

kendt ernæringsmæssigt behov (ADT-værdi) for det enkelte næringsstof (vitamin/ mineral).

Ved at ændre maksimumsgrænsen fra at være relateret til et anerkendt ernæringsmæssigt behov til at være relateret til et sikkerheds-/farlighedsniveau, vil maksimumsgrænsen for en række af vitaminer og mineraler hæves betydeligt i forhold til gældende danske regler. Konsekvensen af indtag af forskellige vitaminer og mineraler, som er meget højere end de ernæringsmæssige behov, er ikke videnskabeligt afklaret, og derfor vurderes en fravigelse af princippet om ernæringsmæssig relevans ved tilsætning af næringsstoffer som en svækkelse af beskyttelsesniveauet i Danmark.

Det kan i øvrigt oplyses, at der ved vedtagelse af EU's direktiv om kosttilskud ikke forventes at ske en begrænsning i forhold til de gældende danske regler med hensyn til hvilke vitaminer og mineraler, der kan anvendes i kosttilskud.

Spm. nr. S 1523

Til arbejdsministeren (5/2 01) af:

Lene Espersen (KF):

»Hvad vil ministeren gøre, for at medhjælpende ægtefæller sikres ligestilling, så de kan opnå efterløn på samme betingelser som resten af befolkningen, og mener ministeren, at de nuværende særlige krav, der stilles til dokumentation, for at medhjælpende ægtefæller kan opnå efterløn er forenelige med EU's ligestillingsdirektiv?«

Begrundelse

Medhjælpende ægtefæller – hvilket i praksis langt overvejende vil sige medhjælpende hustruer – skal opfylde særlige krav for at kunne opnå efterløn (bl.a. »Bekendtgørelse om ophør med udøvelse af selvstændig virksomhed som hovedbeskæftigelse«). Denne diskrimination sker ifølge ministeren, fordi det er sværere efterfølgende at kontrollere, om den medhjælpende ægtefælle overholder efterlønsreglerne. Dermed stiller man særlige forhindringer op for alle medhjælpende ægtefæller, fordi nogle muligvis efterfølgende vil omgå reglerne. Samtidig kan det siges, at man med de særlige krav lægger hindringer i vejen for, at medhjælpende ægtefæller kan vælge dette erhverv, idet de dermed i

praksis ofte fraskriver sig den mulighed for efterløn, som andre dele af befolkningen har, og da de medhjælpende ægtefæller altovervejende er kvinder, er dette i strid med intentionerne i EU's ligestillingsdirektiv.

Svar (14/2 01)

Arbejdsministeren (Ove Hygum):

Medhjælpende ægtefæller har samme adgang til efterløn som andre forsikrede medlemmer af en arbejdsløshedskasse. Adgangen til efterløn forudsætter, at medlemmet ophører med at arbejde i virksomheden helt eller delvis.

Med indførelse af reglerne om fleksibel efterløn i 1999 blev der skabt en udvidet adgang til efterløn for ledige, som *ikke* ophører med arbejde, men blot reducerer arbejdsindsatsen.

De forskellige regler for henholdsvis lønmodtagere og selvstændige om dokumentation for ophør eller reduktion af arbejdet beror på, at dokumentationsmulighederne samt mulighederne for kontrol er grundlæggende forskellig for de to grupper.

En medhjælpende ægtefælle til en selvstændig erhvervsdrivende kan opnå sit forsikringsgrundlag gennem arbejdet i ægtefællens selvstændige virksomhed. Ved anmodning om dagpenge eller efterløn er det derfor en naturlig forudsætning, at medlemmet dokumenterer, at arbejdet som medhjælpende ægtefælle er ophørt.

I de tilfælde, hvor den ene ægtefælle viderefører virksomheden efter den anden ægtefælles ophør, beror det på en konkret vurdering, om ægtefællen kan anses for udtrådt.

Der anerkendes en række forskellige begrundelser for ægtefællens udtræden. Begrundelserne omfatter f.eks. tilfælde, hvor ægtefællen påbegynder varigt lønarbejde, tilfælde hvor ægtefællens arbejdsfunktioner falder bort, tilfælde hvor det er nødvendigt at overdrage ægtefællens arbejdsfunktioner til en nyansat, ved ophævelse af samlivet, ved virksomhedens omsætningsnedgang samt ved driftsomlægninger i virksomheden.

Ved de seneste satspuljeforhandlinger blev det i øvrigt aftalt at udvide muligheden for at anse en medarbejdende ægtefælle for udtrådt med tilfælde hvor ægtefællen har gennemført en uddannelse, som berettiger til optagelse i en akasse som dimittend og uddannelsen retter sig mod arbejdsområder, der ikke udføres i virksomheden.