



Beskæftigelsesministeriet  
Att.: Chefkonsulent Cecilie Kisling  
Holmens Kanal 20  
1060 København K

## Høringsvar om forslag til lov om ændring af barselsloven (indførelse af øremærket orlov m.v.)

5. januar 2022  
TBH/MPM  
Dok ID: 188038

Dansk Arbejdsgiverforening (DA) har den 8. december 2021 modtaget høring om udkast til forslag til lov om ændring af barselsloven.

DA er som udgangspunkt positiv over for lovforslagets implementering af orlovsdirektivets bestemmelser om øremærket orlov, da lovforslaget bygger på hovedreglen om minimumsimplicitering af EU-direktiver på arbejdsmarkedet.

DA støtter en mere ligelig fordeling af orloven, samtidig med at orloven kan tilrettelægges fleksibelt, så det passer til den enkelte families behov. Det er i den forbindelse afgørende, at virksomhederne gennem en rimelig varsling af orlov får mulighed for at indrette sig efter familiernes ønsker og behov. En rimelig varsling kan være med til at sikre en tilrettelæggelse af arbejdet, som er tilfredsstillende for både virksomheder og kolleger til den person, som går på orlov.

Det fremgår af høringsbrevet, at lovforslaget fremsættes inden udløbet af den eksterne høringsfrist. Desuden er høringen lagt henover jul og årsskifte. DA finder, at et lovforslag, som indeholder en så gennemgribende ændring af orlovssystemet som det foreliggende, bør være genstand for en grundig høringsproces, hvor der er afsat tid fra afslutningen af høringen til fremsættelsen af lovforslaget. Den valgte proces begrænser mulighederne for at foretage de nødvendige kvalificeringer og eventuelle præciseringer i såvel lovtekst som i de lovbemærkninger, der efterfølgende vil indgå som retskilder og fortolkningsbidrag.

### Rammerne for implementering af et nyt orlovssystem

DA finder det tilfredsstillende, at DA og FH's fælles forståelsespapir fra september 2021 om implementering af orlovsdirektivet og om en ligestillet orlov har dannet grundlag for den efterfølgende politiske aftale.

DA havde dog gerne set, at den ligestillede orlov fremgik tydeligere af loven. DA finder det u hensigtsmæssigt, at den yderligere orlovsret til

Vester Voldgade 113  
1552 København V  
Tlf.: 33 38 90 00  
CVR 16834017  
da@da.dk  
da.dk

fædre, som er en del af både DA og FH's forståelsespapir og af den politiske aftale, alene fremgår af bestemmelsen om dagpengeret under fravær efter den 10. uge, jf. forslaget § 1, nr. 33. Fædres øgede orlovsret er et af kerneelementerne i orlovsdirektivet, i DA's og FH's fælles forståelsespapir og i den politiske aftale. Efter DA's opfattelse ville det være en fordel og et tydeligt signal, hvis denne fraværret til fædre, som netop er et udtryk for den ligestillede orlov, klart fremgik af lovteksten.

Derudover er det vigtigt for DA, at den lovmæssige implementering respekterer princippet om ligelig fordeling af orlov bl.a. for dermed at sikre, at den EU-retlige ramme er overholdt.

Af den grund havde det efter DA's opfattelse været hensigtsmæssigt, hvis de enkelte fraværstyper fremgik klart og entydigt af lovteksten.

DA finder desuden, at loven ville være lettere at forstå for både virksomheder og borgere, hvis det var klarere, hvilken type orlov den enkelte har ret til hvornår og under hvilke betingelser.

Når orlovssystemet gennemgår en fundamental ændring, og man fra politisk hold har et ønske om at gøre systemet lettere forståeligt, bør dette ønske også understøttes ved at lave lovgrundlaget mere klart og entydigt, så det er tydeligt for borgere og virksomheder, hvilke rettigheder der gælder. Som lovforslaget er udformet, er det svært for den enkelte lønmodtager og for dennes arbejdsgiver at danne sig et fuldt overblik over orlovsrettighederne. Det virker fx uhensigtsmæssigt, at den øremærkede forældreorlov til fædre og medmødre alene fremgår af § 21 og ikke i tilknytning til de øvrige muligheder for orlov.

DA anerkender, at der er foretaget et politisk valg i forhold til at ensrette sprogbrugen, men finder samtidig, at der bør tages højde for reglernes kompleksitet i den efterfølgende vejledningsindsats om de nye orlovsregler. Denne vejledningsindsats skal være rettet til både virksomheder og borgere.

### **Varslingsreglerne (jf. lovforslagets § 1, nr. 22-29)**

Med de ændrede orlovsregler og de vide muligheder for at overføre orlov mellem de to forældre og mulighederne for overdragelse af orlovsrettigheder til sociale forældre m.fl. er der efter DA's opfattelse behov for at tilpasse varslingsreglerne til disse nye muligheder for at sikre, at arbejdsgiveren har den fornødne tid til at tilrettelægge arbejdet, når en lønmodtager ønsker at afholde orlov.

Med lovforslagets § 1, nr. 22-29 er der formuleret nye varslingsregler, der samlet set betyder, at arbejdsgivers varsel i forhold til de nugældende regler forkortes med 2 uger for de perioder med orlov, der afholdes inden for barnets første leveår.

Det er anført i lovbemærkningerne, at varslingsreglerne på den ene side skal tage højde for forældrenes behov for tid til at planlægge deres orlov og på den anden side arbejdsgiverens behov for et rimeligt varsel til at tilrettelægge arbejdet, når en medarbejder tager orlov.

DA finder det positivt, at begge forældre, i de tilfælde hvor moren ønsker at overdrage den orlov, der ligger i umiddelbar forlængelse af de 2 ugers pligtorlov efter § 7, stk. 1, 1. pkt., skal varsle dette over for begge forældres arbejdsgivere senest 4 uger før forventet fødsel.

Efter lovforslaget skal anden orlov end barsels- og fædreorlov varsles senest 6 uger efter fødslen. Det foreslåede varsel er imidlertid for kort i forhold til arbejdsgiverens behov for at kunne tilrettelægge arbejdet i medarbejderens fravær. DA foreslår, at varslet for anden orlov end barsel- og fædreorlov ændres til senest 4 uger efter fødslen. Det vil i langt de fleste tilfælde være sådan, at forældre med de nye regler planlægger deres indbyrdes fordeling af orloven i god tid, inden fødslen finder sted.

#### *Ingen varslingsregel ved forældres forlods afholdelse af orlov efter § 9*

Det lader til, at der mangler et varsel i forhold til fars/medmors ret til forlods at holde forældreorlov efter § 9 fra uge 3, mens mor holder "barselorlov". Som DA læser lovforslaget, er der ikke taget højde for, at der i dag ikke gælder en særlig varslingsregel i den situation, hvor mor efter § 7a, stk. 2, har overført op til 8 ugers "barselorlov" for straks at holde "forældreorlov" efter § 9, og hvor far/medmor ønsker at holde orloven forlods efter de 2 ugers "fædreorlov", dvs. fra uge 3.

Far skal varsle de 2 ugers fædreorlov 4 uger før forventet fødsel og skal som udgangspunkt efter forslaget varsle om anden orlov 6 uger efter fødslen, og så indføres der regler for, at far skal varsle det 4 uger før fødslen, hvis han får overdraget 8 ugers barselorlov af mor. Men hvis far holder sin egen "forældreorlov" efter § 9 forlods, dvs. fra uge 3, lader det til, at der heller ikke er foreslået varslingsregler for denne situation, jf. ovenfor om den tilsvarende situation, hvis mor efter § 7a, stk. 2, ønsker at holde orlov efter § 9 fra uge 3 og frem.

Såfremt det er korrekt forstået, at der ikke gælder varslingsregler i de nævnte situationer, bør dette indføres. Der er ligeledes i den situation brug for et varsel på 4 uger før fødslen. Dette varsel bør efter DA's opfattelse tilføjes til § 15, stk. 3 eller stk. 4.

#### *Retsvirkning af manglende varsling*

Hverken den nugældende lovgivning eller lovforslaget indeholder en bestemmelse om retsvirkning af manglende varsling. I lyset af den gennemgribende ændring af orlovssystemet og den udvidede personkreds, der kan gøre brug af orlovsmulighederne, finder DA, at barselsloven fremad-

rettet bør fastsætte, hvad retsvirkningen af manglende iagttagelse af varslingsreglerne over for en arbejdsgiver skal være for lønmodtageren. En sådan bestemmelse kan passende fremgå af § 15. Det er en klar ulempe for arbejdsgivers muligheder for at tilrettelægge arbejdet i lønmodtagerens fravær og for at kunne tage hensyn til kolleger, hvis varslingsreglerne ikke overholdes. Det bør derfor være en mulighed, at arbejdsgiver kan meddele, at lønmodtageren først efter afgivelse af korrekt varsel kan få adgang til at holde den ønskede orlov.

### **Overdragelse af orlov til sociale forældre og soloforældres nære familiemedlemmer (jf. lovforslagets § 1, nr. 37)**

DA støtter forslaget om de nye muligheder for, at sociale forældre og nærtstående familiemedlemmer kan tage del i orloven, idet det samtidig er forudsat, at der ikke bliver tale om en udvidelse af de samlede orlovsrettigheder.

I forhold til forslaget om overdragelse af orlov til "nærtstående familiemedlem", jf. forslaget til § 23 c, stk. 2, fremstår det uklart, hvem der er omfattet af bestemmelsen. DA antager, at fx plejeforældre, plejesøskende m.v. ikke er omfattet af bestemmelsen. Men hvad med "pap-forældre og pap-søskende"?

DA lægger i den forbindelse vægt på, at der ikke er tiltænkt nogen udvidelse af den eksisterende lovgivning herom i ligebehandlingsloven, således at der med lovforslaget ikke indføres en ny ansættelsesretlig beskyttelse for sociale forældre og nærtstående familiemedlemmer, der indtræder i en rettighed efter dette forslag.

### **Selvstændige erhvervsdrivende**

DA finder, at den anførte definition af selvstændigt erhvervsdrivende, som er fastlagt i den politiske aftale bag lovforslaget, på en hensigtsmæssig og direktivkonform måde afgrænser den gruppe af selvstændige, for hvem det at holde orlov er forbundet med store udfordringer. Aftalen mellem FH og DA, som danner grundlag for lovforslaget, forholdt sig ikke til definitionen af selvstændige.

### **Økonomiske konsekvenser**

Det fremgår af lovforslaget, at de nye orlovsregler vil indebære omkostninger for erhvervslivet på godt 500 mio. kr. årligt fra og med 2023. Det er en betydelig omkostning, som der bør være fokus på.

Omkostningerne afspejler især tre ting: adfærdsændringer, idet fædre antages at holde mere orlov med løn; udgifter til vikarer i den nye orlovsperiode, og udgifter som følge af lempeligere beskæftigelseskrav.

Det vil være relevant at have en mere detaljeret opgørelse af, hvor udgifterne til de forskellige poster fremgår særskilt.

DA har ikke yderligere bemærkninger til lovforslaget.

Side 5/5

Med venlig hilsen  
DANSK ARBEJDSGIVERFORENING

Beskæftigelsesministeriet  
Holmens Kanal 20  
1060 København K  
Att. Julia Hvid Pedersen

Sendt pr. e-mail til: [bm@bm.dk](mailto:bm@bm.dk), [yol@bm.dk](mailto:yol@bm.dk), [jvr@bm.dk](mailto:jvr@bm.dk), [jhpe@bm.dk](mailto:jhpe@bm.dk), [ceht@bm.dk](mailto:ceht@bm.dk), [cki@bm.dk](mailto:cki@bm.dk)

Den 5. januar 2022

### Beskæftigelsesministeriets J. nr. 2021-10705

**Svar på høring af 8. december 2021 om lovforslag om ændring af barselsloven (Indførelse af øremærket forældreorlov, lighedeling af retten til barselsdagpenge og ret til overdragelse af barselsdagpenge til sociale forældre og nærtstående familiemedlemmer m.v.).**

FA takker for Beskæftigelsesministeriets høring af 8. december 2021 om lovforslag om ændring af barselsloven, der indfører øremærket forældreorlov, lighedeling af retten til barselsdagpenge og ret til overdragelse af barselsdagpenge til sociale forældre og nærtstående familiemedlemmer m.v.

Det fremgår af høringen, at lovforslaget blev fremsat den 22. december 2021, uagtet at høringsfristen er 5. januar 2022. Der er således ikke mulighed for gennem høringssvaret at bidrage til forbedring af det endelige lovforslag. Denne proces virker forhastet og uhensigtsmæssig. FA beklager, at der ikke er givet bedre mulighed for høring, særligt henset til, at en væsentlig del af lovforslaget ikke er en udmøntning af orlovsdirektivet.

#### *Øremærket barsel*

FA er overordnet positiv over for forslagens implementering af orlovsdirektivets bestemmelser om øremærkning af barsel. Ordningen er balanceret i forhold til direktivets formål om at skabe en mere ligelig fordeling af orlov og en mere fleksibel fordeling af orlov mellem forældrene.

FA noterer sig særligt, at selvom retten til ydelser under fravær omfordeles for at muliggøre den krævede øremærkning, ændrer forslaget ikke på ydelsesniveauet under fraværet eller på arbejdsgivers adgang til refusion for medarbejdere, der er ydelsesberettigede under deres fravær med løn.

Lovforslagets ændrede sprogbrug må dog forventes at afføde et behov for at tilpasse de aftalte regler i kollektive overenskomster, så der ikke allerede på grund af ordvalg skabes usikkerhed om forståelsen af hverken lovens eller overenskomsternes regler.

#### *Sociale forældre og nærtstående familiemedlemmer*

FA ser med tilfredshed på, at sociale forældre og nærtstående familiemedlemmer omfattes af mulighederne for at dele orlov med dagpengeret. Det er positivt, at lovgivning, der er så central for familielivet, også afspejler de mange forskellige familiemønstre, der findes i samfundet.

FA lægger til grund, at der med forslaget sigtes efter at give sociale forældre og nærtstående, der indtræder i rettigheder efter barselsloven, samme rettigheder, dvs. stille dem på lige fod og ikke bedre end de forældre, loven i sit udgangspunkt er indrettet efter.

FA kan i forslaget se, at der ikke er taget stilling til en eventuel ansættelsesretlig beskyttelse for sociale forældre og nærtstående familiemedlemmer, der indtræder i en rettighed efter dette forslag. FA lægger derfor til grund for læsningen af forslaget, at der ikke er tiltænkt nogen udvidelse af den eksisterende lovgivning herom i Ligebehandlingsloven.

#### *Varsling af fravær*

FA er bekymret for, om de foreslåede varslingsregler reelt giver arbejdsgivere et rimeligt varsel, særligt henset til, at der i forslaget tilsyneladende indlægges en forudsætning om, at der altid ansættes en vikar under fravær. Dette vil næppe altid være tilfældet og særligt ikke, hvis det er muligt at dele orloven op i helt korte perioder fordelt på to eller flere forældre eller sociale forældre. Tilsvarende bør omvarsling, hvor en medarbejder ikke ønsker at afholde varslet fravær, også give arbejdsgiveren en rimelig mulighed for at planlægge arbejdet.

#### *Forslagets administrative og økonomiske konsekvenser*

FA savner en nærmere forklaring til forslagets almindelige bemærkninger om økonomiske og administrative konsekvenser for erhvervslivet (pkt. 8), hvor det vurderes, at forslaget vil belaste det private erhvervsliv med 15 mio. kr. i 2022, 520 mio. kr. i 2023 og 2024, og 530 mio. kr. i 2025. Det anføres, at årsagen hertil er, at en høj andel af fædrene har ret til løn i de 9 uger, hvor de efter forslaget har ret til orlov. Hvorfor stiger den forventede belastning for private arbejdsgivere så kraftigt fra 2022 til 2023? Og hvorfor vurderes den forventede belastning at stige relativt mere for det private erhvervsliv end for det offentlige, hvor belastningen, jf. bemærkningernes pkt. 7, med samme begrundelse vurderes at være 5 mio. kr. i 2022 og 110 mio. kr. årligt i 2023-2025?

Det fremgår også af bemærkningerne, at forslaget vurderes at medføre en reduktion i arbejdsudbuddet. Vil denne reduktion blive forsøgt imødegået i andre dele af den lovgivning, der skal implementere orlovsdirektivet? Eller på anden måde?

--- o ---

FA har ikke yderligere bemærkninger til lovforslaget og ser frem til de yderligere lovforslag, der skal implementere orlovsdirektivet.

FA skal dog afslutningsvis henstille, at Beskæftigelsesministeriet forbereder en fyldestgørende vejledning til virksomhederne om de nye regler. Med de omfattende omlægninger, der følger af forslaget, vil der være et betydeligt vejledningsbehov.

Med venlig hilsen



Claus Ryde  
Seniorkonsulent



## Att.: Beskæftigelsesministeriet

Sendt pr. e-mail til: [bm@bm.dk](mailto:bm@bm.dk), [yol@bm.dk](mailto:yol@bm.dk), [jvr@bm.dk](mailto:jvr@bm.dk), [jhpe@bm.dk](mailto:jhpe@bm.dk),  
[ceht@bm.dk](mailto:ceht@bm.dk), [cki@bm.dk](mailto:cki@bm.dk)

### ***Beskæftigelsesministeriets J. nr. 2021-10705 Høring over forslag til lov om ændring af barselsloven (Indførelse af øremærket forældreorlov, lighedeling af retten til barselsdagpenge og ret til overdragelse af barselsdagpenge til sociale forældre og nært- stående familiemedlemmer mv.)***

KL har den 8. december 2021 modtaget høring over forslag til lov om ændring af barselsloven (Indførelse af øremærket forældreorlov, lighedeling af retten til barselsdagpenge og ret til overdragelse af barselsdagpenge til sociale forældre og nærtstående familiemedlemmer mv.)

Det fremgår af høringsbrevet, at lovforslaget fremsættes den 22. december 2021, mens høringsfristen er den 5. januar 2022. KL finder, at et omfattende lovforslag af så teknisk karakter burde have været sendt i høring inden fremsættelse. Af hensyn til kompleksiteten i de påtænkte ændringer skal KL opfordre til, at der udarbejdes en udførlig vejledning, som kan danne baggrund for den fremadrettede rådgivning.

KL skal i forlængelse heraf pege på, at følgende bør præciseres i den videre proces:

#### *Varsel af fravær*

Det fremgår af lovforslaget, at når en mor ønsker at overdrage fraværret til den anden forældre efter den nye foreslåede § 7a, skal hun senest 4 uger før forventet fødsel meddele sin arbejdsgiver herom, så arbejdsgiveren gives mulighed for at indrette sig efter, at den kvindelige ansatte vender tidligt tilbage.

Tilsvarende skal far/medmor meddele sin arbejdsgiver senest 4 uger før forventet fødsel, om man ønsker at afholde overdraget orlov i de første 10 uger efter fødslen.

Det bør præciseres, at meddelelsen om hhv. overdragelse og afholdelse af orlov gives med bindende virkning for den ansatte.

Dato: 5. januar 2021

Sags ID: SAG-2021-06258  
Dok. ID: 3164430

E-mail: [IDCH@kl.dk](mailto:IDCH@kl.dk)  
Direkte: 3370 3428

Weidekampsgade 10  
Postboks 3370  
2300 København S

[www.kl.dk](http://www.kl.dk)  
Side 1 af 2





### *Sociale forældre*

KL anerkender, at der med lovforslaget skabes bedre rettigheder for solo-forældre og LGBT+ familier således, at barselslovgivningen i større omfang afspejler nutidige forhold. Det er dog væsentligt, at arbejdsgiver i tilstrækkelig tid forud for orlovens start får adgang til den nødvendige dokumentation herunder afgørelser fra Udbetaling Danmark, så der kan ske korrekt ansættelsesretlig administration.

KL konstaterer, at der ikke med lovforslaget er tiltænkt yderlig ansættelsesretlig beskyttelse af sociale forældre og nærtstående familiemedlemmer, der indtræder i rettighederne, end hvad der gælder i dag efter ligebehandlingsloven.

KL konstaterer endvidere, at der ikke med lovforslaget er tiltænkt yderligere fleksibilitet ift. tilrettelæggelse og afvikling af orlov, end hvad der gælder i dag, når sociale forældre og nærtstående familiemedlemmer indtræder i rettighederne.

### *Økonomiske konsekvenser*

KL tager forbehold for de økonomiske konsekvenser, som skal forhandles.

KL skal ligeledes bemærke, at det ikke har været muligt at foretage en politisk behandling af lovforslaget indenfor høringsfristen, hvorfor høringsvaret afgives med forbehold for efterfølgende politisk godkendelse.

Med venlig hilsen

Louise Koldby Dalager

Arbejdsgiverpolitisk chef

Dato: 5. januar 2021

Sags ID: SAG-2021-06258  
Dok. ID: 3164430

E-mail: IDCH@kl.dk  
Direkte: 3370 3428

Weidekampsgade 10  
Postboks 3370  
2300 København S

www.kl.dk  
Side 2 af 2

Beskæftigelsesministeriet

DANSKE  
REGIONER



31-12-20212

EMN-2021-01567

### **J.nr. 2021-10705, lovforslag om ændring af barselsloven**

Beskæftigelsesministeriet har den 9. december 2021 sendt lovforslag om ændring af barselsloven i høring med frist for svar den 5. januar 2022.

Forslaget omhandler indførelse af øremærket forældreorlov, lighedeling af retten til barselsdagpenge og ret til overdragelse af barselsdagpenge til sociale forældre og nærtstående familiemedlemmer m.v.

Forslaget implementerer den del af orlovsdirektivet fra 2019, der omhandler øremærkning af 9 ugers orlov med ydelse til hver forælder. Forslaget udmønter også den del af den politiske aftale af 26. oktober 2021 om større fleksibilitet for LGBT+ familier og soloforældres adgang til at dele orlov med et nærtstående familiemedlem.

For at understøtte en mere ligelig fordeling af orloven mellem forældrene foreslås det, at orlov fremover fordeles således, at forældre som udgangspunkt hver får ret til 24 uger med ret til barselsdagpenge efter barnets fødsel eller modtagelse.

Udgangspunktet vil således være en lighedeling af orlovsugerne med ret til barselsdagpenge mellem forældrene. Der indføres en ret til 9 ugers øremærket orlov med barselsdagpenge til hver forælder, som er lønmodtager, hvilket gennemfører EU's orlovsdirektivs bestemmelser herom. Med den eksisterende øremærkning af 2 ugers dagpenge til hver forælder vil det samlet set medføre 11 ugers øremærkning af barselsdagpenge til hver forælder, og yderligere 13 uger, som kan overføres mellem forældrene.

Med lovforslaget indføres der endvidere en ret for forældre til at overdrage deres overførbare orlovsuger og barselsdagpengerettigheder til sociale forældre først og fremmest i lgbt+ familier. Det betyder, at de personer, der er tiltænkt en forældre-lignende relation til barnet, får mulighed for at tage del i orloven med barnet.

Med lovforslaget indføres der også en ret for soloforældre til at overdrage orlov med barselsdagpenge til et nærtstående familiemedlem, sådan at forælderen kan blive aflastet i den første tid, hvor forælderen ellers ville være alene med barnet.

Danske Regioner er positivt indstillet overfor, at der sigtes efter en ligestilling af ret til orlovsuger med dagpenge mellem forældrene.

DANSKE REGIONER  
DAMPFÆRGEVEJ 22  
2100 KØBENHAVN Ø  
+45 35 29 81 00  
REGIONER@REGIONER.DK  
REGIONER.DK

Danske Regioner anerkender også, at der med lovforslaget skabes bedre rettigheder for soloforældre og for LGBT+ familier og dermed, at barselslovgivningen i videre omfang afspejler de faktiske forhold.

Udbetaling Danmark skal administrere bestemmelserne om den udvidede gruppe med fraværsret. Det er væsentligt, at det sikres, at Udbetaling Danmark kan træffe afgørelse så betids, at arbejdsgiver ikke selv skal vurdere fakta forud for orlovsstart, men kan vurdere den varslede orlov forud for orlovens start på baggrund af Udbetaling Danmarks afgørelse.

Det er ligeledes væsentligt, arbejdsgiver orienteres om afgørelsen forud for orlovens start som dokumentation for den relevante ansættelsesretlige administration.

Danske Regioner har tidligere peget på, at den situation, hvor forældre til for tidligt fødte børn vælger, at barnet er indlagt i hjemmet i stedet for hospitalsindlæggelse, tidligt hjemmeophold, THO ordning, er stillet ringere end forældre, der vælger at forblive indlagt på hospital. Det skyldes, at fraværsretten alene forlænges ved egentlig hospitalsindlæggelse. Danske Regioner finder derfor, at tidligt hjemmeophold, THO, bør sidestilles med hospitalsindlæggelse. Det vil medføre, at ret til fravær, jf. barselslovens § 14, forlænges eller udsættes med den periode, hvor det præmature barn er omfattet af THO-ordningen. Tilsvarende skal ikke gælde anden behandling i hjemmet end THO behandling.

Høringssvaret skal behandles af Danske Regioners bestyrelse den 10. februar 2022, der tages derfor forbehold for evt. yderligere bemærkninger som følge heraf.

Med venlig hilsen



Stephanie Lose



Ulla Astman

Beskæftigelsesministeriet  
Holmens Kanal 20  
1060 København K

Sagsnr. 19-3503  
Vores ref. MBE/  
CNJE/DIST/lph  
Deres ref J.nr. 2021-10705

Mail til:

[yol@star.dk](mailto:yol@star.dk), [jvr@star.dk](mailto:jvr@star.dk), [jhpe@bm.dk](mailto:jhpe@bm.dk), [cki@bm.dk](mailto:cki@bm.dk) samt [bm@bm.dk](mailto:bm@bm.dk)

Den 5. januar 2022

## Høring af lovforslag om ændring af barselsloven (Indførelse af øremærket forældreorlov, ligestilling af retten til barselsdagpenge og ret til overdragelse af barselsdagpenge til sociale forældre og nærtstående familiemedlemmer m.v.)

FH takker for muligheden for at afgive høringssvar til lovforslag om ændring af barselsloven (Indførelse af J.nr. 2021 – 10705 øremærket forældreorlov, ligestilling af retten til barselsdagpenge og ret til overdragelse af barselsdagpenge til sociale forældre og nærtstående familiemedlemmer m.v.)

Lovændringen ligestiller forældrene formelt og fordeler den samlede orlovsperiode efter fødslen ligeligt mellem forældrene. FH mener, at dette er et afgørende skridt mod større ligestilling i familierne og på arbejdsmarkedet, og hilser på den baggrund lovændringen velkommen. For selvom den nuværende barselsordning har givet lønmodtagerne nogle gode orlovsmuligheder, har den ikke bidraget til større ligestilling. I dag holder mødre omkring 90 procent af orloven, og det har ikke ændret sig væsentligt de seneste mange år. FH er derfor godt tilfredse med, at partierne bag den politiske aftale har lyttet til arbejdsmarkedets parter og baseret aftalen på FH's og DA's forslag til en ligestillet orlovsmode. En model der forbedrer fædrenes rettigheder og samtidigt styrker ligestillingen bredt set i Danmark.

FH er også godt tilfredse med, at soloforældre og LGBT+ familier tilgodeses med lovændringerne og sikres samme rettigheder som andre familier.

Lovforslaget giver dog anledning til en række bemærkninger.

Høringssvaret indeholder i det følgende bemærkninger og forslag til disse hovedpunkter:

- Komplexitet
- Orlovsmodeen i forhold til den samlede ret til fravær
- Definitionen af arbejdstagere/selvstændige
- Føringelse af muligheden for at udskyde orlov
- Ændring af muligheden for at udstrække dagpengeretten under forlængelse af orloven
- Reglerne om sociale forældre og nærtstående familiemedlemmer
- Overgangsbestemmelsen

Til slut vil høringssvaret indeholde få bemærkninger til øvrige bestemmelser i lovforslaget.

## Kompleksitet

Helt overordnet er FH stærkt bekymrede over, at lovændringerne er blevet indarbejdet på en sådan måde, at loven er blevet endnu vanskeligere at forstå, anvende og formidle. Vi har siden vedtagelsen af orlovsdirektivet arbejdet på, at vi efter implementeringen ville stå med en mere enkel og let forståelig barselslov. Ønsket om forenkling er blevet rejst og gentaget mange gange i løbet af de seneste to år, men vi mener ikke at dette ønske er imødekommet. Det er en væsentlig ulempe for arbejdstagerne, at loven er så teknisk og kompliceret, at man ikke umiddelbart kan læse og forstå sine rettigheder.

FH vil desuden opfordre til, at der, allerede før loven træder i kraft, gøres et grundigt arbejde med at formidle de nye orlovsrettigheder og muligheder på en pædagogisk og enkel måde til både fagfolk og kommende forældre. Der bør udarbejdes informationsmateriale om barselsloven, som den kommer til at se ud i sin helhed efter lovens vedtagelse.

FH finder det desuden problematisk, at høringsprocessen er lagt henover juleferien og derfor er blevet meget forhastet. Det er et meget komplekst og omfattende lovforslag, som både kræver en grundig teknisk gennemgang og efterfølgende politisk behandling både i vores medlemsorganisationer og i egne udvalg. Der kan således være perspektiver, som ikke er tilstrækkeligt belyst i vores hørings svar. Så vigtig og omfattende en lovændring bør være grundigt gennemarbejdet, og vi vil derfor opfordre til, at arbejdsmarkedets parter inviteres til et møde med de relevante udvalg for at drøfte vores bekymringer og forslag.

## Formidling af de nye orlovsrettigheder

### Vejledning til fagpersoner

Den nye barselslov bør formidles enkelt og pædagogisk til de fagpersoner, der skal rådgive om orlov og anvende loven i praksis. Det gælder bl.a. HR-medarbejdere og faglige konsulenter i fagforeningerne. Der skal derfor udarbejdes en grundig og letforståelig vejledning. FH deltager gerne i en følgegruppe til udarbejdelsen af en sådan vejledning.

### Formidling af nye orlovsrettigheder

Den nye barselslov medfører en omfattende ændring af forældres fraværsrettigheder, og derfor er der behov for at iværksætte en stor oplysningskampagne med kommende forældre som målgruppe.

### Digitalt planlægningsværktøj

Barselsloven er som tidligere meget vanskelig at forstå, og derfor er der behov for at tilbyde kommende forældre adgang til et digitalt orlovsplanlægningsværktøj. Planlægningsværktøjet skal formidle orlovsrettighederne i et let forståeligt sprog og grafik og gøre det enkelt og overskueligt at planlægge sin orlov.

## Orlovsmodellen – fraværsretten

Lovforslaget anvender en 24/24 orlovsmode i forhold til retten til fravær med dagpenge. Modellen indeholder en løsning, hvorefter morens orlov er fordelt med 10 ugers barsel med dagpenge efter fødslen og yderligere 14 ugers orlov med dagpenge. 9 uger af de 14 ugers orlov med dagpenge er øremærket og kan ikke overdrages. Det giver i alt 24 uger med dagpengeret. Faren/medmorens orlov er fordelt med 2 ugers fædreorlov med dagpenge

efterfulgt af 22 ugers orlov med dagpenge. Det giver i alt 24 uger med dagpengeret. Sammenlagt er der således ret til fravær med dagpenge i 48 uger, hvilket er tilsvarende til den samlede ret til fravær med dagpenge i den gældende barselslov.

I gældende ret har hver af forældrene ret til 32 ugers fravær i form af forældreorlov, men alene ret til 1 x 32 ugers fravær med dagpenge til deling. De 32 ugers fravær med dagpenge kan frit fordeles mellem forældrene.

FH forstår lovforslaget således, at det i forhold til fraværsretten er foreslået, at der for alle forældre/adoptanter gælder, at de kan være fraværende fra arbejdet i 32 uger efter barnets 10. uge. Ifølge forslaget vil en far/medmor have en fraværsret på 2+32 uger og mor en ret til fravær i 10+32 uger efter fødsel. Mor vil i forhold til nugældende regler få 4 ugers mindre fraværsret og fars fraværsret vil være uændret. Samlet set vil der efter forslaget være 76 ugers fraværsret til forældrene til sammen – hvis der ses bort for muligheden for forlængelse af fraværsretten i § 10. Det er 4 uger mindre end i gældende ret, hvor der samlet set i alt er 80 ugers fraværsret for forældrene efter §§ 7 og 9.

Den nugældende ret til 32 ugers fravær, ud over de sammenlagt 48 ugers ret til fravær med dagpengeret, skal fastholdes. Hvis det ikke er tilfældet, vil implementeringen af orlovsdirektivet medføre en ringere retstilling i forhold til retten til fravær end der gælder i dag.

FH foreslår, at forslag til ændring af barselsloven ændres, således at forældrene samlet set har ret til fravær i 80 uger som i gældende ret (når der ses bort fra muligheden for forlængelse af orloven). FH foreslår i den sammenhæng, at § 9 ændres, idet det skaber forvirring og kompleksitet, hvis der henvises til, at fraværsretten udgør 32 uger for hver af forældrene efter den 10. uge efter fødslen eller modtagelsen af barnet. Det skal fremgå af lovteksten, at hver af forældrene har ret til 34 ugers fravær efter § 9.

## Arbejdstagerbegrebet/selvstændigebegrebet

På side 19 i bemærkningerne til forslag til lov om ændring af barselsloven er der anført en definition af, hvad der skal forstås ved selvstændige i barselslovens forstand. Selvstændige defineres på følgende måde:

*"Selvstændige er i barselslovens forstand som udgangspunkt personer, der driver egen virksomhed, og som ikke udbetaler løn til sig selv, dvs. ikke har a-indkomst. I en enkeltmandsvirksomhed udbetaler man ikke løn til sig selv med lønseddel. I stedet betragtes hele årets overskud som løn, og man kan som virksomhedsejer tage penge ud, når man ønsker det i løbet af året. Man er også selvstændig, hvis man udelukkende arbejder for egen regning, for egen risiko og i eget navn, er momsregistreret og indtjening beskattes som B-indkomst. Derudover vil man kunne undtages fra direktivets 9 ugers øremærket orlov, hvis man er ansat i sit eget ApS eller A/S selskab og ejer selskabet 100 pct. og ikke har øvrig lønindkomst. Beskæftigelsesministeriet vurderer, at det vil være i overensstemmelse med EU-Domstolens praksis at undtage personer, der har ansat sig selv som lønmodtager i et ApS eller A/S, som de selv ejer 100 pct., fra orlovsdirektivets krav om øremærkning, idet de ikke vil være at betragte som arbejdstagere i EU-rettens forstand, og idet de i øvrigt ikke er arbejdstagere efter anden ansættelsesretlig lovgivning. Selvstændige, der ikke opfylder ovenstående kriterier, kan kun undtages fra de 9 ugers øremærkning, hvis de efter ansøgning vurderes til at kunne betragtes som reelle ejere af selskabet og ikke har øvrig lønindkomst og heller ikke er under instruktion fra anden side. Ved vurderingen vil der blandt andet blive lagt vægt på, at vedkommende ejer mere end 50 pct. af selskabet, har majoriteten af stemmerettighederne og derudover har indflydelse i selskabet på anden vis "*

Definitionen af hvornår en person skal betragtes som selvstændig udgør samtidig en afgrænsning af, hvornår en person skal betragtes som arbejdstager. Det er ikke muligt at definere, hvornår en person er selvstændig uden automatisk at definere, hvornår en person er arbejdstager, idet definitionen vil medføre, at en person ikke kan være arbejdstager, hvis betingelserne for at være selvstændig er opfyldt.

FH mener, at afgrænsning i lovforslaget af hvornår en person er henholdsvis selvstændig eller arbejdstager i lovforslagets forstand er i strid med EU-retten.

Anvendelsesområdet i barselsdirektivet fastslås i artikel 2, som har følgende ordlyd:

*"Dette direktiv finder anvendelse på alle arbejdstagere, mænd som kvinder, der har en ansættelseskontrakt eller er i et ansættelsesforhold, som fastsat ved lov, kollektiv overenskomster eller gældende praksis i den enkelte medlemsstat, under hensyntagen til EU-Domstolens retspraksis"*

Det følger af præambelens betragtning 17, at det er op til medlemsstaterne at definere ansættelseskontrakter og ansættelsesforhold under hensyntagen til EU-Domstolens retspraksis for så vidt angår kriterierne for fastlæggelse af status som arbejdstager.

Arbejdstagerbegrebet er ikke beskrevet mere præcist i direktivet.

Til sammenligning fremgår følgende af arbejdsvilkårsdirektivet (Europa-parlamentets og rådets direktiv 2019/1152 af 20. juni 2019) anvendelsesområde i artikel 1, nr. 2:

*"Dette direktiv fastsætter minimumsrettigheder, der finder anvendelse på alle arbejdstagere i Unionen med en ansættelseskontrakt eller et ansættelsesforhold som fastsat i gældende ret, ved overenskomst eller i gældende praksis i de enkelte medlemsstater under hensyntagen til Domstolens retspraksis."*

I anvendelsesområderne for direktiverne er arbejdstagerbegrebet således fastlagt nærmest identisk uden indholdsmæssige forskelle.

Dette enslydende EU-retslige arbejdstagerbegreb er nærmere udfoldet i arbejdsvilkårsdirektivet i præambelens betragtning 8, som fastslår følgende:

*"Den Europæiske Unions Domstol (Domstolen) har i sin retspraksis opstillet kriterier for fastlæggelse af status som arbejdstager (5). Domstolens fortolkning af disse kriterier bør tages i betragtning ved gennemførelsen af dette direktiv. Forudsat at husarbejdere, arbejdstagere på tilkaldebasis, løst ansatte arbejdstagere, voucher-baserede arbejdstagere, arbejdstagere på onlineplatforme, praktikanter og lærlinge opfylder disse kriterier, kan de være omfattet af dette direktivs anvendelsesområde. Reelt selvstændige erhvervsdrivende bør ikke være omfattet af dette direktivs anvendelsesområde, eftersom de ikke opfylder disse kriterier. Misbrug af betegnelsen selvstændig erhvervsdrivende som defineret i national ret, enten på nationalt plan eller i grænseoverskridende situationer, er en form for uretmæssigt angivet arbejde, som ofte forbindes med sort arbejde. Betegnelsen »proformaselvstændig« anvendes om en person, der erklæres at være selvstændig, selv om vedkommende opfylder de kriterier, som karakteriserer et ansættelsesforhold, for at undgå bestemte retlige eller skattemæssige forpligtelser. Sådanne personer bør være omfattet af dette direktivs anvendelsesområde. Fastlæggelsen af, om der foreligger et ansættelsesforhold, bør være baseret på de faktiske omstændigheder i forbindelse med arbejdets reelle udførelse og ikke på parternes beskrivelse af forholdet. "*

I fodnote 5 er der henvist til flere relevante EU-domme i forhold til definitionen af arbejdstager/selvstændigbegrebet. For fuldstændighedens skyld indsættes henvisningen her:

*"Domstolens dom af 3. juli 1986, Lawrie-Blum mod delstaten Baden-Württemberg, C-66/85, ECLI:EU:C:1986:284; af 14. oktober 2010, Union Syndicale Solidaires Isère mod Premier ministre m.fl., C-428/09, ECLI:EU:C:2010:612; af 9. juli 2015, Ender Balkaya mod Kiesel Abbruch- und Recycling Technik GmbH, C-229/14, ECLI:EU:C:2015:455; af 4. december 2014, FNV Kunsten Informatie en Media mod den nederlandske stat, C-413/13, ECLI:EU:C:2014:2411 og af 17. november 2016, Betriebsrat der Ruhrlandklinik gGmbH mod Ruhrlandklinik gGmbH, C-216/15, ECLI:EU:C:2016:883."*

Eftersom de to direktiver fastslår samme forståelse af, hvornår en person er arbejdstager og dermed omfattes af beskyttelsen i direktiverne, er den nærmere udmøntning af arbejdstagerbegrebet i arbejdsvilkårsdirektivet også gældende for definitionen af arbejdstagerbegrebet i orlovsdirektivet. Desuden er orlovsdirektivet vedtaget efter arbejdsvilkårsdirektivet. Begge direktiver henviser til, at arbejdstagerbegrebet skal defineres under hensyntagen til EU-Domstolens retspraksis. I modsætning til orlovsdirektivet er der i arbejdsvilkårsdirektivet blot indsat en udmøntning af arbejdstagerbegrebet på baggrund af EU-Domstolens praksis. Der er tale om et EU-arbejdstagerbegreb, som er et homogent begreb, der bliver udviklet i EU-Domstolens praksis. Eftersom EU's arbejdsvilkårsdirektivs betragtning 8 giver en klar instruktion om, at begrebet skal fortolkes på baggrund af de faktiske omstændigheder (i modsætning til de formelt indgåede aftaler), gælder dette også ved fortolkningen af arbejdstagerbegrebet i orlovsdirektivet. Det er ikke nødvendigt at gentage den instruktion i orlovsdirektivet. Det følger implicit af den måde, EU-Domstolen udvikler de EU-retlige begreber på.

Definitionen i lovforslagets bemærkninger på side 19 er ikke i overensstemmelse med den udmøntning, som EU-retten fremhæver i arbejdsvilkårsdirektivets betragtning 8. Det følger af betragtning 8, at fastlæggelsen af, om der foreligger et ansættelsesforhold, bør være baseret på de faktiske omstændigheder i forbindelse med arbejdets reelle udførelse og ikke på parternes beskrivelse af forholdet. Det står i modsætning til den afgrænsning, som fremgår i forslag til ændring af barselsloven, hvor formelle kriterier og formel registrering er afgørende for, om en person er arbejdstager eller selvstændig.

## Konklusion

På baggrund af ovenstående er FH af den opfattelse, at det vil være i strid med orlovsdirektivet at indsætte den anførte definition af, hvornår en person er selvstændig, da det vil betyde, at personer som i henhold til EU-Domstolens praksis er arbejdstager vil falde uden for arbejdstagerbegrebet i barselsloven og uretmæssigt betragtes som selvstændig.

## FH foreslår

FH foreslår derfor, at definitionen på lovforslagets side 19 fjernes.

FH foreslår derudover, at der i lovforslagets bemærkninger i stedet henvises til, at en person er selvstændig, hvis personen falder udenfor arbejdstagerbegrebet som fastsat ved lov, kollektive overenskomster eller gældende praksis i den enkelte medlemsstat, under hensyntagen til EU-Domstolens retspraksis. Hvis der i lovforslagets bemærkninger opregnes omstændigheder for, hvornår en person ville kunne betragtes som selvstændig, foreslår FH i den sammenhæng anført, at fastlæggelsen af, om en person er arbejdstager eller selvstændig, i sidste ende skal baseres på de faktiske omstændigheder i forbindelse med arbejdets reelle udførelse og ikke på parternes beskrivelse af forholdet eller formel registrering.



## Udskudt orlov – § 11 og § 23, stk. 2

I den politiske aftale fra 26. oktober 2021 om implementering af EU's orlovsdirektiv og ligestilling af orlovsrettigheder mellem forældre og øremærket forældreorlov på side 2 under 24/24 modellen fremgår følgende:

- *"En far/medmor, der er lønmodtager, kan vælge at overdrage op til 13 ugers forældreorlov til mor. Orloven kan afholdes, indtil barnet fylder 9 år.*
- *En mor, der er lønmodtager, kan vælge at overdrage op til 13 ugers orlov (8 ugers barselsorlov og 5 ugers forældreorlov) til far/medmor. De 13 ugers orlov skal afholdes, inden barnet fylder 9 år"*

Det samme følger af lovforslagets generelle bemærkninger punkt 3.1.2.1. side 18 midt på.

FH kan konstatere, at det ikke fremgår klart af lovforslaget, at faren/medmoren kan udskyde 13 ugers forældreorlov og moren 5 ugers fravær efter § 9, som skal være udnyttet, inden barnet fylder 9. Derudover fremgår det heller ikke klart, at moren kan udskyde 8 ugers fravær efter § 7, som skal være udnyttet, inden barnet fylder 9.

Lovforslaget lever således ikke op til den politiske aftale. Hvis det alene er 5 uger, som hver af forældrene kan udskyde og afholde på et senere tidspunkt inden barnet fylder 9 år, medfører det en forringelse af forældrenes rettigheder i forhold til gældende ret, idet der samlet set kun er tale om 10 ugers fravær, der kan udskydes. Implementeringen af orlovsdirektivet vil således have forringet forældrenes rettigheder i forhold til udskudt orlov.

Forældrene skal have en retsbaseret mulighed for at udskyde op til 13 ugers orlov, som det blev tilkendegivet i den politiske aftale. Rettsbaseret udskudt orlov følger af barselslovens § 11, i modsætning til den aftalebaseret udskudte orlov, som følger af barselslovens § 12.

I bemærkningerne til lovforslaget på side 18 fremgår det, at de 13 ugers orlov, som kan overdrages fra mor til far/medmor, kan afholdes indtil barnet bliver 9 år, enten som en ret efter lovens § 11 eller efter aftale med arbejdsgiver efter § 12. FH er enig i denne bemærkning, men det er ikke det, som fremgår af selve lovforslaget eller i bemærkningerne i øvrigt. Den foreslåede ordlyd i § 11, fastslår at hver af forældrene kun kan udskyde 5 ugers fravær.

FH mener og foreslår, at § 11 skal ændres således, at forældrene, herunder en soloforælder, kan udskyde op til 13 ugers fravær. Den udskudte fraværsret skal være udnyttet inden barnet fylder 9 år, og det skal stå forældrene frit for, om de 13 ugers fravær fordeles mellem dem, eller om det kun er den ene forælder som udnytter retten til udskudt orlov.

## Forlængelse af orlov

### Ændring §§ 10 og 21

Det følger af lovforslaget, at der vil være samme mulighed for at forlænge fraværsretten under forældreorlov til henholdsvis 40 eller 46 uger i henhold til lovens § 10 som i gældende ret. Dog vil det ikke længere være muligt at udstrække dagpengeretten i forlængelsesperioden, som det følger af den gældende § 21, stk. 3.

Det følger af lovforslagets side 89, at det foreslås, at § 21, stk. 2-5 ikke videreføres af administrative grunde. Det er en væsentlig forringelse, hvis barselsdagpengene kun kan komme til udbetaling henover de samlede 36 ugers fravær med dagpenge efter § 9 (Mor 9+5 og far/medmor 13+9), som der med det nye forslag, vil være tale om. Det medfører en

foringelse af forældrenes orlovsfleksibilitet og økonomiske råderum. Bekymringen er, at der ikke vil være et forsørgelsesgrundlag under forlængelse af fraværsretten, hvis der ikke samtidig er mulighed for at udstrække barselsdagpengene til den forlængede fraværsperiode.

Ifølge vores medlemsorganisationer vil ændringen have betydning for regionalt og kommunalt ansattes ferierettigheder. Det skyldes, at der for disse er aftalt pensionsindbetaling i forlængelsesperioden, hvor dagpengeretten er udstrakt til, og denne pensionsindbetaling udløser ferierettigheder. Arbejdstagerne vil ikke få samme ferierettigheder, hvis der ikke er knyttet dagpengeret til forlængelse af fraværsperioden.

Desuden er FH bekendt med, at der nogle overenskomster er sikret en ret til løn under forlænget orlov efter § 10, hvor arbejdsgiverens pligt til at yde fuld løn under orlov er betinget af, at medarbejderen er berettiget til dagpenge med et beløb svarende til mindst 32/46 af det maksimale dagpengebeløb.

FH foreslår, at det fortsat skal være muligt, at udstrække barselsdagpengene til den forlængede fraværsperiode.

## § 14

Det følger af den gældende barselslovs § 14, stk. 1 og § 20, at fravær og dagpenge forlænges eller udsættes, hvis barnet bliver indlagt på sygehus. Det følger af barselslovens § 14, stk. 2, 3. pkt., at far/medmor eller den anden adoptants 2 ugers orlov efter fødsel ikke kan forlænges eller udsættes.

FH foreslår, at man ved lovændringen benytter lejligheden til at rette op på denne ulige rettighed, således at også far/medmor/den anden adoptant får ret til at forlænge eller udsætte orloven som følge af barnets indlæggelse.

## Sociale forældre og nærtstående familiemedlemmer

Alle familieformer skal inkluderes

Forslaget til ændring af barselsloven sikre rettigheder for LGBT+ familier og tager højde for soloforældres behov. Dog mener FH, at der er nogle mangler for, at det kan sikres, at alle familieformer er inkluderet i den nye barselslov.

Det vil være vigtigt, at medfar og medforælder (non-binær forælder) er en del af forståelsen af forælder, samt at mor eller den anden fødende skrives ind i loven for at fødende transmænd og fødende nonbinære også er dækket af teksten (Altså personer som er tildelt kønnet kvinde ved fødslen, og stadig har livmoder mm. og derfor kan gennemgå graviditet, men som i dag identificerer sig som f.eks. mænd eller non-binære).

FH foreslår en gennemskrivning af loven, hvor der laves en definition som dækker alle kategorier med "den anden forælder", som der kan henvises til løbende i loven.

## Definition af samlever – § 23 a, stk. 2

Det følger af § 23 a, hvem der kan være sociale forældre. I lovforslagets § 23 a, stk. 2, står der, at en samlever er en person, der har levet i et ægteskabslignende forhold med en forælder eller med en kendt donor i mindst 2 år på tidspunktet for orlovens begyndelse. Bestemmelsen vedrører samlevende par af samme køn.

FH er bekendt med, at der er anden lovgivning, som definerer ugifte samlevende på tilsvarende måde bl.a. i forsikringsmæssig og pensionsmæssig sammenhæng. Dog mener FH ikke, at det er nødvendigt med en tilsvarende afgrænsning af, hvad der skal forstås ved samlever i barselsloven. I modsætning til anden lovgivningsmæssig sammenhæng, så er der i den foreslåede § 23 a, stk. 2, tale om, at den retlige forælder har en ret til at overdrage orlov til en social forælder. Der er ikke tale om en automatisk overdragelse, men en mulighed hvor forælderen selv vurderer, om samleveren er egnet og overdragelse af orloven vil være ønskeligt. FH mener derfor ikke, at der er behov for et så vidtgående krav til samliv som i anden lovgivning, hvor begunstigelse sker automatisk.

FH foreslår, at en samlever ikke skal opfylde et 2-årigt krav, men et mindre krav, eksempelvis et 1-årigt krav til samliv.

#### Definition af social forælder – § 23 a, stk. 3

LGBT+ personer har i nogle tilfælde en ven, som er tiltænkt en forælder lignende rolle – selv om de ikke har et ægteskabslignende forhold med en forælder. Den situation er ikke dækket af de 3 definitioner af social forælder i den foreslåede § 23 a, stk. 3.

FH foreslår, at der tilføjes en fjerde sætning i § 23 a, med følgende ordlyd:

4) En nærtstående person over 18 år, der er tiltænkt en forældrelignende rolle.

#### Overdragelse til nærtstående familiemedlem – § 23 c

Det følger af den foreslåede § 23 c, at soloforælder efter den foreslåede § 21 c under visse betingelser kan overdrage sin ret til orlov efter § 9 med barselsdagpenge til et nærtstående familiemedlem. Det følger af § 23 c, stk. 2, at nærtstående familiemedlemmer anses for forælderenes egne forældre og søskende over 18 år samt forældre og søskende over 18 til en afdød forælder.

I nogle familier vil der imidlertid være en "bonusforælder" for soloforælderen som er samlevende med soloforælderen biologiske forælder. Det vil i mange situationer være lige så naturligt for soloforælderen, at der kan overdrages orlov til denne bonusforælder. Det bør være frit for soloforælderen at kunne vælge sin bonusforælder i denne situation. Det er FH's opfattelse, at en sådan tilpasning vil flugte med anerkendelsen af de nyere familieformer.

FH foreslår, at definitionen i den foreslåede § 23 c, stk. 2 ændres, således at definitionen af nærtstående familiemedlem gøres bredere og inkluderer f.eks. bonusforældre. FH foreslår følgende formulering i § 23 c, stk. 2:

*" Som nærtstående familiemedlem anses forælderenes egne forældre, en nærtstående voksen, der har en forældrelignende rolle til forælderen og søskende over 18 år samt forældre, en nærtstående voksen, der har en forældrelignende rolle og søskende over 18 år til en afdød forælder"*

#### Varslingsreglen i § 23 c, stk. 3

I den foreslåede § 23 c, stk. 3 er der fastsat et krav om varsling af afholdelse af fravær for et nærtstående familiemedlem. Et nærtstående familiemedlem skal med 8 ugers varsel underrette arbejdsgiveren om, hvornår orloven påbegyndes og om længden heraf.

FH forstår varslingsreglen således, at bestemmelsen i § 23, stk. 3 skal læses i sammenhæng med retten til at ændre anvendelse af fraværsretten i § 17.

Efter FH's opfattelse, er varslet for langt, da det må forventes, at bestemmelsen ofte vil blive brugt i de tilfælde, hvor der bliver behov for, at en anden person med kort varsel overtager orloven. Hvis varslet fastsættes til 8 uger, bør det fremhæves i bemærkningerne, at barselslovens § 17 gælder for bestemmelsen.

FH foreslår, at såfremt varslingsreglen på 8 uger opretholdes som foreslået i § 23 c, stk. 3, skal det fremgå af lovforslagets bemærkninger til § 23 c, stk. 3, at barselslovens § 17 finder anvendelse for fraværsretten efter § 23 c.

I krafttræden af rettigheder for sociale forældre og nærtstående forældre

FH foreslår, at rettigheder for sociale forældre og nærtstående forældre træder i kraft samtidig med de øvrige regler og ikke først den 1. januar 2024.

## Overgangsbestemmelse

Overgangsbestemmelse i lovforslagets § 4

Det er anført i de generelle bemærkninger, at det er forældre til et barn født eller modtaget den 2. august 2022 eller senere, som bliver omfattet af de nye regler med lige fordeling af barselsorlov med barselsdagpenge. Orloven skal med andre ord holdes efter de regler, der gælder på fødselstidspunktet. Begrundelsen herfor er ifølge lovmærkningerne at sikre en overgang til de nye regler, som kan håndteres af Udbetaling Danmark, og som er enkel at forstå for forældrene. Ikke desto mindre så kan de forældre (arbejdstagere), som omfattes af den foreslåede overgangsregel, risikere at skulle "manøvrere rundt" imellem både de nugældende og de foreslåede nye barselsregler i forbindelse med barnets fødsel/modtagelse.

Hvis det forventede fødselstidspunkt er den 2. august eller senere, så skal forældrene tilrettelægge og varsle barsels- og forældreorlov efter de foreslåede nye regler. Er det forventede fødselstidspunkt derimod før den 2. august, så er det de nugældende regler, som finder anvendelse.

Begge regelsæt er komplekse for forældrene at sætte sig ind i, og der ligger ofte mange og lange overvejelser bag forældres beslutning om fordeling af orlovsperioder imellem sig. Den foreslåede overgangsregel betyder konkret, at forældrene kan have tilrettelagt deres orlov efter det ene regelsæt, men fordi barnet fødes enten før eller efter det forventede fødselstidspunkt, så er det pludselig det andet regelsæt, som finder anvendelse. I denne situation skal forældrene (arbejdstagerne) uden ugrundet ophold underrette deres respektive arbejdsgivere om ændret afholdelse af orloven, og hvor det er relevant "omvarsle". Selvom modellen med at orlov skal holdes efter de regler, som gælder på fødselstidspunktet, nok er administrativt enkel og let at forstå, så forekommer overgangsordningen for de forældre, som vil blive omfattet heraf, dog at være noget omfattende og "byrdefuld".

FH foreslår, at det er terminsdatoen, der anvendes som skæringsdato for hvilket regelsæt, som er gældende for afholdelse af barsel og orlov.

FH bemærker, at der allerede er taget højde for, at Udbetaling Danmark skal have tid til at sikre overgang til de nye regler, og FH derfor er af den opfattelse, at det rent administrative

argument ikke kan bære en begrundelse for ikke at ændre skæringsdatoen i forhold til overgangen til de nye regler, som gør det mere enkelt for forældrene.

## Øvrige

### Formulering i § 7 a

I lovforslaget er der i den nye § 7 a en formulering om "genoptagelse af arbejdet på fuld tid" i forbindelse med overdragelse. Formuleringen kan skabe misforståelse i forhold til deltidsansatte.

FH foreslår, at formuleringen ændres til "genoptagelse af arbejdet på sædvanlig tid". Det kan præciseres i bemærkningerne, at der henvises til at arbejdstageren genoptager sit arbejde i samme omfang som forud for afholdelse af fraværet.

### Bemærkninger til § 21, stk. 3

I den gældende § 17 anvendes udtrykket "omstændigheder", hvor i forslaget til den nye § 21, stk. 3 anvendes udtrykket "særlige forhold". Såfremt der ikke tilsigtes forskel i (dele) af anvendelsen, fx ved alvorlig sygdom, foreslår FH, at sprogbrugen ensartes. Desuden bør det fremgå, at eksempelvis pleje- og sorgorlov er omfattet af ny § 21, stk. 3.

### Administrationsbestemmelser

Det følger af §§21 a, stk. 3, 21 b, stk. 4 og 21 c, stk. 5, at beskæftigelsesministeren fastsætter regler om administration af reglerne efter bestemmelserne og regler om krav til dokumentation.

FH bemærker, at der er en klar forventning om, at kravene, herunder dokumentationskravene, ikke vil besværliggøre intentionerne med lovforslaget, nemlig at inkludere regnbuefamilier.

### Sprogbrug

FH foreslår, at man sikrer at ensarte sprogbruget i de almindelige bemærkninger og i de specielle bemærkninger. Eksempelvis anvendes udtrykkene mor, far og medmor i 3 hele afsnit på side 33 og herefter "forælder" på side 90. Desuden anvendes udtrykket "forældreorlov" fortsat i de almindelige bemærkninger, men konsekvensrettes i de specielle bemærkninger.

### Grafisk model for orlov

Det er centralt, at de nye regler er enkle og forståelige, visuelt såvel som kommunikativt. FH foreslår, at der udarbejdes og indsættes en overskuelig graf i lovforslagets bemærkninger over 24/24-modellen på en sådan måde, at den passer til de forskellige orlovselementer i loven. Grafen skal illustrere, hvilke uger som er øremærket, hvilke uger der kan overdrages og udskydes, og hvornår orloven skal holdes. I samme forbindelse bør der tages stilling til, hvordan de forskellige orlovselementer klart skal defineres.

Spørgsmål som kræver nærmere afklaring i bemærkningerne\_

Til lovforslagets bemærkninger s. 86:

Det er uklart om en forælder har mulighed for at holde orlov efter 1 år efter barnets fødsel i henhold til § 21, stk. 3, 2. pkt., i tilfælde hvor forælderen er forhindret i at holde orlov, fordi forælderen eksempelvis er syg eller har fået ekstraordinær forsørgelse fra kommunen i perioden fra barnets for tidlige fødsel til det forventede fødselstidspunkt.

FH mener, at der bør være mulighed for at holde orloven efter 1 år efter barnets fødsel i disse tilfælde.

Til lovforslagets bemærkninger s. 102:

Det er uklart, hvilken tidsramme der gælder for afholdelse af fravær med barselsdagpenge, hvis en arbejdstager har genoptaget arbejdet, og ikke kan nå at holde al orlov indenfor 1 år.

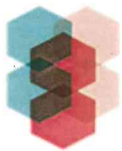
FH er af den opfattelse, at retten til fravær med barselsdagpenge kan holdes frem til barnet fylder 9 år, jf. barselslovens § 23, stk. 5.

FH mener desuden, at det skal præciseres i bemærkningerne, at den fraværsret, som ikke er øremærket, kan overdrages og udnyttes af den anden forælder. Som bemærkningerne på s. 102 fremstår nu, kan man få en opfattelse af, at muligheden for forlængelse i forbindelse med genoptagelse af arbejdet er afgrænset til orlov, som ikke er overdraget.

Med venlig hilsen



Majbrit Berlau  
Næstformand, FH



Forhandlings  
fællesskabet

Til  
Beskæftigelsesministeriet

vol@star.dk, jvr@star.dk, jhpe@bm.dk, ceht@bm.dk,  
cki@bm.dk og bm@bm.dk

Aktivitetsnr.: 21-0357.7

NK

Direkte tlf.nr.: 3347 0616

4. januar 2022

### Vedr.: Høring af lovforslag om ændring af barselsloven

Forhandlingsfællesskabet har ved mail af 8. december 2021 modtaget høring af lovforslag om ændring af barselsloven med frist for eventuelle bemærkninger den 5. januar 2022.

Indledningsvist vil Forhandlingsfællesskabet gerne udtrykke tilfredshed med, at lovændringen indebærer en ligelig fordeling mellem forældrene af den samlede orlovsperiode efter fødslen og Forhandlingsfællesskabet ser dermed lovforslaget som et væsentligt bidrag til en større ligestilling mellem kønnene på arbejdsmarkedet.

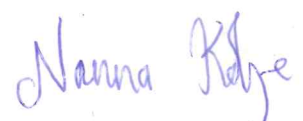
Forhandlingsfællesskabet kan konstatere, at der med lovforslaget lægges op til, at muligheden for udstrækning af barselsdagpenge i forlængelsessituationen ikke videreføres af administrative grunde, jf. lovforslaget s. 89. Forhandlingsfællesskabet skal gøre opmærksom på, at en sådan ændring – udover at medføre en generel forringelse af forældrenes orlovsfleksibilitet og økonomiske råderum – vil betyde en klar forringelse af kommunalt og regionalt ansattes ferierettigheder, hvorfor Forhandlingsfællesskabet kraftigt vil opfordre til, at det fortsat skal være muligt at udstrække barselsdagpengene i forlængelsessituationen.

For så vidt angår lovforslaget i øvrigt henviser Forhandlingsfællesskabet til høringssvarene fra Fagbevægelsens Hovedorganisation og Akademikerne samt til eventuelle høringssvar fra Forhandlingsfællesskabets medlemsorganisationer.

Forhandlingsfællesskabet skal afslutningsvist bemærke, at lovforslaget er både omfangsrigt og teknisk kompliceret, hvorfor Forhandlingsfællesskabet tager forbehold for at fremkomme med yderligere bemærkninger på et senere tidspunkt i lyset af den korte høringsfrist.

Med venlig hilsen

  
Helle Basse

  
Nanna Kolze

Til Beskæftigelsesministeriet

j.nr. 2021-10705

[yol@star.dk](mailto:yol@star.dk)

[jvr@star.dk](mailto:jvr@star.dk)

[jhpe@bm.dk](mailto:jhpe@bm.dk)

[ceht@bm.dk](mailto:ceht@bm.dk)

[cki@bm.dk](mailto:cki@bm.dk)

[bm@bm.dk](mailto:bm@bm.dk)

København

den 5. januar 2022

**Ledernes Hovedorganisations høringssvar til udkast til forslag om ændring af barselsloven (Indførelse af øremærket forældreorlov, lighedeling af retten til barselsdagpenge og ret til overdragelse af barselsdagpenge til sociale forældre og nærtstående familiemedlemmer m.v.)**

Ledernes Hovedorganisation (Lederne) har den 8. december 2021 modtaget udkast til lovforslag om ændring af barselsloven (Indførelse af øremærket forældreorlov, lighedeling af retten til barselsdagpenge og ret til overdragelse af barselsdagpenge til sociale forældre og nærtstående familiemedlemmer m.v.)

I nærværende høringssvar følger Ledernes generelle og konkrete bemærkninger til udkastet.

**Lederne deler Regeringens ønske om mere ligelig fordeling af barsels- og forældreorlov, men lovforslaget er desværre ikke tilstrækkeligt**

Lederne deler til fulde Regeringens ambition og ønske om at fremme en mere lige fordeling af barsels- og forældreorlov mellem forældre, da brugen i dag er meget skæv og har været det i mange år. En mere ligelig fordeling og brug af orlov skal ses som et væsentlig bidrag til ligestilling mellem forældre samt til kvinders karriere- og lønudvikling.

Danmark har forpligtet sig til at nå i mål med FN's verdensmål i 2030, herunder verdensmål 5: ligestilling mellem kønnene. Med den nuværende meget skæve fordeling af orlov, hvor mødre tager ca. 90 pct. og fædre ca. 10 pct. af den samlede orlov jf. Danmarks Statistik, som rykker sig meget langsomt, så ser det ikke ud til, at vi kommer i mål. Det handler ligeledes om ligestilling i ledelse, delmål 5.5.2, herunder en mere lige kønsfordeling i ledelseslagene både i den offentlige og den private sektor. Vi ved fra forskning, at kvinders lange barsels- og forældreorlov samt den

**Lederne**

Vermlandsgade 65  
2300 København S

Telefon 3283 3283

[www.lederne.dk](http://www.lederne.dk)



efterfølgende adfærd hos kvinderne og i familierne lægger en dæmper på kvinders karriere- og lønudvikling. Det være sig fx, at flere kvinder skifter fra den private til den offentlige sektor, går ned i arbejdstid og i gennemsnit bruger mere tid på børneomsorg og hjemmelige pligter end fædre. Denne dæmper på karrieren er i dag også medvirkende til, at vi generelt ikke ser en lige kønsfordeling på ledelsesposterne i Danmark.

Lederne anerkender, at regeringen med lovforslaget sikrer, at Danmark lever op til EU-direktivet, men samtidig er Lederne bekymret for, at ændringerne ikke for alvor vil rykke på barselsmønstrene og dermed for alvor ikke vil bidrage til flere kvinder i ledelse og opfyldelsen af FN's verdensmål om ligestilling, jf. verdensmål 5 og en mere ligelig kønsfordeling på chefniveau jf. verdensmål 5.5.2.

### **Lederne havde gerne set, at Danmark havde taget et langt større skridt og øremærket flere uger**

Herunder følger Ledernes konkrete forslag til forbedring af loven.

Lederne bemærker, at Regeringens udkast til en ny barselslov er en minimumsimplementering af EU-orlovsdirektivet, som Danmark *skal* implementere. Heri anerkender Lederne, at barselsmodellen øremærker 9 ugers barsel til hver forælder, der ikke kan overføres mellem forældrene. Lederne anerkender også, at modellen for orlov, ud over minimumsimplementeringen af de 9 uger og de eksisterende og pålagte 2 ugers barsel til hver forælder omkring fødslen, også deler resten af barselsugerne lige mellem forældrene, dog uden at de er øremærket den enkelte forælder, men så ugerne kan overføres mellem forældrene.

Lederne har i en årrække arbejdet for at ændre de danske barselsregler, så forældre hver især får øremærket 16 ugers forældreorlov, som ikke kan overføres mellem forældrene. Det sker ud fra en erkendelse af, at det er nødvendigt med en markant øremærkning af orlov til fædre, hvis det skal lykkes i 2030 at opnå en mere lige repræsentation af kønnene på chefgangene og dermed leve op til FN's verdensmål.

Ledernes forslag øremærker altså 7 uger mere til hver forælder, end EU-orlovsdirektivet forpligter Danmark til at gennemføre. I Regeringens udkast til lovforslag er der ud af de 48 ugers orlov med dagpengeret efter fødslen 26 uger tilbage der ikke øremærkes. I Ledernes forslag vil der være 16 uger tilbage til fri deling mellem forældrene, når begge forældre har fået deres øremærkede uger. Dette foreslår Lederne, fordi meget tyder på, at den lige fordeling af alle 48 uger med 24 uger til hver forælder der sker forlods, ikke vil blive brugt lige. Det bekræfter statistikkerne på området, hvor vi år efter år ser, at kvinderne stadig tager langt den største del af den samlede barsels- og forældreorlov med dagpengeret, som i dag er til fri deling.

Lederne havde derfor gerne set, at vi i Danmark bruger anledningen netop nu, hvor barselsloven skal åbnes, til at der bliver taget et stort skridt for at sikre bedre betingelser for, at vi i 2030 ser en mere ligelig fordeling af køn i ledelseslagene i Danmark.

**Ledernes anbefaling til muligheden for at overdrage uger mellem forældre**

Lederne vil anbefale, at det ikke alene bliver et enkelt digitalt klik, der gør det muligt at overføre ikke-øremærkede uger mellem hinanden som forældre, men at forældrene bliver udfordret og informeret i forbindelse med deres valg. Således, at der er klar information om, hvordan det påvirker kvinders karriere- og lønudvikling, kvinders pensionsopsparing, hvad der er af fordele for fædre og børn ved, at fædre tager barsels- og forældreorlov, og ikke mindst, at der er klar information om, at barsels- og forældreorlov efter aftale med arbejdsgiveren kan afvikles fleksibelt, fx ved at arbejde på deltid.

**Godt med forsat fleksibilitet**

Lederne støtter, at den del af forældreorloven, der kan afvikles inden barnet fylder 9 år og som ikke er øremærket og skal holdes af den ene forælder, kan overdrages til den anden forælder. På den måde får nogle fædre mulighed for enten at holde den orlov de ikke har mulighed for at holde mens barnet er lille og/eller den som moren ikke får holdt, senere.

Derudover foreslår Lederne, at Regeringen gør det klart, at det stadig er muligt at holde orlov på deltid inden for de muligheder og betingelser der allerede eksisterer i dag. Lederne foreslår, at man benytter de nye regler som anledning til at informere kommende og nybagte forældre samt arbejdsgivere om de fleksible muligheder, da mange ikke er bekendte med dem i dag.

**Den nye lov bør følges nøje og evalueres efter nogle år**

Lederne vil desuden anbefale, at der bliver taget initiativ til at følge forældrenes brug af orlov tæt. Arbejdet skal både baseres fx på data fra arbejdsmarkedets parter herom, tal fra Danmarks Statistik og inddrage surveys, der kan give et dybere indblik i, hvordan brugen af ordningen er blandt forældrene. Heri bliver det særligt interessant at følge, hvordan forældre overdrager eller beholder de ikke-øremærkede uger.

Endelig støtter Lederne op om, at der bliver taget initiativ til at modernisere barselsreglerne, så de kommer til at favne regnbuefamilier, herunder sociale forældre. Lederne har erfaret, at denne del først påtænkes at træde i kraft i 2024 pga. Udbetaling Danmark. Lederne ser dog gerne, at disse regler implementeres samtidig med de andre regler.

Med venlig hilsen



Nanna Simone Jensen

Chefkonsulent Ledernes Hovedorganisation

Beskæftigelsesministeriet  
Center for Arbejdsret, ligestilling og international

yol@star.dk, jvr@star.dk, jhpe@bm.dk, ceht@bm.dk,  
cki@bm.dk og bm@bm.dk

## **Akademikernes bemærkninger til forslag til ændring af barselsloven jf. J.nr. 2021-10705**

Akademikerne har fra Beskæftigelsesministeriet modtaget høringsmaterialet vedr. lov om ændring af barselsloven (Indførelse af øremærket forældreorlov, lighedeling af retten til barselsdagpenge og ret til overdragelse af barselsdagpenge til sociale forældre og nærtstående familie-medlemmer m.v.) med frist til at afgive bemærkninger den 5. januar 2022.

Akademikerne skal i den forbindelse overordnet bemærke, at implementeringen af work-life-balance direktivet, som bl.a. indfører en øremærket forældreorlovsperiode på mindst 9 uger til hver af forældrene, hilses velkommen. Akademikerne og vores medlemsorganisationer har igen mange år arbejdet aktivt for at forbedre ligestillingen på arbejdsmarkedet, herunder fremme kvinders andel i ledelse og iværksætteri, og øremærkning af barselsorloven med betaling/løn er et effektivt redskab. Akademikerne havde derfor gerne set, at man var gået længere i den danske barselslovgivning, og havde øremærket yderligere uger. Akademikerne havde også gerne set, at man havde indført øremærkningen for hele arbejdsmarkedet, og således også for selvstændige samt ledige.

Akademikerne er dog meget tilfredse med, at lovforslaget indfører en formel ligelig fordeling af den samlede orlov til begge forældre - den såkaldte 24-24 model. Akademikerne skal desuden kvittere for, at lovforslaget tager højde for nutidige familieformer og gør det muligt at overdrage orlov til såkaldte sociale forældre og nærtstående. Desuden er det fornuftigt, at lovforslaget giver soloforældre ret til at holde hele orloven.

Mere konkret skal der til lovforslaget bemærkes, at

Fraværsretten forringes, når mors barselsorlov efter § 7 nedsættes fra 14 uger til 10 uger. Der bør derfor sikres en tilsvarende forlængelse af fraværsretten efter § 9.

I § 15 indføres som noget nyt en underretningsfrist i forhold til arbejdsgiver på 4 uger før forventet fødsel, hvis en mor ønsker at overdrage

Den 22. december 2021  
Sagsnr. S-2021-1514  
Dok.nr. D-2021-62787  
jdj/mab

AKADEMIKERNE

THE DANISH CONFEDERATION  
OF PROFESSIONAL ASSOCIATIONS

Nørre Voldgade 106, 1. sal  
DK - 1358  
København K.

T +45 3369 4040  
E [ac@ac.dk](mailto:ac@ac.dk)  
W [www.ac.dk](http://www.ac.dk)

fraværsretten, og når en far eller medmor ønsker at gøre brug af fraværsretten. En sådan frist kan være vanskelig at forholde sig til for den nye familie, inden barnet er født. Efter de nugældende regler skal forældrene først underrette om, hvordan de benytter deres fleksible rettigheder senest 8 uger efter barnets fødsel. Dette foreslås derfor videreført - ligesom lovforslagets afkortning af 8 ugers fristen til 6 uger heller ikke kan støttes.

§ 21 forudsætter at orloven med barselsdagpenge skal være afholdt inden for barnets første år. Det fremgår direkte at lovbemærkningerne at dagpengeretten som udgangspunkt bortfalder, hvis det ikke bliver afholdt inden for barnets første år. Dette er en klar forringelse af forældrenes muligheder for at afholde fleksibel orlov, og det vil bl.a. få konsekvenser for forældre der genoptager arbejdet delvist.

### **Konsekvensændringer i Funktionærloven**

Akademikerne hæfter sig ved, at direktivets art 8, stk. 2 bestemmer, at der under de 2 ugers fædreorlov skal ydes en sådan løn eller ydelse, som sikrer en indkomst, der mindst svarer til, hvad den pågældende arbejdstager ville være berettiget til i tilfælde af en afbrydelse af arbejdstagerens aktiviteter, der skyldes arbejdstagerens helbredstilstand.

En korrekt direktivimplementering kræver derfor, at der foretages konsekvensændringer i Funktionærloven.

Funktionærer har ret til løn under sygdom, og derfor skal Funktionærlovens barselsbestemmelser ændres, så fædre får ret til løn under 2 ugers fædreorlov. Ligebehandlingsprincippet gør, at mødre skal have tilsvarende rettigheder i Funktionærloven.

### **Evalueringsbestemmelse**

Akademikerne har noteret, at Beskæftigelsesministeriet vil gennemføre en evaluering af loven om 3 år med inddragelse af arbejdsmarkedets parter. Dette medvirker Akademikerne naturligvis gerne i.

Med venlig hilsen

Jesper David Jensen

D: 22495862

E: [jdj@ac.dk](mailto:jdj@ac.dk)

---

**Til:** Julia Hvid Pedersen (jhpe@bm.dk), Cecilie Hertel Thygesen (ceht@bm.dk), Cecilie Kisling (cki@bm.dk), BM Postkasse (BM@bm.dk), Yvonne Olesen (YOL@star.dk), Jan Vinge Rasmussen (JVR@star.dk)  
**Fra:** Per Dyrholm (ped@krifa.dk)  
**Titel:** VS: Høring af lovforslag om ændring af barselsloven Deres j.nr. 2021-10705.  
**Sendt:** 04-01-2022 14:47

Kristelig Fagbevægelse skal hermed afgive følgende høringssvar:

Krifa mener, helt overordnet, at det er godt med en mere lige fordeling af barsel. Vi mener ikke, at det skal ske ved tvang.

Når det er sagt, er vi bevidste om, at øremærkning er en bundet opgave fra EU, som Danmark derfor er forpligtet til at implementere. Vi er dog kritiske overfor metoden.

Vi ved fra lignende regler i Norge, at nettoresultatet vil være samlet set mindre orlov til familierne, og dermed til skade for børnene. Den nedgang der forventes at være i moderens antal orlovsdage, modsvares ikke at det antal dage færdene tager. Den mekanisme viser med al ønskelig tydelighed, at den ulige fordeling af orlov handler om mere grundlæggende strukturer på arbejdsmarkedet. Det fremgår da også af bemærkningerne til loven, at der forventes en nettobesparelse ved øremærkningen. Denne kunne passende være brugt til at udvide det samlede antal uger forældrene kunne bruge til at pasning af barnet. Vi finder det helt urimeligt, at ligebehandlings dagordnen bruges til en de facto begrænsning af orlov.

Bemærkninger til konkrete bestemmelser

1. Den nye § 15, stk. 3 overfor § 15, stk. 4

Krifa kan ikke se begrundelsen for, hvorfor en far/medmor efter denne nye bestemmelse skal varsle afholdelse af orlov efter § 7a overfor en arbejdsgiver senest 4 uger før forventet fødsel, når der ingen tilsvarende varslingsregel findes, hvis far/medmor ønsker at påbegynde sin øvrige fraværsperiode i medfør af § 9, 2. pkt. i umiddelbar forlængelse af de 2 ugers fædreorlov. (I sidstnævnte tilfælde er fristen før lovændringen 8 uger efter fødslen, og efter lovforslaget 6 uger efter fødslen.)

Det synes uhensigtsmæssigt for både lønmodtagerens og arbejdsgiverens planlægning i relation til lønmodtagerens fravær, at der ikke er enslydende varslingsregler for, hvor længe en far eller medmor ønsker at være fraværende i forlængelse af barnets fødsel – uanset om dette sker ved anvendelse af fravær efter § 7a eller efter § 9, 2. pkt.

Hensynet til arbejdsgivers planlægning må være den samme i begge tilfælde.

Efter gældende lovgivning kan en far eller medmor påbegynde forældreorlov efter § 9 umiddelbart efter fædreorloven på 2 uger, blot dette varsles indenfor 8 uger efter fødslen, hvilket allerede under den nugældende lovgivning giver anledning til tvister og uklarheder mellem lønmodtagere og arbejdsgivere. Det er Krifas holdning, at der med den nye § 15, stk. 3 opstår en endnu større divergens mellem varslingsreglerne for i øvrigt sammenlignelige fraværssituationer, som bør harmoniseres på en for både lønmodtagere og arbejdsgivere overskuelig måde.

2. Varsling af fravær efter 10 uger (§9-fravær)/ (§ 15 stk. 4) overfor varsling om udskydelse af orlov § 16, stk. 1

I § 16, stk. 1 i lovforslaget er fastholdt 8 ugers frist efter fødslen til at give meddelelse om udskydelse af orlov med op til 5 uger.

Krifa finder det uhensigtsmæssigt at fastholde 8 ugers fristen i denne bestemmelse, når der er givet en kortere frist på 6 uger for at give besked om, hvordan en lønmodtager ønsker at udnytte fraværet efter § 9, jf. § 15, stk. 4, da dette i stort set alle tilfælde de facto også vil fastsætte, hvor meget fravær der er til udskydelse efter § 11.

De divergerende frister vil kun give anledning til uigennemsigthed og vanskelighed med at administrere reglerne både for lønmodtagere og arbejdsgivere.

3. § 16, stk. 2's nye ordlyd efter lovforslaget

”Stk. 2. En beskæftiget lønmodtager, der ønsker at udnytte retten til at holde orlov, der er udskudt efter § 11, skal med 16 ugers varsel underrette arbejdsgiveren om, hvornår fraværet påbegyndes, og om længden heraf. Er den udskudte fraværret efter § 11 på op til 5 uger, skal lønmodtageren dog senest 8 uger før fraværets påbegyndelse underrette arbejdsgiveren herom samt om længden af fraværet«. Hvis lønmodtageren ikke varsler sit fravær rettidigt, kan fraværret først udnyttes, når det afgivne varsel er udløbet.”

Der har været ønske om en ændring af varslingsreglerne for retsbaseret udskudt orlov efter § 11, men efter den nye samlede ordlyd, er der 2 frister for samme forhold.

Krifa har svært ved at se forskellen på i hvilke situationer henholdsvis 1. og 2. punktum finder anvendelse, idet begge bestemmelser henviser til § 11, som handler om retsbaseret orlov. Det fremstår med den nye ordlyd uklart om det er påtænkt at udskudt orlov ud over 5 uger (aftalebaseret udskudt orlov) kan varsles arbejdsgiver til afholdelse med 16 ugers varsel, idet den korrekte henvisning i så fald ville være § 12, stk. 3.

4. § 21a – forældre som bliver lønmodtagere inden barnet er 1 år, og som ikke tidligere har holdt 9 ugers orlov som lønmodtager, kan få 9 ugers øremærket orlov til afholdelse inden barnet bliver 1 år. Efter § 15a skal sådan orlov varsles arbejdsgiver med 8 ugers varsel, og det kan kun opnås hvis beskæftigelseskravet er opfyldt på ansøgningstidspunktet.

En ny arbejdsgiver skal således have besked senest 17 uger før barnet fylder 1 år (Når barnet er 35 uger. På dette tidspunkt kan det være at forælderen ikke opfylder beskæftigelseskravet.

Krifa finder det uhensigtsmæssigt, at en forælder kan være nødt til at varsle orlov til afholdelse før beskæftigelseskravet er opfyldt, og der er sikkerhed for barselsdagpenge? (MED A2007.507 af 13. oktober 2008 er det slået fast, at en arbejdsgiver – i hvert fald i den konkrete situation - ikke har pligt til at tage en medarbejder tilbage med den virkning at der skal betales løn, hvis en varslet orlov annulleres.)

5. § 21b Fastsættelse af retten til betalt orlov for forældre der ikke bor sammen. Efter ordlyden er der tale om en forbedring af den nugældende retstilstand, at der er kommet mere klare regler for, hvorledes retten til betalt orlov fordeles mellem forældre der ikke bor sammen, da den nuværende lovgivning har taget udgangspunkt i at forældre har kunnet nå til enighed om fordeling af orlov efter § 9. Dette har i praksis betydet, at når der ikke var enighed kunne bopælsforælderen afholde hele orloven.

Med lovforslaget er noget af orloven øremærket til ikke-bopælsforælderen, hvilket understøtter en fælles dialog mellem forældre om pasning af barnet i det første leveår, såfremt man ønsker at holde barnet hjemme så længe som muligt.

Dette har dog primært et understøttende formål, da anvendelse af ikke-bopælsforælders orlov fortsat kræver enighed mellem forældrene om samvær, og derfor må det forventes, at lovforslaget i mange tilfælde betyder, at der afholdes mindre orlov pr. barn.

6. § 4 - Overgangsreglen i ændringslovens. Krifa kan ikke af lovforslaget se på hvilket tidspunkt denne rettighed tildeles og dermed kan søges af de berørte forældre. Der fremgår heller intet af lovforslaget om med hvilken frist en sådan orlov skal varsles arbejdsgiver, ligesom det fremstår uklart, hvorledes denne ret spiller sammen med eventuel ubrugt ret til barselsdagpenge under forældreorlov efter nugældende § 21 jf. § 23, stk. 2.

Krifa finder bestemmelsen uklar, hvorfor den forventeligt vil give anledning til udfordringer i både arbejdsgiveres og lønmodtagers håndtering af bestemmelsen.

Venlig hilsen

**Per Dyrholm**  
politisk konsulent

[ped@krifa.dk](mailto:ped@krifa.dk)  
Tlf: 72277227



Kommunikation - Samfund  
Klokhøjen 4 - 8200 Aarhus N

[krifa.dk](http://krifa.dk) - [facebook](https://www.facebook.com/krifa) - [persondatapolitik](#)

Mål din eller dit teams arbejdslyst og sammenlign med landsresultater [her](#).

---

**Fra:** Postenheden <[post@bm.dk](mailto:post@bm.dk)>

**Sendt:** 8. december 2021 15:48

**Til:** Adoption og samfund <[foreningen@adoption.dk](mailto:foreningen@adoption.dk)>; Adoptionsnævnet <[ast@ast.dk](mailto:ast@ast.dk)>; Adoptionspolitisk Forum <[info@adoptionspolitik.org](mailto:info@adoptionspolitik.org)>; Advokatrådet <[postkasse@advokatsamfundet.dk](mailto:postkasse@advokatsamfundet.dk)>; Akademikernes Centralorganisation <[ac@ac.dk](mailto:ac@ac.dk)>; Amnesty <[amnesty@amnesty.dk](mailto:amnesty@amnesty.dk)>; Ankenævnet for ATP <[post@atp-anke.dk](mailto:post@atp-anke.dk)>; Ankestyrelsen <[ast@ast.dk](mailto:ast@ast.dk)>; A-kassen ASE - Secure <[ase@ase.dk](mailto:ase@ase.dk)>; ATP <[pote@atp.dk](mailto:pote@atp.dk)>; Business Danmark <[sikkerjur@businessdanmark.dk](mailto:sikkerjur@businessdanmark.dk)>; Børnenes bureau <[JFM@boernesbureau.dk](mailto:JFM@boernesbureau.dk)>; Børnerådet <[brd@brd.dk](mailto:brd@brd.dk)>; BØRNESAGENS FÆLLESRÅD <[bf@boernesagen.dk](mailto:bf@boernesagen.dk)>; Børns Vilkår <[bv@bornsvilkar.dk](mailto:bv@bornsvilkar.dk)>; Centralorganisationernes Fællesudvalg <[info@cfu-net.dk](mailto:info@cfu-net.dk)>; Danish International Adoption S/I <[mail@d-i-a.dk](mailto:mail@d-i-a.dk)>; DANSK ARBEJDSGIVERFORENING <[da@da.dk](mailto:da@da.dk)>; Dansk Artist Forbund <[artisten@artisten.dk](mailto:artisten@artisten.dk)>; DANSK ERHVERV <[info@danskerhverv.dk](mailto:info@danskerhverv.dk)>; Dansk Industri <[di@di.dk](mailto:di@di.dk)>; DANSK JOURNALISTFORBUND <[dj-hr@journalistforbundet.dk](mailto:dj-hr@journalistforbundet.dk)>; DANSK KVINDESAMFUND <[sekretariat@danskkvindesamfund.dk](mailto:sekretariat@danskkvindesamfund.dk)>; Dansk Musikerforbund <[dmf@dmf.dk](mailto:dmf@dmf.dk)>; Dansk Skuespillerforbund <[dsf@skuespillerforbundet.dk](mailto:dsf@skuespillerforbundet.dk)>; DANSK SOCIALRÅDGIVERFORENING <[ds@socialrdg.dk](mailto:ds@socialrdg.dk)>; Dansk Teater <[post@danskeater.org](mailto:post@danskeater.org)>; Danske Advokater <[mail@danskeadvokater.dk](mailto:mail@danskeadvokater.dk)>; Danske A-kasser <[DAK@danskeakasser.dk](mailto:DAK@danskeakasser.dk)>; Danske Arveretsadvokater <[ser@danskeadvokater.dk](mailto:ser@danskeadvokater.dk)>; Danske Familieadvokater <[ser@danskeadvokater.dk](mailto:ser@danskeadvokater.dk)>; Danske Regioner <[regioner@regioner.dk](mailto:regioner@regioner.dk)>; Dare Danmark <[formand@daredanmark.dk](mailto:formand@daredanmark.dk)>; Datatilsynet <[dt@datatilsynet.dk](mailto:dt@datatilsynet.dk)>; DELEBARN.DK ApS <[info@delebarn.dk](mailto:info@delebarn.dk)>; DEN DANSKE DOMMERFORENING <[dommerforeningen@gmail.com](mailto:dommerforeningen@gmail.com)>; Det Faglige Hus - A-kasse <[info@detfagligehus.dk](mailto:info@detfagligehus.dk)>; Fagbevægelsens Hovedorganisation <[fh@fho.dk](mailto:fh@fho.dk)>; Fagligt Selskab For Sundhedsplejersker <[lenepetersen@fs10.dk](mailto:lenepetersen@fs10.dk)>; Familieretshuset <[post@familieretshuset.dk](mailto:post@familieretshuset.dk)>; Finansforbundet <[post@finansforbundet.dk](mailto:post@finansforbundet.dk)>; FINANSSEKTORENS ARBEJDSGIVERFORENING <[fa@fanet.dk](mailto:fa@fanet.dk)>; Foreningen Far til Støtte for Børn og Forældre <[info@foreningenfar.dk](mailto:info@foreningenfar.dk)>; Foreningen Mistet Barn <[koordinator@mistetbarn.dk](mailto:koordinator@mistetbarn.dk)>; Forhandlingsfællesskabet <[post@forhandlingsfaellesskabet.dk](mailto:post@forhandlingsfaellesskabet.dk)>; FORÆLDRE OG FØDSEL <[kassereren@fogf.dk](mailto:kassereren@fogf.dk)>; Forældre og Sorg <[forening@spaedbarnsdoed.dk](mailto:forening@spaedbarnsdoed.dk)>; Frie Funktionærer <[kontakt@frie.dk](mailto:kontakt@frie.dk)>; GARTNERI- LAND- OG SKOVBRUGETS ARBEJDSGIVERE <[info@gl-a.dk](mailto:info@gl-a.dk)>; IDA <[ida@ida.dk](mailto:ida@ida.dk)>; Institut for Menneskerettigheder -Danmarks Nationale Menneskerettighedsinstitution <[info@humanrights.dk](mailto:info@humanrights.dk)>; Jordemoderforeningen <[sek@jordemoderforeningen.dk](mailto:sek@jordemoderforeningen.dk)>; Kommunernes Landsforening <[KL@KL.DK](mailto:KL@KL.DK)>; Kompetencecenter for Amning <[in@sundkom.dk](mailto:in@sundkom.dk)>; KRISTELIG ARBEJDSGIVERFORENING <[ka@ka.dk](mailto:ka@ka.dk)>; Krifa Kommunikation <[pol.sekr@krifa.dk](mailto:pol.sekr@krifa.dk)>; KVINDERÅDET <[kvr@kvinderaad.dk](mailto:kvr@kvinderaad.dk)>; KVINFO <[kvinfo@kvinfo.dk](mailto:kvinfo@kvinfo.dk)>; Landsforeningen Børn og Samvær <[vb@boernogsamvaer.dk](mailto:vb@boernogsamvaer.dk)>; LANDSFORENINGEN FOR UFRIVILLIGT BARNLØSE <[info@lfub.dk](mailto:info@lfub.dk)>; LEDERNE <[Lederne@lederne.dk](mailto:Lederne@lederne.dk)>; LGBT komiteen <[komiteen@komiteen.dk](mailto:komiteen@komiteen.dk)>; LGBT+ Danmark, Landsforeningen for bøsser, lesbiske, biseksuelle og transpersoner <[lgbt@lgbt.dk](mailto:lgbt@lgbt.dk)>; Mødrehjælpens Støtteforening <[info@moedrehjaelpen.dk](mailto:info@moedrehjaelpen.dk)>; Producentforeningen <[INFO@PRO-F.DK](mailto:INFO@PRO-F.DK)>; Red Barnet <[redbarnet@redbarnet.dk](mailto:redbarnet@redbarnet.dk)>; Retspolitisk Forening <[info@retspolitik.dk](mailto:info@retspolitik.dk)>; SMV Danmark <[smv@smvdanmark.dk](mailto:smv@smvdanmark.dk)>; Støtteforeningen for Familiepolitisk Netværk <[karen@lskommunikation.dk](mailto:karen@lskommunikation.dk)>; Sundhedskartellet <[shk@sundhedskartellet.dk](mailto:shk@sundhedskartellet.dk)>; Tænketanken Adoption <[info@taenketankenadoption.dk](mailto:info@taenketankenadoption.dk)>; Udbetaling Danmark <[udbetalingdanmark@atp.dk](mailto:udbetalingdanmark@atp.dk)>

**Emne:** Høring af lovforslag om ændring af barselsloven (Id nr.: 104010)

Se venligst vedhæftede.

Med venlig hilsen

Sagsstyringsenheden



**Beskæftigelsesministeriet**

Holmens Kanal 20 | 1060 København K  
T 72 20 50 00 | [bm@bm.dk](mailto:bm@bm.dk) | [www.bm.dk](http://www.bm.dk)

**Ministry of Employment**

Holmens Kanal 20 | 1060 Copenhagen  
T +45 72 20 50 00 | [bm@bm.dk](mailto:bm@bm.dk) | [www.bm.dk](http://www.bm.dk)



5. januar 2022



Til Beskæftigelsesministeriet

Sendt pr. mail til [bm@bm.dk](mailto:bm@bm.dk) med kopi til [yol@star.dk](mailto:yol@star.dk), [jvr@star.dk](mailto:jvr@star.dk), [jhpe@bm.dk](mailto:jhpe@bm.dk), [ceht@bm.dk](mailto:ceht@bm.dk) og [cki@bm.dk](mailto:cki@bm.dk)

## Dansk Journalistforbunds høringssvar vedrørende lovforslag om ændring af barselsloven, herunder indførelse af øremærket forældreorlov, j.nr. 2021-10705

Dansk Journalistforbund  
Medier & kommunikation

The Danish Union of Journalists

Gammel Strand 46  
1202 København K  
Danmark

+45 3342 8000  
[dj@journalistforbundet.dk](mailto:dj@journalistforbundet.dk)  
[journalistforbundet.dk](http://journalistforbundet.dk)

Dansk Journalistforbund, DJ, skal hermed fremkomme med sit høringssvar vedrørende ovennævnte lovforslag.

DJ er overordnet meget positiv over for lovforslagets målsætning om at understøtte en mere ligelig fordeling af barselsorloven mellem barnets forældre. Herunder at lovforslaget indtænker solomødre og regnbuefamilier.

DJ vil imidlertid fremhæve ét særligt kritikpunkt:

**Fra DJ's side har vi ingen forståelse for, at freelancere/selvstændige og ledige ikke omfattes af lovforslagets bestemmelser om den øremærkede forældreorlov.** Det er en forskelsbehandling, som peger i den stik modsatte retning af den øgede ligestilling, som lovforslaget og det bagvedliggende EU-direktiv ellers lægger op til.

Allerede i dag er der en stor del af befolkningen på arbejdsmarkedet, som arbejder som freelancere/selvstændige eller som kombinerer lønmodtagerarbejde med indtægt som freelancer/selvstændig. Og denne andel vil formentlig stige i de kommende år.

Det er ikke rimeligt, at denne gruppe på arbejdsmarkedet ikke får del i en så væsentlig regulering på arbejdsmarkedet. Og det vil skubbe yderligere til uligheden mellem freelancere/selvstændige og lønmodtagere, som regeringen ellers ville gøre op med i sine "Danmark kan mere 1"-initiativer fra september 2021.

Der er desuden en fare for, at sondringen imellem den ene og den anden gruppe vil give en øget og unødigt kompleksitet i administrationen af lovgivningen for såvel børnefamilierne som myndighederne.

For de personer på arbejdsmarkedet, der har kortere eller længere ledighedsperioder, giver lovforslagets sondring en urimelig usikkerhed om, hvilke muligheder og rettigheder man vil have under en barselsorlov.

Fra DJ's side vil vi tilføje følgende om kompleksiteten mv.:

**Lovforslaget og de tilhørende bemærkninger er efter DJ's opfattelse desværre blevet formuleret så kompliceret, at det kan give tvivl om, hvilke rettigheder forældrene egentlig vil have med loven.** DJ appellerer derfor til, at der helst sker en klarere formulering



af selve lovtæksten og bemærkningerne, eller at der i hvert fald bliver lavet et godt og forståeligt informationsmateriale i forbindelse med lovens ikrafttræden. Først og fremmest af hensyn til de forældre, der skal kunne planlægge en kommende barsel – og som skal kunne give de korrekte varsler til arbejdsgivere mv.

Hvis dette høringssvar giver anledning til yderligere spørgsmål eller kommentarer, står DJ gerne til rådighed, mail [DJ@journalistforbundet.dk](mailto:DJ@journalistforbundet.dk).

Venlig hilsen

Hans Jørgen Dybro  
politisk konsulent

---

**Til:** Julia Hvid Pedersen (jhpe@bm.dk), Cecilie Hertel Thygesen (ceht@bm.dk), Cecilie Kisling (cki@bm.dk), BM Postkasse (BM@bm.dk), Jan Vinge Rasmussen (JVR@star.dk), Yvonne Olesen (YOL@star.dk)  
**Fra:** bie@ida.dk (bie@ida.dk)  
**Titel:** VS: Høring af lovforslag om ændring af barselsloven - j.nr. 2021-10705  
**E-mailtitel:** VS: Høring af lovforslag om ændring af barselsloven (Id nr.: 104010) - j.nr. 2021-10705  
**Sendt:** 06-01-2022 12:33  
**Bilag:** Høringsbrev.pdf; Lovforslag om ændring af barselsloven (øremærket orlov) ekstern høring.pdf; Høringsliste - øremærket orlov.pdf;

Til beskæftigelsesministeriet

IDA er glad for, at begge forældre endeligt får øremærket orlov ifm. at få barn. Det er et vigtigt skridt for ligestillingen på arbejdsmarkedet.

IDA mener, at selvstændige også bør været omfattet af det nye direktiv. Det er en historisk mulighed for at skabe lige vilkår på arbejdsmarkedet. Mænd med egen virksomhed er blandt den gruppe, der tager kortest orlov, og flest selvstændige er mænd. Derfor er det enormt ærgerligt, at selvstændige ikke er omfattet. Dette kan også have den negative virkning, at arbejdsgiver kan have tilbøjelighed til at diskriminere medforældre til selvstændige i forbindelse med ansættelser, da arbejdsgiver kan have en formodning om, at medforældre til en selvstændige vil tage al orloven.

Med lovforslaget skal flere uge afholdes inden for barnets første år. Det kan give nogle udfordringer ifm. opnåelse af institutionsplads, som nogle steder først er muligt efter 1,5 år – fx i hovedstadsområdet.

IDA vurderer også, at der er behov for at styrke vejledning af selvstændigt erhvervsdrivende mødre om deres muligheder og rettigheder iforbindelse med barsel. Der hersker forskellige information og fejlinformationer omkring reglerne.

Med venlig hilsen

**Bircan Eker**

Politisk chefkonsulent

Ingeniørforeningen  
Kalvebodbrygge 31-33  
1780 København V  
Telefon: +45 33 18 47 20  
Mobil: +45 22 47 58 07  
Web: [www.ida.dk](http://www.ida.dk)

---

**Fra:** Postenheden <[post@bm.dk](mailto:post@bm.dk)>

**Sendt:** 8. december 2021 15:48

**Til:** Adoption og samfund <[foreningen@adoption.dk](mailto:foreningen@adoption.dk)>; Adoptionsnævnet <[ast@ast.dk](mailto:ast@ast.dk)>; Adoptionspolitisk Forum <[info@adoptionpolitik.org](mailto:info@adoptionpolitik.org)>; Advokatrådet <[postkasse@advokatsamfundet.dk](mailto:postkasse@advokatsamfundet.dk)>; Akademikerne <[ac@ac.dk](mailto:ac@ac.dk)>; Amnesty <[amnesty@amnesty.dk](mailto:amnesty@amnesty.dk)>; Ankenævnet for ATP <[post@atp-anke.dk](mailto:post@atp-anke.dk)>; Ankestyrelsen <[ast@ast.dk](mailto:ast@ast.dk)>; Arbejdsløshedskassen ASE <[ase@ase.dk](mailto:ase@ase.dk)>; ATP <[pote@atp.dk](mailto:pote@atp.dk)>; Business Danmark <[sikkerjur@businessdanmark.dk](mailto:sikkerjur@businessdanmark.dk)>; Børnenes bureau <[JFM@boernesbureau.dk](mailto:JFM@boernesbureau.dk)>; Børnerådet <[brd@brd.dk](mailto:brd@brd.dk)>; BØRNESAGENS FÆLLESRÅD <[bf@boernesagen.dk](mailto:bf@boernesagen.dk)>; Børns Vilkår <[bv@bornsvilkar.dk](mailto:bv@bornsvilkar.dk)>; Centralorganisationernes Fællesudvalg <[info@cfu-net.dk](mailto:info@cfu-net.dk)>; Danish International Adoption S/I <[mail@d-i-a.dk](mailto:mail@d-i-a.dk)>; DANSK ARBEJDSGIVERFORENING <[da@da.dk](mailto:da@da.dk)>; DANSK ARTIST FORBUND <[artisten@artisten.dk](mailto:artisten@artisten.dk)>; DANSK ERHVERV <[info@danskerhverv.dk](mailto:info@danskerhverv.dk)>; Dansk Industri <[di@di.dk](mailto:di@di.dk)>; DANSK JOURNALISTFORBUND <[dj-hr@journalistforbundet.dk](mailto:dj-hr@journalistforbundet.dk)>; DANSK KVINDESAMFUND <[sekretariat@danskkvindesamfund.dk](mailto:sekretariat@danskkvindesamfund.dk)>; Dansk Musikerforbund <[dmf@dmf.dk](mailto:dmf@dmf.dk)>; Dansk Skuespillerforbund <[dsf@skuespillerforbundet.dk](mailto:dsf@skuespillerforbundet.dk)>; DANSK SOCIALRÅDGIVERFORENING <[ds@socialrdg.dk](mailto:ds@socialrdg.dk)>; Dansk Teater <[post@danskeater.org](mailto:post@danskeater.org)>; Danske Advokater <[mail@danskeadvokater.dk](mailto:mail@danskeadvokater.dk)>; Danske A-kasser <[DAK@danskeakasser.dk](mailto:DAK@danskeakasser.dk)>; Danske Arveretsadvokater <[ser@danskeadvokater.dk](mailto:ser@danskeadvokater.dk)>; Danske Familieadvokater

<[ser@danskeadvokater.dk](mailto:ser@danskeadvokater.dk)>; Danske Regioner <[regioner@regioner.dk](mailto:regioner@regioner.dk)>; Dare Danmark <[formand@daredanmark.dk](mailto:formand@daredanmark.dk)>; Datatilsynet <[dt@datatilsynet.dk](mailto:dt@datatilsynet.dk)>; DELEBARN.DK ApS <[info@delebarn.dk](mailto:info@delebarn.dk)>; DEN DANSKE DOMMERFORENING <[dommerforeningen@gmail.com](mailto:dommerforeningen@gmail.com)>; Det Faglige Hus - A-kasse <[info@detfagligehus.dk](mailto:info@detfagligehus.dk)>; Fagbevægelsens Hovedorganisation <[fh@fho.dk](mailto:fh@fho.dk)>; Fagligt Selskab For Sundhedsplejersker <[lenepetersen@fs10.dk](mailto:lenepetersen@fs10.dk)>; Familieretshuset <[post@familieretshuset.dk](mailto:post@familieretshuset.dk)>; FINANSFORBUNDET <[post@finansforbundet.dk](mailto:post@finansforbundet.dk)>; FINANSSEKTORENS ARBEJDSGIVERFORENING <[fa@fanet.dk](mailto:fa@fanet.dk)>; Foreningen Far til Støtte for Børn og Forældre <[info@foreningenfar.dk](mailto:info@foreningenfar.dk)>; Foreningen Mistet Barn <[koordinator@mistetbarn.dk](mailto:koordinator@mistetbarn.dk)>; Forhandlingsfællesskabet <[post@forhandlingsfaellesskabet.dk](mailto:post@forhandlingsfaellesskabet.dk)>; FORÆLDRE OG FØDSEL <[kassereren@fogf.dk](mailto:kassereren@fogf.dk)>; Forældre og Sorg <[forening@spaedbarnsdoed.dk](mailto:forening@spaedbarnsdoed.dk)>; Frie Funktionærer <[kontakt@frie.dk](mailto:kontakt@frie.dk)>; GARTNERI- LAND- OG SKOVBRUGETS ARBEJDSGIVERE <[info@gls-a.dk](mailto:info@gls-a.dk)>; Ingeniørforeningen, IDA <[ida@ida.dk](mailto:ida@ida.dk)>; Institut for Menneskerettigheder - Danmarks Nationale Menneskerettighedsinstitution <[info@humanrights.dk](mailto:info@humanrights.dk)>; Jordemoderforeningen <[sek@jordemoderforeningen.dk](mailto:sek@jordemoderforeningen.dk)>; Kommunernes Landsforening <[KL@KL.DK](mailto:KL@KL.DK)>; Kompetencecenter for Amning <[in@sundkom.dk](mailto:in@sundkom.dk)>; KRISTELIG ARBEJDSGIVERFORENING <[ka@ka.dk](mailto:ka@ka.dk)>; Kristelig Fagbevægelse KRIFA <[pol.sekr@krifa.dk](mailto:pol.sekr@krifa.dk)>; KVINDERÅDET <[kvr@kvinderaad.dk](mailto:kvr@kvinderaad.dk)>; KVININFO <[kvininfo@kvininfo.dk](mailto:kvininfo@kvininfo.dk)>; Landsforeningen Børn og Samvær <[vb@boernogsamvaer.dk](mailto:vb@boernogsamvaer.dk)>; LANDSFORENINGEN FOR UFRIVILLIGT BARNLØSE <[info@lfub.dk](mailto:info@lfub.dk)>; LEDERNE <[Lederne@lederne.dk](mailto:Lederne@lederne.dk)>; LGBT komiteen <[komiteen@komiteen.dk](mailto:komiteen@komiteen.dk)>; LGBT+ Danmark, Landsforeningen for bøsser, lesbiske, biseksuelle og transpersoner <[lgbt@lgbt.dk](mailto:lgbt@lgbt.dk)>; Mødrehjælpens Støtteforening <[info@moedrehjaelpen.dk](mailto:info@moedrehjaelpen.dk)>; Producentforeningen <[INFO@PRO-F.DK](mailto:INFO@PRO-F.DK)>; Red Barnet <[redbarnet@redbarnet.dk](mailto:redbarnet@redbarnet.dk)>; Retspolitisk Forening <[info@retspolitik.dk](mailto:info@retspolitik.dk)>; SMV Danmark <[smv@smvdanmark.dk](mailto:smv@smvdanmark.dk)>; Støtteforeningen for Familiepolitisk Netværk <[karen@lskommunikation.dk](mailto:karen@lskommunikation.dk)>; Sundhedskartellet <[shk@sundhedskartellet.dk](mailto:shk@sundhedskartellet.dk)>; Tænk tanken Adoption <[info@taenketankenadoption.dk](mailto:info@taenketankenadoption.dk)>; Udbetaling Danmark <[udbetalingdanmark@atp.dk](mailto:udbetalingdanmark@atp.dk)>

**Emne:** Høring af lovforslag om ændring af barselsloven (Id nr.: 104010)

Se venligst vedhæftede.

Med venlig hilsen

Sagsstyringsenheden



**Beskæftigelsesministeriet**

Holmens Kanal 20 | 1060 København K  
T 72 20 50 00 | [bm@bm.dk](mailto:bm@bm.dk) | [www.bm.dk](http://www.bm.dk)

**Ministry of Employment**

Holmens Kanal 20 | 1060 Copenhagen  
T +45 72 20 50 00 | [bm@bm.dk](mailto:bm@bm.dk) | [www.bm.dk](http://www.bm.dk)

# CFU

## Centralorganisationernes Fællesudvalg

Niels Hemmingsens Gade 10, 4.  
1153 København K  
Telefon 33 76 86 96  
www.cfu-net.dk  
info@cfu-net.dk  
CVR: 15247002

Sendt pr mail til:

[yol@star.dk](mailto:yol@star.dk) ; [jvr@star.dk](mailto:jvr@star.dk) ;  
[jhpe@bm.dk](mailto:jhpe@bm.dk) ; [ceht@bm.dk](mailto:ceht@bm.dk) ;  
[cki@bm.dk](mailto:cki@bm.dk) ;  
[bm@bm.dk](mailto:bm@bm.dk)

4. januar 2022

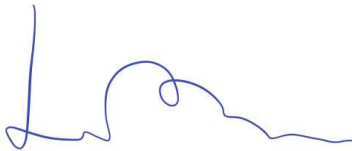
21-00570 05.02. LM/LM

**Vedr.: j.nr. 2021-10705**

CFU har modtaget høring af lovforslag om ændring af barselsloven, og skal i sin helhed henvise til høringssvarene fra Fagbevægelsens Hovedorganisation og Akademikerne samt til eventuelle høringssvar fra centralorganisationernes medlemsorganisationer.

CFU skal afslutningsvist bemærke, at lovforslaget er både omfangsrigt og teknisk kompliceret, hvorfor CFU i lyset af, at høringsfristen har strakt sig hen over jul og nytår, tager forbehold for at fremkomme med yderligere bemærkninger på et senere tidspunkt

Med venlig hilsen



Lene Maigaard



Til Beskæftigelsesministeriet

**Ankestyrelsens svar til høring af lovforslag om ændring af barselsloven (Indførelse af øremærket forældreorlov, lighedeling af retten til barselsdagpenge og ret til overdragelse af barselsdagpenge til sociale forældre og nærtstående familiemedlemmer m.v.)  
– jeres j.nr. 2021 - 10705**

Den 4. januar 2022

J.nr. 21-54960

Ankestyrelsen  
7998 Statsservice

Beskæftigelsesministeriet har ved mail af 8. december 2021 bedt Ankestyrelsen om bidrag til besvarelse af høring om lov om ændring af barselsloven.

Tel +45 3341 1200

[ast@ast.dk](mailto:ast@ast.dk)  
[sikkermail@ast.dk](mailto:sikkermail@ast.dk)

*Ankestyrelsens bemærkninger til de enkelte bestemmelser*

EAN-nr:  
57 98 000 35 48 21

Til § 17, 3. og 4. pkt.:

Åbningstid:  
man-fre kl. 9.00-15.00

Det er uklart hvilken betydningen tilføjelsen af pkt. 3 og 4 har for muligheden for at udskyde ubrugt forældreorlov, jf. barselslovens § 23, når der i bestemmelsen tilføjes "....anses i denne lovs forstand for at have genoptaget arbejdet med den konsekvens, at lønmodtager har ret til at afholde den resterende fraværsret på et senere tidspunkt".

I lovforslaget henvises til, at forslaget indebærer, at en lønmodtager, der gør brug af sin ret til at ændre varslet orlov, fordi den pågældende sygemelder sig, som udgangspunkt vil have ret til sygedagpenge efter reglerne herom i sygedagpengeloven.

Efter administrativ praksis kan for eksempel overgang til tabt arbejdsfortjeneste, dagpenge ved pasning af alvorligt sygt barn eller pasning af eget barn i hjemmet på anden forsørgelsesydelse ikke sidestilles med genoptagelse af arbejdet og giver dermed ikke ret til at udskyde ubrugt forældreorlov med samtidig ret til barselsdagpenge. Vi

henviser til vejledning om ret til orlov og dagpenge ved barsel punkt 3.2.6.1. Det er uklart hvordan disse grupper er stillet med indførslen af § 17, 3. og 4. pkt., jf. § 23.

Hvis man ønsker en ændring af praksis i forhold til barselslovens § 23, er det ikke hensigtsmæssigt, at det sker under varslingsreglerne over for arbejdsgiver.

Til § 21, stk. 2, 2. pkt.:

Det foreslås, at en forælder der ikke selv opfylder beskæftigelseskravet i §§ 27 og 28, kan overdrage den ret til barselsdagpenge, forælderen ville have haft, hvis beskæftigelseskravet var opfyldt, til den anden forælder.

I eks. 5 er nævnt situationen, hvor mor er kontanthjælpsmodtager og far er lønmodtager. Det er uklart om mors overdragelse af orlov har betydning for mors eventuelle ret til fravær på kontanthjælp eller andre ydelser efter lov om aktiv social politik.

Til § 21, stk. 3, 2. pkt., jf. stk. 4:

Efter lovforslagets § 21, stk. 3, 1. pkt. skal en beskæftiget lønmodtager afholde 9 af ugerne inden for 1 år efter barnets fødsel eller modtagelse. Det foreslås videre i 2. pkt., at hvis forælderen er forhindret i at holde orloven efter 1. pkt. på grund af særlige forhold, kan ugerne med barselsdagpenge afholdes inden 3 år efter barnets fødsel eller modtagelse.

Det foreslås i stk. 4 at beskæftigelsesministeren bemyndiges til at fastsætte regler om, hvornår en lønmodtager på grund af særlige forhold er forhindret i at holde orloven. Som eksempel på særlige forhold nævnes bl.a. afsoning af frihedsstraf. Ankestyrelsen skal hertil bemærke, at dette eksempel ikke ses at være i overensstemmelse med barselslovens bestemmelser i §§ 49a-49c og § 51.

Til § 21, stk. 5:

I bemærkningerne til § 21, stk. 5, (s.88) fremgår det, at der vil blive fastsat regler om, at der kan tildeles ekstra uger til en forældre, hvor den ene forælder er lønmodtager og har ret til barselsdagpenge, men hvor forælderen på grund af f.eks. et alvorligt handicap er ude af stand til at passe barnet alene. Videre fremgår det at den anden forælder efter

ansøgning og fremlæggelse af lægeerklæring vil kunne få tildelt 9 ekstra uger, svarende til den øremærkede (og dermed uoverdragelige) del af den handicappede forælders ret til barselsdagpenge.

Det er uklart om man skal have overdraget de uger man kan, før det er muligt at ansøge om de 9 ekstra uger (svarende til den uoverdragelige orlov).

Til § 21b:

§ 21b tager alene stilling til hvad der gælder, hvis forældrene ikke bor sammen på tidspunktet for barnets fødsel eller modtagelse.

Det er uklart for Ankestyrelsen hvad der gælder, hvis forældrene går fra hinanden i løbet af barnets første leveår – holder man fast i den evt. aftalte fordeling af orlov, er det lighedeling med 24/24.

Til § 23a:

Det kan overvejes, om §23c, stk. 2, skal rykkes op under § 23a (evt. som stk. 4), så definitionerne på forælder, social forældre og nærtstående familiemedlemmer er samlet.

Til § 23c:

Ankestyrelsen bemærker, at bestemmelsen kan have den u hensigtsmæssighed, at en forælder med råderet over sin orlov, mister råderetten ved samlever/ægtefælles død, fordi vedkommende får status som soloforælder og derfor skal opfylde beskæftigelseskravet for at kunne overdrage orlov til nærtstående familiemedlemmer.

#### *Generelle bemærkninger*

Personkreds i § 23a og § 23c sammenholdt med § 13 og § 26:

Ankestyrelsen gør opmærksom på, at personkredsen, der kan have ret til orlov, i lovforslaget udvides til sociale forældre og nærtstående familiemedlemmer. I barselslovens § 13 og § 26 er det dog fortsat alene forældre (defineret som far, mor og medmor), der har ret til hhv. sorgorlov og dagpenge ved pasning af alvorligt sygt barn.

Lønmodtager eller selvstændig erhvervsdrivende:



Ankestyrelsen savner en stillingtagen til, hvad der gælder, når man både er selvstændig med egen virksomhed og arbejder som lønmodtager i bijob eller omvendt. Hvornår er man da at betragte som lønmodtager med øremærket barsel, og hvornår er man selvstændig med mulighed for at overdrage al orlov til den anden forælder?

Bemærkninger til § 21b og § 21c:

Ankestyrelsen bemærker, at de kommercielle surrogat-arrangementer er ulovlige efter adoptionsloven. Vi foreslår derfor, at det kan overvejes præciseret i bemærkningerne, at de regulerede situationer er de ikke-kommercielle og lovlige surrogat-aftaler.

Begrebsanvendelsen i bemærkningerne til § 21b og § 21c, når der tales om surrogatmor-arrangementer, forekommer at være inkonsekvent. I praksis er der altid en retlig mor (ofte en udenlandsk) i surrogatsagerne. Den anden forælder (biologisk far) er retlig forælder, hvis faderskabet er anerkendt. Den biologiske fars ægtefælle eller samlever kan alene anses for at være social forælder (den nye §23 a, stk. 3). I bemærkningerne forudsættes situationen med den enlige danske far omfattet af den nye § 21 c om soloforældre (forventes udmøntet nærmere under stk. 5, se side 107n.), men reelt er der faktisk to forældre (surrogatmor og far), der blot ikke bor sammen (ligesom i § 21b).

I bemærkningerne til § 21b (s. 94) beskrives en surrogat-situation omfattet af den nye § 21b om forældre, der ikke bor sammen. Forskellen fra den anden situation med den enlige mand er her, at der er tale om et par, som indgår aftale med en surrogatmor i udlandet – og ikke en enlig mand. Men det gør ingen forskel i relation til moderskabet til barnet, der følger af børneloven – altså den fødende mor.

#### *Økonomiske bemærkninger*

Henset til, at der indføres en lighed af orlov med øremærket barsel til både mor og far, forventes der en stigning i klager om beskæftigelseskravet og fristoverskridelser, da det forventes, at flere vil ansøge om barselsdagpenge og lønrefusion.

For at estimere en forventet stigning i sagstilgang, er der set på antallet i 2019, som var cirka 180 klager på de to områder (beskæftigelseskrav og fristoverskridelse). 2020 og 2021 har haft en atypisk høj klageatilgang

grundet corona, og klager i disse to år indgår derfor ikke i skønnet. Der skønnes en stigning på mellem 50 og 80 klagesager som følge af lovforslaget.

Ved beregning af økonomisk konsekvens for Ankestyrelsen er der forudsat 75 flere klagesager, hvilket belaster Ankestyrelsen med 0,4 mio. kr.

Hvis antallet af klagesager viser sig at være væsentlig anderledes, tages der forbehold for, at der kan rejses en bevillingssag

Venlig hilsen

Jette Røgild

Beskæftigelsesministeriet  
Holmens Kanal 20  
1060 København K

15. december 2021

J.nr. 2021-11-0759  
Dok.nr. 425125  
Sagsbehandler  
Sara Koch Jørgensen

Sendt til: [yal@star.dk](mailto:yal@star.dk), [jvr@star.dk](mailto:jvr@star.dk), [jhpe@bm.dk](mailto:jhpe@bm.dk), [ceht@bm.dk](mailto:ceht@bm.dk),  
[cki@bm.dk](mailto:cki@bm.dk) og [bm@bm.dk](mailto:bm@bm.dk)  
Cc.: [jm@jm.dk](mailto:jm@jm.dk)

---

## Høringssvar vedrørende forslag til lov om ændring af barselloven (indførelse af øremærket orlov, lighedeling af retten til barseldagpenge og ret til overdragelse af barseldagpenge til sociale forældre og nærtstående familiemedlemmer)

**Datatilsynet**  
Carl Jacobsens Vej 35  
2500 Valby  
T 3319 3200  
dt@datatilsynet.dk  
datatilsynet.dk  
CVR 11883729

Ved e-mail af 8. december 2021 har Beskæftigelsesministeriet anmodet om Datatilsynets eventuelle bemærkninger om ovenstående udkast til lovforslag.

Datatilsynet har noteret, at forholdet til databeskyttelsesforordningen og databeskyttelsesloven beskrives i afsnit 4 i de almindelige bemærkninger til udkastet til lovforslag. Heraf fremgår bl.a. følgende i underafsnittet "Barselshindringer og personer, der er ude af stand til at overdrage":

"[...] Hvis barselshindringen skyldes forælders helbredsforhold, vil der være tale om følsomme personoplysninger, omfattet af behandlingsforbuddet i databeskyttelsesforordningens artikel 9, stk. 1. Da det er forælderen selv, der skal dokumentere barselshindringen over for Udbetaling Danmark, er det vurderingen, at behandlingen af de følsomme personoplysninger er omfattet af undtagelsen i artikel 9, stk. 2, litra a, da den pågældende forælder må anses for at have givet udtrykkeligt samtykke til behandlingen til det specifikke formål i forbindelse med ansøgningen.[...]"

Betingelserne for, at et samtykke efter databeskyttelsesforordningen kan anses for gyldigt fremgår af artikel 4, stk. 1, nr. 11, og artikel 7. Datatilsynet henleder i den forbindelse opmærksomheden på, at betingelsen om at samtykket skal være frivilligt, typisk ikke kan anses som opfyldt i en situation, hvor en registreret ansøger om en ydelse hos en offentlig myndighed.

Det er således Datatilsynets opfattelse, at Beskæftigelsesministeriet bør overveje, om samtykke kan anses for at være den mest passende behandlingshjemmel, eller om der i forordningens artikel 9, stk. 2, vil kunne ske behandling på et andet grundlag end samtykke.

Kopi af dette brev er sendt til Justitsministeriets Lovafdeling til orientering.

Med venlig hilsen

Sara Jørgensen

Beskæftigelsesministeriet  
Ved Stranden 8  
1061 København K

Sendt til [yol@star.dk](mailto:yol@star.dk); [jvr@star.dk](mailto:jvr@star.dk); [jhpe@bm.dk](mailto:jhpe@bm.dk); [ceht@bm.dk](mailto:ceht@bm.dk);  
[cki@bm.dk](mailto:cki@bm.dk) og [bm@bm.dk](mailto:bm@bm.dk)

WILDERS PLADS 8K  
1403 KØBENHAVN K  
TELEFON 3269 8888  
MOBIL 91325632  
SINL@HUMANRIGHTS.DK  
MENNESKERET.DK

DOK. NR. 21/03593-2

5. JANUAR 2022

## HØRINGSSVAR TIL LOVFORSLAG OM ÆNDRING AF BARSELSLOVEN (INDFØRELSE AF ØREMÆRKET FORÆLDREORLOV, LIGEDELING AF RETTEN TIL BARSELSDAGPENGE OG RET TIL OVERDRAGELSE AF BARSELSDAGPENGE TIL SOCIALE FORÆLDRE OG NÆRTSTÅENDE FAMILIEMEDLEMMER M.V.)

Beskæftigelsesministeriet har ved e-mail af 8. december 2021 anmodet om Institut for Menneskerettigheders eventuelle bemærkninger til udkast til lovforslag om ændring af barselsloven (indførelse af øremærket forældreorlov, lighedeling af retten til barselsdagpenge og ret til overdragelse af barselsdagpenge til sociale forældre og nærtstående familiemedlemmer m.v.).

Instituttet finder det særdeles positivt, at regeringen – med gennemførelsen af orlovsdirektivet 2019/1158 af 20. juni 2019 om balance mellem arbejdsliv og privatliv for forældre og omsorgspersoner – vil indføre mere ligestillede orlovsrettigheder til forældre med en ny 24-24 orlovsmode. Instituttet finder det desuden særdeles positivt, at regeringen med lovudkastet indtænker både soloforældre og LGBTI+-familier i den nye orlovsmode, og at der med lovudkastet lægges op til, at aftalepartierne bliver indkaldt til møde om tre år med henblik på at gøre status over, hvorledes orlovsmodellen er blevet anvendt i Danmark. Det bemærkes, at der er tale om et område, som er i bevægelse og samtidig afhængig af udviklingen på arbejdsmarkedet, i overenskomsterne og i de enkelte familiers tilrettelæggelse af orlov fremadrettet. På sigt kan ændringer i lovudkastets orlovsmode derfor være relevant.

### LOVUDKASTETS INDHOLD

Lovudkastets overordnede rammer indebærer, at der indføres rettigheder, så moren får en særlig graviditetsorlov på fire uger inden fødslen. Efter fødslen får forældrene hver især 11 øremærkede uger og

13 overførbare uger. Denne 24-24 orlovsmodel vil være med til at skabe mere ligestilling mellem mænd og kvinder i familien og på arbejdsmarkedet. Lovudkastet indeholder desuden regler, som inkluderer soloforældre og sociale forældre i den nye orlovsmodel. Dels ved at sikre, at soloforældre får mulighed for at få ekstra ni ugers orlov efter fødslen, og dels ved, at sociale forældre kan få del i de 13 overførbare uger, samt ved, at nærtstående familiemedlemmer til soloforældre kan få del i de 13 overførbare uger.

### **GENERELLE BEMÆRKNINGER TIL LOVUDKASTET**

I Danmark afholder mødre langt størstedelen af orloven i forbindelse med et barns fødsel. Ifølge tal fra Danmarks Statistik tager fædre i gennemsnit 34 dages orlov, mens mødre tager ca. 10 måneder.<sup>1</sup> Sammenligner man med vores nordiske naboer, ligger danske fædre helt i bunden. Den skæve fordeling af orloven mellem forældrene har konsekvenser for både fædres muligheder for at knytte sig til deres små børn og tage del i omsorgsforpligtelserne i hjemmet og mødrenes muligheder for reintegration på arbejdsmarkedet. Det er derfor vigtigt at få skabt mere ligestilling for fædre i hjemmet og mødre på arbejdsmarkedet.

Instituttet har i 2020 udgivet en rapport, hvor vi anbefaler en ligestillingsfremmende reform af barselsreglerne i forbindelse med implementeringen af orlovsdirektivet.<sup>2</sup> Anbefalingerne indeholder ikke en konkret model, men en række principper for, hvordan man kan udforme barselsreglerne på en ligestillingsfremmende måde med mest mulig selvbestemmelse til forældrene og samtidig inklusion af flere familieformer.

Instituttet finder det særdeles positivt, at regeringen med implementeringen af det nye orlovsdirektiv reformerer barselsreglerne i Danmark på en måde, der sikrer mere ligestilling mellem kønnene, mest mulig selvbestemmelse og samtidig inkluderer flere familieformer.

### **SPECIFIKKE BEMÆRKNINGER TIL LOVUDKASTET**

Instituttet anser det for positivt, at der med lovudkastet lægges op til at indføre mere ligestillede orlovsrettigheder til forældrene med en 24-24

---

<sup>1</sup> Danmarks Statistik: <https://www.dst.dk/da/Statistik/nyheder-analyser-publ/nyt/NytHtml?cid=45470>

<sup>2</sup> Institut for Menneskerettigheder: Mere ligestilling i de danske barselsregler (2020). Tilgængelig via: <https://menneskeret.dk/sites/menneskeret.dk/files/media/document/Mere%20ligestilling%20i%20de%20danske%20barselsregler%20tilg%C3%A6ngelig.pdf>

orlovsmode. Det er dog relevant at overveje, om lovudkastet kunne styrkes yderligere.

### **Selvstændige og ledige ydelsesmodtagere er ikke omfattet**

Ministeriet fremhæver i lovudkastet, at selvstændige og ledige ydelsesmodtagere ikke er omfattet af den del af lovudkastet, som sikrer hver forældre en ret til ni ugers øremærket orlov. Baggrunden herfor er ifølge ministeriet, at orlovsdirektivets krav om ni ugers øremærket orlov alene omfatter lønmodtagere. Der er derfor tale om en minimumsimplementering af orlovsdirektivet. Ministeriet har ikke i lovbemærkningerne anført forhold, der gør det særlig relevant netop at undtage disse grupper fra de ni ugers øremærket orlov.

Selvstændige og ledige ydelsesmodtagere udgør en ikke uvæsentlig del af arbejdsmarkedet i Danmark. Instituttet finder, at lovudkastets formål om at skabe mere ligestilling af orlovsrettigheder og skabe ligestilling mellem mænd og kvinder på arbejdsmarkedet og i familien bliver væsentligt indskrænket, hvis man undtager forældre, som er selvstændige eller ledige ydelsesmodtagere, fra de foreslåede regler om ni ugers øremærket orlov.

De ni ugers øremærket orlov er det element i lovudkastets nye orlovsmode, som må forventes at have den største ligestillingsmæssige effekt. Øremærkningen skaber et incitament til, at forælderen (fx faren) vil tage mere orlov med sit barn, idet den øremærket orlov bortfalder, hvis den ikke afholdes. Ved at fjerne dette incitament – øremærkningen – fra gruppen af selvstændige og ledige ydelsesmodtagere, må det forventes, at denne gruppe vil overføre hele eller dele af orloven til den anden forælder.

På den måde vil de forældre (fx fædre), som er selvstændige eller ledige ydelsesmodtagere have to øremærkede uger og 22 overførbare uger efter fødslen, hvor sidstnævnte kan overføres til den anden forælder (fx moren). I disse familier vil moren samlet set kunne opnå i alt 46 uger (24+22) efter fødslen, samtidig med at faren ender på blot to øremærkede uger efter fødslen. En sådan tilrettelæggelse af orloven svarer til de nugældende barselsregler. For selvstændige og ledige ydelsesmodtagere kan vi derfor ende med status quo.

Tal fra Danmarks Statistik<sup>3</sup> viser, at i 2019 tog fædre, der er selvstændige i gennemsnit 16 dages orlov med barselsdagpenge, mens fædre, der er lønmodtagere indenfor den offentlige og private sektor, i gennemsnit tog mellem 30 og 56 dages orlov med barselsdagpenge.

---

<sup>3</sup> Danmarks Statistik: <https://statistikbanken.dk/barsel11>

Tallene viser, at gruppen af selvstændige har en mere skæv fordeling af orloven mellem forældrene sammenlignet med gruppen af lønmodtagere.

Instituttet finder det problematisk, at væsentlige grupper på arbejdsmarkedet som fx de selvstændige, ikke bliver omfattet af denne del af lovudkastet om de ni ugers øremærket orlov, og dermed ikke vil få gavn af de ligestillingsmæssige effekter om at skabe mere ligestilling mellem mænd og kvinder i familien og på arbejdsmarkedet. Ved at udvide målgruppen vil man generelt set fremme mænds ligestilling i familien og kvinders reintegration arbejdsmarkedet. Instituttet bemærker, at det forhold, at selvstændige og ledige ydelsesmodtagere, ikke er omfattet af orlovsdirektivets ret til ni ugers øremærket orlov, ikke er til hinder for, at regeringen vælger at lade gruppen være omfattet.

- Institut for Menneskerettigheder anbefaler, at regeringen sikrer, at selvstændige og ledige ydelsesmodtagere også omfattes af lovudkastets orlovsmodel om ni ugers øremærket orlov, så denne gruppe får gavn af de ligestillingsmæssige effekter om at skabe mere ligestilling mellem mænd og kvinder i familien og på arbejdsmarkedet.

### **Formidling af den nye orlovsmodel**

Af lovudkastet fremgår, at den nye orlovsmodel kommer til at indeholde en lang række orlovstyper, fx graviditetsorlov, barselorlov, pligtorlov, øremærket orlov for lønmodtagere, fædre- og medmoderorlov og overførbare forældreorlov. Sammenlignes med de nugældende barselsregler, vil lovudkastet samlet set ikke betyde færre orlovstyper og dermed ikke mere simple eller forenklede regler.

Instituttets rapport fra 2020 viser, at 42 % af respondenterne er enige i, at de nugældende barselsregler er komplekse og i sig selv udgør en barriere for en mere ligelig fordeling af orloven mellem forældrene.<sup>4</sup>

Instituttet bemærker, at kommende forældre kan få svært ved at gennemskue, hvilke rettigheder, som er knyttet til orlovstyperne i lovudkastet. Derudover kan det også være vanskeligt at gennemskue, hvilke afholdelsestidspunkter, som er knyttet til orlovstyperne.

---

<sup>4</sup> Institut for Menneskerettigheder: Mere ligestilling i de danske barselsregler (2020). Tilgængelig via: <https://menneskeret.dk/sites/menneskeret.dk/files/media/document/Mere%20ligestilling%20i%20de%20danske%20barselsregler%20tilg%C3%A6ngelig.pdf>

Instituttet anbefaler, at der afsættes midler til at sikre en let gennemskuelig og brugervenlig formidling af lovudkastets nye orlovsmode, så kommende forældre får den nødvendige og tilstrækkelige viden om deres orlovsrettigheder. Der kan findes inspiration hertil i det norske barselorlovsplanlægningsværktøj via [Foreldrepengeplanlegger - www.nav.no](http://www.nav.no).

- Institut for Menneskerettigheder anbefaler, at regeringen sikrer, at der afsættes midler til at sikre en brugervenlig formidling af lovudkastets nye orlovsmode, så kommende forældre har den nødvendige viden og overblik over deres orlovsrettigheder.

### **Kønsneutrale regler**

Det fremgår af lovudkastet, at termerne "mor" og "far" bibeholdes i den nye orlovsmode.

Instituttet anbefaler i vores rapport fra 2020<sup>5</sup>, at det vil være til gavn for de forskellige familieformer som eksisterer i dag, at reglerne ikke fastholdes i termerne "mor", "far" og "medmor", men at reglerne kønsneutraliseres til gavn for flest mulige familieformer.

- Institut for Menneskerettigheder anbefaler, at Beskæftigelsesministeriet gør lovudkastet køns neutralt, så det i højere grad omfatter de forskellige familieformer, som findes i dag, fx ved at ændre terminologien "mor" til "den fødende forælder" og "far/medmor" til "den ikke-fødende forælder".

Der henvises til ministeriets j.nr. 2021-10705.

Med venlig hilsen

Morten Emmerik Wøldike

TEAMLEDER

---

<sup>5</sup> Institut for Menneskerettigheder: Mere ligestilling i de danske barselsregler (2020). Tilgængelig via: <https://menneskeret.dk/sites/menneskeret.dk/files/media/document/Mere%20ligestilling%20i%20de%20danske%20barselsregler%20tilg%C3%A6ngelig.pdf>



Til Beskæftigelsesministeriet

5. januar 2022

**Udbetaling Danmark Barsels bemærkninger til forslag til lov om ændring af barselsloven (Indførelse af øremærket orlov, lighedeling af retten til barselsdagpenge og ret til overdragelse af barselsdagpenge til sociale forældre og nærtstående familiemedlemmer m.v.)**

Beskæftigelsesministeriet (BM) har med høringsbrev af 8. december 2021 bedt om hørings svar til forslag til *Lov om ændring af barselsloven (Indførelse af øremærket orlov, lighedeling af retten til barselsdagpenge og ret til overdragelse af barselsdagpenge til sociale forældre og nærtstående familiemedlemmer m.v.)*.

Udbetaling Danmark (UDK) administrerer udbetalingen af barselsdagpenge og lovforslaget vil have væsentlige konsekvenser for UDK's administration.

Inden gennemgangen af UDK's juridiske bemærkninger til udkastet til lovforslag har UDK en række overordnede bemærkninger.

## **Overordnede bemærkninger til lovudkastet**

### ***Ensretning af terminologi i form af indførelse af fællesbetegnelsen "fravær"***

Med lovforslaget foreslås en ensretning af terminologien vedrørende forældres ret til fravær efter barselsorloven. Således foreslås det, at de forskellige former for orlov fremadrettet alene betegnes som "fravær" for at understøtte en så enkel kommunikation til borgere og virksomheder, som muligt.

Det er UDK's forståelse, at ændringen skal gælde for nye sager, hvor barnet fødes 2. august 2022 eller derefter, mens den nuværende terminologi for de forskellige orlovsperioder fortsat vil gælde for barselssager, der er påbegyndt før 2. august 2022.

UDK deler ønsket om at forenkle kommunikationen til borgere og virksomheder. UDK vurderer dog ikke, at den foreslåede fællesbetegnelse vil forenkle kommunikationen til borgere og virksomheder. Det skyldes, at der er forskellige rettigheder og retsstilling knyttet til de forskellige former for orlov, og UDK vil fortsat have pligt at oplyse herom.

I forlængelse heraf forudsætter UDK, at der er tale om en sproglig ændring i de anvendte begreber, som dog indebærer, at arbejdsgiverne også fremadrettet har pligt til at indberette på

de specifikke fraværsperioder (orlovstyper) til NemRefusion, frem for at arbejdsgiverne blot kan indberette som "fravær". Ændringen vil medføre behov for tilpasninger i et stort antal breve, i selvbetjeningsløsningen, NemRefusion, borger.dk mv., og det forventes ikke muligt at gennemføre alle tilpasninger inden 2. august 2022.

UDK bemærker i øvrigt, at det vil medføre en øget kompleksitet i en overgangsperiode, hvor der både bruges gamle og nye begreber, og hvor borgere, der fx har børn født både før/efter 2. august 2022 vil opleve to forskellige begrebsapparater og dermed kunderejser. Det samme vil være tilfældet for kommende forældre, der har søgt information før lovens ikrafttrædelse, men som først føder den 2. august 2022 eller senere.

Såfremt ændringen er tiltænkt at indebære, at arbejdsgiverne ikke længere skal indberette på de enkelte orlovsperioder, vil det derimod, foruden den væsentlige kommunikative ændring, også medføre væsentlige ændringer til NemRefusion, samt de system-til-system integrationer, som bruges af arbejdsgivere til 40% af fraværs-indberetningerne til NemRefusion. Dertil skal fremhæves, at UDK's barselssystem systemteknisk er bygget op omkring arbejdsgivernes indberetning af den konkrete fraværsårsag. En ændring således, at arbejdsgivere fremadrettet "blot" skal indberette "fravær", vil derfor indebære betydelige systemtekniske tilpasninger og behov for yderligere implementeringstid, end hvis der udelukkende er tale om en sproglig ændring. En sådan ændring vil endvidere medføre en ændring til borgerrejsen og en ny proces mellem borgeren og UDK, idet borgeren, efter arbejdsgiverens indberetning, vil skulle oplyse UDK om hvilken fraværsperiode de ønsker at afholde.

### ***Tidshorisont for implementeringen af øremærket barsel***

Som UDK løbende har gjort BM opmærksom på, er der en række risici og usikkerheder knyttet til implementeringen af lovgivningen vedrørende øremærket barsel pr. 2. august 2022, som følger af den korte tid til implementering af de omfattende systemtekniske ændringer.

UDK vil naturligvis arbejde efter at have en driftssikker løsning klar til d. 2. august 2022, som understøtter borgernes og arbejdsgivernes rettigheder. Men der vil være elementer, som UDK kun i begrænset omfang vil kunne have klar til 2. august 2022, som fx ændringer til selvbetjeningsløsningen, ligesom det forventes, at det ikke vil være muligt med en fuld tilpasning af al kommunikation, breve mv. Eventuelle ændringer til det foreliggende lovudkast i den kommende vedtagelsesproces og uforudsete ændringer i de efterfølgende bekendtgørelser vil tilføje yderligere betydelig risiko for tidsplanen og mulighederne for at have en løsning klar til d. 2. august 2022.

Det forventes i forlængelse af ovenstående, at det vil være nødvendigt med delvis manuel sagsbehandling, når den nye lovgivning træder i kraft, ligesom det betydelige tidspres for implementeringen introducerer øget risiko for fejl og mangler.

Det vurderes, at det alt andet lige vil have negativ betydning for kundeoplevelsen, indtil en mere gennemgående systemunderstøttet løsning er klar i løbet af 2. halvår af 2022, ligesom den delvise manuelle administration vil kræve ekstra ressourcer til sagsbehandling og borgerbetjening (henvendelser fra borgerne).

## ***Tidshorisont for implementering af sociale forældre og nærtstående familiemedlemmer***

UDK forventer at kunne påbegynde implementeringen af de dele af lovforslaget, der vedrører sociale forældre og nærtstående familiemedlemmer efter implementeringen af øremærket barsel, og at det vil være muligt at have en systemunderstøttet løsning klar til 1. januar 2024.

## ***Lovforslagets økonomiske administrative konsekvenser for UDK***

Lovforslagets samlede administrative konsekvenser for UDK er forbundet med betydelig usikkerhed. Økonomien i det fremsendte lovudkast afspejler UDK's overordnede estimer for henholdsvis implementering og drift af øremærket barsel og nye rettigheder til sociale forældre og nærtstående familiemedlemmer.

Det gælder endvidere, at UDK's omkostninger til implementering af terminologiændringerne ikke forventes at kunne rummes inden for de estimer, der fremgår af lovforslaget. Såfremt terminologiændringen skal forstås således, at arbejdsgiverne fremadrettet skal indberette fravær uden at tage stilling til den specifikke orlovstype, vil det have væsentlige konsekvenser for barselssystemet samt indebære væsentlige ændringer til selvbetjeningsløsningen.

Derudover gælder det, at såfremt der i den kommende lovproces eller i forbindelse med (detail)bestemmelser i bekendtgørelser sker justeringer af væsentlig betydning for implementeringen eller driften, så vil det ligeledes kunne indebære omkostninger ud over, hvad der fremgår af det nuværende estimat.

## **Juridiske bemærkninger**

### *Uklarhed om hvornår betingelser skal være opfyldt, og uklarhed om dokumentation, kontrol og konsekvenser*

Ved flere bestemmelser er det uklart, hvornår betingelser i bestemmelsen skal være opfyldt, hvilken dokumentation og evt. kontrol UDK skal foretage, og hvilke konsekvenser det har, hvis betingelserne senere viser sig ikke at være opfyldt evt. ifm. en kontrol UDK foretager. Det gør sig bl.a. gældende for bestemmelserne i § 7 a, stk. 1 og 2 og § 23 b, stk. 1 og 2 i forhold til, hvornår betingelserne "en beskæftiget mor", "genoptager arbejdet på fuld tid" og "påbegynder orlov på fuld tid" skal være opfyldt, hvilken dokumentation og evt. kontrol, der kræves samt hvad konsekvensen er, hvis det senere viser sig, at en eller flere af betingelserne ikke er opfyldt. Ligeledes gør det sig bl.a. gældende ved vurderingen af, hvornår den forælder, der vil overdrage sin ret til barselsdagpenge under orlov, skal være socialt sikret i Danmark og hvilken eventuel dokumentation og kontrol der kræves. Det gør sig bl.a. også gældende i forhold til bemærkningerne til § 21, stk. 5, om for hvilken periode UDK skal have dokumentation for, at en forælder, der er lønmodtager, skal være ude af stand til at passe barnet alene, før der kan tilkendes de ekstra 9 uger til den anden forælder.

### *Minimal kontrol i forbindelse med overdragen orlov*

Det forudsættes generelt, at UDK først kontrollerer, at den der har fået overdraget orlov, opfylder betingelserne efter barselsloven og kan få barselsdagpenge, når der søges om, at den overdragne orlov skal afholdes.

## Mulighed for at overdrage orlov tilbage

Det forudsættes, at den der har fået overdraget orlov vil have mulighed for at overdrage orloven tilbage igen, hvis denne ønsker det eller fx ikke opfylder betingelserne for at afholde orloven, fx ikke er socialt sikret i Danmark, eller ikke opfylder beskæftigelseskravet.

Der vil være hensigtsmæssigt, at dette fremgår af lovbemærkningerne.

## **Til afsnit 4. Forholdet til databeskyttelsesforordningen og databeskyttelsesloven**

### Første afsnit

*"Administrationen af de dele af lovforslaget, der handler om forlods skævdeling af barselsdagpenge under fravær efter §§ 9 og 10, tildeling af ekstra uger med barselsdagpenge og mulighed for at overdrage orlovsuger med barselsdagpenge til sociale forældre og nærtstående familiemedlemmer, vil medføre behandling, herunder indsamling og samkøring, af oplysninger om personer, som Udbetaling Danmark ikke efter gældende regler har mulighed for at behandle oplysninger om."*

UDK vil også i forbindelse med tildeling af barselsdagpenge til soloforældre efter de nye regler i § 21 c, skulle behandle oplysninger, som vi ikke har mulighed for at behandle efter gældende regler, herunder oplysninger om en mor der har fået et barn ved hjælp af assisteret reproduktion med ukendt donor, og en far der har fået et barn ved hjælp af en udenlandsk surrogatmor.

Endvidere vil UDK efter de nye regler skulle behandle oplysninger om, at et faderskab ikke er fastslået, hvilket vi ikke gør efter nugældende regler.

### Afsnittet om sociale forældre og nærtstående familiemedlemmer

Det fremgår at *"Den forælder, der har overdraget ret til orlov med barselsdagpenge, bliver part i den sociale forælders eller det nærtstående familiemedlems ansøgningssag."*

UDK er usikker på, om det skal forstås således, at overdrager får rettigheder som en part efter forvaltningslovens regler, og dermed i lighed med ansøger (den sociale forælder eller nærtstående, der senere søger om afholdelse af den overdragne orlov) skal partshøres og modtage afgørelser i forbindelse med behandlingen af ansøgers barselsdagpengesag.

## **Til lovforslagets § 1, nr. 9:**

### En beskæftiget mor

Det følger af bemærkningerne til lovforslagets enkelte bestemmelser til § 1, nr. 9, at en beskæftiget mor efter § 7 a, stk. 1 og 2 ikke skal opfylde beskæftigelseskravet i §§ 27 eller 28 for at kunne overdrage op til 8 ugers orlov indenfor de første 10 uger efter fødslen til far/medmor. Det fremgår, at der skal være tale om en lønmodtager i beskæftigelse eller en selvstændig erhvervsdrivende.

Det vil være hensigtsmæssigt, at det fremgår af lovbemærkningerne, hvordan en beskæftiget mor i § 7 a, stk. 1 og 2 nærmere defineres til brug for UDK's behandling af sagerne, opsætning af system og kommunikation til borgerne.

Det bemærkes, at det fremgår af lovforslagets § 1, nr. 33, at der i § 21, stk. 4 er en hjemmel til beskæftigelsesministeren til at fastsætte regler om, hvornår en forælder er at anse som beskæftiget lønmodtager efter § 21, stk. 3, men det er uklart, om det også omfatter hjemmel for ministeren til at fastsætte regler om, hvad der anses for en beskæftiget mor i § 7 a, stk. 1 og 2.

#### Perioden for overdragelse af orlov indenfor de første 10 uger efter barnets fødsel

Det forudsættes, at en beskæftiget mor først kan overdrage sin orlov efter § 7 a, stk. 1 og 2, når barnet er født, idet det først er her, der opstår rettigheder efter barselsloven vedrørende et levendefødt barn, der kan overdrages.

Det vil være hensigtsmæssigt, at det fremgår af bemærkningerne, at der tidligst kan anmodes om overdragelse hos UDK efter fødselstidspunktet for et levendefødt barn. Tilsvarende at der tidligst kan anmodes om afholdelse af overdragen orlov efter fødselstidspunktet for et levendefødt barn.

#### **Til lovforslagets § 1, nr. 33:**

#### Periode for overdragelse af orlov efter de første 10 uger efter barnets fødsel/modtagelse

Det forudsættes, at en forælder først kan overdrage sin orlov efter § 9, jf. § 21, stk. 1 og 2, når barnet er født, idet det først er her, der opstår rettigheder efter barselsloven vedrørende et levendefødt barn, der kan overdrages.

Det vil være hensigtsmæssigt, at det fremgår af bemærkningerne, at der tidligst kan anmodes om overdragelse hos UDK efter fødselstidspunktet for et levendefødt barn. Tilsvarende at der tidligst kan anmodes om afholdelse af overdragen orlov efter fødselstidspunktet for et levendefødt barn.

Det forudsættes endvidere, at der kan overdrages orlov efter de første 10 uger efter barnets fødsel/modtagelse, jf. § 9, helt frem til barnet er fyldt 9 år.

Det vil være hensigtsmæssigt, at det fremgår af bemærkningerne.

#### Perioden for udskudt orlov

Det forudsættes, at den periode, hvor forældre kan påbegynde eller genoptage arbejde fuldt ud og dermed udskyde ikke øremærket orlov til senere afholdelse inden barnet er fyldt 9 år, jf. §§ 11 og 12, efter de nye regler vil være 1 år efter barnets fødsel eller modtagelse, og ikke indenfor 46 uger, som efter nugældende regler.

#### Kan allerede udskudt orlov overdrages til anden forælder

Det forudsættes, at en forælder efter 1 år efter fødslen/modtagelsen har mulighed for at overdrage orlov efter § 9 til den anden forælder, som den første forælder allerede har udskudt efter § 11, § 12, stk. 3 eller § 22. Det forudsættes endvidere, at den der får overdraget den udskudte orlov, og vil afholde orloven efter 1 års perioden, selv skal opfylde de almindelige betingelser for at afholde udskudt orlov som også gælder i dag. Dvs. den anden forælder skal have genoptaget eller påbegyndt arbejde indenfor 1 år efter barnets fødsel/modtagelse, og skal have haft ret til

barseldagpenge i 1 års perioden og den pågældende skal også opfylde betingelserne for at få barseldagpenge ved afholdelsen af orloven.

## Tildeling af ekstra 9 uger

Det fremgår af bemærkningerne i afsnit 4 ('Forholdet til databeskyttelsesforordningen og databeskyttelsesloven') under afsnittet 'Personer der er ude af stand til at overdrage, og tildeling af ekstra uger med barseldagpenge i særlige situationer':

*“Særlige situationer, hvor der kan ansøges om ekstra uger, omfatter bl.a. situationer, hvor den ene forælder f.eks. på grund af et alvorligt handicap er ude af stand til at passe barnet alene. Her vil den pågældende forælder selv skulle fremlægge dokumentation herfor.”*

UDK gør opmærksom på at denne beskrivelse afviger fra beskrivelsen af denne situation, herunder hvem der skal fremlægge dokumentation, i bemærkningerne til de enkelte bestemmelser til § 1, nr. 33 vedrørende § 21, stk. 5.

## **Til lovforslagets § 1, nr. 34:**

### **Til § 21 a**

#### Lønmodtager bliver ledig i fraværperioden

Det er uklart i lovbemærkningerne, om man vil blive betraget som lønmodtager eller ledig og dermed uklart om der skal tildeles nye ekstra uger efter § 21 a, i et tilfælde, hvor en forælder der er påbegyndt sin orlov efter § 9 som beskæftiget lønmodtager, men undervejs i orloven bliver opsagt, således at vedkommende ikke længere er i beskæftigelse som lønmodtager, og ikke har nået at holde 9 ugers orlov som lønmodtager. Senere, men indenfor det første år efter barnets fødsel/modtagelse, kommer forælderen i beskæftigelse igen som lønmodtager og søger om 9 ekstra uger efter § 21 a. I den situation er det uklart fra hvilket tidspunkt ansøger skal betragtes som ikke længere værende en beskæftiget lønmodtager. Er det fra den dag forælderen ophører med ansættelsesforholdet? Eller skal ansøger fortsat anses for en beskæftiget lønmodtager så længe han/hun holder uafbrudt orlov som lønmodtager? Ansøger fortsætter som udgangspunkt med at få udbetalt barseldagpenge på samme grundlag som hidtil som lønmodtager, selvom han/hun er opsagt. Det har betydning for, om der skal tildeles op til 9 ekstra uger som beskæftiget lønmodtager.

#### Hvilken persongruppe skal anses for at være kommet i beskæftigelse?

Det fremgår af bemærkningerne til § 1, nr. 34, at forælderen skal opfylde beskæftigelseskravet i barselslovens § 27 for at anses for at være kommet i beskæftigelse som lønmodtager og have ret til op til 9 nye ugers orlov som beskæftiget lønmodtager. Henvielsen til § 27 må umiddelbart forstås sådan, at det omfatter også ledige, der har en dagpengeret, jf. § 27, stk. 1, nr. 2 og personer der indenfor den seneste måned har afsluttet en erhvervsmæssig uddannelse af mindst 18 måneders varighed, jf. § 27, stk. 1, nr. 3 i det nye lovforslag. Det virker ikke i overensstemmelse med lovens og direktivets formål, at også ledige og nyuddannede skal have ret til 9 ekstra uger efter § 21 a.

## Lønmodtagere der er ansat i eget aktie- eller anpartsselskab

Det fremgår ikke af bemærkningerne til lovforslaget, om denne kategori af ansøgere kan få ret til ekstra 9 ugers orlov efter § 21 a. Det fremgår af bemærkningerne til § 21, stk. 4, at denne kategori af ansøgere kan anses for selvstændige i relation til øremærkning af 9 ugers orlov, hvis bestemte betingelser er opfyldt, og derfor kan ansøge om at blive fritaget for øremærkning af 9 ugers orlov. Det er uklart, om denne gruppe af ansøgere skal anses for beskæftigede lønmodtagere i relation til § 21 a, og dermed kan have ret til 9 ekstra ugers orlov, eller om de skal anses for selvstændige, som ikke har ret til op til 9 nye ugers orlov.

## **Til § 21 c**

### Retsstillingen hvis en genetisk eneforælder dør

Det fremgår af reglerne i § 21 c, stk. 2 og stk. 3, at hvis en forælder dør efter barnets fødsel, har den anden forælder ret til den afdøde forælders uudnyttede uger med barselsdagpenge efter §§ 21, stk. 1, og 21 b, stk. 1, 1. pkt., medmindre den efterlevende forælder har ret til barselsdagpenge efter § 21 b, stk. 1, 2. pkt., og at hvis en adoptant dør efter modtagelsen af barnet, har den anden adoptant ret til afdøde adoptants uudnyttede uger med fravær efter § 8, stk. 6 og barselsdagpenge efter §§ 20, 21, stk. 1, og 21 b, stk. 1, 1. pkt., med mindre den efterlevende adoptant har ret til barselsdagpenge efter § 21 b, stk. 1, 2. pkt.

Der ses imidlertid ikke en tilsvarende regel ift., hvis en eneforælder dør efter barnets fødsel, har en social forælder eller et nærtstående familiemedlem til den afdøde forælder, mulighed for at overtage den afdøde forælders uudnyttede uger med barselsdagpenge, så det derved sikres, at der er en social forælder eller et nærtstående familiemedlem, der kan passe barnet med ret til barselsdagpenge.

## **Til lovforslagets § 1, nr. 37:**

## **Til § 23 b**

Det fremgår af bemærkningerne til bestemmelsen, at "for så vidt angår vurderingen af, om der foreligger et samliv af ægteskabslignende karakter, foreslås det, at ministeren bemyndiges til at fastsætte regler om, at den forælder, der overdrager sin orlov til en social forælder overfor Udbetaling Danmark skal erklære, at den person, der overdrages orlov med barselsdagpenge til, opfylder betingelser for at være social forælder."

Dette virker ikke hensigtsmæssigt, da det fremgår af § 23 a, stk. 2, at "der ved samlever forstås en person, der har levet i ægteskabslignende forhold med en forælder eller med en kendt donor i mindst 2 år på tidspunktet for orlovens begyndelse."

Det betyder, at overdrager ved overdragelsen skal oplyse om et forhold, der ligger frem i tiden, idet vurderingen af forudgående samliv i mindst 2 år, skal foretages ud fra tidspunktet for orlovens begyndelse.

## Til lovforslagets § 1, nr. 43:

### Definitionen af en lønmodtager i beskæftigelse i § 29

Det fremgår ikke af lovbemærkningerne, hvordan det defineres, at en forælder fortsat er en lønmodtager i beskæftigelse. Beskæftigelseskravet i § 27, stk. 1, nr. 1 skal ikke være opfyldt igen. Det er derfor uklart, hvad der skal anses for fortsat at være en lønmodtager i beskæftigelse i relation til § 29. Tilsvarende fremgår det ikke af bemærkningerne, hvordan det i relation til § 29 defineres, at man fortsat er selvstændig erhvervsdrivende. Det vil være hensigtsmæssigt, at det præciseres i bemærkningerne.

## Til lovforslagets § 2:

### Lovgivningens ikrafttræden

På baggrund af lovforslagets formuleringer i bl.a. § 2, stk. 2 og sideløbende dialog med Beskæftigelsesministeriet/STAR, forudsætter UDK, at der ikke skal være mulighed for at indgive ansøgninger om og udbetale barselsdagpenge eller modtage anmodninger om overdragelser efter de nye regler allerede ved lovens ikrafttræden 1. juli 2022, men først fra den 2. august 2022.

Tilsvarende forudsættes det på baggrund af bl.a. lovforslagets § 2, stk. 5, at UDK ikke skal kunne modtage ansøgninger fra og udbetale barselsdagpenge til sociale forældre og nærtstående familiemedlemmer og modtage anmodninger om overdragelser til denne persongruppe efter de nye regler allerede den 1. december 2023, men først den 1. januar 2024.

## Til lovforslagets § 3:

I forhold til lovforslagets § 3 henvises der til de samme betragtninger, som der fremgår ovenfor under de juridiske bemærkninger til lovforslagets § 1, nr. 34 vedrørende § 21 a.

Derudover er der følgende bemærkninger til lovforslagets § 3:

### Hvornår er retten udnyttet efter nugældende lov?

Det fremgår bl.a. af bemærkningerne til lovforslagets § 3, "at bestemmelsen er begunstigende for forældre, der er lønmodtagere, og som ikke tidligere har haft mulighed for eller har gjort brug af retten til orlov efter § 9 som lønmodtager". Det fremgår også, at "en forælder til et barn, der er født eller modtaget i perioden fra den 2. august 2021 til den 1. august 2022, og som skifter status til lønmodtager inden for 1 år efter barnets fødsel, ret til barselsdagpenge i 9 uger under orlov efter § 9, hvis forælderen ikke tidligere har modtaget barselsdagpenge som lønmodtager."

Det fremstår uklart, præcis hvornår en forælder har "udnyttet sin ret" til orlov efter § 9 efter nugældende lov i fx følgende situationer:

- 1) En ledig far har holdt et antal ugers orlov efter § 9 og det er aftalt at mor holder resten, men mor har endnu ikke har holdt alle ugerne.



2) En forælder er lønmodtager og har været det hele tiden, men har valgt ikke at holde noget orlov efter § 9, da den anden forælder skal holde det hele. Efter den 2. august 2022 ansøger forælderen efter § 3 om 9 ekstra uger

3) En forælder har benyttet sig af muligheden i den nuværende bekendtgørelses § 8, stk. 1, nr. 1 eller 2 om uenighed om fordelingen af de 32 ugers forældreorlov, og dermed kan den anden forælder ikke længere råde over de 32 ugers orlov efter § 9.

### Ikrafttræden

UDK har noteret sig, at det fremgår af det fremsatte lovforslag i Folketinget d. 22. december 2021, at der i § 3 er indsat et stk. 3, hvoraf det fremgår at retten efter stk. 1 finder anvendelse på fravær, der påbegyndes efter den 1. august 2022, og at anmodning om udbetaling af barselsdagpenge tidligst kan indgives til Udbetaling Danmark den 2. august 2022.

Beskæftigelsesministeriet  
Holmens Kanal 20  
1060 København K

Sendt til: [yol@star.dk](mailto:yol@star.dk), [jvr@star.dk](mailto:jvr@star.dk), [jhpe@bm.dk](mailto:jhpe@bm.dk), [ceht@bm.dk](mailto:ceht@bm.dk), [cki@bm.dk](mailto:cki@bm.dk) og [bm@bm.dk](mailto:bm@bm.dk).

5. januar 2022  
J.nr. 2021-10705  
Ref.nr: LBO-01-01-  
000314891

## Høring af lovforslag om ændring af barselsloven (Indførelse af øremærket forældreorlov, ligestilling af retten til barselsdagpenge og ret til overdragelse af barselsdagpenge til sociale forældre og nærtstående familiemedlemmer m.v.)

Barsel.dk  
Kongens Vænge 8  
3400 Hillerød

Tlf.: 70 10 16 11

Beskæftigelsesministeriet har d. 8. december 2021 sendt ovennævnte udkast til lovforslag om ændring af barselsloven i høring. Hermed fremsendes bemærkninger til udkastet til lovforslag for så vidt angår Barsel.dk.

[www.virk.dk](http://www.virk.dk)

Af de almindelige bemærkninger til lovforslaget fremgår det, at formålet med ændringen af loven blandt andet er at skabe mere ligestilling mellem mænd og kvinder på arbejdsmarkedet, herunder forventes tildelingen af øremærket orlov til fædre at understøtte fædres orlovsafholdelse. Formålet er endvidere at skabe mulighed for større fleksibilitet for LGBT+ familier, idet lovforslaget giver sociale forældre mulighed for at tage del i orloven med deres barn ved, at barnets forældre kan overdrage deres overførbare uger og orlovsrettigheder til barnets sociale forældre.

CVR-nr.: 43405810

Telefontid:

Mandag – onsdag: 8.00-16.00

Fredag: 8.00-15.30

Jf. udkastet til lovforslaget foreslås øremærket barsel kun at gælde for lønmodtagere. Det betyder, at der ikke vil gælde øremærket barsel for selvstændige. Endvidere gøres opmærksom på, at lovforslaget ikke tager stilling til en eventuel implementering af øremærket barsel i Barsel.dk. Såfremt der ikke konsekvensrettes i Barsel.dk, vil der således ikke være samme øremærkede muligheder for lønkompensation for far/medmor som i Udbetaling Danmark Barsel, jf. nedenstående uddybning.

### Konsekvenser i Barsel.dk

#### *Konsekvens i Barsel.dk i forbindelse med øremærkning af barselsdagpenge*

Ved at øremærke 11 uger orlov til hhv. mor og far uden ændring af Barsel.dk's nuværende regelsæt for barselsklip vil sager, hvor mor starter med mere end 27 ugers barsel ikke resultere i flere øremærkede uger til far/medmor fra Barsel.dk end de nuværende 3 uger. Det betyder i praksis, at de 25 ugers fællesorlov fortsat vil blive udbetalt til mor/mors arbejdsgiver, hvis mor starter med at afholde en lang orlov. Derved vil mor/mors arbejdsgiver kunne få udbetalt op til ca. 12.000 kr. mere om måneden under barslen, end far/medmor eller dennes arbejdsgiver vil kunne få udbetalt, såfremt klip-pene er opbrugt af mor først.

## *Konsekvens i Barsel.dk for sociale forældre og nærtstående familiemedlemmer*

Der bliver i lovforslaget behandlet persongrupper, som er nye i forhold til Barsel.dk. Det er 'sociale forældre' og 'nærtstående familiemedlemmer'. De persongrupper kan i visse situationer få overdraget flere ugers orlov af barnets biologiske forældre og deraf blive berettiget til barselsdagpenge fra Udbetaling Danmark, når visse betingelser er opfyldt. Det vil dog ikke være muligt at få refusion fra Barsel.dk, eftersom de pågældende persongrupper ikke er medtaget i barselsudligningsbekendtgørelsen.

## *Økonomiske konsekvenser*

Der vil være behov for mindre tilpasninger i Barsel.dk som følge af lovforslaget. Ifølge lovforslaget vil eventuelle merudgifter til IT-understøtning i Barsel.dk skulle finansieres via de ordinære bidrag til ordningen fra private arbejdsgivere og selvstændigt erhvervsdrivende. Såfremt der som følge af lovforslaget vil blive foretaget ændringer i lov om barselsudligning, vil de administrative konsekvenser for Barsel.dk blive vurderet i den forbindelse.

Social- og Ældreministeriet  
Holmens Kanal 22  
1060 København K

Familieretshuset  
Storetorv 10  
6200 Aabenraa

Telefon: 7256 7000  
Skriv til os via borger.dk  
www.familieretshuset.dk

EAN-Nr. 5798000362222

## Svar på høring af lovforslag om ændring af barselsloven (Id nr.: 104010)

Familieretshuset har følgende bemærkninger til ovenstående høring:

Af forslaget til § 21 b fremgår det, at der skelnes mellem forældre, som bor sammen på fødselstidspunktet, og forældre, som ikke bor sammen. Set fra barnets perspektiv, vil de samme problematikker, som gør sig gældende i forhold til tilknytning, hvis forældrene ikke bor sammen på fødselstidspunktet, også kunne gøre sig gældende, hvis forældrene ophæver samlivet i barselsperioden. Hvis forældrene eksempelvis ophæver samlivet 14 dage efter barnets fødsel, vil der for barnet ikke være den store forskel i forhold til den situation, hvor forældrene ikke boede sammen på fødselstidspunktet, mens det vil få konsekvenser for hver af forældrenes ret til barselsdagpenge, og dermed deres mulighed for at holde orlov med barnet.

Af § 21 b fremgår det desuden, at der skelnes mellem forældre som har fælles forældremyndighed og forældre, hvor den ene har forældremyndigheden alene. Det forhold, at forældrene ved barnets fødsel har fælles forældremyndighed er ikke ensbetydende med, at de er indstillede på at varetage omsorgen for barnet. Fælles forældremyndighed kan bero på, at forældrene eventuelt ganske kortvarigt har boet på samme folkeregisteradresse, inden for de sidste 10 måneder før barnets fødsel. Selv om forældrene ikke er enige om sammen at varetage omsorgen for barnet, vil de ikke i alle tilfælde søge den fælles forældremyndighed ophævet. Man kan eksempelvis forestille sig den situation, hvor samlivet ophæves 7 måneder inden barnets fødsel.

Det fremgår endvidere af bemærkninger til § 21 b, at hvis forældrene ikke er enige om ikke-bopælsforældrens kontakt med barnet, herunder i relation til afholdelse af orlov, er det overladt til Familieretshuset og familieretten at træffe afgørelse om samvær efter forældreansvarsloven. Familieretshuset skal i den anledning bemærke, at når der fastsættes samvær med et barn under 1 år må det sædvanligvis ikke forventes, at samværrets omfang vil betyde, at ikke-bopælsforælder kan holde barselsorlov med barnet, mens bopælsforælder genoptager sit arbejde efter endt orlov. Ikke-bopælsforælder vil næppe få samvær i et omfang, som i sig selv gør det muligt at udnytte muligheden for orlov. Familieretshuset vil med en afgørelse om samvær, således indirekte komme til at tage stilling til spørgsmålet om ikke-bopælsforælders mulighed for at gøre brug af sin ret til barsel. Samvær i et sådant omfang og med en sådan tilrettelæggelse vil umiddelbart kræve enighed mellem forældrene.

### Dato:

03-01-2022

### Direktion

### Sagsnr.:

2021-105922

### Sagsbehandler:

Ingelise Folmer

Det skal bemærkes, at det er uklart om en ændring af barnets bopæl, eller placeringen af forældremyndigheden over barnet under barselsperioden har betydning for forældrenes rettigheder, eller om det alene er forholdene ved barnets fødsel, der er afgørende.

I forbindelse med farens ret til barselsdagspenge, vil det i de tilfælde, hvor fastsættelse af faderskabet er afhængig af en eller flere retsgenetiske undersøgelser være vanskeligt, at tildele retten til dagpenge indenfor få måneder grundet forløbet i disse sager.

Ligeså i sager, hvor en mulig far er bosat i udlandet.

Dette kan have konsekvenser for fordelingen af de ekstra uger med barselsdagpenge.

Med venlig hilsen



*Kirsten Rosenkilde Olsen*  
kontorchef

16. december 2021

*Beskæftigelsesministeriet*

*BM j.nr. 2021-10705*

*yol@star.dk, jvr@star.dk, jhpe@bm.dk, ceht@bm.dk, cki@bm.dk, bm@bm.dk*

## Høringsvar: Høring af lovforslag om ændring af barselsloven

LGBT+ Danmark takker for at modtage høring og bifalder ændringen fsva. retten til overdragelse af barselsdagpenge til sociale forældre.

LGBT+ Danmark deler Beskæftigelsesministeriets vurdering af at familier med børn i dag kommer i mange former og konstellationer, hvilket de nuværende barselsregler ikke i tilstrækkelig grad tager højde for.

LGBT+ Danmark bifalder, at lovforslaget også giver sociale forældre mulighed for at skabe en tidlig og reel tilknytning til deres barn.

LGBT+ Danmark finder personkredsen defineret som sociale forældre relevant og velafgrænset ift. at inkludere forskellige typer af regnbuefamilier.

LGBT+ Danmark noterer sig med ærgrelse, at reglerne om, at sociale forældre kan tage del i orloven, først træder i kraft den 1. december 2023, og finder anvendelse, hvis barnet er født eller modtaget den 1. januar 2024 eller senere, og opfordrer til, at der findes en løsning ift. Udbetaling Danmarks it-understøttelse tidligere end foreslået.

På LGBT+ Danmarks vegne,

Andreas Nielsen

Politisk chefkonsulent

ani@lgbt.dk

+45 54 30 00 80



LGBT komiteen arbejder med lovgivning og rettigheder i relation til LGBT-personer og er partipolitisk uafhængig

CVR: 40636234  
komiteen@komiteen.dk

komiteen.dk

Tina Thranesen  
tina@thranesen.dk  
Martin Iversen Christensen  
iverchrist@gmail.com  
Søren Laursen  
soren@laursen.com

Facebook & Twitter: @lgbtkomiteen

yol@star.dk, jvr@star.dk, jhpe@bm.dk, ceht@bm.dk, cki@bm.dk, bm@bm.dk

22. december 2021

**Vedr.: Høring af forslag til lov om ændring af barselsloven (Indførelse af øremærket orlov, lighedeling af retten til barselsdagpenge og ret til overdragelse af barselsdagpenge til sociale forældre og nærtstående familiemedlemmer m.v.)**

**J.nr. 2021-10705**

LGBT komiteen takker for at have fået *Forslag til Lov om ændring af barselsloven* i høring. Vi skal indledningsvist bemærke, at vi finder lovforslaget meget tilfredsstillende.

LGBT komiteen bifalder initiativer, der skal skabe større lighed indenfor børnefamilierne, og hilser derfor forslaget om mere øremærket orlov til den ikkefødende forælder velkomment.

### **Socialt forældreskab**

Særligt tilfredse er vi med forslaget om mulighed for at dele orloven med sociale forældre. Som det fremgår af bemærkningerne til lovforslaget, er disse bestemmelser møntet på lgbt+ familier, som vi her vil betegne regnbuefamilier. Det er en væsentlig anerkendelse af den kompleksitet, der er i nogle regnbuefamilier, hvor et barn de facto har tre eller fire forældre, og det er meget tilfredsstillende, at de alle således i loven anerkendes som forældre.

Denne anerkendelse bør også ske sprogligt. Det er derfor uheldigt at tale om *en forældrelignende relation* (§ 23 a, stk. 3, nr. 1, 2 og 3). Der er rettelig tale om en *forældrerelation*. Hvis det ønskes tydeliggjort, at der ikke er tale om et juridisk forældreskab, kunne der skrives *en social forældrerelation*.

LGBT komiteen foreslår derfor, at lovudkastets § 1, nr. 37 formuleres som følger:

§ 23 a, stk. 3: Ved en social forælder forstås:

- 1) En forælders ægtefælle eller samlever, der er tiltænkt en social forældrerelation til barnet, og som ikke er barnets forælder.
- 2) En kendt donor, der er tiltænkt en social forældrerelation til barnet, og som ikke er barnets forælder.
- 3) En kendt donors ægtefælle eller samlever, der er tiltænkt en social forældrerelation til barnet, og som ikke er barnets forælder.

Der vil være konsekvensrettelser i bemærkningerne.

### **Lovudkastets § 1, nr. 22 og nr. 37**

I lovudkastets § 1, nr. 22 og nr. 37 omtales en *kvindelig lønmodtager*.

22. I § 15, stk. 1, indsættes som 2. pkt.: »En kvindelig lønmodtager, der ønsker at overdrage fraværsret efter § 7 a, skal senest 4 uger før forventet fødselstidspunkt underrette sin arbejdsgiver herom.«

Den her nævnte § 7 a taler imidlertid om en *beskæftiget mor*.

37. Efter § 23 indsættes:

§ 23 b, stk. 5. En kvindelig lønmodtager, som ønsker at overdrage orlov efter stk. 1 og 2 til en social forælder, skal underrette sin arbejdsgiver herom efter fristen fastsat i § 15, stk. 1, 2. pkt.

De her nævnte § 23 b, stk. 1 og 2 taler ligeledes om en *beskæftiget mor*. I begge bestemmelser er brugen af ordet *kvindelig* derfor overflødig.

LGBT komiteen skal anbefale, at ordet *kvindelig* udgår af de to bestemmelser i lovudkastets § 1, nr. 22 og 37, jf. følgende afsnit.

### **Barselslovens § 15, stk. 1, 1. pkt. og stk. 2, 1. pkt.**

I den gældende barselslov refererer § 15, stk. 1 og 2 tilsvarende til en *kvindelig lønmodtager*.

*Barselsloven* (gældende):

§ 15. En kvindelig lønmodtager skal med 3 måneders varsel underrette arbejdsgiveren om forventet fødselstidspunkt, og om hun agter at udnytte retten til fravær før fødslen, jf. § 6, stk. 1.

Stk. 2. En kvindelig lønmodtager, der udnytter sin ret til fravær i de første 14 uger efter fødslen, jf. § 7, stk. 1, skal inden 8 uger efter fødslen underrette sin arbejdsgiver om, hvornår hun vil genoptage arbejdet.

I stk. 1 er en *kvindelig lønmodtager* en *gravid lønmodtager*, mens det i stk. 2 er en *lønmodtager, der har født*. En sådan anvendelse af ordet *kvindelig* er problematisk i sammenhæng med § 1, nr. 24 i det aktuelle lovforslag L 65:

L 65, § 1, nr. 24 (ændring til børneloven, indsættelse af nye bestemmelser):

§ 31 a, stk. 3. En forælder, der er omfattet af stk. 1, anses efter denne lov som barnets far eller medmor ud fra sit køn, der er registreret i CPR på fødselstidspunktet.

§ 31 b. En forælder, der anses for barnets far eller medmor efter § 31 a, stk. 3, har de rettigheder og pligter i forhold til moderskab, faderskab og medmoderskab efter dansk ret, som den pågældende ville have haft efter sit køn inden det juridiske kønsskifte.«

Ergo vil en transmand, der føder et barn, blive omfattet af begrebet *kvindelig lønmodtager*, hvilket er vanskeligt at fortolke retligt. Der bør følgelig ske en sproglig tilpasning af den gældende barselslovs § 15.

LGBT komiteen anbefaler, at nærværende lovforslag tilføjes en ændring af § 15, stk. 1 og 2, således den får følgende formulering (idet ovennævnte ændring til § 1, nr. 22, samt udkastets § 1, nr. 23 er indarbejdet):

§ 15. En gravid lønmodtager skal med 3 måneders varsel underrette arbejdsgiveren om forventet fødselstidspunkt, og om vedkommende agter at udnytte retten til fravær før fødslen, jf. § 6, stk. 1.

Stk. 2. En lønmodtager, der har født, og som udnytter sin ret til fravær i de første 14 uger efter fødslen, jf. § 7, stk. 1, skal inden 6 uger efter fødslen underrette sin arbejdsgiver om, hvornår vedkommende vil genoptage arbejdet.



### **Svangerskabsdonation (surrogat)**

LGBT komiteen hilser velkomment, at forældre, der har benyttet svangerskabsdonation i udlandet, har mulighed for at drage fuld nytte af orloven, og at § 23 b, stk. 3 i sammenhæng med § 21 b gør det muligt for en person, der ved anvendelse af egen sæd har fået et barn ved svangerskabsdonation i udlandet, at overdrage dele af orloven til sin partner.

Vi bemærker i den sammenhæng en skrivefejl i bemærkningerne til lovforslaget (p. 94): "..., som barnets far til barnet, ..." og foreslår, at "til barnet" slettes.

### **Verdensmål**

LGBT komiteen anbefaler, at der i bemærkningernes afsnit 6. *Konsekvenser for opfyldelse af FN's verdensmål* tilføjes:

Yderligere vurderes den bredere anerkendelse af forældre i lgbt+ familier som en forbedring af ligestilling mellem kønnene.

Formålet med en sådan tilføjelse er at indikere, at vi i Danmark anser verdensmålene for også at inkludere lgbti-forhold. FN-rammen er en vigtig kommunikationsvej med verdenssamfundet. Vi skal benytte lejligheden til at fremme danske værdier i denne kontekst.

Med venlig hilsen

LGBT komiteen

Søren Laursen

Tina Thranesen

# KVINFO

CHRISTIANS BRYGGE 3 - 1219 KØBENHAVN K  
TLF: 33 13 50 88 - E-MAIL: KVINFO@KVINFO.DK  
CVR.NR.: 12919247 - EAN NR.: 5798009814371

KØBENHAVN 4. JANUAR 2022  
Alexander Andersson  
alexander.andersson@kvinfo.dk  
[+45] 51 59 80 05

Beskæftigelsesministeriet  
Holmens Kanal 20  
1060 København K

Att.: Julia Hvid Pedersen

## KVINFOs bemærkninger til lovforslag om ændring af barselsloven (j.nr. 2021-10705)

---

Beskæftigelsesministeriet har 8. december 2021 anmodet om KVINFOs eventuelle bemærkninger til lovforslag om ændring af barselsloven (Indførelse af øremærket forældreorlov, lighedeling af retten til barselsdag-penge og ret til overdragelse af barselsdagpenge til sociale forældre og nærtstående familiemedlemmer m.v.)

KVINFO finder det positivt, at regeringen ønsker at ligestille forældre og fremme en mere ligelig fordeling af orlov ved hjælp af øget øremærkning. KVINFO finder det ligestillingsmæssigt væsentligt, at forældre stilles lige uanset deres køn og seksuelle orientering og at forældre i forskellige familieformer stilles lige. KVINFO finder det derfor positivt, at lovforslaget giver forældre samme ret til orlov efter fødslen uanset forælders køn og at der gives mulighed for at dele orloven med sociale forældre.

KVINFO finder det desuden positivt, at Beskæftigelsesministeriet vil evaluere loven tre år efter implementeringen med inddragelse af arbejdsmarkedets parter.

KVINFO har to forslag til ændringer, som vil bidrage til at fremme en ligelig fordeling af orloven yderligere.

### **Optrapning af antallet af øremærkede uger**

De foreslåede 11 øremærkede uger vil placere Danmark i bunden af de nordiske lande. Erfaringer fra de andre nordiske lande tyder på, at en længere øremærkning (på eksempelvis 14 uger) vil føre til en mere ligelig fordeling, som har mange gavnlige effekter. Der har på den anden side været ydret bekymring om, at øget øremærkning til fædre kan medføre økonomiske tab i familier, hvor far har bedre løn og dårligere barselsvilkår end mor og at dette vil føre til at børn sendes tidligere i institution.

KVINFO *anbefaler* derfor, at regeringen indfører en optrapning af antallet af øremærkede uger.

En optrapning fra 11 til 14 ugers øremærkning til hver forælder vil eksempelvis kunne indføres i forbindelse med evalueringen af loven tre år efter implementeringen, hvis loven ikke på det tidspunkt har medført en tilstrækkelig ligelig fordeling. Det vil tage højde for, at der i mellemtiden kan ske en tilpasning i overenskomsterne, som afbøder det økonomiske tab hos visse familier. En øget øremærkning kan evt. suppleres med en udvidelse af den samlede orlov.

### **Inklusion af selvstændige**

Når regeringen ønsker at skabe lige rettigheder for forældre og fremme en mere ligelig fordeling af orlov, er det uhensigtsmæssigt at selvstændige ikke omfattes af loven.

Selvstændige fædre er den gruppe, der tager mindst orlov, og en øget øremærkning til dem vil derfor være særligt væsentlig for at skabe en mere ligelig fordeling. Barriererne for, at selvstændige fædre holder orlov, er ikke anderledes end barriererne for kvinder, og det kan derfor undre, at en øget øremærkning til fædre giver anledning til at helt ekskludere de selvstændige.

Den foreslåede undtagelse af selvstændige risikerer at bevirke, at der bliver ved med at være få kvinder, der vælger at blive iværksættere, mens mange af de mandlige iværksættere ikke tager orlov. Det vil bidrage til at fastholde en skæv kønsfordeling af orlov og et kønsopdelt arbejdsmarked.

Det er en barriere, at selvstændige i dag skal holde orloven samlet og at man ikke må arbejde under orlov. Denne barriere bør fjernes for at give bedre muligheder for at kombinere forældreskab med en beskæftigelse som selvstændig.

KVINFO *anbefaler*, at selvstændige omfattes af reglerne om øremærkning, og at reglerne for afholdelse af orloven gøres fleksible, så det bliver muligt at drive sin virksomhed under orloven.

Venlig hilsen

Alexander Andersson  
Politisk konsulent



København d. 4. januar 2022

Beskæftigelsesministeriet

Att. yol@star.dk, jvr@star.dk, jhpe@bm.dk, ceht@bm.dk, cki@bm.dk og bm@bm.dk

## Kvinderådets høringssvar til lovforslag om ændring af barselsloven (Indførelse af øremærket forældreorlov, lighedeling af retten til barselsdagpenge og ret til overdragelse af barselsdagpenge til sociale forældre og nærtstående familiemedlemmer m.v.) J.nr. 2021 - 10705

Kvinderådet hilser generelt lovforslaget velkommen; Kvinderådet har længe være tilhænger af en ligestillet barselsmodel, som alle vores nordiske naboer har og som har ført til en bedre deling af orloven i de lande. En lige, individuel ret til fravær og betalt orlov til hver forælder er vigtig for fædres reelle adgang til orlov. Det er vigtigt for mødres position på arbejdsmarkedet. Ligesom det er vigtigt for børn at opbygge stærke relationer til alle sine forældre.

Derfor er det også enormt positivt, at regnbuefamilier (sociale forældre) omfattes af barselsloven og at nære pårørende i tilfælde med soloforældre også får adgang til orlov.

Kvinderådet har dog en overordnet bekymring, som går på, at selvstændig erhvervsdrivende er ikke omfattet af de nye regler om øremærkning, der følger af EUs orlovsdirektiv.

For os at se er ligestilling og en mere lige deling af orloven vigtig i alle familier. Særligt fædre med egen virksomhed er kendetegnet ved at tage meget kort orlov (15 -20 dage for dem, der tager orlov)<sup>1</sup>. Deres korte orlov har tidligere hængt sammen med, at den økonomiske compensation under orlov har været for lav. Men det har en barselsfond for selvstændige siden 1. januar 2021 ændret på. Der burde derfor ikke være noget til hinder for, at fædre med egen virksomhed også får egen øremærket orlov, selvfølgelig med mulighed for fleksibel afholdelse.

I Kvinderådet mener vi, at det er et uheldigt signal at sende ift. køn og ligestilling, at selvstændige erhvervsdrivende er omfattet af barselslovens regler, når det handler om mor (§6 og §7), men ikke, når øremærkningen også omhandler den anden forælder. Underforstået: Kvinder, der har egen virksomhed, godt kan tage orlov, hvorimod mænd med egen virksomhed, ikke kan.

---

<sup>1</sup> [Endelig rapport 100913 \(bm.dk\)](#) s. 55





I vores optik bør mødre såvel som deres medforældre – uanset beskæftigelse – være omfattet af så grundlæggende regulering på arbejdsmarkedet, som barsel og orlov er. Forskellige regler skal ikke presse arbejdstagere på grundlæggende rettigheder og vilkår. Og heller ikke gøre arbejdsgivers økonomiske byrde ved at ansætte folk væsentlig højere, end fx ved at hyre freelancere, der – med dette lovforslag – ikke nødvendigvis forventes at holde orlov.

Det er Kvinderådets forhåbning, at selvstændige vil blive omfattet ved en kommende evaluering om 3 år.

### **Specifikke bemærkninger**

Det er en bekymring, at retten til fravær forkortes med fire uger. Retten til fravær efter fødslen bliver med en ændret §7 forkortet med 4 uger fra 14 uger til 10 uger. Det giver mening ift. ikke at overimplementere EU's graviditetsdirektiv. Men det er en forringelse af eksisterende fraværsret. Det bør overvejes, om de fire uger ikke kan lægges oveni forældrenes fraværsret ifm. forældreorlov. Som det fremgår på side 16 (afsnit 3.1.2) ændres der ikke på forældrenes ret til fravær i 32 uger hver (med mulighed for forlængelse til enten 40 uger eller 46 uger, hvis de er i beskæftigelse).

Det er en bekymring, at orlovsuger med barselsdagpenge i vid udstrækning skal holdes inden for det første år. Flere steder i landet er det svært at få ønsket pasning inden for et år: hvorfor det er vigtigt, at man kan tilrette og afholde en del af orloven – også efter barnet er fyldt 1 år. For forældre, der afholder orlov på deltid, er det også vigtigt, at en tilsvarende forlængelse problemfrit kan strække sig ud over barnets første år.

Der bør i vores optik være stor fleksibilitet i reglerne, da familier er forskellige. Vi forstår bekymringen ift. at nogle forældre (hvis retten gælder indtil barnets 9. år) kan benytte sig af en dobbeltret til orlov. Men det bør kunne løses på anden vis, end at begrænse fleksibiliteten så markant for alle.





Det er en bekymring, at retten til at udstrække barselsdagpengene, når fraværsperioden forlænges, afskaffes (s. 89 i bemærkningerne). Igen ser vi et stort behov for fleksibilitet ikke mindst som konsekvens af øremærkningen. Mange har i debatten om øremærket barsel været bekymret for, at børn kommer tidligere i institution end ønsket; Flere peger netop på den svenske model, hvor man kan strække orloven på nedsat ydelse (som minder meget om denne her mulighed).

Vi mener, at det er vigtigt at bevare denne mulighed, som også vil kunne gøre presset på daginstitutionerne mindre.

Endelig opfordrer Kvinderådet til:

- At der laves en særlig og styrket vejledning af mødre, der er selvstændig erhvervsdrivende. Denne gruppe er omfattet af øremærkning for så vidt angår EUs graviditetsdirektiv, men kan jf §7a overdrage barselsorlov til far. De har også mulighed for at påbegynde orlov jf § 9 allerede i uge 3. Og på den måde nøjes med 2 + 9 ugers orlov, hvis de ønsker det. Det kræver dog særskilt oplysning, også ift. at far/medmors arbejdsgiver skal varsles 4 uger forud for fødslen, hvis denne mulighed skal udnyttes.
- At loven kommunikeres og forvaltes så enkelt og overskueligt så muligt. Og at det ikke forventes at forældre kender alle mellemregninger i loven. Der bør således ikke stilles krav om, at man skal varsle og kende til forskellige orlovstyper og redegøre for, hvilken orlov efter hvilken paragraf, der overdrages.

Vi ser frem til lovbehandlingen og en kommende evaluering.

Med venlig hilsen

Lise Johansen  
Direktør





J.nr. 2021-10705

Att: Julia Hvid Pedersen

yol@star.dk, jvr@star.dk, jhpe@bm.dk, [ceht@bm.dk](mailto:ceht@bm.dk), cki@bm.dk og bm@bm.dk

## Vedr. J.nr. 2021-10705: Høring af lovforslag om ændring af barselsloven

Tak for muligheden for at indgive høringssvar om ændring af barselsloven.

4. januar 2022

Side 1 af 2

### Ad øremærkning

I Børns Vilkår har vi særligt fokus på små børn, da de første år af et barns levealder er essentielle for deres udvikling både kognitivt og socialt. Det vigtigste for Børns Vilkår i en ændring af barslen er børneperspektivet, således at barnet får dækket sine behov og oplever tryghed fra omsorgspersoner, såsom forældre.

Vi finder det positivt, at barnet ved ændringen af barselsloven får bedre mulighed for at fædre, medmødre og adoptanter bliver en del af den tidlige omsorg i barnets liv, hvilket vi mener giver barnet mulighed for en tryk tilknytning til begge forældre eller omsorgspersoner.

Vi vil dog også understrege, at vi ikke kan støtte lovgivningen i situationer, hvor den nye aftale mindsker den samlede varighed af barsel og dermed den afgørende periode for tryk tilknytning for barnet. Hvis fædre og medmødre mfl. ikke har mulighed for at afholde den øremærkede barsel, så denne går tabt, vil dette have konsekvenser for barnet, som så kan risikere at skulle tidligere i institution og alt i alt får mindre tid til at bygge på den tryk tilknytning til mor/far.

*Børns Vilkår anbefaler*, at der i de situationer, hvor far/medmor mfl. ikke har mulighed for at anvende den øremærkede barsel, at denne kan tilbydes til den anden forælder, da dette er mest hensigtsmæssigt for barnet.

### Ad sociale forældre

Børns Vilkår støtter, at lovforslaget også giver sociale forældre mulighed for at skabe den tidlige tilknytning til deres barn, som kan være svært i dag grundet de nuværende regler om barselsorlov. Denne fremtidige mulighed vil være vigtig for børns udvikling, da de i højere grad kan knytte tætte relationer med de sociale forældre.

Børns Vilkår finder dog, at det er en skam, at reglerne om at sociale forældre kan tage del i orloven, først træder i kraft den 1. december 2023, og finder anvendelse, hvis barnet er født eller modtaget den 1. januar 2024 eller senere. Dette forventer vi desværre vil have unødvendige konsekvenser for børn født før 1. januar 2024.



**Sammen stopper vi svigt**

**Børns Vilkår**  
Trekronergade 26  
DK – 2500 Valby

M +45 3555 5559  
@ bv@bornsvilkar.dk

[www.bornsvilkar.dk](http://www.bornsvilkar.dk)



For yderligere spørgsmål eller uddybninger er I meget velkomne til at kontakte Sørine Vesth på [svr@bornsvilkar.dk](mailto:svr@bornsvilkar.dk) eller telefonnummer 21969317.

Med venlig hilsen

Rasmus Kjeldahl  
Direktør



Beskæftigelsesministeriet  
Holmens Kanal 20  
1060 København K  
Att.: [yol@star.dk](mailto:yol@star.dk) , [jvr@star.dk](mailto:jvr@star.dk)  
[jhpe@bm.dk](mailto:jhpe@bm.dk) , [ceht@bm.dk](mailto:ceht@bm.dk)  
[cki@bm.dk](mailto:cki@bm.dk) , [bm@bm.dk](mailto:bm@bm.dk)

København, 5 januar 2022

## **Høringssvar over udkast til lov om ændring af barselsloven (Indførelse af øremærket forældreorlov, lighedeling af retten til barselsdagpenge og ret til overdragelse af barselsdagpenge til sociale forældre og nærtstående familiemedlemmer m.v.) Jnr. 22021-**

Ved brev af 8. december 2021 har Beskæftigelsesministeriet fremsendt ovennævnte udkast til lovforslag og anmodet om Red Barnets eventuelle bemærkninger.

### **Generelle bemærkninger**

Red Barnet er overordnet set positive over for forslaget. Det er af mange årsager vigtigt, at vi får styrket familiernes muligheder for at etablere trygge og stærke rammer om samvær for børn og deres omsorgspersoner – både deres fædre, men også med-mødre og sociale forældre, herunder adoptanter og andre med en stærk tilknytning til familien, som er tiltænkt en forældre lignende relation til barnet, og som ikke er barnets forældre.

Det er vigtigt, at fædre får bedre muligheder for at være sammen med deres børn – ikke mindst i den første tid, mens barnet er helt lille. Både for børnene og for deres fædre. En ret til længere barselsorlov til fædre vil bidrage til at skabe en tættere og stærkere relation mellem fædre og deres børn. Det øger trivsel for barnet og for familien som helhed.

Det er vigtigt, at ordningen kommer børn af alle former for forældre (solo, medforældre, enlige forsørgere og adoptanter) til gode.

Det fremgår af forslaget, at den foreslåede ordning ikke skal føre til længere orlovsperioder, men at der primært er tale om en omfordeling af orloven. Fremover vil en familie med to voksne typisk få 24 ugers barselsorlov med barselsdagpenge hver – som kan forlænges til 46 uger for hver af de to voksne.

Vi finder, at man burde benytte lejligheden til at forbedre orlovsmulighederne yderligere - ved at tildele forældre (og tilsvarende vigtige omsorgspersoner) mere barsel og dermed at gøre vilkårene bedre for landets mange børnefamilier og sikre det lille barn mere tid sammen med deres forældre i en afgørende periode.

### **Børneperspektivet**

Det er vigtigt at have børneperspektivet med både i formuleringen af loven, i implementeringen og i opfølgningen på ordningen. Forslaget er overvejende af teknisk-praktisk karakter, og vi savner nogle overvejelser af mere generel, pædagogisk-social karakter om implementeringen af forslaget, om hvordan man forudser, at det vil påvirke børns hverdag, og hvordan man i givet fald tænker at indsamle og nyttiggøre

erfaringerne fra de kommende års praksis. Det kunne eksempelvis være via følgeforskning og målrettet indsamling af data, der siger noget om, hvad ordningen vil komme til at betyde for barnet.

Overordnet må det konstateres, at man ved læsning af forslaget savner, at andre ressortministerier var blevet tydeligere inddraget i arbejdet, således at en række andre fagligheder af betydning for børn kunne være blevet inddraget i affattelsen af forslaget, således at de rent børnefaglige hensyn kunne være formuleret og søgt inddraget. Efter endt læsning udestår der en række spørgsmål angående den fremtidige, praktiske gennemførelse

Videre kunne man ønske nogle angivelser af, hvordan regeringen vurderer mulighederne eller risiciene ved ordningen. Hvordan vil man sikre, at barselsorlov til fædre vil styrke familier, som i forvejen er socialt udfordrede? Risikerer man, at børn i udsatte familier kommer tidligere i daginstitution? Hvad vil regeringen gøre for at sikre, at fædre rent faktisk tager deres orlov? Hvordan vil man sikre, at det bliver klart for alle aktører, hvilke myndigheder der får det praktiske og det juridiske ansvar for, at familierne får den nødvendige støtte og – om fornødent – den nødvendige undervisning og de nødvendige redskaber til krisehåndtering og hjælp til at skabe nye rammer og gensidig forståelse og forventningsafstemning. Særligt i familier med højkonflikt-skilsmisse er det afgørende, at de relevante kommunale aktører er klar med relevant opbakning og hjælp til at løse konflikter i familien.

Det fremgår af bemærkningerne til lovforslaget, s. 51, at regeringen skønner, at forslaget vil medføre mindre udgifter til barselsdagpenge som følge af en forventning om, at den del af orloven, der fremover øremærkes til fædre, vil blive udnyttet i lidt mindre omfang, end mødre hidtil har gjort. Efter Red Barnets opfattelse kunne man have ønsket sig nogle overvejelser om, hvad regeringen i givet fald vil gøre for at sikre, at forslaget kommer til at virke efter hensigten og ikke fører til mindre brug af barselsorloven.

Ordningen efter forslaget lægger op til, at forældrene – som med den kommende ordning i højere grad skal deles om orlovsydelse – skal finde en måde at enes om, hvordan de økonomiske midler skal prioriteres og det fælles ansvar for familien gennemføres. Det gør det vigtigt, at familier kommer tidligt i gang med dialogen om barselsorlov og får lavet klare aftaler og forventningsafstemning i øvrigt. Det vil stille krav til både sundhedspersonale, sundhedsplejersker og – i sidste ende - til familieretshusene. Her bør man igen særligt have en opmærksomhed på situationen i familier med højkonflikt-skilsmisser.

## **Social ulighed**

Vi kan være bekymrede for, at der vil vise sig en betydelig social skævhed, når man ser på de grupper, som vil tilvælge barsel, og de grupper, som ikke vil benytte adgangen til orlov. At lovgivningen kan have en social slagside. Erfaringer fra Sverige viser, at ikke alle fædre benytter sig lige meget af orlovsmuligheden. Der er særligt udfordringer i relation til unge familier, fædre med lav indkomst og fædre med udenlandsk herkomst.

De forhold vil kræve, at vi udviser stor omhu med kommunikationen om og implementeringen af ordningen – både i forhold til borgerne og myndigheder og sundhedspersonale. Vi bidrager gerne til en fælles målrettet kommunikationsindsats over for de familier, vi arbejder med.

## **Enlige mødre og soloforældre**

I selve den politiske aftale fremgik det, at partierne ville sikre, at forældre, der står alene med ansvaret for deres børn, kan beholde alle barselsugerne. Konkret vil man således som enlig mor kunne holde 46 ugers barsel efter fødslen. Det fremgik også, at de ville kunne overdrage orlov til et nærtstående familie-medlem. Det er positivt, da det vil kunne sikre, at forældre i vanskelige sociale situationer kan få mulighed for at få hjælp ved at inddrage deres nære netværk.

Men i høringsteksten er formuleringen ikke klar: Således kan man få det indtryk, at bemærkningerne skal forstås således, at man gør forskel på soloforældre (forældre, der har valgt at få barn alene) og enlige forsørgere. Er det korrekt forstået, at førstnævnte får ret til at dele barsel med et nærtstående medlem af

familien/netværket – men det samme ikke gælder for enlige forsørgere? I så fald ønsker vi os en redegørelse for baggrunden for denne tilsyneladende forskelsbehandling.

### **Kompetenceudvikling hos fagfolk**

Vi forudser, at den nye ordning vil kræve kompetenceudvikling af fagfolk omkring familierne for at kunne vejlede og støtte dem i processen. Og det vil formentlig også kræve en ny tilgang til arbejdet med forældrene omkring de helt små børn, hvor far eller anden medforælder i langt højere grad skal inddrages. Det kan også være nødvendigt med ændringer af hele det system, der er sat op til at følge og vejlede kommende og nybagte forældre og deres børn, som i dag er bundet op på mor, mors telefonnummer, mors oplysninger osv.

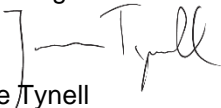
### **Relaterede overvejelser om overgangen til dagtilbud**

Vi ved, at overgangen til dagtilbud allerede i dag er et sårbart tidspunkt for mange børn og forældre. I dag er der de fleste steder lagt op til en indkøringsfase i dagtilbuddet på 1-2 uger. Dette fungerer for nogle børn og forældre, men for andre trækker indkøringen ud og gør den første tid, hvor forældre skal jonglere med både indkøring af et barn, der er ked af det og utrygt, og opstart på job efter endt orlov, svær.

Det kunne derfor være ønskværdigt, hvis overgangen til dagtilbud kunne spredes over en længere periode og tage sin begyndelse i barselstiden, så flere børn kunne få en roligere og tryggere start i dagtilbud. Man kunne have en ordning, hvor barn og forældre blev inviteret ind i dagtilbuddet, f.eks. en gang om ugen, til en form for legestue i den sidste tid af barselsorloven for på den måde at vænne sig til og lære personale, børn, hus, lugte og lyde at kende på en måde, som passer bedre til flere børns – og for den sags skyld – voksnes behov. En sådan fremgangsmåde ville være vigtigt fra barnets perspektiv.

Eventuelle spørgsmål til høringssvaret kan stiles til børnerettighedsjurist, Claus Juul: [ckj@redbarnet.dk](mailto:ckj@redbarnet.dk)

Med venlig hilsen



Janne Tynell

Stedfortrædende Generalsekretær

## Beskæftigelsesministeriet

Holmens Kanal 20

1060 København K

Sendt til: yol@star.dk, jvr@star.dk, jhpe@bm.dk, ceht@bm.dk, cki@bm.dk og bm@bm.dk

## Hørings svar: Lovforslag om ændring af barselsloven, j.nr. 2021-10705

---

Ved ratifikationen af FN-konvention af 20. november 1989 om Barnets Rettigheder (Børnekonventionen) har Danmark forpligtet sig til at indrette nationale retsregler og administrativ praksis i overensstemmelse med konventionen<sup>1</sup>. Således skal Danmark som stat være eksplicit opmærksom på børns interesser i forhold til al lovgivning – herunder også i forhold til regler, der primært og principielt vedrører et spædbarns ret til omsorg ved dets fødsel og første levetid. Børns stærke position og ret til ekstra beskyttelse via særlige krav til statens udformning og udarbejdelse af lovgivning er berettiget af børns specielle situation: Børns sårbarhed i form af afhængighed, modenhed, juridiske status og stemmeløshed. Spædbørn har ingen mulighed for at gøre deres egne interesser og rettigheder gældende. Hvis ikke børns tarv – dvs. fx spædbørns ret til omsorg og trivsel – varetages og fremhæves for dem, kan og vil børn blive overset i samfundet, for de kan ikke selv sige fra.

Overordnet finder Børnenes bureau det udelukkende positivt, at fædre på lige fod med mødre tager orlov med deres børn, ligesom Børnenes bureau hylder, at barselsloven nu skaber større fleksibilitet for bl.a. lgtb+ familier, og at ligestilling er på dagsordenen. Ikke desto mindre finder Børnenes bureau det alarmerende, at der i forbindelse med EU-lovgivningen om øremærkning ikke tages initiativ til, at spædbørns generelle tarv gøres centralt for lovgivningen. Danmark burde som minimum indrømme danske spædbørn den tilsvarende trygge omsorg i den første levetid, som i de fleste øvrige nordiske lande, Danmark som regel sammenligner sig med: Dvs. muliggøre forlængelse af spædbørns tid med sine primære omsorgspersoner i familiens tryghed og ikke risikere at forkorte den til fordel for spædbørns endnu tidligere institutionalisering ind i et presset dagtilbudsområde med manglende personale.

\*\*\*

### **Bemærkninger til manglende henvisning til Børnekonventionen**

Indledningsvist gør Børnenes bureau opmærksom på, at lovforslaget ikke nævner Børnekonventionen.

#### **Anbefaling: Indsættelse af henvisning til Børnekonventionen i lovtæst og bemærkninger**

- For at styrke børns anerkendelse som selvstændige rettighedshavere i samfundet, er det Børnenes bureaus vurdering, at lovforslaget bør illustrere sin overensstemmelse med Børnekonventionen ved i både lovtæksten og i lovtækstens bemærkninger at henvise direkte til Børnekonventionens relevante bestemmelser, hvor børn berøres af tiltaget.

---

<sup>1</sup> [Børnekonventionen FN \(retsinformation.dk\)](https://retsinformation.dk)

### Hørings svar

5. januar 2022

Kontakt:

[ptm@boernesbureau.dk](mailto:ptm@boernesbureau.dk)

[www.boernesbureau.dk](http://www.boernesbureau.dk)

## **Bemærkninger til den politiske beslutningsproces i forbindelse med lovforslaget**

Danmark har sagt ja til Børnekonventionen og dermed ja til, at princippet om barnets bedste skal være i fokus, når man diskuterer lovgivning, der berører børn. At et emne, som primært og principielt vedrører et spædbarns ret til omsorg ved dets fødsel og første levetid, overhovedet behandles i Beskæftigelsesudvalget/Ligestillingsudvalget og i øvrigt uden indledende inddragelse af aktører med forstand på børns trivsel, udvikling og sundhed, cementerer det herskende børnesyn i Danmark: Hensynet til barnets tarv er ikke en integreret del af den danske stats beslutningsprocesser.

Da der, som regeringen også i en tidligere regeringsperiode har redegjort for, *jf. endeligt svar på spørgsmål 3 (Ligestillingsudvalget 2013-14 B 103) af 4. juni 2014*, er risiko for, at spædbørns tid med sine primæromsorgspersoner forkortes, er det dybt kritisabelt, at forhandlinger om forældreorlov finder sted, uden at en central del af forhandlingerne vedrører... barnet.

Børnenes bureau har noteret følgende opmærksomhedspunkter:

- At ministeriet ikke af egen drift på lige fod med inddragelse af arbejdsmarkedets interessenter inddrager de aktører, som kan varetage barnets interesser, og som har den nødvendige fagkundskab i forhold til sikring af barnets trivsel, udvikling og sundhed. Det er vores opfattelse, at de parter, der har været inddraget i processen, primært har forholdt sig til hensynet til ligestilling eller hensynet til arbejdsmarkedet.
- At ministeriet har fremsat lovforslaget i Folketinget allerede den 22. december 2021, og således fremsat lovforslaget længe inden modtagelsen af indkomne hørings svar med frist den 5. januar 2022. Dette gør, at den formelle høringsproces fremstår illusorisk.
- At ministeriet ikke, *jf. Børnekonventionens transparenstanke i princippet om barnets bedste*, på lige fod med ministeriets øvrige konsekvensvurderinger for fx ligestilling redegør for de umiddelbare positive og negative konsekvenser for børn.

Overordnet finder Børnenes bureau Beskæftigelsesministeriets håndtering af den demokratiske proces for behandlingen af lovforslaget om øremærket barsel kritisabel.

### **Anbefaling: Forbedring af processuelle rettigheder ved lovtiltag som berører børn**

Lovtiltaget vurderes at berøre spædbørnsområdet og at udgøre en risiko for forringelser i forhold til spædbørns trivsel, jf. fx tidligere institutionsstart. Det er derfor Børnenes bureaus anbefaling, at det sikres, at børns rettigheder inddrages i den politiske beslutningsproces, herunder ved at:

- Sikre inddragelse relevant børnefaglighed i forhandlinger, som vedrører børn.
- Sikre en tilfredsstillende høringsproces, herunder garantere 4 ugers høringsfrist, og at parter, der varetager børns interesser, kan aflevere hørings svar før fremsættelse af forslaget.
- Sikre udarbejdelse af konsekvensvurderinger på børneområdet, når et tiltag vurderes at berøre børneområdet, på lige fod med fx ligestillingsmæssige konsekvenser.

## **Bemærkninger til at ubrugt øremærket orlov bortfalder, hvorved spædbørn mister barsel**

Danmark er allerede et af de lande i verden, der generelt institutionaliserer flest små børn allertidligst. Ikke en rekord, Danmark bør være stolt af eller forstærke yderligere. Børnenes bureau er derfor principielt imod de ændringer af barselsloven, som forringer familiernes fleksibilitet, og hvor dette har en negativ effekt på børnene. Det er vores vurdering, at man, fx via en overgangsregel, burde imødekomme lovforslagets forbud mod, at 9 uger ikke kan overdrages til den anden forælder men bortfalder helt, hvis ugerne ikke bruges.

Det er Beskæftigelsesministeriets vurdering, *jf. lovforslaget som fremsat s. 22<sup>2</sup>*, at det ud af en børneårgang på cirka 60.000 børn vil være cirka 35.000 familier, der berøres af den øremærkede orlov. Ministeriet lægger til grund, at 90 pct. af lønmodtagerfædre i de familier, hvor mor i dag afvikler mere end 37 ugers orlov, vil gøre brug af de øremærkede uger inden for barnets 1. leveår. Ministeriet henviser til, at skønnet er behæftet med betydelig usikkerhed, bl.a. fordi konsekvenserne af øremærkningen afhænger af fædrenes adfærd.

I lovforslaget skønner ministeriet, at øremærkningen i gennemsnit for de berørte familier vil indebære ca. 2-3 dages tidligere opstart for spædbørn i daginstitution. Ministeriet har ikke oplyst, hvordan de 2-3 dage fordeler sig blandt de cirka 35.000 familier. Det er således uklart, om de 2-3 dage i gennemsnit fordeler sig jævnt, eller fx fordeler sig på en sådan måde, at relativt få familier rammes særligt hårdt, hvorved spædbørn i disse familier fx mister månedsvis af tid med sine primære omsorgspersoner og institutionaliseres meget tidligere. Det er Børnenes bureaus vurdering, at ministeriets beregning er til den optimistiske side. Kigger man på udviklingen i de øvrige nordiske lande, er det værd at bemærke, at flere af disse forlængede den samlede barselsperiode som led i øremærkningen.

### **Anbefaling: Forlæng barslen og indfas forbuddet mod overførsel af øremærkning gradvist**

- Overordnet anbefaler Børnenes bureau at forlænge barslen med fars/medmors øremærkede andel, så den danske barselsmodel kommer på linje med de øvrige nordiske lande, vi ellers sammenligner os med. Flere lande forlængede barslen som led i øremærkningen.
- Børnenes bureau anbefaler, at der indføres en overgangsregel, så lovforslagets forbud mod overførsel af øremærket orlov indfases gradvist. Det er vurderingen, at dette vil mindske risikoen for, at spædbørn mister meget barselstid med sine primære omsorgspersoner.

## **Bemærkninger til indskrænkninger i mulighed for at udnytte fraværsretten til barnets 9. år**

De 9 øremærkede orlovsuger med ret til dagpenge foreslås med lovforslaget afholdt, inden barnet fylder 1 år. Dermed forringer lovforslaget forældres nuværende fleksibilitet, hvorved denne fraværsret ville kunne udskydes, indtil barnets 9. år. Børnenes bureau finder det problematisk, at fleksibiliteten inddrages, hvorved barnet risikerer at miste tid sammen med sine primære omsorgspersoner.

### **Anbefaling: Mulighed for udskydelse af fraværsret til barnets 9. år opretholdes.**

- Børnenes bureau anbefaler, at muligheden for udskydelse af fraværsret til barnets 9. år opretholdes i sin helhed, og at det i stedet undersøges, om utilsigtet anvendelse af reglerne kan imødekommes dels via en overgangsregel og dels via målrettede værnsregler.

<sup>2</sup> Forslag til lov om ændring af barselsloven (L 104) 2021-22: [FT.dk: L 104](#)

## **Bemærkninger lovforslagets konsekvensvurderinger på dagtilbudsområdet**

Ministeriet når frem til afledte kommunale merudgifter til dagtilbudsområdet – som følge af ændringen af barselsloven og den tidligere institutionalisering af spædbørn – på 59,6 mio. kr. i 2023, 61,2 mio. kr. i 2024 og 62,8 mio. kr. i 2025.

Det er for Børnenes bureau afgørende, at der afsættes tilstrækkelige ressourcer til dagtilbudsområdet, herunder at der er en plan for, at der de facto tilfalder dagtilbudsområdet yderligere midler. Der bør desuden løbende følges op på, hvorvidt ministeriets beregninger bør opjusteres: Jo yngre børnene er, des mere ressourcekapacitet i form af voksenkontakt skal daginstitutionerne stille til rådighed. Selvom der efter planen bør ske en gradvis indfasning af minimumsnormeringer frem mod 2024, så er der så mange omgåelsesmuligheder i loven, at loven ikke de facto sikrer børnene voksenkontakt. Det er desuden en bekymring, at der er akut og landsdækkende pædagogmangel, og at der alligevel indføres lovgivning, som betyder, at flere børn starter tidligere i institution.

I forbindelse med daginstitutionens ressourcekapacitet til helt små spædbørn under 1 år, har UNICEF Norge udtalt følgende:

*" (...) Spædbørn har meget brug for en til en kontakt. Der er stor forskel på et barn under tre år og et barn under et år. For at sikre børns ret til individuel opfølgning og pleje mener UNICEF Norge, at: dagtilbud skal have mindst en medarbejder pr. to børn, når børnene er under et år, en medarbejder pr. tre børn, når børnene er under tre år og en medarbejder pr. seks børn, når børnene er over tre år.<sup>3</sup>" (vores oversættelse).*

Ligesom UNICEF Norge, mener Børnenes bureau, at spædbørn, som i en meget tidlig alder kommer i institution, bør sikres tilstrækkelig omsorg – og at nærværende lovforslags yderligere institutionalisering af endnu yngre spædbørn bør føre til en konsekvensændring i dagtilbudslovens bestemmelser om minimumsnormering, således at der fastsættes en særskilt normering for børn under 1 år.

### **Anbefaling: Klarhed over ressourcer og øget voksenkontakt på dagtilbudsområdet**

- Der bør redegøres for, at dagtilbudsområdet de facto tilføjes ekstra midler, herunder hvordan merudgifterne som følge af tidligere institutionalisering finansieres.
- Der bør følges op på, hvorvidt beregningerne af merudgifterne til dagtilbudsområdet bør opjusteres som følge af daginstitutioners mangel på ressourcekapacitet.
- Dagtilbudslovens bestemmelser om minimumsnormering bør udvides, så dagtilbud skal have mindst 1 medarbejder pr. 2 børn, når børnene er under 1 år.
- Tiltag, der nødsager børn tidligere i institution, bør kunne genovervejes eller pauses, bl.a. hvor der er akut og landsdækkende pædagogmangel, som kan resultere i mistrivsel.

## **Bemærkninger til ændring af barselsloven i lyset af orlovsdirektivets art. 20, stk. 6**

Orlovsdirektivets artikel 20, stk. 6 giver, ifølge lovforslaget som fremsat<sup>4</sup> s. 9, mulighed for, at medlemsstaterne ved gennemførelsen af orlovsdirektivet kan medregne nationalt fastsatte perioder med familierelateret fritagelse fra arbejdet, navnlig barselsorlov, fædreorlov, forældreorlov og omsorgsorlov,

<sup>3</sup> Prop. 67 L (2017–2018) Endringer i barnehageloven mv. (minimumsnorm for grunnbemanning, plikt til å samarbeide om barnas overgang fra barnehage til skole og SFO mv.): Prop. 67 L (2017–2018)

<sup>4</sup> Forslag til lov om ændring af barselsloven (L 104) 2021-22: [FT.dk: L 104](#)

som går ud over de fastsatte minimumstandarder i orlovsdirektivet eller graviditetsdirektivet, så længe det sikres, at mindstekravene er opfyldt, og det generelle niveau for beskyttelse af arbejdstagerne på de områder, der er omfattet af disse direktiver, ikke sænkes.

Børnenes bureau har konstateret, at betegnelsen "forældreorlov" udgår af barselsloven, således at de forskellige orlovstyper i barselsloven fremadrettet refereres til som fravær. Vores opfattelse er, at der trods opgivelsen af betegnelsen "forældreorlov", fortsat de facto er tale om forskellige typer af fravær, som repræsenterer separate bagvedliggende individuelle rettigheder, som stadig består.

Det er Børnenes bureaus vurdering, at fx retten til barselsorlov, som bl.a. findes i barselslovens § § 6 og 7, er udtryk for en særlig EU-retlig arbejdsmiljøbeskyttelse af lønmodtagere, som er gravide, som lige har født, eller som ammer. Reglerne om forældreorlov, som bl.a. findes i barselslovens § 9, har derimod til formål at sikre lige muligheder for forældre i deres egenskab af at være forældre. Det er Børnenes bureaus anskuelse, at tilkendelse af rettigheder ét sted ikke bør medføre forringelse af rettigheder et andet sted. Vi kender EU-kommissionens notat vedr. bl.a. disse emner men er af den opfattelse, at en vurdering af om retten til at blive ligebehandlet er blevet tilsidesat, kan bedømmes særskilt, og at en endelig fortolkning af direktivet henhører under EU-Domstolen.

#### **Anbefaling: Individuelle rettigheder bør fortsat være synlige**

- Det er Børnenes bureaus anbefaling, at det fortsat i lovtæst og bemærkninger er synligt, hvilke bagvedliggende individuelle rettigheder, de forskellige typer af fravær repræsenterer.

#### **Bemærkninger til den politiske aftale om at evaluere implementeringen af direktivet**

Det følger af den politiske aftale, at Beskæftigelsesministeriet vil følge udviklingen, og at aftalepartierne vil blive indkaldt til et møde 3 år efter implementeringen af direktivet. Her gøres status over, hvorledes den ny 24-24 model er blevet anvendt i det danske samfund, herunder hvilken betydning de nye orlovsregler har haft for lønmodtagere, selvstændige og ledige. Beskæftigelsesministeriet vil i forbindelse med evalueringen indkalde arbejdsmarkedets parter.

#### **Anbefaling: Evaluering bør ske hurtigere og dagsorden bør konkretiseres**

Det er Børnenes bureaus anbefaling, at evalueringen af implementeringen af direktivet bør ske på en måde, hvor ministeriet bl.a. forpligter sig til at:

- Evalueringen finder sted allerede et år efter implementeringen og herefter finde sted løbende.
- Ministeriet af egen drift inddrager børnefaglige aktører.
- Ministeriet bl.a. foretager konsekvensvurderinger på børneområdet, herunder hvordan stigningen i tidligere institutionalisering af småbørn ser ud, hvordan småbørnsfamilier samlet set forholder sig til direktivet mv.
- Ministeriet bør se på, om de er afsat tilstrækkelige ressourcer til dagtilbudsområdet.

\*\*\*



---

**Til:** Julia Hvid Pedersen (jhpe@bm.dk), Cecilie Hertel Thygesen (ceht@bm.dk), Cecilie Kisling (cki@bm.dk), BM Postkasse (BM@bm.dk), Jan Vinge Rasmussen (JVR@star.dk), Yvonne Olesen (YOL@star.dk)  
**Fra:** Andrea Haugsted Jedrzejowska (ahj@d-i-a.dk)  
**Titel:** Vedr Høring - ændring af barselsloven jeres j.nr. 2021-10705.  
**Sendt:** 04-01-2022 14:27

Vedr. Høring af lovforslag om ændring af barselsloven (Indførelse af øremærket forældreorlov, ligestilling af retten til barselsdag-penge og ret til overdragelse af barselsdagpenge til sociale forældre og nærtstående familiemedlemmer m.v.)

DIA har modtaget høring vedrørende ovennævnte lovforslag, og har efter gennemgang af lovforslaget ingen bemærkninger.

Venlig hilsen/Kind regards

Andrea Jedrzejowska  
Juridisk chefkonsulent/Legal senior consultant  
Adoptionskoordinator/Adoption coordinator

Dir. tlf.: 45 94 05 05

Røjelskær 15, 3.  
DK-2840 Holte  
Tlf.: 45 81 63 33  
Mail: [mail@d-i-a.dk](mailto:mail@d-i-a.dk)  
Web: [www.d-i-a.dk](http://www.d-i-a.dk)

Følg os på Facebook: [www.facebook.com/DIADenmark](https://www.facebook.com/DIADenmark)

## Disclaimer

The information contained in this communication from the sender is confidential. It is intended solely for use by the recipient and others authorized to receive it. If you are not the recipient, you are hereby notified that any disclosure, copying, distribution or taking action in relation of the contents of this information is strictly prohibited and may be unlawful.

This email has been scanned for viruses and malware, and may have been automatically archived by **Mimecast Ltd**, an innovator in Software as a Service (SaaS) for business. Providing a **safer** and **more useful** place for your human generated data. Specializing in; Security, archiving and compliance. To find out more [Click Here](#).

Vojens, 17.12.2021

Høringssvar fra Fagligt Selskab for Sundhedsplejersker angående  
*Lov om ændring af barselsloven*  
*(Indførelse af øremærket orlov, lighedeling af retten til barseldagpenge og ret til overdragelse af barseldagpenge til sociale forældre og nærtstående familiemedlemmer m.v.)*

Fagligt Selskab for Sundhedsplejersker støtter tiltaget til at give øremærket barsel til fædre. Vi har dog et ønske om, at det bliver i forlængelse af den nuværende barsel, således at barnet ikke tvinges ud i dagtilbud, hvis far ikke ønsker eller har mulighed for at tage barslen.

Vi håber, at barnets perspektiv bliver sat i fokus igennem hele dette lovforslag. Fagligt Selskab for Sundhedsplejersker mener, at der skal være lige ret for soloforældre og enlige forsørgere til at dele orlov med et nærtstående familiemedlem. Det giver en skævvridning for børnene.

Vi håber, at denne lovændring vil blive overvåget, sådan at børnenes trivsel er i fokus og der bliver evalueret på udviklingen over de næste år.

Hvis familier ønsker at afholde orloven anderledes end tiltænkt i dette udspil, så skal de selv ind og søge Udbetaling Danmark, dette kan vanskeliggøre processen for nogle familier og der vil være brug for guidning til dette.

Fagligt Selskab for Sundhedsplejersker kan se udfordringer ift. implementeringen af øremærket barsel til fædre. Dette kræver en kulturændring, som skal hjælpes på vej af de faglige personer, der møder familierne. Derfor skal der tales om barselsfordeling allerede i graviditeten. Vi ønsker at alle familier i hele Danmark tilbydes graviditetsbesøg af en sundhedsplejerske, så alle derved på et oplyst grundlag kan få talt om fordeling af barslen.

I implementeringen af øremærket barsel skal systemerne følge med. Fædre/partnere skal inviteres med ind -også i det offentlige system. Der skal laves tilbud i alle kommuner samt i graviditeten, der er rettet mod fædre/partnere.

Fagligt Selskab for Sundhedsplejersker håber, at der i implementeringen af denne ændring af barselsloven vil blive prioriteret ressourcer til indsatser og information til familierne omkring deres nye muligheder.

Fagligt Selskab for Sundhedsplejersker  
Susanne Rank Lücke  
Formand

Den 4. januar 2022

J.nr. 2021-10705

## Høring over udkast til lov om ændring af barselsloven

Dansk Pædiatrisk Selskab støtter op om Dansk Præmatur Forenings høringsvar.

Brug af tidlig hjemmeordning (THO) for børn født præmaturt giver familierne en mulighed for at være hjemme med deres for tidligt fødte børn der fortsat har et behandlingsbehov.

Dette er børn der, såfremt THO ikke var en mulighed, ville være indlagt på en neonatal afdeling.

THO giver udover et bedre forløb for børn og familier, en bedre udnyttelse af ressourcerne på landets neonatalafdelinger, og en økonomisk besparelse.

THO bør derfor sidestilles med indlæggelse i forhold til lov om barselsorlov.

På vegne af Dansk Pædiatrisk Selskab,

Overlæge  
Klaus Birkelund Johansen  
Børn og Unge  
Århus Universitets Hospital  
51626908  
formand@paediatrici.dk

Den 4. januar 2022

J.nr. 2021-10705

## Høring over udkast til lov om ændring af barselsloven

Dansk Præmatur Forening

[www.praematur.dk](http://www.praematur.dk)

Dansk Præmatur Forening takker for muligheden for at afgive høringssvar til udkast til lov om ændring af barselsloven.

Dansk Præmatur Forening anerkender, at kravet om ændring af barselsloven stammer fra et EU-direktiv, men at den konkrete udmøntning af loven sker i Folketinget.

### Kontakt

**Elizabeth Pöckel**  
*Formand*

Som en patientforening varetager vi de præmature familiers interesser. I Danmark fødes hvert år omkring 4500 børn for tidligt, dvs. før normal termin i uge 37. Disse børn er i sagens natur født umodne, og de kræver ofte specialiseret hjælp i sygehusvæsenet på de danske hospitaler den første tid, herunder også livreddende foranstaltninger.

[formand@praematur.dk](mailto:formand@praematur.dk)  
Tlf.: 25 42 82 09

### Overordnede betragtninger om lovforslaget

Forslaget sætter fokus på, at fædre/medmødre og den fødende er ligeværdige som forældre og omsorgspersoner. Dansk Præmatur Forening påskønner det signal, det sender. Ved for tidlig fødsel er det vigtigt, at begge forældre har mulighed for at være til stede for at komme igennem deres livs krise, som en præterm fødsel som regel er.

**Daily Snow Leth**  
*Specialkonsulent*

[daily.snow.leth@praematur.dk](mailto:daily.snow.leth@praematur.dk)  
Tlf.: 22 46 29 75

For de præmature børn begynder livet ofte med et ophold på neonatalafdelingen. Vi mener derfor, at det er relevant at se på ligestilling med de præmature familiers briller på også. Derfor håber vi, Folketinget benytter muligheden ved denne lovændring til at omfavne de mange familier i Danmark, hvis børn bliver født for tidligt.

De konkrete muligheder, barselsloven kan give til forældre til for tidligt fødte børn, er, at barselsperioden kan forlænges ved disse omstændigheder, og at begge forældre har lige muligheder og adgang hertil.

### Nuværende lov og præmature forældres gængse praksis

Den nuværende lovgivning giver mulighed for forlængelse af perioden, hvor der er ret til fravær, med højst tre måneder, jf. § 14 stk. 2. Det gælder dog ikke de farens/medmorens øremærkede uger efter § 7 stk. 3. Den gængse praksis er derfor, at moren benytter sig af den ret, hvorimod far/medmor som regel gør brug af § 26, om ret til dagpenge ved pasning af alvorligt syge børn, hvis de er dagpengeberettiget, vel at mærke. Hvis indlæggelsen, sammen med tidligt hjemmeophold, overskrider 14 uger, så bortfalder farens/medmorens ret til 2 ugers fravær efter § 7 stk. 3.

Vi ser som regel den model blive brugt, fremfor at begge forældre benytter § 14, hvor de tilsammen har ret til højst tre måneder. Den uvished forældrene bliver kastet ud i ved for tidlig fødsel er en stor stressende faktor, når de træffer det valg. Dels er de som regel

## Beskæftigelsesministeriet

uforberejdede på situationen, og dels ved de ved ikke, hvor længe deres barn har behov for at være indlagt.

Den nuværende lovgivning giver anledning til forvirring, særligt om hvorvidt et tidligt hjemmeophold giver ret til forlængelse af fravær efter § 14 i barselsloven. Ankestyrelsen har i sin principafgørelse 102-13<sup>1</sup> fastslået, at tidligt hjemmeophold ikke giver ret til forlængelse af orloven, hvorimod ret til dagpenge efter § 26 gøder.

I 2019 kom 1160 børn på tidligt hjemmeophold, hvor den gennemsnitlige længde af opholdet indtil udskrivelse var på 18 dage<sup>2</sup>. Et studie fra 2017 viser, at børn født tidligere end 32 uger gennemsnitligt var på tidligt hjemmeophold i 28 dage, spændende fra 7 til 63 dage, hvor børn født efter uge 32 i gns. var på tidligt hjemmeophold i 17 dage<sup>3</sup>.

Når vi diskuterer ligestilling, så ser vi gerne, at de præmature børn bliver givet den samme ret til samvær med og omsorg af begge deres forældre, som raske børn født til tiden har. Det vil sige, at perioden under indlæggelse og ved tidligt hjemmeophold bør give ret til forlænget fravær til begge forældre, i den tid det kræver for at barnet kommer i trivsel og ikke længere har behov for den sygepleje, det ellers har haft behov for under hospitalsindlæggelsen.

**Til lovforslaget har vi derfor følgende konkrete bemærkninger:**

### **Tidligt hjemmeophold ved for tidlige fødsler bør falde under fraværsret, så længe barnet kræver behandling eller pleje**

1. I § 14 tilføjes efter "Hvis barnet er indlagt på sygehus": "... eller ved behandling eller pleje i hjemmet, f.eks. ved tidligt hjemmeophold".
2. I § 14 stk.2 ophæves pkt. 2: "Fraværsretten kan dog højst forlænges i 3 måneder".
3. I § 14 stk. 2 ophæves pkt. 3: "Retten til at forlænge fraværsperioden gælder ikke forældrenes ret til fravær efter § 7, stk. 3, eller adoptanters ret til samtidigt fravær efter § 8, stk. 6."
4. § 14 stk. 2 affattes således: "Såfremt arbejdet ikke genoptages ved indlæggelsen, forlænges den periode for hver af forældrene, hvor der er ret til fravær, med indlæggelsesperioden, hvis indlæggelsen finder sted under de første 46 uger efter fødslen eller modtagelsen."

<sup>1</sup> <https://www.retsinformation.dk/eli/accn/W20130976525>

<sup>2</sup> Kilde: Danske Regioner

<sup>3</sup> Holm, K. G. (2017). *Neonatal Tele-Homecare*. Syddansk Universitet. Det Sundhedsvidenskabelige Fakultet. Se: <https://portal.findresearcher.sdu.dk/da/publications/telemedicinsk-tidligt-hjemmeophold>

## Dansk Præmatur Forenings overvejelser ang. ovennævnte bemærkninger

### Vigtigheden af at begge forældre har mulighed for forlænget fravær under indlæggelse

Indlæggelse på en neonatalafdeling kræver mange ressourcer for begge forældre, både mentalt, fysisk og økonomisk. For at give barnet de bedste betingelser for at blive modent og i trivsel så hurtigt som muligt, er det afgørende, at begge forældre har mulighed for at deltage i barnets pleje og omsorg. Hertil kommer, at mor fortsat kan have eftervirkninger eller senfølger, f.eks. efter kejsersnit, som følge af alvorlig svangerskabsforgiftning eller lignende.

Det anbefales også i de kliniske retningslinjer<sup>4</sup>, at lægge barnet hud-mod-hud så meget som muligt, i så lang tid ad gangen som muligt. Det øger stabiliteten, man oplever færre apnøer (kortvarigt respirationsstop) og på lang sigt er der evidens for, at det gavner barnets søvnmønster, vækst, amning og tilknytning forældre og barn imellem. Muligheden for at lægge barnet hud-mod-hud forringes gevaldigt, hvis far/medmor ikke har mulighed for at forlænge deres fravær fra deres arbejde.

### Hvad et tidligt hjemmeophold indebærer

Når forældre bliver tilbudt et tidligt hjemmeophold, flyttes al sygepleje fra hospitalet til hjemmet, og forældrene overtager alle de opgaver, som sundhedspersonalet tidligere har udført. Barnet vurderes stabilt nok til et alternativ til sygehuset, men er rent sundhedsfagligt ikke parat til at blive udskrevet.

Ved tidligt hjemmeophold er barnet stabilt og i trivsel, og har som udgangspunkt ikke behov for respirationsstøtte eller overvågning. Barnets gestationsalder er som udgangspunkt 34 uger eller ældre (børn født til termin, fødes i uge 38-42). I nogle tilfælde kan barnet dog have brug for en ilflaske og optiflow (lufttryk) i hjemmet og en iltmætningsovervågning, eller udstyr til lysbehandling ved gulsot. Barnet modtager på det tidspunkt stadig mad igennem en sonde.

Forældrene oplæres i at lægge sonde igennem barnets næse og ned i maven eller være klar til at køre på hospitalet på alle tidspunkter af døgnet, når sonden skal skiftes, f.eks. når den ved uheld ryger ud.

Barnets måltider er som regel skemalagt. På hospitalet har forældrene mulighed for assistance fra sundhedspersonalet, som f.eks. ved at sygeplejersken giver sondemad om natten, hvor forældrene får tiltrængt nattesøvn. Rengøring og klargøring af flasker til udpumpning af modermælk, nedfrysning af modermælk, optøning og afmåling af mælk, samt medicinbehandling, er opgaver som sundhedspersonalet som regel udfører.

Disse opgaver overtages af forældre ved tidligt hjemmeophold, hvor de nu løser alle opgaverne alene, som de før har løst i samarbejde med et hold sundhedsfaglige på sygehuset. Det er en ressourcetung opgave, som nu flyttes fra hospitalsvæsenet til barnets hjem.

Forældre oplæres ligeledes i livreddende førstehjælp til deres spædbørn, og de skal være indstillet på at bruge denne nye kompetence på eget barn.

---

<sup>4</sup> <https://cfkr.dk/retningslinjer/godkendte-retningslinjer/viden-og-udvikling/hud-mod-hud-praemat-1/>

## Beskæftigelsesministeriet

Opfølgning på neonatalafsnit sker typisk hver anden til hver 4. dag, hvor familien er tildelt en THO-sygeplejerske og ofte også en kontaktsygeplejerske. Herved sikres det, at barnet fortsat er i trivsel og ammeetablering/flaskeernæring skrider frem efter den plan, der er blevet lagt. Forældre skal selv stå for sikker transport og omkostninger herved.

### **Hvorfor vælge tidligt hjemmeophold fremfor fortsat indlæggelse?**

Eftersom barnet stadig ikke er klar til at blive udskrevet, kan forældrene fravælge tidligt hjemmeophold. Mange familier vælger dog efter langt ophold på neonatal at vende hjem. Mange familier beretter, sær hos dem med ældre børn, at splittelsen har tæret på familien, og at tidligt hjemmeophold har givet dem nogle uvurderlige uger for at samle familiebåndene igen.

Et tidligt hjemmeophold giver familien mere ro på, end man formår at give på sygehuset. De hjemlige omgivelser, egen mad, egen seng og nærværet med familien, kan skabe de bedst mulige omstændigheder for at komme godt i gang med amningen, hvormed barnet kan slippe sonden og blive udskrevet.

Ordningen styrker forældrenes kompetencer, barnets tilknytning til forældrene og giver en mildere og lettere overgang fra hospital til hjem.

Ophold på neonatal er en stor faktor, når det gælder efterfødselsreaktioner hos både mor og far/medmor. Det er altafgørende, at familien kan finde rutiner i eget hjem så hurtigt som muligt. Tidligt hjemmeophold giver familierne mulighed for normalisering af de svære omstændigheder, familien befinder sig i. Efterfødselsreaktioner koster samfundet stort i form af sygefravær fra arbejde og behandlinger hos læge og/eller psykologer, og det koster familierne kvalitetstid og nærvær. Der ses også flere samlivsbrud hos børnefamilier, som har været indlagt på neonatalafdelinger, fordi oplevelserne har været traumatiserende eller samarbejdet om et barn med senfølger belaster parforholdet.

Et tidligt hjemmeophold frigør desuden sengepladser og ressourcer på hospitalet, som kan bruges på bedre pleje for de børn, hvis tilstand kræver, at de skal opholde sig længere på sygehuset. Det minimerer også risikoen for hospitalsinfektioner blandt børn, der i forvejen er svækket.

### **Konsekvenser ved kortere barselsorlov**

Vi betragter tidligt hjemmeophold som sygepleje i hjemmet. Derfor mener vi, at det er en forkortet barselsorlov for forældre og barn, når fraværet begynder allerede ved tidligt hjemmeophold.

Det betyder, at i sidste ende kommer barnet tidligere i daginstitution. For præmature børn, anbefaler man netop det modsatte: At barnet skånes i så lang tid som muligt, og til den tid, får en blød og langsom opstart og indkøring i daginstitutionen. Det er primært på grund af, at for tidligt fødte børn er født med umodne nervesystemer og har sværere ved at regulere stimuli, samt at øvrige organer ligeledes er umodne ved fødsel, som i mange tilfælde giver barnet et svækket immunsystem, hvor barnet derfor risikerer hyppige infektioner. Disse hensyn bliver så godt som umulige at tage, når forældrenes orlov ikke forlænges, når barnet kommer på tidligt hjemmeophold.

Hensynet til efterfødselsreaktioner er også værd at have for øje. Selvom tidligt hjemmeophold betyder, at familien belastes markant i hjemmet, så giver det også en

Beskæftigelsesministeriet

mulighed for at normalisere de traumatiserende omstændigheder. Når fraværet ikke kan forlænges for begge forældre, sætter det et yderligere pres på familien, når forældrene skal tidligere ud på arbejdsmarkedet. Derved risikerer man længere sygefravær og efterfødselsreaktioner, der kan være sværere at behandle.

### **Barselslov der fremmer ligestilling**

Vi bifalder det signal, som loven har til sigte at sende: At anerkende begge forældre som ligeværdige parter. Vi håber, at Folketinget har mod på at diskutere ligestilling mellem præmature børn og deres forældre på den ene side, og raske børn og deres forældre på den anden side. Samtidigt med at vi ser på ligestillingen mellem mor og far/medmor, og de muligheder de har ved forlængelse af fravær.

Vi håber, at den kommende behandling af lovforslaget tager vores noter til efterretning, og at den nye lovgivning giver mor og far/medmor mulighed for – hver især – at forlænge deres fravær så længe deres for tidligt fødte barn kræver indlæggelse, herunder også tidligt hjemmeophold. Det handler om at sikre det præmature barn den bedste mulige start på livet, når nu omstændighederne ville, at det skulle i verden før termin.

Med venlig hilsen

Elizabeth Pöckel  
Formand



Kbh. januar 2022

## **Til Beskæftigelsesudvalget og ordførerne vedr. J. nr. 2021-10705 – høringssvar**

*Vi ønsker med vores nære kendskab til daginstitutioner, børn og forældre at gøre opmærksom på nogle mulige afledte negative effekter ved det fremsatte lovforslag, set fra barnets perspektiv – men også i samfundsøkonomisk forstand. Vi håber at de spørgsmål vi stiller partierne og den viden, vi præsenterer nedenfor, kan indgå i sidste del af forhandlingerne.*

## **Baggrund**

Ifølge bl.a. VIVE vil den nye øremærkede barsel i dens nuværende udformning øge arbejdsudbuddet, idet ikke alle fædre vil gøre brug af deres barsel. I nogle brancher og landsdele vurderes, at denne tendens vil være markant (lavtuddannede fædre samt fædre i visse områder af landet). Set fra barnets perspektiv vil dette betyde tidligere institutionsstart. Det er institutionerne ikke rustet til. Hvad vil politikerne gøre ved dette?

Torben Tranæs fra VIVE og andre økonomer har vurderet, at arbejdsudbuddet vil stige med det nye orlovsdirektiv. Erfaringer fra Norge viser ligeledes, at ca. 30 procent ikke anvender deres øremærkede barsel.<sup>1</sup> Denne risiko bør indtænkes ift. modellen, Danmark vælger for implementeringen af EU-orlovsdirektivet.

Lovudkastet forkorter som det ser ud nu den fødendes orlovsandel med 4 uger.

Vores anbefaling er, at disse lægges oveni den samlede barsel. Se redegørelse for forslaget og kilder i dette borgerforslag, som tidligere har været fremsat i FT: <https://www.borgerforslag.dk/se-og-stoet-forslag/?Id=FT-08929>

## **Spørgsmål til partierne**

Spsm.1. Har partierne regnet på, hvad det koster i mistrivsel, hvis den nye øremærkede barsel fører til en forkortelse af den samlede barselsperiode - set fra barnets perspektiv?

---

<sup>1</sup> <https://www.berlingske.dk/nyheder/faedre-vil-ikke-benytt-sig-af-de-ni-oremaerkede-uger-og-det-vil-afhjaelpe>

<https://finans.dk/karriere/ECE13286487/ny-forskning-faedres-oeremaerkede-barsel-vil-bortfalde-i-hver-fjerde-familie/?ctxref=ext>

## HØRINGSSVAR - FAMILIEPOLITISK NETVÆRK

Vi får med aftalen, som den ser ud nu, reelt en risiko for, at flere børn starter tidligere i underbemandede, overfyldte vuggestuer. Risikoen er derfor endnu flere børn og unge end nu, som i deres udvikling er præget af mangelfulde omsorgsmiljøer.

Regnestykket er omfattende, hvis for tidlig institutionsstart med deraf følgende manglende hensigtsmæssig følelsesmæssig og kognitiv udvikling skal regnes ind, men udviklingspsykologer og andre forskere levner ikke tvivl om, at de nuværende forhold i vuggestuer kan skade børn, ved for tidlig institutionsstart.

Vi appellerer derfor til, at forligspartierne har fokus på det helt afgørende i at de allermindste trives og ikke udsættes for omsorgssvigt i de allertidligste måneder og år af deres liv, da dette har afgørende indflydelse ikke bare på børnene, men også på vores samfunds velfærd og robusthed på sigt.

*Vidensråd For Forebyggelse* siger allerede nu, at hvert sjette barn under ti år har mentale helbredsproblemer.<sup>2</sup>Hvert 7. barn eller ung er i kontakt med psykiatrien inden voksenalderen (18 år) - og tallene stiger.

### Spsm. 2. Hvilken konsekvens mener partierne det vil have for aftalerne om normeringer, hvis børn starter tidligere i institution?

Minister Peter Hummelgaard har tidligere, ved førstebehandlingen af ovennævnte Borgerforslag<sup>3</sup>, sagt, at der er tale om et gennemsnit på en halv uge tidligere vuggestuestart, når vi ser på beregninger af konsekvenserne af forslaget til implementering af EU-direktivet. Vi vil gerne bede partierne afkræve ministeren svar på, hvordan ministeren er nået frem til et gennemsnit på en halv uges tidligere institutionsstart.

Tager vi afsæt i de andre kilder, beregninger og erfaringer, herunder vurderingen fra forskningsdirektør Torben Tranæs, kan tidligere institutionsstart i praksis blive meget mere udbredt, idet grupper af fædre kun i ringe grad forventes at gøre fuld brug af den nye øremærkede barsel. Det drejer sig især om fædre, der har lavere eller ingen uddannelse samt om fædre i de ikke-urbane områder.

I forbindelse med begrundelsen for ovennævnte borgerforslag hedder det, at **"undersøgelser og erfaringer fra Norge peger på, at kun ca. 70% (...) vil udnytte hele orloven. Op til 18.000 børn (i Danmark, red.) kan dermed risikere at få afkortet den første tid med forældrene og i stedet blive sendt i institution langt tidligere. Det kan betyde en markant stigning årligt af de yngste og mest ressourcekrævende børn i danske dagtilbud."**

Denne tidligere institutionsstart vil nødvendigvis belaste kapaciteten i vuggestuerne. Med tanke på de vilkår, som findes i mange vuggestuer, kan bare ét barn mere på en stue, der i forvejen har for mange eller alt for små børn, vælte hverdagen for børnene på stuen. Hvad vil partierne gøre ved dette?

<sup>2</sup> [www.vidensraad.dk/content/mental-sundhed-og-psykisk-sygdom-hos-0-9-%C3%A5rige-b%C3%B8rn-0](http://www.vidensraad.dk/content/mental-sundhed-og-psykisk-sygdom-hos-0-9-%C3%A5rige-b%C3%B8rn-0)

<sup>3</sup> <https://www.borgerforslag.dk/se-og-stoet-forslag/?Id=FT-08929>

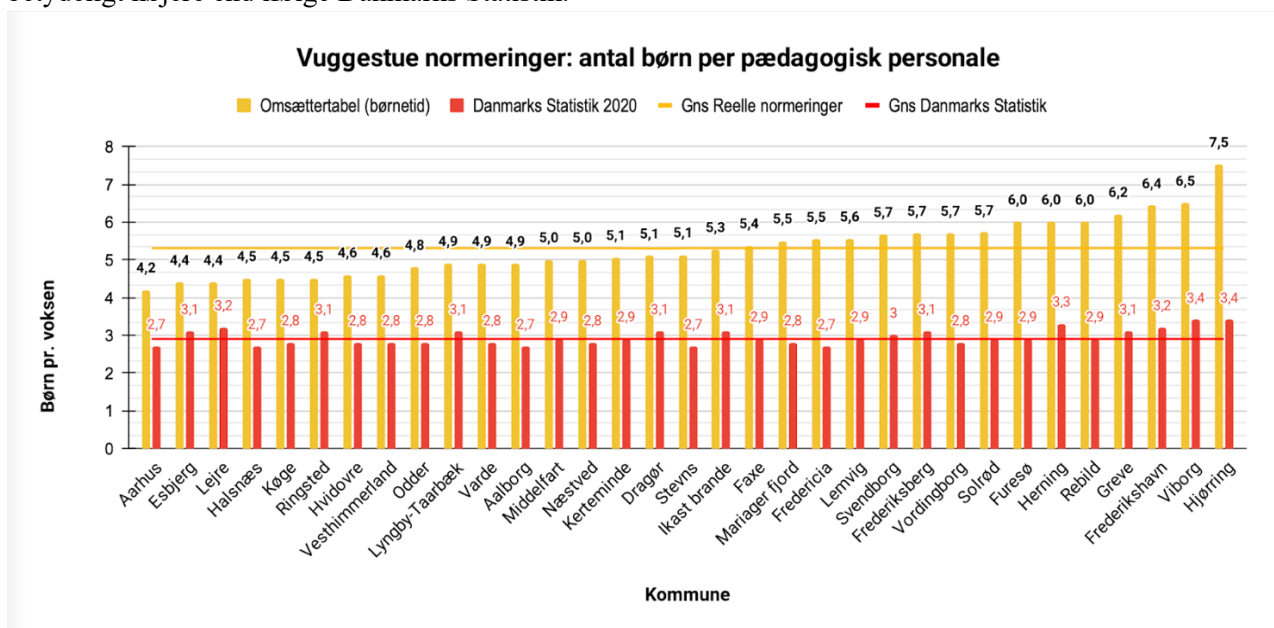
## HØRINGSSVAR - FAMILIEPOLITISK NETVÆRK

### Spsm. 3. Har partierne overvejet om normeringsproblemet kan løses på alternative måder?

Normeringerne i vores vuggestuer og børnehaver er, som det er blevet påvist og dokumenteret mange gange, helt utilfredsstillende ift. de behov for tryghed og trivsel, som især de allermindste børn har.<sup>4</sup> Dansk Psykologforening har, som mange andre professionelle parter, redegjort for normeringernes betydning.<sup>5</sup>

Med henblik på at give et retvisende billede af normeringerne, som de opleves i børnehøjde, har vi nedenfor indsat tallene fra den såkaldte *Omsættertabel* og sammenlignet disse med tal fra Danmarks Statistik, som er de tal, der ligger til grund for loven om minimumsnormeringer. Tallene medtager, som det tidligere er blevet diskuteret mellem forligspartierne, ledere og andet personale, som ikke har med børnene at gøre.

*Omsættertabellen* er udviklet i Fredensborg Kommune og har herfra bredt sig til hele landet via forældrebevægelsen #HvorErDerEnVoksen. Den viser det gennemsnitlige antal børn i en række kommuner, med anvendelsen af de reelle normeringer ”i børnehøjde”.<sup>6</sup> Det gennemsnitlige antal børn per voksen er altså betydeligt højere end ifølge Danmarks Statistik.



Loven om minimumsnormeringer, som blev vedtaget kort før jul, baserer sig ikke på normeringen i børnehøjde, hvilket Danmarks Statistik selv har gjort klart rede for.<sup>7</sup>

<sup>4</sup> <https://politiken.dk/debat/debatindlaeg/art7330513/Det-er-nu-b%C3%B8rnenes-statsminister-skal-holdes-fast-p%C3%A5-bedre-normeringer>

<sup>5</sup> [www.dp.dk/boernerfremtiden-psykologer-normering-har-afgoerende-betydning-for-boerns-udvikling/](http://www.dp.dk/boernerfremtiden-psykologer-normering-har-afgoerende-betydning-for-boerns-udvikling/)

<sup>6</sup> Kilde: Forældrebevægelsen #HvorErDerEnVoksen

<sup>7</sup> [www.dst.dk/da/Statistik/nyheder-analyser-publ/rigsstat-klumme/2019/2019-04-05-normeringsstatistik](http://www.dst.dk/da/Statistik/nyheder-analyser-publ/rigsstat-klumme/2019/2019-04-05-normeringsstatistik)

## HØRINGSSVAR - FAMILIEPOLITISK NETVÆRK

Vi er fuldt ud bevidst om, at det at ændre på normeringerne, så de modsvarer små børns behov for omsorg, koster milliarder. Endvidere er manglen på kvalificeret pædagogisk personale også en barriere for at få opfyldt ønsket om reelle minimumsnormeringer.

Derfor vil vi anbefale partierne at overveje, om det vil kunne bidrage til at løse normeringsproblemet at forlænge den tid, det lille barn kan blive hjemme hos mor eller far. Navnlig i en periode med mangel på pædagogisk arbejdskraft kunne det ses som en del af løsningen på det omfattende pres på institutionerne, især på vuggestuerne. At lade børnene være lidt længere hjemme, indtil der er styr på kvaliteten i vores vuggestuer, vil ganske vist sænke arbejdsudbuddet i den anden ende (hos forældrene), men det vil gavne de mindste børns udvikling i langt de fleste tilfælde – eneste undtagelse er hjem, hvor børnene ikke har det godt. I langt de fleste tilfælde vil et lille barn på 9 – 13 måneder have bedre af at være hjemme end at være i en overfyldt, underbemandet vuggestue.

Der er omfattende pædagogisk og udviklingspsykologisk forskning der viser, at den mangel på voksenkontakt, som er almindelig i vuggestuer, er til stor skade for børnene. I et samfundsøkonomisk perspektiv er dette alvorligt, da børn med følelsesmæssig skæv udvikling i starten af livet er en stor økonomisk byrde for samfundet, jvfr. bl.a. Heckmanns kurve. Dion Sommer, professor i udviklingspsykologi, er blot en af mange, der anbefaler, at de øremærkede barselsuger derfor lægges oveni den eksisterende barsel, så vi undgår for tidlig institutionsstart.<sup>8</sup>

### 4. Hvordan mener partierne det vil påvirke forekomsten af stress, at der fortsat er alt for mange og alt for små børn på stuerne?

Det er almindeligt anerkendt, at især yngre kvinder har en meget høj forekomst af stress. Sammenhængen mellem yngre kvinders stressniveau og de vilkår, hvorunder deres børn afleveres i dagpasning, er også tidligere blevet påpeget. Forældre siger i dag deres jobs op for at gå hjemme, så de kan give deres børn omsorg, med den begrundelse, at forholdene i institutionerne ikke er betryggende.

Det er påvist i en lang række undersøgelser, bl.a. af brancher, at kvinder er de mest stressede.<sup>9</sup> Fra arbejdsgivernes perspektiv er det ikke ønskværdigt med ansatte, som præges af stress og bekymringer for børnenes trivsel. Derfor har Dansk Industri også været interesseret i at øge daginstitutionernes kvalitet.

Vi mener, at der i det fortsatte arbejde med lovgivningen på dette område bør lyttes til de faglige professioner, der har berøring med såvel mødre som børn i det daglige, for at sikre deres trivsel – eksempelvis Fagligt Selskab for Sundhedsplejersker, Jordemoderforeningen, BUPL, FOA, Børn Vilkår, Red Barnet, Mødrehjælpen, Pædiatrisk Selskab og Dansk Psykologforening. Flere af disse har ikke været taget med på råd i udformningen af lovgivningen.

<sup>8</sup> <https://politiken.dk/debat/debatindlaeg/art7330513/Det-er-nu-b%C3%B8rnenes-statsminister-skal-holdes-fast-p%C3%A5-bedre-normeringer>

<sup>9</sup> <https://www.finansforbundet.dk/dk/nyheder/2020/yngre-kvinder-rammer-muren/>

## HØRINGSSVAR - FAMILIEPOLITISK NETVÆRK

Barnets perspektiv og udfordringerne med tidlig institutionsstart i pressede vuggestuer og børnehaver har derfor i ringe grad været inddraget som et perspektiv i forhandlingerne.

### Supplerende bemærkninger

**Danmark har verdensrekord.** Man hører ofte i debatten, at danske børn starter senere i institution end i andre lande. Men her ses der bort fra, at det i andre lande kun er en mindre del af børnene, der starter i institution - i Danmark er det over 90 procent. Danmark er sammen med de øvrige nordiske lande verdensmestre i institutionalisering af børns liv. Men Danmark ligger i top, når det gælder tidlig institutionsstart.

**Børn kommer tidligere i institution end de behøver.** Allerede i dag kan vi se, at børn i gennemsnit starter tidligere end det antal barselsuger, der er til rådighed. Der er ingen grund til at tro, at dette vil ændre sig, når der sker en øremærkning.

**9 måneders alderen er et dårligt tidspunkt.** Den forventede kortere tid hjemme for barnet, som forventes at blive konsekvensen af det nuværende lovforslag, vil i praksis betyde, den gennemsnitlige institutionsstart vil falde netop i den periode, hvor barnets separationsangst er på sit højeste, nemlig ved 9 måneder. Et tidspunkt, hvor en indkøring ofte vil blive en fiasko. Konsekvenserne af en forfejlet indkøring er ængstelige separationsangste børn i meget længere tid, potentielle skift af pasningstilbud i en sårbar periode i barnets liv, forældre der må tage ubetalt orlov eller sige deres arbejde op, for at holde barnet hjemme til det er klar igen. Dette sker ofte, ifølge vuggestuepædagogerne.

**Loven om minimumsnormeringer løser ikke problemet.** Der er sat penge af til højere normeringer i 2024, blandt andet fordi børn allerede kommer tidligere i institution, hvilket belaster især vuggestuerne. Hvis vi sender børn endnu tidligere i institution, i en udviklingsfase hvor børnene har meget brug for tryghed, forslår de penge der er afsat til minimumsnormeringer på ingen måde.

**Pædagogernes arbejdsvilkår er i forvejen særdeles presset.** Pædagogernes arbejdsmiljø er også børnenes omsorgsmiljø, og da pædagogerne i forvejen flygter fra institutionerne<sup>10</sup>, vil det være risikabelt at øge presset på vuggestuerne, og dermed fremme mistrivsel blandt børn, ansatte og forældrene. Det er en reel risiko at dette bliver effekten, hvis nye rammer for barsel og orlov sender endnu flere små børn tidligere i underbemandede vuggestuer.

Vi håber med ovenstående bemærkninger mv. at medvirke til, at beslutningstagerne genovervejer, hvordan vi undgår at sende børn og voksne ud i mistrivsel, som koster samfundet dyrt.

Med venlig hilsen

---

<sup>10</sup> <https://arbejderen.dk/indland/undersoegelse-bekraefter-daarlige-arbejdsvilkaar-som-har-alvorlige-konsekvenser-for-baade-paedagoger-og-boern/>

## HØRINGSSVAR - FAMILIEPOLITISK NETVÆRK

*Nanna Høyrup,  
Vuggestuepædagog, medlem af ledelsen i Familiepolitisk Netværk*

*Karen Lumholt,  
Talsperson for Familiepolitisk Netværk*

*Se mere på [www.fampol.dk](http://www.fampol.dk)*

## Til Beskæftigelsesministeriet

**Hermed høringsvar til udkast til lov om ændring af barselloven (Indførelse af øremærket forældreorlov, lighedeling af retten til barseldagpenge og ret til overdragelse af barseldagpenge til sociale forældre og nærtstående familiemedlemmer m.v). J.nr. 2021-10705.**

Vi kan i Forum for Mænds Sundhed fuldt ud støtte forslaget – ikke mindst da fagbevægelse og arbejdsgivere står bag det i enighed.

Vi havde dog hellere set 14 ugers øremærket orlov til hver forældre, og at den samlede orlov blev forlænget. Det håber vi på, at man vil arbejde hen imod i fremtiden.

Dertil har vi følgende bemærkninger:

Når man læser lovforslaget, der er til høring og alle bemærkningerne til det, er det som om, det hele kun handler om EU-direktiver og arbejdsmarkedsforhold og ligestilling. Som sandelig også er vigtige ting.

Men det egentlige ved barselorloven er jo børnene, det relationelle, far-barn-forholdet og familielivet. Det vil sige de store forandringer, der ligger i, at børn helt fra starten af deres liv nu får to trygge baser, som de kan bruge til at udfolde sig fra. Det får betydning langt frem i livet, bl.a. ved at barnet med det tidlige udgangspunkt vil kunne have to fortrolige, som det kan støtte sig til livet igennem. Tidligere har det for både drenge og piger oftest været moderen, der var den fortrolige.

Videre får barnet nu fra starten af livet adgang til også alle de måder at være samme på, som mænd har at byde ind med. Det centrale er selvfølgelig, at fædre og mødre/mænd og kvinder kan det samme: give omsorg, grine, beskytte, være indlevende, hygge, trøste, snakke med osv. Men dertil er der nogle mænd, der gør nogle ting anderledes i leg og samvær end de fleste kvinder. Det kommer barnet nu til at møde helt tidligt i dets liv, hvilket vil give endnu flere måder at opleve og gå til verden på.

Dertil får fædrene den store gave at kende og være en del af alle aspekter af deres barns liv, udvikling og væremåder lige fra starten. Nært samvær over tid øger tilknytning og forståelse af barnet og styrker mandens lyst til at være mere sammen med sit barn. En ny interviewundersøgelse ved Forum for Mænds Sundhed viser, at fædre, der har holdt to måneder eller længere barselorlov udtrykke stor glæde over det og lyst til mere. Under barslen udvikler og afprøver mændene flere aspekter af deres væremåder, hvilket ser ud til at være til gavn også for deres egen trivsel videre i livet.

Og endelig: Nu vil børn opleve nye sider af deres eget og det andet køn, når de oplever, at både mænd og kvinder giver omsorg og nærhed og går ud i verden og gør deres ting der. Det vil nedbryde kønsstereotyper og berige opfattelsen af, hvad eget og andre køn kan, når barnet tidligt får den erfaring med i bagagen, at hvert køn har flere strenge at spille på, end dem, det ville se, hvis kun kvinder holdt barsel.

Derfor er det virkelig en win-win-win-ting, at der, som flere undersøgelser viser, vil være 40-50.000 mænd årligt, der går på fædrebarsel.

Da det samtidig er nye kulturelle og nærmest også nye civilisatoriske stier, der her skal betrædes, vil det være dejligt, hvis rigtig mange gode kræfter gennem støtte og håndsrækninger vil gøre deres til, at fædrebarslen bliver til en succes.

I Forum for Mænds Sundhed vil vi i samarbejde med Far-ambassadørerne landet over og en lang række andre gode kræfter – meget gerne Beskæftigelses-/Ligestillingsministeriet - gøre hvad vi kan.

Med venlig hilsen



Svend Aage Madsen

Formand for Forum for Mænds Sundhed – [www.sundmand.dk](http://www.sundmand.dk)



## Bemærkninger til udkast til forslag til lov om ændring af barselsloven

Mødrehjælpen vil gerne takke for muligheden for at komme med bemærkninger til forslag til lov om ændring af barselsloven.

### Generelle bemærkninger

I Mødrehjælpen glæder vi os over, at far med den nye aftale får ret til mere barsel, fordi det er til gavn for barnet, at far og barn har alenetid sammen, også når barnet er helt lille. Det skaber en tryggere relation mellem far og barn, og det øger trivslen for barnet og for familien som helhed. Vi ved samtidig, at det, at far tager barsel, mindsker risikoen for konflikter og brud i familien.

Mødrehjælpen mener dog, at det havde være til gavn for både barn og familie, at regeringen og aftalepartierne havde benyttet muligheden for at forlænge barselsloven. Øremærkningen af barsel kan ende med at betyde, at flere børn kommer tidligt i dagtilbud og dermed får kortere barsel med dets forældre. Børn der uden øremærkningen ville være startet senere. Mødrehjælpen finder det i forlængelse heraf stærkt beklageligt, at hverken aftale eller lovforslag fokuserer på konsekvenserne for børn og børnefamilier, men alene vurderes ud fra et ligestillings- og beskæftigelsesperspektiv. Derfor mener Mødrehjælpen, at regeringen og aftalepartierne bør inddrage øvrige relevante ministerier herunder Børne- og Undervisningsministeriet, Sundhedsministeriet og Social- og Ældreministeriet så det sikres, at konsekvenserne ved ændringer af barselsloven også ansues fra et børne-, familie- og socialpolitisk perspektiv. Dermed sikres en helhedsorienteret løsning som også tager konsekvenser indenfor disse ressortområder i betragtning, herunder sundhedsplejen, dagtilbudsområdet mv.

Mødrehjælpen er optaget af, at de nye barselsregler bliver udnyttet i videst muligt omfang til gavn for både børn og familier. Og det bekymrer Mødrehjælpen, at skønnet over den forventede anvendelse af den øremærkede barsel er forbundet med så stor usikkerhed, da der dermed også er stor usikkerhed forbundet med, om det med de nye regler kan risikeres, at børn vil starte tidligere i dagtilbud end i dag og dermed vil opleve at få kortere barsel med deres forældre, end de har i dag. Det skyldes bl.a., at børn i Danmark har ret til en plads i et dagtilbud fra 26 uger, hvorimod de i eksempelvis Sverige og Norge først har ret til en plads i et dagtilbud, fra barnet er fyldt 1 år.

Mødrehjælpen mener, at der bør være et stærkt og helhedsorienteret fokus på implementeringsunderstøttelse, hvor omgivelserne geares til, at far nu i højere grad skal gøre brug af barslen. Det gælder bl.a. sundhedsplejerskens vejledning af forældre om barselsregler- og muligheder, oversættelse af barselsreglerne i form af et digitalt understøttet værktøj som fx

DJØF's barselsberegner, målrettede indsatser for at etablere fædregrupper, motivation af fædre med lav sandsynlighed for at benytte den øremærkede barsel, mv.

Mødrehjælpen mener desuden, at det kan blive en udfordring for mange kommende forældre, at udgangspunktet fremadrettet bliver, at barslen deles i en 24-24 model, hvor forældrene skal handle inden for bestemte tidsfrister for at ændre på den opdeling. Derfor kræver det målrettet, tydelig og ensartet kommunikation at få omsat nærværende lovforslag til praksis.

### **Specifikke bemærkninger**

Som det fremgår af bemærkningerne til lovforslagets § 21 b, forudsætter afholdelse af barsel i praksis, at forældrene er enige herom, og at Familieretshuset og familieretten skal træffe afgørelse om samvær efter forældreansvarsloven, hvis forældrene ikke er enige om ikke-bopælsforældrens kontakt med barnet. Det kan give voldsomme sammenstød i en familie, at de skal nå til enighed om delingen af barslen, og det er afgørende, at reglerne omkring højkonfliktskilsmisser tager højde for de forhold. Herunder kan det være problematisk, hvis der i forvejen kun er fastsat samvær i mindre omfang, herunder hvis der er fastsat overvåget samvær. Det er af afgørende betydning, at de forhold, der har gjort sig gældende ved fastsættelse af samvær, ligeledes er udslagsgivende i forhold til afgørelse om barsel, således at det til stadighed er barnets trivsel, der er i fokus. Mødrehjælpen vil derfor stille sig til rådighed for input til, hvilke forhold der skal tages højde for i udmøntningen, herunder i bekendtgørelser, så der tages højde for eventuelle uhensigtsmæssigheder, samt mhp. udarbejdelse af eksempelvis vejledning og spørgsmål/svar om emnet. På samme måde har Mødrehjælpen og andre organisationer været i dialog med Udbetaling Danmark om implementering af de nye regler om børne- og ungeydelse, som er trådt i kraft 1. januar 2022.

Mødrehjælpen mener, det er positivt, at lovforslaget vil sikre, at det fra 2024 bliver muligt for sociale forældre i LGBT+-familier at tage del i barslen, at enlige forældre, der står alene med ansvaret for deres børn, kan beholde alle barselsugerne, og at soloforældre har mulighed for at dele barselsuger med nære familiemedlemmer. Det er et nybrud, som Mødrehjælpen vurderer, vil være til gavn for mange af de enlige forældre, som vi møder i vores rådgivning og familieindsatser. Forældre i svære sociale situationer, der nu får mulighed for at få hjælp i deres nære netværk. Mødrehjælpen finder det dog stærkt kritisabelt, at modellen ikke omfatter, at enlige forsørgere får mulighed for at dele de øremærkede barselsuger til nærtstående familiemedlemmer. Mødrehjælpen mener derfor, at lovforslagets § 23 c, stk. 1, skal udvides til også at omfatte forældre med eneforældremyndigheden, jf. lovforslagets § 21 b, stk. 1, 2. pkt.

På trods af det stærke sociale hensyn, bekymrer det Mødrehjælpen, om den kommende orlovsmode kan få en social slagside. Erfaringerne fra Sverige viser, at ikke alle fædre benytter sig lige meget af orlovsmuligheden. Der er særligt udfordringer i relation til unge familier, fædre med lav indkomst og fædre med udenlandsk herkomst. Mødrehjælpen mener derfor, at der fra myndighedernes side skal igangsættes en tæt, tværgående og målrettet indsats for at støtte og sikre, at fædre i disse tre risikogrupper benytter sig af barselsmuligheden.

Implementeringen af en ny orlovsmode får stor betydning for børn fremadrettet. Mødrehjælpen mener derfor, det er afgørende, at evalueringen af implementeringen af aftalen, jf. lovforslaget side 13, også fokuserer på, hvilke konsekvenser lovændringerne vil få for, hvilken alder børn har, når de starter i dagtilbud, samt for hvilke tilbudstyper under dagtilbudsloven forældrene gør brug af, herunder dagtilbud og private pasningsordninger, samt om anvendelsen af tilskud til pasning af egne børn stiger. Derudover vil det i høj grad være relevant at undersøge, om der er en sammenhæng mellem, hvilken baggrund børnene har på tværs af udviklingen i brug af tilbudstyper.

Spørgsmål til høringssvaret kan stilles til politisk konsulent Clara Albeck Japsen på mail [cja@moedrehjaelpen.dk](mailto:cja@moedrehjaelpen.dk)

Med venlig hilsen  
Ninna Thomsen  
Direktør

---

Beskæftigelsesministeriet  
Holmens Kanal 20  
1060 København K

J.nr. 2021 - 10705



Den 5. januar 2022

Forældre og Fødsel  
www.fogf.dk

formanden@fogf.dk  
60 64 98 24

## Høringssvar til udkast til lov om ændring af barselsloven

Forældre og Fødsel takker for muligheden for at afgive høringssvar til udkast til lov om ændring af barselsloven.

Vi bemærker, at vi ikke har fået direkte besked pr. mail eller brev om høringsperioden og materialet, men selv har måttet opsøge dette.

Forældre og Fødsel anerkender, at kravet om ændring af barselsloven sker som følge af EU-direktiv, som forpligter medlemslandene til at sikre, at hver forælder skal have minimum 2 måneders orlov med løn eller ydelse, som ikke kan overdrages til den anden forælder.

Vi bifalder den ændring loven fører med sig: At fædre og medmødre nu får en lovbeskyttet mulighed for at være sammen med deres nyfødte børn samt at sociale forældre, som er tiltænkt en forældre-relation til barnet/børnene, ligeledes får mulighed for at tage del i orloven med deres børn. De første uger og måneder er vigtige for relationen og den tidlige tilknytning mellem forældre og barn/børn. Det er tillige vigtigt at forældre får muligheden for at arbejde sammen som en familieenhed om de opgaver en fødsel, barsel og familieførøgelse kræver.

Som forening varetager vi brugernes interesser – altså de fødende familier i Danmark, som er en gruppe dette lovforslag har stor betydning for.

Nedenfor præsenterer vi vores bemærkninger til lovforslaget, som først er vores overordnede betragtninger om indholdet i loven og den politiske aftale og dernæst specifikke bemærkninger til de konkrete paragraffer, som følger af punkt 1-46 i bilaget "[Lovforslag om ændring af barselsloven \(øremærket orlov\) ekstern høring \(pdf-version\)](#)". Vi har kun medtaget de punkter, som vi har konkrete

bemærkninger til omend vi ikke kan udelukke, at nogle af disse bemærkninger har afledte konsekvenser i forhold til nogle af de punkter, vi ikke har fremhævet i vores høringsvar. Til slut opsummerer vi de ændringer til lovforslaget, som vi ønsker indarbejdet i den endelige vedtagelse af ny barselslov.

### **Forældre og Fødsels overordnede betragtninger om lovforslaget**

Vi er glade for at fædre og medmødre får rettigheder og ligestilles som værende ligeværdige som forældre og omsorgspersoner for deres børn. Det er et vigtigt signal at sende til virksomheder og samfundet generelt, at det er vigtigt og anerkendelsesværdigt at varetage omsorgen for sit barn og tage del i orloven som mand/medforælder, hvilket vi bakker op om. Vi anerkender endvidere, at der skal strukturelle incitamenter til, for at mindske den uligestilling, der er, og forskelsbehandling, der foregår, mellem mænd og kvinder økonomisk og på arbejdsmarkedet, hvor de negative konsekvenser er særligt udtalt for kvinder, der får børn. Vi mener, at der er behov for anerkendelse af, at det at bringe børn til verden og varetage omsorgsopgaven for dem, er af ligeså stor samfundsværdi, som det at bidrage på arbejdsmarkedet - uanset om det er mor, far, medmor eller andre forældre, der er hjemme med barnet i den første tid. Øremærket orlov til den ikke-fødende forælder kan være et redskab til at mindske denne uligestilling, men det er ikke hele løsningen og den bør ikke forringe de gældende muligheder for nogen af parterne. Vi anser EU-direktivet som en kærkommen anledning til at modernisere og forbedre de danske barselsvilkår til gavn for hele familien.

Derfor er vi ærgerlige over at reglerne om øremærkning bliver indført på en måde som forringer og indskrænker de eksisterende rettigheder og muligheder den fødende har for at holde orlov, komme sig oven på graviditet og fødsel samt opretholde et eventuelt ammeforløb. Det mener vi er kritisabelt og uambitiøst. Det gælder ligeledes i forhold til barnets perspektiv i de tilfælde hvor det af forskellige årsager ikke er muligt at den anden forælder afholder sin øremærkede del.

Vores forslag til afbødning af de negative konsekvenser for familierne, der følger af det konkrete lovforslag, er at forlænge det samlede antal uger med fraværsret med 9 uger samt at ophæve kravet om, at de 9 øremærkede uger, skal afholdes inden barnet fylder 1 år.

På den måde sikres det både at undgå forringelse samt giver mulighed for forbedring af forholdene for nye familier, på en måde hvor der fortsat sikres incitament til, at fædre og medmødre tager del i orloven via øremærkning.

### **Forældre og Fødsels bemærkninger til 24/24-modellen**

Det fremgår af lovforslagets bemærkninger i afsnit 3.1.2, at:

*“For at understøtte en mere ligelig fordeling af orloven mellem forældrene, foreslås det, at orloven fordeles således, at forældre som udgangspunkt hver får ret til 24 ugers orlov med ret til barselsdagpenge efter barnets fødsel eller modtagelse, således at udgangspunktet vil være en lighedeling af orlovsugerne med ret til dagpenge mellem forældrene. Med forslaget ændres der således på den fælles ret til barselsdagpenge, som forældre har idag, som på den ene side giver en stor fleksibilitet for forældrene, men som på den anden side har vist sig ikke i tilstrækkelig grad at understøtte, at begge forældre tager del i orloven med barnet.”*

Vi anerkender, at den nuværende model med 32 ugers forældreorlov til fri fordeling mellem forældrene ikke har medført en ligelig fordeling af orlov mellem forældre omend der er sket en langsom, men sikker, udvikling hen imod at flere fædre, har afholdt orlov med deres børn.

Som vi forstår det, ønsker aftalepartierne med 24/24-modellen at sende et signal om eller en opfordring til forældrene om at fordele orloven mere ligeligt mellem sig.

Vi er enige i, at der er behov for bedre muligheder for at begge/alle forældre kan tage del i orloven og omsorgsopgaven i forhold til deres børn, men vi er uenige i at det bør ske inden for rammen af de 46 uger, det i alt er muligt nu at afholde orlov med barselsdagpenge efter barnets fødsel.

Vores uenighed skyldes, at signalet om at forældre bør dele orlov ligeligt med 24 uger til hver, inden for de første 46 uger efter fødslen af et barn, underkender det behov den fødende har eller kan have for at komme sig fysisk, psykisk og hormonelt oven på fødslen. Det er almindeligt anerkendt, at det tager op til et år at komme sig efter graviditet og fødsel. Det er langt fra alle, der er klar efter 24 uger og det er meget svært at forudsige på forhånd eller kort efter fødslen.

Derudover vil signalet om, at orloven bør deles ligeligt, således at flere fødende vender tilbage til arbejdet efter 24 uger, formentlig have store konsekvenser for amningen af barnet og ammefrekvensen i Danmark.

Sundhedsstyrelsen anbefaler fuldammning de første 6 måneder (= 26 uger) af barnets liv og delvis amning til 1 år eller mere. Såfremt den ammende vender tilbage på arbejde efter 24 uger, vil det ikke være muligt at imødekomme Sundhedsstyrelsens anbefaling om fuldammning indtil 6 måneder.

Overgangen fra fuldammning til fast føde er desuden en kompleks proces, hvor nogle børn kan være flere måneder om at lære at spise nok fast føde til fx. at kunne holde sig mæt en hel arbejdsdag, hvor den ammende er væk fra barnet. Den ammendes mælkeproduktion påvirkes af faktorer som ammehyppighed, stress og kontakt med barnet, og jo ringere vilkår der er for at opretholde mælkeproduktionen, jo større er risikoen for at amningen ophører uønsket. Enten fordi mælkeproduktionen, som følge af førnævnte faktorer, falder eller ophører eller fordi den ammende vælger (af mangel på andre muligheder) at stoppe amningen af hensyn til at kunne passe sit arbejde uden at skulle bøvle med udmalkning, natamning og bekymringer om hvorvidt der er nok mælk til barnet. Desuden vil vi tilføje, at vi i Danmark ikke har tradition for udmalkning på arbejdspladserne, hvorfor arbejdsmarkedet ikke er gearret til at ammende skal have mulighed for dette, såfremt de genoptager arbejdet på et tidspunkt, hvor det er nødvendigt med jævnlig udmalkning for at opretholde mælkeproduktionen.

Erfaringer fra Norge viser, at ammefrekvensen falder proportionalt med de antal uger den ammendes orlov forkortes. Nationale data fra Danmark viser, at næsten alle ønsker at amme deres børn fra fødslen, at mere end 95 % påbegynder amning ved fødslen, at ca. 88 % ammes fuldt i over 2 uger, mens ca. 55 % ammes fuldt i over 17 uger. Således ses der en støt faldende ammefrekvens. Disse tal viser først og fremmest, at der er utilstrækkelig hjælp og støtte til ammeetableringsfasen, da ammefrekvensen falder relativt tidligt i barnets liv. Men en forkortelse af den ammendes orlov vil formentlig også have negative konsekvenser for de 55 %, der lykkedes med at opretholde amning efter 17 uger, af de årsager, vi har beskrevet ovenfor.

En kortere ammeperiode betyder tab af markante sundhedsfordele for både børn og ammende. Spædbørn, der ernæres med modermælk, drager blandt andet fordel af en lavere risiko for diarré, luftvejsinfektioner og mellemørebetændelse. Mødre der ammer har lavere risiko for bryst- og æggestokkræft.

Amning og de sundhedsmæssige fordele heraf kan spare samfundet udgifter til behandling af førnævnte sygdomme. Et politisk signal om, at en mor kan og bør vende tidligere tilbage til arbejdsmarkedet, for at dele orloven ligeligt med barnets far/medmor/medforælder, er samtidig et signal om, at amning ikke er vigtigt eller prioriteret i det danske samfund, hvilket ikke stemmer overens med Sundhedsstyrelsens anbefalinger. Vil man sikre mere ligestilling i afholdelse af orlov uden at forringe vilkårene for at leve op til Sundhedsstyrelsens anbefalinger om amning, bør de øremærkede uger (og mere til) lægges oveni de eksisterende 46 uger. Vi henviser endvidere til vores fælles [henvendelse til sundhedsministeren af 15/10-21 med Jordemoderforeningen, Fagligt Selskab for Sundhedsplejersker, Kompetencecenter for Amning m.fl. om øremærket barsel, jf. SUU alm. del - bilag 29](#).

Vi er klar over, at der også i den nye barselslov er mulighed for at overføre uger (bortset fra de 11 øremærkede), således at den ammende kan holde orlov i op til 37 uger, hvor de fleste børn vil have lært at indtage fast føde ved siden af delvis amning, men det ændrer ikke på, at man med 24/24-modellen sender et meget klart signal om at ligestilling udelukkende betyder ligestilling til gunst for kvinders mulighed for deltagelse på arbejdsmarkedet og ikke familiers mulighed for at bidrage med en anden vigtig samfundsopgave; amning af danske børn efter Sundhedsstyrelsens anbefalinger.

I de almindelige bemærkninger til lovforslaget i afsnit 2 fremgår det, at Beskæftigelsesministeriet vil følge udviklingen, og indkalde aftalepartierne til et møde tre år efter implementeringen af direktivet, for at gøre status over, hvorledes den nye 24/24-model er blevet anvendt i det danske samfund, herunder hvilken betydning de nye orlovsregler har haft for lønmodtagere, selvstændige og ledige. Beskæftigelsesministeriet vil i forbindelse med evalueringen inddrage arbejdsmarkedets parter. Vi anmoder om, at Beskæftigelsesministeriet ligeledes inddrager dem, som barselsloven har virkning for, dvs. familierne, og organisationer, der repræsenterer dem, og som også fremgår af høringslisten til forslaget. Det vil sige organisationer som os i Forældre og Fødsel, Adoption og Samfund, Børnernes bureau, Børns Vilkår, Dansk Kvindesamfund, Dansk Præmatur Forening, Familiepolitisk Netværk, KVINFO, Kvinderådet, Foreningen Far, Foreningen Mistet Barn, Mødrehjælpen, Landsforeningen Spædbarnsdød, LGBT+ Danmark, LGBT komiteen og Red Barnet.

## **Forældre og Fødsels bemærkninger til konkrete ændringer i lovteksten**

*4. I § 7, stk. 1, 2. pkt., ændres »12 uger« til: »8 uger«.*

Vi anser det for kritisabelt at den fødendes barselorlovsrettigheder indskrænkes og dermed forringes med fire uger.

Den øremærkede barselorlov til den fødende medvirker til at anerkende, at det at bære et barn eller flere, føde og restituere oven på en graviditet og fødsel, kan være fysisk og psykisk krævende, hvorfor vi er ærgerlige over, at denne anerkendelse og beskyttelse af den fødende forælder reduceres.

**9.** »§ 7 a. En beskæftiget mor, som genoptager arbejdet på fuld tid, kan overdrage op til 8 uger af sin ret til fravær efter § 7, stk. 1, 2. pkt., til faren eller medmoren til afholdelse inden for de første 10 uger efter barnets fødsel.

Stk. 2. En beskæftiget mor, der påbegynder orlov på fuld tid efter § 9, kan overdrage op til 8 uger af sin ret til fravær efter § 7, stk. 1, 2. pkt., til faren eller medmoren til afholdelse inden for det første år efter barnets fødsel.«

Vi bifalder, at det nu bliver muligt at overføre det som tidligere var barselsorlov, til faren/medmoren i tilfælde af, at familien ønsker at sammensætte orloven på den måde, at den fødende vender tilbage til arbejdet 14 dage efter fødslen, og ugerne derfor ikke går tabt, men kan bruges af en anden omsorgsperson til gavn for barnet. Vi har dog ikke indtryk af, at dette har været efterspurgt af mange fødende, som er lønmodtagere, nærmere af nogle selvstændige, som ikke kommer til at være omfattet af den nye ordning. Vi mener, at muligheden ville være brugbar i højere grad, såfremt det var muligt at genoptage arbejdet på deltid og dermed overdrage den del af fraværsretten til faren/medmoren i en brøk som svarer til den tid moren er tilbage på arbejde.

**13.** Overskriften før § 9 affattes således: »Ret til 32 ugers fravær efter 10 uger efter fødslen«.

For at forhindre, at den ene forældres fraværsret forringes som følge af øremærket orlov til far/medmor, ønsker vi den samlede fraværsret forlænget med tilsvarende antal uger, der øremærkes far/medmor, således at den samlede ret til fravær efter 10 uger efter fødslen bliver 41 uger.

Vi foreslår derfor at overskriften før § 9 affattes således: »Ret til 41 ugers fravær efter 10 uger efter fødslen.

Dette skal konsekvensrettes hele vejen gennem loven, hvor det har betydning for det samlede antal ugers fraværsret.

**16.** I § 9 indsættes som stk. 2: »Stk. 2. Hvis moren har overdraget hele eller dele af sin ret til fravær til faren eller medmoren efter § 7 a, stk. 2, har moren ret til at holde orlov efter stk. 1 i forlængelse af sin orlov efter § 7, stk. 1.«

og

**17.** I § 9 indsættes som stk. 3:

»Stk. 3. Hvis moren har overdraget hele eller dele af sin ret til fravær til en social forælder efter § 23 b, stk. 2, har moren ret til at holde orlov efter stk. 1 i forlængelse af sin orlov efter § 7, stk. 1.«

Vi anser det som positivt, at overførselsmulighederne efter § 7 a, stk. 2 g § 23b, stk. 2, giver forældrene mulighed for at afholde mere fælles orlov i barnets første levemåneder, som for mange er en periode præget af store fysiske og emotionelle forandringer samt omvæltninger, som kræver meget af alle forældre/hele familien, som det derfor er rart at kunne være mere fælles om. Vi er dog kritiske overfor, at det i så fald bliver på bekostning af den samlede orlovs længde og eksempelvis vil betyde, at barnet tidligere skal adskilles fra sine primære omsorgspersoner og passes i dagtilbud.



**18.** I § 11, 1. pkt., ændres »mindst 8 uger og højst 13 uger« til: »op til 5 uger«.

Vi anser det som en forringelse, at der bliver tre uger mindre at udskyde til senere, men en forbedring, at det ikke behøver at være minimum 8 uger. Det er også positivt at retten til at udskyde orlov tilfalder begge forældre og ikke kun den ene.

**22.** I § 15, stk. 1, indsættes som 2. pkt.: »En kvindelig lønmodtager, der ønsker at overdrage fraværsret efter § 7 a, skal senest 4 uger før forventet fødselstidspunkt underrette sin arbejdsgiver herom.«

Vi har forståelse for at en arbejdsgiver har behov for et rimeligt varsel mhp. at kunne planlægge varetagelsen af den fødendes arbejdsopgaver i fraværperioden, men vi har behov for at pointere at den fødendes fysiske og emotionelle tilstand, og deraf følgende parathed til at genoptage et arbejde, er noget nær umulig at forudsige.

**23.** I § 15, stk. 2, og § 15, stk. 4, 1. pkt., ændres: »8 uger« til: »6 uger«.

Det kan være en stor udfordring at tage stilling til hvordan orloven skal fordeles mellem forældrene så kort tid efter fødslen og det nye liv med et spædbarn. Selvom vi forstår arbejdsgiverens behov for et rimeligt varsel, anser vi den forkortede frist for en forringelse for forældrene.

**28.** I § 16, stk. 2, indsættes som 2. pkt.: »Er den udskudte fraværsret efter § 11 på op til 5 uger, skal lønmodtageren dog senest 8 uger før fraværets påbegyndelse underrette arbejdsgiveren herom samt om længden af fraværet«.

Vi bifalder, at den markante forkortelse af det antal uger, der kan udskydes til senere afholdelse, også medfører en forkortelse af varslingsfristen fra 16 til 8 uger. Vi mener dog at varslingsfristen bør forkortes yderligere, eksempel proportionalt med de antal uger, der ønskes afholdt, eventuelt med en varslingsfrist på minimum 4 uger af hensyn til arbejdsgiverens mulighed for planlægning.

**33.** § 21 affattes således: »§ 21. Ved fravær efter §§ 9 og 10, har en mor ret til barseldagpenge i 14 uger, og en far eller medmor har ret til barseldagpenge i 22 uger indtil 1 år efter barnets fødsel eller modtagelse, jf. dog § 21 a-§ 21 c. Begge adoptanter har hver ret til barseldagpenge i 18 uger indtil 1 år efter barnets modtagelse, jf. dog § 21 a-§ 21 c.

Stk. 2. En forælder kan overdrage sin ret efter stk. 1 til den anden forælder, jf. dog stk. 3. En forælder, der ikke selv opfylder beskæftigelseskravet i §§ 27 eller 28, kan overdrage den ret til barseldagpenge, forælderen ville have haft, hvis beskæftigelseskravet var opfyldt, til den anden forælder. Retten til barseldagpenge efter stk. 1 anses for udnyttet, hvis forælderen har overdraget retten til den anden forælder.

Stk. 3. En beskæftiget lønmodtager skal holde 9 af ugerne efter stk. 1 inden 1 år efter barnets fødsel eller modtagelse, og retten til barseldagpenge for denne orlov kan ikke overdrages. Er forælderen forhindret i at holde orloven efter 1. pkt. på grund af særlige forhold, jf. stk. 4, 2. pkt., inden 1 år efter barnets fødsel eller modtagelse, kan ugerne med barseldagpenge dog afholdes inden 3 år efter barnets fødsel eller modtagelse.

Stk. 4. Beskæftigelsesministeren fastsætter regler om, hvornår en forælder er at anse som beskæftiget lønmodtager efter stk. 3, herunder i hvilke situationer en beskæftiget lønmodtager, der er ansat

*i sit eget aktie- eller anpartsselskab, ikke er omfattet af stk. 3. Beskæftigelsesministeren fastsætter endvidere regler om, hvornår en lønmodtager på grund af særlige forhold er forhindret i at holde orloven efter stk. 3.*

*Stk. 5. Beskæftigelsesministeren fastsætter endvidere 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, samt 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.«*

Vi anerkender ligestillingsperspektivet i ligelig fordelt øremærket fraværsret til forældre, men vi er bekymret for, at muligheden for at anmode Udbetaling Danmark om udbetaling af udstrakte barselsdagpenge ved forlængelse af orlov jf. den nuværende § 21, stk. 3, hvor 32 ugers barselsdagpenge kan udbetales i hhv. 40 uger eller 46 uger, ser ud til at bortfalde. Som vi forstår det, er der fortsat ret til at forlænge orloven/fraværet i medfør af § 10, da der ikke er foreslået ændringer hertil, men hvis administrationen af udbetalingen ikke følger med, er vi bekymrede for at det vil medføre manglende opmærksomhed på, at dette er en mulighed samt at det vil blive mere besværligt for familierne i forhold til administration af deres økonomi.

Vi anser den nationalt fastsatte alder på 1 år, som frist for hvornår den øremærkede orlov skal være afholdt inden, som både en markant forringelse af barnets muligheder for at være hjemme sammen med sine primære omsorgspersoner længst muligt og som en indskrænkning af forældrenes nuværende rettigheder i forhold til udskydelse af orlov. Begge dele har en betydelig negativ effekt på ordningens fleksibilitet, som aftalepartierne vælger at indskrænke endnu mere end EU-direktivet kræver, med forslaget om indførelse af 1 års grænsen for afholdelse af 9 ugers øremærket orlov.

Det har blandt andet den konsekvens, at såfremt den ene part vælger at benytte sig af muligheden for at forlænge orlov op til hhv. 40 eller 46 uger iht. barselslovens § 10, hvorved barnet når at blive 1 år under fraværsperioden, så vil familien blive tvunget til at afholde 9 ugers fravær sammen inden barnet er fyldt 1 år i stedet for at afholde det i forlængelse af den anden forælders forlængede orlov. Det betyder at barnet kan være hjemme med den ene af sine primære omsorgspersoner 9 uger kortere end hidtil. Alternativt skal den ene forælder afbryde sin orlov for at den anden kan afholde sine 9 øremærkede uger inden 1 års grænsen, for derefter at vende tilbage til orlov, hvilket vi vurderer er uattraktivt og uhensigtsmæssigt for både arbejdsplads og de familier, som normalt ville vælge denne løsning.

Vi kan se i bemærkningerne til loven at aldersgrænsen på 1 år er fastsat som modgående tiltag for at sikre, at danske forældre, som tidligere har holdt orlov med deres børn på andre ydelser såvel som vandrede EU-arbejdstagere, som kommer til Danmark og bliver lønmodtagere, ikke får "dobbelret" til fravær med ydelse op til barnet fylder 9 år, pga. EU-direktivets 9 ugers øremærkede ret til orlov med ydelse for alle lønmodtagere. Vi finder det uacceptabelt, at danske familiers rettigheder skal indskrænkes af frygt for at barselsordningen vil blive udnyttet af EU-arbejdstagere.

Vi foreslår, at der laves modgående tiltag på anden vis, så det ikke har den konsekvens som beskrevet ovenfor. Fx. ved at indarbejde i lovgivningen, at de 9 ugers øremærkede uger kun kan afholdes med børn født efter lovens ikrafttrædelse, og dermed ikke kan benyttes til fravær med børn

født før den 2. august 2022 samt at allerede afholdt orlov med anden ydelse, som fx. SU eller kon-tanthjælp, sidestilles med den ret til fravær med ydelse som EU-direktivet giver lønmodtagere, såle-des at man ikke kan få "dobbelret".

**34.** Efter § 21 indsættes: »§ 21 a. En forælder, der kommer i beskæftigelse som lønmodtager inden 1 år efter barnets fødsel eller modtagelse, og som ikke har ret til barselsdagpenge som lønmodtager efter § 21, stk. 1, fordi forælderen tidligere har udnyttet sin ret til orlov med barselsdagpenge, jf. § 21, stk. 1 og 2, som andet end lønmodtager i beskæftigelse, har ret til op til 9 ugers barselsdagpenge ved fravær efter § 9. § 21, stk. 3, finder tilsvarende anvendelse for orlov efter 1. pkt.

Stk. 2. Når en forælder kommer i beskæftigelse som lønmodtager, indgår den uudnyttede ret til orlov efter § 21, stk. 1 og 2, §§ 21 b og 21 c, i retten til orlov efter stk. 1.

Stk. 3. Beskæftigelsesministeren fastsætter regler om administration af reglerne efter denne bestem-melse, herunder regler om krav til dokumentationen.

§ 21 b. Hvis forældrene ikke bor sammen på tidspunktet for barnets fødsel eller modtagelse, har den forælder, der har barnet boende, udover ret til barselsdagpenge efter § 21, stk. 1, ret til barselsdag-penge i yderligere 13 uger ved fraværet efter §§ 9 og 10, indtil 1 år efter barnets fødsel eller modta-gelse. Hvis forælderen har eneforældremyndighed over barnet, har forælderen derudover ret til yder-ligere 9 ugers barselsdagpenge.

Stk. 2. Den forælder, som barnet ikke bor hos, har ikke ret til barselsdagpenge efter § 21, stk. 1. Forælderen har ret til barselsdagpenge i 9 uger ved fravær efter § 9, indtil 1 år efter barnets fødsel eller modtagelse.

Stk. 3. § 21, stk. 2 og 3, og regler fastsat efter § 21, stk. 4 og 5, finder tilsvarende anvendelse på forældrenes samlede ret til barselsdagpenge efter denne bestemmelse.

Stk. 4. Beskæftigelsesministeren fastsætter regler om administration af reglerne efter denne bestem-melse, herunder regler om krav til dokumentationen.

§ 21 c. Hvis barnet kun har én forælder på tidspunktet for barnets fødsel eller modtagelse, har for-ælderen udover ret til barselsdagpenge efter § 21, stk. 1, ret til barselsdagpenge i yderligere 22 uger ved fravær efter §§ 9 og 10, indtil 1 år efter barnets fødsel eller modtagelse.

Stk. 2. Hvis en forælder dør efter barnets fødsel, har den anden forælder ret til den afdøde forælders uudnyttede uger med barselsdagpenge efter §§ 21, stk. 1, og 21 b, stk. 1, 1. pkt., medmindre den efterlevende forælder har ret til barselsdagpenge efter § 21 b, stk. 1, 2. pkt.

Stk. 3. Hvis en adoptant dør efter modtagelsen af barnet, har den anden adoptant ret til afdøde adoptants uudnyttede uger med fravær efter § 8, stk. 6 og barselsdagpenge efter §§ 20, 21, stk. 1, og 21 b, stk. 1, 1. pkt., medmindre den efterlevende adoptant har ret til barselsdagpenge efter § 21 b, stk. 1, 2. pkt.

Stk. 4. § 21, stk. 3, og regler fastsat efter § 21, stk. 4 og 5, finder tilsvarende anvendelse på foræl-derens samlede ret til barselsdagpenge efter denne bestemmelse.

Stk. 5. Beskæftigelsesministeren fastsætter regler om, i hvilke situationer et barn anses for kun at have én forælder, jf. stk. 1. Beskæftigelsesministeren fastsætter endvidere regler om administrati-onen efter bestemmelsen, herunder regler om administrationen efter bestemmelsen, herunder regler om krav til dokumentationen.«

Vi bifalder, at bopælsforælderen får tildelt 13 ugers ekstra orlov i de tilfælde, hvor forældremyndig-hedsindehaverne ikke kan blive enige om fordeling af orlovsugerne, således at bopælsforælderen

kan afholde minimum 37 ugers orlov med barnet. Vi bemærker dog, at det er en forringelse i forhold til de 46 uger, der er mulige nu. Derfor ser vi også positivt på, at eneforældremyndighedsindehavere får tildelt yderligere 9 ugers ret til fravær, for at afbøde konsekvensen af at den anden forælder ikke kan afholde de øremærkede 9 uger med barnet eller at der ikke findes en anden forælder til at afholde ugerne, fordi man er eneforælder via assisteret reproduktion eller surrogat (soloforældre), som eneadoptant eller ved den anden forælders død.

**37.** Efter § 23 indsættes: »Overdragelse af orlov med barselsdagpenge til sociale forældre og nærtstående familiemedlemmer § 23 a. Ved forælder forstås en mor, far, medmor eller adoptant.

Stk. 2. Ved samlever forstås en person, der har levet i et ægteskabslignende forhold med en forælder eller med en kendt donor i mindst 2 år på tidspunktet for orlovens begyndelse.

Stk. 3. Ved en social forælder forstås:

1) En forælders ægtefælle eller samlever, der er tiltænkt en forældrelignende relation til barnet, og som ikke er barnets forælder.

2) En kendt donor, der er tiltænkt en forældrelignende relation til barnet, og som ikke er barnets forælder.

3) En kendt donors ægtefælle eller samlever, der er tiltænkt en forældrelignende relation til barnet, og som ikke er barnets forælder.

§ 23 b. En beskæftiget mor, der genoptager arbejdet på fuld tid, kan overdrage op til 8 uger af sin ret til fravær efter § 7, stk. 1, 2. pkt., til en social forælder til afholdelse inden for de første 10 uger efter barnets fødsel.

Stk. 2. En beskæftiget mor, der påbegynder orlov efter § 9, stk. 3, på fuld tid, kan overdrage op til 8 uger af sin ret til fravær efter § 7, stk. 1, 2. pkt. til en social forælder til afholdelse inden for det første år efter barnets fødsel.

Stk. 3. En forælder kan helt eller delvis overdrage sin ret til orlov, jf. § 9, med barselsdagpenge, efter §§ 21, 21 b og 21 c, jf. dog § 21, stk. 3, til en social forælder. En forælder, der ikke selv opfylder beskæftigelseskravet i §§ 27 eller 28, kan overdrage den ret til barselsdagpenge, forælderen ville have haft, hvis beskæftigelseskravet var opfyldt, til en social forælder.

Stk. 4. Reglerne i §§ 12, 22 og 23 finder tilsvarende anvendelse for orlov overdraget efter stk. 2 og 3.

Stk. 5. En kvindelig lønmodtager, som ønsker at overdrage orlov efter stk. 1 og 2 til en social forælder, skal underrette sin arbejdsgiver herom efter fristen fastsat i § 15, stk. 1, 2. pkt.

Stk. 6. En social forælder, der ønsker at udnytte overdraget orlov efter stk. 1-3, og som er lønmodtager, skal underrette sin arbejdsgiver herom efter fristerne fastsat i § 15, stk. 3 og 4.

§ 23 c. En forælder, som er omfattet af § 21 c, og som opfylder beskæftigelseskravet i §§ 27 eller 28, kan helt eller delvis overdrage sin ret til orlov, jf. § 9, med barselsdagpenge, jf. dog § 21, stk. 3, til et nærtstående familiemedlem, jf. stk. 3. Fraværet skal afholdes, inden 1 år efter barnets fødsel eller modtagelse. Retten til barselsdagpenge anses for udnyttet, hvis forælderen har overdraget retten til et nærtstående familiemedlem, jf. stk. 2.

Stk. 2. Som nærtstående familiemedlem anses forældrerens egne forældre og søskende over 18 år samt forældre og søskende over 18 år til en afdød forælder.

Stk. 3. Et nærtstående familiemedlem, der ønsker at udnytte overdraget forældreorlov efter stk. 1 og 2, og som er lønmodtager, skal med 8 ugers varsel underrette arbejdsgiveren om, hvornår orloven påbegyndes og om længden heraf. «

Vi bifalder, at lovforslaget åbner for muligheden for at overdrage orlov til sociale forældre i det det styrker rettighederne for de familier, som består af flere end to forældre. Vi hilser endvidere soloforældres mulighed for at overdrage orlov til nærtstående familiemedlemmer velkomment, da forslaget styrker fleksibiliteten og mulighederne for disse til at inddrage andre omsorgspersoner for barnet/børnene i orlovsafholdelse uden at de behøver at have en forældrelignende status.

Vi undrer os dog over hvorfor denne del af lovforslaget først træder i kraft 1. januar 2024. Vi kan ikke se nogen grund til at denne forbedring for sociale forældre og soloforældre ikke kan gennemføres på samme tid som de øvrige ændringer af barselsloven og opfordrer derfor til at ikrafttrædelsesdatoen ændres til 2. august 2022.

### **Forældre og Fødsels forslag til ændringer i den nuværende barselslov, som ikke er en del af de konkrete ændringsforslag i lovforslaget omhandlende rettigheder til præmature familier**

Vi foreslår, at:

1. der i § 14 tilføjes efter "Hvis barnet er indlagt på sygehus": "... eller ved behandling eller pleje i hjemmet, f.eks. ved tidligt hjemmeophold".
2. der i § 14 stk.2 ophæves pkt. 2: "Fraværsretten kan dog højst forlænges i 3 måneder".
3. der i § 14 stk. 2 ophæves pkt. 3: "Retten til at forlænge fraværsperioden gælder ikke forældrenes ret til fravær efter § 7, stk. 3, eller adoptanters ret til samtidigt fravær efter § 8, stk. 6."
4. § 14 stk. 2 affattes således: "Såfremt arbejdet ikke genoptages ved indlæggelsen, forlænges den periode for hver af forældrene, hvor der er ret til fravær, med indlæggelsesperioden, hvis indlæggelsen finder sted under de første 46 uger efter fødslen eller modtagelsen. "

### **Forældre og Fødsels overvejelser ang. rettigheder til præmature familier**

Når vi diskuterer ligestilling, så ser vi gerne, at de præmature børn bliver givet den samme ret til samvær med og omsorg fra begge deres forældre, som raske børn født til tiden har.

Vores forslag om § 14 indebærer to ting:

- at perioden under indlæggelse på sygehuset bør give ret til forlænget fravær til *begge forældre*, i den tid det kræver for at barnet kommer i trivsel og ikke længere har behov for den sygepleje, det ellers har haft behov for under hospitalsindlæggelsen
- og at tidligt hjemmeophold bliver sidestillet med indlæggelse.

Indlæggelse på en neonatalafdeling kræver mange ressourcer for begge forældre, både mentalt, fysisk og økonomisk. For at give barnet de bedste betingelser for at blive modent og i trivsel så hurtigt som muligt, er det afgørende, at begge forældre har mulighed for at deltage i barnets pleje og omsorg. Hertil kommer, at mor fortsat kan have eftervirkninger eller senfølger, f.eks. efter kejsersnit, som følge af alvorlig svangerskabsforgiftning eller lignende.

Nuværende lovgivning sikrer kun det ene forældre forlænget fravær i højst tre måneder efter barselsloven § 14. I praksis er det som regel moren, der benytter sig af den mulighed. Den mulighed ophører hvis forældrene vælger tidligt hjemmeophold som en del af indlæggelsen.

Det er et levn fra en tankegang som nuværende lovændring netop har til sigte at gøre op med.

### **Tidligt hjemmeophold er fortsat indlæggelse – blot i barnets hjem**

Når forældre bliver tilbudt et tidligt hjemmeophold, flyttes al sygepleje fra hospitalet til hjemmet, og forældrene overtager alle de opgaver, som sundhedspersonalet tidligere har udført, som f.eks. rengøring og klargøring af flasker til udpumpning af mælk, nedfrysning af modermælk, optøning og afmåling af mælk, samt medicin håndtering, og i nogle tilfælde administrering af iltflasker, optiflow (ilt med tryk) og lysapparater i tilfælde af gulsot. Forældrene bliver ligeledes oplært i at lægge sonde fra næse til mave, i tilfælde af at den falder ud, samt i livreddende førstehjælp, som de skal være parate til at anvende på eget barn.

Barnet vurderes stabilt nok til et alternativ til sygehuset, men er rent sundhedsfagligt ikke parat til at blive udskrevet.

Det er en ressourcetung opgave, som nu flyttes fra hospitalsvæsenet til barnets hjem. Det frigør sengeplads og ressourcer på sygehuset, som så kan bruges til andre syge børn, og det minimerer risikoen for hospitalsinfektioner blandt børn, der i forvejen er svækket. Hvis ikke forældrene vælger at komme på et tidligt hjemmeophold, fortsætter indlæggelsen på hospitalet indtil barnet er raskt nok til udskrivelse.

Vi betragter tidligt hjemmeophold som sygepleje i hjemmet. Derfor mener vi, at det er en forkortet barselsorlov for forældre og barn, når fraværet begynder allerede ved tidligt hjemmeophold.

Det betyder i sidste ende, at det præmature barn skal tidligere i daginstitution end man anbefaler, og forældrene får kortere tid til at få bearbejdet det traume og den krise, som præterm fødsel ofte er.

Vores bemærkninger handler om at sikre det præmature barn den bedste mulige start på livet, når nu omstændighederne ville, at det skulle i verden før termin.

Vi henviser i øvrigt til Dansk Præmatur Forenings hørings svar, som vi bakker op om.

### **Opsummering**

Herunder følger en opsummering af de ændringer til lovforslaget, vi ønsker indarbejdet i den endelige vedtagelse af ny barselslov.

#### *Forlængelse*

Vi ønsker at denne anledning skal bruges til modernisering og forbedring af barselsvilkårene for alle parter i familien. Vi ønsker desuden at de forringelser og indskrænkninger af rettigheder og muligheder lovforslaget medfører, skal afbødes. Derfor ønsker vi at den samlede overførbare fraværsret skal forlænges med minimum 9 uger og at kravet om, at de 9 øremærkede uger, skal afholdes inden barnet fylder 1 år, skal fjernes fra lovforslaget.

#### *Fleksibilitet*

Vores forslag til at gøre § 7a, stk. 1, som omhandler den fødendes mulighed for at genoptage arbejdet inden for de første 2-10 uger efter barnets fødsel, mere anvendelig i praksis er, at give mulighed for at genoptage arbejdet på deltid – ikke kun fuldtid – med mulighed for at overføre den del af fraværsretten, den fødende ikke benytter til far/medmor.

### *Varslingsfrister*

Vi ønsker generelt at varslingsfristerne bliver kortere af hensyn til hvor svært det er forudsige hvordan en fødsel går og hvilke eftervirkninger den fødende oplever, hvilket barn man får og hvordan man reagerer på at blive forælder. Derudover ønsker vi også bedre proportionalitet mellem mængden af udskudt orlov, der ønskes afholdt, som med lovforslaget ikke længere har en minimumsgrænse, og varslingsfristen. Vi kan eksempelvis ikke se hvorfor et ønske om afholdelse af fx en uges eller få dages udskudt orlov skal varsles minimum 8 uger i forvejen.

### *Udbetaling af udstrakte barselsdagpenge*

Vi ønsker at bibeholde muligheden for at anmode Udbetaling Danmark om at fordele udbetalingen af de 32 ugers barselsdagpenge på hhv. 40 eller 46, hvis man vælger at benytte sig af retten til forlængelse af orlov. At fjerne den mulighed er en serviceforringelse for familierne.

### *Ikrafttrædelse*

Vi kan ikke se behovet for at vente til 1. januar 2024 med at gennemføre forbedringerne for sociale forældres mulighed for at tage del i orloven og soloforældres muligheder for at overdrage fraværsret til nærtstående familiemedlemmer, hvorfor vi ønsker at disse ændringer træder i kraft samtidig med de øvrige ændringer, der gælder fra 2. august 2022.

### *Rettigheder til præmature familier*

Vi ønsker, at man benytter lejligheden til at sikre ligestilling mellem forældrene til for tidligt fødte børns muligheder for forlængelse af fraværsret i tilfælde af indlæggelse samt at tidligt hjemmeophold sidestilles med indlæggelse til for tidligt fødte børn.

### *Evaluering*

Vi ønsker, at vi – sammen med andre organisationer, der repræsenterer småbørnsfamilier – inddrages i arbejdet med at følge udviklingen og gøre status over, hvorledes den nye 24/24-model er blevet anvendt i det danske samfund, herunder hvilken betydning de nye orlovsregler har haft for familierne.

Vi håber vores bemærkninger vil blive anvendt i den videre behandling af lovforslaget.

Med venlig hilsen

Mie Ryborg-Larsen  
Formand





# Forældreorlov

Høringsvar 2022

j.nr. 2021-10705



Til Beskæftigelsesministeriet

5. Januar 2022

Foreningen Far fremsender hermed hørings svar i forbindelse med:

'Høring af J.nr. 2021 - 10705 lovforslag om ændring af barselsloven  
(Indførelse af øremærket forældreorlov, lighedeling af retten til  
barselsdagpenge og ret til overdragelse af barselsdagpenge til sociale  
forældre og nærtstående familiemedlemmer m.v.)'

Med venlig hilsen

Jesper Lohse, Landsformand  
Foreningen Far

Mail: [formand@foreningenfar.dk](mailto:formand@foreningenfar.dk)  
Web: [www.foreningenfar.dk](http://www.foreningenfar.dk)

## Om forældreorlov

Foreningen Far har spurgt 2.000 danske fædre via annoncer om forældreorloven i Danmark. Vi skal i den forbindelse understrege at rettigheder, familieøkonomi og informering er de væsentligste udfordringer for børn og fædre i prioriteret rækkefølge.

Mange fædre ønsker sig mere orlov, specielt dem som har prøvet længere orlov, hvilket lovforslaget skal sikre på positiv vis. Mange fædre har afholdt forældreorlov til dato uden at dette er blevet officielt registreret, da det var deres eneste mulighed.

Det er i den forbindelse helt afgørende at forældreorloven sikres for barnet med begge forældre i alle familie former. Der er ellers efter Foreningen Fars opfattelse tale om ikke tilladt lovgivning og Danmark samt Beskæftigelsesministeriet vil med stor sandsynlighed blive indbragt og tabe en sag ved menneskerettighedsdomstolen i Strasbourg.



Det er Beskæftigelsesministeriets ansvar at sikre lovgivningen og give politikerne klar besked, såfremt forældreorloven ikke er sikret i alle familie former for alle børn og forældre.

Der er som eksempel i Danmark ca. 1.1 mio. børn under 18 år og snart 50 pct. af børnene og deres forældre lever i det moderne familieliv ikke sammen. Mange forældre flytter fra hinanden før barnet fylder 9 år og det kan ske, mens barnet er spæd.

Forældrene er ofte fantastiske forældre om de lever sammen eller hver for sig i Danmark. Der skal derfor være samme rettigheder til forældreorlov i alle familie former og for alle børn og forældre.

Der må ikke ske den forskelsbehandling som til dato og til stadighed kendetegner danske ministerier i deres konkrete udformning af lovgivningen uden at give politikerne ordentlig besked.

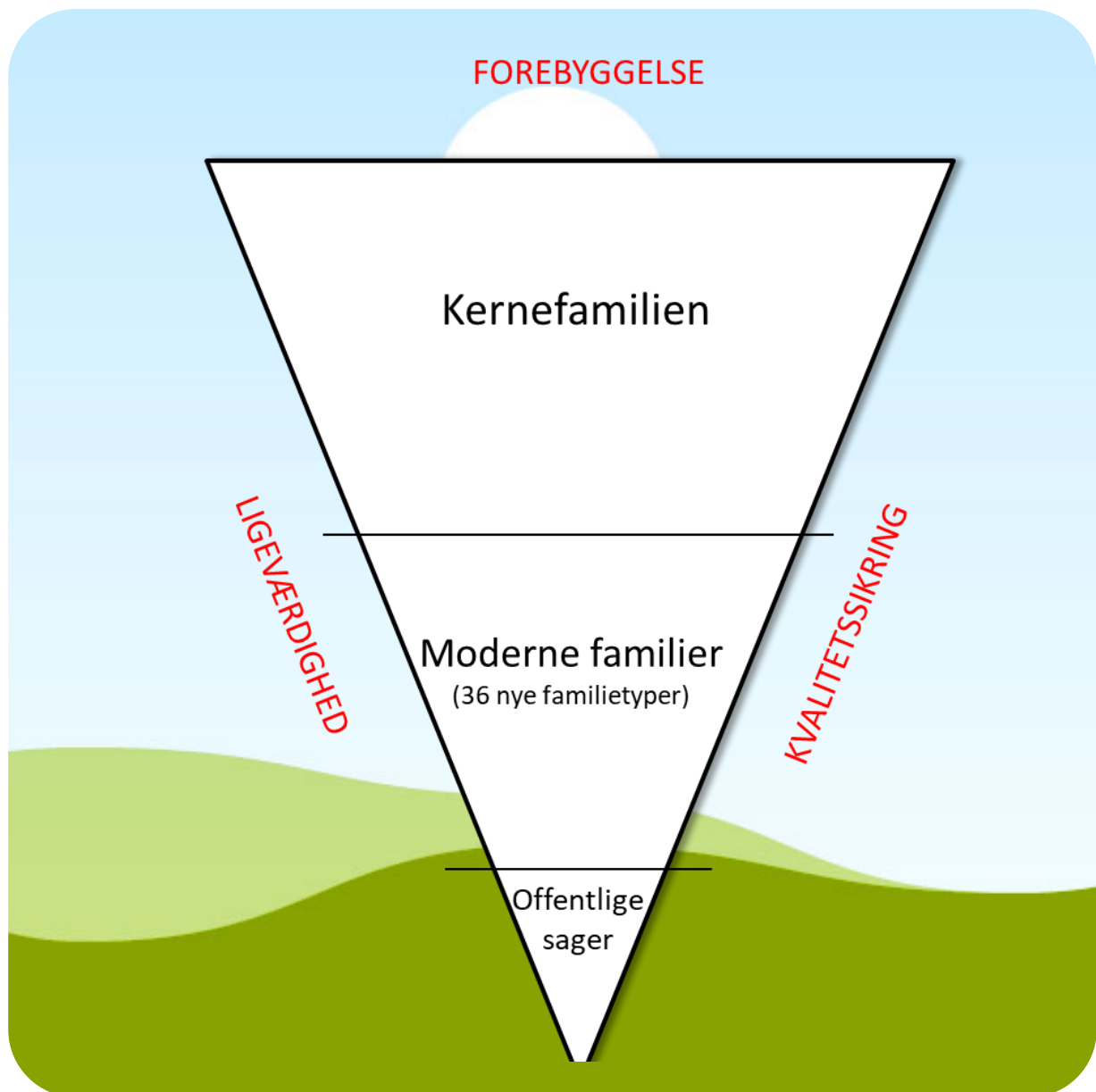
Ofte betragtes alle børn og forældre der ikke lever sammen, som konfliktfyldte familier. Det er de langt fra. Tværtimod kan der i de moderne familier, hvor far og mor ikke lever sammen eller aldrig har levet sammen være tale om mere overskud, mere kvalitetstid, flere ressourcer og mere kærlighed, omsorg og tryghed for barnet hos begge forældre.

Så sikre Beskæftigelsesministeriet ikke lovgivningen gælder for alle familie former skader man en meget stor gruppe af børn i dag og overholder ikke barnets menneskeret til at kende og blive passet af sine forældre i henhold til FN børnekonventionen, den europæiske menneskerettighedskonventions artikel 8 om respekt for familielivet samt artikel 14 om beskyttelse mod forskelsbehandling.

Det er Beskæftigelsesministeriet som har ansvaret for at lovgivningen om forældreorloven virker ligeværdigt, som udgangspunkt, i alle familie former for alle børn og forældre.

Der må ikke ske en opdeling af rettigheder baseret på f.eks. bopæl og samværsbegrebet. Det er en forkert ministeriel praksis.

Som illustreret har en stor del af de moderne familier, hvor forældrene ikke lever sammen eksempelvis ingen offentlige sager. Foruden at de fleste offentlige sager ikke er konfliktfyldte og kan sikres med forebyggelse, ligestilling og god kvalitet i lovgivningen og administrativ praksis. Det er dokumenteret af forskning idag!



Der blev opsummerende i sin tid indført lang forældre orlov, da hensigten var, at barnet skulle opleve orlov med begge forældre for kærlighed, omsorg og tryghed i livet med begge forældre. Det er sundt for børn og bedst for børn som helhed i Danmark.

Skal vi derudover sikre kvinders lige muligheder i arbejdslivet er det vigtigt, at vi tilsvarende sikre det samme for mændene i familielivet - og alle nødvendige rettigheder. For ellers bliver børnene taberne i det moderne samfund og forældrenes fælles karrieremuligheder.

Beskæftigelsesministeriet må sammen med Social og ældreministeriet ansvarligt sikre forældreorloven rent faktisk bliver en realitet bl.a. via forældreansvarsloven for alle børn og forældre, der ønsker det!

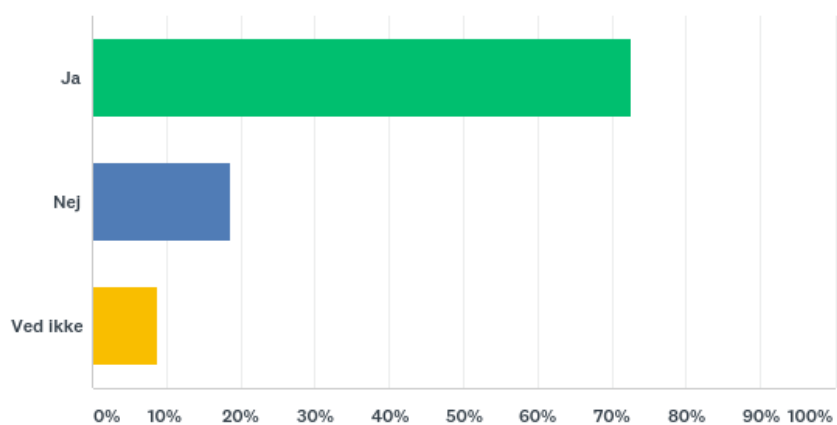
Forældreansvarsloven siger i dag ingenting om orlov, hvorfor far og barn reelt står uden rettigheder, hvis forældrene ikke bor sammen, eller samlivet ophører under forældreorlovsperioden.

De færreste forældre er klar over, at familie lovgivningen overtrumper barselslovgivningen, hvis forældrene ikke bor sammen eller ikke er enige. Foruden at fædre skal forbeholde sig ret til barselsdagpengene, men retten ikke har betydning, uden samvær med barnet, som ikke tildeles små børn i praksis viser virkeligheden.

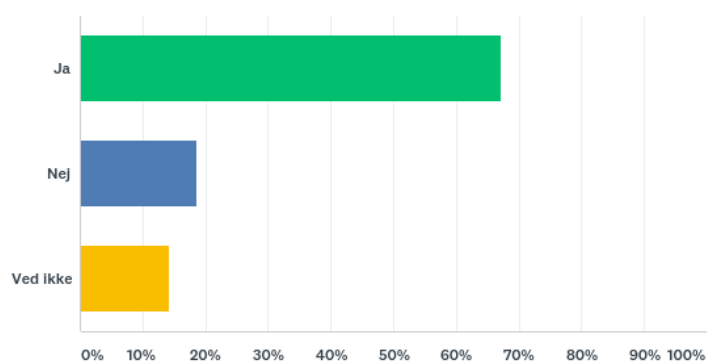
Barselsbekendtgørelsen paragraf 8 stk. 2 gør f.eks. i dag, at hvis forældrene ikke er enige, står far og barn uden rettigheder, da barselsdagpengene tildeles den forælder, hvor barnet opholder sig mest.

Så mange helt almindelige børn og fædre samt de børn, der har mest behov for fars orlov, er faktisk de børn, der ikke får det f.eks. ved fødselsdepressioner eller negativ social arv hos mor, hvor barnet netop har behov for far. Det kan være den største eller en af de største grupper af børn med negativ social arv i samfundet. Det koster børn og samfundet dyrt hvert år. Det kan vi også forandre positivt!

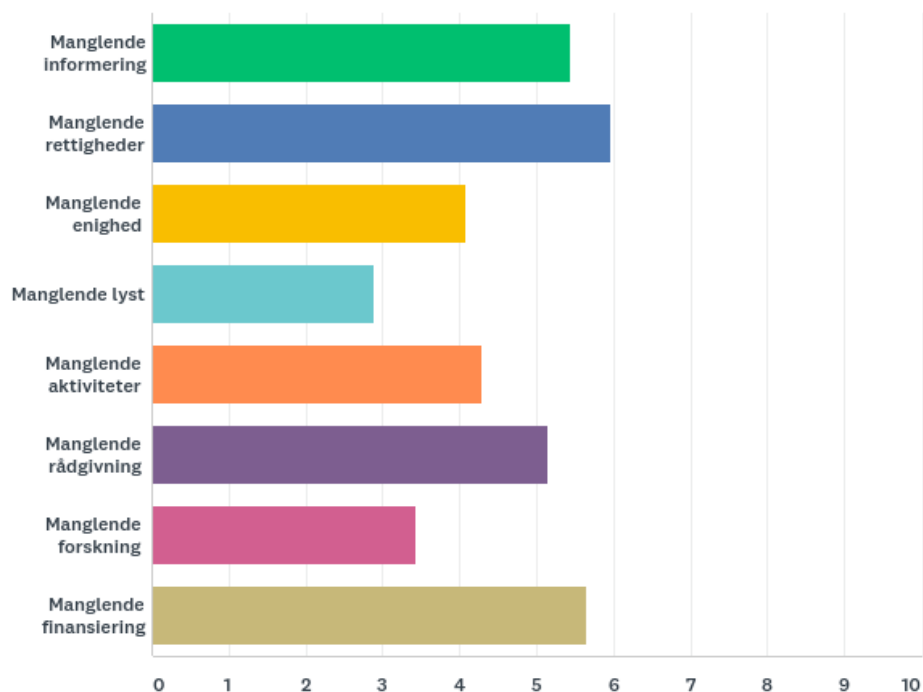
## Ville far gerne have længere fædrebarsel?



## Er hele perioden blevet officielt registreret som fædrebarsel?



## Hvad er den største mangel ved fædrebarsel?



Foreningen Mor

<https://www.facebook.com/foreningenmor>

<https://www.facebook.com/groups/ForeningenMor>

Den 5. januar 2022

Beskæftigelsesministeriet

yol@star.dk, jvr@star.dk, jhpe@bm.dk, ceht@bm.dk, cki@bm.dk, bm@bm.dk

Holmens Kanal 20

1060 København K

**Angående høring af lovforslag om ændring af barselsloven (Indførelse af øremærket forældreorlov, lighedeling af retten til barselsdagpenge og ret til overdragelse af barselsdagpenge til sociale forældre og nærtstående familiemedlemmer m.v.) j.nr. 2021-10705**

## **FORENINGEN MOR**

### **Høringssvar vedrørende BARSELSLOVEN**

I **Foreningen Mor** er vi 3,8 tusind medlemmer og har facebook siden Foreningen Mor med et tilsvarende antal følgere. Vi har eksisteret siden 2015 og har i vores virke fokus på vilkårene for kvinder og mødre samt deres familier og børn og de udfordringer, de møder i dagens samfund.

Vi beskæftiger os især med kvinders sociale og økonomiske rettigheder, som er forudsætningen for, at en kvinde eksempelvis kan beskytte sig selv og sit barn imod en dominerende og voldelig mand. Uden rettigheder til sit eget barn og uden tilstrækkelig råderet over egne penge er mange kvinder reelt ufri og uden mulighed for at nyde godt af grundlæggende menneskerettigheder som at vælge sin egen familie, hvor man vil bo og hvordan man ønsker at dagligdagen skal være.

Vi arbejder på frivillig basis og er politisk og økonomisk uafhængige ligesom vi ikke modtager tilskud af nogen art. Vi rummer mange forskellige politiske anskuelser, nationaliteter, familieformer mm. og arbejder for at **styrke kvindens anseelse og rettigheder i rollen som mor og øge respekten for den enkelte kvindes frie og personlige valg og prioriteringer i livet.**

**Vi vil i det følgende redegøre for vores bemærkninger til det foreliggende forslag til en ny barselslov i anledning af EUROPA-**

## **PARLAMENTETS OG RÅDETS DIREKTIV (EU) 2019/1158 af 20. juni 2019 om balance mellem arbejdsliv og privatliv for forældre og omsorgspersoner og om ophævelse af Rådets direktiv 2010/18/EU**

**Høringsperioden** fra fremlæggelse af lovforslaget den 22. december 2021 til høringsfristens udløb den 5. januar 2022 ønsker vi at klage over, da den er kortere end normal standard ligesom høringsperioden ligger i juleferien, hvor dele af samfundet tilmed er lukket ekstra ned på grund af det største smitteudbrud med coronavirus nogensinde. Vi betragter det som løftebrud, da Alternativet netop havde efterspurgt en ordentlig bred høring og havde fået lovning på dette fra beskæftigelsesminister Peter Hummelgaard. Vi foreslår at der bliver en ny høringsperiode og at loven træder i kraft en måned senere – den 1. august 2022.

### **Kritik af beskæftigelses- og ligestillingsminister Peter Hummelgaard**

Vi finder det desværre nødvendigt at rette en skrap kritik mod beskæftigelses- og ligestillingsminister Peter Hummelgaard såvel som statsminister Mette Frederiksen og hendes regering på baggrund af at regeringen **ikke har været åben om sin intention om at nedskære danske mødres barselsrettigheder**. Vi mener, at et så stort indgreb burde have været nævnt forud for valget og være nedfældet i regeringsgrundlaget sådan som man fx gjorde i Finland, hvor der også gennemføres en større reform.

Offentligheden er blevet fortalt, at regeringen var imod EU's orlovsdirektiv fra 2019 (direktiv 2019/1158) og imod øremærket barsel. Det blev understreget ved at daværende ligestillingsminister Mogens Jensen bad om at direktivet blev stoppet under henvisning til **subsidiaritetsprincippet**. Det gik dog ikke igennem hos EU-kommissionen, da kun få lande foruden Danmark havde protesteret. Vore **retsforbehold** kunne man også have henvist til, så Danmark var sluppet for at skulle indføre øremærket barsel, som har været kritiseret meget i medierne.

Så sent som ved **Folketingets åbning 5. oktober 2021** udtalte statsminister Mette Frederiksen sig som om hun ikke ville efterkomme Enhedslistens krav om lighedeling af barsel. Det gav håb om at spillet endnu ikke var tabt trods det meget **vidtgående udspil fra arbejdsmarkedets parter FH og DA den 13. september 2021**.

Men tre uger senere viste regeringen sit sande ansigt. **Den 26. oktober 2021 indgik man et barselsforlig**, som indebærer drastiske forringelser for et flertal af fremtidens nyfødte samt store besparelser til statskassen på disse børns bekostning!

Det er svært ikke i denne sammenhæng at nævne, at Mette Frederiksen forud for sin valgsejr proklamerede at hun ville være **børnenes statsminister**.



Det sidste man forventer sig på denne baggrund er, at man **ødelægger den barselslovgivning**, som er til for at beskytte mor og barn i den første tid efter fødslen!

Det var slet ikke det, som var opgaven, for **EU's orlovsdirektiv** direktiv 2019/1158 <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/DA/TXT/PDF> har som forudsætning, at **EU's barselsdirektiv** direktiv 92/85 Rådets direktiv 92/85/EØF af 19. oktober 1992 om iværksættelse af foranstaltninger til forbedring af sikkerheden og sundheden under arbejdet for arbejdstagere som er gravide, som lige har født, eller som ammer (tiende særdirektiv i henhold til artikel 16, stk. 1, i direktiv 89/391/EØF) <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/DA/TXT/PDF> bliver fulgt.

**Begge direktiver kræver, at der ikke sker forringelser i allerede eksisterende rettigheder. Man må som følge heraf ikke røre moderens barselsorlov på 4 ugers graviditetsorlov før fødslen og 14 ugers barselsorlov efter fødslen.**

Foreningen Mor kræver på denne baggrund, at retten til 4 ugers graviditetsorlov før fødslen og 14 ugers barselsorlov efter fortsætter uændret samt at nedskæringerne tages af bordet.

Mødre i Danmark har ifølge EU ret til at beholde samlet 18 ugers barselsorlov og har med EU's orlovsdirektiv ret til 18 ugers forældreorlov, hvoraf 9 uger er øremærket. Det anmoder vi at få. Det er vores ret. **36 ugers orlov er hvad vi som minimum har ret til, men man giver os kun 24 uger.** Det er 12 uger for lidt!

Det kan vi **klage over til EU-domstolen**, da vore rettigheder står sort på hvidt i lovgivningen, som regeringen har valgt ikke at følge. Beskæftigelsesministeriet har allerede gjort ministeren opmærksom på, at EU-domstolen kan være uenig i den tolkning af EU-retten, som han benytter i sit lovforslag.

Vi ønsker også at udtrykke bekymring vedrørende at man vil give forældrene ret til at give deres **orlovsrettigheder videre til andre personer**, herunder fx partneren eller nære slægtninge. Det kan let føre til at forældre presses til at give andre disse meget personlige rettigheder og at de fortryder, hvorefter der kommer konflikter til skade for barnet og familien. Man bør også tænke på beskyttelsen af barnets og forældrenes private oplysninger – herunder cpr. nummer og tænke over, hvor sårbar en tid der er tale om for barnet og forældrene.

Generelt virker **lovforslaget uklart**, rodet, bureaukratisk og meget lidt brugervenligt. Man har pillet ord ud som **barselsorlov og forældreorlov og erstattet dem med ordet fravær.**

Det er newspeak for at bruge et ord fra forfatteren George Orwell, som forstod at kritisere magthavernes manipulation. Man tager de ord fra os, som beskriver vore rettigheder og som er almindeligt anerkendte herhjemme og i EU. Det vil fremover gøre det vanskeligere for os at følge med i hvad der besluttes i EU-parlamentet. Det er et demokratisk problem.

Der er flere forskellige typer af fravær, som beskrives i forskellige paragraffer, som er svære at skelne fra hinanden. Det kan betyde, at det **bliver sværere for mange at få gavn af de orlovsmuligheder**, som de har ret til. Især personer uden lang boglig uddannelse, som ikke arbejder på kontor, som ikke taler flydende dansk eller som har mange udfordringer i hverdagen, kan få det sværere.

Især mødre er i loven pålagt at **varsle orlov** i meget god tid. Derudover skal de varsle om en anden skal afholde en del af deres barsel. Det sidste burde ikke være nødvendigt. At nedskære mødres barsel og så oveni kræve mere af dem giver ikke mening. Alle ved, at en fødsel og tiden derefter er ret uforudsigelig.

En minister har et standpunkt, til han tager et nyt. Vi **ville ønske, at han havde fastholdt dette standpunkt fra maj 2021:**

*Beskæftigelsesudvalget har i brev af 13. april 2021 stillet følgende spørgsmål nr. 343 (alm. del), som hermed besvares. Spørgsmålet er stillet efter ønske fra Victoria Velasquez (EL). Spørgsmål nr. 343: "Fastholder ministeren, at det vil være i strid med EU's ligebehandlingsprincip at indføre en barselsmodel i Danmark, hvor forældrenes ret til barsel ligestilles i lighed med den model, der er fremlagt af den finske regering?"*

*Svar: I forhold til Beskæftigelsesministeriets juridiske vurdering af ligebehandlingsprincippet bemærkes indledningsvist, at vurderingen tager afsæt i, at retten til barselsorlov udgør en særlig EU-retlig arbejdsmiljøbeskyttelse af lønmodtagere, som er gravide, som lige har født, eller som ammer, som eksplicit ikke indebærer forskelsbehandling pga. køn. Reglerne om forældreorlov har derimod til formål at sikre lige muligheder for forældre i deres egenskab af at være forældre, hvorfor ligebehandlingsprincippet skal respekteres, når der tildes forældreorlovsrettigheder til forældrene. Det er også derfor orlovsdirektivet giver den samme ret til 2 måneders forældreorlov med en ydelse til hver forælder.*

*Det er Beskæftigelsesministeriets vurdering, at en kvinde vil kunne gøre gældende, at hendes ret til at blive ligebehandlet er blevet krænket, hvis orlovsreglerne er indrettet således, at hun alene ved at udnytte sin særlige EU-retlige beskyttelsesperiode (de 14 ugers barselsorlov) de facto vil få ringere*

*forældreorlovsrettigheder end en mand. Det bemærkes i den forbindelse, at al negativ forskelsbehandling pga. barsel og graviditet efter EU-retten udgør direkte forskelsbehandling på grund af køn.*

Venlig hilsen

*Peter Hummelgaard Beskæftigelsesminister og minister for ligestilling*

Det lader altså til, at **kvinders og mødres rettigheder er ved at blive trådt under fode**. Men hvem hjælper os i denne situation?

Man skulle tro at **INSTITUT FOR MENNESKERETTIGHEDER** var til for os – almindelige kvinder, som bare vil have ordentlige vilkår omkring fødsel og amning og den første tid med det lille barn. Men sådan er det ikke. Her er en **rapport** de skrev for at **finde smuthuller i love og direktiver**, så der kunne laves nedskæringer i mødres barselsorlov. De har hjulpet regeringen og dens støttepartier med deres politiske formål – at **sende kvinder hurtigere væk fra deres nyfødte børn og tilbage på arbejdsmarkedet**.

[https://menneskeret.dk/sites/menneskeret.dk/files/media/document/Juridisk%20notat Barsel tilg%C3%A6ngelig.pdf](https://menneskeret.dk/sites/menneskeret.dk/files/media/document/Juridisk%20notat%20Barsel%20tilg%C3%A6ngelig.pdf)

I linket nedenfor kan embedsmænds objektive vurdering af EU's orlovsdirektiv læses. Hvis regeringen havde valgt at følge lovgivning og direktiver loyalt, havde de skrevet lovforslaget, så det harmonerede med hvad de danske embedsmænd skrev.

Notat om indholdet i EUs orlovsdirektiv:

<https://www.ft.dk/samling/20181/almindel/niu/bilag/59/2025543.pdf>

Ovenstående var hvad vi havde at bidrage med i vores hørings svar om den kommende barselslov.

Vi håber det kan inspirere og vil følge de kommende debatter i forbindelse med lovarbejdet.

Vi ønsker alle et godt nytår 2022!

Med venlig hilsen

**Foreningen Mor**

v. Nanna Gersov

Frederiksberg C., den 5. januar 2022

Til Beskæftigelsesministeriet

Mail: [yol@star.dk](mailto:yol@star.dk) , [jvr@star.dk](mailto:jvr@star.dk) , [jhpe@bm.dk](mailto:jhpe@bm.dk) , [ceht@bm.dk](mailto:ceht@bm.dk) , [cki@bm.dk](mailto:cki@bm.dk) , [bm@bm.dk](mailto:bm@bm.dk)

Journal nr: 2021-10705

## **Høringssvar på "Forslag til Lov om ændring af barselsloven (Indførelse af øremærket orlov, lighedeling af retten til barselsdagpenge og ret til overdragelse af barselsdagpenge til sociale forældre og nærtstående familiemedlemmer m.v.) udkast til lov om ændring af barselsloven" , j.nr. 2021-10705**

Jeg takker for muligheden for at afgive høringssvar til forslag om ændring af barselsloven.

Jeg anerkender, at ændringen af barselsloven er en udmøntning af den politiske aftale af 26. oktober 2021 imellem Regeringen og V, SF, RV, EL og ALT om ligestilling af barselsrettigheder mellem forældrene og øremærket forældreorlov. Endvidere at aftalen bygger på anbefalinger fra arbejdsmarkedets parter om ligestilling af barselsrettigheder og implementering af EU's direktiv 2019/1158/EU af 20. juni 2019.

I aftale teksten af 26. oktober 2021 næves det under "*Særlige familieforhold*" på side 3, at: "*Derudover skal det være muligt at kunne udskyde sine 9 ugers øremærket forældreorlov til efter barnets første leveår, i de situationer lønmodtageren har en orlovshindring. Dette kan fx være pga. en verserende sag om faderskab eller forældremyndighed og udsendelse for den danske stat.*"

Som far til et barn, der blev delebarn en måned efter fødslen", har jeg i egen familie oplevet, hvordan det er først at knytte tætte bånd til et nyfødt barn under en 14 dages "øremærket" barselorlov til fædre, starte på job igen, opleve samlivsbrud en måned efter fødslen og efterfølgende kæmpe for at få "lov til at være far" via anmodninger til familieretslige myndigheder – herunder 2,5 års sagsbehandling af at få "lov til" at afholde forældreorlov med mit barn.

Forældreansvarsloven giver i dag hverken styrelsen "Familieretshuset" eller "Familieretten" ved domstolene lov hjemmel til at fastsætte konkret, specifikt og tidsbegrænset samvær med barnet til afholdelse af hverken barselorlov eller forældreorlov. De to ord findes ganske enkelt ikke i den familieretslige lovgivning.

Hvert år rammes mange familier med børn under 9 år af samlivsbrud, og særligt i familier med mindre børn ender mor med at blive bopælsforældre i langt de fleste tilfælde (over 80%). Har en far endnu ikke afholdt forældreorlov, har det familieretslige system ikke mulighed for at sikre barn og far denne orlov sammen, hvis mor modsætter sig orloven.

Den nuværende lovgivning – Barselsloven og Forældreansvarsloven – giver ikke samlivsramte fædre til børn under 9 år mulighed for at afholde hverken barselorlov, forældreorlov eller udskudt forældreorlov, hvis mor modsætter sig dette.

Foreliggende "*Forslag til Lov om ændring af barselsloven ...*" giver heller ikke mulighed herfor, da udmøntning af den politiske aftale ikke indeholder et konkret forslag til ændring af "*Forældreansvarsloven*", således at rette myndigheder sikres lov hjemmel til at fastsætte konkret, specifikt og tidsbegrænset samvær med barnet til afholdelse af hverken barselorlov eller forældreorlov. Derved skabes der ikke mere ligestilling mellem mænd og kvinder på arbejdsmarkedet og i familien ved at tilskynde til en større lighedeling af orloven mellem forældrene, og ved at fædre får tildelt øremærket orlov, sådan som partierne bag aftalen forpligtiger sig til i den politiske aftale, jf. side 1.

### **Overordnede betragtninger om lovforslaget**

Lovforslaget følger op den politiske aftaletekst, hvoraf det fremgår, at "*... aftalen er et vigtigt skridt på vejen til at fremme ligestilling både i hjemmet og på arbejdsmarkedet, så forskellen mellem mænd og kvinder i forhold til løn,*

*pension og karrieremuligheder udlignes. Samtidig giver aftalen plads til en høj grad af fleksibilitet for familierne. Derudover vil aftalens øremærkede ret til forældreorlov til fædre og mødre understøtte muligheden for, at også fædre tidligt kan knytte bånd til deres barn.”*

Det er både gode intentioner og signaler, som formentlig mange samlivsramte fædre med delebørn og jeg påskønner.

I ”Bemærkninger til lovforslagets enkelte bestemmelser”, til nr. 34, vedr. Ad § 21 b, side 95, står der, at:

*”Hvis forældrene ikke er enige om ikke-bopælsforældrens kontakt med barnet, herunder i relation til afholdelse af orlov, er det overladt til Familieretshuset og familieretten at træffe afgørelse om samvær efter forældreansvarsloven, jf. lovbekendtgørelse nr. 1768 af 30. november 2020. Efter lovens § 4 skal afgørelser om samvær træffes ud fra, hvad der efter en konkret vurdering er bedst for det enkelte barn. Efter forslagets § 21, stk. 3, jf. § 21 b, stk. 3, skal ikke bopælsforælderen som udgangspunkt afholde orlov, inden barnet fylder 1 år, eventuelt 3 år.”*

Uanset henvisning til Forældreansvarslovens lovens § 4, hvoraf det fremgår, at afgørelser om samvær skal træffes ud fra, hvad der efter en konkret vurdering er bedst for det enkelte barn, så giver denne paragraf ikke lov hjeml til at fastsætte konkret, specifikt og tidsbegrænset samvær med barnet til afholdelse af hverken barselorlov eller forældreorlov, ej heller selvom ændringen af Barselsloven lægger op til, at samlivsramte fædres barsel kan afholdes til barnet fylder henholdsvis 3 år og ved udskudt orlov inden barnet fylder 9 år, jf. Barselslovens § 9.

I det familieretslige system vil en sagsbehandler enten med det samme afvise en anmodning, eller sagen vil blive sendt videre til Familieretten. I Familieretten vil man formentlig fra sag til sag skulle igennem en omkostningstung forældreundersøgelse, hvor der vil blive stillet spørgsmål ved, hvorfor barnets far ønsker at afholde orlov eller udskudt orlov. Børnesagskyndige enten psykologer, børnepsykologer eller socialrådgivere vil skulle forholde sig til, om de er for eller imod fædres barselorlov og forældreorlov, om de mener disse fædre er egnede til at gå hjemme med deres egne børn under barselorlov og forældreorlov, og om det går ud over barnet, at barnet ikke i orlovsperioden kommer i institution, børnehave eller børnehaveklasse. Ingen af disse spørgsmål stilles til fædre, som holder barselorlov, forældreorlov eller udskudt forældreorlov i ikke samlivsramte familier. Kompetencekravene er således forskellige.

Hertil kommer – at implementeringen af orlovsdirektivet i en 24/24-model ikke kommer til at gælde samlivsramte forældre, som ikke er bopælsforældre. Hvis far er ikke-bopælsforælder, vil han i stedet for 22 uger med barselsdagpenge under fravær efter § 9 (efter forslaget i § 21, stk. 1) få ret til 9 ugers barselsdagpenge.

I dag antages det ikke, at ikke-bopælsforældre kan afholde forældreorlov med barselsdagpenge, hvis denne ikke som minimum er sammen med barnet i dagtimerne.

Det ses ikke i ”Forslag til Lov om ændring af barselsloven” eller bemærkningerne til lovforslaget, at denne antagelse ændres. Herved vil det være vanskeligt at se for sig, at en ikke-bopælsforælder i praksis vil kunne få mulighed for at afvikle barselorlov eller forældreorlov med barnet efter implementeringen af ændring af barselsloven, såfremt bopælsforælderen modsætter sig dette.

### **Til lovforslaget er der derfor følgende konkrete bemærkninger:**

Ikke-bopælsforældres mulighed for at afholde øremærket forældreorlov skal sikre, uanset en bopælsforældres modstand

1. I § 21 Stk. 3. tilføjes efter *"En beskæftiget lønmodtager skal holde 9 af ugerne efter stk. 1 inden 1 år efter barnets fødsel eller modtagelse, og retten til barseldagpenge for denne orlov kan ikke overdrages. Er forælderen forhindret i at holde orloven efter 1. pkt. på grund af særlige forhold, jf. stk. 4, 2. pkt., inden 1 år efter barnets fødsel eller modtagelse, kan ugerne med barseldagpenge dog afholdes inden 3 år efter barnets fødsel eller modtagelse."*: *"Særlige forhold kan være samlivsbrud, hvor det familieretslige system skal have tid til at fastsætte konkret, specifikt og tidsbegrænset samvær med barnet til afholdelse af orlov"*.
2. I § 21 b. Stk. 2. ændres 1 år til 3 år, hvorefter teksten ser således ud: *"Den forælder, som barnet ikke bor hos, har ikke ret til barseldagpenge efter § 21, stk. 1. Forælderen har ret til barseldagpenge i 9 uger ved fravær efter § 9, indtil 3 år efter barnets fødsel eller modtagelse."*
3. I *"Forslag til Lov om ændring af barselloven"* med bemærkninger skal det endvidere skrives ind, at ikke-bopælsforældre lønmodtagere skal ligestilles med bopælsforældre lønmodtagere hvad angår lønmodtageres ret til mindst 2 måneders øremærket forældreorlov med ret til en ydelse, hvis de har et barn under en nationalt fastsat alder. Dette skal kunne lade sig gøre i praksis, hvilket betyder, ændringer i Forældresvarsloven, for at Orlovsdirektivet kan implementeres i dansk lovgivning.
4. I *"Forslag til Lov om ændring af barselloven"* skrives det ind, at *"Forældreansvarsloven ændres således, at det familieretslige system i et Fast Track spor efter anmodning skal fastsætte konkret, specifikt og tidsbegrænset samvær med barnet til afholdelse af orlov, således at planlagt orlov kan afvikles uden større forsinkelser."*

### **Overvejelser ang. ovennævnte bemærkninger**

Med ovenstående forslag til ændringer, burde Orlovsdirektivet, der giver alle lønmodtagere ret til mindst 2 måneders øremærket forældreorlov med ret til en ydelse, hvis de har et barn under en nationalt fastsat alder, i overvejende grad være opfyldt. Ændringer burde også være i overensstemmelse med anbefalingerne fra arbejdsmarkedets parter om ligestilling af barselsrettigheder.

### **Barselslov der fremmer ligestilling og ligebehandling af forældre og børn**

Jeg bifalder generelt det signal, som loven har til sigte at sende, nemlig at anerkende begge forældre som ligeværdige parter. Jeg håber, at Folketinget har mod på at diskutere, at forældre hver for sig ikke bliver dårligere forældre, blot fordi de ulykkeligvis gennemgår et samlivsbrud. Loven er i dag indrettet sådan, at efter et samlivsbrud, er der en A-forældre – dvs. Bopælsforælderen, og en B-forældre – dvs. Ikke-bopælsforælderen. Dette hørings svar lægger op til en drøftelse af at sikre begge forældre mere lige muligheder med barnet, sådan som den politiske aftale lægger op til – men også at dette faktisk også gælder, såfremt forældrene oplever samlivsbrud og ikke er enig om orloven.

Jeg håber derfor, at den kommende behandling af lovforslaget vil tage mine bemærkninger til efterretning, og den nye lovgivning giver mor og far/medmor muligheder både sammen og hver for sig med barnet – også trods samlivsbrud.

I sidste ende handler det om, at barnet plejes og nyder omsorg af begge forældre, og en god og sund tilknytning opstår og etableres imellem barn og mor, barn og far/medmor. Sunde relationer og tilknytninger giver alt andet lige sunde børn i balance, børn i trivsel og børn i sund fysisk og mental udvikling.

Venlig hilsen

Søren Brønchenburg

Mail: [vestburg@hotmail.com](mailto:vestburg@hotmail.com)

---

**Til:** Julia Hvid Pedersen (jhpe@bm.dk), Cecilie Hertel Thygesen (ceht@bm.dk), Cecilie Kisling (cki@bm.dk), BM Postkasse (BM@bm.dk), Yvonne Olesen (YOL@star.dk), Jan Vinge Rasmussen (JVR@star.dk)  
**Fra:** Trine Sofie Barfred (trine.sofie.barfred@gmail.com)  
**Titel:** Høringssvar af af j.nr. 2021-10705  
**Sendt:** 17-12-2021 15:29

Hej,

Først i denne mail indbringes der klage over sagsbehandlingen af dette lovforslag. Dernæst høringssvar.

Jeg ønsker, at høre hvorvidt det er muligt, at anmelde det faktum, at der ligger lovudkast til lovforslag med fremsættelse d.22/12-21, dvs. med fremsættelse før høringsfristens udløb d. 5/1-22? Endda lige umiddelbart efter juleferien, hvor organisationer eller andre interessenter ikke arbejder med sagen. Der er absolut ingen grund til så kort høringsfrist eller for den sags skyld, at lovforslaget hastes igennem i umiddelbar forlængelse af borger forslaget om forlængelse af øremærket barsel.

Hvorfor dette hastværk?

Desuden vil jeg gerne indbringe nedenstående høringssvar. Følgende skrivelse sendes også til DA, FH, AST samt adskillige Folketingsmedlemmer.

Videre er nedenstående også tilsendt EU-kommissionen.

Hermed fremsendes høringssvar over ny barselsorlov fremlagt af det Danske Folketing oktober 2021 med forventet vedtagelse december 2021 og virkning pr. august 2022.

Der tages i mit. høringssvar forbehold for eventuelle misforståelser fra min side. Jeg skriver som privatperson, men med yderste relevant faglig viden indenfor børn og unge området.

Ifølge EU-orlovs direktiv skulle barselsloven ikke berøres af ændringer. Den er mig bekendt beskyttet i et særligt direktiv.

EUs orlovs direktiv siger også, at ingen lønmodtager må stilles dårligere i ny barselsorlov, hvilket ny barselsorlov lægger op til. Nogen har overenskomst, der giver fuld løn, andre ikke og nogle børn vil derfor sendes tidligere afsted i institution fordi der i familierne ikke er råd til, at far går så længe hjemme. I tidligere høringssvar forklarer vikarierende beskæftigelsesminister, at man fra de øvrige Nordiske lande har god erfaring med, at fædre tager mere del i barslen. Har ministeren været undersøgende på, hvordan disse familier økonomisk er stillet? Mig bekendt er de økonomisk bedre end i Danmark. Tillige mener jeg også lande som Sverige har en deltids model for børnefamilier i de første "sårbare" år. Med denne lov påtænkes der, at smide familierne hurtigst muligt tilbage på arbejdsmarkedet. Har man været undersøgende på, hvor mange børnefamilier der er ramt af stress?

Videre har vi bestemmelserne vedrørende ligestilling og ligebehandling. Er mødre netop af ligestillingsmæssige årsager ikke beskyttet imod diskrimination i forbindelse med moderskab, fødsel og tiden derefter?

Dette aspekt af ligestillingen mangler i den kommende lov, hvor man deler orlov efter fødslen 50/50. Beskyttelsen af moderen bortfalder derved og man ser orlov udelukkende som et spørgsmål om, hvem der skal passe barnet.

Hvordan påtænker man, at fars barsel skal dækkes ind af vikarer? Det er de færreste, der ansætter en vikar for 3-11 uger. Det kræver simpelthen for meget oplæring. De fleste arbejdspladser kan undvære en medarbejder i 2-4 uger. Ikke 11. Tager far dem ikke, er de tabt. Hvem taber?

Vigtigst, at påpege. Mænd har **ikke** fået mere barsel. Kvinderne har fået **mindre** barsel. Det er hvad der er vedtaget. Barslen har hidtil også været frit til fordeling, men nu ved Staten åbenbart bedre end familierne. De 11 uger tages fra den eksisterende pulje, som allerede nu bruges af begge forældre og fordeles i de enkelte hjem, som det **passer** i den givne familie. Den eneste juridiske forskel nu er, at moderen ikke længere må tage af den pulje. Personligt ville det i min familie betyde, at jeg mistede 11 uger fordi vi naturligvis ikke ville sende vores barn tidligere i institution end nødvendigt. Dette ville dog nok desværre være et muligt tilfælde uanset af forskellige hensyn i vores familie.

Nu hvor vi taler om min familie, så betød de gamle regler, at jeg kunne gå på drypvis barsel ved at bruge de sidste 6 uger med fordeling af én ugentlig fridag henover godt 8 måneder. En mulighed vi ikke ellers ville have haft råd til, men som har betydet alverden for vores familie. Det har givet os alle en rolig opstart. Jeg har haft fokus på rengøring og indkøb under min ugentlige fridag og dermed har vi begge kunne have 100 % fokus på vores barn eftermiddage såvel som weekender. Dette er ej en mulighed vi ville kunne benytte os af ved ny barsel idet det igen ville betyde, at et evt. kommende barn ville skulle tidligere i institution, hvilket ikke er vores ønske.

Mig bekendt måtte der ikke ske forringelser i henhold til EU direktivet, hvilket leder mig hen til dette handler om spareøvelse på bekostning af de danske familier, men værst af alt de børn, der rammes.

**Jeg opfordrer til stadighed, at de øremærkede uger lægges oveni barslen, hvorfor min anke er også sendt direkte til EU.**

Jeg går helt klart ind for ligestilling og selvfølgelig skal fædre og med mødre have mulighed for at afholde barsel. Hvis de vel at mærke ønsker det. Børn har brug for omsorg og tryghed, men hvem der kan og skal give det i hjemmet, skal være op til forældrene selv at vurdere og må være en dialog der kan tages i de respektive hjem.

Oven i det, er det også vigtigt at man som omsorgsperson trives i det at have barsel. Hvis forældrene ikke trives i det, så trives barnet ganske givet heller ikke. Flere børn vil sandsynligvis starte tidligere i pasningsordninger og det kan så give en hel ny række udfordringer. Derudover, er institutionerne gearet til det? Har I regnet på, hvad det vil koste?

Det triste er, at I pakker en besparelse ind i pænt julepapir af mærket ligestilling. Føj.

Alene retorikken i lovforslaget er skæmmende, hvor ordet "barselsorlov" ændres til "fravær". Fokus skiftes meget tydeligt fra at handle om forældre omsorg for barnet til at handle om at forældrene er fraværende fra arbejdsmarkedet. Et trist perspektiv.

Og hvordan forholder man sig til amning? Det anbefales at man ammer til barnet er 12 måneder... Eller i forrige uge kom der sjovt nok en ny anbefaling, at det kun er til 6 mdr. Så vi kvinder kan lige fungere som "ammemaskiner" og så værgo tilbage til arbejdsmarkedet. Iøvrigt mange børne er slet ikke klar til at slippe amning så tidligt. Men det skal de bare eller hvad? Altså rette ind? For det er jo ikke børnenes tarv der er i fokus.

Hvad hvis far mangler et ben, arme, er blind, har anden kronisk sygdom eks. Migræne (der trigges af manglende søvn, hvorfor den ene part måske er bedre til at tage nætter og dermed barsel) etc. Der gør de har sammensat deres familie, således det er mor, der er den primære? Dette ser jeg ikke noget om i lovforslaget og hvem skal vurdere om far eller medmor er for syg? Dette skal være klart udspecificeret.

- Og til dem, der vil sige, jamen børn sover jo igennem når de er et halvt år. Nej. Ikke alle børn, selvom I gerne vil putte dem i kasser. Såvel som med amning.

Hvad hvis far (kan også være medmor) er den primære indtægtskilde? Skal familierne forgælde sig for, at det lader sig gøre, at tage barsel over en rimelig periode som nuværende? I vores familie ville det betyde et større økonomisk tab og personligt ville jeg ikke være klar til at "gå" fra min barn så tidligt som den nye lov tilsigter.

Hvad hvis far ikke har LYST til at tage barsel? Og nej, det behøver ikke at betyde, at han ikke elsker sit barn.



Alt sammen meget sat på spidsen, men ikke desto mindre scenarier der udspiller sig i forskellige hjem. I mange hjem jeg kender.

Er alle disse scenarier tænkt igennem?

Så sender vi bare børnene tidligere i institution?

- Og ja, det kunne ligeså vel gælde for mor, DERFOR skal det være et valg der træffes i den enkelte familie.

Barsel skal være øremærket/følge barnet og må herefter være en sag i de enkelte hjem. Skal flere uger være øremærket, så må de smides oveni puljen til den fødende. Det handler ikke om kvinderne og ligestilling, det handler om så meget mere end det.

De eneste der taber er børnene, som eks. Får stressede/trætte mødre, der skal amme om natten samtidigt med arbejde om dagen, evt. skal tidligere i pasningstilbud og mange familier der rammes hårdt økonomisk fordi far er den primære indtægtskilde (start dér med ligestillingen). Der kan tilføjes en lang række flere perspektiver. Værst af alt, er at man hvis børnene skal tidligere i institution lige præcis rammer dér, hvor de er allermost sårbare ift. separationsangst. Tilknytningsteorien mv. har der tydeligvis ikke været skelet til, alene dét at dette lovforslag udelukkende behandles i beskæftigelsesministeriet, er mig uforståeligt.

Hvorfor ser man ikke på det brede ønske hos den danske befolkning? Hvorfor vedtager man denne lov i umiddelbar forlængelse af et borger forslag om at forlænge den almindelige barsel med den øremærkede? Et borger forslag som mødte så stor opbakning, at det blev stemt igennem på under 14 dage?

Man ganske enkelt ikke være det bekendt. Og nu vi er ved det, hvis denne barselsorlov er så fantastisk, hvorfor gælder den så ikke politikerne? Hvis det er vurderingen, at lovforslaget frigiver rigeligt med barsel den almene kvinde, hvorfor er det så nødvendigt I selv har en aftale om 1 år? Endda med fuld løn? Det er tankevækkende.

ER man klar over, at ved at haste denne lov igennem på et uigennemtænkt grundlag fordi man har sovet i timen, så bliver det på bekostning af ufatteligt mange familier? Stakkels familier, stakkels børn.

Og med disse ord indbringes denne klage/høring.

Venligst, Trine Sofie Barfred Larsen

--

Bedste hilsner

Trine Sofie Barfred Larsen  
Socialrådgiver, mobil: 93856574