



Fremsat den 17. januar 2024 af beskæftigelsesministeren (Ane Halsboe-Jørgensen)

## Forslag

til

### Lov om ændring af barselsloven

(13 ugers ekstra orlov til begge tvillingeforældre m.v.)

#### § 1

I barselsloven, jf. lovbekendtgørelse nr. 13 af 9. januar 2024, foretages følgende ændringer:

1. I § 10, 1. og 2. pkt., indsættes efter »32 uger«: »op«.

2. § 14 a affattes således:

»§ 14 a. Forældre, der får to eller flere levendefødte børn ved samme fødsel, har hver ret til ekstra fravær i 13 uger. Adoptanter, som adopterer to eller flere børn født ved samme fødsel, har hver ret til ekstra fravær i 13 uger, hvis børnene på tidspunktet for modtagelsen er under 1 år.

*Stk. 2.* En forælder eller adoptant kan helt eller delvist overdrage sin ret til fravær efter stk. 1 til en social forælder, jf. § 23 a, stk. 3.

*Stk. 3.* En forælder eller adoptant, som er omfattet af stk. 1 og § 21 c, og som opfylder beskæftigelseskravet i §§ 27 eller 28, kan ansøge om, at der tildeles op til 13 ugers fravær til et nærtstående familiemedlem, jf. § 23 c, stk. 2, eller en social forælder, jf. § 23 a, stk. 3.

*Stk. 4.* En social forælder kan ikke afholde mere end i alt 13 ugers fravær, der er overdraget efter stk. 2 eller tildelt efter stk. 3.

*Stk. 5.* Efter aftale med arbejdsgiveren kan en beskæftiget lønmodtager genoptage arbejdet helt eller delvis under fravær efter stk. 1-3 og i den forbindelse aftale, at fraværsretten forlænges med den tid, hvori arbejdet har været genoptaget, eller at fraværet holdes på et senere tidspunkt, jf. dog stk. 6.

*Stk. 6.* Fraværet efter stk. 1, 1. pkt., skal holdes inden 1 år efter fødslen. Fraværet efter stk. 1, 2. pkt., skal holdes inden 1 år efter modtagelsen af børnene. Overdraget fravær efter stk. 2 og tildelt fravær efter stk. 3 skal afholdes inden for samme perioder som angivet i 1. og 2. pkt.

*Stk. 7.* En lønmodtager, der ønsker at udnytte retten til fravær efter stk. 1, overdraget fravær efter stk. 2 eller tildelt fravær som social forælder efter stk. 3, skal underrette sin

arbejdsgiver herom efter fristerne i § 15, stk. 3-5. En lønmodtager, der har fået tildelt fravær som nærtstående familiemedlem efter stk. 3, skal dog underrette sin arbejdsgiver herom efter fristen fastsat i § 23 c, stk. 3.

*Stk. 8.* Beskæftigelsesministeren fastsætter regler om administrationen efter bestemmelsen, herunder nærmere regler om tildeling af fravær efter stk. 3 og indhentelse af dokumentation.«

3. I § 15, stk. 4, 1. pkt., ændres »§§ 9, 10 og 14 a« til: »§§ 9 og 10«.

4. I § 21, stk. 5, indsættes efter »socialt sikret i Danmark«: »og regler om, i hvilket omfang uger med udbetaling af en tilsvarende forsørgelsesydelse efter et andet lands lovgivning til den anden forælder fratrækkes«.

5. I § 23 c, stk. 3, indsættes efter 1. pkt. som nyt punktum:

»Efter aftale med arbejdsgiveren kan en beskæftiget lønmodtager genoptage arbejdet helt eller delvis under orloven og i den forbindelse aftale, at orloven forlænges med den tid, hvori arbejdet har været genoptaget, eller at orloven holdes på et senere tidspunkt, jf. dog stk. 1, 2. pkt.«

6. Overskriften før § 26 a ophæves.

7. §§ 26 a-26 c ophæves.

8. I § 29, stk. 1, 2. pkt., ændres »forælder« til: »person« og efter »§§ 6-9,« indsættes: »14 a, 23 b eller 23 c,«.

9. I § 29, stk. 1, 3. pkt., ændres »eller 26« til: », § 14 a, stk. 1, eller § 26«, og to steder i 4. pkt. ændres »eller 26« til: », § 14 a, stk. 1, eller § 26«.

#### § 2

*Stk. 1.* Loven træder i kraft den 1. maj 2024.

*Stk. 2.* § 1, nr. 2, 3, 8 og 9, finder anvendelse for forældre, som får to eller flere levendefødte børn ved samme fødsel, hvor mindst et af børnene er født den 1. maj 2024 eller senere, og for adoptanter, som den 1. maj 2024 eller senere modtager to eller flere børn født ved samme fødsel.

*Stk. 3.* Varslingsfristen i § 14 a, stk. 7, jf. forslagets § 1, nr. 2, finder ikke anvendelse for fødsler og adoptioner, hvor

børnene er modtaget i perioden fra og med den 1. maj 2024 til og med den 25. juni 2024, hvor fraværet efter § 14 a ønskes påbegyndt i denne periode. I disse tilfælde varsler lønmodtageren hurtigst muligt til arbejdsgiveren, hvornår dette fravær ønskes afholdt.

## Bemærkninger til lovforslaget

### Almindelige bemærkninger

#### Indholdsfortegnelse

1. Indledning
2. Lovforslagets hovedpunkter
  - 2.1. Ekstra orlov til forældre, der får tvillinger
    - 2.1.1. Gældende ret
    - 2.1.2. Beskæftigelsesministeriets overvejelser og den foreslåede ordning
  - 2.2. Fleksibel mulighed for forlængelse af fraværsretten efter § 9
    - 2.2.1. Gældende ret
    - 2.2.2. Beskæftigelsesministeriets overvejelser og den foreslåede ordning
  - 2.3. Et nærtstående familiemedlems genoptagelse af arbejdet under fravær med barselsdagpenge efter § 23
    - 2.3.1. Gældende ret
    - 2.3.2. Beskæftigelsesministeriets overvejelser og den foreslåede ordning
  - 2.4. Ændring af bemyndigelsen i § 21, stk. 5, om tildeling af ekstra uger med barselsdagpenge, når kun den ene forælder er social sikret i Danmark
    - 2.4.1. Gældende ret
    - 2.4.2. Beskæftigelsesministeriets overvejelser og den foreslåede ordning
  - 2.5. Beskæftigelseskravet for ret til barselsdagpenge
    - 2.5.1. Gældende ret
    - 2.5.2. Beskæftigelsesministeriets overvejelser og den foreslåede ordning
  - 2.6. Ophævelse af den midlertidige ret til barselsdagpenge til pasning af børn, der som følge af covid-19 ikke kan komme i institution m.v.
    - 2.6.1. Gældende ret
    - 2.6.2. Beskæftigelsesministeriets overvejelser og den foreslåede ordning
3. Forholdet til databeskyttelsesforordningen og databeskyttelsesloven
4. Konsekvenser for opfyldelse af FN's verdensmål
5. Økonomiske konsekvenser og implementeringskonsekvenser for det offentlige
- 5.1. Lovforslagets overholdelse af principperne for digitaliseringsklar lovgivning
6. Økonomiske og administrative konsekvenser for erhvervslivet m.v.
7. Administrative konsekvenser for borgerne
8. Klimamæssige konsekvenser
9. Miljø- og naturmæssige konsekvenser
10. Forholdet til EU-retten
11. Hørte myndigheder og organisationer m.v.
12. Sammenfattende skema

### 1. Indledning

Lovforslaget udmønter den politiske aftale, som regeringen (Socialdemokratiet, Venstre og Moderaterne) og Socialistisk Folkeparti, Liberal Alliance, Radikale Venstre og Dansk Folkeparti som en del af finansloven for 2023 har indgået om at indføre 26 ugers ekstra orlov med barselsdagpenge til tvillingeforældre. Aftalepartierne har med aftalen ønsket at forbedre tvillingeforældres mulighed for at holde mere orlov sammen i børnenes første leveår.

Aftalen indebærer samtidig, at reglerne skal omfatte alle forældre, der får to eller flere børn ved samme fødsel eller adoption. Det vil sige, at reglerne erstatter de gældende regler om ekstra orlov til forældre, der får tre eller flere børn ved samme fødsel.

Lovforslaget indeholder desuden enkelte mindre justeringer af de gældende regler i barselsloven. Barselslovens regler om forældres ret til at forlænge orloven gøres med lovforslaget mere fleksible, således at der sikres en bedre overensstemmelse mellem forældres ret til fravær og ret til barselsdagpenge. Nærtstående familiemedlemmers mulighed for at afholde den overdragede orlov fleksibelt efter aftale med arbejdsgiveren vil desuden komme til at fremgå direkte af barselsloven. Bemyndigelsesbestemmelsen til at fastsætte regler om tildeling af ekstra uger med barselsdagpenge, når kun én forælder er socialt sikret i Danmark, ændres, så det vil blive muligt at fastsætte lettere administrative regler, som samtidig vil være lettere at kommunikere til forældrene. Endelig vil reglerne om opfyldelse af beskæftigelseskravet for ret til barselsdagpenge inden for det første år efter barnets fødsel komme til at omfatte sociale forældre og nærtstående familiemedlemmer, således at sociale forældre og nærtstående familiemedlemmer, der har opfyldt beskæftigelseskravet i en fraværperiode, ligesom retlige forældre anses for at

opfyldte kravet ved senere fraværsperioder inden for et år efter barnets fødsel eller modtagelse.

## 2. Lovforslagets hovedpunkter

### 2.1. Ekstra orlov til forældre, der får tvillinger

#### 2.1.1. Gældende ret

Efter barselslovens regler er forældres ret til orlov og barselsdagpenge i forbindelse med en fødsel uafhængig af, om de får et eller to børn ved samme fødsel.

En mor har ret til fravær i 10 uger efter barnets fødsel. Herefter har hun ret til fravær i 32 uger. En far eller en medmor har ret til fravær i 2 uger efter barnets fødsel og har herefter ret til 32 ugers fravær.

Udgangspunktet i barselsloven er, at der sker en lige fordeling af uger med barselsdagpenge efter fødslen mellem forældrene med 24 uger til hver, således at forældrene tilsammen har ret til 48 uger med barselsdagpenge, der som udgangspunkt skal holdes inden 1 år efter barnets fødsel eller modtagelse. To af ugerne skal forældrene holde samtidig, så hvis forældrene holder den resterende orlov med barselsdagpenge på skift, vil der være ret til barselsdagpenge op til 46 uger efter barnets fødsel eller modtagelse. Hvis forældrene ikke bor sammen på tidspunktet for barnets fødsel eller modtagelse, fordeles barselsdagpengene på anden måde, så bopælsforælderen får en større del af de 48 ugers barselsdagpenge. Hvis barnet kun har én forælder på tidspunktet for fødslen eller modtagelsen, har denne forælder ret til op til 46 uger med barselsdagpenge.

Efter barselslovens § 14 a, stk. 1, jf. lovbekendtgørelse nr. 13 af 9. januar 2024, har forældre, der får tre eller flere børn ved samme fødsel, ret til ekstra fravær i 26 uger tilsammen.

Efter § 14 a, stk. 2, skal fraværet holdes inden 18 måneder efter fødslen. Forældrene aftaler selv fordelingen af de 26 ugers fravær. Forældrene kan f.eks. vælge, at de hver afholder 13 ugers fravær, eller at den ene afholder alle 26 uger. Hvis børnene kun har én forælder, er forælderen omfattet af § 21 c, og denne forælder har ret til alle 26 ugers fravær efter § 14 a, stk. 1.

Fravær efter § 14 a, stk. 1, kan ikke overdrages til en social forælder, jf. § 23 a, stk. 3, eller til et nærtstående familiemedlem, jf. § 23 c, stk. 2.

Efter barselslovens § 20 er der ret til barselsdagpenge i den fulde ekstra fraværsperiode på 26 uger efter § 14 a, hvis betingelserne for ret til barselsdagpenge i øvrigt er opfyldt, herunder beskæftigelseskravet.

Det er en betingelse for ret til barselsdagpenge under fravær efter § 14 a, at beskæftigelseskravet i barselslovens §§ 27 eller 28 er opfyldt. Kravet skal som udgangspunkt være opfyldt ved påbegyndelsen af den enkelte fraværsperiode, jf. § 29, stk. 1, 1. pkt. Det fremgår videre af § 29, stk. 1, 2. pkt., at for en forælder, der har holdt fravær efter §§ 6-9, og som fortsat er dagpengeberettiget ledig, lønmodtager i beskæftigelse eller selvstændig erhvervsdrivende, anses beskæftigelseskravet dog for opfyldt i forhold til efterfølgende fraværsperioder, der påbegyndes indtil 1 år efter barnets fødsel eller modtagelse.

En forælder, der er lønmodtager, og som ønsker at udnytte sin ret til fravær efter § 14 a, stk. 1, skal med 6 ugers varsel efter fødslen underrette sin arbejdsgiver om tidspunktet for fraværets begyndelse og om længden heraf, jf. § 15, stk. 4.

Hvis børnene kun har én forælder, er forælderen omfattet af § 21 c, og denne forælder har ret til alle 26 ugers barselsdagpenge efter § 14 a, stk. 1.

Forældre, der udnytter deres ret til fravær efter barselslovens § 14 a, er omfattet af de samme beskyttelsesbestemmelser i ligestillingslovens §§ 8-9 som forældre, der udnytter deres ret til fravær efter barselslovens §§ 6-14. Efter ligestillingslovens § 8 medregnes den tid, en lønmodtager har været fraværende i henhold til barselslovens §§ 6-14 a, 23 b eller 23 c, ved beregning af anciennitet i arbejdsforholdet. Ligestillingslovens § 8 a fastsætter regler om rettigheder i forbindelse med tilbagevenden fra orlov, herunder ret for forældre med børn under 9 år til at anmode om ændrede arbejdsmønstre. Efter ligestillingslovens § 9 må en arbejdsgiver ikke afskedige en lønmodtager eller udsætte denne for anden mindre gunstig behandling, fordi denne har fremsat krav om udnyttelse af retten til fravær, har været fraværende efter barselslovens §§ 6-14 a, 23 b eller 23 c, eller har fremsat anmodning om ændringer efter denne lovs § 8 a, stk. 2, eller i øvrigt på grund af graviditet, barsel eller adoption.

En forælder, som modtager ydelser efter kapitel 4, 6 a, 6 b og 7 i lov om aktiv socialpolitik, dvs. kontanthjælp, ressourceforløbsydelse under ressourceforløb, ressourceforløbsydelse under jobafklaringsforløb eller ledighedsydelse, og som har ret til fravær ved graviditet, barsel, adoption og sorgorlov efter reglerne i barselsloven, er fritaget for at stå til rådighed i det omfang, der under fraværet ville have været ret til dagpenge som ledig efter barselslovens regler. Det betyder, at personen under fraværet ikke skal søge arbejde, ikke tage imod tilbud eller møde til jobsamtaler m.v. Reglerne om fritagelse for rådighedsforpligtelsen fremgår af § 13, stk. 9, § 69, stk. 4, § 69 k, stk. 4, og § 75, stk. 6, i lov om aktiv socialpolitik, jf. lovbekendtgørelse nr. 1031 af 22. juni 2023.

En beslutning om revalidering efter kapitel 6 c i lov om aktiv socialpolitik betyder, at revalidenden ikke står til rådighed for ordinært arbejde eller skal have tilbud om aktivering m.v. Revalidender, som har ret til fravær ved graviditet, barsel, adoption og sorgorlov efter reglerne i barselsloven, bevarer revalideringsydelsen i det omfang, der under fraværet ville have været ret til dagpenge som ledig efter barselslovens regler.

### 2.1.2. Beskæftigelsesministeriets overvejelser og den foreslåede ordning

Regeringen (Socialdemokratiet, Venstre og Moderaterne) og Socialistisk Folkeparti, Liberal Alliance, Radikale Venstre og Dansk Folkeparti har som en del af finansloven for 2023 aftalt at indføre 26 ugers ekstra orlov med barselsdagpenge til tvillingeforældre. Der er cirka 1.000 tvillingefødsler om året i Danmark.

Hensigten med aftalen er at give retlige forældre, der får to eller flere levendefødte børn ved samme fødsel, mulighed for, at de kan holde en større del af orloven sammen, mens børnene er helt små, og omsorgen for børnene er særligt krævende.

Det foreslås, at der indføres en særlig ret til 13 ugers ekstra orlov med barselsdagpenge til hver retlige forælder, der får to eller flere levendefødte børn ved samme fødsel. De nye regler om orlov til tvillingeforældre vil fra ikrafttrædelsestidspunktet også omfatte forældre, der får tre eller flere børn ved samme fødsel, og dermed erstatte de nugældende regler i § 14 a i barselsloven om ret til ekstra orlov til disse.

Efter gældende regler har forældre, der får tre eller flere børn ved samme fødsel, ret til ekstra fravær i 26 uger tilsammen. De 26 ugers fravær er efter gældende regler en fælles ret for forældrene, som de kan fordele imellem sig, som de ønsker. Forældre, der tre eller flere børn ved samme fødsel, vil blive omfattet af forslaget, og der vil således komme til at gælde samme regler for forældre, der får tre eller flere børn ved samme fødsel, som for forældre, der får to børn ved samme fødsel.

Med forslaget vil forældre, der får to eller flere levendefødte børn ved samme fødsel, hver få tildelt 13 ugers ekstra fravær med barselsdagpenge. De 13 ugers ekstra orlov tildeles den enkelte retlige forælder som øremærkede uger, uanset om forælderen er lønmodtager, selvstændigt erhvervsdrivende eller ledig. Det betyder, at orloven ikke vil kunne overdrages til en anden retlig forælder.

Det vil være en betingelse for at få udbetalt barselsdagpenge, at de almindelige betingelser for ret til barselsdagpenge er opfyldt, herunder beskæftigelseskravet, og at orloven bru-

ges sammen med børnene. Forældrene vil også skulle være socialt sikrede i Danmark.

Da hensigten med den ekstra orlov er, at forældrene kan være på orlov samtidig, når børnene er små, foreslås, at den del af de 13 ugers ekstra orlov, der evt. ikke er holdt, inden børnene fylder 1 år, bortfalder.

Det foreslås, at der ikke gives mulighed for at udskyde orloven pga. en evt. barselshindring til efter børnene fylder 1 år, da hensynet er, at forældrene skal holde den ekstra orlov, mens børnene er små.

Efter aftale med arbejdsgiveren vil en beskæftiget lønmodtager dog kunne genoptage arbejdet helt eller delvis under fraværet og i den forbindelse aftale, at fraværsretten forlænges med den tid, hvori arbejdet har været genoptaget, eller at fraværet holdes på et senere tidspunkt. Orloven vil dog altid skulle være afholdt, inden børnene fylder 1 år.

Det foreslås endvidere, at adoptanter, som adopterer to eller flere børn, der er født ved samme fødsel, ligeledes hver får ret til 13 ugers ekstra orlov med barselsdagpenge, hvis børnene på tidspunktet for modtagelsen er under 1 år. Orloven vil skulle være afholdt, inden 1 år efter modtagelsen af børnene.

Det foreslås, at en forælder eller en adoptant kan overdrage de ekstra 13 ugers orlov eller en del af ugerne til en social forælder, på samme måde som en retlig forælder efter gældende regler kan overdrage orlov til en social forælder efter § 7, stk. 1., 2. pkt., og § 9. Hensynet er, at familier med mere end to forældre skal have mulighed for, at andre end de retlige forældre kan passe børnene sammen.

Hvis de ekstra 13 ugers orlov overdrages til en social forælder, vil orloven skulle være afholdt af den sociale forælder inden 1 år efter fødslen, og den sociale forælder vil skulle opfylde betingelserne for ret til barselsdagpenge, når orloven afholdes.

En social forælder vil maksimalt kunne afholde 13 ugers ekstra orlov som følge af mindst to levendefødte børn ved samme fødsel. Det betyder, at hvis der er to retlige forældre, som begge har fået 13 ugers ekstra orlov, vil de ikke kunne overføre mere end 13 uger i alt til den samme sociale forælder.

Er der alene én retlig forælder (soloforælder), vil der efter forslaget som udgangspunkt kun blive tildelt ret til 13 ugers ekstra orlov med ret til barselsdagpenge, men en soloforælder, som opfylder betingelserne for ret til barselsdagpenge, vil få mulighed for at søge om ekstra 13 ugers orlov med ret til barselsdagpenge til brug for et konkret angivet nært-

stående familiemedlem, jf. § 23 c, stk. 2, eller til en social forælder, jf. § 23 a, stk. 3. Orloven vil altid skulle afholdes inden 1 år efter fødslen, og det nærtstående familiemedlem eller den sociale forælder vil skulle opfylde betingelserne for ret til barselsdagpenge, når orloven afholdes.

Forslaget er ikke til hinder for, at de 13 tildelte uger deles mellem flere konkret angivne nærtstående familiemedlemmer og/eller sociale forældre.

Disse yderligere 13 ugers orlov vil ikke kunne overdrages fra det nærtstående familiemedlem/den sociale forælder til soloforælderen, da en forælder maksimalt vil kunne få 13 ugers ekstra orlov som følge af en flerlingefødsel eller adaption.

Da en forælder maksimalt vil kunne afholde 13 ugers orlov som følge af en flerlingefødsel, vil en social forælder, der får tildelt 13 ugers ekstra orlov efter ansøgning fra en soloforælder, ikke samtidig kunne få overdraget orlovsuger af soloforælderen som følge af en flerlingefødsel. Tilsvarende vil være tilfældet, når adoptivforældre modtager flere børn født på samme tid. Har en soloforælder overdraget orlov af de ekstra 13 orlovsuger, kan orloven føres tilbage fra den sociale forælder til soloforælderen.

Retten til de ekstra 13 ugers orlov vil være betinget af, at der er mindst to levendefødte børn ved samme fødsel, idet formålet med den ekstra orlov er, at begge forældre kan holde orlov sammen og passe børnene.

Afholdelsen af de 13 uger vil generelt skulle varsles i forhold til en evt. arbejdsgiver med samme frister, som i øvrigt gælder for anden orlov efter barselsloven. Orloven vil kunne varsles til afholdelse, således at orloven enten holdes i en sammenhængende periode eller i opdeltede perioder.

Det betyder, at hvis orloven ønskes afholdt inden for de første 10 uger efter barnets fødsel, vil orloven som udgangspunkt skulle varsles over for arbejdsgiveren senest 4 uger før det forventede fødselstidspunkt. Hvis orloven ønskes afholdt senere end 10 uger efter fødselstidspunktet, vil orloven som udgangspunkt skulle varsles senest 6 uger efter fødslen. Samme frister vil gælde for en social forælder, der får overdraget eller tildelt orlov efter forslaget.

Et nærtstående familiemedlem vil tilsvarende skulle varsle afholdelse af de op til 13 ugers orlov, der tildeles efter ansøgning fra en soloforælder, med en frist på 8 uger før orloven påbegyndes på samme måde, som varsling af overdraget fravær med barselsdagpenge efter den gældende § 23 c, stk. 3.

Efter reglerne om såkaldt sorgorlov – som blev indført fra

1. januar 2021 – har hver af forældrene ret til fravær i 26 uger efter barnets død, hvis barnet er dødfødt eller dør inden det fyldte 18. år. Er der født mere end ét barn ved fødslen, f.eks. en tvillingefødsel, og er ét af børnene dødfødt, vil begge forældre efter gældende regler have ret til 26 ugers sorgorlov i forbindelse med det ene barns død. Forældrene vil i den situation ikke få ret til 13 ugers ekstra orlov efter den foreslåede § 14 a. Er der derimod født trillinger, og dør det ene barn, vil forældrene stadig få ret til 13 ugers ekstra orlov. Det skyldes, at retten efter § 14 a er betinget af, at der er mindst to levendefødte børn ved samme fødsel, idet formålet med den ekstra orlov er, at begge forældre kan holde orlov sammen og passe børnene.

Dør ét af børnene på et tidspunkt efter fødslen, vil de retlige forældre beholde de ekstra 13 ugers orlov, uanset at forældrene også har ret til 26 ugers sorgorlov i forbindelse med det ene barns død.

Det foreslås, at reglerne om ekstra orlov til forældre, som får to eller flere levendefødte børn ved samme fødsel, træder i kraft den 1. maj 2024 og finder anvendelse for forældre, der får to eller flere levendefødte børn ved samme fødsel, hvor mindst et af børnene er født den 1. maj 2024 eller senere, og for adoptanter, som den 1. maj 2024 eller senere adopterer mindst to børn født ved samme fødsel. Er begge eller alle børnene født eller modtaget før den 1. maj 2024, finder de hidtil gældende regler anvendelse. Det betyder, at det i disse tilfælde kun er forældre, der får mere end to børn ved samme fødsel, der får ekstra orlov.

Det vil ikke være muligt for Udbetaling Danmark at it-understøtte de nye regler fra den 1. maj 2024. Det er forventningen, at reglerne kan it-understøttes fra efteråret 2024.

I perioden fra 1. maj 2024 til reglerne kan it-understøttes, vil Udbetaling Danmark administrere reglerne manuelt. Det betyder, at tildeling af den ekstra orlov ikke vil kunne ske automatisk i denne periode, og at der f.eks. vil kunne være en længere sagsbehandlingstid end normalt. Det betyder ligeledes, at der i perioden ikke vil kunne være en retvisende opgørelse af de omfattede forældres barselsrettigheder i selvbetjeningsløsningen ”Min barsel”.

Reglerne i lov om aktiv socialpolitik om fritagelse for rådighedsforpligtelsen, når forælderen har ret til fravær efter barselsloven, indeholder en henvisning til den nugældende § 14 a i barselsloven. Forslaget om en nyaffattelse af § 14 a, hvor bl.a. retten til ekstra fravær udvides fra at gælde for forældre, der får tre eller flere børn ved samme fødsel, til også at gælde for forældre, der får tvillinger, indebærer for bestemmelserne i lov om aktiv socialpolitik om fritagelse for rådighed ved fravær efter barselsloven, at der indholdsmæssigt henvises til et ændret indhold. Materielt omhandler den nyaffattede bestemmelse dog fortsat ret til fravær, hvor-

for henvisningen til § 14 a, som affattet ved denne lovs § 1, nr. 1, fortsat vil være relevant og dækkende i forhold til forældre, der modtager ydelser efter lov om aktiv socialpolitik.

## 2.2. Flexibel mulighed for forlængelse af fraværsretten efter § 9

### 2.2.1. Gældende ret

Det fremgår af § 9, stk. 1, i barselsloven, at efter den 10. uge efter fødslen eller modtagelse af barnet har hver af forældrene ret til fravær i 32 uger.

Retten til barselsdagpenge ved fravær efter §§ 9 og 10 fordeles til forældrene på baggrund af forældrenes familiemæssige status på tidspunktet for barnets fødsel eller modtagelse efter bestemmelserne i §§ 21, 21 b eller 21 c.

For forældre, der bor sammen på tidspunktet for barnets fødsel, har en mor ret til barselsdagpenge i 14 uger, og en far eller medmor har ret til barselsdagpenge i 22 uger indtil 1 år efter barnets fødsel eller modtagelse, jf. § 21, stk. 1.

For forældre, der ikke bor sammen på tidspunktet for barnets fødsel eller modtagelse, har den forælder, der har barnet boende, ud over retten til barselsdagpenge efter § 21, ret til barselsdagpenge i yderligere 13 uger. Den forælder, som barnet ikke bor hos, har ret til barselsdagpenge i 9 uger, jf. § 21 b, stk. 1 og 2.

En forælder kan overdrage sin ret til barselsdagpenge til den anden forælder for fravær efter § 9, bortset fra de 9 uger, som er øremærkede for lønmodtagere, jf. § 21, stk. 2 og 3.

Hvis barnet kun har én forælder på tidspunktet for fødslen eller modtagelsen, har denne forælder ud over retten til barselsdagpenge efter § 21, stk. 1, ret til yderligere 22 uger med barselsdagpenge ved fravær efter §§ 9 og 10, jf. § 21 c, stk. 1.

Barselsloven giver således i nogle situationer ret til barselsdagpenge for flere uger, end der er ret til fravær efter § 9.

Efter § 10 kan hver af forældrene ensidigt forlænge fraværet efter § 9 fra 32 uger til 40 uger, og lønmodtagere og selvstændige kan forlænge fraværet til 46 uger. En lønmodtager, der ønsker at udnytte sin ret til fravær efter §§ 9 og 10, skal inden 6 uger efter fødslen eller modtagelsen af barnet underrette sin arbejdsgiver om tidspunktet for fraværets begyndelse og om længden heraf, jf. § 15, stk. 4. Det er ikke muligt, at forælderen ensidigt kan forlænge fraværet med et andet antal uger end angivet i § 10, selvom det ligger inden for rammerne af den maksimale længde i bestemmelserne.

### 2.2.2. Beskæftigelsesministeriets overvejelser og den foreslåede ordning

Efter § 10 har forældrene alene krav på at forlænge fraværet efter § 9 fra 32 uger til 40 uger, og lønmodtagere og selvstændige kan desuden forlænge fraværet til 46 uger. Forældre har ikke krav på at forlænge fraværet med et andet antal uger end angivet i § 10.

Det betyder, at en forælder, som har forlænget sin ret til fravær efter § 10, vil kunne have et antal uger med fravær fra arbejdet uden ret til barselsdagpenge for disse uger, medmindre arbejdsgiveren accepterer en anden forlængelse, eller accepterer, at lønmodtageren genoptager arbejdet før tid.

Som eksempel kan nævnes en mor, der er eneforældremyndighedsindehaver og ikke bor sammen med faren på fødselstidspunktet. Moren har først 10 uger med ret til fravær efter lovens § 7, og efter den 10. uge efter fødslen har hun ret til fravær i 32 uger. Efter den 10. uge efter fødslen har hun ret til barselsdagpenge for 14 uger, som er det almindelige udgangspunkt, og fordi hun er bopælsforælder og eneforældremyndighedsindehaver, har hun ret til yderligere 22 uger; dvs. at hun i alt har 36 uger (14+22) med barselsdagpengetilrettelæggelse efter uge 10. Hendes 32 ugers fraværsret vil dermed ikke dække hele dagpengeperioden på 36 uger. Moren vil med forslaget kunne varsle en forlængelse af fraværet over for sin arbejdsgiver, så fraværet forlænges fra 32 uger til de 36 uger, som der er ret til barselsdagpenge i. Efter de gældende regler ville moren alene kunne varsle en forlængelse af fraværet fra 32 uger til 40 uger, og hun ville derfor kunne have 4 ekstra uger uden barselsdagpenge.

Det foreslås derfor, at hver forælder skal have mulighed for at forlænge fraværsretten med det antal uger, som forælderen ønsker, dog inden for de eksisterende rammer. En forælder vil således kunne forlænge med op til 8 uger fra 32 til 40 uger, og lønmodtagere og selvstændige vil kunne forlænge med op til 14 uger fra 32 til 46 uger.

## 2.3. Et nærtstående familiemedlems genoptagelse af arbejdet under fravær med barselsdagpenge efter § 23 c

### 2.3.1. Gældende ret

Det følger af § 23 c, stk. 1, i barselsloven, at en soloforælder, som opfylder beskæftigelseskravet, helt eller delvis kan overdrage sin ret til orlov, jf. § 9, med barselsdagpenge til et nærtstående familiemedlem, dog med undtagelse af de 9 uger, som er øremærket for lønmodtagere. Fraværet skal afholdes inden 1 år efter barnets fødsel eller modtagelse.

En soloforælder er nærmere defineret i § 12 i bekendtgørelse nr. 427 af 5. april 2022 om ret til barselsdagpenge for forældre til et barn, der er født eller modtaget fra den 2.

august 2022. En forælder anses for at være soloforælder, hvis 1) den ene af barnets forældre er død, 2) barnet er adopteret af en enlig adoptant, 3) barnet er blevet til ved assisteret reproduktion, og sæddonor anses efter § 28 i børneloven ikke som forælder til barnet, eller 4) barnets mor er en surrogatmor, der efter lovgivningen i fødselslandet ikke anses for forælder til barnet.

Det følger af § 12, stk. 1 og 2, i barselsloven, at en beskæftiget lønmodtager efter aftale med arbejdsgiveren kan genoptage arbejdet helt eller delvis under fravær efter § 9 og i den forbindelse aftale, at fraværsretten forlænges med den tid, hvori arbejdet har været genoptaget.

### 2.3.2. Beskæftigelsesministeriets overvejelser og den foreslåede ordning

I § 23 c i barselsloven er der ikke henvist til lovens § 12, stk. 1 og 2, hvorefter en beskæftiget lønmodtager efter aftale med arbejdsgiveren kan genoptage arbejdet helt eller delvis under fravær og i den forbindelse aftale, at orloven forlænges med den tid, hvori arbejdet har været genoptaget.

Det har ikke været hensigten at begrænse muligheden for et nærtstående familiemedlem til at aftale hel eller delvis genoptagelse af arbejdet med sin arbejdsgiver. For at sikre det nærtstående familiemedlems mulighed for fleksibel afholdelse af den overdragede orlov, foreslås det indsat i § 23 c, at efter aftale med arbejdsgiveren kan en beskæftiget lønmodtager genoptage arbejdet helt eller delvis under dette fravær og i den forbindelse aftale, at orloven forlænges med den tid, hvori arbejdet har været genoptaget eller holdes på et senere tidspunkt inden 1 år efter barnets fødsel.

Forslaget betyder, at det vil fremgå af § 23 c, at et nærtstående familiemedlem, der har fået overdraget orlov, kan aftale med sin arbejdsgiver at afholde orloven på nedsat tid og derved evt. forlænge fraværsretten. Fraværet vil fortsat skulle være afholdt inden 1 år efter barnets fødsel eller modtagelse. Forslaget vil samtidig betyde, at et nærtstående familiemedlem efter aftale med arbejdsgiveren vil kunne genoptage arbejdet på fuld tid og i stedet holde orloven på et senere tidspunkt inden 1 år efter barnets fødsel.

Forslaget skal desuden ses i sammenhæng med § 23 c, stk. 3, hvorefter lønmodtageren ensidigt kan varsle overdraget fravær til afholdelse på fuld tid ad flere omgange, da det ikke er et krav efter gældende regler, at al overdraget fravær skal holdes på én gang i en sammenhængende periode, ligesom den retlige forælder kan overdrage fravær ad flere omgange til et nærtstående familiemedlem. Varslingsreglen i § 23 c, stk. 3, indebærer således, at hver enkelt fraværperiode skal varsles med 8 uger over for arbejdsgiveren.

## 2.4. Ændring af bemyndigelsen i § 21, stk. 5, om tildeling af ekstra uger med barselsdagpenge, når kun den ene forælder er socialt sikret i Danmark

### 2.4.1. Gældende ret

Efter gældende regler har forældre, der bor sammen på tidspunktet for barnets fødsel, ret til 24 ugers barselsdagpenge hver. Da 2 af ugerne ligger samtidig i de første 10 uger efter barnets fødsel eller modtagelse, har forældrene mulighed for at tilrettelægge barselsperioden med barselsdagpenge, så barnet kan passes hjemme, indtil 46 uger efter barnets fødsel.

Det følger af § 21, stk. 5, i barselsloven, at beskæftigelsesministeren bl.a. kan fastsætte regler om tildeling af ekstra uger med barselsdagpenge i særlige situationer, herunder i situationer, hvor det kun er den ene forælder, der er socialt sikret i Danmark.

Det fremgår af lovbemærkningerne til bestemmelsen (jf. § 1, nr. 35 i lov nr. 343 af 22. marts 2022), at tildeling af ekstra ugers barselsdagpenge til en forælder i tilfælde, hvor forældrene bor sammen, men kun den ene af forældrene er socialt sikret i Danmark, skal kompensere for, at den forælder, der ikke er socialt sikret i Danmark, ikke har mulighed for at overdrage orlov med barselsdagpenge til den anden forælder. Som udgangspunkt har den forælder, der er socialt sikret i Danmark, ret til 24 ugers barselsdagpenge efter barnets fødsel eller modtagelse. For at sikre forælderen, der er socialt sikret i Danmark, mulighed for at kunne være sammen med barnet i en længere periode, kan der tildeles 13 ekstra ugers barselsdagpenge, hvis forælderen kan dokumentere, at den anden forælder ikke i samme periode efter et andet lands lovgivning får udbetalt en offentlig forsørgelsesydelse under forældreorlov.

Efter gældende regler i § 17 i bekendtgørelse nr. 427 af 5. april 2022 om ret til barselsdagpenge for forældre til et barn, der er født eller modtaget fra den 2. august 2022, som ændret ved bekendtgørelse nr. 181 af 24. februar 2023 og bekendtgørelse nr. 1239 af 17. oktober 2023, kan Udbetaling Danmark, hvis kun den ene af barnets forældre er omfattet af dansk lovgivning om social sikring, og forældrene bor sammen på fødselstidspunktet eller på tidspunktet for modtagelsen af barnet ved adoption, efter ansøgning tildele ekstra 13 uger med barselsdagpenge ved fravær efter barselslovens §§ 9 eller 10 inden for 1 år efter barnets fødsel eller modtagelse til den forælder, der er socialt sikret i Danmark, hvis det dokumenteres, at den anden forælder ikke i samme periode efter et andet lands lovgivning får udbetalt en offentlig forsørgelsesydelse under orlov.

### 2.4.2. Beskæftigelsesministeriets overvejelser og den foreslåede ordning



Reglen har i praksis vist sig svær at administrere og kommunikere for Udbetaling Danmark, idet det efter gældende regler ikke er angivet, præcis for hvilken periode, forælderen skal indsende dokumentation for, at den anden forælder ikke har ret til en ydelse fra det land, hvor denne er socialt sikret. Forældrene har svært ved at vide, i hvilken periode de 13 ekstra uger bliver afholdt, idet de som udgangspunkt kan afholdes på et hvilket som helst tidspunkt inden 1 år efter fødslen. Dette skaber tvivl hos forældrene.

Det foreslås derfor at ændre bemyndigelsen i § 21, stk. 5, så det fremgår, at ministeren kan fastsætte regler om, at tilde-ling af ekstra uger med barselsdagpenge i situationer, hvor det kun er den ene forælder, der er socialt sikret i Danmark, skal ske i forhold til en evt. udbetaling af en tilsvarende forsørgelsesydelse efter et andet lands lovgivning til den anden forælder i en fastsat periode.

Hensigten er på den ene side at sikre, at forældre, hvor kun den ene er socialt sikret i Danmark med ret til barselsdagpenge, vil kunne passe barnet hjemme i mindst 37 uger efter fødslen eller modtagelsen af barnet med barselsdagpenge og/eller en offentlig forsørgelsesydelse fra et andet land, og samtidig skal reglerne sikre, at forældrene tilsammen i perioden fra den 11. til den 46. uge ikke får ret til flere uger med en ydelse, end hvis begge var socialt sikret med ret til barselsdagpenge i Danmark.

Ved tildeling af ekstra uger til den forælder, der er socialt sikret i Danmark, skal der tages højde for, hvad den anden forælder får udbetalt i offentlig forsørgelsesydelse i perioden, så det sikres, at forældrene i alt ikke får udbetalt mere end 36 uger tilsammen efter de første 10 uger efter barnets fødsel og indtil 46. uge, som er det antal uger, forældrene efter barselsloven tilsammen har ret til. Det betyder, at hvis den anden forælder får udbetalt en offentlig forsørgelsesydelse under orlov for mere end 9 uger fra et andet land, foretages der fradrag i de 13 ugers ekstra barselsdagpenge, der maksimalt kan tildeles: 24 uger får den forælder, der er socialt sikret i Danmark + 13 uger, hvis den anden forælder ikke får udbetalt en offentlig forsørgelsesydelse under orlov i mere end 9 uger efter den 10. uge efter barnets fødsel. Den forælder, der ikke er socialt sikret i Danmark vil herved også få mulighed for at afholde de 9 ugers øremærket orlov med en ydelse som lønmodtager, som er sikret ved EU's orlovsdirektiv, fleksibelt efter barnets fødsel og herved sikres mulighed for pasning af barnet i de første 46 uger med en ydelse.

Hjemlen forventes udmøntet, så det fremgår, at hvis den forælder, der ikke er socialt sikret i Danmark, får udbetalt en offentlig forsørgelsesydelse under orloven i mere end 9 uger i perioden mellem den 11. uge og den 46. uge efter barnets fødsel, vil der skulle ske fradrag for de uger, der ligger ud over 9 uger, i antallet af uger, der kan tildeles efter bestemmelsen. Herved sikres, at forældrene ikke får udbetalt

mere end i alt 36 uger efter den 10. uge og indtil den 46. uge efter barnets fødsel eller modtagelse.

Som eksempel kan nævnes, at hvis mor er socialt sikret i Danmark, og far er socialt sikret i Sverige, vil mor kunne søge om ekstra 13 ugers barselsdagpenge. Hvis far får udbetalt en offentlig forsørgelsesydelse i anledning af barsel i f.eks. 15 uger i perioden fra den 11. - 46. uge efter barnets fødsel, skal der fratrækkes 6 uger (15 - 9 uger) af de ekstra 13 uger, der maksimalt kan tildeles, og mor vil herefter være berettiget til 7 ugers ekstra barselsdagpenge. Får far udbetalt 20 ugers offentlig forsørgelsesydelse i anledning af barsel i perioden fra den 11. - 46. uge, fratrækkes 11 uger (20 - 9 uger) i retten til de 13 ekstra uger, og mor vil være berettiget til ekstra barselsdagpenge i 2 uger. Hvis far får udbetalt 9 uger eller mindre, har mor ret til de fulde 13 ugers ekstra barselsdagpenge, og der foretages ikke fradrag heri.

## 2.5. Beskæftigelseskravet for ret til barselsdagpenge

### 2.5.1. Gældende ret

Det fremgår af den gældende § 29, stk. 1, 1. og 2. pkt., at betingelsen for udbetaling af barselsdagpenge er, at beskæftigelseskravet i § 27 eller beskæftigelseskravet i § 28 er opfyldt ved påbegyndelse af den enkelte fraværperiode. For en forælder, der har afholdt fravær efter §§ 6-9, og som fortsat er dagpengeberettiget ledig, lønmodtager i beskæftigelse eller selvstændig erhvervsdrivende, anses beskæftigelseskravet dog for opfyldt i forhold til efterfølgende fraværperioder, der påbegyndes indtil 1 år efter barnets fødsel eller modtagelse.

Det fremgår af den gældende § 29, stk. 1, 3. og 4. pkt., at påbegyndelsen af fravær efter § 13 ikke anses for en ny fraværperiode for forældre, der ved overgang til fravær efter § 13 udnytter en ret til fravær efter §§ 6-9 eller 26 med ret til barselsdagpenge. Tilsvarende anses påbegyndelse af fravær efter §§ 6-9 eller 26 ikke for en ny fraværperiode for forældre, der ved overgang til fravær efter §§ 6-9 eller 26 udnytter retten til fravær efter § 13 med ret til barselsdagpenge.

For en forælder, der har holdt fravær efter gældende § 14 a, og for en social forælder eller et nærtstående familiemedlem, som har holdt fravær omfattet af de gældende bestemmelser i §§ 23 b eller 23 c, og som fortsat er dagpengeberettiget ledig, lønmodtager i beskæftigelse eller selvstændig erhvervsdrivende, anses beskæftigelseskravet ikke for opfyldt i forhold til efterfølgende fraværperioder, der påbegyndes indtil 1 år efter barnets fødsel eller modtagelse, jf. § 29, stk. 1, 2. pkt., modsætningsvist.

### 2.5.2. Beskæftigelsesministeriets overvejelser og den foreslåede ordning

I gældende regler om opfyldelse af beskæftigelseskravet efter de lempeligere regler i § 29, stk. 1, 2. pkt., er der ikke taget højde for fravær, der er afholdt efter den gældende § 14 a, hvorefter forældre til 3 eller flere børn ved samme fødsel har ret til tilsammen 26 ugers fravær og ret til barseldagpenge efter § 20. Det betyder, at hvis der tidligere er afholdt fravær efter § 14 a, hvor beskæftigelseskravet var opfyldt, skal forælderen ved senere fravær, der afholdes inden for et år efter barnets fødsel eller modtagelse, på ny opfylde beskæftigelseskravet.

Gældende regler om opfyldelse af beskæftigelseskravet betyder endvidere, at der er forskel på sociale forældres og nærtstående familiemedlemmers mulighed for at holde fravær med barseldagpenge fleksibelt i forhold til retlige forældre. For nogle af dem kan det betyde, at de ikke kan opfylde beskæftigelseskravet ved senere fravær, og de dermed undlader at holde fraværet fleksibelt.

Hvis orloven holdes på skift af en retlig forælder og enten en social forælder eller et nærtstående familiemedlem, kan der være sociale forældre eller nærtstående familiemedlemmer, der har holdt en del af det tildelte eller overdragede fravær, og som ikke kan opfylde beskæftigelseskravet ved starten af en ny fraværperiode, f.eks. hvis den sociale forælder eller nærtstående familiemedlem er selvstændig erhvervsdrivende og ikke har udøvet selvstændig virksomhed i mindst halvdelen af den normale overenskomstsmæssige ugentlige arbejdstid i den seneste måned forud for fraværet, jf. § 28, stk. 1.

Det foreslås, at det lempeligere beskæftigelseskrav i § 29, stk. 1, 2. pkt., ikke alene skal omfatte forældres fravær efter den foreslåede § 14 a, stk. 1, men også sociale forældres og nærtstående familiemedlemmers fravær efter den foreslåede § 14 a, stk. 2 eller 3, og fravær efter gældende §§ 23 b og 23 c. Herved får sociale forældre og nærtstående familiemedlemmer samme mulighed for fleksibel afholdelse af fravær som retlige forældre.

Det vil betyde, at for retlige forældre, der har holdt fravær efter den foreslåede § 14 a, stk. 1, og for sociale forældre og nærtstående, der har holdt overdraget eller tildelt fravær efter de foreslåede bestemmelser i § 14 a, stk. 2 eller 3, samt gældende §§ 23 b og 23 c, og som fortsat er dagpengeberettiget ledige, lønmodtagere i beskæftigelse eller selvstændige erhvervsdrivende, vil beskæftigelseskravet anses for opfyldt i forhold til efterfølgende fraværperioder, der påbegyndes indtil 1 år efter barnets fødsel eller modtagelse.

Endelig foreslås det, at overgang til sorgorlov efter § 13 i barselsloven i forlængelse af fravær efter den foreslåede § 14 a, stk. 1, på samme måde som fravær efter §§ 6-9 og §

26, jf. gældende regler, heller ikke vil blive anset for at være en ny fraværperiode, hvilket betyder, at den pågældende forælder dermed ikke vil skulle opfylde beskæftigelseskravet igen for at få ret til barseldagpenge under sorgorlov. Tilsvarende vil fravær efter den foreslåede § 14 a, stk. 1, som påbegyndes i forlængelse af sorgorlov efter § 13, heller ikke vil blive anset for at være en ny fraværperiode.

Herved vil forældre med fravær efter den foreslåede § 14 a, stk. 1, også blive sikret ret til barseldagpenge ved overgang til sorgorlov. Tilsvarende sikres forældrene efter en periode med sorgorlov også ret til barseldagpenge under fravær efter den foreslåede § 14 a, stk. 1, som påbegyndes i forlængelse af sorgorloven.

## 2.6. Ophævelse af den midlertidige ret til barseldagpenge til pasning af børn, der som følge af covid-19 ikke kan komme i institution m.v.

### 2.6.1. Gældende ret

I forbindelse med coronapandemien blev der med §§ 26 a-26 c i barselsloven fastsat særregler, der midlertidigt gav visse forældre i beskæftigelse ret til barseldagpenge til brug for pasning af børn, der grundet egen eller andres smitte ikke kunne komme i deres institution m.v. Ordningen blev administreret og barseldagpengene udbetalt af Udbetaling Danmark.

I barselslovens § 26 a er der fastsat regler om, at en lønmodtager i et ansættelsesforhold eller en selvstændig erhvervsdrivende, som er forælder til et barn under 14 år, der hjemsendes som følge af et eller flere konkrete smittetilfælde med covid-19 i dagtilbuddet, skolen eller institutionen m.v., har ret til barseldagpenge til pasning af barnet.

I barselslovens § 26 b er der fastsat regler om, at en lønmodtager i et ansættelsesforhold eller en selvstændig erhvervsdrivende, som er forælder til et barn under 14 år, der er konstateret smittet med covid-19 og af denne årsag ikke kan komme i dagtilbud, skole eller institution m.v., har ret til barseldagpenge til pasning af barnet.

I barselslovens § 26 c er der fastsat regler om, at Udbetaling Danmark efter §§ 26 a og 26 b for forskellige perioder mellem den 31. december 2020 og 28 februar 2022 kan udbetale barseldagpenge for sammenlagt op til 10 fraværsdage vedrørende det enkelte barn.

### 2.6.2. Beskæftigelsesministeriets overvejelser og den foreslåede ordning

For at sikre, at barselsloven alene indeholder regler, som har indholdsmæssig betydning, foreslås reglerne om den midlertidige ret til barseldagpenge til brug for pasning af børn, der

som følge af covid-19 ikke kunne komme i institution m.v., ophævet.

Dette skal ses i lyset af, at den seneste periode med ret til barselsdagpenge efter §§ 26 a og 26 b udløb den 28. februar 2022.

### 3. Forholdet til databeskyttelsesforordningen og databeskyttelsesloven

Indledningsvist bemærkes, at lovforslaget ikke indebærer, at Udbetaling Danmark skal behandle andre typer oplysninger end efter gældende regler.

I forbindelse med en soloforælders anmodning om tildeling af 13 uger til et nærtstående familiemedlem skal Udbetaling Danmark behandle oplysninger om det nærtstående familiemedlems navn og cpr.nr., som er afgivet af en anden, nemlig soloforælderen. I forvejen behandler Udbetaling Danmark sådanne oplysninger i forbindelse med overdragelse af orlov til sociale forældre og nærtstående familiemedlemmer, når f.eks. en soloforælder vil overdrage orlov til et nærtstående familiemedlem eller en social forælder. Ud over oplysningen om, at ansøger har fået flerlinger, er der ikke nye oplysninger, der skal behandles ift. de oplysninger, Udbetaling Danmark behandler i forvejen om forældre, der ikke har flerlinger. Det bemærkes, at Udbetaling Danmark efter gældende regler også indhenter oplysninger om, at ansøger har fået 3 eller flere børn ved samme fødsel. Disse oplysninger indhentes i CPR-registeret, hvis børnene er født i Danmark. Hvis børnene ikke er født i Danmark, skal der bruges dokumentation fra forælderen om forældreskabet til levendefødte flerlinger. Hvis der er tale om adoption, vil Udbetaling Danmark i mange tilfælde skulle indhente dokumentation fra adoptanten (adoptanterne) for, at betingelserne om ret til den ekstra orlov er opfyldt.

Det er vurderingen, at grundlaget for Udbetaling Danmarks behandling af almindelige personoplysninger ligesom efter

**Table 1: Samlede økonomiske konsekvenser af lovforslaget (2024-pl.)**

	2024	2025	2026	2027
<b>Samlede konsekvenser før skat og tilbageløb</b>	<b>47,6</b>	<b>79,0</b>	<b>79,0</b>	<b>79,0</b>
Heraf stat	26,1	76,3	76,3	76,3
Heraf kommuner	21,5	2,7	2,7	2,7
<b>Samlede konsekvenser efter skat og tilbageløb</b>	<b>53,5</b>	<b>96,2</b>	<b>96,2</b>	<b>96,2</b>
Heraf stat	32,0	93,5	93,5	93,5
Heraf kommuner	21,5	2,7	2,7	2,7

Anm: Eventuelle afvigelser skyldes afrundinger.

De skønnede negative økonomiske konsekvenser af lovforslaget tager afsæt i, at der ca. er 1.000 tvillingefødsler årligt i Danmark. De samlede økonomiske konsekvenser afhænger blandt andet af, hvor mange af de 26 ekstra uger, forældrene

gældende regler kan ske efter databeskyttelsesforordningens artikel 6, stk. 1, litra e, hvorefter behandling er nødvendig af hensyn til udførelse af en opgave i samfundets interesse eller som henhører under offentlig myndighedsudøvelse, som den dataansvarlige har fået pålagt. Det er endvidere vurderingen, at Udbetaling Danmarks behandling af de nødvendige oplysninger, herunder i form af indhentelse, registeropslag, m.v., kan ske inden for rammerne af de gældende regler herom i barselsloven, lov om retssikkerhed og administration på det sociale område og lov om Udbetaling Danmark.

### 4. Konsekvenser for opfyldelse af FN's verdensmål

Lovforslaget vurderes at understøtte opfyldelsen af FN's verdensmål 5.4 om, at ulønnet omsorgsarbejde og arbejde i hjemmet skal anerkendes og værdsættes gennem tilgængelighed af offentlige serviceydelser, infrastruktur og politikker for social beskyttelse samt ved at fremme delt ansvar i hjemmet og familien, som nationalt passende. Lovforslaget tilskynder således til, at forældrene tager mere orlov sammen, mens børnene er helt små, og understøtter på den måde, at både mænd og kvinder tager del i omsorgsforpligtelser i familien, hvilket på sigt vil kunne bidrage til mere ligestilling mellem mænd og kvinder på arbejdsmarkedet og i familien.

### 5. Økonomiske konsekvenser og implementeringskonsekvenser for det offentlige

Lovforslaget skønnes at medføre negative økonomiske konsekvenser for staten i form af merudgifter til barselsdagpenge som følge af, at der indføres en ret til ekstra 26 ugers fravær med barselsdagpenge til forældre, som får mindst to levendefødte børn ved samme fødsel.

Lovforslaget skønnes samlet set at medføre merudgifter for det offentlige (før skat og tilbageløb) på 47,6 mio. kr. i 2024 og 79,0 mio. kr. i 2025 og frem, jf. nedenstående *table 1*.

anvender. Det er lagt til grund, at ca. 75 pct. af forældrene vil gøre brug af alle de 26 uger inden for barnets 1. leveår.

Det vurderes, at det alene vil være en meget lille andel af de forældre, der får mindst to levendefødte børn ved

samme fødsel, som vil have ret til løn under de ekstra ugers orlov. Derfor vurderes det, at familiernes samlede indkomst reduceres ved forslaget, hvorved statens indtægter fra skat og tilbageløb også reduceres. Samlet set skønnes lovforslaget derfor at medføre offentlige merudgifter på knap 96,2 mio. kr. (2024-pl) efter skat og tilbageløb fra forslaget er fuldt indfaset fra 2025.

Arbejdsudbuddet skønnes med aftalen at blive reduceret med cirka 100 fuldtidspersoner i 2024 og cirka 250 fuldtidspersoner årligt fra 2025 og frem. Reduktionen i arbejdsudbuddet kan henføres til de 26 ugers ekstra barsel, som medfører, at forældrene får ret til orlov med barselsdagpenge i længere tid, end hvad tilfældet er efter hidtil gældende regler.

Skønnet over de økonomiske konsekvenser af lovforslaget er behæftet med usikkerhed, som knytter sig til forventningerne til den fremadrettede anvendelse af de ekstra barselsuger samt til den løbende konsolidering af skøn over implementerings- og it-udgifter.

De kommunaløkonomiske konsekvenser af lovforslaget skal forhandles med kommunerne. Lovforslaget har ikke økonomiske konsekvenser for regionerne.

Det skønnes med betydelig usikkerhed, at der vil være implementeringskonsekvenser for det offentlige i form af udgifter i Udbetaling Danmark til systemudvikling, implementering og drift i 2024 på 21,5 mio. kr., mens der fra 2025 og frem årligt vil være udgifter til drift på 2,7 mio. kr. i 2025 jf. *tabel 1*. En mindre andel af midlerne i 2024 kan være brugt på systemudvikling allerede i 2023. De ekstra ugers barsel skal administreres i Udbetaling Danmark, der forventer udgifter til implementering, herunder it-udvikling og løbende drift. Udbetaling Danmark vil i 2. og 3. kvartal 2024 administrere ordningen manuelt, hvorefter Udbetaling Danmark forventeligt fra 4. kvartal 2024 vil være klar med IT-understøttelse af ordningen.

### *5.1. Lovforslagets overholdelse af principperne for digitaliseringsklar lovgivning*

Ved udarbejdelsen af lovforslaget har de syv principper for digitaliseringsklar lovgivning været overvejet.

Det er beskæftigelsesministeriets vurdering, at lovforslagets del om ekstra ugers fravær med barselsdagpenge følger de syv principper for digitaliseringsklar lovgivning, idet lovforslaget understøtter, at administrationen af den foreslåede ret til ekstra uger med ret til barselsdagpenge kan ske digitalt og primært ved brug af de data, it-systemer og offentlig infrastruktur, der allerede i dag anvendes i sager efter barselsloven.

Forslaget lever i det væsentligste op til princip nr. 1 om enkle og klare regler, idet der sker en lighedeling af den ekstra ret til fravær ved barsel som følge af tvillinger, og ugerne som udgangspunkt ikke kan overdrages mellem forældrene. Derudover ændres hjemlen i barselslovens § 21, stk. 5. Den forventes at blive udmøntet, så det fremgår, præcis for hvilken periode, forældrene skal dokumentere, at den forælder, der ikke er socialt sikret i Danmark, ikke efter et andet lands lovgivning får udbetalt en offentlig forsørgelsesydelse, og i hvilket omfang eventuelle uger med udbetaling af en offentlig forsørgelsesydelse under orlov til den anden forælder skal fragå i antallet af uger, der tilkendes. Endelig ophæves regler, der ikke længere er gældende.

Forslaget lever i det væsentligste op til princip nr. 2 om, at kommunikation skal ske digitalt samt princip nr. 4 om ensartede begreber og genbrug af data, idet der bl.a. vil blive fastsat regler om, at Udbetaling Danmark tildeler barselsdagpenge til forældre og adoptanter efter den foreslåede § 14 a på grundlag af oplysningerne i CPR-registeret om børnenes fødsel eller modtagelse, og om, hvordan der ansøges om de ekstra ugers barselsdagpenge efter den foreslåede stk. 3. Der vil endvidere blive fastsat regler om, at hvis Udbetaling Danmark ikke kan indhente oplysninger i CPR-registeret om, at der er født to eller flere levendefødte børn ved samme fødsel eller adopteret mindst to børn født ved samme fødsel, vil forældrene skulle indsende den nødvendige dokumentation til Udbetaling Danmark.

De øvrige principper for digitaliseringsklar lovgivning synes ikke relevante, idet der ikke ved forslaget ændres på den øvrige administration af reglerne i Udbetaling Danmark.

## **6. Økonomiske og administrative konsekvenser for erhvervslivet m.v.**

Forslaget om 26 ugers ekstra fravær og barselsdagpenge skønnes at medføre mindre negative økonomiske konsekvenser for erhvervslivet, da forslaget skønnes at berøre ca. 1.000 familier om året, og arbejdsgiverne til disse forældre skal tåle, at de vil holde mere fravær. Disse konsekvenser vurderes at være langt under 4 mio. kr., hvorfor de ikke kvantificeres nærmere.

Lovforslaget vurderes ikke at medføre administrative konsekvenser for erhvervslivet.

## **7. Administrative konsekvenser for borgerne**

Lovforslaget vurderes at have positive administrative konsekvenser for borgerne som følge af muligheden for mere fleksibel forlængelse af fravær og overdragelse af orlov til sociale forældre og nærtstående familiemedlemmer.

## **8. Klimamæssige konsekvenser**

Lovforslaget har ingen klimamæssige konsekvenser.

### 9. Miljø- og naturmæssige konsekvenser

Lovforslaget har ingen miljø- eller naturmæssige konsekvenser.

### 10. Forholdet til EU-retten

Forslaget har ingen EU-retlige aspekter.

### 11. Hørte myndigheder og organisationer m.v.

Et udkast til lovforslaget har i perioden fra den 9. oktober 2023 til og med den 6. november 2023 været sendt i høring hos følgende myndigheder og organisationer m.v.:

Advokatrådet, Adoption og Samfund, Adoptionspolitisk Forum, Adoptionsnævnet, Akademikernes Centralorganisation (AC), Ankenævnet for ATP, Ankestyrelsen, Amnesty International, Arbejdsløsheds-kassen ASE, Arbejdsmarkedets TillægsPension (ATP), Business Danmark, Børnenes bureau, Børnerådet, Børnesagens Fællesråd, Børns Vilkår, Centralorganisationernes Fællesudvalg (CFU), Dansk Teater, Danske A-kasser, Danske Handicaporganisationer, Danske Patienter, Dare Danmark, Datatilsynet, Det Faglige Hus, Dansk Arbejdsgiverforening (DA), Dansk Artistfor-

bund, Dansk Erhverv, Dansk Industri (DI), Dansk Journalistforbund (DJ), Dansk Kvindesamfund, Dansk Musikerforbund, Dansk Skuespillerforbund, Dansk Socialrådgiverforening, Danske A-kasser, Danske Advokater, Danske Arveretsadvokater, Danske Familieadvokater, Danske Regioner, Delebarn.dk, Den Danske Dommerforening, DIA (Danish International Adoption), Fagbevægelsens Hovedorganisation (FH), Fagligt selskab for sundhedsplejersker, Familiepolitisk Netværk, Familieretshuset, Finansforbundet, Finanssektorens Arbejdsgiverforening (FA), Foreningen Far, Foreningen Mistet Barn, Forhandlingsfællesskabet, Forum for Mænds Sundhed, Forældre & Fødsel, Frie Funktionærer, Gartneri-, Land og Skovbrugets Arbejdsgivere (GLS-A), Ingeniørforeningen (IDA), Institut for Menneskerettigheder (IMR), Jordemoderforeningen, Kommunale Tjenestemænd og Overenskomstansatte (KTO), Kommunernes Landsforening (KL), Kompetencecenter for Amning, Kristelig Arbejdsgiverforening (KA), Kristelig Fagbevægelse (KRIFA), Kvinderådet, KVINFO, Landsforeningen Børn og Samvær, Landsforeningen Spædbarnsdød, Landsforeningen Ufrivilligt barnløse, Lederne, LGBT+ Danmark, LGBT Komiteen, Mødrehjælpen, Producentforeningen, Pårørende i Danmark, Red Barnet, Retspolitisk Forening, Sind – Landsforeningen for psykisk sundhed, SMV Danmark, Sundhedskartellet, Tænketanken Adoption, Udbetaling Danmark og Ældre Sagen.

### 12. Sammenfattende skema

	Positive konsekvenser/mindreudgifter (hvis ja, angiv omfang/Hvis nej, anfør »Ingen«)	Negative konsekvenser/merudgifter (hvis ja, angiv omfang/Hvis nej, anfør »Ingen«)
Økonomiske konsekvenser for stat, kommuner og regioner	Stat: Ingen  Kommuner: Ingen  Regioner: Ingen	Stat: 0,7 mio. kr.  Kommuner: Ingen  Regioner: Ingen
Implementeringskonsekvenser for stat, kommuner og regioner	Ingen	Stat: Ingen  Kommuner:  Lovforslaget skønnes at medføre økonomiske og administrative konsekvenser for Udbetaling Danmark til håndtering af orlov til tvillingeforældre  Regioner: Ingen
Økonomiske konsekvenser for erhvervslivet m.v.	Ingen	Ingen

Administrative konsekvenser for erhvervslivet m.v.	Ingen	Begrænsede
Administrative konsekvenser for borgerne m.v.	Positive	Ingen
Klimamæssige konsekvenser	Ingen	Ingen
Miljø- og naturmæssige konsekvenser	Ingen	Ingen
Forholdet til EU-retten		
Er i strid med de 5 principper for implementering af erhvervsrettet EU-regulering (der i relevant omfang også gælder ved implementering af ikke erhvervsrettet EU-regulering)	Ja	Nej X

### Bemærkninger til lovforslagets enkelte bestemmelser

#### Til § 1

##### Til nr. 1

I visse situationer kan en forælder have behov for at forlænge retten til fravær i 32 uger efter § 9 for at have nok fravær i forhold til de overdragede eller tildelte uger med ret til barselsdagpenge.

Det fremgår af den gældende bestemmelse i § 9, stk. 1, i barselsloven, at efter den 10. uge efter fødslen eller modtagelse af barnet har hver af forældrene ret til fravær i 32 uger.

Efter § 10, 1. pkt., har hver af forældrene ret til at forlænge fraværet efter § 9 fra 32 uger til 40 uger. Beskæftigede lønmodtagere og selvstændige erhvervsdrivende har desuden ret til at forlænge fraværet efter § 9 fra 32 uger til 46 uger, jf. 2. pkt. Det er ikke muligt ensidigt at forlænge fraværet med et andet antal uger end 8 uger eller 14 uger.

Det foreslås i § 10, 1. og 2. pkt., at indsætte ”op” efter ”32 uger”.

Forslaget betyder, at forældre retmæssigt vil kunne forlænge deres ret til fravær efter § 9 med det antal uger, som forælderen ønsker at afholde, dog kun op til 8 uger, og hvis forælderen er lønmodtager eller selvstændig, vil fraværet kunne forlænges med op til 14 uger.

Hvis forældrene f.eks. ikke bor sammen på fødselstidspunktet, har bopælsforælderen, hvis denne har eneforældremyndighed over barnet, ud over retten til barselsdagpenge efter § 21, stk. 1, for fravær efter § 9, ret til yderligere 22 uger med barselsdagpenge, jf. § 21 b, stk. 1. Hvis moren er bopælsforælder, betyder det for morens vedkommende, at de 32 ugers fraværsret efter § 9 ikke kan dække hele dagpengeperioden, som er 14 uger efter § 21 og yderligere 22 uger efter § 21 b. Moren vil med forslaget kunne varsle en forlængelse af fraværet over for sin arbejdsgiver, så fraværet forlænges fra 32 uger til de 36 uger, der er ret til barselsdagpenge i. Efter

de gældende regler kan moren alene varsle en forlængelse af fraværet fra 32 uger til 40 uger, og moren kan derfor have 4 ugers fravær uden barselsdagpenge.

Som følge af, at reglerne om at udstrække barselsdagpengene i forhold til den forlængede fraværsperiode blev ophævet ved lov nr. 343 af 22. marts 2022, vil lønmodtageren kunne kombinere en retmæssig forlængelse af fraværet efter § 10 med en retmæssig udskydelse af 5 ugers fravær efter § 11, hvilket ikke var muligt efter de tidligere regler.

Det betyder, at lønmodtageren vil kunne varsle en forlængelse af fraværet efter forslaget med et antal uger og vil samtidig efter § 11 kunne varsle, at 5 af ugerne udskydes til afholdelse på et senere og ikke nødvendigvis fastsat tidspunkt. En lønmodtager vil endvidere kunne aftale en udskydelse af et andet antal uger. Det fremgår således af § 12, stk. 3, at i forbindelse med aftale om delvis genoptagelse af arbejdet under fravær kan det aftales, at fraværsretten forlænges med den tid, hvori arbejdet har været genoptaget.

Der henvises i øvrigt til pkt. 2.2. i de almindelige bemærkninger.

##### Til nr. 2

Efter barselslovens regler er forældres ret til orlov og barselsdagpenge i forbindelse med en fødsel eller adoption uafhængig af, om de får et eller to børn ved samme fødsel eller adoption.

En mor har ret til fravær i 10 uger efter barnets fødsel. Herefter har hun ret til fravær i 32 uger. En far eller en medmor har ret til fravær i 2 uger efter barnets fødsel og har herefter ret til 32 ugers fravær.

Udgangspunktet i barselsloven er, at der sker en lige fordeling af uger med barselsdagpenge mellem forældrene med 24 uger til hver, således at forældrene tilsammen har ret til 48 ugers barselsdagpenge, der som udgangspunkt skal holdes inden 1 år efter barnets fødsel eller modtagelse. To af ugerne skal forældrene holde samtidig, så hvis forældrene

holder den resterende orlov med barselsdagpenge på skift, vil der være ret til barselsdagpenge op til 46 uger efter barnets fødsel eller modtagelse. Hvis forældrene ikke bor sammen på tidspunktet for barnets fødsel eller modtagelse, fordeles barselsdagpengene på anden måde, hvor bopælsforælderen får en større del af de 48 ugers barselsdagpenge. Hvis barnet kun har én forælder på tidspunktet for fødslen eller modtagelsen, har denne forælder ret til op til 46 uger med barselsdagpenge.

Det fremgår af den gældende bestemmelse i § 14 a, stk. 1, i barselsloven, at forældre, der får tre eller flere børn ved samme fødsel, har ret til ekstra fravær i 26 uger tilsammen. Efter § 14 a, stk. 2, skal fraværet holdes inden 18 måneder efter fødslen. Forældrene aftaler selv fordelingen af de 26 ugers fravær. Forældrene kan f.eks. vælge, at de hver afholder 13 ugers fravær, eller at den ene afholder alle 26 uger. Hvis børnene kun har én forælder, er forælderen omfattet af § 21 c, og denne forælder har ret til alle 26 ugers fravær efter § 14 a, stk. 1.

Fraværet efter § 14 a, stk. 1, kan ikke overdrages til en social forælder eller til et nærtstående familiemedlem, jf. § 23 b, stk. 1-3, og § 23 c, stk. 1, modsætningsvis.

Fraværet efter § 14 a er ikke omfattet af lovens § 12, hvor efter en beskæftiget lønmodtager efter aftale med arbejdsgiveren kan genoptage arbejdet helt eller delvis under fravær efter §§ 6-11.

Efter barselslovens § 20 er der ret til barselsdagpenge i den fulde fraværsperiode på 26 uger efter § 14 a, hvis betingelserne for ret til barselsdagpenge i øvrigt er opfyldt, herunder beskæftigelseskravet. Den forælder, der gør brug af fraværet efter § 14 a, skal således opfylde betingelserne for at have ret til barselsdagpenge under fraværet.

Det er en betingelse for ret til barselsdagpenge under fravær efter § 14 a, at beskæftigelseskravet i barselslovens §§ 27 eller 28 er opfyldt. Kravet skal som udgangspunkt være opfyldt ved påbegyndelsen af den enkelte fraværsperiode, jf. § 29, stk. 1, 1. pkt. Det fremgår videre af § 29, stk. 1, 2. pkt., at for en forælder, der har holdt fravær efter §§ 6-9, og som fortsat er dagpengeberettiget ledig, lønmodtager i beskæftigelse eller selvstændig erhvervsdrivende, anses beskæftigelseskravet dog for opfyldt i forhold til efterfølgende fraværsperioder, der påbegyndes indtil 1 år efter barnets fødsel eller modtagelse.

En forælder, der er lønmodtager, og som ønsker at udnytte sin ret til fravær efter § 14 a, stk. 1, skal med 6 ugers varsel efter fødslen underrette sin arbejdsgiver om tidspunktet for fraværets begyndelse og om længden heraf, jf. § 15, stk. 4.

Hvis børnene kun har én forælder, er forælderen omfattet af § 21 c, og denne forælder har ret til alle 26 ugers fravær efter § 14 a, stk. 1, med barselsdagpenge efter § 20.

Det fremgår af den gældende bestemmelse i § 24, at beskæftigelsesministeren kan fastsætte nærmere regler om ret til dagpenge efter §§ 18-23 og regler om administrationen efter §§ 23 a-23 c om en forælders ret til at overdrage uger med barselsdagpenge til sociale forældre og til et nærtstående familiemedlem og om krav til dokumentationen.

Det skal bemærkes, at forældre, der udnytter deres ret til fravær efter barselslovens § 14 a, er omfattet af de samme beskyttelsesbestemmelser i ligebehandlingsloven som forældre, der udnytter deres ret til fravær efter barselslovens §§ 6-14.

Det foreslås, at § 14 a affattes på ny.

Det foreslås i § 14 a, stk. 1, 1. pkt., at forældre, der får to eller flere levendefødte børn ved samme fødsel, hver har ret til ekstra fravær i 13 uger.

Forslaget betyder, at forældre til flerlinger ud over deres ret til fravær efter §§ 7-9 vil få ret til yderligere 13 ugers fravær hver. Forslaget vil omfatte forældre, som i dag er omfattet af den gældende § 14 a, dvs. forældre, der får tre eller flere børn ved samme fødsel. Det bemærkes i den forbindelse, at for trillingeforældre bliver reglerne således anderledes end i dag, hvor forældrene tilsammen får ret til 26 uger med barselsdagpenge. Fremover bliver det således en individuel ret med 13 ugers fravær til hver forælder. Perioden, hvor de 13 ugers fravær skal holdes, ændres endvidere fra 18 måneder efter børnenes fødsel til 1 år efter børnenes fødsel eller modtagelse.

Der vil være ret til barselsdagpenge under fraværet, hvis forældrene opfylder betingelserne herfor, herunder beskæftigelseskravet i §§ 27 eller 28 og den grundlæggende betingelse om, at orloven skal bruges sammen med barnet. Dette kræver ikke en ændring af § 20, da bestemmelsen allerede indeholder en henvisning til § 14 a.

Formålet med forslaget er at give forældre, der får mindst to levendefødte børn ved samme fødsel, mulighed for at holde en større del af orloven sammen, mens børnene er små, og hvor omsorgen for børnene er særligt krævende, uden at det samtidig betyder, at orlovsperioden med ret til barselsdagpenge afkortes som følge af forældrenes samtidige orlovsafholdelse.

I forhold til, om der er tale om levendefødte børn, vil anmeldelsen herom skulle lægges til grund, jf. den gældende bekendtgørelse nr. 1144 af 30. september 2010 om anmeldelse af fødsler.

delse af fødsler. Ved fødsel i udlandet vil forældrene skulle dokumentere, at der er tale om flere børn født ved samme fødsel, jf. nedenfor i bemærkningerne til den foreslåede stk. 8.

For forældre, der får mindst to levendefødte børn ved samme fødsel, vil forslaget således betyde, at forældrene, der efter gældende regler som udgangspunkt hver har ret til 24 ugers fravær med barselsdagpenge efter fødslen, jf. § 7, stk. 1 og 3, og § 9, jf. § 20 og § 21, stk. 1, vil få mulighed for at kunne afholde 26 ugers orlov samtidig, ud over de 2 uger efter § 7, uden at perioden med barselsdagpenge efter gældende regler bliver forkortet. Forældrene vil dermed kunne være sammen om at passe børnene, mens børnene er helt små.

Der kan som eksempel nævnes et forældrepar, der får tvillinger, og som vælger at holde så meget fravær som muligt samtidig, mens børnene er små. Mor holder 10 ugers fravær efter § 7, stk. 1, og i samme 10 uger holder faren eller medmoren sine 2 ugers fravær efter § 7, stk. 3, og supplerer med 8 uger efter den foreslåede § 14 a.

Herefter påbegynder moren sit fravær efter § 9 i 5 uger samtidig med, at faren eller medmoren holder sit resterende fravær på 5 uger efter den foreslåede § 14 a. Faren eller medmoren påbegynder herefter 13 ugers fravær efter § 9, hvor moren samtidig kan holde de 13 ugers fravær efter den foreslåede § 14 a. Det betyder, at indtil børnene er 28 uger, kan begge forældre holde fravær samtidig.

Begge forældre har fra uge 29 hver 9 ugers fravær med barselsdagpenge tilbage, som de vil kunne holde på skift til og med uge 46.

Hvis børnene kun har én forælder, er forælderen omfattet af § 21 c, og denne forælder får ret til sine egne 13 ugers fravær med barselsdagpenge efter den foreslåede § 14 a, stk. 1, 1. pkt., og den gældende § 20.

Det foreslås i § 14 a, stk. 1, 2. pkt., at adoptanter, som adopterer to eller flere børn født ved samme fødsel, hver har ret til ekstra fravær i 13 uger, hvis børnene på tidspunktet for modtagelsen er under 1 år.

Forslaget betyder, at adoptanter vil få en tilsvarende mulighed som biologiske forældre for at holde orlov sammen i den første tid, mens adoptivbørnene er små.

Der vil være ret til barselsdagpenge under fraværet, hvis forældrene opfylder betingelserne herfor, herunder beskæftigelseskravet i §§ 27 eller 28 og den grundlæggende betingelse om, at orloven skal bruges sammen med barnet. Dette

kræver ikke en ændring af § 20, da bestemmelsen allerede indeholder en henvisning til § 14 a.

Forslaget betyder, at adoptanter til flerlinger, der efter gældende regler som udgangspunkt hver har ret til 24 ugers fravær med barselsdagpenge efter modtagelsen af børnene, jf. § 8, stk. 6 og 7, jf. § 20 og § 21, stk. 1, vil kunne afholde 26 ugers orlov samtidig, uden at perioden med barselsdagpenge efter gældende regler vil blive forkortet, og dermed være sammen om at passe børnene, mens de er helt små.

Det vil være en betingelse, at adoptivbørnene er født ved samme fødsel. Forslaget omfatter således ikke andre søskende, som er modtaget på samme tid.

Det vil desuden være en betingelse, at børnene er under 1 år ved modtagelsen.

Der henvises i øvrigt til bemærkningerne til den foreslåede § 14 a, stk. 1, 1. pkt.

Det foreslås i § 14 a, stk. 2, at en forælder eller adoptant helt eller delvist kan overdrage sin ret til fravær efter stk. 1 til en social forælder, jf. § 23 a, stk. 3.

Forslaget betyder, at flerlinge-forældre i først og fremmest lgbt+-familier helt eller delvist vil kunne overdrage deres ret til fravær til en social forælder. Det vil herunder også være muligt for en forælder at overdrage sin ret til fravær til mere end én social forælder.

Begge forældre eller adoptanter vil have mulighed for at overdrage alle de ekstra uger efter det foreslåede stk. 1 til flere sociale forældre. Dog vil hver social forælder højst kunne afholde 13 ugers ekstra fravær efter det foreslåede stk. 1, jf. nedenfor.

Der vil være ret til barselsdagpenge under fraværet, hvis den sociale forælder opfylder betingelserne herfor, herunder beskæftigelseskravet i §§ 27 eller 28 og den grundlæggende betingelse om, at orloven bruges sammen med barnet. Dette kræver ikke en ændring af § 20, da bestemmelsen allerede indeholder en henvisning til § 14 a.

Forslaget betyder endvidere, at en forælder, som er socialt sikret i Danmark, men ikke opfylder beskæftigelseskravet – f.eks. fordi personen er ydelsesmodtager eller er studerende og dermed ikke selv kan afholde orlov med barselsdagpenge – vil kunne råde over retten til fravær ved at overdrage ugerne til en social forælder. Den sociale forælder vil så kunne afholde orlov med retten til de overførte uger med barselsdagpenge, hvis den sociale forælder opfylder beskæftigelseskravet i §§ 27 eller 28.



Det foreslås i § 14, *stk. 3*, at en forælder eller adoptant, som er omfattet af *stk. 1* og § 21 c, og som opfylder beskæftigelseskravet i §§ 27 eller 28, kan ansøge om, at der tildeles op til 13 ugers fravær til et nærtstående familiemedlem, jf. § 23 c, *stk. 2*, eller en social forælder, jf. § 23 a, *stk. 3*.

Forslaget betyder, at en soloforælder – der får ekstra 13 uger efter den foreslåede § 14 a, *stk. 1* – yderligere vil kunne ansøge om, at der tildeles op til 13 ekstra uger til et nærtstående familiemedlem eller en social forælder. Der kan højst tildeles i alt 13 ekstra uger til et nærtstående familiemedlem/en social forælder. I familier med soloforældre vil der dermed også potentielt kunne være to personer til at varetage omsorgen for børnene, mens børnene er helt små.

Forslaget er ikke til hinder for, at de 13 tildelte uger kan overdrages til og deles mellem flere konkret angivne nærtstående familiemedlemmer og/eller sociale forældre.

Henvisningen til § 21 c betyder, at den foreslåede bestemmelse både vil gælde, hvis børnene kun har én forælder på tidspunktet for fødslen eller modtagelsen, og f.eks. hvis den ene forælder dør efter barnets fødsel, men inden børnene er 1 år – hvor den efterlevende forælder dermed vil kunne ansøge om, at der tildeles op til 13 ugers fravær til et eller flere nærtstående familiemedlemmer eller sociale forældre.

Der vil være ret til barseldagpenge under fraværet, hvis det nærtstående familiemedlem eller den sociale forælder opfylder betingelserne herfor, herunder på afholdelsestidspunktet opfylder beskæftigelseskravet i §§ 27 eller 28 og den grundlæggende betingelse om, at orloven bruges sammen med barnet. Dette kræver ikke en ændring af § 20, da bestemmelsen allerede indeholder en henvisning til § 14 a.

Det vil endvidere være en betingelse for, at der kan ske tildeling af op til 13 ugers ekstra orlov, at soloforælderen på ansøgningstidspunktet opfylder beskæftigelseskravet i §§ 27 eller 28. Der vil efter den foreslåede § 14 a, *stk. 8*, blive fastsat nærmere regler om tildeling af ekstra ugers orlov.

Det foreslås i § 14 a, *stk. 4*, at en social forælder ikke kan afholde mere end i alt 13 ugers fravær, der er overdraget efter *stk. 2* eller tildelt efter *stk. 3*.

Forslaget betyder, at en social forælder – ligesom en retlig forælder og en adoptant – højst kan afholde 13 ekstra ugers orlov efter § 14 a. Det vil derfor ikke være muligt, at begge forældre overdrager hele orloven til samme sociale forælder, men begge forældre vil kunne overdrage orloven delvist, så længe den overdragede orlov til samme sociale forælder ikke overstiger 13 uger. Det vil heller ikke være muligt, at en social forælder både afholder egen tilkendt orlov efter

den foreslåede *stk. 3*, jf. nedenfor, og ekstra 13 ugers orlov overdraget fra en soloforælder efter den foreslåede *stk. 2*.

Det foreslås i § 14 a, *stk. 5*, at efter aftale med arbejdsgiveren kan en beskæftiget lønmodtager genoptage arbejdet helt eller delvis under fravær efter *stk. 1-3* og i den forbindelse aftale, at fraværsretten forlænges med den tid, hvori arbejdet har været genoptaget, eller at fraværet holdes på et senere tidspunkt, jf. dog *stk. 6*.

Det betyder, at en lønmodtager vil have samme mulighed for, efter aftale med sin arbejdsgiver, at genoptage arbejdet delvist og aftale forlængelse af fraværet, som for andre typer fravær, jf. barselslovens § 12, *stk. 2*. Forslaget vil samtidig betyde, at en lønmodtager efter aftale med arbejdsgiveren vil kunne genoptage arbejdet på fuld tid og i stedet holde fraværet på et senere tidspunkt inden 1 år efter barnets fødsel. Det samme vil gælde for en adoptant. Forslaget skal desuden ses i sammenhæng med forslaget til § 14 a, *stk. 7*, hvorefter lønmodtageren ensidigt kan varsle fraværet til afholdelse enten i en sammenhængende periode eller i opdeltede perioder på fuld tid.

Henvisningen til *stk. 6* betyder, at fraværet under alle omstændigheder vil skulle være afholdt, inden børnene fylder 1 år, hhv. inden 1 år efter modtagelsen af børnene.

Det betyder endvidere, at en social forælder, der har fået overdraget fravær efter den foreslåede § 14 a, *stk. 2*, og et nærtstående familiemedlem eller en social forælder, der er blevet tildelt fravær efter den foreslåede § 14 a, *stk. 3*, også vil have mulighed for, efter aftale med deres arbejdsgiver, at genoptage arbejdet helt eller delvist og aftale forlængelse af fraværet, eller aftale at fraværet holdes på et senere tidspunkt. Også i de tilfælde vil fraværet dog under alle omstændigheder skulle være afholdt, inden børnene fylder 1 år, hhv. inden 1 år efter modtagelsen af børnene.

En selvstændig vil ligeledes kunne genoptage arbejdet delvist under fraværet og forlænge retten til barseldagpenge efter § 5, *stk. 2*, i bekendtgørelse nr. 427 af 5. april 2022 om ret til barseldagpenge for forældre til et barn, der er født eller modtaget fra den 2. august 2022, som ændret ved bekendtgørelse nr. 181 af 24 februar 2023 og bekendtgørelse nr. 1239 af 17. oktober 2023, jf. dog den foreslåede *stk. 6*.

En selvstændig vil endelig på samme måde som en lønmodtager kunne holde fuldt fravær ad flere omgange, så længe fraværet holdes inden 1 år efter fødslen eller modtagelse af børnene.

Barselslovens § 22 samt de regler, der er fastsat i nævnte bekendtgørelse med hjemmel i § 22, *stk. 3*, regulerer udbe-

talingen af barselsdagpenge, når arbejdet er delvist genoptaget.

Det foreslås i § 14 a, *stk. 6, 1. pkt.*, at fraværet efter stk. 1, 1. pkt., skal holdes inden 1 år efter fødslen.

Forslaget betyder, at forældrene som udgangspunkt hver især frit vil kunne placere de 13 ugers fraværsret inden for 1 års-perioden. Der vil således ikke være en egentlig rækkefølge for afholdelsen af fravær efter den foreslåede § 14 a i forhold til forældrenes fraværsret efter § 9, men fraværet efter § 14 a vil skulle være afholdt inden 1 år efter fødslen. 1-års-grænsen vil gælde uanset evt. barselshindringer m.v., herunder også, hvis et af børnene f.eks. bliver indlagt på hospital.

Fraværet vil ikke nødvendigvis skulle holdes i en sammenhængende periode. En lønmodtager vil således kunne varsle fraværet til afholdelse i flere perioder på samme måde som fravær efter § 9.

Fraværsretten efter § 14 a vil i modsætning til fravær efter § 9 ikke kunne forlænges eller udskydes til afholdelse senere end 1 år efter barnets fødsel, når arbejdet genoptages under en fraværsperiode.

En beskæftiget lønmodtager vil imidlertid kunne aftale med sin arbejdsgiver, at arbejdet genoptages helt eller delvist og i den forbindelse aftale, at fraværet forlænges i forhold til det genoptagede arbejde, jf. den foreslåede stk. 5, eller at fraværet holdes på et senere tidspunkt, så længe fraværet ikke udstrækkes ud over 1 års-perioden.

Det foreslås i § 14 a, *stk. 6, 2. pkt.*, at fraværet efter stk. 1, 2. pkt., skal holdes inden 1 år efter modtagelsen af børnene.

Forslaget betyder, at adoptanterne som udgangspunkt hver især frit vil kunne placere de 13 ugers fraværsret inden for 1 års-perioden efter modtagelsen af adoptivbørnene. Der vil således ikke være en egentlig rækkefølge for afholdelsen af fravær efter den foreslåede § 14 a i forhold til forældrenes fraværsret efter § 9, men fraværet efter § 14 a vil skulle være afholdt inden 1 år efter modtagelsen af børnene.

Der henvises i øvrigt til bemærkningerne til den foreslåede § 14 a, *stk. 6, 1. pkt.*

Det foreslås i § 14 a, *stk. 6, 3. pkt.*, at overdraget fravær efter stk. 2 og tildelt fravær efter stk. 3 skal afholdes inden for samme perioder som angivet i 1. og 2. pkt.

Forslaget betyder, at sociale forældre og nærtstående fami-

liemedlemmer vil skulle afholde den overdragede eller tildelte orlov inden for samme periode som de retlige forældre.

Der henvises i øvrigt til bemærkningerne til den foreslåede § 14 a, *stk. 6, 1. pkt.*

Det foreslås i § 14 a, *stk. 7, 1. pkt.*, at en lønmodtager, der ønsker at udnytte retten til fravær efter stk. 1, overdraget fravær efter stk. 2 eller tildelt fravær som social forælder efter stk. 3, skal underrette sin arbejdsgiver herom efter fristerne fastsat i § 15, *stk. 3-5.*

Forslaget betyder, at det sikres, at der vil være samme varslingsfrister over for en arbejdsgiver for afholdelse af fravær efter § 14 a for forældre og adoptanter, som i øvrigt gælder for forældres og adoptanters afholdelse af fravær. Forslaget betyder endvidere, at det sikres, at der vil være samme varslingsfrist over for en arbejdsgiver for afholdelse af overdraget orlov efter § 14 a, *stk. 2*, som i øvrigt gælder for sociale forældres afholdelse af orlov.

Hvis fraværet ønskes afholdt inden for de første 10 uger efter fødselstidspunktet, vil lønmodtageren skulle underrette arbejdsgiveren herom senest 4 uger før det forventede fødselstidspunkt, jf. fristen i § 15, *stk. 3.*

Hvis fraværet ønskes afholdt efter de første 10 uger efter fødselstidspunktet, vil lønmodtageren skulle underrette arbejdsgiveren herom inden 6 uger efter fødslen, jf. fristen i § 15, *stk. 4.*

En far eller en medmor vil f.eks. kunne varsle 8 ugers fravær til afholdelse i forlængelse af de 2 ugers fravær efter § 7, *stk. 3*, senest 4 uger før det forventede fødselstidspunkt og herefter inden 6 uger efter fødslen varsle de resterende uger til afholdelse i forlængelse af de 8 uger eller på et senere tidspunkt indenfor 1 års-perioden.

En social forælder, der har fået overdraget fravær med barselsdagpenge efter forslaget, vil med samme varsler skulle underrette sin arbejdsgiver, når fraværet holdes.

Adoptanter vil så vidt muligt skulle overholde samme frister for varsling, jf. § 15, *stk. 5.*

Det foreslås i § 14 a, *stk. 7, 2. pkt.*, at en lønmodtager, der har fået tildelt fravær som nærtstående familiemedlem efter stk. 3, dog skal underrette sin arbejdsgiver herom efter fristen fastsat i § 23 c, *stk. 3.*

Fristen efter § 23 c, *stk. 3*, er 8 uger, før orloven ønskes afholdt.

Forslaget betyder, at det sikres, at der vil være samme varslingsfrist over for en arbejdsgiver for afholdelse af tildelt orlov efter den foreslåede § 14 a, stk. 3, som i øvrigt gælder for nærtstående familiemedlemmers afholdelse af orlov.

Det skal bemærkes, at reglerne i § 17 om muligheden for at omvarsle fravær finder tilsvarende anvendelse.

Det foreslås i § 14 a, *stk. 8*, at beskæftigelsesministeren fastsætter regler om administrationen efter bestemmelsen, herunder regler om tildeling af fravær efter stk. 3 og indhentelse af dokumentationen.

Det forventes, at der bl.a. vil blive fastsat regler om, at Udbetaling Danmark tildeler barselsdagpenge til forældre og adoptanter efter den foreslåede § 14 a på grundlag af oplysningerne i CPR-registeret om børnenes fødsel eller modtagelse, og om, hvordan der ansøges om de ekstra ugers barselsdagpenge efter den foreslåede stk. 3. Der vil endvidere blive fastsat regler om, at hvis Udbetaling Danmark ikke kan indhente oplysninger i CPR-registeret om, at der er født to eller flere levendefødte børn ved samme fødsel eller adopteret mindst to børn født ved samme fødsel, vil forældrene skulle indsende den nødvendige dokumentation til Udbetaling Danmark.

Der vil endvidere blive fastsat regler om, at en forælder, der ansøger om ekstra uger til et nærtstående familiemedlem eller en social forælder efter den foreslåede stk. 3, konkret skal oplyse, hvem der er tale om.

Endelig vil den foreslåede § 14 a blive omfattet af bestemmelserne om administrationen efter §§ 23 a-23 c om en forælders ret til at overdrage uger med barselsdagpenge til sociale forældre og et nærtstående familiemedlem og om krav til dokumentationen for, at den person, der overdrages orlov med barselsdagpenge til, opfylder betingelserne for at være social forælder eller et nærtstående familiemedlem, jf. den gældende bemyndigelse i lovens § 24.

Der henvises i øvrigt til pkt. 2.1. i de almindelige bemærkninger.

Til nr. 3

Det fremgår af barselslovens § 15, stk. 4, at en lønmodtager, der ønsker at udnytte sin ret til fravær, jf. §§ 9, 10 og 14 a, eller overdraget orlov til afholdelse efter 10 uger efter fødslen, jf. § 7 a, stk. 2, inden 6 uger efter fødslen eller modtagelsen af barnet skal underrette sin arbejdsgiver om tidspunktet for fraværets begyndelse og om længden heraf.

Det foreslås i § 15, stk. 4, *1. pkt.*, at ændre ”§§ 9, 10 og 14 a” til ”§§ 9 og 10”.

Forslaget betyder, at der i § 15, stk. 4, 1. pkt., ikke længere henvises til § 14 a, da der i den foreslåede nye § 14 a, stk. 7, er fastsat regler om, hvornår en lønmodtager, der ønsker at udnytte retten til fravær efter § 14 a, skal underrette sin arbejdsgiver herom.

Der henvises til lovforslagets § 1, nr. 2, og bemærkningerne hertil.

Til nr. 4

Det fremgår af barselslovens § 21, stk. 5, at beskæftigelsesministeren kan fastsætte regler om administration af reglerne og krav til dokumentationen, herunder om overdragelse efter stk. 2, regler om overdragelse af ret til barselsdagpenge fra den ene forælder i særlige situationer, hvor forælderen selv er ude af stand til at overdrage orloven, og regler om tildeling af ekstra uger med barselsdagpenge i særlige situationer, herunder i situationer, hvor det kun er den ene forælder, der er socialt sikret i Danmark.

Efter gældende regler i § 17 i bekendtgørelse nr. 427 af 5. april 2022 om ret til barselsdagpenge for forældre til et barn, der er født eller modtaget fra den 2. august 2022, som ændret ved bekendtgørelse nr. 181 af 24. februar 2023 og bekendtgørelse nr. 1239 af 17. oktober 2023, kan Udbetaling Danmark, hvis kun den ene af barnets forældre er omfattet af dansk lovgivning om social sikring, og forældrene bor sammen på fødselstidspunktet eller på tidspunktet for modtagelsen af barnet ved adoption, efter ansøgning tildele ekstra 13 uger med barselsdagpenge ved fravær efter barselslovens §§ 9 eller 10 inden for 1 år efter barnets fødsel eller modtagelse til den forælder, der er socialt sikret i Danmark, hvis det dokumenteres, at den anden forælder ikke i samme periode efter et andet lands lovgivning får udbetalt en offentlig forsørgelsesydelse under orlov.

Det foreslås i § 21, *stk. 5*, at indsætte efter ”socialt sikret i Danmark”: ”og om, i hvilket omfang uger med udbetaling af en tilsvarende forsørgelsesydelse efter et andet lands lovgivning til den anden forælder fratrækkes”.

Forslaget betyder, at ministeren vil kunne fastsætte regler om, at tildeling af ekstra uger med barselsdagpenge i situationer, hvor det kun er den ene forælder, der er socialt sikret i Danmark, skal ske i forhold til udbetaling af en tilsvarende forsørgelsesydelse efter et andet lands lovgivning til den anden forælder.

Hjemlen forventes at blive udmøntet, så det også fremgår, præcis for hvilken periode, forældrene skal dokumentere, at den forælder, der ikke er socialt sikret i Danmark, efter et andet lands lovgivning får udbetalt en offentlig forsørgelsesydelse, herunder i hvilket omfang eventuelle uger med udbetaling af en offentlig forsørgelsesydelse under orlov til den anden forælder skal fragå i antallet af uger, der kan tilkendes.

Hensigten med de regler, der fastsættes, vil på den ene side være at sikre, at forældre, hvor kun den ene er socialt sikret i Danmark med ret til barselsdagpenge, tilsammen får mindst 37 uger efter fødslen eller modtagelsen af barnet med barselsdagpenge og/eller en offentlig forsørgelsesydelse fra et andet land, og på den anden side også at sikre, at forældrene tilsammen i en nærmere fastsat periode ikke får ret til flere uger, end hvis begge var socialt sikret med ret til barselsdagpenge i Danmark.

Det forventes, at der vil blive fastsat regler om, at ved tilde-  
ling af ekstra uger til den forælder, der er socialt sikret i Danmark, skal der tages højde for, hvad den anden forælder får udbetalt i offentlig forsørgelsesydelse i perioden, så det sikres, at forældrene i alt ikke får udbetalt mere end 36 uger tilsammen efter de første 10 uger efter barnets fødsel og indtil 46. uge. Det betyder, at hvis den anden forælder får udbetalt en offentlig forsørgelsesydelse under orlov for mere end 9 uger fra et andet land, foretages der fradrag i de 13 ugers ekstra barselsdagpenge, der maksimalt kan tildeles: 24 uger får den forælder, der er socialt sikret i Danmark + 13 uger, hvis den anden forælder ikke får udbetalt en offentlig forsørgelsesydelse under orlov i mere end 9 uger efter den 10. uge efter barnets fødsel.

Reglerne vil betyde, at hvis far får udbetalt en ydelse fra et andet land i 9 uger, vil forældrene tilsammen kunne have ret til en ydelse indtil 46 uger efter fødslen eller modtagelsen af barnet – svarende til, hvis de begge var socialt sikrede i Danmark, hvor barselsdagpengene som udgangspunkt fordeles således: mor får 10 uger + 14 uger = 24 uger, og far får 2 uger + 22 uger, hvoraf fars første 2 uger skal afholdes inden for de første 10 uger, hvilket betyder, at forældrene tilsammen har ret til en ydelse frem til 46 uger efter barnets fødsel. Samtidig sikres, at forældrene ikke får udbetalt mere end i alt 36 uger efter den 10. uge og indtil den 46. uge efter barnets fødsel eller modtagelse.

Som eksempel kan nævnes et forældrepar, hvor mor er socialt sikret i Danmark og har ret til barselsdagpenge i Danmark, og far er socialt sikret i et andet land. Mor har ret til barselsdagpenge i de første 2 + 8 uger, jf. barselslovens §§ 7 og 20. Herefter har hun ret til barselsdagpenge i 14 uger, jf. barselslovens §§ 9 og 21.

Til fravær efter den 24. uge vil mor kunne søge om at få 13 ekstra ugers barselsdagpenge, så hun i alt har ret til 37 uger med barselsdagpenge efter fødslen.

For at have ret til de 13 uger ekstra uger, vil hun skulle dokumentere, at far ikke får udbetalt en offentlig forsørgelsesydelse fra et andet land i mere end 9 uger i perioden mellem den 11. uge og frem til den 46. uge efter barnets fødsel eller modtagelse.

Hvis far, der er socialt sikret i Tyskland, får udbetalt en ydelse i f.eks. 18 uger i perioden mellem den 11. uge og frem til den 46. uge, ses bort fra de første 9 uger, og de resterende 9 uger vil blive fratrukket i de 13 uger, der højst

kan tildeles ekstra uger til mor, hvilket betyder, at mor vil kunne få ekstra 4 uger, svarende til, at forældrene tilsammen vil kunne have ret til en ydelse indtil 46 uger efter fødslen (mor 10 + 14 + 4 uger ekstra = 28 uger efter fødslen og får 18 uger fra Tyskland).

Som eksempel kan desuden nævnes, at hvis far er socialt sikret i Danmark, og mor er socialt sikret i Sverige, vil far kunne søge om ekstra 13 ugers barselsdagpenge. Far får i forvejen 2 + 22 ugers barselsdagpenge, i alt 24 uger. Hvis mor får udbetalt en offentlig forsørgelsesydelse i anledning af barsel i f.eks. 20 uger i perioden fra den 11. - 46. uge efter barnets fødsel, skal der fratrækkes 11 uger i de ekstra 13 uger, der maksimalt kan tildeles, og far vil herefter være berettiget til 2 ugers ekstra barselsdagpenge. Forældrene har i eksemplet ret til i alt 46 uger med en ydelse til pasning af barnet.

Hvis mor får udbetalt 9 ugers ydelse eller mindre, vil far have ret til alle 13 ugers barselsdagpenge. Far vil herefter have ret til 37 ugers barselsdagpenge. For uger udover 9 uger foretages et fradrag i de 13 ugers ekstra barselsdagpenge.

Der henvises i øvrigt til pkt. 2.4. i de almindelige bemærkninger.

Til nr. 5

I den gældende § 23 c i barselsloven om soloforældres ret til at overdrage orlov til en nærtstående er der ikke henvist til lovens § 12, stk. 1-3, hvorefter en beskæftiget lønmodtager efter aftale med arbejdsgiveren kan genoptage arbejdet helt eller delvis under fravær og i den forbindelse aftale, at orloven forlænges med den tid, hvori arbejdet har været genoptaget.

Det foreslås i § 23 c, stk. 3, 2. pkt., at efter aftale med arbejdsgiveren kan en beskæftiget lønmodtager genoptage arbejdet helt eller delvis under orloven og i den forbindelse aftale, at orloven forlænges med den tid, hvori arbejdet har været genoptaget, eller at orloven holdes på et senere tidspunkt, jf. dog stk. 1, 2. pkt.

Forslaget betyder, at det vil fremgå af § 23 c, at nærtstående familiemedlemmer, der har fået overdraget orlov, vil kunne aftale med deres arbejdsgiver at afholde orloven på nedsat tid, og derved evt. udstrække fraværsretten. Orloven vil skulle afholdes inden 1 år efter barnets fødsel eller modtagelse. Forslaget vil samtidig betyde, at et nærtstående familiemedlem efter aftale med arbejdsgiveren vil kunne genoptage arbejdet på fuld tid og i stedet holde orloven på et senere tidspunkt inden 1 år efter barnets fødsel.

Herved sikres nærtstående familiemedlemmer mulighed for fleksibel afholdelse af den overdragede orlov.

Forslaget skal desuden ses i sammenhæng med § 23 c, stk. 3, 1. pkt., hvorefter lønmodtageren ensidigt kan varsle orlo-

ven til afholdelse på fuld tid ad flere omgange, da det ikke er et krav efter gældende regler, at al overdraget orlov skal holdes på én gang i en sammenhængende periode, ligesom den retlige forælder kan overdrage orloven ad flere omgange til et nærtstående familiemedlem. Varslingsreglen i § 23 c, stk. 3, 1. pkt., indebærer, at hver enkelt orlovsperiode skal varsles med 8 uger over for arbejdsgiveren.

En selvstændig vil ligeledes kunne genoptage arbejdet delvis under orloven og forlænge retten til barseldagpenge efter § 5, stk. 2 og 3, i barselsbekendtgørelsen, jf. dog den foreslåede stk. 5. En selvstændig vil endelig på samme måde som lønmodtagere kunne holde fuldt fravær ad flere omgange, så længe orloven holdes inden 1 år efter fødslen eller modtagelse af børnene.

Der henvises i øvrigt til pkt. 2.3. i de almindelige bemærkninger.

Til nr. 6 og 7

Det foreslås, at overskriften før §§ 26 a-26 c ”Midlertidig ret til dagpenge ved pasning af børn som følge af covid-19” og §§ 26 a-26 c ophæves.

§§ 26 a-26 c indeholder regler om, at lønmodtagere i ansættelsesforhold samt selvstændige erhvervsdrivende, der opfylder lovens betingelser, i forskellige perioder mellem den 31. december 2020 og den 28. februar 2022 havde en midlertidig ret til barseldagpenge til brug for pasning af børn, der grundet egen eller andres smitte med covid-19 ikke kunne komme i deres institution m.v.

Det foreslås, at reglerne ophæves, da reglerne ikke længere finder anvendelse.

Der henvises i øvrigt til pkt. 2.6. i lovforslagets almindelige bemærkninger.

Til nr. 8

Det fremgår af den gældende § 29, stk. 1, 1. og 2. pkt., at betingelsen for udbetaling af barseldagpenge er, at beskæftigelseskravet i § 27 eller beskæftigelseskravet i § 28 er opfyldt ved påbegyndelse af den enkelte fraværsperiode. For en forælder, der har afholdt fravær efter §§ 6-9, og som fortsat er dagpengeberettiget ledig, lønmodtager i beskæftigelse eller selvstændig erhvervsdrivende, anses beskæftigelseskravet dog for opfyldt i forhold til efterfølgende fraværsperioder, der påbegyndes indtil 1 år efter barnets fødsel eller modtagelse.

Det fremgår af den gældende § 29, stk. 1, 3. og 4. pkt., at påbegyndelsen af fravær efter § 13 ikke anses for en

ny fraværsperiode for forældre, der ved overgang til fravær efter § 13 udnytter en ret til fravær efter §§ 6-9 eller 26 med ret til barseldagpenge. Tilsvarende anses påbegyndelse af fravær efter §§ 6-9 eller 26 ikke for en ny fraværsperiode for forældre, der ved overgang til fravær efter §§ 6-9 eller 26 udnytter retten til fravær efter § 13 med ret til barseldagpenge.

For en person, som har fravær omfattet af de gældende bestemmelser i §§ 14 a, 23 b eller 23 c, og som fortsat er dagpengeberettiget ledig, lønmodtager i beskæftigelse eller selvstændig erhvervsdrivende, anses beskæftigelseskravet dog ikke for opfyldt i forhold til efterfølgende fraværsperioder, der påbegyndes indtil 1 år efter barnets fødsel eller modtagelse, jf. § 29, stk. 1, 2. pkt., modsætningsvist.

Det foreslås i § 29, stk. 1, 2. pkt., at ”forælder” ændres til ”person” og efter ”§§ 6-9” indsættes: ”14 a, 23 b eller 23 c”.

Den foreslåede ændring betyder, at det lempeligere beskæftigelseskrav i § 29, stk. 1, 2. pkt., også vil omfatte orlov omfattet af § 14 a. Det vil sige, at for retlige forældre, der har holdt orlov efter § 14 a, sociale forældre og nærtstående, der har holdt overdraget eller tildelt orlov efter § 14 a, og som fortsat er dagpengeberettiget ledig, lønmodtager i beskæftigelse eller selvstændig erhvervsdrivende, vil beskæftigelseskravet anses for opfyldt i forhold til efterfølgende fraværsperioder, der påbegyndes indtil 1 år efter barnets fødsel eller modtagelse.

Samtidig foreslås, at det tilsvarende skal gælde for overdraget orlov til en social forælder efter § 23 b og overdraget orlov til et nærtstående familiemedlem § 23 c.

Der henvises i øvrigt til pkt. 2.5. i de almindelige bemærkninger.

Til nr. 9

Det foreslås i § 29, stk. 1, 3. pkt., at ”eller 26” ændres til ”§ 14 a, stk. 1, eller § 26”, og to steder i 4. pkt. ændres ”eller 26” til ”§ 14 a, stk. 1, eller § 26”.

Forslaget betyder, at påbegyndelse af sorgorlov efter § 13 i barselsloven i forlængelse af forældres ret til orlov efter den foreslåede § 14 a, stk. 1, ligesom orlov efter gældende §§ 6-9 og 26, ikke vil blive anset for at være en ny fraværsperiode, hvilket betyder, at den pågældende forælder dermed ikke vil skulle opfylde beskæftigelseskravet igen for at få ret til barseldagpenge under sorgorlov. Tilsvarende vil orlov efter den foreslåede § 14 a, stk. 1, som påbegyndes i forlængelse af sorgorlov efter § 13, heller ikke blive anset for at være en ny fraværsperiode.

Herved sikres de forældre, der holder fravær efter den foreslåede § 14 a, stk. 1, med barselsdagpenge, også ret til barselsdagpenge ved overgang til sorgorlov. Tilsvarende sikres forældrene efter en periode med sorgorlov også ret til barselsdagpenge under orlov efter den foreslåede § 14 a, stk. 1, som påbegyndes i forlængelse af sorgorloven.

Der henvises i øvrigt til pkt. 2.5. i de almindelige bemærkninger.

### Til § 2

Det foreslås i *stk. 1*, at loven træder i kraft den 1. maj 2024.

Det vil bl.a. medføre, at en forælder, der f.eks. ønsker at forlænge sin fraværsret med det antal uger, som forælderen ønsker inden for de angivne rammer, jf. den foreslåede § 1, nr. 1, vil kunne varsle det over for sin arbejdsgiver, hvis varslet den 1. maj 2024 eller senere kan ske inden 6 uger efter barnets fødsel.

En forælder vil således kunne forlænge fraværet med op til 8 uger fra 32 til 40 uger, og lønmodtagere og selvstændige vil kunne forlænge med op til 14 uger fra 32 til 46 uger.

Det foreslås i *stk. 2*, at lovens § 1, nr. 2, 3, 8 og 9, finder anvendelse for forældre, som får to eller flere levendefødte børn ved samme fødsel, hvor mindst et af børnene er født den 1. maj 2024 eller senere, og for adoptanter, som den 1. maj 2024 eller senere modtager to eller flere børn født ved samme fødsel.

Forslaget betyder, at reglerne om ekstra uger til forældre, der får to eller flere børn ved samme fødsel, finder anvendelse, hvis blot ét af børnene er født eller modtaget den 1. maj 2024 eller senere. Er begge eller alle børnene født

eller modtaget før den 1. maj 2024, finder reglerne ikke anvendelse.

I forhold til forslagens øvrige bestemmelser er barnets fødselstidspunkt derimod ikke afgørende.

For adoptanter betyder forslaget, at forældrene omfattes af forslaget ift. børn, der er født før den 1. maj 2024, blot børnene modtages efter den 1. maj 2024.

For forældre, der inden den 1. maj 2024 har fået tre eller flere børn ved samme fødsel, finder de hidtil gældende regler om ret til ekstra fravær i tilsammen 26 uger anvendelse.

Det foreslås i *stk. 3*, at varslingsfristen i § 14 a, stk. 7, jf. forslagens § 1, nr. 2, ikke finder anvendelse for fødsler og adoptioner, hvor børnene er modtaget i perioden fra og med den 1. maj 2024 til og med den 25. juni 2024, hvor fraværet efter § 14 a ønskes påbegyndt i denne periode. I disse tilfælde varsler lønmodtageren hurtigst muligt til arbejdsgiveren, hvornår dette fravær ønskes afholdt.

Forslaget betyder, at den almindelige varslingsfrist fraviges, idet retten til det ekstra fravær først vil indtræde fra og med den 1. maj 2024. I stedet skal varsling i overgangsperioden frem til loven har været i kraft i 8 uger (den 25. juni 2024), og alle de almindelige varslingsfrister dermed kan overholdes, ske hurtigst muligt.

Lovforslaget gælder ikke for Færøerne og Grønland, og kan heller ikke sættes i kraft for Færøerne og Grønland, idet barselsloven ikke gælder for Færøerne og Grønland, jf. barselslovens § 60, og heller ikke kan sættes i kraft for Færøerne og Grønland.

## Lovforslaget sammenholdt med gældende lov

*Gældende formulering*

*Lovforslaget*

**§ 10.** Hver af forældrene har ret til at forlænge fraværet efter § 9 fra 32 uger til 40 uger. Beskæftigede lønmodtagere og selvstændige erhvervsdrivende har ret til at forlænge fraværet efter § 9 fra 32 uger til 46 uger.

**§ 14 a.** Forældre, der får tre eller flere børn ved samme fødsel, har ret til ekstra fravær i 26 uger tilsammen.

*Stk. 2.* Fraværet efter stk. 1 skal holdes inden 18 måneder efter fødslen.

*Stk. 3.* Beskæftigelsesministeren fastsætter regler om administrationen efter bestemmelsen, herunder regler om krav til dokumentationen.

### § 1

I barselsloven, jf. lovbekendtgørelse nr. 13 af 9. januar 2024, foretages følgende ændringer:

**1.** I § 10, 1. og 2. pkt., indsættes efter »32 uger«: »op«.

**2.** § 14 a affattes således:

»§ 14 a. Forældre, der får to eller flere levendefødte børn ved samme fødsel, har hver ret til ekstra fravær i 13 uger. Adoptanter, som adopterer to eller flere børn født ved samme fødsel, har hver ret til ekstra fravær i 13 uger, hvis børnene på tidspunktet for modtagelsen er under 1 år.

*Stk. 2.* En forælder eller adoptant kan helt eller delvist overdrage sin ret til fravær efter stk. 1 til en social forælder, jf. § 23 a, stk. 3.

*Stk. 3.* En forælder eller adoptant, som er omfattet af stk. 1 og § 21 c, og som opfylder beskæftigelseskravet i §§ 27 eller 28, kan ansøge om, at der tildeles op til 13 ugers fravær til et nærtstående familiemedlem, jf. § 23 c, stk. 2, eller en social forælder, jf. § 23 a, stk. 3.

*Stk. 4.* En social forælder kan ikke afholde mere end i alt 13 ugers fravær, der er overdraget efter stk. 2 eller tildelt efter stk. 3.

*Stk. 5.* Efter aftale med arbejdsgiveren kan en beskæftiget lønmodtager genoptage arbejdet helt eller delvis under fravær efter stk. 1-3 og i den forbindelse aftale, at fraværsretten forlænges med den tid, hvori arbejdet har været genoptaget, eller at fraværet holdes på et senere tidspunkt, jf. dog stk. 6.

*Stk. 6.* Fraværet efter stk. 1, 1. pkt., skal holdes inden 1 år efter fødslen. Fraværet efter stk. 1, 2. pkt., skal holdes inden 1 år efter modtagelsen af børnene. Overdraget fravær efter stk. 2 og tildelt fravær efter stk. 3 skal afholdes inden for samme perioder som angivet i 1. og 2. pkt.

*Stk. 7.* En lønmodtager, der ønsker at udnytte retten til fravær efter stk. 1, overdraget fravær efter stk. 2 eller tildelt fravær som social forælder efter stk. 3, skal underrette sin arbejdsgiver herom efter fristerne i § 15, stk. 3-5. En lønmodtager, der har fået tildelt fravær som nærtstående familiemedlem efter stk. 3, skal dog underrette sin arbejdsgiver herom efter fristen fastsat i § 23 c, stk. 3.

*Stk. 8.* Beskæftigelsesministeren fastsætter regler om administrationen efter bestemmelsen, herunder nærmere regler

om tildeling af fravær efter stk. 3 og indhentelse af dokumentation.«

## § 15. ---

*Stk. 2-3. -----*

*Stk. 4.* En lønmodtager, der ønsker at udnytte sin ret til fravær, jf. §§ 9, 10 og 14 a, eller overdraget orlov til afholdelse efter 10 uger efter fødslen, jf. § 7 a, stk. 2, skal inden 6 uger efter fødslen eller modtagelsen af barnet underrette sin arbejdsgiver om tidspunktet for fraværets begyndelse og om længden heraf. Såfremt fraværsretten afholdes således, at lønmodtagerens fravær falder i flere perioder, skal underretningen omfatte påbegyndelsen og længden af senere fravær.

*Stk. 5-8.*

## § 21. ----

*Stk. 2-4. -----*

*Stk. 5.* Beskæftigelsesministeren fastsætter regler om administration af reglerne og krav til dokumentationen, herunder om overdragelse efter stk. 2, regler om overdragelse af ret til barseldagpenge fra den ene forælder i særlige situationer, hvor forælderen selv er ude af stand til at overdrage orloven, og regler om tildeling af ekstra uger med barseldagpenge i særlige situationer, herunder i situationer, hvor det kun er den ene forælder, der er socialt sikret i Danmark.

## § 23 c. ----

*Stk. 2. ----*

*Stk. 3.* Et nærtstående familiemedlem, der ønsker at udnytte overdraget orlov efter stk. 1, og som er lønmodtager, skal med 8 ugers varsel underrette arbejdsgiveren om, hvornår orloven påbegyndes, og om længden heraf.

*Midlertidig ret til dagpenge ved pasning af børn som følge af covid-19*

**§ 26 a.** En lønmodtager i et ansættelsesforhold eller en selvstændig erhvervsdrivende, som er forælder til et barn under 14 år, der hjemsendes som følge af et eller flere konkrete smittetilfælde med covid-19 i dagtilbuddet, skolen eller institutionen m.v., har ret til dagpenge til pasning af barnet fra Udbetaling Danmark, jf. § 26 c.

*Stk. 2.* Det er en betingelse, at forælderen som lønmodtager ikke har mulighed for at arbejde hjemmefra eller som selvstændig erhvervsdrivende ikke har mulighed for at drive sin virksomhed hjemmefra. Er forælderen lønmodtager, er det desuden en betingelse, at forælderen ikke har afspadsning, der kan bruges til pasning af barnet, og at der ikke udbetales løn af arbejdsgiveren eller holdes ferie samme dag. Deler

**3.** I § 15, stk. 4, 1. pkt., ændres »§§ 9, 10 og 14 a« til: »§§ 9 og 10«.

**4.** I § 21, stk. 5, indsættes efter »socialt sikret i Danmark«: »og regler om, i hvilket omfang uger med udbetaling af en tilsvarende forsørgelsesydelse efter et andet lands lovgivning til den anden forælder fratrækkes«.

**5.** I § 23 c, stk. 3, indsættes efter 1. pkt. som nyt punktum:

»Efter aftale med arbejdsgiveren kan en beskæftiget lønmodtager genoptage arbejdet helt eller delvis under orloven og i den forbindelse aftale, at orloven forlænges med den tid, hvori arbejdet har været genoptaget, eller at orloven holdes på et senere tidspunkt, jf. dog stk. 1, 2. pkt.«

**6.** *Overskriften* før § 26 a ophæves.

**7.** §§ 26 a-26 c ophæves.



forældrene bopæl, og er de lønmodtagere eller selvstændige erhvervsdrivende, er det en betingelse, at begge forældre opfylder betingelserne i 1. og 2. pkt.

*Stk. 3.* Forælderen skal over for Udbetaling Danmark fremlægge dokumentation for, hvornår dagtilbuddet, skolen eller institutionen m.v. som følge af et eller flere konkrete smitte-tilfælde med covid-19 har sendt barnet hjem, og på tro og love oplyse sidste dag, barnet er hjemsendt. En lønmodtager skal desuden på tro og love erklære, at der ikke udbetales løn af arbejdsgiveren eller holdes ferie samme dag.

*Stk. 4.* Forælderen skal som lønmodtager over for Udbetaling Danmark fremlægge erklæring fra arbejdsgiveren om, at forælderen ikke har mulighed for at arbejde hjemmefra, at forælderen ikke har afspadsring, der kan bruges til pasning af barnet, og at der ikke udbetales løn af arbejdsgiveren eller holdes ferie samme dag. Forælderen skal som selvstændig erhvervsdrivende over for Udbetaling Danmark på tro og love erklære, at det ikke er muligt at drive sin virksomhed hjemmefra. Deler forældrene bopæl, skal der fremlægges erklæring fra begge forældre efter 1. og 2. pkt.

**§ 26 b.** En lønmodtager i et ansættelsesforhold eller en selvstændig erhvervsdrivende, som er forælder til et barn under 14 år, der er konstateret smittet med covid-19 og af denne årsag ikke kan komme i dagtilbud, skole eller institution m.v., har ret til dagpenge til pasning af barnet fra Udbetaling Danmark, jf. § 26 c.

*Stk. 2.* Det er en betingelse, at forælderen som lønmodtager ikke har mulighed for at arbejde hjemmefra eller som selvstændig erhvervsdrivende ikke har mulighed for at drive sin virksomhed hjemmefra. Er forælderen lønmodtager, er det desuden en betingelse, at forælderen ikke har afspadsring, der kan bruges til pasning af barnet, og at der ikke udbetales løn af arbejdsgiveren eller holdes ferie samme dag. Deler forældrene bopæl, og er de lønmodtagere eller selvstændige erhvervsdrivende, er det en betingelse, at begge forældre opfylder betingelserne i 1. og 2. pkt.

*Stk. 3.* Forælderen skal fremlægge dokumentation for positiv test for covid-19 for barnet og på tro og love oplyse sidste dag, hvor det er nødvendigt at barnet er hjemme. En lønmodtager skal desuden på tro og love erklære, at der ikke udbetales løn af arbejdsgiveren eller holdes ferie samme dag.

*Stk. 4.* Forælderen skal som lønmodtager over for Udbetaling Danmark fremlægge erklæring fra arbejdsgiveren om, at forælderen ikke har mulighed for at arbejde hjemmefra, at forælderen ikke har afspadsring, der kan bruges til pasning af barnet, og at der ikke udbetales løn af arbejdsgiveren eller holdes ferie samme dag. Forælderen skal som selvstændig erhvervsdrivende på tro og love erklære, at det ikke er muligt at drive sin virksomhed hjemmefra. Deler forældrene

bopæl, skal der fremlægges erklæring fra begge forældre efter 1. og 2. pkt.

**§ 26 c.** Udbetaling Danmark kan for perioden til og med den 31. december 2020 udbetale dagpenge efter §§ 26 a og 26 b for sammenlagt op til 10 fraværsdage vedrørende det enkelte barn. Udbetaling Danmark kan for perioden fra og med den 1. januar 2021 til og med den 31. marts 2021 udbetale dagpenge efter §§ 26 a og 26 b for sammenlagt op til 10 fraværsdage vedrørende det enkelte barn. Udbetaling Danmark kan for perioden fra og med den 1. april 2021 til og med den 30. juni 2021 udbetale dagpenge efter §§ 26 a og 26 b for sammenlagt op til 10 fraværsdage vedrørende det enkelte barn. Udbetaling Danmark kan for perioden fra og med den 23. november 2021 til og med den 28. februar 2022 udbetale dagpenge efter §§ 26 a og 26 b for sammenlagt op til 10 fraværsdage vedrørende det enkelte barn. Dagpengene beregnes og udbetales efter lovens almindelige regler for beregning og udbetaling til lønmodtagere og selvstændige. Der kan kun udbetales dagpenge til én forælder pr. dag, barnet er hjemme, og der kan kun udbetales dagpenge for hele fraværsdage. En forælder kan kun få udbetalt dagpenge for ét barn pr. dag. Ansøges der om dagpenge for mere end 10 dage for det enkelte barn, udbetales dagpengene for dagene i den rækkefølge, som Udbetaling Danmark har modtaget den nødvendige dokumentation for dagene.

*Stk. 2.* Den første fraværsdag er den dag, hvor betingelserne for at få dagpenge efter §§ 26 a eller 26 b er opfyldt. Fraværsperioden anses for afsluttet, når barnet kan komme i dagtilbud, skole eller institution m.v. igen.

*Stk. 3.* Anmodning om dagpenge efter §§ 26 a og 26 b indgives til Udbetaling Danmark efter reglerne i § 31 og de regler, der er fastsat efter § 31, stk. 2.

**§ 29.** Betingelsen for udbetaling af barselsdagpenge er, at beskæftigelseskravet i § 27 eller beskæftigelseskravet i § 28 er opfyldt ved påbegyndelse af den enkelte fraværsperiode. For en forælder, der har afholdt fravær efter §§ 6-9, og som fortsat er dagpengeberettiget ledig, lønmodtager i beskæftigelse eller selvstændig erhvervsdrivende, anses beskæftigelseskravet dog for opfyldt i forhold til efterfølgende fraværsperioder, der påbegyndes indtil 1 år efter barnets fødsel eller modtagelse. Påbegyndelsen af fravær efter § 13 anses ikke for en ny fraværsperiode for forældre, der ved overgang til fravær efter § 13 udnytter en ret til fravær efter §§ 6-9 eller 26 med ret til barselsdagpenge. Tilsvarende anses påbegyndelse af fravær efter §§ 6-9 eller 26 ikke for en ny fraværsperiode for forældre, der ved overgang til fravær efter §§ 6-9 eller 26 udnytter retten til fravær efter § 13 med ret til barselsdagpenge.

**§ 29.** Betingelsen for udbetaling af barselsdagpenge er, at beskæftigelseskravet i § 27 eller beskæftigelseskravet i § 28 er opfyldt ved påbegyndelse af den enkelte fraværsperiode. For en forælder, der har afholdt fravær efter §§ 6-9,

**8.** I § 29, stk. 1, 2. pkt., ændres »forælder« til: »person« og efter »§§ 6-9,« indsættes: »14 a, 23 b eller 23 c,«.

**9.** I § 29, stk. 1, 3. pkt., ændres »eller 26« til: », § 14 a, stk. 1, eller § 26«, og to steder i 4. pkt. ændres »eller 26« til: », § 14 a, stk. 1, eller § 26«.

og som fortsat er dagpengeberettiget ledig, lønmodtager i beskæftigelse eller selvstændig erhvervsdrivende, anses beskæftigelseskravet dog for opfyldt i forhold til efterfølgende fraværsperioder, der påbegyndes indtil 1 år efter barnets fødsel eller modtagelse. Påbegyndelsen af fravær efter § 13 anses ikke for en ny fraværsperiode for forældre, der ved overgang til fravær efter § 13 udnytter en ret til fravær efter §§ 6-9 eller 26 med ret til barselsdagpenge. Tilsvarende anses påbegyndelse af fravær efter §§ 6-9 eller 26 ikke for en ny fraværsperiode for forældre, der ved overgang til fravær efter §§ 6-9 eller 26 udnytter retten til fravær efter § 13 med ret til barselsdagpenge.