

## Vejledning om fleksjob

(Nedenstående vejledning er en bearbejdning af afsnittet om fleksjob i Personalstyrelsen og CFU: *Vejledning om socialt kapital i staten - juni 2004*. Vejledningen kan læses på Personalestyrelsens hjemmeside: [www.perst.dk](http://www.perst.dk) )

### Hvad er et Flexjob?

Flexjob er job til personer med *varigt* nedsat arbejdsevne, der ikke modtager social pension, herunder førtidspension. Kommunen sørger for, at personer, som ikke kan opnå eller fastholde beskæftigelse på arbejdsmarkedet, har mulighed for at blive ansat i flexjob, og yder et løntilskud på enten 1/2 eller 2/3 af lønnen.

### Hvem kan få flexjob?

Der kan etableres flexjob for udefrakommende og allerede ansatte personer under 65 år (67 år hvis født før 1. juli 1939) med *varig* begrænsning i arbejdsevnen, som ikke kan opnå eller fastholde beskæftigelse på normale vilkår på arbejdsmarkedet.

Flexjob kan etableres for både tjenestemænd og tjenestemandslignede ansatte og for overenskomstan-satte.

### Betingelser

Tre betingelser skal være opfyldt for, at en person kan ansættes i flexjob i folkekirken.

#### 1. Nedsat arbejdsevne

Arbejdsevnen skal være nedsat af fysiske, psykiske eller sociale årsager. Kommunen foretager en vurdering af arbejdsevnen på baggrund af en samlet vurdering af personens forhold. Afgørende for vurderingen er personens evne til fremover at kunne varetage et job.

For allerede ansatte skal kommunen først sikre:

- at personen ikke har mulighed for at fortsætte på arbejdspladsen uden tilskud til lønnen, dvs. i et job på normale vilkår, herunder efter aftale om lokal aftale om job på særlige vilkår *og*
- at personen heller ikke gennem en særlig indsats, som f.eks. omplacering og oplæring i nye arbejdsfunktioner, kan forbedre arbejdsevnen, så beskæftigelse uden løntilskud er mulig.

#### 2. Revalidering og andre muligheder er udtømte

For personer, der ansættes i et fleksjob, skal mulighederne for revalidering være undersøgt og udtømt. I tilfælde, hvor arbejdsevnen åbenbart er nedsat, f.eks. på grund af et handicap, der afskærer personen fra at varetage et arbejde på normale vilkår, er der dog mulighed for, at et fleksjob kan godkendes uden forudgående revalideringsforanstaltninger. Forsøg på revalidering er derfor ikke nødvendigvis en betingelse for, at en medarbejder kan overgå fra ansættelse på normale vilkår til fleksjob. Medarbejderen vil have mulighed for at overgå direkte fra den tidligere ansættelse til fleksjobbet.

For allerede ansatte bør det som ovenfor nævnt tillige undersøges, om ansættelsesforholdet kan fortsætte ved omplacering eller ændrede arbejdsrutiner. Muligheden for i stedet at indgå en lokal aftale om job på særlige vilkår bør ligeledes undersøges.

Forud for en tjenstemands overgang til et fleksjob bør det ud over ovennævnte undersøges, om de eksisterende muligheder på tjenstemandsområdet, herunder § 55-tillæg eller nedsat arbejdstid i en periode mv., kan være en mulighed.

### **3. Ingen social pension**

Da fleksjob er forbeholdt personer med nedsat arbejdsevne, der ikke modtager social pension, herunder førtidspension, har personer, der modtager social pension og folkepension, ikke krav på et tilbud om fleksjob.

Kommunen *kan* dog tilbyde et fleksjob til en person, der allerede modtager social pension. Efter førtidspensionsloven kan kommunen således støtte en førtidspensionists ønske om at komme i beskæftigelse ved at bestemme, at retten til førtidspension gøres hvilende. Når en pension gøres hvilende, ophører pensionsudbetalingen, men der er adgang til at få den genoptaget ved henvendelse til kommunen. Der skal i denne situation ikke søges om tilkendelse af pension på ny. Der er ingen begrænsning på, hvor længe en førtidspension kan gøres hvilende.

### **Fremgangsmåden ved ansættelse i fleksjob**

Som udgangspunkt er det bopælskommunen, der fastlægger retningslinjerne for ansættelse af personer i fleksjob. Det er også kommunen, der sørger for og giver tilbud om fleksjob.

Følgende procedurer skal betragtes som vejledende eksempler på rækkefølgen i ansættelsen af en person i fleksjob:

#### **Situation A: Fastholdelse af allerede ansat**

1. Menighedsrådet eller medarbejderen retter henvendelse til den pågældendes bopælskommune.

2. Medarbejderen bliver indkaldt til en samtale med kommunen. Her vil man tage udgangspunkt i en arbejdssevnevurdering og vurdere, om personen opfylder betingelserne.
3. Kommunen fastsætter tilskuddet (1/2 eller 2/3 af mindste overenskomstløn) og godkender oprettelsen af fleksjobbet.
4. Herefter aftales løn- og arbejdsvilkår, herunder arbejdstiden, mellem menighedsrådet og medarbejderen i samarbejde med de relevante faglige organisationer.

### **Situation B: Ansættelse af udefrakommende person**

1. Menighedsrådet kontaktes af kommunen eller beslutter at oprette et fleksjob.
2. Menighedsrådet og kommunen drøfter indholdet af fleksjobbet, der godkendes af kommunen.
3. Kommunen sørger for henvisning af en person til fleksjobbet.
4. Herefter aftales løn- og arbejdsvilkår, herunder arbejdstiden, mellem menighedsrådet og medarbejderen i samarbejde med de faglige organisationer.

Kommunen har pligt til med jævne mellemrum at tage aftalen om fleksjobbet op til vurdering. Opfølgning skal første gang ske senest seks måneder efter ansættelsen. Herefter skal opfølgning ske senest 12 måneder efter, at sagen sidst har været vurderet.

### **Økonomiske og ansættelsesmæssige konsekvenser for menighedsrådet**

Ved ansættelsen aftales løn og øvrige arbejdsvilkår som udgangspunkt efter de kollektive overenskomster, som gælder på ansættelsesområdet. Ved ansættelser, som ikke er dækket af kollektive overenskomster, gælder overenskomsterne på sammenlignelige områder.

Fastlæggelse af løn og øvrige arbejdsvilkår skal ske i samarbejde med de relevante faglige organisationer.

Aftalen om lokale aftaler om job på særlige vilkår (bilag 1) gør det muligt at aftale fravigelser af de almindelige løn- og ansættelsesvilkår - også i forbindelse med fleksjob. I givet fald skal man følge de retningslinjer, der fremgår af aftalen om job på særlige vilkår.

I det omfang, der ikke er aftalt fravigelser, gælder som udgangspunkt de almindelige bestemmelser i den relevante overenskomst eller lønaftale.

Hvad angår ansættelsesforholdets varighed, gælder de almindelige regler herom.

For tjenestemænd er det aftalestof i henhold til tjenestemandslovens §§ 45 - 47, som kan fraviges. Vilkår, som er reguleret af tjenestemandsloven, kan ikke fraviges ved aftale.

Menighedsrådet udbetaler lønnen til den ansatte. Efter lov om en aktiv beskæftigelsesindsats § 71, stk. 2-4, fastsætter og yder kommunen tilskud til lønnen. Tilskuddet er på enten 1/2 eller 2/3 af den mindste overenskomstmæssige timeløn på det aktuelle ansættelsesområde eller af den løn, som sædvanligvis gælder for tilsvarende arbejde. Tilskudsandelen afhænger af graden af nedsat arbejdsevne hos den ansatte, der fastsættes af den pågældendes kommune.

For en præcisering af, hvilke dele af lønnen kommunen yder tilskud til, se [www.kl.dk/304331](http://www.kl.dk/304331).

Desuden ydes der tilskud til menighedsrådets bidrag til ATP, arbejdsskadeforsikring samt eventuelle udgifter til andre arbejdsgiverbidrag med samme andel som lønudgiften, i det omfang udgifterne kan betragtes som en del af lønnen eller har direkte relation hertil og er et krav efter lov eller overenskomst. Hvis overenskomsten indeholder en obligatorisk arbejdsmarkedspension, vil menighedsrådets bidrag til denne også blive refunderet med samme andel som lønudgiften.

Den del af aflønningen, som ligger over den mindste overenskomstmæssige løn, påhviler alene menighedsrådet. Overarbejdsbetaling, personlige tillæg, lokalløn og anciennitetstillæg mv. afholdes derfor af menighedsrådet.

Der kan ikke aftales mindre løn end den, der ydes tilskud til.

Der er ikke fastsat bestemmelser om, hvordan tilskuddet udbetales. Kommunen må derfor aftale med menighedsrådet, hvordan udbetaling skal ske, f.eks. som et månedligt beløb i tilknytning til lønudbetalingen. Der skal ikke udbetales løntilskud, når den ansatte på grund af sygdom ikke modtager løn. Derfor anbefales det, at tilskuddet udbetales bagud, så der i tilfælde af sygdom kan ske en ændret beregning af tilskuddet til menighedsrådet, inden udbetaling finder sted.

### **Forhold i forbindelse med sygdom**

De almindelige regler i lov om dagpenge ved sygdom eller fødsel finder anvendelse ved beskæftigelse i fleksjob. I forbindelse med sygdom skal menighedsrådet derfor være opmærksom på, at fristen for anmodning om refusion af sygedagpengene følger lov om dagpenge under sygdom eller fødsel. Har menighedsrådet ikke anmeldt sygefraværet senest fire uger efter 1. fraværsdag, kan der alene ydes refusion fra det tidspunkt, hvor sygefraværet er anmeldt.

Hvis den ansatte i en periode modtager løn under sygdom, nedsættes løntilskuddet til menighedsrådet med et beløb svarende til det, menighedsrådet får refunderet efter lov om dagpenge under sygdom eller fødsel. Kommunen yder sygedagpenge fra 1. hele fraværsdag.

I det omfang arbejdsområdet er dækket af funktionærloven, er medarbejderen det også. Ansatte i fleksjob er omfattet af lovgivningen for lønmodtagere, medmindre de enkelte love herom har undtaget personer i fleksjob.

Af hensyn til skånebehovet hos ansatte i fleksjob bør der ikke pålægges (over)arbejde ud over den aftalte arbejdstid. Hvis personer i fleksjob pålægges overarbejde, bør det så vidt muligt afspadses.

Personer i fleksjob er normalt ansat med løn for 37 timer, men med aftalt nedsat tid som følge af et skånebehov. Skånehensynet kan dog også tilgodeses gennem flere og/eller længere pauser eller med en aftalt nedsat intensitet i arbejdet.

Arbejde ud over den aftalte arbejdstid er at betragte som overarbejde. Der vil kun blive tale om overtidstillæg, såfremt der ikke har fundet afspadsning sted inden for den givne normperiode i den relevante overenskomst.

Der afholdes ferie efter ferieaftalens/ferielovens regler.

Personer ansat i fleksjob med løn for 37 timer, men med aftalt nedsat tid som følge af et skånebehov er omfattet af ferieaftalen/ferieloven og afvikler ferie efter reglerne for fuldtidsansatte. De har således ret til at afholde 25 dages ferie årligt. Er arbejdet tilrettelagt med færre end fem arbejdsdage om ugen, indgår et forholdsmæssigt antal arbejdsfrie dage i ferien.

Tilsvarende gælder for så vidt angår særlige feriedage, hvis ansættelsesforholdet er omfattet af ferieaftalen.

Lov om forsikring mod følger af arbejdsskade gælder fuldt ud for personer i fleksjob.

### **Økonomiske og ansættelsesmæssige konsekvenser for den ansatte**

Lønnen aftales som udgangspunkt efter den på området gældende overenskomst. Det er også muligt at anvende aftale om lokale aftaler om job på særlige vilkår ved oprettelsen af et fleksjob.

Kommunen har pligt til at give tilbud om fleksjob på fuld tid, medmindre den pågældende foretrækker deltidsansættelse. Begrundelsen er, at beskæftigelse efter ordningen skal kunne udgøre et tilstrækkeligt forsørgelsesgrundlag.

Den nedsatte arbejdsevne kan vise sig ved, at den pågældende ikke kan arbejde fuldt effektivt på fuld tid, og/eller ved at den pågældende kan arbejde fuldt effektivt, men på nedsat tid. Det betyder, at der midlertidigt, eller mere permanent er mulighed for at aftale, at personen tilrettelægger sin arbejdsindsats således, at arbejdstiden begrænses, selvom aflønningen sker i forhold til fuld normal arbejdstid. Der er ingen fast grænse for, hvor langt en person kan gå ned i arbejdstid og samtidig modtage løn for fuld arbejdstid. Samlet set skal arbejdspræstationen sættes i forhold til den begrænsning i arbejdsevnen, som danner grundlag for fastsættelsen af det kommunale tilskud til lønnen.

Der optjenes ikke dagpengeret til a-kasse i ansættelsesperioden. Det betyder, at den ansatte ikke kan modtage arbejdsløshedsdagpenge, gå på efterløn eller få orlov til børnepasning. Men den ansatte kan godt forblive medlem af en a-kasse, selv om han eller hun ansættes i fleksjob. Det kan være fornuftigt i de tilfælde, hvor der er begrundet håb om, at en normal ansættelse senere kan opnås, eller hvis betingelserne for fleksydelse er opfyldt, jf. nedenfor.

Hvis den ansatte flytter til en anden kommune, kan det allerede oprettede fleksjob fortsætte efter de gældende regler.

### **Fleks- og ledighedsydelse**

Personer, der er visiteret til fleksjob og som ønsker at trække sig tilbage fra arbejdsmarkedet, har mulighed for at modtage *fleksydelse*. Fleksydelsesordningen minder om muligheden for at gå på efterløn og kan anvendes, når personen er fyldt 60 år.

Yderligere oplysninger fås hos Arbejdsdirektoratet på [adir@adir.dk](mailto:adir@adir.dk) eller 38106011.

*Ledighedsydelse* er det, kommunen udbetaler til en person, når personen er visiteret til et fleksjob, og indtil et fleksjob påbegyndes.

Personer, som har været ansat i et fleksjob i 12 sammenhængende måneder, får ved uforskyldt ledighed udbetalt ledighedsydelse af kommunen. Ydelsen udgør et beløb svarende til 91 pct. af arbejdsløshedsdagpengenes højeste beløb. Ydelsen kan dog højst udgøre et beløb, som svarer til, hvad den pågældende i de forudgående tre måneder i gennemsnit har modtaget i løn eller dagpenge efter lov om dagpenge ved sygdom eller fødsel.

Ansatte i fleksjob eller modtagere af ledighedsydelse kan overgå til fleksydelse under forudsætning af, at de almindelige betingelser herfor er opfyldt. En nærmere beskrivelse af reglerne findes i Socialministeriets og Det Centrale Handicapråds "Pjece om Fleksjob", der kan hentes på [www.dch.dk/udgivelser](http://www.dch.dk/udgivelser).

### **Pension**

Ansættelse i et fleksjob forhindrer ikke, at der senere kan ansøges om førtidspension eller delpension.

Hvis medarbejderen tidligere har været optaget i en pensionskasse, kan denne pensionsordning eventuelt videreføres i fleksjobbet.

For ansatte, der er ansat i fleksjob efter den 1. juni 2004, er der indgået en aftale mellem parterne på CFU's forhandlingområde. Aftalen indebærer, at ansatte i fleksjob kan bevare tilhørsforhold til en hidtidig pensionsordning i forbindelse med ansættelse i fleksjob. Vilkårene for videreførelsen fastsættes af pensionsinstituttet. Se også bilag 3.

Tjenestemænd bevarer retten til at få pensionen beregnet efter hidtidig højere pensionsgivende løn. Menighedsrådet indbetaler pensionsdækningsbidrag til fællesfonden, jf. bilag 2.

Fleksjobbet har ikke betydning i forhold til tjenestemandens senere muligheder for at søge afsked med kvalificeret svagelighedspension, jf. bilag 2. Det er dog et krav, at der er årsagssammenhæng mellem afskedigelsesgrunden og tilkendelsen af den kvalificerede svagelighedspension.

### **Særlige bestemmelser**

Kommunen kan give en person med begrænsninger i arbejdsevnen, som er ansat eller skal ansættes, hjælp til arbejdsredskaber og kortvarige kurser, når hjælpen har afgørende betydning for, at den pågældende kan fastholde eller opnå beskæftigelse. Det er en betingelse, at arbejdsredskaberne kompenserer den pågældendes begrænsninger i arbejdsevnen.

Der kan endvidere ydes tilskud til ansættelse af en personlig assistent, der bistår medarbejderen med de praktiske arbejdsfunktioner, som personen ikke selv er i stand til at varetage. Løntilskuddet svarer normalt til den overenskomstmæssige studentertimelønsats inden for statens område. AF vurderer og finansierer tilskuddet.

### **Klageregler**

Kommunens og amtskommunens afgørelser om fleksjob efter lov om en aktiv beskæftigelsesindsats kan indbringes for det sociale nævn efter reglerne i kapitel 10 i lov om retssikkerhed og administration på det sociale område.

### **Fakta om fleksjob**

- Flexjob er job for personer med varigt nedsat arbejdsevne, som ikke er tilkendt social pension, og hvor alle andre muligheder er udtømte.
- Institutionen får tilskud fra kommunen svarende til den ansattes nedsatte arbejdsevne – 1/2 eller 2/3.
- Som udgangspunkt fastsættes løn- og øvrige arbejdsvilkår efter de kollektive overenskomster mellem arbejdsgiveren og den ansatte i samarbejde med de faglige organisationer.
- Ved ansættelse i fleksjob gælder der ikke et krav om merbeskæftigelse.

### **Henvisninger og yderligere information**

- Lov nr. 419 af 10/6 2003 om en aktiv beskæftigelsesindsats.
- Bekendtgørelse nr. 577 af 19/6 2003 om en aktiv beskæftigelsesindsats.
- Lovbekendtgørelse nr. 709 af 13/8 2003 om aktiv socialpolitik.
- Socialministeriets vejledning nr. 39 af 5/3 1998 om lov om aktiv socialpolitik.
- Lovbekendtgørelse nr. 761 af 11/9 2002 om dagpenge ved sygdom eller fødsel.
- Ankestyrelsens vejledning nr. 185 af 18/9 1998 om syge- og barseldagpenge.
- Lovbekendtgørelse nr. 55 af 29/1 2001 om kompensation til handicappede i erhverv mv.
- Bekendtgørelse nr. 545 af 19/6 2003 om kompensation til handicappede i erhverv mv.

## **Bilag 1**

### **AFTALE OM LOKALE AFTALER OM JOB PÅ SÆRLIGE VILKÅR (Socialt kapitel)**

§ 1. Aftalen vedrører indgåelse af lokale aftaler om job på særlige vilkår herunder særlige løn- og øvrige ansættelsesvilkår mv.

§ 2. Aftalen omfatter personer, hvis erhvervsevne er forringet af helbredsmæssige og/eller sociale årsager, og som selv ønsker beskæftigelse på særlige vilkår. Personkredsen omfatter såvel allerede ansatte som udefra kommende personer. Som allerede ansat medregnes personer i puljejob, hvis ansættelse har været i mere end 12 mdr.



*Stk. 2.* For udefra kommende personer gælder, at den forringede erhvervsevne skal være dokumenteret med lægeerklæring (i fornødent omfang speciallægeerklæring) eller tilsvarende dokumentation. Dette gælder ikke førtidspensionister eller personer, der overgår fra anden ansættelse på særlige vilkår.

**§ 3.** Ansættelse af de i § 2 omfattede personer sker for overenskomstansattes vedkommende i henhold til pågældende organisationsaftale(r)/ overenskomst(er)s bestemmelser suppleret med en lokal aftale indgået på institutionen/virksomheden mellem ledelse og tillidsrepræsentant(er). Tjenestemænd oprettholder tjenestemandsansættelsen, ligeledes suppleret med en lokal aftale af nævnte art.

**§ 4.** Den lokale aftale kan for overenskomstansatte m.fl. fravige organisationsaftalernes/ overenskomsternes almindelige bestemmelser om løn og arbejdsvilkår. Fsva. tjenestemænd og tjenestemandslignende ansatte kan aftales fravigelser af løn- og andre ansættelsesvilkår, der er fastlagt ved aftale i henhold til Tjenestemandslovens § 45-47.

*Stk. 2.* For tjenestemænd og ansatte med tjenestemandspensionsrettigheder kan lokal aftale kun indgås i tilfælde af, at pågældende bevarer retten til at få pensionen beregnet efter den hidtidige højere pensionsgivende løn, jf. Tjenestemandspensionslovens, § 5, stk. 2, eller tilsvarende bestemmelser.

*Stk. 3.* Forudsætningen for fravigelse i henhold til stk. 1 og stk. 2 er, at der på institutionen/virksomheden er taget stilling til, hvilket arbejde der kan udføres efter aftalen, samt i hvilket omfang der kan etableres job på særlige vilkår.

**§ 5.** Lokale aftaler skal fremsendes til den forhandlingsberettigede organisation.

**§ 6.** De lokale aftaler mellem institution og tillidsrepræsentant for den berørte overenskomstgruppe/for den pågældende ansatte kan opsiges til bortfald med 6 måneders varsel. Virkningen af, at aftalen bortfalder, er, at de almindelige vilkår i organisationsaftalen/overenskomsten herefter gælder, jf. dog stk. 2.

*Stk. 2.* I tilfælde af opsigelse af aftalen fortsætter det enkelte ansættelsesforhold imidlertid uændret som en personlig ordning, indtil vedkommende opsiges, selv siger op eller der indgås ny aftale.

*Stk. 3.* Hvis forudsætningerne for ansættelse i jobbet ikke længere er til stede, dvs. at den ansattes erhvervsevne ikke længere er nedsat, skal der optages drøftelse om den ansattes muligheder for ansættelse på almindelige vilkår, hvis en af de lokale aftaleparter ønsker det.

**§ 7.** Hvis der ikke kan opnås enighed om indgåelse af en lokal aftale, kan uoverensstemmelsen for overenskomstansatte behandles fagretligt ved afholdelse af et mæglingssmøde, jf. pågældende hovedaftale(r). Hvis der ikke kan opnås enighed ved forhandling mellem parterne, kan sagen ikke videreføres. For så vidt angår tjenestemænd finder de almindelige regler om forhandling anvendelse.

**§ 8.** Uoverensstemmelse vedrørende indgåede lokale aftalers indhold og brud på indgåede lokale aftaler behandles i henhold til de almindelige regler herom.

**§ 9.** Ordningen følges løbende af aftaleparterne.

**§ 10.** Aftalen har virkning fra den 1. april 1997. Samtidig ophæves aftale af 3. juli 1995 om lokale aftaler om job på særlige vilkår (Socialt kapitel).

§ 11. Denne aftale om lokale aftaler om job på særlige vilkår kan opsiges skriftligt af parterne med 3 måneders varsel til den 31. marts, dog tidligst 31. marts 1999. Fra centralorganisationernes side kan opsigelse dog til enhver tid ske med 3 måneders varsel til udgangen af en måned.

København, den 2. juni 1997

Statsansattes Kartel  
**Ove Hygum**

Statstjenestemændenes  
Centralorganisation II  
**Tommy Agerskov**

Akademikernes  
Centralorganisation  
**Søren Vang Rasmussen**

Lærernes  
Centralorganisation  
**Anni Herfort Andersen**

Overenskomstansattes  
Centralorganisation  
**Finn Busse Jensen**

Finansministeriet  
P.M.V.  
E.B.  
**Karsten Ole  
Knudsen**

## Bilag 2

25. september 2000  
J.nr. 43239-00012

### **CIRKULÆRESKRIVELSE OM BEVARELSE AF PENSIONSRETTIGHEDER FOR TJENESTEMÆND MV., DER ANSÆTTES I FLEKSJOB ELLER JOB PÅ SÆRLIGE VILKÅR**

#### **1. Indledning**

I Finansministeriets cirkulære af 14. juni 1997 om job på særlige vilkår bemyndigede Finansministeriet ministerier mv. til at træffe afgørelser efter tjenestemandspensionslovens § 5, stk. 2, eller tilsvarende bestemmelser om bevarelse af retten til at få pensionen beregnet efter den hidtidige, højere pensionsgivende løn i forbindelse med indgåelse af aftale for ansatte med statslig tjenestemandspensionsret om ansættelse i job på særlige vilkår.

Dette cirkulære fastsætter tilsvarende bestemmelse om fleksjob samt betalingsregler, der gælder for både job på særlige vilkår og fleksjob.

#### **2. Aftaler om ansættelse i fleksjob**

I forbindelse med indgåelse af aftale om ansættelse i fleksjob skal der træffes afgørelse om, at tjenestemanden bevarer sine hidtidige pensionsrettigheder med hensyn til pensionsskalatrinn svarende til, hvad der er fastsat for indgåelse af aftaler om ansættelse i job på særlige vilkår. Efter indhentet udtalelse fra lønningsrådet bemyndiger Finansministeriet herved ministerier mv. til at træffe afgørelser efter tjenestemandspensionslovens § 5, stk. 2, eller tilsvarende bestemmelser om bevarelse af retten til at få pensionen beregnet efter den hidtidige, højere pensionsgivende løn i forbindelse med indgåelse af aftale for tjenestemænd mv. om ansættelse i fleksjob.

### **3. Løbende indbetaling af pensionsdækningsbidrag**

Det er en forudsætning for bevarelse af retten til at få pensionen beregnet efter den hidtidige, højere pensionsgivende løn, at vedkommende ansættelsesmyndighed fortsat indbetaler et løbende pensionsdækningsbidrag til finanslovens § 36. Pensionsvæsenet, beregnet som 15 % af den pensionsgivende løn i tjenestemandens hidtidige stilling med den aktuelle beskæftigelsesgrad i den nye stilling som grundlag.

### **4. Betalingsprocedure for SCL-lønnede**

Indbetaling af pensionsdækningsbidrag for tjenestemænd mv. med aftale om fleksjob eller job på særlige vilkår sker via kodning i Statens Centrale Lønssystem (SCL).

For nærmere information herom henvises til Økonomistyrelsens SCLbrugervejledning. Først når bidragsindbetalingen er iværksat, kan pensionsskalatrinnene i PENSAB opdateres.

### **5. Betalingsprocedure for andre end SCL-lønnede**

Med henblik på opkrævning af pensionsdækningsbidrag for tjenestemænd mv., som ikke aflønnes via SCL, skal der ske indberetning direkte til Personalestyrelsen, Pensionskontoret.

### **6. Ikrafttrædelse**

Cirkulæreskrivelsen har virkning fra 1. oktober 2000.

Finansministeriet, Personalestyrelsen  
Den 25. september 2000  
**Gorm Neigaard**

**Bilag 3**

**AFTALE OM PENSIONSFORHOLD FOR ANSATTE I FLEKSJOB UNDER  
CFU'S FORHANDLINGSOMRÅDE**

§ 1. Denne aftale finder anvendelse for personer, der ansættes i fleksjob, jf. lov om en aktiv beskæftigelsesindsats, der er dækket af overenskomst eller aftale mellem Finansministeriet og en eller flere af de 4 underskrivende centralorganisationer eller organisationer tilsluttet disse, i det følgende kaldet overenskomstområdet, og som forud herfor har været ansat i en anden stilling inden for overenskomstområdet.

*Stk. 2.* Aftalen omfatter ikke tjenestemænd, tjenestemandspensionister eller andre ansatte/pensionister med en tjenstemandslignende pensionsordning.

§ 2. Formålet med aftalen er at sikre, at personer ansat i fleksjob under overenskomstområdet har mulighed for at videreføre deres pensionsordning fra en anden ansættelse inden for overenskomstområdet. Videreførelsen sker på de vilkår, pensionsinstituttet har fastsat.

§ 3. I situationer som beskrevet i § 2 kan personen i forbindelse med ansættelsen i fleksjob aftale med ansættelsesmyndigheden, at pensionsbidraget indbetales med frigørende virkning til den hidtidige pensionsordning.

*Stk. 2.* Personer, der ansættes i fleksjob inden for overenskomstområdet, som ikke kan eller vil videreføre en pensionsordning etableret inden for overenskomstområdet, eller som ikke tidligere har haft en pensionsordning, skal optages i den pensionsordning, som er bestemt af overenskomsten, og på de vilkår, der gælder i pensionsordningen.

§ 4. Pensionsbidrag, der indbetales til den hidtidige pensionsordning, udgør det beløb, der følger af det overenskomstforhold, der gælder for ansættelsen i fleksjobbet.

§ 5. Aftalen har virkning for ansættelsesforhold i fleksjob, der etableres pr. 1. januar 2004 og senere.

*Stk. 2.* Aftalen kan opsiges skriftligt med 3 måneders varsel til en 31. marts.

København, den 24. maj 2004

Statsansattes Kartel  
**Peter Waldorff**

Statstjenestemændenes  
Centralorganisation II  
**Tommy Agerskov Thomsen**

Akademikernes Centralorganisation  
**Sine Sunesen**

Lærernes Centralorganisation  
**Anders B. Christensen**

Finansministeriet  
P.M.V.  
E.B.  
**Gorm Neigaard**

**Links til relevante hjemmesider:**

Personalestyrelsen: [www.perst.dk](http://www.perst.dk)

Arbejdsmarkedsstyrelsen: [www.ams.dk](http://www.ams.dk)

Projekt jobskabelse: [www.jobskabelse.dk](http://www.jobskabelse.dk)

Center for aktiv beskæftigelsesindsats: [www.cabi-web.dk](http://www.cabi-web.dk)

Informationsside om fleksjob: [www.fleksjob.dk](http://www.fleksjob.dk)

Virksomhedernes informationssystem

om sygefravær og arbejdsfastholdelse: [www.via2000.dk](http://www.via2000.dk)

Sekretariatet for det social indeks: [www.detsocialeindeks.dk](http://www.detsocialeindeks.dk)

De samvirkende invalideorganisationer: [www.handicap.dk](http://www.handicap.dk)