den ansatte ikke har givet oplysninger eller mod bedre vidende uberettiget har modtaget fleksløntilskud. Dette følger af § 70 f, stk. 10. Det er obligatorisk, at kommunen træffer afgørelse om tilbagebetaling i disse tilfælde.

Betingelserne for at træffe afgørelse om tilbagebetaling er for det første, at den fleksjobansatte har været i ond tro om de ukorrekte eller mangelfulde oplysninger. Den anden betingelse er, at fleksløntilskuddet skal have været modtaget med urette. Begge betingelser skal være opfyldt for, at fleksløntilskuddet kan kræves tilbagebetalt. Ond tro betyder, at den ansatte vidste eller burde vide, at de oplysninger, som personen gav myndigheden var forkerte eller mangelfulde. Kravet om, at fleksløntilskuddet skal have været modtaget med urette betyder, at der skal være en sammenhæng mellem udbetalingen af fleksløntilskuddet og de forkerte eller manglende oplysninger, som kommunen ligger inde med.

7.8. Fleksløntilskud ved variabel arbejdstid

Jobcentret skal sikre, at den fleksjobansatte udnytter sin arbejdsevne bedst muligt i fleksjobbet, og at personens skånebehov bliver tilgodeset. Under forudsætning af, at dette kan opfyldes, vil det være muligt at ansætte personer på variabelt timetal i fleksjob. Kommunen udbetaler fleksløntilskuddet til den ansatte. Udbetalingen sker bagud i den følgende måned på baggrund af oplysninger fra indkomstregistret samt eventuelle andre økonomiske oplysninger, som skal indgå i beregningen af fleksløntilskuddet.

7.9. Indbetaling af ATP-bidrag af fleksløntilskud

Kapitel 21

Bidrag til Arbejdsmarkedets Tillægspension

§ 114. For en person, der modtager tilskud fra kommunen under ansættelse i fleksjob, jf. § 70 f, indbetales et bidrag til Arbejdsmarkedets Tillægspension på 5 pct. af tilskuddet, jf. § 70 f, stk. 2, dog højst 500 kr. pr. måned.

Stk. 2. Personen afholder udgiften til bidrag efter stk. 1.

Stk. 3. Kommunen tilbageholder bidraget ved udbetaling af tilskuddet.

§ 115. Ud over bidraget i § 114 indbetales et bidrag, der udgør 2/3 af det bidrag, der er fastsat efter § 15, stk. 1, i lov om Arbejdsmarkedets Tillægspension.

Stk. 2. Bidraget efter stk. 1 indbetales for antallet af timer med tilskud efter § 70 f. Antallet af timer beregnes på grundlag af forskellen mellem 37 timer om ugen og antallet af løntimer, som er indberettet fra ansættelsen i fleksjobbet til indkomstregisteret, jf. lov om et indkomstregister.

Stk. 3. Er antallet af løntimer efter stk. 2 mindre end 9 timer om ugen for uge- eller 14-dageslønnede eller 39 timer om måneden for månedslønnede, indbetales et ATP-bidrag, der svarer til det bidrag, der er fastsat efter § 15, stk. 1, i lov om Arbejdsmarkedets Tillægspension.

Stk. 4. Bidraget efter stk. 1 finansieres af staten. *Stk. 5.* Bestyrelsen for Arbejdsmarkedets Tillægspension beregner størrelsen af bidraget efter stk. 2 for hver time, der udbetales tilskud for.

§ 115 a. Beskæftigelsesministeren fastsætter efter indstilling fra bestyrelsen for Arbejdsmarkedets Tillægspension nærmere regler om beregning, indberetning og indbetaling af bidrag efter §§ 114 og 115.

Alle personer i fleksjob skal indbetale et obligatorisk ATP-bidrag. Bidraget beregnes og indbetales af kommunen. Staten yder 100 pct. refusion for dette bidrag.

Bidraget er indført for at sikre, at de fleksjobansattes pensionsvilkår ikke forringes som følge af de ændringer af aflønningen i fleksjob, der trådte i kraft den 1. januar 2013.

Det obligatoriske ATP-bidrag består af to dele.

Den fleksjobansatte skal indbetale et forhøjet bidrag til ATP af fleksløntilskuddet på 5 pct. af fleksløntilskuddet, dog maksimalt 500 kr. om måneden. Kommunen tilbageholder bidraget til ATP ved udbetalingen af fleksløntilskuddet.

Derudover indbetales 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.

Størrelsen af ATP-bidraget er således afhængigt af, hvor mange timer modtageren samtidig er beskæftiget hos en arbejdsgiver.

Ved beregning af ATP-bidraget skelnes der i mellem om den fleksjobansatte arbejder mindre end 9 timer pr. uge eller om personen arbejder 9 timer eller derover.

I begge tilfælde skal der indbetales et bidrag på 5 pct. af fleksløntilskuddet, dog højst 500 kr. månedligt (ydelsesmodtagerens andel af betalingen).

Ved beskæftigelse *mindre* end 9 timer om ugen for uge- eller 14-dages lønnede eller 39 timer om måneden for månedslønnede, indbetaler kommunen et bidrag på 270 kr. (kommunens andel af betalingen). Det skyldes, at der ved beskæftigelse under 9 timer om ugen ikke indbetales ATP-bidrag af lønnen.

Ved beskæftigelse i *mindre* end 9 timer om ugen, kan ATP-bidraget maksimalt udgøre 770 kr. pr. måned (bidraget på højst 500 kr. + kommunens bidrag på 270 kr.).

Ved beskæftigelse *mindst* 9 timer om ugen, indbetaler kommunen et bidrag, der beregnes på grundlag af forskellen mellem det ugentlige antal timer, der udbetales løn for og 37 timer. 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 (2012) (kommunens andel af betalingen).

Det betyder, at ved mindst 9 timer om ugen, kan ATP-bidraget fra kommunen således maksimalt udgøre 636 kr. pr. måned. (Bidraget på højst 500 kr. plus bidraget, der er beregnet således: 37 timer gange 4,3333 uger = 160,33 timer minus 38,99 timer (9 løntimer gange 4,3333 uger) = 121,34 timer gange med 1,12 kr. (2/3 af A-sats på 1,68 kr.) = 136 kr.

For beregningsperioder på mindre end en måned, beregnes ATP-bidraget forholdsmæssigt i forhold til antallet af kalenderdage i måneden.

Kommunen skal afrunde både tilskudsmodtagerens og kommunens del af ATP-bidraget til nærmeste hele antal kroner.

Eksempler på beregning af ATP-bidrag

Eksempel 1

Person P får løn for 20 timer om ugen (86,66 timer om måneden) med en månedsløn på 13.000 kr. (inkl. 15 pct. pension). Månedslønnen for fuldtidsarbejde (37 timer/uge) udgør 24.050 kr. pr. måned.

P's umiddelbare flekslønstilskud udgør 17.008 kr. minus 30 pct. af 13.208 kr. = 13.108 kr. P's løn og flekslønstilskud bliver dermed tilsammen 26.108 kr. Da tilskud og løn tilsammen maksimalt kan udgøre lønnen for fuldtidsarbejde, svarende til 24.050 kr. nedsættes tilskuddet yderligere med forskellen på 26.108 kr. – 24.050 kr., svarende til 2.058 kr. Flekslønstilskuddet udgør herefter 13.108 kr. – 2.058 kr. = 11.050 kr./måned.

Der indbetales et forhøjet ATP-bidrag på 5 pct. af flekslønstilskuddet, dog maksimalt 500 kr./måneden. Da 5 pct. af 11.050 kr. er mere end 500 kr., indbetales 500 kr. om måneden. Flekslønstilskuddet er efter ATP-bidraget på 10.550 kr.

Der indbetales et ATP-bidrag på 83 kr. om måneden (160,33 timer minus 86,66 løntimer gange med 2/3 af 1,68 kr.).

Der indbetales således samlet 583 kr. om måneden i bidrag til ATP af flekslønstilskuddet.

Eksempel 2

Person P, der får løn for 8 timer om ugen (knap 35 timer om måneden) med en månedsløn på 5.200 kr. Flekslønstilskuddet udgør 17.008 kr. minus 30 pct. af 5.200 kr. = 15.448 kr.

Kommunen betaler det fulde ATP-bidrag på 270 kr. om måneden, da personen arbejder mindre end 9 timer om ugen. Kommunen får efterfølgende 100 pct. refusion for ATP-bidraget fra staten.

Der indbetales et forhøjet ATP-bidrag på 5 pct. af flekslønstilskuddet, dog maksimalt 500 kr./måneden. Da 5 pct. af 15.448 kr. er mere end 500 kr., indbetales 500 kr. om måneden. Flekslønstilskuddet er efter ATP-bidraget på 14.948 kr.

Der indbetales således samlet 770 kr. om måneden i bidrag til ATP af flekslønstilskuddet.

8. Kontaktforløb, selvvalgt uddannelse, andre aktører, cv m.v.

Den aktive indsats skal hjælpe de fleksjobvisiterede tættere på et fleksjob. Jobcentrene spiller i denne sammenhæng en central rolle i forhold til at sikre, at der gøres en ekstra indsats for denne gruppe af udsatte ledige, så flest muligt bliver en del af arbejdsmarkedet.

Personer, som er visiteret til fleksjob og som modtager ledighedsydelse, skal selv gøre en aktiv indsats for at få et job. Ledige fleksjobvisiterede skal derfor aktivt søge fleksjob, og de skal have en jobsamtale hver tredje måned. I kontaktforløbet skal der følges op på den aktive jobsøgning samt på, hvordan den ledige fleksjobvisiterede hurtigst muligt kommer i fleksjob.

En person, der har mistet retten til ledighedsydelse efter §§ 76, stk. 1, 77 a, stk. 3 og 4 eller 77 b, stk. 1, i lov om aktiv socialpolitik, kan modtage kontanthjælp eller uddannelseshjælp, hvis betingelserne for dette er opfyldt. Opfølgningen sker efter reglerne for kontanthjælp eller uddannelseshjælp.

Samtidig skal ledige fleksjobvisiterede have den nødvendige hjælp og støtte fra jobcenteret til at finde job. Det betyder bl.a., at jobcenteret gennem en løbende opfølgning og gennem relevante aktive tilbud skal hjælpe den ledige med at finde et fleksjob.

Kommunen skal efter anmodning udstede et fleksjobbevis til den ledige fleksjobvisiterede. Fleksjobbeviset er et bevis for, at personen er visiteret til fleksjob, og beskriver personens kompetencer og eventuelle særlige behov. På bagsiden er en kort beskrivelse af fleksjobordningen samt muligheden for yderligere kompensationsordninger, primært til brug for arbejdsgiveren. Kommunen skal anvende blanket SFR 320 om fleksjobbevis, som findes på KL's hjemmeside – www.kl.dk.

Jobcenteret har pligt til at anvende tilbud efter kapitel 10 eller 11 i forbindelse med, at det skal vurdere, om personen fortsat opfylder betingelserne for fleksjob. *Se pkt. 8 i vejledning om ledighedsydelse.*

8.1. Individuelt kontaktføreløb

§ 73 a. For personer, der er visiteret til fleksjob, og som modtager ledighedsydelse efter lov om aktiv socialpolitik, tilrettelægges og gennemføres der et individuelt kontaktføreløb, med henblik på at personen hurtigst muligt kommer i fleksjob.

Stk. 2. Under kontaktføreløbet skal der afholdes individuelle jobsamtaler med personen, senest hver gang personen i sammenlagt 3 måneder har modtaget ledighedsydelse regnet første gang fra visitationen til fleksjob. Der skal under jobsamtalen følges op på, om personen er aktivt arbejdssøgende. Perioder med ledighedsydelse under barsel medregnes ikke. Samtalen afholdes ved personligt fremmøde, jf. dog § 21 f.

Stk. 3. Reglerne i § 16, stk. 2, om en særlig indsats over for sygemeldte finder tilsvarende anvendelse for personer omfattet af stk. 1.

Stk. 4. Jobsamtaler kan ske telefonisk, digitalt eller på anden måde, hvis personen deltager i tilbud efter kapitel 10 og 11.

Stk. 5. Opfølgning kan foregå uden kontakt til sygemeldte personer, der er omfattet af stk. 3, hvis der er tale om alvorlig sygdom, hvor kontakt til den sygemeldte ikke er hensigtsmæssig eller mulig på grund af den sygemeldtes helbredssituation (standby). Ved vurdering af, om en sygdom er alvorlig, indgår navnlig, om sygdommen er livstruende.

Stk. 6. Beskæftigelsesministeren kan fastsætte nærmere regler om det individuelle kontaktføreløb, herunder om sygemelding.

Det fremgår af bestemmelsen, at der skal tilrettelægges og gennemføres et individuelt kontaktføreløb med den ledige fleksjobvisiterede med henblik på, at personen hurtigst muligt kommer i fleksjob.

Under kontaktføreløbet afholdes der individuelle jobsamtaler med personen, senest hver gang personen i sammenlagt 3 måneder har modtaget ledighedsydelse. Der skal følges op på, om personen er aktivt arbejdssøgende, herunder om der skal iværksættes tilbud, som kan bringe personen tættere på arbejdsmarkedet. Samtalen afholdes ved personligt fremmøde, medmindre personen er omfattet af § 21 f. Det vil sige, hvis personen kan dokumentere, at vedkommende inden for de næste 6 uger skal begynde i et fleksjob, skal på barsel, overgå til fleksydelse eller folkepension. Tilsvarende gælder, hvis personen er omfattet af en arbejdsfordelingsordning eller kan dokumentere, at personen er hjemsendt på grund af vejrlig eller mangel.

Reglerne i § 16, stk. 2 om en særlig indsats over for sygemeldte finder tilsvarende anvendelse for personer, der er visiteret til fleksjob og modtager ledighedsydelse. Det betyder, at for modtagere af ledighedsydelse, der er helt eller delvist sygemeldte, og som har behov for en særlig indsats for at sikre, at personen får den nødvendige hjælp til at opnå eller genvinde tilknytning til arbejdsmarkedet, skal der tilrettelægges en særlig indsats og opfølgning herpå som led i det individuelle kontaktføreløb.

Det er jobcenteret, der tager stilling til, om der er behov for en særlig indsats for at sikre, at personen får den nødvendige hjælp til at opnå eller genvinde tilknytning til arbejdsmarkedet. Iværksættes en sådan særlig indsats, skal opfølgningen på indsatsen indgå i de jobsamtaler, som afholdes som led i det individuelle kontaktføreløb.

Indsatsen vil kunne bestå i fx sygeafklaring, behandling, optræning og andre beskæftigelsesfremmende foranstaltninger.

Jobsamtaler kan ske telefonisk, digitalt eller på anden måde, hvis personen deltager i tilbud efter kapitel 10 og 11.

Opfølgning kan foregå uden kontakt til sygemeldte personer, hvis der er tale om alvorlig sygdom, hvor kontakt til den sygemeldte ikke er hensigtsmæssig eller mulig på grund af den sygemeldtes helbreds-situation (standby). Ved vurdering af, om en sygdom er alvorlig, indgår navnlig, om sygdommen er livstruende.

Der henvises til vejledning nr. 9363 af 10. juli 2013 om ledighedsydelse m.v. vedrørende pligten til at stå til rådighed for jobsamtaler, der er led i det individuelle kontaktføreløb og sanktion for at udeblive til en jobsamtale, jf. §§ 75 og 77 i lov om aktiv socialpolitik.

8.2. *Selvvalgt uddannelse*

§ 73 b. Personer, der er visiteret til fleksjob, kan inden for de første 12 måneders sammenlagt ledighed efter eget valg i op til 6 uger deltage i uddannelse på folkeskoleniveau, i gymnasial uddannelse, i erhvervsrettet voksen- og efteruddannelse og i videregående uddannelse.

Stk. 2. Kursusprisen for videregående uddannelser efter stk. 1 må ikke overstige et prisloft på 140.000 kr. eksklusive moms pr. årselev svarende til 3.500 kr. pr. fuldtidsuge (2011-niveau). Prisloftet reguleres en gang årligt den 1. januar med satsreguleringsprocenten, jf. lov om en satsreguleringsprocent.

Stk. 3. Under uddannelsen modtager personen den ydelse, som pågældende er berettiget til i henhold til lov om aktiv socialpolitik.

Stk. 4. Når en person har været i fleksjob i sammenlagt 9 måneder inden for de seneste 18 måneder, har personen igen ret til selvvalgt uddannelse efter reglen i stk. 1.

Stk. 5. Ordningen administreres efter reglerne i lov om betaling for visse uddannelsesaktiviteter i forbindelse med lov om en aktiv beskæftigelsesindsats m.m.

Stk. 6. Beskæftigelsesministeren fastsætter regler om, hvilke uddannelser der kan vælges efter stk. 1, samt regler om støtte til dækning af deltagerbetaling, til betaling af kost og logi samt befordringsgodtgørelse under deltagelse i uddannelse.

Stk. 7. Under uddannelsen skal den ledige stå til rådighed for fleksjob.

Personer, der er visiteret til fleksjob, kan inden for de første 12 måneders sammenlagt ledighed efter eget valg i op til 6 uger deltage i uddannelse på folkeskoleniveau, i gymnasial uddannelse, i erhvervsrettet voksen- og efteruddannelse og i videregående uddannelse.

Der er tale om en ret - og ikke en pligt - til efter eget valg at deltage i uddannelse i op til 6 uger. Under uddannelsen modtager den ledige fleksjobvisiterede ledighedsydelse med det beløb, som personen er berettiget til. Den ledige fleksjobvisiterede skal under uddannelsen stå til rådighed for fleksjob.

Der er fastsat nærmere regler om 6 ugers selvvalgt uddannelse, herunder om befordringsgodtgørelse og tilskud til kost og logi, i bekendtgørelse om fleksjob. Det fremgår af et bilag til bekendtgørelsen, hvilke uddannelser man kan deltage i.

8.3. Anden aktør

§ 73 c. Personer, der er visiteret til fleksjob, har ret til at blive henvist til anden aktør med henblik på etablering af fleksjob, når personen har modtaget ledighedsydelse i 6 måneder inden for 9 måneder efter visitationen til fleksjob. Det samme gælder, når personen har været i fleksjob eller ordinær beskæftigelse i 9 måneder inden for 18 måneder og derefter har modtaget ledighedsydelse i 6 måneder inden for 9 måneder. Perioder med ydelse under barsel medregnes ikke.

Stk. 2. Personer, der er visiteret til fleksjob, og som jobcenteret har vurderet fortsat opfylder betingelserne for fleksjob, jf. § 74 c i lov om aktiv socialpolitik, skal henvises til anden aktør med henblik på etablering af fleksjob, når personen har modtaget ledighedsydelse i 12 måneder inden for 18 måneder efter visitationen til fleksjob. Det samme gælder, når personen har været i fleksjob eller ordinær beskæftigelse i 9 måneder inden for 18 måneder og derefter har modtaget ledighedsydelse i 12 måneder inden for 18 måneder. Perioder med ydelse under barsel medregnes ikke.

Stk. 3. Personen skal have mulighed for at vælge mellem flere aktører.

Stk. 4. Jobcenteret skal vejlede om retten til at blive henvist til anden aktør efter stk. 1 og om henvisningen til anden aktør efter stk. 2.

Den fleksjobvisiterede har *ret* til at blive henvist til anden aktør med henblik på etablering af et fleksjob, når personen har modtaget ledighedsydelse i 6 måneder inden for 9 måneder efter visitationen til fleksjob. Efter 12 måneder med ledighedsydelse indenfor 18 måneder efter visitationen *skal* den fleksjobvisiterede visiteres til anden aktør, hvis jobcenteret fortsat vurderer, at personen opfylder betingelserne for fleksjob, jf. § 74 c i lov om aktiv socialpolitik om revurdering. Dvs. at den fleksjobvisiterede først skal visiteres til anden aktør, når jobcenteret har afsluttet revurderingen.

Den indsats, som skal varetages af anden aktør, omfatter myndighedsopgaver efter lov om en aktiv beskæftigelsesindsats, som fx afgivelse af tilbud til ledige fleksjobvisiterede efter kapitel 10-12, godkendelse af virksomhedspraktik efter kapitel 11 og afgivelse af tilbud om fleksjob efter kapitel 13.

For de nærmere regler om brugen af andre aktører henvises til vejledning til bekendtgørelse om andre aktører.

8.4. CV på Jobnet

§ 73 d. Oplysninger om job, arbejds- og uddannelsesmæssig baggrund m.v. (cv'er) indlægges i Beskæftigelsesministeriets database (Jobnet).

Stk. 2. Personer, der er visiteret til fleksjob, og som er ledige, skal give fyldestgørende oplysninger om tidligere beskæftigelse, uddannelse, kvalifikationer og øvrige forhold af betydning for jobcenterets bistand til at finde arbejde. Der skal endvidere angives mindst et beskæftigelsesmål.

Stk. 3. Personen skal senest 3 uger efter at have opnået ret til ledighedsydelse indlægge oplysninger som nævnt i stk. 2 i Jobnet. Personen skal løbende ajourføre oplysningerne i Jobnet.

Stk. 4. Hvis der foreligger oplysninger som nævnt i stk. 2 fra en tidligere ledighedsperiode, skal oplysningerne straks på ny gøres tilgængelige, hvis personen igen bliver ledig.

Stk. 5. Jobcenteret yder bistand, i forbindelse med at en person indlægger oplysninger i Jobnet, hvis personen anmoder herom.

Stk. 6. Staten og kommunen har adgang til de oplysninger, som personen har indlagt i Jobnet.

Med henblik på at forbedre ledige fleksjobvisiteredes chance for at komme i arbejde, og samtidig forbedre jobcentrenes og andre aktørers mulighed for at understøtte deres jobsøgning, skal ledige fleksjobvisitere indlægge fyldestgørende oplysninger om job, arbejds- og uddannelsesmæssig baggrund m.v. (cv'er) i Jobnet. Ved at indlægge cv-oplysninger i Jobnet skabes et større overblik og gennemsigtighed i udbuddet af job og arbejds søgende, ligesom det medvirker til at understøtte et mere fleksibelt og rummeligt arbejdsmarked.

Kravet i § 73 d, stk. 3, om løbende ajourføring af oplysningerne i Jobnet sikrer, at cv'et fortsat er fyldestgørende og opdateret. Jobcenteret skal i forbindelse med kontaktførelset, jf. § 73 a, løbende påse, at oplysningerne i cv'et er fyldestgørende. Hvis der allerede foreligger oplysninger i Jobnet, som er nævnt i § 73 d, stk. 2, skal oplysningerne gøres tilgængelige på ny, når personen bliver ledig, jf. stk. 4.

Hvis personen ikke selv kan lægge sit cv i Jobnet fx på grund af sin funktionsnedsættelse eller læse/skrivevanskeligheder, skal jobcenteret hjælpe personen med dette, jf. § 73 d, stk. 5.

Der henvises til vejledning nr. 9363 af 10. juli 2013 om ledighedsydelse m.v. vedrørende pligten til at lægge sit cv på Jobnet og sanktion for manglende rettidig indlæggelse af cv, jf. §§ 75 og 77, stk. 2, i lov om aktiv socialpolitik.

8.5. CV-samtaler

§ 73 e. For personer, der er visiteret til fleksjob, skal der, senest 3 uger efter at de har opnået ret til ledighedsydelse, holdes en samtale, hvor det sikres, at de oplysninger, som personen indlægger i Jobnet, er fyldestgørende. Samtalen holdes ved personligt fremmøde, jf. dog § 21 f. Under samtalen skal det aftales, hvordan personens jobsøgning kan understøttes, og personen kan pålægges at søge relevante konkrete fleksjob.

Stk. 2. Samtalen skal dog ikke afholdes, hvis der, inden for de seneste 3 måneder før der er opnået ret til ledighedsydelse og efter visitationen til fleksjob, har været afholdt en samtale om personens cv.

Senest 3 uger efter at personen har opnået ret til ledighedsydelse holdes en samtale med den ledige, hvor det sikres, at de oplysninger, som personen lægger i Jobnet, er fyldestgørende.

Samtalen skal understøtte, hvordan personen aktivt kan søge job. Det skal under samtalen sikres, at de oplysninger, som personen har indlagt i Jobnet, er tilstrækkelige til, at de hjælper personen med at få et fleksjob.

Der skal dog ikke afholdes en cv-samtale, hvis der inden for de seneste 3 måneder før, personen er blevet ledig, har været afholdt en samtale om personens cv, jf. § 73 e, stk. 2.

Der henvises til vejledning nr. 9363 af 10. juli 2013 om ledighedsydelse m.v. vedrørende pligten til at møde til en indkaldt cv-samtale og sanktion for udeblivelse fra en cv-samtale, jf. §§ 75 og 77, stk. 3, i lov om aktiv socialpolitik.

9. Overgangsregel

Personer, der ved fleksjobreformens ikrafttræden den 1. januar 2013 allerede er ansat i et fleksjob, fortsætter i fleksjobbet efter de tidligere regler. Det betyder, at den fleksjobansatte fortsætter på de hidtil gældende ansættelsesvilkår, og at arbejdsgiverens tilskud beregnes efter de gamle regler.

9.1. *Fleksjob, der behandles efter reglerne efter den 1. januar 2013*

Personer, der begynder i et nyt fleksjob efter 1. januar 2013, bliver omfattet af den nye fleksjobordning i forhold til løn, ansættelsesvilkår og udbetaling af flekslønstilskud.

Personer, der skifter til et nyt fleksjob efter den 1. januar 2013, bliver omfattet af reglerne, der trådte i kraft denne dato, selvom der ikke er en ledighedsperiode mellem de to fleksjob.

Det samme er tilfældet, når den fleksjobansatte begynder i et fleksjob efter den 1. januar 2013, selvom aftalen om ansættelse i fleksjobbet er indgået inden loven trådte i kraft.

Der vil altid være tale om et nyt fleksjob, hvis der sker genansættelse i et job efter afbrydelse i ansættelsen på grund af kontraktens ophør.

9.2. *Fleksjob, der kan behandles efter reglerne fra før den 1. januar 2013*

Reglerne fra før den 1. januar 2013 vil fortsat være gældende for fleksjob, der er etableret før dette tidspunkt, og hvor det vurderes, at eventuelle efterfølgende ændringer mv. ikke betyder, at der er tale om nye fleksjob.

Dette vil fx være tilfældet i følgende situationer:

- Den pågældendes skånebehov eller timetallet i fleksjobbet bliver ændret
- Fleksjobbet bliver uden andre ændringer gjort til en fast stilling, eller en tidsbegrænset stilling bliver forlænget, uden at den ansatte er stoppet i jobbet på grund af kontraktens ophør.
- Der bliver alene ændret i den fleksjobansattes jobbeskrivelse eller løn fx i forbindelse med en forfremmelse. Ansættelsesområdet og opgaverne er de samme som de hidtidige arbejdsopgaver. Det kan fx være tilfældet, hvis en fuldmægtig bliver forfremmet til specialkonsulent, men i øvrigt har de samme arbejdsopgaver.
- Den fleksjobansatte skifter tjenestested inden for fx en kommune eller fra et ministerium til et andet ministerium, fordi de hidtidige arbejdsopgaver flyttes.
- Hvis ansættelsesmyndigheden i forbindelse med en virksomhedsoverdragelse eller fusion bliver en anden, men arbejdsopgaverne og ansættelsesvilkår i øvrigt fortsætter i uændret form. Det kan fx være tilfældet, hvis en statslig institution bliver overflyttet til ATP.

9.3. *Refusion*

§ 122. Staten refunderer 65 pct. af en kommunes udgifter til

flekslønstilskud efter § 70 f,

tilskud til selvstændigt erhvervsdrivende efter § 70 g,

tilskud til fleksjob efter § 71 og

tilskud til selvstændigt erhvervsdrivende efter § 75

Stk. 2. Staten refunderer 50 pct. af en kommunes udgifter efter § 74.

Kommunerne kan modtage 65 pct. i statsrefusion for kommunernes udgifter til fleksløntilskud og udgifter til tilskud til selvstændigt erhvervsdrivende. I lighed med tidligere ydes der en statsrefusion også på 65 pct. til udgifterne til tilskud til arbejdsgiveren for lønudgifter til den ansatte i fleksjob efter § 71 og til tilskud til selvstændigt erhvervsdrivende efter § 75.

Bestemmelsen om manglende ret til statsrefusion til udgifter til fleksjob, hvis kommunen ikke havde tilvejebragt grundlaget for afgørelsen om fleksjob eller for revurderingen (§ 122, stk. 3) er ophævet pr. 1. januar 2013.

For sager, hvor visitationen til fleksjob eller vurderingen af, om en person fortsat opfylder betingelserne for fleksjob, er foretaget eller burde være foretaget før den 1. januar 2013, skal de hidtil gældende regler i § 122, stk. 3, og § 104 a i lov om aktiv socialpolitik fortsat anvendes. Det betyder, at kommunen i disse situationer fortsat mister retten til statsrefusion i 36 måneder.

Styrelsen for Fastholdelse og Rekruttering, den 7. november 2013

KIRSTEN BRIX PEDERSEN

/ Anne Hedegaard