

# Arbejdsfordeling bliver mere fleksibel

30. marts 2020



Arbejdsfordelingsordningen gør det muligt, i en begrænset periode på højst 13 uger, at tilpasse arbejdsstyrken ved at sætte medarbejderne ned i tid. Dette kan være med til at hindre afskedigelser.

## Hvordan kan arbejdstiden nedsættes?

- Arbejdstiden er nedsat med mindst to hele dage pr. uge.
- Arbejdstiden veksler mellem én uges arbejde på fuld tid fulgt af én uge med fuld ledighed.
- Arbejdstiden veksler mellem to ugers arbejde på fuld tid fulgt af én uges ledighed.
- Arbejdstiden veksler mellem to ugers arbejde på fuld tid fulgt af to ugers ledighed.

## Ændringer til de nuværende regler

Ændringer af arbejdsfordelingen skulle tidligere anmeldes til det lokale jobcenter senest én uge før, at de trådte i kraft.

Med det nye tiltag kan arbejdsfordelingen nu igangsættes, så snart den er anmeldt til jobcentret.

Med ordningen forbliver medarbejderne desuden ansat i virksomheden i hele perioden.

## **Bestemmelser om arbejdsfordeling**

Arbejdsfordelingen skal etableres i henhold til en kollektiv aftale, medmindre der allerede er fastsat regler herom i en gældende overenskomst for virksomheden. Er der ikke allerede hjemmel i en overenskomst til at etablere en ordning om arbejdsfordeling, er det en betingelse, at alle i den pågældende virksomhed, virksomhedsafdelingen eller produktionsenheden tiltræder aftalen. Ordningen skal i øvrigt være ens for samtlige medarbejdere i virksomheden eller afdelingen mv.

En medarbejder, der er medlem af en a-kasse og berettiget til dagpenge, har mulighed for at få udbetalt supplerende dagpenge under arbejdsfordelingen. Det er dog vigtigt, at medarbejderen melder sig ledig på første ledighedsdag.

Se blanket for meddelelse om ændret arbejdsfordeling [her](#).

<