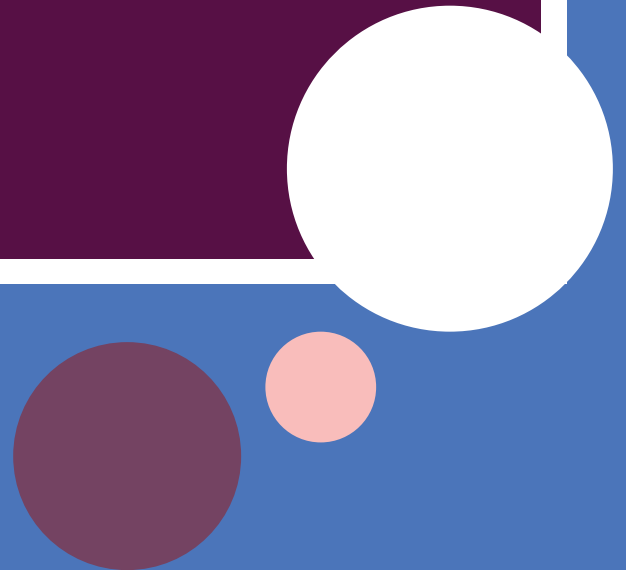




Kvikvejledning

Barselsregler

for børn født den 2. august 2022 eller derefter



efterskolerne



Indholdsfortegnelse

Om denne vejledning	3
1. Den nye orlovsmodel	4
2. Orlovsperioder	6
2.1 Inden fødsel.....	6
2.2 Lønret - indtil 10. uge efter fødsel.....	7
2.3 Lønret - efter 10. uge efter fødslen.....	7
4. Fleksibilitet i orloven	8
4.1. Udskydelse af orlovsperiode	8
5. Løn og pension under barsel	9
6. Omsorgsdage	9
7. Sygdom i forbindelse med graviditet	9
8. Varslingsregler	10
9. Barns 1. og 2. sygedag	10
10. Refusion og refusionsfrister	11
10.1 Nemrefusion	11
10.2 Fleksbarsel.dk.....	11
11. Eksempel på barselsplan for mor	11
12. Læs mere om regler og håndtering af barsel	12



Om denne vejledning

Efterskolernes nye kvikvejledning om barsel indeholder en orientering om de mest almindelige barselsregler i forlængelse af den nye barselslov med "øre-mærket" orlov, som trådte i kraft den 1. juli 2022.

Det nye regelsæt er gældende for forældre til børn født den 2. august 2022 eller senere.

Forældre til børn født før 2. august 2022 er omfattet af de hidtidige regler.

De regler, der gennemgås, gælder for lærere og ledere ved efterskolerne samt øvrige ansatte, der er omfattet af de statslige barselsregler ifølge ansættelseskontrakten. Øvrige ansatte er alene omfattet af barselslovens bestemmelser.

I oversigten i afsnit 12 er indsat en række henvisninger til love og bekendtgørelser, vejledninger m.v., som understøtter indholdet i vejledningen.

Fra 1. januar 2024 træder en række nye regler i kraft vedrørende LGBTQ+-forældre og soloforældres muligheder og rettigheder i forhold til barsel. Indtil da er reglerne herunder gældende med de begrænsninger dette giver i forhold til deling af orlov mellem biologiske/juridiske forældre og sociale forældre henholdsvis pårørende til soloforældre.

Kontakt Efterskoleforeningens konsulenter i Team Rådgivning for konkret rådgivning, når der er særlige forhold, hvor vejledningen ikke dækker, eller hvor der i øvrigt er usikkerhed om reglerne.

Tak til Lilleskolernes Sammenslutning for at måtte bruge deres barselsvejledning som inspirationskilde.

Udarbejdet af Team Rådgivning
December 2022



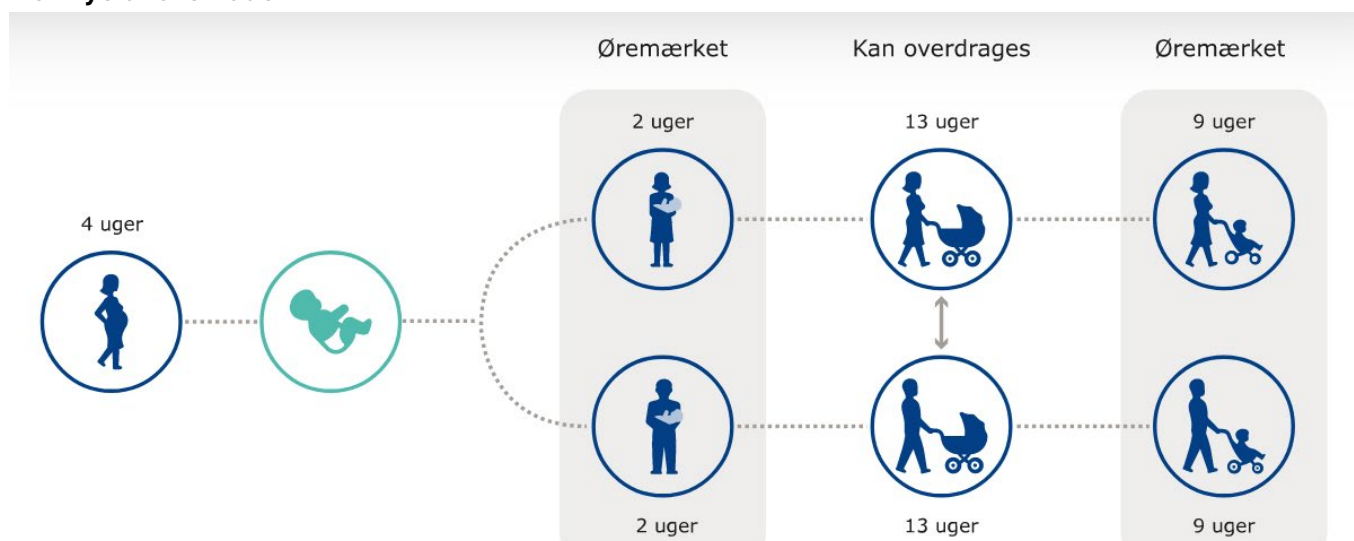
1. Den nye orlovsmode

Det samlede antal orlovsuger med ret til barseldagpenge er uændret. Forældre har tilsammen ret til 48 ugers orlov med barseldagpenge efter barnets fødsel.

De 48 ugers orlov med barseldagpenge er delt ligeligt mellem forældrene, så hver forælder som udgangspunkt har 24 ugers orlov efter fødslen.

For lønmodtagere er 2 + 9 af ugerne øremærket. Det betyder, at i alt 11 orlovsuger med barseldagpenge er øremærket, og derfor ikke kan overdrages til den anden forælder. De resterende 13 uger med barseldagpenge kan man derimod overdrage til den anden forælder, hvis man ikke selv ønsker at holde orloven.

Den nye orlovsmode¹



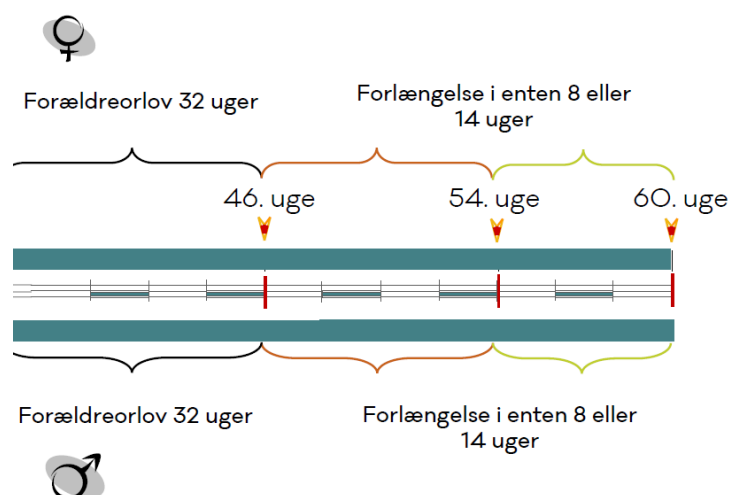
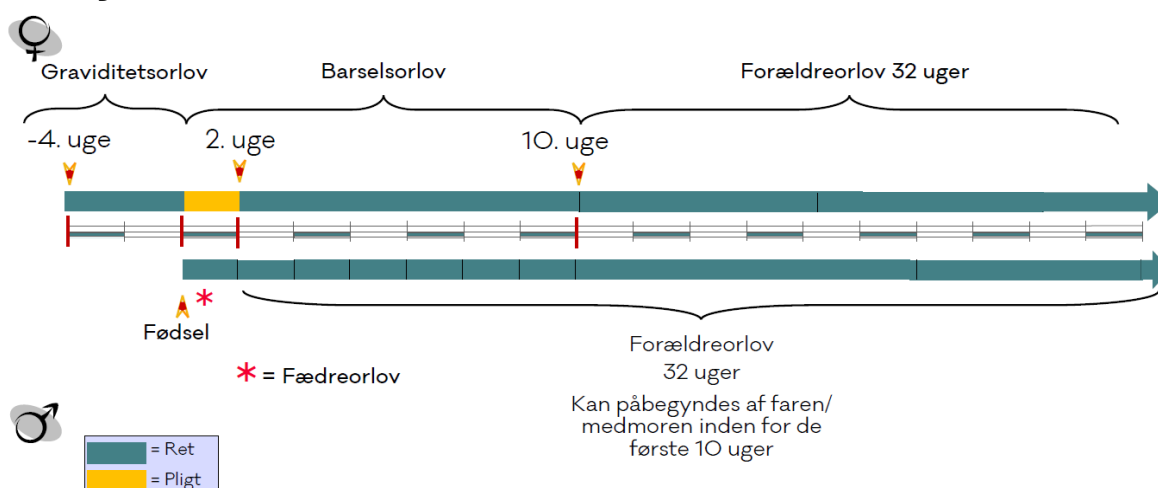
Dagpengeret

- Mors graviditetsorlov er 4 uger før forventet termin (plus ret til 2 ekstra ugers fravær men dog ikke ret til barseldagpenge i medfør af den statslige aftale)
- Mor har ret til 2 + 13 + 9 ugers orlov efter fødslen (mors 2 ugers orlov lige efter fødsel + mors 13 ugers orlov, som kan overdrages, + 9 ugers øremærket orlov).
- Far/medmor har ret til 2 ugers orlov i forbindelse med fødslen + 13 ugers orlov, som kan overdrages, + 9 ugers øremærket orlov.
- Orlovsuger med dagpenge skal som udgangspunkt holdes i barnets 1. leveår.

¹ Beskæftigelsesministeriets orlovsmode



Overzicht - fraværret²



Fraværret

- Der er mere fraværret end der er dagpenget.
- Efter fødsel har forældrene hver ret til fravær i $2 + 8 + 32 = 42$ ugers fravær.
- Forældrene har mulighed for at forlænge de 32 uger med 8 eller 14 uger.
- Orlovsuger med dagpenge skal som udgangspunkt holdes i barnets 1. leveår.

Lønret efter fødsel for ansatte, hvor begge er omfattet af statens regler

- Mor har ret til orlov med løn i op til 26 uger, hvis hun også holder de 6 orlovsuger, der kan fordeles mellem forældrene (10 uger i umiddelbar

² Begge ovenstående figurer er fra DJØF's kursus i 2022 om nye barselsregler og øremærket barsel.



forlængelse af fødslen +10 ugers lønnet yderligere orlov + eventuelt de 6 uger, som er til deling med far/medmor].

- Far/medmor har ret til op til 15 ugers lønnet orlov, hvis vedkommende også holder de 6 orlovsuger, der kan fordeles mellem forældrene [2 ugers lønnet orlov i forbindelse med fødslen + 7 ugers orlov + eventuelt de 6 uger, som er til deling med mor].
- Forældre, der begge er ansat på statslig overenskomst har tilsammen ret til lønnet orlov i 35 uger [10 + 10 + 2 + 7 + 6].

Pensionsret

Der indbetales pension til den ansattes pensionskasse i alle lønnede orlovsperioder samt i orlovsperioder uden løn. Hvis orloven forlænges med 8 eller 14 uger, indbetales der dog ikke pension i de sidste 8 eller 14 uger [se også under afsnit 5].

2. Orlovsperioder

Forældres fraværsret i forbindelse med orlov er sammensat af forskellige perioder:

- Mors graviditetsorlov - orlov forud for fødsel
- Mors 2 uger orlov lige efter fødsel
- Mors 8 ugers orlov
- Mors 14 ugers orlov [hvor 9 uger ikke kan overdrages]
- Far/medmors 2 ugers orlov ved fødsel
- Far/medmors 22 ugers orlov [hvor 9 uger ikke kan overdrages]

2.1 Inden fødsel

Graviditetsundersøgelser

Moren har ret til fravær med løn i forbindelse med graviditetsundersøgelser.

Graviditetsundersøgelser skal placeres til mindst mulig gene for skolen. Fertilitetsbehandling sidestilles med almindeligt sygefravær. Fravær grundet graviditetsundersøgelser giver ikke skolen adgang til dagpengerefusion.

Lønnet orlov før fødsel [graviditetsorlov]

Moren har ret til orlov med løn fra 6. uge forud for forventet fødsel, når hun er omfattet af statens regler. Graviditetsorlov giver skolen adgang til dagpengerefusion fra Udbetaling Danmark fra 4. uge forud for forventet fødsel. Der er desuden ret til refusion fra fleksbarsel.dk i alle 6 uger.



2.2 Lønret – indtil 10. uge efter fødsel

Mor

Moren har ret til at afholde 10 ugers orlov med fuld løn efter barnets fødsel. 2 af disse uger er øremærket orlov, som hun er forpligtet til at holde, hvorimod de øvrige 8 ugers dagpenge- og fraværsret kan overdrages til faren/medmoren. Lønretten kan dog ikke overdrages. Orloven giver ret til dagpengerefusion og refusion fra fleksbarsel.dk.

Far/medmor

Faren/medmoren har ret til 2 ugers orlov med fuld løn i forbindelse med barnets fødsel eller modtagelse i hjemmet. Ugerne kan efter aftale med skolen placeres frit indenfor de første 10 uger efter fødslen, men skal dog som udgangspunkt afholdes som en sammenhængende periode. Far/medmor kan efter aftale med skolen genoptage arbejdet, med eller uden tilsvarende forlængelse af orloven. Orloven giver ret til dagpengerefusion og refusion fra fleksbarsel.dk.

2.3 Lønret - efter 10. uge efter fødslen

Forældrene har ret til lønnet orlov efter 10 + 7 + 6-modellen, hvor de 10 ugers lønret er øremærket til moren, og de 7 ugers lønret er øremærket til faren/medmoren. De resterende 6 uger kan forældrene frit dele mellem sig.

Er kun moren ansat efter statslig overenskomst, har hun ret til 16 ugers orlov med løn (dvs. de 10 uger, der er øremærket til moren samt de 6 "fælles uger").

Er kun faren/medmoren ansat efter statslig overenskomst, har vedkommende ret til 13 ugers orlov med løn, dvs. de 7 uger, der er øremærket til faren/medmoren samt de 6 "fælles uger" (7 + 6-modellen).

Det er en forudsætning for lønnet orlov, at skolen kan søge refusion af barselsdagpenge, dog med undtagelse af mors lønret i 25. og 26. uge, jf. nedenfor.

Skematisk overblik over graviditets- barsels- og forældreorlov ved fødsel									
	Inden forventet fødsel		Fødsel	Efter fødsel					
	Graviditetsorlov			Barselsorlov (1. - 10. uge)		Forældreorlov 11. - 42. uge)		Dagpenge	Orlov i alt
Tidslinje	5./6. uge inden	4 uger inden		2 uger	8 uger*	Lønret 10/7 uger	Lønret (+6 uger)	Indtil 24 uger**	Indtil 42. uge****
Mor	Fuld løn	Fuld løn		Fuld løn	Fuld løn	Fuld løn i 10 uger	Fuld løn til deling	Dagpenge***	Pension og ferieoptjening
Far/medmor	-	-		Fuld løn	-	Fuld løn i 7 uger		Dagpenge	Pension og ferieoptjening
Refusion, dagpenge	Nej	Ja		Ja	Ja	Ja	Ja	-	-
Refusion, fleksbarsel.dk	Ja	Ja		Ja	Ja	Ja	Ja	-	-

* De 8 ugers barselsorlov kan overdrages til far/medmor

** Udgangspunktet er, at begge forældre har 24 ugers orlov med dagpengeret efter barnets fødsel. Er begge forældre lønmodtagere, er 11 af disse uger "øremærkede" til hver forældre. Øvrige 13 uger kan overdrages mellem forældrene.

*** Holder mor alle egne uger (10+10) + de 6 ugers forældreorlov, som kan deles, har hun lønret i 26 uger. I det dagpengeretten alene udgør 24 uger efter fødsel, skal far/medmor overføre 2 ugers dagpengeret til moren. Alternativt kan arbejdsgiver reducere i lønudbetaling svarende til dagpengenes størrelse.

**** Begge forældre har ret til orlov indtil 42. uge efter barnets fødsel afhængig af fordeling af orlovsuger. Uanset om der er løn- og/eller dagpengeret er der for ansatte på efterskoler ret til at modtage pensionsindbetaling i alle ugerne, orloven kan udstrækkes til. Ligeledes optjenes ferie i hele perioden.



Når der ikke er ret til dagpenge

Hvis moren benytter sig af lønretten i alle de 6 uger af orloven, som frit kan deles mellem parterne, vil hun have lønret på i alt 26 uger efter barnets fødsel, og dermed en lønret på 2 uger udover de 24 ugers dagpengeret. I sådanne tilfælde håndteres dette ved, at faren/medmoren overfører 2 ugers dagpengeret til moren. Sker en sådan overførsel ikke, er det besluttet, at der i stedet kan udbetales nedsat løn til moren, som udgøres af differencen mellem dagpengesatsen og den normale løn.

Bor forældrene ikke sammen ved barnets fødsel, får den forælder, hos hvem barnet har folkeregisteradresse, 13 ugers orlov med dagpengeret oveni sine egne 24 ugers orlov med dagpengeret efter fødslen. Den forælder, som ikke har fælles bopæl med barnet, har alene mulighed for at holde 9 ugers forældreorlov med dagpengeret.

I det omfang skolen ikke kan få dagpengerefusion i alle orlovsugerne med løn, og som følge heraf udbetaler nedsat løn svarende til differencen mellem dagpengesatsen og medarbejderens sædvanlige løn, indbetales der fortsat fuld pension.

4. Flexibilitet i orloven

For både biologiske forældre og forældre, der adopterer, giver reglerne adgang til en vis fleksibilitet i forhold til afvikling af orlov.

4.1. Udskydelse af orlovsperiode

Både moren og faren/medmoren kan hver vælge at udskyde op til 5 ugers orlov til senere. Udskudt orlov er som udgangspunkt orlov, der er placeret efter de første 10 ugers orlov efter barnets fødsel/modtagelse. Retten til at afholde udskudt orlov bevares, hvis den ansatte overgår til en ny skole/arbejdsgiver. Retten til at afholde udskudt orlov med løn hos en ny skole/arbejdsgiver, overføres dog ikke. Udskudt orlov skal holdes samlet og skal være afviklet inden barnet fylder 9 år. Ønsker om yderligere udskydelse af orlov ud over 5 uger til hver forælder er aftalebaseret og forudsætter aftale med skolens ledelse. Og overførsel til ny arbejdsgiver skal derfor aftales på ny.

Retsbaseret udskudt orlov skal afvikles som en sammenhængende periode, det kan dog efter aftale med skolen afvikles 'drypvis'.

Forældre kan i orlovsperioden, efter aftale med skolen, delvist genoptage arbejdet og i forlængelse heraf aftale, at lønnet såvel som ulønnet orlov tilsvarende forlænges. Man kan ikke kombinere retsbaserede udskydelse med delvis genoptagelse af arbejdet.



5. Løn og pension under barsel

Under lønnet orlov udbetales løn svarende til løn under sygdom, dvs. den normale fast påregnelige løn. Retten til løn er betinget af at skolen modtager fuld dagpengerefusion, se afsnit om "Når der ikke er ret til dagpenge"

Under ulønnet orlov indbetales det fulde pensionsbidrag til den ansattes pensionsordning, og der optjenes ret til ferie. Hvis orloven udstrækkes fra 32 uger til 40 eller 46 uger, indbetales der dog ikke pensionsbidrag i de yderligere 8 eller 14 uger.

6. Omsorgsdage

Forældre har ret til 2 omsorgsdage pr. barn pr. kalenderår til og med kalenderåret, hvor barnet fylder 7 år. Omsorgsdage afvikles i udgangspunktet som hele dage, men kan dog også afvikles som halve dage, eller efter aftale med skolen, som timer.

Omsorgsdage kan ikke konverteres til kontant godtgørelse, ligesom ikke-afviklede omsorgsdage normalt bortfalder ved kalenderårets udløb.

Overførsel kan dog ske, hvis den ansatte har været forhindret i at afvikle dem, fordi:

- Omsorgsdagene er fra det kalenderår hvor barnet er født.
- Den ansatte ikke har kunne afvikle dagene grundet afholdelse af barsels- eller børnepasningsorlov i et helt kalenderår.

Forældre, som nyansættes, har uanset tidligere ansættelse ret til 2 omsorgsdage pr. barn pr. kalenderår.

Det er skolens ansvar at føre regnskab over forbruget af omsorgsdage. Hvis en ansat overgår til ansættelse udenfor aftalens område, bortfalder eventuelle ikke afviklede omsorgsdage. Afvikling af omsorgsdage skal varsles tidligst muligt og bør imødekommes af skolen, medmindre fraværet vil være uforeneligt med tjenesten. En omsorgsdag betragtes som afviklet, uanset om den ansatte er syg på omsorgsdagen. Omsorgsdage giver ikke ret til dagpengerefusion.

7. Sygdom i forbindelse med graviditet

Moren har ret til fravær med sædvanlig løn tidligere end 6 uger før forventet fødsel, hvis det lægeligt bedømmes at graviditeten har et sygeligt forløb. Øvrigt fravær grundet sygdom i forbindelse med graviditet betragtes som almindeligt sygefravær. Hvis barnet indlægges på sygehus inden for orlovsperioden, forlænges eller udsættes orlovsperioden. Hvis barnet hospitalsindlægges i en orlovsperiode indenfor de første 46 uger efter fødsel, og den ansatte ikke genoptager arbejdet, forlænges orlovsperioden med indlæggelsesperioden, dog



maksimalt 3 måneder. Dette gælder både for perioder med lønnet og ulønnet orlov. Hvis barnet hospitalsindlægges i en orlovsperiode, og den ansatte genoptager arbejdet, udskydes retten til orlov. Det er dog et krav, at udskrivelsen finder sted inden 60 uger efter fødsel. Dette gælder både for perioder med lønnet og ulønnet orlov.

Forlængelse og udskydelse af orlov, grundet sygdom i forbindelse med graviditet, gælder både moren og adoptanter, men gælder ikke i forbindelse med far/medmors 2 ugers orlov i forbindelse med fødslen, eller adoptanters ret til samtidig orlov indenfor de først 10 uger efter modtagelse af barnet.

8. Varslingsregler

Herunder er skitseret varslingsregler i forbindelse med orlov. Varslingsreglerne gælder i videst mulige omfang også adopterende forældre:

Varslingsregler		
Hvem?	Hvad?	Hvornår?
Mor	Tidspunktet for forventet fødsel og graviditetsorlovens start	3 måneder før forventet fødsel
Mor	Overdragelse af op til 8 ugers orlov til far/medmor (orloven fra den 3.-10. uge efter fødsel), og om mor i stedet ønsker at påbegynde forældreorlov i perioden.	4 uger før forventet fødsel
Far/medmor	Tidspunktet for afholdelse af de indtil 2 ugers fædreorlov samt de op til 8 ugers orlov, der kan overdrages fra mor til far/medmor til afholdelse inden for de første 10 uger efter fødsel/barnets hjemkomst.	4 uger før orlovens forventede start
Mor og/eller far/medmor	Den tidsmæssige placering og længden af forældreorloven, herunder eventuel overført og forlænget forældreorlov, efter den 10. uge efter fødslen/mdotagelsen, samt tidspunktet for genoptagelse af arbejdet efter den 10. uge.	6 uger efter fødsel
Mor og/eller far/medmor	Udnyttelse af retten til at udskyde op til 5 ugers forældreorlov som retsbaseret krav.	Inden 8 uger efter fødslen
Mor og/eller far/medmor	Den tidsmæssige placering af op til 5 ugers forældreorlov som retsbaseret orlov.	8 uger før orlovens start
Mor og/eller far/medmor	Den tidsmæssige placering af aftalebaseret udsendt forældreorlov	16 uger før orlovens start
Mor og/eller far/medmor	Medarbejderens ændrede anvendelse af orlov, hvor det er urimeligt at opretholde fraværsretten som først varslet	16 uger før fraværet påbegyndes

9. Barns 1. og 2. sygedag

Ansættelsesmyndigheden kan give den ansatte hel eller delvis tjenestefrihed til pasning af et mindreårigt, hjemmeværende sygt barn på barnets 1. og 2. sygedag, når hensynet til barnets forhold gør dette nødvendigt og forholdene på tjenestestedet tillader det. Et mindreårigt barn er endnu ikke fyldt 18 år. Et barn er hjemmeværende, når det opholder sig hos sin biologiske far og/eller mor. Det samme gælder ophold hos adoptivforældre samt hos den ene af forældrene i forbindelse med samværsret.

Den 2. sygedag er den kalenderdag, der ligger i umiddelbar forlængelse af 1. sygedag, og kan holdes uafhængigt af 1. sygedag, dvs. en ansat kan holde fri



på barnets 2. sygedag, selvom den pågældende ikke har holdt fri på barnets 1. sygedag.

10. Refusion og refusionsfrister

10.1 Nemrefusion

Der gives dagpengerefusion ved graviditetsbetinget sygefravær, de sidste 4 uger af graviditetsorloven samt for alle de lønnede orlovsperioder. Anmodning om barselsdagpenge skal ske til Nemrefusion på virk.dk senest 8 uger efter barnets fødsel. Påbegyndelse af orlov på et senere tidspunkt betyder, at der skal anmeldes senest 8 uger efter 1. fraværsdag i perioden.

10.2 Fleksbarsel.dk

Den statslige barselsfond yder refusion ved graviditetsbetinget sygefravær, til alle 6 uger af graviditetsorloven samt alle lønnede orlovsperioder. Anmodning om refusion skal ske til statens barselsfond på www.fleksbarsel.dk senest 2 måneder efter udgangen af det kvartal som refusionen vedrører.

11. Eksempel på barselsplan for mor

Forløb	Periode/dato	Bemærkninger
Varsling af graviditet	Senest 20. juni 2022	Senest 3 måneder før forventet fødsel som er 19. september 2022
Graviditetsorlov med løn	9. august 2022	6 uger før termin. Skolen kan søge refusion hos fleksbarsel.dk 6 uger før og hos Udbetaling Danmark 4 uger før
Varsling af overdragelse af orlov og yderligere fravær	Senest 22. august 2022	Senest 4 uger før forventet fødsel
Termin	19. september 2022	
Fødsel	1. oktober 2022	Orlov forlænges uden at refusion påvirkes. Barselsorlov begynder dagen efter fødslen.
Varsling om genoptagelse af arbejdet	12. november 2022	Senest 6 uger efter fødsel
Barsel med sædvanlig løn og pension fra skolen	10 uger	Hvis ej overdragelse af orlov til far/medmor
Skolelukning mellem jul og nytår		Påvirker ikke orlovsperiode
Forældreorlov (heraf 10 + 6 = 16 uger med løn)	32 uger Til og med 13. maj 2023	Hvis ej overdragelse af orlov til far/medmor eller deling af 6 ugers lønnet forældreorlov
Ferie	16. maj til og med 20. maj 2023	5 dages ferie, der ikke kunne afholdes i uge 42 pga. barselsorlov, som er en feriehindring
Første reelle arbejdsdag	23. maj 2023	



12. Læs mere om regler og håndtering af barsel

Herunder finder du henvisninger til yderligere information, som du kan bruge, når du/skolen har behov for at udbygge viden om, hvad reglerne på barselsområdet er, og hvordan skolen sikrer sig at have en praksis, som er i overensstemmelse med disse.

1. Lovbekendtgørelse om ret til orlov og dagpenge ved barsel [Barselsloven] [LBK nr 1391 af 30/09/2022](#)
2. Cirkulære om aftale om barsel, adoption og omsorgsdage [Barselsaftalen], [CIR1H nr. 9344 af 18/5/2021](#) *[Bemærk, at cirkulæret rummer de nye regler, men altså bør læses sammen med cirkulæret om administrationsgrundlag for aftalen].*
3. Cirkulære om administrationsgrundlag til barsel [Administrationsgrundlaget] [CIR1H nr 9773 af 30/06/2022](#) *[Her findes en beskrivelse af hele administrationsgrundlaget for den statslige barselsaftale, inklusive skematiske overblik over orlovs-, dagpenge- samt lønret. Desuden finder du også her varslingsreglerne knyttet til afvikling af orlov]*
4. Vejledning om ret til fravær med barselsdagpenge for forældre til et barn, der er født eller modtaget fra den 2. august 2022. [VEJ nr 9493 af 10/05/2022](#)
5. Bekendtgørelse af lov om dagpenge ved sygdom eller fødsel, [LBK nr 1047 af 28/10/2004](#)
6. Graviditet, barsel og adoption – Personale Administrativ Vejledning [PAV], [Kapitel 25](#)
7. Barselsvejledningen fra april 2012 [[Statens barselsvejledning 2012](#)]
8. Beskæftigelsesministeriets "[spørgsmål-svar](#)" vedrørende ny orlovsmode og skematiske overblik over varslingsregler for orlov *[Her finder du svar på en lang række spørgsmål knyttet til den nye lovgivning og en informativ skematisk oversigt over varslingsreglerne knyttet til orlov].*
9. Bekendtgørelse om Barselsfonden, [BEK nr 2271 af 29/12/2020](#)

