



Folketingets Beskæftigelsesudvalg
Christiansborg
1240 København K

Beskæftigelsesministeriet
Ved Stranden 8
1061 København K

T 72 20 50 00
E bm@bm.dk
www.bm.dk

CVR 10172748
EAN 5798000398566

Beskæftigelsesudvalget har i brev af 4. juni 2014 stillet følgende spørgsmål 404 (alm. del), som hermed besvares. Spørgsmålet er stillet efter ønske fra Jakob Engel-Schmidt (V).

26. juni 2014

J.nr. 2014-0026745

Spørgsmål 404:

”Ministeren bedes redegøre for, hvilke kriterier EU/EØS-borgere skal opfylde for at kunne blive visiteret til fleksjob på danske vilkår?”

Endeligt svar:

EU/EØS-borgere, der opfylder betingelserne for fleksjob og har en tilknytning til Danmark som arbejdstagere, kan visiteres til fleksjob på lige fod med danske statsborgere.

Det er en betingelse for at blive visiteret til fleksjob, at man har en væsentlig og varigt nedsat arbejdsevne, og at man ikke kan opnå eller fastholde beskæftigelse på normale vilkår på arbejdsmarkedet.

Fleksjobordningen er en beskæftigelsesfremmende ordning, der skal fastholde tilknytningen til det danske arbejdsmarked, og jobcenteret skal have mulighed for at følge op på ansættelsen i fleksjobbet. Personer, der ønsker at blive ansat i et fleksjob, skal derfor som udgangspunkt have både bopæl og arbejdsplads i Danmark.

En person, der er ansat i fleksjob, kan dog godt være grænsegænger i EU-rettens forstand, 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 og fra arbejde i Danmark fra fx Sverige eller Tyskland.

En person, som tidligere har arbejdet i Danmark, men som har bosat sig i et andet EU-land og dermed er omfattet af et andet lands lovgivning, vil derimod ikke kunne blive visiteret til fleksjob i Danmark. Det skyldes, at personen har mistet tilknytningen til det arbejdsforhold, der lå til grund for, at personen blev anset som arbejdstager i Danmark.

En ansat i fleksjob har dog mulighed for at være udstationeret i maksimalt et år. Ansættelsen i fleksjob i udlandet forudsætter i den situation, at 1) virksomheden har hjemsted i Danmark, 2) ansættelsen er frivillig, 3) lønnen fastsættes efter dansk overenskomst, og 4) at den ansatte er sikret hjemrejse.

Venlig hilsen

Mette Frederiksen