

FLEKSJOB



⌘ Det Centrale Handicapråd
16. udgave

Udgiver: Det Centrale Handicapråd og Beskæftigelsesministeriet

Tekst: Lene Maj Pedersen

Pjecen kan rekvireres gratis hos:

Det Centrale Handicapråd

Bredgade 25, opg. F, 4.

1260 Kbh. K.

Tlf: 33 11 10 44

Fax: 33 11 10 82

Tekstlff: 33 11 10 81

Mail: dch@dch.dk

Hjemmeside: www.dch.dk

Fås også på bånd og diskette og kan hentes på www.dch.dk

16. udgave, september 2006

Oplag: 50.000

Samlet oplag: 610.000

ISBN 87-90985-45-1

Tryk: Zeuner Grafisk as

Pjecen kan frit citeres med tydelig kildeangivelse.

INDHOLD

Forord	7
Hvad er fleksjob?	9
Kriterier for godkendelse til fleksjob	12
Grundlaget for afgørelsen om fleksjob	12
Brug af revalidering	15
Løn og arbejdsvilkår for fleksjobansatte	15
Tilskud til selvstændige erhvervsdrivende	19
Ledighedsydelse	23
• Ledighedsydelse kan udbetales i følgende situationer	23
• Forudsætninger for udbetaling af ledighedsydelse	28
• Kontaktforløb under ledighed	31
• Hvor længe kan der udbetales ledighedsydelse?	33
• Hvordan beregnes ledighedsydelse?	35
• Særlig ydelse – for dem der ikke får ledighedsydelse	36
• Ledighedsydelse til personer, der efter ansættelse i et fleksjob ansættes i ustøttet beskæftigelse	37
Fleksydelse	39
Sygedagpenge	43
Hjælp til værktøj og kurser	45

6

Personlig assistance	45
Mentorordning	46
Medlemskab af a-kasse	48
Hjælp til befordring	48
Fleksjob med 1/3 løntilskud	50
Opfølgning	50
Flytning til ny kommune	50
Klagemuligheder	51
Love, bekendtgørelser og vejledninger	52

Forord

Reglerne om fleksjob trådte i kraft 1. januar 1998 og er siden ændret flere gange. De seneste ændringer er sket den 1. juli 2006. Dog træder nogle af ændringerne først i kraft 1. januar 2007.

Formålet med de nye regler er først og fremmest at forbedre visitationen til fleksjob og at nedbringe ledigheden for personer, der er visiteret til et fleksjob. Derudover er der fastsat et maksimum for det offentlige løntilskud til fleksjob og regler om deltidsfleksjob. Som noget nyt kan personer, der er visiteret til et fleksjob, få befordringsgodtgørelse ved deltagelse i tilbud om vejledning, opkvalificering og virksomhedspraktik efter lov om en aktiv beskæftigelsesindsats. Endelig overflyttedes administrationen af fleksydelsen fra 1. januar 2007 fra Arbejdsdirektoratet til kommunerne.

Som led i kommunalreformen skal eventuelle klager over kommunens afgørelse om fleksjob, ledighedsydelse mv. fra 1. januar 2007 sendes til Beskæftigelsesankenævnet.

Pjecen beskriver reglerne om fleksjob til lønmodtagere og reglerne om tilskud til selvstændige erhvervsdrivende i egen virksomhed, som de ser ud efter 1. juli 2006. Der er dog ændringer i reglerne, der først træder i kraft den 1. januar 2007. Dette er markeret i teksten.

Pjecen giver også et overblik over en række andre bestemmelser, som kan have betydning for personer, der ansættes i et fleksjob eller modtager tilskud til at fastholde beskæftigelsen i egen virksomhed.

Information om fleksjob, hjælpemuligheder, ledige fleksjob mv. kan tillige findes på informationsportalen www.ijobnu.dk

Hvad er fleksjob?

Fleksjob er stillinger på særlige vilkår. Der kan oprettes fleksjob hos private og offentlige arbejdsgivere.

Der kan også ydes tilskud til selvstændige erhvervsdrivende til fastholdelse i egen virksomhed. Læs nærmere om dette på side 19 i pjecen.

Fleksjob og tilskud til selvstændige erhvervsdrivende kan oprettes/gives til personer, der har en varig begrænsning i arbejdssevnen og ikke kan opnå eller fastholde beskæftigelse på normale vilkår på arbejdsmarkedet.

Mulighederne for at få arbejde på normale vilkår skal først være afprøvet, fx gennem et revalideringsforløb, og personen må ikke modtage førtidspension.



Hvem har ansvaret?

Det er bopælskommunen for den, der ønsker et fleksjob eller tilskud til fastholdelse af beskæftigelsen i egen virksomhed, der er ansvarlig for bevillingen.

Hvor kan der oprettes fleksjob?

Fleksjob kan som tidligere nævnt oprettes hos private og offentlige arbejdsgivere. Eneste undtagelse er, at der ikke kan oprettes/gives fleksjob og tilskud til selvstændige erhvervsdrivende inden for kulindustrien omfattet af Rådets forordning (EF nr. 1407/2002 af 23. juli 2002) om statsstøtte til kulindustrien.

Oprettelsen af fleksjob er ikke betinget af et krav om merbeskæftigelse på arbejdspladsen. Der er heller ikke krav om, at der skal udføres arbejde, som ellers ikke ville være blevet udført.

Der er ingen begrænsninger for, hvilken type job der kan oprettes som fleksjob. Fleksjob kan dog ikke oprettes som elevstillinger. Her kan man eventuelt anvende revalideringsbestemmelserne.

Det er muligt at få ansættelse som fleksjobber i en ægtefælles virksomhed. Det er dog et krav, at der er tale om en reel ansættelse, der følger gældende regler.

Mulighed for grænsearbejde

Som en følge af artikel 7, stk. 2 i EF Forordning nr. 1612/68 om arbejdskraftens frie bevægelighed inden for det Europæiske Fællesskab, er der mulighed for at bo i eksempelvis Sverige og samtidig være ansat i et fleksjob i København. I dette tilfælde vil det være Københavns Kommune, der skal bevilge fleksjobbet. Hvis man ikke bor i Danmark, kan man kun få ledighedsydelse, hvis opholdslandet har en tilsvarende ydelse.

Job på fuld tid?

Kommunen har pligt til at give et tilbud om fleksjob på fuld tid, medmindre en af følgende undtagelser opfyldes:

- Personen ønsker deltidsansættelse i et fleksjob. Man skal dog være opmærksom på, at der ikke findes nogen mulighed for at supplere det eventuelt mangelfulde forsørgelsesgrundlag med andre offentlige ydelser.
- Personen i den seneste ordinære beskæftigelse var ansat på deltid, og de seneste sammenlagte 12 måneders ordinær beskæftigelse forud for visitationen til fleksjob var deltidsbeskæftigelse. At være deltidsbeskæftiget vil sige, at man har arbejdet højst 30 timer om ugen i gennemsnit set over en periode på fire uger. Dette gælder dog ikke, hvis et lavere timetal end 30 timer efter overenskomsten anses for fuldtidsbeskæftigelse. Der er fx overens-

komster, der anser 29 timer for fuld tid, fordi der er tale om aften- og natarbejde. Aktivering anses i denne sammenhæng ikke for at være ordinær beskæftigelse.

Personer, der har været ansat på deltid i den seneste ordinære beskæftigelse, kan højst få tilbud om et fleksjob for det antal timer, personen har været beskæftiget i deltidsjobbet. Dette gælder dog ikke, hvis personen gennem fx lægefaglig eller sundhedsfaglig vurdering kan dokumentere, at deltidsansættelsen skyldes de samme forhold, som er årsagen til fleksjobbet.



- En person, der er visiteret eller ansat i et deltidsfleksjob, har dog ret til et fleksjob på fuld tid, hvis personen kommer ud for en social begivenhed som fx separation, skilsmisse eller ægtefællens/samleverens dødsfald. Andre ændringer i de personlige forhold kan også give ret til fuld tid, hvis kommunen ud fra en konkret vurdering skønner, at ændringen i de personlige forhold giver grundlag for tilbud om fleksjob på fuld tid, så personen bliver i stand til at forsørge sig selv. Der skal være tale om udefrakommende ændringer. Forhold, som personen selv har en vis indflydelse på, giver ikke ret til et fleksjob på fuld tid. Det kan fx være fødsel, indgåelse af ægteskab, at ægtefællen går på orlov eller efterløn.

Personer, der er visiteret til et fleksjob før 1. juli 2006, bevarer retten til et fleksjob på fuld tid. Personer, der har haft deltidsbeskæftigelse og visiteres til fleksjob den 1. juli 2006 eller senere, vil som hovedregel kun have ret til fleksjob på deltid.

Kriterier for godkendelse til fleksjob

Følgende kriterier skal opfyldes for, at en person kan godkendes til et fleksjob:

- Personen skal være under folkepensionsalderen.
- Personen må ikke kunne opnå eller fastholde beskæftigelse på normale vilkår på arbejdsmarkedet, herunder ansættelse i et aftalebaseret skånejob efter de sociale kapitler i overenskomsterne. I mange overenskomster er der sociale kapitler, der gør det muligt at aftale sig frem til arbejdsbetingelser og en løn, der fraviger overenskomstens almindelige krav.
- Personen skal have en varig og en væsentlig begrænsning i arbejdsevnen. Arbejdsevnen kan være nedsat af fysiske, psykiske eller sociale årsager. Begrænsningen i arbejdsevnen skal ses i forhold til ethvert erhverv. Ved arbejdsevne forstås evnen til at kunne opfylde de krav, der stilles på arbejdsmarkedet for at kunne udføre forskellige konkret specificerede arbejdsopgaver, så der kan opnås en indtægt, der gør personen helt eller delvist selvforstående.
- Muligheden for revalidering, aktivering og andre foranstaltninger (fx omplacering på arbejdspladsen), der kan fastholde/bringe personen tilbage til beskæftigelse på normale vilkår, skal være afprøvet. Der findes dog tilfælde, hvor det vil være åbenlyst formålsløst at gennemføre de nævnte foranstaltninger forud for visitationen til fleksjob.

Grundlaget for afgørelsen om fleksjob

Kommunen vurderer arbejdsevnen ud fra en samlet beskrivelse og vurdering af personens faglige og personlige ressourcer, udviklingsmuligheder og barrierer sammenholdt med en vurdering af, hvilke konkrete jobfunktioner personen kan varetage. Denne metode kaldes arbejdsevnetoden. Som et redskab i denne

metode indgår ressourceprofilen. Der kan læses mere om arbejdsevne metoden på adressen www.minarbejdsevne.dk

I forbindelse med vurderingen af arbejdsevnen fokuseres der på personens muligheder for aktuelt og i fremtiden at få et arbejde på normale vilkår. Det afgørende er, hvad personen kan eller kan bringes til at klare i forhold til enhver form for arbejde på arbejdsmarkedet. Man skal derfor se bredt på både nuværende og fremtidige beskæftigelsesmuligheder. Det er ikke nok kun at se på personens eventuelle tidligere erhverv og personens ønsker til et bestemt erhverv.

Ved bedømmelsen af arbejdsevnen må kommunen ikke tage hensyn til eventuelle strukturproblemer på arbejdsmarkedet.

Før der træffes afgørelse om fleksjob, skal der udarbejdes:

- En redegørelse for, at relevante tilbud efter lov om en aktiv beskæftigelsesindsats og andre foranstaltninger har været afprøvet for at bringe eller fastholde personen i ordinær beskæftigelse.
- En redegørelse for personens ressourcer og mulighederne for at anvende og udvikle dem. Redegørelsen skal indeholde personens egen opfattelse af situationen og udarbejdes i samarbejde med personen.
- En redegørelse for, hvorfor personens arbejdsevne anses for varigt begrænset.
- En redegørelse for, hvorfor personens arbejdsevne ikke kan anvendes til at opnå eller fastholde beskæftigelse på normale vilkår.

Hvis kommunen ikke tilvejebringer det krævede dokumentationsgrundlag for at træffe afgørelse i sagen om fleksjob, får kommunen ikke refusion fra staten i en periode på 36 måneder, når der udbetales løntilskud til arbejdsgiveren, ledighedsydelse, særlig ydelse, kontanthjælp eller starthjælp.

Personen må ikke modtage førtidspension

Man kan ikke modtage førtidspension og samtidig være ansat i et fleksjob.

Hvis en person modtager førtidspension, har vedkommende mulighed for at søge sin kommune om, at pensionen gøres hvilende i forbindelse med ansættelse i et fleksjob. Hvis pensionen bevares, er der mulighed for at søge et job med løntilskud efter reglerne i lov en aktiv beskæftigelsesindsats.

Et job med løntilskud for førtidspensionister er ligesom fleksjob en stilling, der er oprettet på særlige vilkår, hvor det er muligt at afpasse den ansattes arbejdsopgave i forhold til arbejdssevnen. Nærmere information findes i pjecen Job med løntilskud til førtidspensionister. Pjecen findes på www.clh.dk

Fleksjob eller førtidspension?

Personer, der i dag modtager førtidspension, har ikke krav på et tilbud om fleksjob. Det vil derfor være kommunen, som træffer afgørelse om, hvorvidt fleksjob skal tilbydes personer, der allerede modtager førtidspension.

Dette forudsætter dog, at førtidspensionen gøres hvilende, hvorved pensionsudbetalingen ophører. Udbetalingen kan genoptages, hvis personen ophører med fleksjobbet.

Pensionen kan gøres hvilende tidsubestemt. I den periode kan man eventuelt tilkendes invaliditetsydelse. Muligheden for tilkendelse af invaliditetsydelse findes kun for personer, der før 1. januar 2003 er tilkendt førtidspension.

Arbejdsmarkedspension

Hvis personen opfylder betingelserne for at få fleksjob, har det ingen betydning for lønnen i fleksjobbet, at vedkommende modtager invalidepension fra en privat pensionsordning eller en tjenestemandspension. Hvis personen har en arbejdsmarkedspension, kan en del af den måske udbetales, når personen

visiteres til et fleksjob. Reglerne for, hvornår der kan udbetales invalidepension, er forskellige afhængig af, hvilken pensionskasse eller forsikringsselskab der er tale om. Det kan derfor være en god ide at rette henvendelse til pensionskassen eller forsikringsselskabet.

Brug af revalidering

Man kan bruge revalideringsbestemmelsen i en periode, hvis der er tvivl om, hvorvidt en person kan honorere de krav, som fleksjobbet stiller, eller hvis der er brug for opkvalificering. Dette kræver dog, at der er udarbejdet en jobplan. Der er mulighed for at yde hjælp til de særlige udgifter, der er en følge af de erhvervsrettede aktiviteter eller handicapet (fx personlig assistance eller nødvendige arbejdsredskaber).

Revalideringsydelsen er skattepligtig A-indkomst, hvorimod tilskud til uddannelses- og handicapbetingede udgifter er skattefrie.

Løn og arbejdsvilkår for fleksjobansatte

Når kommunen har givet tilbud om fleksjob, fastsættes løn og arbejdsvilkår i samarbejde mellem de faglige organisationer, arbejdsgiver og arbejdstager.

Ansatte i fleksjob er omfattet af lovgivningen for lønmodtagere, medmindre de enkelte love herom har undtaget denne gruppe.

Det vil fx sige, at ansatte i fleksjob er omfattet af lov om sygedagpenge, lov om ret til orlov og dagpenge ved fødsel, lov om ferie og arbejdsskadeloven.

Et eksempel, hvor ansatte i fleksjob ikke er omfattet af lønmodtagerlovgivningen, er lov om arbejdsløshedsforsikring m.v. § 53 om betingelserne for ret til

arbejdsløshedsdagpenge. Der står i § 53, stk. 4, at arbejde, hvortil der ydes offentlig støtte, ikke medregnes ved spørgsmålet om optjening af ret til arbejdsløshedsdagpenge. Det vil sige, at personer, der er ansat i et fleksjob ikke kan få arbejdsløshedsdagpenge. De har dog i stedet mulighed for at få ledighedsydelse, hvilket omtales på side 23, i denne pjeces.

Løn

Lønnen fastsættes som udgangspunkt efter den på området gældende overenskomst, herunder de sociale kapitler. Hvis ansættelsen finder sted inden for et ikke-overenskomstdækket område, anvendes overenskomsten på sammenlignelige områder. Det fremgår af overenskomsten, om der indgår en aftale om arbejdsmarkedspension.

Der kan aftales tillæg for anciennitet eller andre former for løntillæg, men disse indgår ikke i løntilskuddet.

Arbejdsgiveren udbetaler lønnen til den ansatte, og lønnen i et fleksjob er almindelig skattepligtig A-indkomst for lønmodtageren.

Løntilskud

Kommunen betaler et løntilskud til arbejdsgiveren. Tilskuddet er 1/2 eller 2/3 af lønnen afhængig af graden af den nedsatte arbejdsevne hos den ansatte. Hvis den ansatte eksempelvis har en arbejdsevne på 1/3, vil arbejdsgiveren modtage et tilskud på 2/3 af lønnen. Tilskuddet kan dog maksimalt udgøre 1/2 eller 2/3 af den lokale mindste overenskomstmæssige timeløn på det aktuelle ansættelsesområde, eller af den løn der sædvanligvis gælder for tilsvarende arbejde. Mindstelønnen i landsoverenskomsten skal alene anvendes, hvis der ikke er en lokal aftale, der supplerer overenskomstens bestemmelser på dette punkt.

Desuden refunderes arbejdsgiverens bidrag til ATP samt eventuelle udgifter til andre arbejdsgiverbidrag med samme andel som lønudgiften.

Hvis der i overenskomsten indgår en aftale om en obligatorisk arbejdsmarkeds-pension, vil arbejdsgiverens bidrag også blive refunderet med samme andel som lønudgiften.

For fleksjob oprettet efter 1. juli 2006 kan løntilskuddet højest beregnes ud fra en løn på 395.000 kr. (2006) på årsbasis eller 205,30 kr. (2006) på timebasis. Det betyder i praksis, at man som lønmodtager i fleksjob godt kan aftale sig frem til en løn, der ligger over 395.000 kr. på årsbasis, men virksomheden vil maksimalt få et løntilskud fra kommunen på 263.000 kr., hvis der gives et løntilskud på 2/3. Herudover gives tilskud til udgifter til ATP samt eventuelle udgifter til andre arbejdsgiverbidrag. Da loftet er beregnet ud fra en fuldtidsansættelse, er det timelønnen på 205,30 kr. (2006), der skal lægges til grund for beregningen af lønloftet for deltidsansatte.

Hvis der senest den 30. juni 2006 er indgået aftale om et fleksjob, eller personen allerede er i et fleksjob, får reglen om loft over løntilskuddet kun betydning, såfremt man mister det nuværende fleksjob og bliver ledig. Ved indgåelse af aftale om et nyt fleksjob, vil man blive omfattet af den nye regel om loft over løntilskuddet. En person, der overgår direkte fra et fleksjob til et andet uden ledighed, berøres ikke af loftet over løntilskuddet. Det samme gælder for selvstændige erhvervsdrivende, der overgår fra økonomisk tilskud til fleksjob uden forudgående ledighed.

Modregning af sygedagpenge i løntilskud

Hvis den ansatte i en periode modtager løn under sygdom, skal arbejdsgiveren orientere kommunen om dette. Løntilskuddet til arbejdsgiveren i sygdomsperioden nedsættes med et beløb svarende til det, arbejdsgiveren kan få refunderet efter lov om sygedagpenge.

Beskæftigelsesministeriet har vejledende udtalt, at formålet er at sikre, at en arbejdsgiver ikke har en økonomisk gevinst ved både at modtage tilskud til lønnen og dagpengerefusion. Bestemmelsen skal forstås sådan, at en arbejdsgiver ikke modtager løntilskud, hvis sygedagpengene overstiger løntilskuddet. Hvis løntilskuddet er højere end sygedagpengene, modtager arbejdsgiveren sygedagpenge og forskellen mellem løntilskud og sygedagpenge. Tilskuddet opgøres pr. sygedag. Løntilskuddet nedsættes med hele det beregnede sygedagpengebeløb. Modregningen kan dog højst medføre, at løntilskuddet bortfalder. Ankestyrelsen har ikke truffet afgørelse i sager om spørgsmål om modretning af refusion fra sygedagpenge i løntilskuddet.

Staten refunderer 65% af kommunens udgifter til løntilskud. Dog ikke, hvis det rette grundlag for at træffe afgørelse ikke foreligger, se side 12.

Statsinstitutioner mv.

Staten har en særlig fleksjobordning, hvor man kan få refunderet en del af den lønudgift, som ikke dækkes af løntilskuddet fra kommunen. Læs mere om ordningen på Økonomistyrelsens hjemmeside på www.oes.dk

Arbejdsvilkår

Arbejdsvilkårene fastsættes også som udgangspunkt efter de kollektive overenskomster på ansættelsesområdet, herunder de sociale kapitler.

Når arbejdsvilkårene aftales, må der tages hensyn til den ansattes arbejdsevne. Det betyder fx, at den ansatte kan have behov for hvilepauser, behov for fravær eller behov for periodevis, men også mere permanent, at gå ned i tid.

Det er vigtigt at være opmærksom på, at den nedsatte arbejdsevne kan medføre, at den pågældende ikke kan arbejde fuldt effektivt på fuld tid, eller at den pågældende kan arbejde fuldt effektivt, men da kun på nedsat tid. Det betyder,

at man i fleksjob kan aftale, at arbejdsindsatsen tilrettelægges, så man arbejder fuldt effektivt på nedsat tid, men modtager løn for fuld tid. Dette gælder dog kun, hvis man tidligere har været ansat på fuld tid eller har været deltidsansat på grund af de samme årsager, som ligger til grund for fleksjobbet.

Når arbejdsvilkårene er aftalt, vil det i forbindelse med ansættelsesaftalen være en god ide at redegøre for skånehensyn.

Tilskud til selvstændige erhvervsdrivende

Kommunen har mulighed for at give økonomisk støtte til personer, der driver selvstændig erhvervsvirksomhed som hovedbeskæftigelse, og som på grund af nedsat arbejdsevne har vanskeligt ved at fastholde beskæftigelsen i den selvstændige virksomhed. Formålet med tilskuddet er at give økonomisk kompensation for den indtægtsnedgang, den pågældende person har som følge af den nedsatte arbejdsevne.

Kriterier for godkendelse

Personen skal opfylde de samme kriterier, som skal opfyldes for at blive ansat i et fleksjob, se nærmere på side 12 i pjecen. I forbindelse med afprøvning af den nedsatte arbejdsevne bør der så vidt muligt tages hensyn til personens mulighed for fortsat at kunne drive den selvstændige erhvervsvirksomhed.

Personen skal også opfylde følgende kriterier:

- Personen er beskæftiget i selvstændig virksomhed i Danmark. Ved selvstændig virksomhed forstås en virksomhed, der udøves ved beskæftigelse for egen eller ægtefællens regning og risiko og med det formål at opnå økonomisk udbytte.

Udøvelse af selvstændig virksomhed forudsætter, at personen personligt arbejder i virksomheden enten ved direkte deltagelse i driften eller ved mere indirekte deltagelse, som fx ved administrative funktioner, der er afgørende for virksomheden.

At handle for egen regning og risiko vil sige, at den selvstændige erhvervsdrivende forpligter sig personligt ved de aftaler, som indgås ved fx køb og salg af varer og tjenesteydelser. Den selvstændige erhvervsdrivende hæfter personligt for virksomhedens gæld og for de fejl og ulykker, som pågældende selv eller ansatte forårsager. Det betyder, at den selvstændige erhvervsdrivendes fortjeneste er afhængig af virksomhedens eventuelle overskud.

- Den selvstændige virksomhed skal være personens hovedbeskæftigelse. Det vil sige, at den pågældende inden for de sidste 24 måneder skal have udøvet selvstændig virksomhed i et omfang, der skal kunne sidestilles med lønarbejde i over 30 timer pr. uge i sammenlagt 12 måneder. Hvis personen har modtaget godtgørelse for tabt arbejdsfortjeneste (lov om social service §§ 29 eller 104) eller ydelser efter lov om sygedagpenge, kan 24 måneders perioden udvides med en periode på op til to år. Hvis personen har modtaget ydelser efter lov om børnepasningsorlov, kan 24 måneders perioden udvides med en periode på op til et år.

Det kan for mange selvstændige erhvervsdrivende være svært at dokumentere den nøjagtige arbejdstid. Men det er en forudsætning for at få tilskud, at man kan sandsynliggøre fx via åbningstid eller arbejdsopgaver, at arbejdsindsatsen kan sidestilles med lønarbejde i over 30 timer pr. uge.

- Pågældende må ikke modtage støtte til den selvstændige virksomhed efter revalideringsreglerne i lov om aktiv socialpolitik § 65.
- Pågældende må ikke modtage delpension efter lov om delpension, efterløn (kapitel 11 a i lov om arbejdsløshedsforsikring m.v.) eller fleksydelse efter lov om fleksydelse.

Beregningsgrundlag og fastsættelse af økonomisk tilskud

Tilskuddet ydes afhængig af graden af den nedsatte arbejdsevne med 1/2 eller 2/3 af den mindste overenskomstmæssige løn på det pågældende ansættelsesområde for nyansatte uden faglige kvalifikationer.

Ved vurderingen af, hvilken overenskomst der skal anvendes, tages der udgangspunkt i de opgaver, den selvstændige varetager i virksomheden.

På ikke overenskomstdækkede områder anvendes den overenskomstmæssige løn på sammenlignelige ansættelsesområder. Hvis der inden for overenskomstområdet er indgået lokale overenskomster, er det den mindste overenskomstmæssige løn efter lokaloverenskomsten, der skal anvendes ved beregningen. Hvis den selvstændige erhvervsdrivende fx har nedsat sin arbejdsevne med 2/3, vil tilskuddet være 2/3 af den mindste overenskomstmæssige løn på det pågældende ansættelsesområde for nyansatte uden faglige kvalifikationer.

For aftaler om økonomisk tilskud til selvstændige erhvervsdrivende oprettet efter 1. juli 2006 kan løntilskuddet højst beregnes ud fra en løn på 395.000 kr. (2006) på årsbasis eller 205,30 kr. (2006) på timebasis. Det betyder i praksis, at man maksimalt kan få beregnet et økonomisk tilskud ud fra en løn på 395.000 kr. på årsbasis, hvilket giver et løntilskud på maksimalt på 263.000 kr., hvis der gives et løntilskud på 2/3.

Hvis der senest den 30. juni 2006 er indgået aftale om et økonomisk tilskud, får reglen om loft over løntilskuddet kun betydning, såfremt man lukker sin virksomhed og bliver ledig. Hvis man uden forudgående ledighed fortsætter i et fleksjob som lønmodtager, får loftet over løntilskuddet ingen betydning.

Tilskuddet beregnes ud fra en ugentlig arbejdstid på 37 timer, også selvom den selvstændige forud for visitationen har været beskæftiget under 37 timer. Bevirker personens skånebehov, at der er behov for fravær fra virksomheden, vil det kunne ske på samme måde som for ansatte i fleksjob. Hvis den selvstændige erhvervsdrivende selv ønsker nedsat arbejdstid, fx i forbindelse med et ønske

om mere tid til familien, er det også muligt. Så beregnes tilskuddet i forhold til den valgte arbejdstid.

Staten refunderer 65% af kommunens udgifter til økonomisk tilskud. Dog ikke, hvis det rette grundlag for at træffe afgørelse ikke foreligger, se side 12.

Beskatning af tilskud

Tilskuddet er en del af den selvstændige erhvervsdrivendes samlede indtægter og medregnes som udgangspunkt til den skattepligtiges almindelige indkomst og beskattes dermed som personlig indkomst. Det betyder, at tilskuddet skal holdes uden for virksomhedsregnskabet, og at der ikke skal betales arbejdsmarkedsbidrag af tilskuddet.

Anvendelse af tilskud

Tilskuddet skal overvejende anvendes til at kompensere for den ekstraudgift, den selvstændige har ved at få udført opgaver, som personen ikke selv kan klare. Men det er ikke et krav, at tilskuddet anvendes til at ansætte en person, der kan udføre disse opgaver. I denne situation er der måske mulighed for at ansætte en personlig assistent efter reglerne i lov om compensation til handicappede i erhverv m.v., se nærmere om denne mulighed på side 45 i denne pjece.

Kommunen kan i samarbejde med den selvstændige erhvervsdrivende udarbejde en plan for anvendelsen af tilskuddet, hvor det konkretiseres, hvad det er for opgaver, den pågældende vil overlade til andre, eller hvordan opgaverne fremover kan varetages under hensyn til den nedsatte arbejdsevne. Kommunen kan i samarbejde med den selvstændige erhvervsdrivende udarbejde en plan for anvendelsen af støtten. Planen kan fx beskrive, hvilke opgaver den selvstændige erhvervsdrivende overlader til andre.

Øvrige forudsætninger for udbetaling af tilskud

Den selvstændige erhvervsdrivende skal ved en tro og love-erklæring over for kommunen godtgøre, at pågældende personligt deltager i driften af virksomheden, og at der arbejdes inden for de rammer, som tilskuddet beregnes ud fra. Personen skal også godtgøre, at arbejdsvilkårene er tilrettelagt i overensstemmelse med den nedsatte arbejdssevne.

Det er en forudsætning, at virksomheden leverer varer eller ydelser mod vederlag, og den selvstændige erhvervsdrivende skal oplyse om virksomhedens overskud/underskud til skattevæsenet.

Ledighedsydelse

Ledighedsydelse kan udbetales i følgende situationer:

Efter visitation til et fleksjob

Når personen er visiteret (når kommunen har truffet endelig beslutning) til et fleksjob, og hvis der eventuelt er ventetid på ansættelse i fleksjobbet, vil personen kunne få udbetalt ledighedsydelse indtil den første ansættelse, hvis en af følgende betingelser er opfyldt på visitationstidspunktet:

- Personen ville være berettiget til at modtage dagpenge efter lov om sygedagpenge.
- Personen modtager sygedagpenge på det tidspunkt, hvor vedkommende visiteres til fleksjobbet.
- Personen deltager i revalidering efter en jobplan efter § 27 og § 28, stk. 3 i lov om en aktiv beskæftigelsesindsats.

Personer, der på tidspunktet for visitation til et fleksjob modtager kontanthjælp, vil fortsat modtage kontanthjælp indtil ansættelse i fleksjobbet. Her kan der være mulighed for at modtage særlig ydelse. Se side 36.

Ved ledighed mellem to fleksjob

Følgende kriterier skal opfyldes, for at der kan udbetales ledighedsydelse ved ledighed mellem to fleksjob:

- Personen skal være berettiget til et fleksjob.
- Personen skal have været ansat i fleksjob i mindst ni måneder inden for de seneste 18 måneder. Dette gælder dog ikke personer, der var berettiget til ledighedsydelse forud for ansættelsen i fleksjob. Disse personer vil umiddelbart være berettiget til ledighedsydelse mellem to fleksjob, også selvom de har været ansat i et fleksjob i mindre end ni måneder.
- Der skal være tale om uforskyldt ledighed. Der er ikke tale om uforskyldt ledighed, hvis personen ubegrundet har opgivet et fleksjob eller afvist et rimeligt tilbud om fleksjob.

Midlertidige afbrydelser i arbejdet

Personer, som opfylder betingelserne for ret til ledighedsydelse, kan få udbetalt ydelsen under midlertidige afbrydelser i arbejdet. Det er en betingelse, at afbrydelsen ikke kan tilregnes personen selv. Som eksempel på midlertidig afbrydelse i arbejdet kan nævnes hjemsendelse på grund af vejrlig og materialeangel. Personer, der er ansat i fleksjob i sæsonafhængig beskæftigelse, kan ikke få ledighedsydelse i de arbejdsfrie perioder under henvisning til, at der er tale om midlertidig afbrydelse i arbejdet. Spørgsmålet om ledighedsydelse afhænger af, om ansættelsesforholdet kan anses for ophørt i de arbejdsfrie perioder. Er der

tale om ledighed på grund af arbejdsfordeling på virksomheden, skal arbejdsfordelingen være tilrettelagt, så arbejdstiden nedsættes med hele dage.

Under sygdom

Personer, der modtager ledighedsydelse, bevarer retten til at modtage ledighedsydelse under sygdom. I disse situationer er kommunen forpligtet til at foretage opfølgning efter reglerne i lov om sygedagpenge. Det betyder, at kommunen inden otte uger og dernæst mindst hver ottende uge skal vurdere, om der er behov for behandling, opfølgning, revalidering eller andre former for bistand til den pågældende eller dennes familie.

Fleksibel barselsorlov

Reglerne afhænger af, om der er tale om en kvinde eller mand, som ønsker barselsorlov på ledighedsydelse.

Kvinde: Har ret til ledighedsydelse fra det tidspunkt, hvor der skønnes at være fire uger til fødslen. Efter fødslen har hun pligt til fravær i to uger. Herefter har hun ret til yderligere 12 uger efter fødslen. Når barnet er blevet 14 uger, har kvinden yderligere ret til 32 ugers orlov, hvor hun kan få ledighedsydelse. Disse 32 uger skal holdes umiddelbart efter, at barnet er blevet 14 uger gammelt.

Mand: Har ret til fravær i to uger efter fødslen og dermed også ret til ledighedsydelse. Når barnet er 14 uger gammelt, har manden igen mulighed for 32 ugers forældreorlov, som skal afholdes umiddelbart efter, at barnet er 14 uger gammelt. Manden har dog mulighed for at tage en del af disse 32 ugers fravær sideløbende med eller i stedet for, at moderen holder sine 14 ugers barselsorlov.

Hvis det kun er den ene af forældrene, der modtager ledighedsydelse, følger den anden af forældrene de almindelige regler i lov om ret til orlov og dagpenge ved barsel (se side 26).

Der kan læses mere om reglerne om fleksibel barselsorlov på Familiestyrelsens hjemmeside www.familiestyrelsen.dk

Børnepasningsorlov

Børnepasningsorlov gælder for forældre, der i 2004 skriftligt til Arbejdsformidlingen har tilkendegivet, at de ønsker at bevare retten til børnepasningsorlov, og som har modtaget bekræftelse på, at de er tilmeldt ordningen

Personer, der modtager ledighedsydelse før første fleksjob eller mellem to fleksjob, har ret til børnepasningsorlov. Er barnet mellem 0-8 år, har personen adgang til orlov i op til 52 uger pr. barn. Personen har ret til orlov i en sammenhængende periode på 13 uger (op til 26 uger, hvis barnet ikke er fyldt et år ved orlovens begyndelse). Orlov i den resterende periode skal aftales med Arbejdsformidlingen. Orlovsydelsens størrelse svarer til det, den pågældende er berettiget til i ledighedsydelse. Orlovsydelsen kan dog højst udgøre et beløb, der svarer til 60% af arbejdsløshedsdagpengenes højeste beløb. Der foretages fradrag i orlovsydelsen på samme måde, som der foretages fradrag i ledighedsydelsen. Dog foretages der ikke fradrag for eventuelt supplerende tilskud til orlovsydelse, som kommunen udbetaler efter lov om social service §§ 27 og 27 a.

Der kan læses mere om reglerne om børnepasningsorlov på Familiestyrelsens hjemmeside www.familiestyrelsen.dk

Under ferie

Personer, der er ansat i et fleksjob, eller som modtager ledighedsydelse, har ret til udbetaling af ledighedsydelse under ferie på følgende måde i det ferieår (ferieåret går fra 1. maj til 30. april), hvor personen første gang ansættes i fleksjobbet, eller via visitation til et fleksjob opnår ret til ledighedsydelse:

- Er ansættelsen sket i perioden 1. maj til og med 31. juli, har personen ret til 15 feriedage.
- Er ansættelsen sket i perioden 1. august til og med 31. december, har personen ret til ti feriedage.
- Er ansættelsen sket i perioden 1. januar til og med 30. april, har personen ret til fem feriedage.

I de efterfølgende ferieår har personen ret til 25 feriedage med ledighedsydelse.

Har personen allerede optjent ret til ferie med feriegodtgørelse eller løn til brug i samme ferieår, fradrages de i antallet af dage med ret til ledighedsydelse. Fradraget sker dog først, når den optjente ferie med feriegodtgørelse eller løn sammen med retten til ferie med ledighedsydelse overstiger 25 feriedage. Det kan være vigtigt at være opmærksom på, at eventuelle feriedagpenge ikke kan udbetales, når en person er ansat i et fleksjob.

En person, der holder ferie i en periode med ledighedsydelse, får udbetalt det samme beløb i ledighedsydelse under ferien som under ledigheden. Dog vil der ikke ske en modregning i ledighedsydelsen på grund af løn fra arbejdsgiver eller Lønmodtagernes Garantifond i forbindelse med ophør af ansættelse, sådan som tilfældet normalt er ved udbetaling af ledighedsydelse (se side 35, Hvordan beregnes ledighedsydelse?).

Personer, der ønsker at holde ferie, mens de er ledige, skal melde ferie til kommunen senest dagen før ferien ønskes afholdt. Personer, der er ansat i et fleksjob, men som ønsker ledighedsydelse udbetalt under afholdelse af ferie, skal rette henvendelse til kommunen, inden ferien afholdes.

Antallet af dage er opgivet i forhold til en „femdagesuge“.

Ferie med ledighedsydelse bortfalder, hvis den ikke er afholdt inden ferieårets udløb.

Ledighedsydelse til personer, der har modtaget økonomisk støtte til selvstændig virksomhed

Ophører virksomheden, og ønsker den selvstændige erhvervsdrivende efter ophøret ansættelse i et fleksjob, skal kommunen give tilbud om dette, hvis betingelserne for visitation til fleksjob opfyldes. Når kommunen visiterer den selvstændige erhvervsdrivende til fleksjob, er vedkommende berettiget til ledighedsydelse fra visitationstidspunktet.

Kommunen bør sikre, at der tages stilling til retten til et fleksjob og dermed også retten til ledighedsydelse samtidig med ophør af tilskud til den selvstændige virksomhed.

Ledighedsydelse til personer, der efter ansættelse i et fleksjob ansættes i ustøttet beskæftigelse

Se side 37.

Forudsætninger for udbetaling af ledighedsydelse:

1. Personen skal opfylde betingelserne for at få et fleksjob.
2. Personen har ikke et rimeligt tilbud om fleksjob. Ved rimeligt tilbud forstås et arbejde, som den pågældende person kan klare eller efter en kort oplæring kan klare. Ved vurderingen skal der bl.a. tages hensyn til personens fysiske og psykiske formåen.
3. Personen skal, hvis det er nødvendigt, tage imod et rimeligt tilbud om aktivering eller et andet tilbud, fx tilbud om undervisning i dansk, der kan forbedre mulighederne for at få et arbejde.
4. Personen må ikke være selvforskyldt ledig efter et fleksjob. Personen er eksempelvis selvforskyldt ledig, hvis pågældende uden lovligt forfald udebli-
ver fra arbejdet. Hvis personen selv siger sit fleksjob op, er der tale om

selvforskyldt ledighed, medmindre der er en gyldig grund til at opsiges arbejdet. Eksempler på en gyldig grund til at opsiges arbejdet er, at det fremgår af en lægeerklæring, at pågældende ikke kan arbejde på grund af sygdom, eller der er risiko for, at helbredet forringes, hvis arbejdet fortsættes. Opsigelse af fleksjob bør altid ske i samråd med kommunen.

5. Personen skal deltage i opfølgningssamtaler og samtaler i et individuelt kontaktføreløb, læs nærmere om dette på side 31.

Punkt 2, 3 og 4 gælder dog ikke, hvis personen har en gyldig grund til ikke at udnytte arbejdsmulighederne. Den gyldige grund kan fx være, at personen er nødt til at passe sine børn, idet der ikke kan anvises anden pasningsmulighed, eller at afstanden mellem bopæl og arbejdssted medfører en urimelig belastning af den pågældende pga. transportvanskeligheder eller transporttid.

Tvivl om rådighed

Opstår der tvivl om personens rådighed, er kommunen forpligtet til at afprøve, om personen står til rådighed for et fleksjob. Det kan ske ved tilbud efter kapitel 10 og 11 i lov om en aktiv beskæftigelsesindsats, fx praktik i en virksomhed eller danskundervisning. Hvis kommunen vurderer, at personen ikke står til rådighed for et fleksjob, er personen ikke længere berettiget til ledighedsydelse.

Personen bevarer dog ledighedsydelsen i den periode, hvor kommunen genvurderer arbejdsevnen i forhold til et fleksjob. Personen bevarer også ledighedsydelsen, mens kommunen undersøger, om vedkommende opfylder betingelserne for at få førtidspension. Ledighedsydelsen skal tilbagebetales, hvis der senere udbetales førtidspension for den samme periode.

Befordringsgodtgørelse (Denne regel gælder først fra 1. januar 2007)

Når en kommune skal afprøve, om en person stadig står til rådighed for et fleksjob, kan det fx ske ved virksomhedspraktik. I forbindelse med afprøvnin-

gen har personen mulighed for at få befordringsgodtgørelse. Det kræver dog, at afstanden mellem hjem og praktiksted er over 24 km tur/retur. Der ydes en fast takst pr. km for de kilometer, der ligger over 24 km. Er der tale om tilbud efter lov om en aktiv beskæftigelsesindsats kapitel 10, fx danskundervisning, eller kapitel 11, som er virksomhedspraktik, er taksten 1,02 kr. pr. km. Dette tilskud er skattefrit. Hvis udgiften til befordring skyldes, at personen har en nedsat fysisk eller psykisk funktionsevne, afholder kommunen hele udgiften til befordring.

Karantæne

Afslår en person et **rimeligt tilbud om fleksjob**, kan der ikke udbetales ledighedsydelse til personen i fem uger. Hvis personen anden gang inden for en periode på 12 måneder afslår et rimeligt tilbud om fleksjob, mistes retten til at modtage ledighedsydelse.

Afslår eller udebliver en person, der modtager ledighedsydelse fra en **opfølgningssamtale** (se side 31), kan der ikke udbetales ledighedsydelse eller særligyldelse til personen i tre uger. Hvis personen to gange inden for en periode på 12 måneder afslår eller udebliver fra en opfølgningssamtale, mistes retten til ledighedsydelse. Dette gælder dog ikke, hvis der er gyldig grund til at udeblive. En gyldig grund kan fx være sygdom.

Hvis man har mistet retten til ledighedsydelse, skal denne genoptjenes på ny.

Generhvervelse af retten til ledighedsydelse

Personer, der har mistet retten til ledighedsydelse, kan ved at arbejde i et fleksjob i ni måneder inden for de seneste 18 måneder genoptjene ret til modtagelse af ledighedsydelse.

Kontaktforløb under ledighed:

Personer, der er visiteret til fleksjob, og som modtager ledighedsydelse eller særlig ydelse, følger et individuelt kontaktforløb for at sikre, at de hurtigst muligt kommer i et fleksjob. Der skal afholdes individuelle samtaler med personen, senest hver gang personen sammenlagt i tre måneder har modtaget ledighedsydelse eller særlig ydelse. Perioden regnes første gang fra det tidspunkt, hvor personen blev visiteret til fleksjob. Perioder med ledighedsydelse eller særlig ydelse under barsel skal ikke regnes med.

Personer, der var visiteret til fleksjob før den 1. juli 2006 og modtager ledighedsydelse og særlig ydelse, bliver først omfattet af reglen om det individuelle kontaktforløb, når de er revurderet, eller der er sket opfølgning. Dernæst skal den individuelle samtale afholdes første gang senest tre måneder efter revurderingen eller opfølgningen.

Formålet med den individuelle samtale er at sætte fokus på, hvad personen og kommunen i fællesskab kan gøre for hurtigst muligt at få personen ud i et fleksjob. Man kan fx benytte muligheden for at lægge et CV på Jobnet.dk.

Seks ugers selvvalgt uddannelse

Personer, der er visiteret til fleksjob, kan inden for de første 12 måneders sammenlagt ledighed deltage i visse uddannelser. Uddannelserne kan maksimalt have en længde af seks ugers varighed. De uddannelser, man kan vælge, fremgår af bilaget til bekendtgørelse nr. 679 fra 22. juni 2006 om ændring af bekendtgørelse af fleksjob. Kommunen kan oplyse nærmere om, hvilke uddannelser der er tale om, ligesom man kan finde bekendtgørelsen på Arbejdsmarkedsstyrelsens hjemmeside www.ams.dk. Man går ind under overskriften Tal og Love, dernæst under bekendtgørelser. Kommunen skal ikke godkende valget af uddannelse.

Forsørgelsesgrundlaget under uddannelsen er det sammen, som personen under ledigheden er berettiget til. Kommunen yder tilskud til dækning af evt. deltagerbetaling. Der er mulighed for at få befordringsgodtgørelse samt tilskud til kost og logi. Disse ydelser er skattefrie.

Personen skal under uddannelsesperioden fortsat stå til rådighed for et fleksjob.

Når en person har været i fleksjob i sammenlagt ni måneder inden for de seneste 18 måneder har personen igen ret til en selvvalgt uddannelse, hvis personen bliver ledig.

Personer, der er visiteret til fleksjob før 1. juli 2006, har også ret til selvvalgt uddannelse. Her opgøres 12-måneders-perioden fra 1. juli 2006.

Brug af anden aktør (Denne regel gælder først fra 1. januar 2007)

Når en person har modtaget ledighedsydelse eller særlig ydelse i seks måneder inden for ni måneder efter visitationen til fleksjob, har personen ret til at blive henvist til en anden aktør for at få hjælp til at finde et fleksjob. Personen kan selv bestemme, om vedkommende vil tage imod tilbuddet om brug af en anden aktør. Men når personen har modtaget ledighedsydelse, særlig ydelse, kontanthjælp eller starthjælp i sammenlagt 12 måneder inden for 18 måneder, og kommunen stadig vurderer, at personen opfylder betingelserne for et fleksjob, så skal personen tage imod tilbuddet om brug af en anden aktør. Kommunen har mulighed for at beslutte, at den anden aktør også kan bruges i forbindelse med afklaring af fleksjob, etablering af virksomhedspraktik mv. Det er et krav, at personer har mulighed for at vælge mellem flere aktører.

Personer, der er visiteret til fleksjob før 1. januar 2007 og modtager ledighedsydelse og er revurderet efter 30. juni 2006, får også mulighed for at vælge anden aktør. Personer, der modtager kontanthjælp, starthjælp eller særlig ydelse, bliver også omfattet af reglen om anden aktør, når der er foretaget opfølgning efter den 30. juni 2006. Disse personer kan dog tidligst henvises til

en anden aktør fra den 1. juli 2007.

Det er kommunen, der i forbindelse med samtalerne hver tredje måned har ansvaret for at vejlede om muligheden for at vælge mellem flere aktører.

Fleksjobbevis

Der bliver mulighed for, at en person kan bede kommunen om at udarbejde et fleksjobbevis. Formålet med fleksjobbeviset er at gøre det lettere for fleksjobvisiterede at finde et fleksjob. Beviset kan fx indeholde information om personens kvalifikationer og de muligheder, personen har for at varetage et job. **Tidspunktet for ikrafttræden af fleksjobbeviset afventer et igangværende forsøg.**

Hvor længe kan der udbetales ledighedsydelse?

Udgangspunktet er, at der ikke er en grænse for, hvor længe en person kan modtage ledighedsydelse. Dette gælder dog ikke personer over 60 år, idet en person, der er fyldt 60 år, højst kan modtage ledighedsydelse i sammenlagt seks måneder efter det fyldte 60. år, også selvom de er ledige fra ustøttet beskæftigelse.

Kommunen mister retten til statsrefusion, når den i 18 måneder inden for 24 måneder har udbetalt ledighedsydelse, særlig ydelse, kontant- og starthjælp til en person, der er visiteret til fleksjob. Kommunen kan modtage refusion fra staten igen, når personen efterfølgende har været i fleksjob i mindst ni måneder inden for 18 måneder.

Re-visitation

Når en person har modtaget ledighedsydelse i 12 måneder inden for en periode på 18 måneder, skal kommunen genvurdere, om den pågældende person fort-

sat er til rådighed for fleksjob. Det vil sige, at kommunen på ny skal vurdere pågældendes arbejdsevne og tage stilling til, om der evt. skal gives et andet tilbud end fleksjob. Denne revurdering skal ske hver gang, personen på ny har modtaget ledighedsydelse i 12 måneder inden for 18 måneder. Perioder, hvor personen har modtaget ledighedsydelse under barsel, tæller ikke med.



Personer, der modtog ledighedsydelse den 30. juni 2006, skal først revurderes efter at have modtaget ledighedsydelse i 18 måneder inden for en periode på 24 måneder. Revurderingen skal dog have fundet sted senest den 30. juni 2007. Herefter skal disse personer også revurderes efter at have modtaget ledighedsydelse i 12 måneder inden for en periode på 18 måneder. Perioder med ledighedsydelse under barsel efter den 30. juni 2006 tæller ikke med ved opgørelsen af 18-måneders-perioden.

I forbindelse med genvurderingen af personens arbejdsevne skal kommunen anvende tilbuddene efter kapitel 10 og 11 i lov om en aktiv beskæftigelsesindsats fx praktik i en virksomhed. Som grundlag for vurderingen skal kommunen udarbejde:

- En redegørelse for, at der er anvendt tilbud efter kapitel 10 og 11 i lov om en aktiv beskæftigelsesindsats.
- I samarbejde med personen skal der udarbejdes en redegørelse for personens ressourcer og mulighederne for at anvende og udvikle dem. Redegørelsen skal indeholde personens egen opfattelse af situationen.
- En redegørelse for, hvorfor personens arbejdsevne fortsat er varigt begrænset.
- En redegørelse for, at der er set nærmere på, om der kan være grundlag for at påbegynde en sag om førtidspension.

I den periode, hvor kommunen genvurderer arbejdsevnen i forhold til beretti-

gelsen til fleksjob, bevarer personen retten til ledighedsydelse. Personen bevarer også ledighedsydelsen, mens kommunen undersøger, om vedkommende opfylder betingelserne for at få førtidspension. Ledighedsydelsen skal dog tilbagebetales, hvis der senere udbetales førtidspension for den samme periode.

Hvis kommunen ikke opfylder sin forpligtelse til at foretage revurdering, får kommunen ikke refusion fra staten for udgiften til ledighedsydelse, særlig ydelse, kontanthjælp eller starthjælp i 36 måneder.

Hvordan beregnes ledighedsydelse?

Ledighedsydelsen svarer til, hvad personen i de forudgående tre måneder i gennemsnit har modtaget i arbejdsindtægt eller anden indtægt, der er indkomstskattepligtig, og træder i stedet for arbejdsindtægt fx fri telefon. Perioder med revalideringsydelse eller orlov til børnepasning indgår ikke i beregningen.

Ledighedsydelsen kan dog i 2006 højest være på 3.035 kr pr. uge., hvilket svarer til 91% af arbejdsløshedsdagpengenes højeste beløb. Som minimum kan ledighedsydelsen i 2006 udgøre 2.735 kr. pr. uge, hvilket svarer til 82% af arbejdsløshedsdagpengenes højeste beløb.

Har personen et arbejde af kortere varighed samtidig med, at vedkommende modtager ledighedsydelse, modregnes arbejdsindtægten i ledighedsydelsen. Man beregner fradraget for arbejdsindtægten ved at trække en times ledighedsydelse fra for hver times arbejde, personen har haft. Kan man ikke dokumentere antallet af arbejdstimer, beregnes timetallet ud fra indtægten divideret med omregningsfaktoren fastsat efter lov om arbejdsløshedsforsikring m.v. Af eksempel på andre beløb, der medfører fradrag i ledighedsydelsen, er løbende udbetalinger af pension, som følger af et tidligere ansættelsesforhold, og hvor arbejdsgiveren har bidraget til pensionen.

Ledighedsydelsen nedsættes ligeledes med det beløb, som den pågældende even-

tuelt modtager fra arbejdsgiveren eller Lønmodtagernes Garantifond i forbindelse med ophør af ansættelsen.

Ledighedsydelsen ydes for indtil fem dage om ugen. Ledighedsydelse indgår som almindelig skattepligtig A-indkomst. Der indbetales bidrag til ATP og Den Særlige Pensionsopsparing af ledighedsydelsen.

Staten refunderer kommunens udgifter til ledighedsydelse med 35%. Når en person har modtaget ledighedsydelse i 18 måneder inden for 24 måneder, afholder kommunen fuldt ud udgifterne. Staten refunderer kommunens udgifter til ledighedsydelse med 50%, når ydelsen udbetales i forbindelse med afholdelse af ferie.

Særlig ydelse – for dem der ikke får ledighedsydelse

Særlig ydelse er for dem, som er visiteret til et fleksjob og ikke har et forsørgelsesgrundlag i form af sygedagpenge, kontanthjælp og lignende, der er større end kontanthjælpssatsen for ikke-forsørgere (for 2006 er det 8.749 kr. pr. måned). Den særlige ydelse beregnes som forskellen mellem personens indtægt og 8.749 kr.

Hvis personen er under 25 år, kommer personen ind under den særlige regel (kontanthjælpssatsen for personer under 25 år). Det betyder, at man først får ret til den særlige ydelse, hvis indtægten for hjemmeboende er lavere end 2.721 kr. og for udeboende er lavere end 5.638 kr. Her beregnes den særlige ydelse som forskellen mellem den indtægt man har og 2.721 kr., eller for udeboende 5.638 kr.

Hvis personen ved uforskyldt ledighed efter et fleksjob ikke har optjent ret til ledighedsydelse, kan personen også i denne situation modtage den særlige ydelse.

Den særlige ydelse er ikke afhængig af en evt. ægtefælles indtægt og formue eller personens egen formue. Ydelsen er almindelig skattepligtig A-indkomst.

Personer, der er visiteret til et fleksjob før 1. juli 2001, vil kunne modtage den særlige ydelse fra 1. juli 2001, hvis de i øvrigt opfylder betingelserne. Det gælder dog ikke i de situationer, hvor en person har mistet retten til ledighedsydelse, fx på grund af ophør i fleksjob før beskæftigelseskravet var opfyldt.

Staten refunderer kommunens udgift til den særlige ydelse med 35%.

Ledighedsydelse til personer, der efter ansættelse i et fleksjob ansættes i ustøttet beskæftigelse

Personer, der ved overgang til ustøttet beskæftigelse var berettiget til ledighedsydelse eller har været ansat i et fleksjob eller ustøttet beskæftigelse i sammenlagt ni måneder inden for de seneste 18 måneder, kan få ledighedsydelse i følgende situationer:

- Hvis personen bliver ledig efter ansættelse i ustøttet beskæftigelse og ved midlertidige afbrydelser i arbejdet. Det er dog en betingelse, at afbrydelsen ikke kan tilregnes personen selv.
- I perioder med sygdom eller barsel, hvis personen allerede modtager ledighedsydelse på grund af ledighed.
- Ved afholdelse af ferie. Denne ret bevares i første og andet ferieår efter ansættelse i ustøttet beskæftigelse.

Der kan dog ikke udbetales ledighedsydelse, hvis en person ophører i et fleksjob og herefter overgår fra ledighedsydelse til ledighed i forhold til ustøttet beskæftigelse.

Personen har ret til ledighedsydelse ved ledighed inden for 78 uger efter ansættelse i ustøttet beskæftigelse. Inden for de 78 uger kan ledighedsydelsen kun udbetales, indtil personen opfylder beskæftigelseskravet i § 53, stk. 2 i lov om arbejdsløshedsforsikring m.v. Det vil sige, at personen skal have været medlem af en anerkendt arbejdsløshedskasse i et år og skal have været i ustøttet beskæf-

tigelse (dvs. at arbejdet i fleksjobbet ikke kan medregnes) i nedenstående perioder:

Fuldtidsforsikrede: Haft beskæftigelse som lønmodtager i en tid, som sammenlagt svarer til beskæftigelse i fagets fulde, sædvanlige arbejdstid i mindst 52 uger inden for de sidste tre år, eller i en tilsvarende periode har udøvet selvstændig erhvervsvirksomhed i væsentligt omfang.

Deltidsforsikrede: Haft beskæftigelse som lønmodtager i en tid, som sammenlagt svarer til beskæftigelse i fagets fulde, sædvanlige arbejdstid i mindst 34 uger inden for de sidste tre år. Hvis den fulde, sædvanlige arbejdstid er 37 timer om ugen, udgør beskæftigelseskravet for deltidsforsikrede i alt 1.258 timers arbejde inden for de sidste tre år.

Hvis personen har fået ledighedsydelse under barsel, medregnes disse perioder ikke i treårsperioden, inden for hvilken personen skal have haft ustøttet beskæftigelse.

Forudsætning for udbetaling af ledighedsydelse

1. Personen har ikke et rimeligt tilbud om arbejde.
2. Personen skal tage imod et rimeligt tilbud om aktivering eller andre tilbud, som kan forbedre mulighederne for at få et arbejde.
3. Personen må ikke være selvforskyldt ledig.

Punkt 1, 2 og 3 gælder dog ikke, hvis personen har en gyldig grund til ikke at udnytte arbejdsmulighederne. Den gyldige grund kan fx være, at personen er nødt til at passe sine børn, idet der ikke kan anvises anden pasningsmulighed, eller at afstanden mellem bopæl og arbejdssted medfører en urimelig belastning af den pågældende pga. transportvanskeligheder eller transporttid.

Tvivel om rådighed

Opstår der tvivel om personens rådighed, er kommunen forpligtet til at afprøve, om personen står til rådighed. Det kan fx ske ved praktik i en virksomhed.

Karantæne

Afslår en person et rimeligt tilbud om arbejde eller et rimeligt tilbud om aktivering eller andet, der kan være med til at forbedre mulighederne for arbejde, kan der ikke udbetales ledighedsydelse til personen.



Fleksydelse

Fleksydelsesordningen er en efterlønsnignende tilbagetrækningsydelse for personer, der er visiteret til fleksjob eller modtager økonomisk tilskud til at fastholde beskæftigelse i egen virksomhed. Arbejdsdirektoratet administrerer ordningen, og ansøgning om fleksydelse sendes til direktoratet.

Hvordan sker tilmelding til fleksydelsesordningen?

Når kommunen visiterer en person til et fleksjob, herunder træffer beslutning om at yde økonomisk tilskud til at fastholde beskæftigelsen i egen virksomhed, skal kommunen inden to uger orientere Arbejdsdirektoratet. På den måde tilmeldes personen automatisk fleksydelsesordningen. Personen vil senest syv dage efter, at Arbejdsdirektoratet har fået besked fra kommunen, få en orientering om vilkår for ordningen samt om muligheden for skriftligt at melde sig ud af fleksydelsesordningen. Tilmeldingen får virkning fra den første i måneden, efter at visitationen er sket.

Man har ret til at overgå til fleksydelsesordningen, hvis man:

- Er fyldt 60 år.
- Er visiteret til fleksjob.
- Modtager økonomisk tilskud til at fastholde beskæftigelse i egen virksomhed.
- Betaler fleksydelsesbidrag.
- Opfylder et krav om anciennitet.
- Har fået indberettet værdien af pensionsformuen.
- Har bopæl i Danmark (inkl. Grønland og Færøerne) eller et andet EU/EØS-land.

Hovedreglen i kravet om anciennitet er, at man skal have en samlet anciennitet på 25 år inden for de sidste 30 år for at være berettiget til fleksydelse.

Ved opgørelsen af anciennitet i ordningen medregnes perioder med medlemskab af en anerkendt a-kasse før 1. april 1999 og indbetaling af efterlønsbidrag efter 1. april 1999 indtil visitation til fleksjob, samt fleksydelsesbidrag.

Personer, som tidligere har betalt efterlønsbidrag, og som i de 12 måneder umiddelbart forud for den første visitation til fleksjob ikke har haft mulighed for at optjene anciennitet i efterlønsordningen, kan få medregnet op til 12 måneders anciennitet. Det kan fx være i situationer, hvor de pågældende har mistet tilknytningen til efterlønsordningen efter en periode på kontanthjælp eller sygedagpenge umiddelbart op til visitationen.

For personer, som er født før den 1. juli 1964, er der en række overgangsordninger, som betyder, at kravet om anciennitet kan opfyldes, selvom man ikke har 25 års anciennitet inden for de sidste 30 år.

I særlige tilfælde kan Arbejdsdirektoratet dispensere fra kravet om mindst 25 års anciennitet.

Modtager man ydelser efter lov om social pension eller tilsvarende udenlandsk lovgivning, kan man ikke samtidig modtage fleksydelse. Der er dog mulighed for at modtage invaliditetsydelse samtidig med fleksydelse.

Overgang til fleksydelse

Overgang til fleksydelsen kan tidligst ske tre måneder efter visitationen til fleksjob.

Indbetaling af fleksydelsesbidrag

Personer, der er tilmeldt fleksydelsesordningen, skal indbetale fleksydelsesbidrag til Arbejdsdirektoratet fra det tidspunkt, hvor tilmeldingen får virkning. Arbejdsdirektoratet opkræver fleksydelsesbidrag fra personer, der er tilmeldt ordningen og er fyldt 30 år. Personer under 30 år vil først blive opkrævet fleksydelsesbidrag, når de fylder 30 år.

Fleksydelsesbidrag indbetales kvartalsvis og udgør pr. kvartal 1.166 kr. (2006). Beløbet kan trækkes fra i skat.

Hvis fleksydelsesbidraget ikke indbetales til tiden, sender Arbejdsdirektoratet en rykker. Personen udmeldes automatisk af ordningen, hvis det skyldige beløb ikke indbetales inden tre uger fra modtagelsen af rykkerskrivelsen. Udmeldelsen ophæves ved at indbetale det skyldige beløb senest fire uger efter, at Arbejdsdirektoratet har sendt meddelelse om udmeldelse.

Hvor meget udgør fleksydelsen?

Fleksydelsen udgør som udgangspunkt 157.668 kr. (2006) om året, hvilket svarer til 91% af sygedagpengenes højeste beløb. I dette beløb sker der modregning for eventuel udbetaling af pensionsordninger og eventuelt erhvervsarbejde. Flexydelsen kan dog højst udgøre et beløb, der svarer til, hvad personen i gennemsnit har modtaget i fleksjob, ledighedsydelse, den særlige ydelse, syge-

dagpenge eller har haft i indtægt som selvstændig erhvervsdrivende, der har fået økonomisk støtte for at bevare beskæftigelsen i egen virksomhed i de forudgående 12 måneder.

Mulighed for arbejde kombineret med fleksydelse

Det er muligt at have arbejde med lønindtægt ved siden af fleksydelse. Arbejdet ved siden af fleksydelsen medfører fradrag time for time. Arbejdet kan dog ikke udføres i et fleksjob eller i en selvstændig virksomhed, der ejes, drives eller er bortforpagtet af modtageren eller dennes ægtefælle. Personer, som udøver selvstændig virksomhed som hovedbeskæftigelse, kan ikke samtidig modtage fleksydelse.

Fleksydelsen er skattepligtig A-indkomst. Modtagere af fleksydelse har mulighed for frivilligt at indbetale ATP-bidrag.

Klagemuligheder

Der er mulighed for at klage over Arbejdsdirektoratets afgørelser om fleksydelse til Ankestyrelsen. Klagen indgives til Arbejdsdirektoratet senest fire uger efter, at klageren har fået meddelelse om afgørelsen. Hvis Arbejdsdirektoratet ikke ændrer sin afgørelse, sender kontoret klagen videre til Ankestyrelsen.

Yderligere information

Man kan tilmelde sig fleksydelsesordningen eller få yderligere oplysninger om ordningen ved at rette henvendelse til:

Arbejdsdirektoratet
Stormgade 10
Postboks 1103
1009 København K.

Tlf. 38 14 84 80 (man, tirsdag og tors 12.00-15.00, fredag 12.00-14.00)

Fax 38 19 38 90

E-mail: adir@adir.dk

Hjemmeside: www.adir.dk

Fra 1. januar 2007

Fra 1. januar 2007 overtager kommunerne administrationen af fleksydelse i stedet for fleksydelsekontoret i Arbejdsdirektoratet. Der sker ikke ændringer i forhold til selve indholdet i fleksydelesordningen. Hvis personen vil klage over kommunens afgørelse om fleksydelse, skal dette ske til Beskæftigelsesankenævnet.

Sygedagpenge

Hvis en person er ansat i et fleksjob, er vedkommende berettiget til løn under sygdom (hvis det er en del af overenskomsten) eller til sygedagpenge.

Arbejdsgiverens refusion af sygedagpenge

Når en person er ansat i et fleksjob, kan arbejdsgiveren modtage refusion for udgifterne til sygedagpenge allerede fra den ansattes første fraværsdag.

Afholdelse af udgifterne til sygedagpenge

Staten afholder 100% af kommunens udgifter til sygedagpenge i de første fire uger af en fraværsperiode under sygdom. Dernæst refunderes kommunens udgifter med 50% til og med 52. uge regnet fra første sygedag i det aktuelle sygefravær og ansættelsesforhold. Fortsætter sygedagpengene derefter, afholder kommunen selv udgifterne til sygedagpenge.

§ 56-aftale

Der er i princippet stadig mulighed for at oprette en § 56-aftale (tidligere § 28-aftale), der gør det muligt at fritage private såvel som offentlige arbejdsgivere for at betale sygedagpenge til den ansatte i de to første uger af et sygefravær, såfremt lønmodtagerens sygdomsrisiko er væsentligt forøget.

Skat

Sygedagpenge indgår som skattepligtig A-indkomst.

Fleksibel barselsorlov

Personer, der er ansat i fleksjob, følger de almindelige regler i lov om ret til orlov og dagpenge ved barsel

Der kan læses mere om reglerne om fleksibel barselsorlov på Familiestyrelsens hjemmeside www.familiestyrelsen.dk

Børnepasningsorlov

Muligheden for børnepasningsorlov gælder for forældre, der i 2004 skriftligt til Arbejdsformidlingen har tilkendegivet, at de ønsker at bevare retten til børnepasningsorlov, og som har modtaget bekræftelse på, at de er tilmeldt ordningen.

Personer, der er i beskæftigelse i et fleksjob, skal opfylde beskæftigelseskravet i lov om dagpenge ved sygdom og fødsel. Det vil sige, personen skal have været tilknyttet arbejdsmarkedet i de sidste 13 uger før fraværet og i denne periode været i beskæftigelse i mindst 120 timer. Er barnet mellem 0-8 år har personen adgang til orlov i op til 52 uger pr. barn. Personen har ret til orlov i en sammenhængende periode på 13 uger (op til 26 uger, hvis barnet ikke er fyldt 1 år ved orlovens begyndelse). Orlov i den resterende periode skal aftales med arbejdsgiveren.

Der kan læses mere om reglerne om børnepasningsorlov på Familiestyrelsens hjemmeside www.familiestyrelsen.dk

Hjælp til værktøj og kurser

Man kan få hjælp til arbejdsredskaber, mindre arbejdspladsindretninger og kortvarige kurser, hvis følgende betingelser er opfyldt:

- Man står foran ansættelse, eller er ansat i fleksjob.
- Arbejdsredskabet eller arbejdspladsindretningen kompenserer personens begrænsninger i arbejdsevnen.
- Hjælpen skal have afgørende betydning for, at man kan fastholde eller opnå ansættelse i et fleksjob.

Hjælp til arbejdsredskaber, arbejdspladsindretninger og kortvarige kurser ydes uden hensyn til ansøgerens og evt. ægtefælles indtægts- og formueforhold.

Vær opmærksom på, at denne bestemmelse kun skal anvendes, hvis hjælp efter anden lovgivning ikke er tilstrækkelig til at kompensere for personens begrænsninger i arbejdsevnen.

Staten refunderer kommunens udgifter til arbejdsredskaber mv. med 50%.

Læs mere om reglerne om værktøj og kurser på Arbejdsmarkedsstyrelsens hjemmeside www.ams.dk under publikationen om handicap.

Personlig assistance

Personer, der er ordblinde, har et synshandicap, et hørehandicap, et bevægelseshandicap eller et andet handicap, der er så omfattende, at det giver behov for praktisk assistance i arbejdssituationen, har mulighed for at få ansat en person-

lig assistent eller en tegnsprogstolk i op til 20 timer om ugen. Personer med mere end et af de nævnte handicap eller et i øvrigt meget betydeligt handicap har dog mulighed for at få ansat en personlig assistent i det samlede antal timer, de er på arbejde.

Det er virksomheden, hvor lønmodtageren med et handicap er ansat, der skal ansætte den personlige assistent. Er der tale om selvstændige erhvervsdrivende, ansættes assistenten i dennes virksomhed.

Virksomheden modtager som hovedregel et tilskud til lønnen for maksimalt 20 timer pr. uge. Løntilskuddet bliver som hovedregel beregnet af Arbejdsformidlingen ud fra studentertimelønsatsen i overenskomsten mellem HK og staten. Arbejdsformidlingen har dog mulighed for, efter en konkret vurdering af behovet for særlige kvalifikationer hos assistenten, at yde et tilskud, der svarer til den overenskomstmæssige løn for det pågældende arbejde.

Ansøgning om personlig assistance indgives til Arbejdsformidlingens regionskontor i den region, hvor virksomheden ligger.

Læs mere om reglerne om personlig assistance på Arbejdsmarkedsstyrelsens hjemmeside www.ams.dk under publikationen om handicap.

Mentorordning

Der er mulighed for at søge en mentorordning, hvis personen har brug for en særlig introduktion på arbejdspladsen for at sikre ansættelsen. Brug af mentorordning vil primært være relevant, når der er tale om ansættelse på en ny arbejdsplads.

Mentorfunktionen varetages som udgangspunkt af en medarbejder i virksomheden. I en mindre virksomhed (virksomheder med op til 10 ansatte) kan mentorfunktionen i stedet varetages af en ekstern konsulent. Arbejdsgiveren får dækning af lønomkostninger ved frikøb af medarbejderen, der varetager mentor-

funktionen eller honorar til den eksterne konsulent. Det er dog en betingelse for at få støtte til frikøb af en medarbejder, at medarbejderen ikke udfører sine sædvanlige arbejdsfunktioner i de timer, hvor vedkommende fungerer som mentor.

Fastsættelse af timetal for mentorfunktionen sker i samarbejde med arbejdsgiveren og ud fra en konkret vurdering af behovet og forudsætningerne hos lønmodtageren.

Der er mulighed for at søge om tilskud til uddannelse af den medarbejder, der varetager mentorfunktionen, så denne bliver bedre til at varetage mentorfunktionen.

Ansøgning om mentorordning indgives til kommunen. Staten refunderer kommunens udgifter med 50%.

Merudgifter § 84 i lov om social service (§ 100 fra 1. januar 2007)

Personer fra 18 år og op til folkepensionsalderen, som har en varigt nedsat fysisk eller psykisk funktionsevne, har mulighed for at søge om dækning af nødvendige merudgifter ved den daglige livsførelse. På den ene side lægges der vægt på, at personen selv skal afholde udgifter på linje med, hvad andre på samme alder og i samme livssituation har. På den anden side skal den pågældende ikke selv dække merudgifter, der er en følge af den nedsatte funktionsevne. Konsekvenserne af den varigt nedsatte funktionsevne skal være af indgribende karakter i den daglige tilværelse og skal medføre, at der må sættes ind med betydelige hjælpeforanstaltninger for at opnå en tilnærmelsesvis normal tilværelse.

Merudgifter kan være: tilskud til befordring til og fra arbejde og behandling, dækning af den del af egenbetalingen af den tilskudsberettigede medicin, der ikke dækkes af sygesikringen, eller daglige håndsrækninger som hjælp til indkøb og slåning af græs.

Dækning af merudgifter sker ved udbetaling af en månedlig ydelse. Beregningen sker ved, at man skal sandsynliggøre størrelsen af de merudgifter, man forventer at få i det kommende år. For at komme ind i ordningen skal der foreligge sandsynliggjorte merudgifter på mindst 500 kr. pr. måned eller mindst 6.000 kr. årligt. Hjælpen ydes efter lov om social service § 84.

Invaliditetsydelse

Personer, der er ansat i et fleksjob, og som allerede har fået tilkendt invaliditetsydelse, kan, såfremt betingelserne fortsat er til stede, fortsætte med at modtage invaliditetsydelse.

Medlemskab af a-kasse

Er personen allerede medlem af en a-kasse, kan dette medlemskab opretholdes. Der kan imidlertid ikke optjenes dagpenget i et fleksjob.

Det betyder, at man ikke kan modtage arbejdsløshedsdagpenge og gå på efterløn. Se i øvrigt reglerne om ledighedsydelse (s. 23) og fleksydelse (s. 39).

Vær opmærksom på, at et eventuelt medlemskab af en fagforening kan bevares. Er personen ved ansættelsen i fleksjobbet ikke medlem af en fagforening, er der mulighed for optagelse i en sådan.

Hjælp til befording

Personer, der er ansat i et fleksjob, er rent befordringsmæssigt stillet på samme måde som personer, der ansættes i job på ordinære vilkår. Dette gælder også i

forhold til de ligningsmæssige transportfradrag. Her kan det være vigtigt at være opmærksom på ligningslovens § 9 D. Denne regel giver mulighed for, at personer med et handicap eller en kronisk sygdom kan fratække de faktiske udgifter til befordring mellem hjem og arbejdsplads efter reduktion med et bundfradrag. Man kan læse nærmere på www.skat.dk

Hvis man ikke har mulighed for at anvende de almindelige kollektive befordringsmidler, kan der være mulighed for hjælp til befordring efter den sociale lovgivning:

- Det kan søge om støtte til køb af en bil efter reglerne i lov om social service § 99 (§ 114 fra 1. januar 2007). For at få støtte til køb af bil skal personen have en varigt nedsat fysisk eller psykisk funktionsevne, der i væsentlig grad forringer evnen til at færdes eller i væsentlig grad vanskeliggør muligheden for at opnå eller fastholde et arbejde uden brug af bil. Støtten ydes som rentefrit lån til hjælp til særlig indretning af bilen.
- Kommunen kan yde dækning af nødvendige merudgifter til fx befordring til personer med varigt nedsat fysisk eller psykisk funktionsevne, når merudgiften er en følge af den nedsatte funktionsevne. Merudgifter til og fra arbejde vil sige de udgifter, der ligger ud over, hvad personen selv ville have afholdt, hvis der ikke havde foreligget særlige problemer i forbindelse med den nedsatte funktionsevne. Eksempler på merudgifter til og fra arbejde kan fx være udgifter til taxakørsel i ventetiden indtil, der er givet bevilling af støtte til køb af bil eller til taxakørsel i forbindelse, at den særligt indrettede bil er til reparation. Denne hjælp søges efter lov om social service § 84
- Endelig er der mulighed for at søge om støtte til individuel befordring efter reglen i lov om social service § 103 (§ 117 fra 1. januar 2007). Efter denne regel kan kommunen yde tilskud til personer, som på grund af varigt nedsat fysisk eller psykisk funktionsevne har behov for befordring med individuelle transportmidler som fx taxa.

Fleksjob med 1/3 løntilskud

Muligheden for at ansætte en person i et fleksjob med 1/3 løntilskud er bortfaldet. Personer, der allerede er ansat i et fleksjob med 1/3 løntilskud fortsætter dog med dette, indtil der eventuelt sker ændringer i personens arbejdsevne, som indebærer, at der skal laves en ny kontrakt, eller til fleksjobbet ophører.

Opfølgning

Kommunen skal løbende sikre sig, at betingelserne for at give støtte til et fleksjob er opfyldt, herunder at størrelsen af løntilskuddet svarer til den ansattes arbejdsevne. Kommunen skal ligeledes løbende sikre sig, at betingelserne for udbetaling af ledighedsydelse er opfyldt.

Kommunen skal senest et år efter, at sagen sidst har været vurderet, følge op på sagen. Den første opfølgning skal dog ske senest seks måneder efter, at støtten er udbetalt første gang. I sager om ledighedsydelse skal kommunen revurdere sagen, når personen har modtaget ledighedsydelse i sammenlagt 12 måneder inden for 18 måneder. Den første opfølgning skal dog ske senest seks måneder efter, at ydelsen er udbetalt første gang.

I forbindelse med opfølgning i forhold til udbetaling af tilskud til selvstændige erhvervsdrivende skal denne afgive en tro og love-erklæring (se side 23). Kommunen skal også sikre, at overskud/underskud oplyses til skattevæsnet, og at virksomheden leverer varen/ydelsen mod vederlag.

Flytning til ny kommune

Det er den kommune, hvor personen med nedsat arbejdsevne opholder sig, der har pligt til at sørge for og give tilbud om fleksjob eller økonomisk tilskud til selvstændige erhvervsdrivende.

Men personer, der allerede er ansat i fleksjob, bevarer ret til tilskuddet til fleksjob ved flytning til en anden kommune. Den nye kommune overtager forpligtelsen til at foretage opfølgning af sagen senest 12 måneder efter, at sagen sidst har været vurderet.

Personer, der modtager ledighedsydelse forud for en ansættelse i et fleksjob, bevarer ligeledes retten til at modtage dette ved flytning til en anden kommune. Det samme er tilfældet for personer, der modtager ledighedsydelse mellem to fleksjob og under sygdom eller barsel. Det er dog en forudsætning, at den nye kommune kan godkende visitationen til fleksjob. Man bør derfor i god tid før flytning kontakte den kommune, som der flyttes til. Det samme er tilfældet, hvis et fleksjob opsiges på grund af flytning, og personen derfor overgår til ledighedsydelse.

Klagemuligheder

Der er mulighed for at klage over kommunens afgørelse. Klagen indgives til kommunen senest fire uger efter, at klageren har fået meddelelse om afgørelsen. Såfremt kommunen ikke ændrer sin afgørelse, sender kommunen klagen videre til Det Sociale Nævn.

Beskæftigelsesankenævn (Denne regel gælder først fra 1. januar 2007)

Der er mulighed for at klage over kommunens afgørelse. Klagen indgives til kommunen senest fire uger efter, at klageren har fået meddelelse om afgørelsen. Kommunen skal genvurdere sagen inden fire uger efter, at sagen er modtaget. Hvis kommunen ikke har mulighed for at genvurdere sagen inden fire uger, skal personen have besked på, hvornår det forventes, at genvurderingen kan ske. Såfremt kommunen ikke ændrer sin afgørelse, sender kommunen klagen videre til Beskæftigelsesankenævnet.

Love, bekendtgørelser og vejledninger

- Bekendtgørelse nr. 1009 af 24. oktober 2005 af lov om aktiv socialpolitik, senest ændret ved lov nr. 566 af 9. juni 2006, § 59.
- Bekendtgørelse nr. 748 af 3. september 2002 om særlig ydelse efter § 74 i lov om aktiv socialpolitik.
- Bekendtgørelse nr. 522 af 7. juni 2001 om beregning af ledighedsydelse, fradrag i ledighedsydelse og varsling af ferie med ledighedsydelse.
- Bekendtgørelse nr. 1018 af 18. november 2005 om fleksjob.
- Bekendtgørelse nr. 525 af 18. juni 2003 om indbetaling af ATP-bidrag for modtagere af kontanthjælp og andre ydelser, senest ændret ved bekendtgørelsen nr. 1188 af 8. december 2005.
- Bekendtgørelse nr. 527 af 18. juni 2003 om indbetaling af Særlig Pensionsopsparing ved udbetaling af kontanthjælp og andre ydelser.
- Socialministeriets vejledning nr. 39 af 5. marts 1998 om lov om aktiv socialpolitik.
- Vejledning nr. 114 af 13. juni 2001 om fleksjob og ledighedsydelse.
- Bekendtgørelse nr. 685 af 29. juni 2005 af lov om en aktiv beskæftigelsesindsats, senest ændret ved lov nr. 565 af 9 juni 2006, § 1.
- Bekendtgørelse nr. 1099 af 18. november 2005 om en aktiv beskæftigelsesindsats, senest ændret ved bekendtgørelse nr. 229 af 22. marts 2006.
- Lov nr. 522 af 24. juni 2005 om ansvaret for og styringen af den aktive beskæftigelsesindsats, senest ændret ved lov nr. 404 af 8. maj 2006, § 1.
- Bekendtgørelse nr. 552 af 19. juni 2003 om beskrivelse, udvikling og vurdering af arbejdssevne.

- Vejledning nr. 112 af 11. november 2002 til bekendtgørelse om beskrivelse, udvikling og vurdering af arbejdsevne.
- Bekendtgørelse nr. 847 af 8. september 2005 af lov om retssikkerhed og administration på det sociale område, senest ændret ved lov nr. 847 af 8. september 2005.
- Bekendtgørelse nr. 1047 af 28. oktober 2004 af lov om dagpenge ved sygdom eller fødsel, senest ændret ved lov nr. 566 af 9. juni 2006, § 55.
- Vejledning nr. 185 af 18. september 1998 om syge- og barseldagpenge, senest ændret ved vejledning nr. 9469 af 1. juli 2006.
- Bekendtgørelse nr. 734 af 28. juni 2006 af lov om ligebehandling af mænd og kvinder med hensyn til beskæftigelse m.v.
- Lov nr. 566 af 9. juni 2006 om ret til orlov og dagpenge ved barsel, senest ændret ved lov nr. 734 af 28. juni 2006.
- Bekendtgørelsen nr. 696 af 23. juni 2006 om ret til barseldagpenge.
- Vejledning nr. 9469 1. juli 2006 om ret til orlov og dagpenge ved barsel.
- Lov nr. 563 af 9. juni 2006 om sygedagpenge.
- Bekendtgørelse nr. 665 af 20. juni 2006 om sygedagpenge.
- Bekendtgørelse nr. 1054 af 4. november 2005 af lov om fleksydelse, senest ændret ved lov nr. 565 af 9. juni 2006.
- Bekendtgørelse nr. 95 af 11. februar 2005 om fleksydelse, senest ændret ved bekendtgørelse nr. 334 af 19. april 2006.
- Bekendtgørelse nr. 497 af 13. juni 2003 om betaling og indberetning af ATP-bidrag for modtagere af fleksydelse, senest ændret ved bekendtgørelse nr. 1189 af 8. december 2005.
- Vejledning nr. 85 af 29. september 2004 om fleksydelse.

- Bekendtgørelse nr. 55 af 21. januar 2001 af lov om kompensation til handicappede i erhverv m.v., senest ændret ved lov nr. 523 af 24. juni 2005 § 2.
- Bekendtgørelse nr. 545 af 19. juni 2003 om kompensation til handicappede i erhverv m.v., senest ændret ved bekendtgørelse nr. 167 af 17. marts 2005.
- Bekendtgørelse nr. 874 af 11. september 2005 lov om arbejdsløshedsforsikring m.v., senest ændret ved lov nr. 404 af 8. maj 2006 § 2.



Pjecen om fleksjob beskriver reglerne om fleksjob, økonomisk tilskud til selvstændige erhvervsdrivende med nedsat arbejdsevne samt fleksydelse og ledighedsydelse.

Pjecen handler også om de øvrige ordninger på området, som kan være relevante at kombinere med et fleksjob, fx arbejdsredskaber og personlig assistance.

Pjecen er skrevet til konsulenter hos arbejdsmarkedets organisationer, personaleansvarlige i virksomheder og andre, som har brug for et lidt grundigere kendskab til reglerne.

