

HØRINGSNOTAT

Resumé og kommentarer til hørings svar vedrørende forslag til lov om ændring af barselsloven (Indførelse af øremærket orlov, ligedeling af retten til barselsdagpenge og ret til overdragelse af barselsdagpenge til sociale forældre og nærtstående familiemedlemmer m.v.)

13. januar 2022

J.nr. 2021 - 11303

CALI

Julia Hvid Pedersen

Indledning

Lovforslaget blev sendt i høring den 8. december 2021 og med frist den 5. januar 2022. Lovforslaget er sendt i høring til følgende organisationer m.v.: Advokatrådet, Adoption og Samfund, Akademikerne (AC), Ankenævnet for ATP, Ankestyrelsen, Arbejdsløsheds-kassen ASE, Arbejdsmarkedets TillægsPension (ATP), Business Danmark, Børnenes Bureau, Børns Vilkår, Centralorganisationernes Fællesudvalg (CFU), Dansk Teater, Danske A-kasser, Dare Danmark, Datatilsynet, Det Faglige Hus, Dansk Arbejdsgiverforening (DA), Dansk Artistforbund, Dansk Erhverv, Dansk Industri (DI), Dansk Journalistforbund (DJ), Dansk Kvindesamfund, Dansk Musikerforbund, Dansk Skuespillerforbund, Dansk Socialrådgiverforening, Danske A-kasser, Danske Advokater, Danske Regioner, Den Danske Dommerforening, Fagbevægelsens Hovedorganisation (FH), Fagligt selskab for sundhedsplejersker, Familiepolitisk Netværk, Finansforbundet, Finanssektorens Arbejdsgiverforening (FA), Foreningen Far, Foreningen Mistet Barn, For-handlingsfællesskabet, Forældre & Fødsel, Frie Funktionærer, Gartneri-, Land og Skovbrugets Arbejdsgivere (GLS-A), Ingeniørforeningen (IDA), Institut for Menneskerettigheder (IMR), Jordemoderforeningen, Kommunale Tjenestemænd og Overenskomstansatte (KTO), Kommunernes Landsforening (KL), Kompetencecenter for Amning, Kristelig Arbejdsgiverforening (KA), Kristelig Fagbevægelse (KRIFA), Kvinderådet, KVINFO, Landsforeningen Spædbarnsdød, Lederne, LGBT+ Danmark, LGBT Komiteen, Mødrehjælpen, Producentforeningen, Red Barnet, SMV Danmark, Sundhedskartellet og Udbetaling Danmark.

Der er modtaget hørings svar fra: LGBT+ Danmark, Fagligt Selskab for Sundhedsplejersker, LGBT komiteen, Familieretshuset, KVINFO, Forhandlingsfællesskabet, Centralorganisationernes Fællesudvalg (CFU), KRIFA, Familiepolitisk Netværk, Ankestyrelsen, Lederne, Finanssektorens Arbejdsgiverforening, Kvinderådet, Institut for Menneskerettigheder, Akademikerne, Mødrehjælpen, Udbetaling Danmark, FH, Red Barnet, Børnenes Bureau, Foreningen Far, Fødsel, Dansk Journalistforbund, Barsel.dk, Danske Regioner, Dansk Arbejdsgiverforening (DA), Ingeniørforeningen (IDA) og Børns vilkår.

Følgende har meddelt, at de ikke har bemærkninger til lovforslaget: Danish International Adoption (DIA).

Der er derudover modtaget hørings svar fra Forum for Mænds Sundhed, Dansk Præmatur Forening, Dansk Pædiatrisk Selskab, Foreningen Mor og Forældre og Fødsel.

Forhandlingsfællesskabet og Centralorganisationernes Fællesudvalg (CFU) bemærker, at lovforslaget er både omfangsrigt og teknisk kompliceret og tager forbehold for at fremkomme med yderligere bemærkninger på et senere tidspunkt. KL bemærker, at et så omfattende lovforslag af så teknisk karakter burde have været sendt i høring inden fremsættelsen af lovforslaget. Derudover bemærker KL, at det ikke har været muligt at foretage en politisk forhandling af lovforslaget inden for høringsfristen, hvorfor hørings svaret afgives med forbehold for efterfølgende politisk godkendelse.

Beskæftigelsesministeriet bemærker, at når der i høringsnotatet henvises til ”den politiske aftale”, er der tale om den politiske aftale om implementering af EU’s orlovsdirektiv og ligestilling af orlovsrettigheder mellem forældre og øremærket forældreorlov, som er indgået den 26. oktober 2021 mellem regeringen (S) og V, SF, RV, EL og ALT.

Generelle bemærkninger

DA, Finanssektorens Arbejdsgiverforening, Danske Regioner, Lederne, FH, Akademikerne, Dansk Journalistforbund, Forhandlingsfællesskabet, KRIFA, KVINFO, Kvinderådet, Mødrehjælpen, Forum for Mænds Sundhed, Institut for Menneskerettigheder, Børnenes Bureau, Red Barnet og Børns vilkår er generelt positive over for lovforslagets ligestilling af forældres orlovsrettigheder.

DA er positive over for lovforslagets implementering af orlovsdirektivets bestemmelser om øremærket orlov, da lovforslaget bygger på hovedreglen om minimums implementering af EU-direktiver på arbejdsmarkedet.

DA støtter desuden 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. DA finder det endvidere 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.

Børnenes Bureau finder 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. LGBT+ familier, og at ligestilling er på dagsordenen. Børnenes Bureau finder det dog alarmerende, at der i forbindelse med EU-

lovgivningen om øremærkning ikke tages initiativ til, at spædbørns generelle tarv gøres centralt for lovgivningen.

FH finder det problematisk, at høringsprocessen er lagt henover juleferien og derfor er blevet meget forhastet.

LGBT komiteen finder lovforslaget meget tilfredsstillende og bifalder initiativer, der skal skabe større lighed inden for børnefamilierne, og hilser derfor forslaget om mere øremærket orlov til den ikkefødende forælder velkomment. LGBT komiteen hilser velkomment, at forældre, der har benyttet svangerskabsdonation i udlandet, har mulighed for at drage fuld nytte af orloven, og at det med lovforslaget bliver 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.

Red Barnet finder det 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.

Lederne anbefaler, 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. 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, og foreslår, at det gøres tydeligt, at det stadig er muligt at holde orlov på deltid inden for de muligheder og betingelser, der allerede eksisterer i dag.

Mødrehjælpen finder det stærkt beklageligt, at hverken aftale eller lovforslag fokuserer på konsekvenserne for børn og børnefamilier, men alene vurderes ud fra et ligestillings- og beskæftigelsesperspektiv. Mødrehjælpen mener desuden, at det kan blive en udfordring, at orloven 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.

Akademikerne udtrykker tilfredshed med, at lovforslaget indfører en formel ligelig fordeling af den samlede orlov til begge forældre, at der tages højde for nutidige familieformer, hvor der kan overdrages orlov til sociale forældre og nærtstående, og at soloforældre får ret til at holde hele orloven.

Finanssektorens Arbejdsgiverforening finder ordningen balanceret og noterer sig, at ydelsesniveau og arbejdsgiverrefusion ikke ændres.

KRIFA mener overordnet set, at det er godt med en mere ligelig fordeling af barsel, men at dette ikke skal ske med tvang. Med henvisning til lignende regler i Norge, hvor øremærkning har betydet, at familierne samlet set holder mindre orlov til skade for børnene, udtrykker KRIFA bekymring for, om den nedgang der forventes at være i morens afholdte orlovsdage, ikke vil blive modsvaret af det antal dage, som fædre vil tage. KRIFA finder, at den nettobesparelse, der ifølge bemærkningerne til lovforslaget forventes at være ved indførelsen af øremærket orlov, kunne

være brugt til at udvide forældrenes samlede antal uger til pasning af barnet. KRIFA finder det urimeligt, at ligebehandlingsdagsordenen bruges til en facto begrænsning af orlov.

Dansk Præmatur Forening påskønner det signal, som lovforslaget sender, hvor der sættes fokus på, at fædre/medmødre og den fødende er ligeværdige som forældre og omsorgspersoner. Foreningen mener, at det er relevant også at se på ligestilling med de præmature familiers briller, og foreningen håber, at Folketinget benytter muligheden ved denne lovændring til at omfavne de mange familier i Danmark, hvis børn bliver født for tidligt.

Forældre og Fødsel bifalder den ændring loven fører med sig, som betyder, 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 forældrerelation til barnet/børnene, ligeledes får mulighed for at tage del i orloven med deres børn.

Forældre og Fødsel mener, at det er kritisabelt og uambitiøst, at reglerne om øremærkning bliver indført på en måde som forringer og indskrænker de eksisterende rettigheder for den fødende, og er uenige i, at en lighedeling af orloven bør ske inden for de eksisterende barselsrammer. Forældre og Fødsel foreslår, at det samlede antal uger med fraværsret forlænges med 9 uger og at kravet om, at de 9 øremærkede uger, skal afholdes inden barnet fylder 1 år, ophæves.

Foreningen Mor finder det desværre nødvendigt at rette en skrap kritik mod beskæftigelses- og ligestillingsministeren såvel som statsminister og hendes regering på baggrund af, at regeringen ikke har været åben om sin intention om at nedskære danske mødres barselsrettigheder. Foreningen Mor kræver desuden, at der ikke sker forringelser i allerede eksisterende rettigheder, og påpeger, at mødre i Danmark ifølge EU har ret til at beholde samlet 18 ugers barselorlov og har med EU's orlovsdirektiv ret til 18 ugers forældreorlov, hvoraf 9 uger er øremærket. Foreningen Mor er også bekymret over, at orlovsrettigheder kan gives videre til andre personer.

Børns Vilkår finder det positivt, at barnet ved ændring af barselsloven får bedre mulighed for at fædre, medmødre og adoptanter bliver en del af den tidlige omsorg i barnets liv, hvilket Børns Vilkår mener giver barnet bedre mulighed for en tryk tilknytning til begge forældre eller omsorgspersoner. Børns vilkår understreger dog, at de ikke kan støtte lovgivningen i situationer, hvor den nye aftale mindsker den samlede varighed af barsel og dermed den afgørende periode for tryk tilknytning til barnet.

Institut for Menneskerettigheder finder det særdeles positivt, at regeringen med gennemførelse af orlovsdirektivet vil indføre mere ligestillede orlovsrettigheder til forældre med en ny 24-24 orlovsmode og samtidig inkluderer flere familieformer. Instituttet finder det således særdeles positivt, at regeringen indtænker soloforældre og LGBT+ familier i den nye orlovsmode, og at lovudkastet lægger op til, at aftalepartierne indkaldes til et møde om 3 år med henblik på at gøre status over, hvordan orlovsmodeen er blevet anvendt i Danmark. Instituttet bemærker, at der er

tale om et område, som er i bevægelse og samtidigt afhængig af udviklingen på arbejdsmarkedet, i overenskomsterne og i de enkelte familiers tilrettelæggelse af orlov fremadrettet.

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

Familiepolitisk Netværk stiller en række spørgsmål rettet mod partierne bag den politiske aftale om de mulige negative konsekvenser af de nye orlovsregler, herunder i forhold til børns mistrivsel, normeringer i dagtilbud som følge af tidligere institutionsstart, kvaliteten i dagtilbuddene og risikoen for stress hos navnlig yngre kvinder. Familiepolitisk Netværk bemærker, 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. Barnets perspektiv og udfordringerne med tidlig institutionsstart i pressede vuggestuer og børnehaver har derfor i ringe grad været inddraget som et perspektiv i forhandlingerne.

Ankestyrelsen bemærker, at med lovforslaget udvides den personkreds, der kan have ret til orlov, til sociale forældre og nærtstående familiemedlemmer, men at barselslovens §§ 13 og 26 fortsat kun omfatter forældre, der er defineret som far, mor og medmor, som har ret til henholdsvis sorgorlov og dagpenge ved pasning af alvorligt syge børn.

Særligt om lovtæksten

DA bemærker, at som lovforslaget er udformet, er det svært for den enkelte lønmodtager og for dennes arbejdsgiver at danne sig et fuldt overblik over orlovsrettighederne, og at lovgrundlaget bør være mere klart og entydigt.

FH er stærkt bekymrede over, at lovændringerne er blevet indarbejdet på en sådan måde, at loven er blevet endnu vanskeligere at forstå, anvende og formidle. 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 opfordrer 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. 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 orlovsdele i loven.

Dansk Journalistforbund finder, at lovforslaget og de tilhørende bemærkninger desværre er blevet formuleret så kompliceret, at det kan give tvivl om, hvilke rettigheder forældrene egentlig vil have med loven.

Foreningen Mor mener generelt, at lovforslaget virker uklart, rodet, bureaukratisk og meget lidt brugervenligt.

Børnenes Bureau anbefaler, at lovforslaget illustrerer sin overensstemmelse med Børnekonventionen både i lovtekst og i lovtekstens bemærkninger med henvisning direkte til Børnekonventionen relevante bestemmelser, hvor børn berøres af tiltaget. Børnenes Bureaus anbefaler også, at det fortsat i lovtekst og bemærkninger er synligt, hvilke bagvedliggende individuelle rettigheder, de forskellige typer af fravær repræsenterer.

Beskæftigelsesministeriet anerkender, at lovforslaget er teknisk og kompliceret. Reglernes kompleksitet afspejler, at øremærkningen af orlov for lønmodtagere og lighedelingen af retten til barselsdagpenge til alle forældre samtidig har medført et behov for undtagelser og særregler for at sikre, at familier i særlige situationer i videst muligt omfang ikke stilles ringere end efter de gældende regler. Beskæftigelsesministeriet er meget opmærksom på, at reglerne skal understøttes af grundig vejledning og kommunikation. Der henvises desuden til bemærkningerne nedenfor i afsnittet om Implementering, administration og vejledning om de planlagte tiltag i forbindelse med vejledning om reglerne.

Særligt om øremærkning af orlov

Lederne, KVINFO og Akademikerne havde gerne set, at der var blevet øremærket flere uger til hver forælder, idet man ikke vurderer, at en øremærkning på 9 uger er tilstrækkeligt til at ændre ved orlovsmønstrene. Lederne har således 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.

Forum for Mænds Sundhed havde gerne set, at den øremærkede orlov var på 14 uger til hver forælder, og at den samlede orlovs længde blev forlænget.

Red Barnet finder, at man burde 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.

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

Børnenes Bureau anbefaler også, at forlænge barslen med fars/medmors øremærkede andel. Børnenes Bureau anbefaler desuden, at der indføres en overgangsregel, så lovforslagets forbud mod overførsel af øremærket orlov indføres gradvist. Det er vurderingen, at dette vil mindske risikoen for, at spædbørn mister meget barselstid med sine primære omsorgspersoner.

Mødrehjælpen mener, at det havde være til gavn for både barn og familie, at regeringen og aftalepartierne havde benyttet muligheden for at forlænge barselsoorloven.

Øremærkningen af barsel kan ende med at betyde, at flere børn kommer tidligt i dagtilbud og dermed får kortere barsel med dets forældre. Samtidig er Mødrehjælpen bekymret for, om den kommende orlovsmodel 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.

DA havde gerne set, at fraværsretten til fædre, som netop er udtryk for den ligestillede orlov, og som er et kerneelement i orlovsdirektivet, i DA's og FH's fælles forståelsespapir og i den politiske aftale, klart fremgik af lovteksten.

Børnenes Bureau er principielt imod de ændringer af barselsloven, som forringer familiernes fleksibilitet, og hvor dette har en negativ effekt på børnene. Det er Børnenes Bureaus vurdering, at man, fx via en overgangsregel, burde imødekomme lovforslagets forbud mod, at 9 af de øremærkede uger ikke kan overdrages til den anden forælder men bortfalder helt, hvis ugerne ikke bruges.

Beskæftigelsesministeriet bemærker, at det følger af den politiske aftale, at aftalpartierne er enige om, at der ikke ændres på længden af den samlede ret til orlov med barselsdagpenge, som er i alt 52 uger, hvoraf 48 uger ligger efter fødslen. I forbindelse med de politiske forhandlinger har Beskæftigelsesministeriet skønnet, at en forlængelse af den samlede orlovsperiode med barselsdagpenge ville kunne medføre betydelige statslige merudgifter til barselsdagpenge på op til 2,6 mia. kr. årligt. Desuden vil det reducere arbejdsudbuddet betydeligt.

Bemærkninger til lovforslaget

Lovforslagets målgruppe er lønmodtagere. Selvstændige og ledige er ikke omfattet af øremærkningen

FH mener, med henvisning til de enslydende EU-retslige arbejdstagerbegreber i orlovsdirektivet og arbejdsvilkårsdirektivet, 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. 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.

Dansk Journalistforbund har 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.

Kvinderådet og KVINFO havde gerne set, at selvstændige var blevet omfattet af øremærkningen. Kvinderådet mener, 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.

KVINFO og Kvinderådet anbefaler, at øremærkningen af orlov også kommer til at gælde for selvstændige for at understøtte flere kvindelige iværksættere. KVINFO anbefaler samtidig, at selvstændiges mulighed for at kombinere orlov og arbejde bliver mere fleksibel.

Akademikerne havde gerne set, at man havde indført øremærkningen for hele arbejdsmarkedet, og således også for selvstændige samt ledige.

Institut for Menneskerettigheder bemærker, at ministeriet i lovudkastet fremhæver, at orlovsdirektivets krav om 9 ugers øremærket orlov alene omfatter lønmodtagere, og at der derfor er tale om en minimumsimplementering af orlovsdirektivet. Ministeriet har ikke i lovbemærkningerne anført forhold, der gør det særlig relevant netop at undtage selvstændige og ledige ydelsesmodtagere fra de 9 ugers øremærket orlov. Institutet bemærker, at de 9 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 øremærkede 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. For selvstændige og ledige ydelsesmodtagere kan vi derfor ende med status quo. Institutet anbefaler, at regeringen sikrer, at selvstændige og ledige ydelsesmodtagere også omfattes af lovudkastets orlovsmode om ni ugers øremærket orlov.

DA finder, at den anførte definition af selvstændigt erhvervsdrivende, som er fastlagt i den politiske aftale, på en hensigtsmæssig og direktivkonform måde afgrænser den gruppe af selvstændige, for hvem det at holde orlov, er forbundet med store udfordringer.

Ankestyrelsen savner en stillingtagen til, hvornår man er at betragte som lønmodtager med øremærket barsel, og hvornår man er selvstændig med mulighed for at overdrage al orlov til den anden forælder i situationer, hvor man både er selvstændig med egen virksomhed og arbejder som lønmodtager i bijob eller omvendt.

Beskæftigelsesministeriet bemærker for så vidt angår den omfattede personkreds, at orlovsdirektivet alene omfatter og giver rettigheder til lønmodtagere, og at den sædvanlige praksis i Danmark er, at der sker minimumsimplementering af EU-direktiver rettet mod arbejdsmarkedet. Der henvises i øvrigt til den politiske aftale, hvorefter retten til øremærket orlov ikke omfatter selvstændige og ledige ydelsesmodtagere.

For så vidt angår definitionen af, hvornår man er selvstændig eller lønmodtager bemærker Beskæftigelsesministeriet, at direktivet ifølge artikel 2 "finder anvendelse på alle arbejdstagere, mænd som kvinder, der har en ansættelseskontrakt eller er i et ansættelsesforhold, som fastsat ved lov, kollektive overenskomster eller gældende praksis i den enkelte medlemsstat, under hensyntagen til EU-Domstolens retspraksis." Som FH korrekt påpeger, findes der en tilsvarende formulering i direktiv 2019/1152 om gennemsigtige og forudsigelige arbejdsvilkår i Den Europæiske Union. Den første del af bestemmelsen - "som fastsat ved lov, kollektive overenskomster eller gældende praksis" - viser, at det er arbejdstagegrebet i medlemsstaterne, der finder anvendelse. Tilføjelsen - "under hensyntagen til EU-Domstolens retspraksis" - betyder ikke, at medlemslandene er forpligtet til at anvende det EU-retlige arbejdstagerbegreb. Det er i en ekspertgruppe i Europa-Kommissionens regi om gennemførelsen af arbejdsvilkårsdirektivet drøftet, at tilføjelsen indebærer - som det allerede følger af EU-Domstolens praksis - at medlemsstaterne ikke ved implementeringen af direktivet vilkårligt kan undtage persongrupper, som normalt beskyttes som arbejdstagere i medlemsstaterne. Der er ikke lagt op til vilkårligt at undtage persongrupper, der normalt er arbejdstagere. Det er alene hensigten at undtage reelle selvstændige, hvilket fremgår klart af udkastet til lovforslag, hvorefter "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" Dette ville efter Beskæftigelsesministeriets opfattelse også være foreneligt med direktivet, hvis det var det EU-retlige arbejdstagerbegreb, der fandt anvendelse.

Derudover bemærkes, at både kvindelige lønmodtagere og selvstændige med lovforslaget får mulighed for at overdrage 8 af de 10 ugers orlov efter fødslen til den anden forældre. Med denne ændring vil der for både selvstændige mænd og kvinder således kun være 2 ugers orlov, som ikke kan overdrages. For lønmodtagerforældre vil der ligeledes fremover være det samme antal orlovsuger, der er øremærket hver forælder, nemlig 2 uger i forbindelse med fødslen og de 9 uger, som følger af orlovsdirektivet. Der henvises i øvrigt til den politiske aftale om gennemførelsen af orlovsdirektivet.

For så vidt angår selvstændiges mulighed for at kombinere orlov og arbejde bemærkes, at efter gældende regler har selvstændigt erhvervsdrivende mulighed for at genoptage arbejdet delvist under orloven enten med op til en fjerdedel af den normale ugentlige arbejdstid eller med op til halvdelen af den normale ugentlige arbejdstid. Ved delvis genoptagelse af arbejdet under orlov efter § 9 kan orloven enten forlænges eller udskydes.

Mht. Ankestyrelsens bemærkning om, at der savnes en stillingtagen til, hvornår man er at betragte som lønmodtager med øremærket barsel, og hvornår man er selvstændig med mulighed for at overdrage al orlov til den anden forælder, bemærker Beskæftigelsesministeriet, at der med hjemmel i § 21, stk. 4, vil blive fastsat nærmere regler herom. Udkast til bekendtgørelse vil blive sendt i høring inden udstedelsen.

Afkortning af mors orlov efter fødslen fra 14 til 10 uger (lovforslagets § 7, stk. 1)

FH påpeger, at der samlet set efter forslaget vil 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. 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), og at dette sker ved at ændre § 9, så det fremgår af lovtæksten, at hver af forældrene har ret til 34 ugers fravær efter § 9.

Kvinderådet finder det bekymrende, at retten til fravær forkortes med fire uger, og mener, at det er en forringelse af den eksisterende fraværsret.

Akademikerne mener, at fraværsretten forringes, når mors barselorlov efter § 7 nedsættes fra 14 til 10 uger, og at der derfor bør sikres en tilsvarende forlængelse af fraværsretten efter § 9.

Forældre og Fødsel finder det kritisabelt, at den fødendes orlovsrettigheder indskrænkes og dermed forringes med 4 uger, da beskyttelsen af den fødende og anerkendelsen af, at graviditet og fødsel kan være fysisk og psykisk krævende, hermed reduceres. Forældre og Fødsel bifalder, at det nu bliver muligt at overføre den tidligere barselorlov til faren eller medmoren, så familien kan sammensætte orloven på den måde, som familien ønsker, men foreningen finder, at muligheden for overførsel ville være mere brugbar, hvis der blev givet mulighed for at genoptage arbejdet på deltid og overdrage en del af fraværsretten.

Beskæftigelsesministeriet bemærker, at orlovsdirektivets artikel 20, stk. 6, eksplicit giver medlemslande, der har nationale orlovsrettigheder, der går ud over de EU-retlige minimumskrav, mulighed for at inddrage eller medregne disse rettigheder, når orlovsdirektivet skal gennemføres. Beskæftigelsesministeriet har været i dialog med EU-Kommissionen om denne tilgang, da Kommissionen selv har peget på, at det er mulighed i Danmark at indregne 4 af de 14 uger efter fødslen, da den samlede periode omkring fødslen er 18 uger (4 uger før og 14 uger efter fødslen) og minimumskravet i graviditetsdirektivet er 14 uger. Der henvises i øvrigt til lovforslagets bemærkninger under pkt. 3.1.2.3.

Beskæftigelsesministeriet bemærker indledningsvist, at familiens samlede orlovsperiode med ret til barseldagpenge ikke forkortes. Men fordelingen af ugerne med barseldagpenge ændres som følge af, at 4 uger af mors orlov efter fødslen fremover indgår i den pulje, som fordeles mellem forældrene. Det er korrekt, at der ikke lægges nye 4 fraværsuger til – hverken med eller uden dagpengeret. Beskæftigelsesministeriet henviser dog i den forbindelse til, at hver forælder også med de nye orlovsregler har ret til 32 ugers fravær efter § 9, dvs. at forældrene også fremover har en væsentlig længere fraværsret end de har dagpengeret. Det er samtidig Beskæftigelsesministeriets vurdering, at denne fraværsret ikke i dag udnyttes fuldt ud, netop fordi en del af fraværet er uden dagpengeret. I lyset heraf er det Beskæftigelsesministeriets vurdering, at der ikke er behov for at forlænge fraværsretten.

Beskæftigelsesministeriet skal endelig bemærke, at det følger af den politiske aftale, at aftalepartierne er enige om, at der ikke ændres på længden af den samlede ret til fravær med barselsdagpenge, som er i alt 52 uger, heraf 48 uger efter fødslen.

Udskudt orlov (lovforslagets §§ 11-12)

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 om, at de 13 uger skal kunne afholdes, indtil barnet fylder 9 år.

Udbetaling Danmark forudsætter, 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 barselsdagpenge i 1 års perioden, og den pågældende skal også opfylde betingelserne for at få barselsdagpenge ved afholdelsen af orloven.

Forældre og Fødsel anser det som en forringelse, at der bliver tre uger mindre til at udskyde til senere, men det er en forbedring, at det ikke behøver at være minimum 8 uger, ligesom det er en forbedring, at retten til at udskyde orlov tilfalder begge forældre og ikke kun den ene.

Beskæftigelsesministeriet bemærker indledningsvist, at et bærende hensyn i orlovsreglerne er, at orlov som altovervejende hovedregel afholdes mens barnet er spædt. Dette er også udgangspunktet for reglerne i dag.

Beskæftigelsesministeriet bemærker dernæst, at lovforslaget fastholder de to eksisterende måder, hvorpå lønmodtagere kan udskyde orlov til senere afholdelse. Den retsbaserede udskydelse efter § 11 (som ikke kræver en aftale med arbejdsgiver, men blot skal varsles) og den aftalebaserede udskydelse efter § 12 (som forudsætter en aftale med arbejdsgiver).

Signalet i 24-24-modellen er, at lønmodtagerforældre hver har ret til 24 ugers orlov med barselsdagpenge. For en lønmodtagermor skal de 2 uger holdes lige efter fødslen og de 9 uger inden for barnets første leveår. De resterende 13 uger (8+5) kan overdrages den anden forælder (eller en social forælder).

Hvis en mor overdrager de 8 uger efter fødslen til den anden forælder for at genoptage arbejdet, så skal den anden forælder holde disse uger i hendes sted, dvs. de kan ikke udskydes til senere (hverken efter § 11 eller § 12). Begrundelsen herfor er, at orlovsperioden umiddelbart efter fødslen (barselsperioden) også handler om, at

der skal være en forælder, der kan varetage omsorgen for det lille barn. Det efterlader 5 uger, som er det en mor, der har valgt denne orlovsafholdelse, maksimalt kan udskyde. Og det er baggrunden for de 5 uger, der retsbaseret kan udskydes efter § 11.

Efter Beskæftigelsesministeriets vurdering vil det ikke være muligt at fastsætte et højere antal uger med ret til udskydelse, når der kan forekomme situationer, hvor en mor ikke har mere end 5 uger, der kan udskydes til senere. Det bemærkes i forlængelse heraf, at begge forældre (i modsætning til i dag) har mulighed for at udskyde orlov efter § 11, dvs. i alt 10 uger. I dag kan kun den ene forælder udskyde mellem 8 og 13 uger.

Hvis en lønmodtagermor vælger at overdrage 8 uger efter fødslen til den anden forælder, og i stedet afholde orlov efter § 9, så kan den anden forælder efter aftale med sin arbejdsgiver vælge af udskyde afholdelsen af de 8 uger til et senere tidspunkt inden barnet fylder 9 år.

Til Udbetaling Danmarks bemærkninger bemærkes, at hvorvidt allerede udskudt orlov kan overdrages, er et anliggende mellem forældrene og deres respektive arbejdsgivere. Retten til barseldagpenge for den overdragede orlov beror derimod på, om de almindelige betingelser for ret til barseldagpenge er opfyldt.

Lønmodtagers pligt til at underrette arbejdsgiver (lovforslagets §§ 15-17)

DA mener, at der er behov for at tilpasse varslingsreglerne til de vide muligheder for at overføre orlov mellem de to forældre og mulighederne for overdragelse af orlovsrettigheder til sociale forældre m.fl., for at sikre, at arbejdsgiveren har den fornødne tid til at tilrettelægge arbejdet, når en lønmodtager ønsker at afholde 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. DA bemærker, at 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 § 7 a, 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 to ugers "fædreorlov", dvs. fra uge 3.

Far skal varsle de 2 ugers fædreorlov 4 uger før og skal som udgangspunkt orientere om anden orlov 6 uger efter fødslen (i dag: 8 uger), og så indføres der regler for, at far skal varsle det 4 uger før fødslen, hvis han får overdraget 8 ugers barselorlov af mor. DA bemærker, at såfremt far holder sin egen "forældreorlov" forlods, dvs. fra uge 3, lader det til, at der ikke er varslingsregler for denne situation. Det samme er tilfældet, hvis mor efter § 7 a, 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. DA opfordrer til at der i disse situationer indføres et varsel på 4 uger før fødslen, jf. § 15, stk. 3 eller 4.

DA foreslår, at lovforslagets varsel på 6 uger efter fødslen ændres til senest 4 uger efter fødslen, idet det foreslåede varsel er imidlertid for kort i forhold til arbejdsgiverens behov for at kunne tilrettelægge arbejdet i medarbejderens fravær. 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.

DA bemærker, at hverken den nugældende lovgivning eller lovforslaget indeholder en bestemmelse om retsvirkning af manglende varslingsregler, og finder, at barselsloven fremadrettet bør fastsætte, hvad retsvirkningen af manglende iagttagelse af varslingsreglerne over for en arbejdsgiver skal være for lønmodtageren, set i lyset af den gennemgribende ændring af orlovssystemet og den udvidede personkreds, der kan gøre brug af orlovsmulighederne. Bestemmelsen foreslås i § 15. DA mener, at der bør være en mulighed for, at arbejdsgiver kan meddele, at lønmodtageren først efter afgivelse af korrekt varsel kan få adgang til at holde den ønskede orlov.

KRIFA kan ikke se begrundelsen for, at en far/medmor 4 uger før forventet fødsel skal varsle afholdelse af overdraget orlov efter § 7 a over for en arbejdsgiver, når der ingen tilsvarende varslingsregel findes, hvis far/medmor ønsker at påbegynde sin orlov efter § 9, 2. pkt., i umiddelbar forlængelse af de 2 ugers fædreorlov.

I § 16, stk. 1, er fastholdt en 8 ugers frist efter fødslen til at give meddelelse om udskydelse af orlov med op til 5 uger. KRIFA finder det uhensigtsmæssigt at fastholde denne varslingsfrist, når der er givet en frist på 6 uger efter fødslen i § 15, stk. 4, for at give besked om, hvordan en lønmodtager ønsker at udnytte fraværet efter § 9. Endelig påpeger KRIFA, at der i lovforslagets § 16, stk. 2, nu er to varslingsfrister for afholdelse af udskudt orlov efter § 11, hhv. 16 uger og 8 uger, og KRIFA mener, at det er svært at se forskellen på, i hvilke situationer henholdsvis 1. og 2. punktum finder anvendelse, herunder om varslingsbestemmelsen også finder anvendelse ved aftalebaseret udskudt orlov.

Med henvisning til varslingsreglen i § 15 a, hvorefter en lønmodtager, som har ret til barseldagpenge efter § 21 a, skal underrette arbejdsgiveren om afholdelse af orlov med 8 ugers varsel, finder KRIFA det uhensigtsmæssigt, at en forælder kan være nødt til at varsle afholdelse af orlov før beskæftigelseskravet er opfyldt, og der dermed er sikkerhed for, at pågældende har ret til barseldagpenge.

Akademikerne bemærker, at den nye varslingsfrist i § 15, hvor arbejdsgiveren skal underrettes 4 uger før forventet fødsel, hvis en mor ønsker at overdrage fraværsretten, og far/medmor ønsker at bruge den fraværsret, kan være vanskelig at forholde sig til for den nye familie, inden barnet er født. Akademikerne ønsker, at de nugældende regler med en varslingsfrist på 8 uger efter barnets fødsel videreføres. Derudover kan Akademikerne ikke støtte lovforslagets afkortning af 8 ugers fristen til 6 uger.

Forældre og Fødsel foreslår, at varslingsfristerne i § 15, stk. 1, 2 og 4, og § 16, stk. 2, generelt bliver kortere af hensyn til, hvor svært det er at forudsige, hvordan en fødsel går, og hvilke eftervirkninger den fødende oplever, hvilket barn, man får, og

hvordan man reagerer på at blive forælder. Derudover ønskes bedre proportionalitet mellem perioden af den udskudte orlov, der ønskes afholdt og varslingsfristen. Det anføres, at det er svært at se, hvorfor et ønske om afholdelse af fx en uges eller få dages udskudt orlov, skal varsles med 8 uger.

FH forstår varslingsreglen i § 23 c, stk. 3, således, at den 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. 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.

Finanssektorens Arbejdsgiverforening er bekymret for, om de foreslåede varslingsregler reelt giver arbejdsgiverne et rimeligt varsel for afholdelse af fravær efter de nye regler, navnlig når det tilsyneladende forudsættes, at der altid ansættes en vikar under fraværet.

Foreningen Mor påpeger, at især mødre i loven er 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.

KL bemærker, at det fremgår af lovforslaget, at når en mor ønsker at overdrage fraværsret til den anden forælder efter den foreslåede § 7 a, skal hun senest 4 uger før forventet fødsel meddele sin arbejdsgiver herom. Tilsvarende skal far/medmor meddele sin arbejdsgiver 4 uger før forventet fødsel, om man ønsker at afholde overdraget orlov i de første 10 uger efter fødslen. KL bemærker hertil, at det bør præciseres, at meddelelse om hhv. overdragelse og afholdelse af orlov gives med bindende virkning for den ansatte.

Ankestyrelsen bemærker, at det er uklart, hvilken betydning tilføjelsen i § 17 (3. og 4. pkt.) har for muligheden for at udskyde ubrugt orlov, 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."

Ankestyrelsen nævner, at efter administrativ praksis kan 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 barseldagpenge. Ankestyrelsen finder, at det er uklart, hvordan disse grupper er stillet og påpeger, at hvis man ønsker at ændre praksis i forhold til barselslovens § 23, er det ikke hensigtsmæssigt at det sker under varslingsreglerne over for arbejdsgiver.

Beskæftigelsesministeriet bemærker indledningsvist, at varslingsfristerne i § 15 i relation til de nye overdragelsesmuligheder er forsøgt afbalanceret så de på den ene side tilgodeser familiernes behov for tid til at planlægge deres orlov og på den anden side giver arbejdsgivere et rimeligt varsel.

For så vidt angår en mors afholdelse af orlov efter § 9 i stedet for orlov efter § 7 efter fødslen, foreslår Beskæftigelsesministeriet at ændre § 15, stk. 1, således, at en mor, der ønsker at overdrage sin orlov efter § 7 samtidig hermed skal underrette sin arbejdsgiver om, hvorvidt hun ønsker at holde orlov efter § 9 i stedet for.

For så vidt angår fædre og medmødre, der ønsker at afholde overdraget orlov inden for de første 10 uger efter fødslen, bemærker Beskæftigelsesministeriet, at hen- set til, at der er tale om ny orlovsrettighed, har Beskæftigelsesministeriet fundet det hensigtsmæssigt i § 15, stk. 3, at fastsætte den samme varslingsfrist som gælder for de to ugers orlov i forbindelse med fødslen, nemlig på 4 uger før det forventede fødselstidspunkt.

Beskæftigelsesministeriet foreslår i forlængelse heraf at ændre § 15, stk. 3, således, at der også for fædre og medmødres forlods brug af orlov efter § 9 skal ske varsel af arbejdsgiver senest 4 uger før det forventede fødselstidspunkt. I de gældende regler findes der ikke en sådan varselsfrist, hvilket er uhensigtsmæssigt, når der med lovforslaget fastsættes varslingsfrist for afholdelse af overdraget orlov inden for de første 10 uger efter fødslen. Beskæftigelsesministeriet bemærker i den for- bindelse, at forældre efter § 17, 2. pkt., har ret til at ændre anvendelsen af fraværs- retten, hvis der indtræffer omstændigheder, som gør det urimeligt at opretholde fraværsretten som varslet.

I forhold til Ankestyrelsens bemærkning om konsekvensen af tilføjelsen af 3. og 4. pkt. i § 17, skal Beskæftigelsesministeriet bemærke, at tilføjelsen af 3. og 4. pkt., skal læses i sammenhæng med bestemmelsens 2. pkt., hvorefter en lønmodtager har ret til at ændre anvendelsen af fraværsretten, hvis der indtræffer omstændigheder, som gør det urimeligt at opretholde fraværsretten. Retsvirkningen heraf er, at løn- modtageren kan afholde den resterende/den ikke-afholdte orlov på et senere tids- punkt, idet lønmodtageren anses for at have genoptaget arbejdet.

Som det fremgår af bemærkninger til bestemmelsen er der bl.a. tænkt på den situa- tion, hvor en lønmodtager ændrer en varslet orlov, fordi pågældende bliver syg un- der sin orlov og sygemelder sig, og evt. kan modtage sygedagpenge under sygdom- men. Der kan fx være tale om en mor, der i forbindelse med fødslen bliver syg og ude af stand til at passe sit barn, og hvor faren efter reglerne i § 7, stk. 3, kan ind- træde i morens ret til fravær med barselsdagpenge. Hvis morens sygeperiode strækker sig til fraværperioden under forældreorlov efter §§ 9 og 10, vil moren i denne situation kunne afholde sin orlov efter §§ 9 og 10 på et senere tidspunkt.

Der er med den foreslåede bestemmelse ikke tiltænkt en ændring af gældende prak- sis, hvor bl.a. en periode med tabt arbejdsfortjeneste eller barselsdagpenge til pas- ning af alvorligt sygt barn, ikke sidestilles med genoptagelse af arbejdet.

Mht. KRIFAs bemærkning til varslingsreglen i § 15 a, hvorefter en lønmodtager varsler om afholdelse af 9 ugers orlov efter § 21 a, bemærkes, at beskæftigelses- kravet ikke nødvendigvis skal være opfyldt på tidspunktet, hvor arbejdsgiveren varsles om afholdelsen af orloven, men kravet skal derimod være opfyldt på tids- punktet for orlovens afholdelse.

For så vidt angår varslingsfristerne for hhv. udskydelse af orlov (retsbaseret udskydelse) og afholdelse af orlov efter § 9 bemærkes, at da mors orlov efter fødslen er reduceret fra 14 uger til 10 uger, og med mors nye mulighed for at overdrage op til 8 uger af sin orlov efter fødslen til den anden forælder eller en social forælder, ville det være urimeligt at fastholde en varslingsfrist på 8 uger efter fødslen, da dette reelt vil give arbejdsgiver 2 ugers varsel.

Med forslaget om 6 ugers varslingsfrist reduceres både lønmodtagers og arbejdsgivers eksisterende frister med 2 uger. Efter Beskæftigelsesministeriets vurdering tages der hermed på den ene side hensyn til, at forældrene har behov for tid til at planlægge deres orlov og på den anden hensyn til, at arbejdsgiver får et rimelig varsel om, hvornår og hvordan medarbejdere ønsker at udnytte de nye muligheder for fleksibel orlovsafholdelse.

For så vidt angår de to varslingsfrister i § 16, stk. 2, bemærkes, at disse frister afspejler, at der i en årrække fremover fortsat vil være forældre, der har udskudt mellem 8 og 13 ugers orlov efter den gældende § 11, mens der efter den nye § 11 kun vil være mulighed for at udskyde op til 5 ugers orlov. Beskæftigelsesministeriet har på den baggrund fundet det hensigtsmæssigt at indføre to forskellige varslingsfrister afhængig af længden af den udskudte orlov, som ønskes afholdt. Det vurderes således ikke at være rimeligt at fastholde en 16 ugers varslingsfrist for afholdelse af 5 ugers udskudt orlov.

Endelig foreslår Beskæftigelsesministeriet, at der indsættes en henvisning til § 23, c, stk. 3, i § 17 således, at også et nærtstående familiemedlems varsel om afholdelse af orlov efter § 9 kan ændres efter varslingsfristen, hvis der indtræffer omstændigheder, som gør det urimeligt at opretholde fraværsretten som varslet.

For så vidt angår ønsket fra DA og KL om indførelse af en retsvirkning af manglende varsel finder Beskæftigelsesministeriet ikke anledning til på nuværende tidspunkt at ændre reglerne.

For så vidt angår FA's bemærkning om udgifter til vikardækning bemærkes, at dette alene er udtryk for en beregningsteknisk forudsætning.

Overdragelse af ret til barselsdagpenge (lovforslagets § 21, stk. 1 og 2)

Ankestyrelsen anfører med henvisning til eksempel 5 i lovbemærkningerne til § 21, stk. 2, 2. pkt., at det er uklart, hvilken betydning en kontanthjælpsmodtagers overdragelse af barselsdagpenge har for retten til fravær eller andre ydelser efter lov om aktiv socialpolitik.

Udbetaling Danmark forudsætter, 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.

Udbetaling Danmark forudsætter desuden, 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.

Beskæftigelsesministeriet bemærker, at der i lovforslaget ikke tages stilling til kontanthjælpsmodtageres og andre ydelsesmodtageres ret til fravær i tilfælde, hvor retten til barseldagpenge efter barsellovens § 21, stk. 2, overdrages til den anden forælder. Der vil snarest blive taget stilling til, om dette lovforslag giver anledning til ændringer i anden ydelseslovgivning.

Beskæftigelsesministeriet bemærker desuden, at overdragelse af orlov i første omgang er et anliggende mellem forældrene og deres respektive arbejdsgivere. Retten til barseldagpenge for den overdragede orlov er derimod først aktuel, når orloven skal holdes, og arbejdsgiveren i den forbindelse skal have refusion, eller forælderen skal have barseldagpengene udbetalt efter fødselstidspunktet.

Beskæftigelsesministeriet bemærker endelig, at forslaget ikke er til hinder for, at overdraget orlov kan overdrages tilbage. En afholdelse af overdraget orlov vil være et anliggende mellem forældrene og deres respektive arbejdsgivere. Når orloven holdes, skal betingelserne for at modtage barseldagpenge være opfyldt.

Beskæftigelsesministeriet bemærker desuden, at overdragelse af orlov er første omgang et anliggende mellem forældrene og deres respektive arbejdsgivere. Retten til barseldagpenge for den overdragede orlov er derimod først aktuel, når orloven skal holdes, og arbejdsgiveren i den forbindelse skal have refusion, eller forælderen skal have barseldagpengene udbetalt efter fødselstidspunktet.

Beskæftigelsesministeriet bemærker endelig, at forslaget ikke er til hinder for, at overdraget orlov kan overdrages tilbage. En sådan overdragelse vil dog kunne være et anliggende mellem forældrene og deres respektive arbejdsgivere. Når orloven holdes skal betingelserne for at modtage barseldagpenge være opfyldt.

Afholdelse af orlov med barseldagpenge inden for barnets første leveår (lovforslagets § 21, stk. 1 og 3, og § 21 a)

Kvinderådet finder det bekymrende, at orlovsuger med barseldagpenge 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.

Børnenes Bureau anbefaler, at muligheden for udskydelse af fraværsret til barnets 9. år opretholdes også fsva. de øremærkede orlovsuger, og at det i stedet undersøges, om utilsigtet anvendelse af reglerne kan imødekommes dels via en overgangsregel og dels via målrettede værnsregler.

Akademikerne bemærker, at § 21 forudsætter, at orloven med barselsdagpenge skal være afholdt inden for barnets første leveår, og at det fremgår direkte af lovbetragtningerne, at dagpengeretten som udgangspunkt bortfalder, hvis det ikke afholdes inden for barnets første leveår. Akademikerne udtrykker, at det er en klar forringelse af forældrenes mulighed for at afholde fleksibel orlov, og det vil bl.a. få konsekvenser for forældrene, der genoptager arbejdet delvist.

FH bemærker, at 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 sprogbroen ensartes. Desuden bør det fremgå, at eksempelvis pleje- og sorgorlov er omfattet af den nye § 21, stk. 3, samt om fx sygdom eller ekstraordinær forsørgelse fra kommunen ved for tidlig fødsel, er omfattet. FH mener, at 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. den gældende barselslovs § 23, stk. 5.

Forældre og Fødsel anser aldersgrænsen på 1 år, inden for hvilken den øremærkede orlov skal være holdt, som en markant forringelse af barnets muligheder for at være hjemme sammen med sine primære omsorgspersoner længst muligt, og det anses som en indskrænkning af forældrenes nuværende rettigheder i forhold til udskydelse af orlov. Forældre og Fødsel påpeger, at det bl.a. har den konsekvens, at hvis den ene forælder vælger at forlænge orloven efter § 10 til enten 40 eller 46 uger, så når barnet at blive 1 år under fraværperioden, og forældrene vil således blive tvunget til at holde 9 ugers orlov sammen, inden barnet fylder 1 år, i stedet for at holde orlov i forlængelse af den anden forælders forlængede orlov. 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 er uhenigtsmæssigt for både arbejdsplads og familien.

Børns Vilkår bemærker, at hvis fædre eller medmødre ikke har mulighed for at afholde den øremærkede barsel, så denne går tabt, vil det have konsekvenser for barnet, som så kan risikere at skulle tidligere i institution og alt i alt får mindre tid til at opbygge på den trygge 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.

Ankestyrelsen bemærker, at når der i lovbetragtningerne til § 21, stk. 4, som eksempel på en barselshindring, der vil kunne give en lønmodtager mulighed for at afholde den øremærkede orlov inden 3 år efter barnets fødsel, står, at lønmodtageren afsoner en frihedsstraf, er det Ankestyrelsens opfattelse, at dette ikke findes at være i overensstemmelse med barselslovens §§ 49 a- 49c og § 51.

Beskæftigelsesministeriet bemærker, at det allerede efter de gældende regler er udgangspunktet, at orlov med barselsdagpenge afholdes inden for de første 46 uger af barnets liv. Dog har forældrene mulighed for at udskyde en del af orloven til se-

ner, enten som såkaldt retsbaseret udskydelse efter § 11, som ikke kræver en aftale med arbejdsgiveren, eller efter aftale med arbejdsgiver efter § 12. Dette vil forældrene også kunne med de nye regler, dog med den begrænsning, at hvis man er lønmodtager, så skal de 9 øremærkede uger afholdes inden for barnets første leveår. Det bemærkes i den forbindelse, at data viser, at 90 pct. af den afholdte orlov sker inden for barnets første leveår.

For så vidt angår bemærkningerne om, at hvis den ene forælder forlænger sin orlov, så kan det være vanskeligt for den anden forælder at nå at holde sine 9 ugers øremærket orlov, bemærker Beskæftigelsesministeriet, at aldersgrænsen på 1 år, inden for hvilken en lønmodtager skal afholde de 9 ugers øremærket orlov, er foreslået for at imødegå den konsekvens af direktivet, at en række forældre vil kunne opnå en ny ret ('dobbelt ret') til 9 ugers forældreorlov med barselsdagpenge.

Beskæftigelsesministeriet kan bekræfte, at 1-årskravet kan få konsekvenser for den familie, hvor mor vælger at holde mest muligt orlov i sammenhæng, som også forlænges, og hvor far ikke skal holde noget orlov før efter mors orlovsperiode, hvilket ikke kan lade sig gøre inden for 1 år.

Hvis familien således vælger, at mor skal holde al sin orlov i sammenhæng, at mor skal forlænge sin orlov, og at forældrene vælger ikke at holde noget af orloven samtidig, så vil 1-årsfristen have den konsekvens, at far ikke kan nå at holde sine 9 ugers øremærket forældreorlov inden for 1 år.

Beskæftigelsesministeriet forventer dog, at familierne fremover vil indrette sig på, at der er nye regler, og indregne 1-årskravet i deres orlovsplanlægning.

Beskæftigelsesministeriet bemærker desuden, at orlovsdirektivet sikrer alle lønmodtagere en ret til 2 måneders øremærket forældreorlov. Retten er en individuel ret, og direktivet giver ikke mulighed for at dispensere fra øremærkningen. Hvis en forælder vælger ikke at udnytte sin ret efter direktivet vil den således bortfalde.

Det følger endvidere af den politiske aftale, at aftalepartierne er enige om, at der ikke ændres på længden af den samlede ret til fravær med barselsdagpenge, som er i alt 52 uger, heraf 48 uger efter fødslen.

Efter lovforslaget skal de øremærkede 9 uger afholdes inden for barnets første leveår. Det foreslås dog samtidig en mulighed for at udskyde afholdelsen ind til barnet fylder 3 år, hvis en forælder er forhindret i at benytte fraværet. Det fremgår af lovbemærkningerne, at det fx kan være ved udsendelse af den danske stat til at gøre tjeneste i udlandet, midlertidigt alvorligt syg eller afsoning af frihedsstraf, eller situationer, hvor forælderen ikke har haft mulighed for at være sammen med barnet, f.eks. fordi forældrene ikke eller ikke i tilstrækkeligt omfang er blevet tilkendt samvær, eller fordi faderskabet først er blevet fastlagt længe efter barnets fødsel.

Beskæftigelsesministeriet bemærker, at der med hjemmel i barselslovens § 21, stk. 4, vil blive fastsat nærmere regler i en bekendtgørelse om, i hvilke situationer en lønmodtager vil blive anset for at have en barselshindring. Udkast til bekendtgørelse vil blive sendt i høring inden udstedelsen.

For så vidt angår FHs bemærkning vedrørende begrebet "omstændigheder" i den gældende § 17 og begrebet "særlige forhold i § 21, stk. 3, bemærkes, at der er tale om to forskellige situationer. § 17 er en force majeure bestemmelse, hvorefter pludseligt indtrådte/uforudsete omstændigheder giver en lønmodtager ret til at ændre en allerede planlagt og varslet orlovsafholdelse. Efter den foreslåede § 21, stk. 3, og bemyndigelsesbestemmelsen i stk. 4, vil der blive fastsat regler for, hvornår der foreligger særlige situationer, hvor forælderen objektivt set ikke har kunnet holde den øremærkede orlov, inden barnet fylder 1 år. Der tænkes f.eks. på situationer, hvor en forælder ikke har holdt orloven, og op til, at barnet fylder 1 år, bliver udsendt af den danske stat til at gøre tjeneste i udlandet, bliver midlertidigt alvorligt syg eller afsoner frihedsstraf, eller situationer, hvor forælderen ikke har haft mulighed for at være sammen med barnet, f.eks. fordi forældrene ikke eller ikke i tilstrækkeligt omfang er blevet tilkendt samvær, eller fordi faderskabet først er blevet fastlagt længe efter barnets fødsel.

Fastsættelse af regler i medfør af lovforslagets § 21, stk. 5 (tildeling af ekstra uger med barselsdagpenge i særlige situationer)

Ankestyrelsen bemærker, at det af lovbemærkningerne til § 21, stk. 5, ikke fremgår, om en forælder, der på grund af et alvorligt handicap er ude af stand til at passe barnet alene, skal have overdraget de uger, som vedkommende har mulighed for, for det er muligt at ansøge om de 9 ekstra uger (svarende til den uoverdragelige orlov).

Beskæftigelsesministeriet bemærker, at det fremgår af § 21, stk. 5, at der beskæftigelsesministeren vil fastsætte nærmere regler om bl.a. tildeling af ekstra uger med barselsdagpenge i særlige situationer. Af lovbemærkningerne til bestemmelsen fremgår, at bemyndigelsen vil blive brugt til bl.a. at fastsætte regler om, at der kan tildeles ekstra uger til en forælder, 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. Den anden forælder vil efter ansøgning og fremlæggelse af lægeerklæring kunne få tildelt 9 ekstra uger, svarende til den øremærkede (og dermed uoverdragelige) del af den handicappede forælders ret til barselsdagpenge. Der vil blive fastsat nærmere regler i en bekendtgørelse om betingelserne for tildeling af ekstra ugers barselsdagpenge i særlige situationer. Udkast til bekendtgørelse vil blive sendt i høring inden udstedelsen.

Barselsdagpenge til forældre, der kommer i beskæftigelse som lønmodtager (lovforslagets § 21 a)

Udbetaling Danmark bemærker, at det er uklart om man vil blive betragtet som lønmodtager eller ledig, 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.

Udbetaling Danmark bemærker desuden, 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.

Henvisningen til § 27 må umiddelbart forstås sådan, at det omfatter også ledige, der har en dagpengeret, jf. § 27, stk. 1, nr. 2 og personer der inden for 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.

Udbetaling Danmark bemærker endeligt, at det ikke fremgår om lønmodtagere, der er ansat i eget aktie- eller anpartsselskab 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 betingelserne 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.

Beskæftigelsesministeriet bemærker, at en lønmodtager har ret til holde 9 ugers orlov i et ansættelsesforhold inden for det 1 år efter barnets fødsel eller modtagelse. Afholdelse af orlov i en foregående eller efterfølgende ledighedsperiode vil derfor ikke indgå i opgørelsen af de 9 uger.

Som det også fremgår af bemærkningerne til lovforslaget sikres alle lønmodtagere, der kommer i beskæftigelse og opfylder beskæftigelseskravet som lønmodtager inden barnet fylder 1 år, og som ikke allerede har haft ret til barselsdagpenge under fravær efter § 9 som lønmodtager, ret til 9 ugers øremærket orlov med barselsdagpenge, uanset om forælderen tidligere har fået fraværsrettigheder med barselsdagpenge som andet end lønmodtager til samme barn.

Beskæftigelsesministeriet bemærker endeligt, at en person, der er ansat i eget aktie- eller anpartsselskab, og som har overdraget hele sin orlov til den anden forælder, fordi forælderen ikke er bundet af øremærkningen, har som udgangspunkt ikke efterfølgende ret til 9 ugers orlov med barselsdagpenge efter § 21 a.

Barselsdagpenge til forældre, der ikke bor sammen, og tildeling af ekstra uger i særlige situationer (lovforslagets § 21 b)

Ankestyrelsen anfører, at da § 21 b alene tager stilling til, hvad der gælder, hvis forældrene ikke bor sammen på tidspunktet for barnets fødsel eller modtagelse, er det uklart, hvad der gælder, hvis forældrene går fra hinanden i løbet af barnets første leveår.

KRIFA finder, at § 21 b er en forbedring af den nuværende retstilstand, da der nu er kommet klare regler for, hvorledes retten til betalt orlov fordeles mellem forældre, der ikke bor sammen, da de nugældende regler har taget udgangspunkt i, at forældrene har kunnet nå til enighed, hvilket i praksis har betydet, at hvis der ikke var enighed mellem forældrene, kunne bopælsforælderen afholde hele orloven. Det

er KRIFAs opfattelse, at anvendelsen af ikke-bopælsforælders orlov fortsat kræver enighed mellem forældrene om samvær, hvorfor det forventes, at lovforslaget i mange tilfælde vil betyde, at der afholdes mindre orlov pr. barn.

Familieretshuset bemærker, at det fremgår af § 21 b, at der skelnes mellem forældre, som bor sammen på fødselstidspunktet, og forældre, som ikke bor sammen. Hvis forældrene ophæver samlivet i barselsperioden og altså 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 forældrenes ret til barseldagpenge og dermed deres mulighed for at holde orlov med barnet. Familieretshuset bemærker desuden, at det forhold, at forældrene ved barnets fødsel har fælles forældremyndighed ikke er ensbetydende med, at de er indstillede på at varetage omsorgen for barnet. Fælles forældremyndighed kan fx bero på, at forældrene eventuelt ganske kortvarigt har boet på samme folkeregisteradresse, inden for de sidste 10 måneder før barnets fødsel, og forældrene kan have ophævet samlivet inden barnets fødsel.

Familieretshuset bemærker endvidere, at når der fastsættes samvær med et barn under 1 år, kan det ikke forventes, at ikke-bopælsforælderen får samvær i et omfang, som i sig selv gør det muligt at udnytte orloven. Det er Familieretshusets opfattelse, at samvær i et sådant omfang umiddelbart vil kræve enighed mellem forældrene. Familieretshuset finder, at det er uklart, om en ændring af barnets bopæl eller placering af forældremyndigheden over barnet i barselsperioden har betydning for forældrenes rettigheder, eller om det er forholdene ved barnets fødsel, der er afgørende. Endelig bemærker Familieretshuset, at det i tilfælde, hvor fastsættelse af faderskabet kræver retsgenetiske undersøgelser, vil det være vanskeligt at tildele far ret til barseldagpenge inden for få måneder.

Ankestyrelsen bemærker, at de kommercielle surrogat-arrangementer er ulovlige efter adoptionsloven, hvorfor det foreslås præciseret i bemærkningerne, at de situationer, der er reguleret i loven, er de ikke-kommercielle og lovlige surrogat-aftaler. Ankestyrelsen påpeger endvidere, at begrebsanvendelsen i § 21 b og § 21 c forekommer at være inkonsekvent, når der tales om surrogatmor-arrangementer, da der ved surrogataftaler altid vil være en fødende kvinde. Det fremgår af bemærkningerne til lovforslaget, at en enlig dansk far, omfattes af § 21 c, mens et par, der ikke bor sammen, og som benytter en surrogatmor i udlandet, omfattes af § 21 b.

Red Barnet anser, at det er særligt vigtigt have en opmærksomhed på situationen i familier med højkonflikt-skilsmisser, da ordningen efter forslaget lægger op til, at forældrene i højere grad skal deles om orlovsydelserne.

Mødrehjælpen påpeger, at 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-bopælsforælders 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 højkonflikt-skilsmisser tager højde for de forhold.

Foreningen Far bemærker, at det er helt afgørende, at forældreorloven sikres for barnet med begge forældre i alle familiefORMER. Foreningen far påpeger, at der ikke må ske en opdeling af rettigheder baseret på f.eks. bopæl og samværsbegrebet. Beskæftigelsesministeriet og Social- og Ældreministeriet må ansvarligt sikre forældreorloven rent faktisk bliver til en realitet bl.a. via forældreansvarsloven for alle børn og fædre, 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.

Beskæftigelsesministeriet bemærker, at der med lovforslaget tages højde for forskellige familiefORhold, hvor uger med ret til barseldagpenge bl.a. tildeles på baggrund af forældrenes samlivsforhold. Efter lovforslaget er det forældrenes forhold på tidspunktet for barnets fødsel, der er afgørende for tildeling af retten til barseldagpenge. Det fremgår bemærkninger til lovforslaget afsnit 3.2.2., at efterfølgende ændringer i forældrenes bopæl eller i forældremyndigheden ikke ændrer ved antallet af tildelte uger. Det har således ingen betydning for retten til barseldagpenge, hvis forældrene efterfølgende flytter fra hinanden. Forældre som vælger at flytte fra hinanden efter barnets fødsel, har fortsat mulighed for at overdrage deres overdragelige orlovsuger til hinanden, herunder til den forælder, som har barnet boende.

Det bemærkes, at surrogataftaler ikke har retsvirkninger efter dansk ret, og at den tiltænkte forælder, der ikke er barnets far, alene kan blive retlig forælder til barnet ved adoption. Efter § 15 i adoptionsloven kan den tiltænkte forælder dog som udgangspunkt ikke adoptere barnet, hvis der er betalt vederlag til surrogatmoren. Videre bemærkes det, at det ikke er intentionen med lovforslaget at sondre mellem kommercielle og altruistiske surrogataftaler, da hensynet med lovforslaget er at give mulighed for, at en forælder, der de facto er eneforælder, uagtet om der er en anden retlig forælder, kan få orlovsrettigheder, der svarer hertil, og at orloven kan deles med en social forælder, hvis betingelserne herfor er opfyldt. Der henvises i øvrigt til, at det fremgår af bemærkningerne, at det foreslås, at beskæftigelsesministeren fastsætter regler om, i hvilke situationer et barn anses for kun at have én forælder. Det vil f.eks. være tilfældet, hvis den ene forælder er død på tidspunktet for barnets fødsel. Det vil endvidere være tilfældet, hvis barnet er blevet til ved assisteret reproduktion med ukendt sæddonor, hvis barnet er adopteret af en eneadoptant, eller hvis barnet er blevet til ved, at enlig mand har aftalt med en surrogatmor, der er bosat i udlandet, at hun skal føde et barn til ham.

Eneforældres ret til barseldagpenge (lovforslagets § 21 c)

Udbetaling Danmark bemærker, at hvis en forælder dør efter barnets fødsel, har den anden forælder ret til den afdøde forælders uudnyttede uger med barseldagpenge. 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 barseldagpenge, så det derved sikres, at der er en social forælder eller et nærtstående familiemedlem, der kan passe barnet med ret til barseldagpenge.

Beskæftigelsesministeriet bemærker, at eneforældre med forslaget får mulighed for at overdrage orlov med barselsdagpenge til et nærtstående familiemedlem og forældre, hvor der er en social forælder, får mulighed for at overdrage orlov med barselsdagpenge til den sociale forælder. Dette er en del af den politiske aftale. Det er derimod ikke en del af aftalen, at nærtstående og sociale forældre skal have mulighed for at få forældrens uudnyttede orlov, hvis forælderen dør.

Sociale forældres mulighed for at tage del i orloven (lovforslagets § 23 a og b)

LGBT+ Danmark bifalder, at lovforslaget også giver sociale forældre mulighed for at skabe en tidlig og reel tilknytning til deres barn foranlediget af retten til overdragelse af barselsdagpenge til sociale forældre, og finder personkredsen velafgrænset. LGBT komiteen er tilfredse med forslaget om muligheden for at dele orlov med sociale forældre og anser det som meget tilfredsstillende, at regnbuefamilier, hvor et barn de facto har tre eller fire forældre, anerkendes som forældre i loven. LGBT komiteen mener dog, at i stedet for at anvende ”forældrelignende relation” i § 23 a, stk. 3, nr. 1, 2 og 3 – bør man anvende ”forældrerelation” eller ”social forældrerelation”.

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 orloven.

Forældre og Fødsel bifalder, at lovforslaget åbner mulighed for at overdrage orlov til sociale forældre, idet det styrker rettighederne for de familier, som består af flere end to forældre, og at soloforældre får mulighed for at overdrage orlov til nærtstående familiemedlemmer, da dette giver mulighed for at inddrage andre omsorgspersoner for barnet, uden at de behøver at have en forældrelignende status.

Finanssektorens Arbejdsgiverforening lægger til grund, at sociale forældre indtræder i rettigheder efter barselsloven på samme vilkår som forældrene og ikke stilles bedre. Finanssektorens Arbejdsgiverforening noterer sig, at der ikke er taget stilling til eventuel ansættelsesretlig beskyttelse af sociale forældre og lægger derfor til grund, at der ikke er tiltænkt en udvidelsen af den eksisterende lovgivning i ligebehandlingsloven.

KL anerkender, at der med lovforslaget skabes bedre rettigheder for soloforældre 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 med lovforslaget ikke er tiltænkt yderligere ansættelsesretlig beskyttelse af sociale forældre og nærtstående familiemedlemmer, der indtræder i rettighederne, end hvad der gælder i dag efter ligebehandlingsloven. KL konstaterer videre, at der med lovforslaget ikke 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.

FH finder det vigtigt, at non-binære forælder er en del af forståelsen af forælder, og 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. FH foreslår også, at en samlever ikke skal opfylde et 2-årigt krav, men et mindre krav, eksempelvis et 1-årigt krav til samliv. FH påpeger også, at LGBT+ personer i nogle tilfælde har en ven, som er tiltænkt en forælder lignende rolle, selv om de ikke har et ægteskabslignende forhold med en forælder, og foreslår, at også en nærtstående person over 18 år, der er tiltænkt en forældrelignende rolle, kan være social forælder. FH bemærker, at der er en klar forventning om, at kravene, herunder dokumentationskravene, ikke vil besværliggøre intentionerne med lovforslaget, nemlig at inkludere regnbuefamilier.

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

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.

Udbetaling Danmark bemærker, at 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 over for 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.

Beskæftigelsesministeriet fastholder formuleringen ”forældrelignende relation”, som er den, der fremgår af den politiske aftale. For så vidt angår længden af det forudgående samliv bemærker Beskæftigelsesministeriet, at dette følger praksis inden for arveretten samt pensionsområdet, hvor der er krav om 2 års forudgående samliv før det kan anses som et samliv af ægteskabslignende karakter.

For så vidt angår ønsket om en bredere definition af, hvem der kan være social forælder henviser Beskæftigelsesministeriet til den politiske aftale, hvor der ud over relationen til barnet også er lagt vægt på, at der så vidt muligt kan opstilles objektive kriterier, fx fælles folkeregisteradresse. Endelig henvises til, at soloforældres mulighed for at overdrage orlov heller ikke omfatter venner, men alene nærtstående familiemedlemmer.

Beskæftigelsesministeriet har noteret sig ønsket om en non-binær sprogbrug i loven, som dog ikke giver anledning til ændringer i lovforslaget.

Beskæftigelsesministeriet kan bekræfte, at der ikke med muligheden for at overdrage orlovsrettigheder til sociale forældre sker en udvidelse af de eksisterende rettigheder, men at disse kan overdrages inden for de eksisterende rammer.

For så vidt angår dokumentationskravene til sociale forældre henviser Beskæftigelsesministeriet til, at det er lønmodtageren, der over for arbejdsgiver skal dokumentere, at man opfylder betingelserne for at være en social forælder. Dette kan fx ske for samlevende ved bopælsattester, hvor den fælles folkeregisteradresse fremgår eller for en social forælder, der er donor, at fremvise dokumentation fra Familieretshuset herpå.

For så vidt angår bemærkningerne om den ansættelsesretlige beskyttelse af sociale forældre bemærker Beskæftigelsesministeriet, at dette vil blive adresseret i et kommende lovforslag om gennemførelsen af de øvrige bestemmelser i orlovsdirektivet. Det er dog umiddelbart Beskæftigelsesministeriets vurdering, at sociale forældre, der gør brug af rettigheder efter barselsloven, skal have den samme ansættelsesretlige beskyttelse som forældre.

Til Udbetaling Danmarks bemærkninger bemærkes, at en forælder, der ønsker at overdrage orlov til en social forælder, på tidspunktet for erklæringens afgivelse vil skulle erklære, at samlivet har bestået i mindst 2 år, når den sociale forælder skal holde orloven. Beskæftigelsesministeriet vurderer, at forælderen, som skal afgive en sådan erklæring, vil vide, om den foreslåede samlivsbetingung vil være opfyldt, når orloven påbegyndes.

Soloforældres mulighed for at dele orlov med et nærtstående familiemedlem (lovforslagets § 23 c)

Fagligt Selskab for Sundhedsplejersker og Red Barnet 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.

Mødrehjælpen og Red Barnet mener, det er positivt, at lovforslaget vil sikre, 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, da det vil kunne sikre, at forældre i vanskelige sociale situationer kan få mulighed for at få hjælp ved at inddrage deres nære netværk.

DA støtter forslaget om de nye muligheder for, at 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, mener DA, at det fremstår uklart, hvem der er omfattet af bestemmelsen. DA antager, at fx plejeforældre, plejesøskende mv. ikke er omfattet af bestemmelsen og hvad med ”papforældre og pap-søskende”.

FH bemærker, at der i nogle familier vil være en "bonusforælder" for soloforælderen som er samlevende med soloforælderen biologiske forælder, og at det i mange situationer vil være lige så naturligt for soloforælderen, at overdrage orlov til denne bonusforælderen. På den baggrund foreslår FH, at bonusforældre medtages i definitionen på et nærtstående familiemedlem.

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.

Ankestyrelsen bemærker, at bestemmelsen kan have den uhensigtsmæssighed, at en forælder kan miste retten til at råde over sin orlov ved en samlevers eller ægtefælles død, fordi forælderen får status som soloforælder og derfor skal opfylde beskæftigelseskravet for at kunne overdrage orlov til nærtstående.

Beskæftigelsesministeriet bemærker, at det følger af den politiske aftale, at retten til overdrage orlov til et nærtstående familiemedlem er afgrænset til de situationer, hvor barnet kun har én forælder (såkaldte soloforældre). Nærtstående familiemedlemmer anses for forælderen egne forældre og søskende over 18 år samt forældre og søskende over 18 år til en afdød forælder. Forslaget indebærer, at andre familiemedlemmer end forældre og søskende ikke vil blive omfattet af muligheden for at få overdraget orlov med barselsdagpenge af soloforælderen. Beskæftigelsesministeriet bemærker i forlængelse heraf, at ønsket om at omfatte såkaldte "bonusforældre" ikke indgår i den politiske aftale. Beskæftigelsesministeriet bekræfter samtidig, at personkredsen i forhold til søskende i den politiske aftale ikke er tiltænkt at omfatte plejesøskende eller "pap-søskende".

Beskæftigelsesministeriet kan endvidere bekræfte, at der ikke med muligheden for at overdrage orlovsrettigheder til nærtstående familiemedlemmer sker en udvidelse af de eksisterende rettigheder, men at disse kan overdrages inden for de eksisterende rammer.

For så vidt angår bemærkningerne om den ansættelsesretlige beskyttelse af nærtstående familiemedlemmer bemærker Beskæftigelsesministeriet, at der ikke er taget stilling hertil, men at det vil blive adresseret i et kommende lovforslag om gennemførelse af resten af orlovsdirektivets bestemmelser.

Ophævelse af muligheden for at udstrække dagpengeretten (den gældende § 21, stk. 3)

FH finder, at 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). Det medfører en forringelse af forældrenes orlovsfleksibilitet og økonomiske råderum. Bekymringen er, at der ikke vil være et forsørgelsesgrundlag under forlængelse af fraværretten, hvis der ikke samtidig er mulighed for at udstrække barselsdagpengene til den forlængede fraværperiode. Ændringen vil 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.

Kvinderådet er bekymret over, at retten til at udstrække barselsdagpengene, når fraværsperioden forlænges, afskaffes.

Forhandlingsfællesskabet opfordrer til at forældres mulighed for at udstrække dagpengeretten hvis de forlænger deres orlov bevarer, da det efter Forhandlingsfællesskabets opfattelse vil forringe alle forældres orlovsfleksibilitet og økonomiske råderum samt forringe kommunalt og regionalt ansattes ferierettigheder.

Forældre og Fødsel ønsker at bibeholde muligheden for at udstrække barselsdagpengeretten, hvis forældrene vælger at benytte retten til at forlænge orloven, da en fjernelse af retten vil være en forringelse for familierne.

Beskæftigelsesministeriet har noteret sig bemærkningerne fra FH og Forhandlingsfællesskabet om, at der kan være en udfordring i forhold til visse afledte overenskomstmæssige rettigheder. Da der er tale om overenskomstmæssige rettigheder, vil Beskæftigelsesministeriet gå i dialog med parterne om spørgsmålet. Det bemærkes i den forbindelse, at der ikke med lovforslaget er tiltænkt en forringelse af afledte rettigheder som følge af det nye orlovssystem.

Det er samtidig Beskæftigelsesministeriets vurdering, at lovforslaget, som ændrer væsentligt på barselsloven, under alle omstændigheder vil medføre et behov for, at overenskomsterne tilrettes så de afspejler de nye orlovsregler.

Ikrafttræden m.v.

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.

Lederne støtter op om, at der bliver taget initiativ til at modernisere barselsreglerne, så de kommer til at favne regnbuefamilier, herunder sociale forældre, men ser gerne, at disse regler implementeres samtidig med de andre regler.

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.

Børns Vilkår finder, 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. Børns Vilkår forventer, at det desværre vil have unødige konsekvenser for børn født før 1. januar 2024.

Forældre og Fødsel 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 mulighed for at overdrage fraværsret til nærtstående familiemedlemmer, hvorfor foreningen ønsker, at disse ændringer træder i kraft samtidig med de øvrige ændringer, den 2. august 2022.

Beskæftigelsesministeriet bemærker, at Udbetaling Danmark arbejder på højtryk for, at deres it-understøttelse kan understøtte de nye orlovsregler. Udbetaling Danmark har dog allerede tidligt i forløbet tilkendegivet, at det ikke er muligt at have it-systemerne klar til understøttelse af reglerne om sociale forældre før den 1. januar 2024.

Overgangsbestemmelser

FH bemærker, at 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. Selvom modellen med at orlov skal holdes efter de regler, som gælder på fødselstidspunktet, nok er administrativ 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.

KRIFA finder, at overgangsreglen i § 3 er uklar, da det ikke fremgår, på hvilket tidspunkt denne rettighed tildeles og dermed kan søges af de berørte forældre, ligesom det ikke fremgår med hvilken frist, arbejdsgiver skal varsles, eller hvordan retten spiller sammen med evt. ubrugt ret til barselsdagpenge under forældreorlov efter nugældende § 21, jf. § 23, stk. 2.

Udbetaling Danmark bemærker, at det fremstår uklart, præcis hvornår en forælder har ”udnyttet sin ret” til orlov efter § 9 efter nugældende lov for at få ret til 9 ugers orlov med barselsdagpenge efter lovens ikrafttræden som lønmodtager, selv om barnet er født inden lovens ikrafttræden. jf. forlagets § 3, 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.

Mht. KRIFAs bemærkning til lovforslagets § 3 bemærkes, at der i det fremsatte lovforslag er indsat en bestemmelse om, at retten til de 9 ugers barseldagpenge finder anvendelse på fravær, der påbegyndes efter den 1. august 2022, og anmodning om udbetaling af barseldagpenge kan tidligst indgives til Udbetaling Danmark den 2. august 2022.

Beskæftigelsesministeriet foreslår, at der i § 3, stk. 3, indsættes en henvisning til § 15 a, således at en lønmodtager, der omfattes af overgangsreglen i § 3, skal varsle en arbejdsgiver om afholdelse af orlov med 8 ugers varsel. Der indføres hermed samme varslingsfrist som for afholdelse af orlov efter § 21 a.

Det bemærkes desuden, at bemærkningerne til bestemmelsen er ændret, så det nu fremgår, at bestemmelsen er begunstigende for forældre, der er lønmodtagere, og som ikke tidligere har udnyttet retten til orlov efter § 9 som lønmodtager. Disse bemærkninger skal ses i lyset af, at det også fremgår af bemærkningerne, at forslaget sikrer 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 barseldagpenge i 9 uger under orlov efter § 9, hvis forælderen ikke tidligere har modtaget barseldagpenge som lønmodtager.

Evaluering

Fagligt Selskab for Sundhedsplejersker håber, at lovændringen vil blive overvåget, sådan at børnenes trivsel er i fokus og der bliver evalueret på udviklingen over de næste år.

Mødrehjælpen mener, at det er afgørende, at evalueringen af implementeringen af aftalen 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, og om der er en sammenhæng mellem, hvilken baggrund børnene har på tværs af udviklingen i brug af tilbudstyper.

KVINFO er positiv over for evalueringen af reglerne 3 år efter deres ikrafttræden, og anbefaler, at antallet af øremærkede uger optrappes til fx 14 uger i forbindelse med evalueringen, hvis lovforslaget ikke har medført en tilstrækkelig ligelig fordeling af orloven.

Lederne anbefaler, at forældrenes brug af orlov følges tæt.

Akademikerne giver udtryk for, at de gerne medvirker i evalueringen af loven. Det samme gør Forældre og Fødsel, som anmoder om, at Beskæftigelsesministeriet ligeledes inddrager dem, som barselsloven har virkning for, dvs. familierne og de organisationer, der repræsenterer småbørnsfamilierne, og som fremgår af høringslisten til lovforslaget.

Børnenes Bureau anbefaler, at evalueringen finder sted efter et år efter implementeringen og herefter finde sted løbende, og at ministeriet af egen drift inddrager børnefaglige aktører. Børnenes Bureau anbefaler desuden, at 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.

Red Barnet anser det som 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 Red Barnet 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. Red Barnet havde også gerne set, at ministeriet blandt andet havde kommet med nogle angivelser af, hvordan regeringen vurderer mulighederne eller risiciene ved ordningen og hvad regeringen vil gøre for at sikre, at forslaget kommer til at virke efter hensigten og ikke fører til mindre brug af barselsorloven.

Beskæftigelsesministeriet bemærker, at de nye regler i barselsloven vil blive fulgt tæt, og aftalepartierne bag den politiske aftale vil blive indkaldt til et møde 3 år efter implementeringen af direktivet. Her gøres 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.

Øvrige emner

Overdragelse af orlov efter fødslen (lovforslagets § 7 a)

FH foreslår, at formuleringen ændres til ”genoptagelse af arbejdet på sædvanlig tid”, da formuleringen ”genoptagelse på fuld tid” kan give anledning til tvivl i forhold til deltidsansatte. Det kan præciseres i bemærkningerne, at der henvises til at arbejdstageren genoptager sit arbejde i samme omfang som forud for afholdelse af fraværet.

Udbetaling Danmark bemærker, at 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 inden for de første 10 uger efter fødslen til far/medmor. Det fremgår, at der skal være tale om en lønmodtager i beskæftigelse eller en selvstændig erhvervs drivende.

Udbetaling Danmark efterlyser en nærmere definition af en beskæftiget mor til brug for UDK's

Beskæftigelsesministeriet bemærker hertil, at begrebet ”fuld tid” også anvendes i denne gældende § 12, stk. 3, i barselsloven. ”Fuld tid” skal i den forbindelse forstås som lønmodtagerens sædvanlige arbejdstid.

Til Udbetaling Danmarks bemærkninger bemærkes, at det fremgår af bemærkningerne, at en beskæftiget mor er en mor, som er i beskæftigelse, uanset om hun med beskæftigelsen opfylder beskæftigelseskravet. Hvis hun f.eks. ikke længere er ansat

hos en arbejdsgiver, eller er stoppet med at drive selvstændig virksomhed, er hun ikke længere i beskæftigelse.

Ret til fravær og dagpenge ved indlæggelse (gældende § 14 og § 26)

FH foreslår, at man ved lovændringen benytter lejligheden til at rette op på den ulige rettighed, der findes i barselslovens § 14, stk. 2, 3. pkt., hvorefter far/medmor eller den anden adoptants 2 ugers orlov efter fødsel ikke kan forlænges eller udsættes, hvis barnet er indlagt på sygehus.

Dansk Præmatur Forening gør opmærksom på, at der hvert år fødes omkring 4.500 børn for tidligt, dvs. før normal termin i uge 37. De nuværende regler i barselslovens § 14 giver mulighed for at forlænge den periode, hvor der er ret til fravær med højst 3 måneder for forældrene tilsammen, med den periode, hvor barnet er indlagt på hospital. Det gælder dog ikke for farens eller medmorens 2 ugers fravær efter lovens § 7, stk. 3. Dansk Præmatur Forening henviser endvidere til, at Ankestyrelsen i principafgørelse 102-13 har fastslået, at tidligt hjemmeophold ikke giver ret til forlængelse af orloven. Det er Dansk Præmatur Forenings opfattelse, at for at give præmature børn samme ret til samvær med omsorg af begge forældre, som raske børn har, bør perioden med tidligt hjemmeophold give samme ret til forlængelse af en orlovsperiode som perioden under en hospitalsindlæggelse. Det foreslås endvidere, at forlængelse af fraværsretten også skal gælde faren eller medmorens ret til fravær efter § 7, stk. 3, og at retten til at forlænge fraværperioden ikke begrænses til i alt 3 måneder for forældrene tilsammen. Dansk Pædiatrisk Selskab og Forældre og Fødsel støtter op om Dansk Præmatur Forenings høringssvar.

Danske Regioner påpeger, 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.

Beskæftigelsesministeriet har noteret sig forslaget, men bemærker hertil, at forslaget falder uden for den politiske aftale, som lovforslaget udmønter.

Lovforslagets økonomiske konsekvenser

Ankestyrelsen bemærker, at der med indførelsen af lighedeling af orlov med øremærket barsel til både mor og far må forventes en stigning i antallet af klager, som skønnes at være på mellem 50 – 80 som følge af lovforslaget. En beregning af de økonomiske konsekvenser, hvor det forudsættes, at der vil være 75 flere klagesager, vil betyde, at Ankestyrelsen vil blive belastet med 0,4 mio. kr. Ankestyrelsen tager forbehold for, at der kan rejses en bevillingssag, hvis antallet af klagesager viser sig at være væsentlig anderledes.

Finanssektorens Arbejdsgiverforening savner en nærmere forklaring på de økonomiske og administrative konsekvenser for erhvervslivet, herunder stigningen i den forventede belastning fra 2022 til 2023 samt den mindre stigning, der forventes for offentlige arbejdsgivere i samme periode. Finanssektorens Arbejdsgiverforening spørger også, om den forventede reduktion i arbejdsudbud vil blive forsøgt imødegået af andre dele af den lovgivning, der skal implementere orlovsdirektivet.

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

DA finder at der bør være fokus på at de nye orlovsregler vil indebære betydelige omkostninger for erhvervslivet på godt 500 mio. kr. årligt fra og med 2023 og opfordrer til, at der bliver lavet en mere detaljeret opgørelse, hvor udgifterne til de forskellige poster fremgår særskilt.

Børnenes Bureau ser det som afgørende, at der afsættes tilstrækkelige ressourcer til dagtilbudsområdet og anbefaler, at der redegøres for, at dagtilbudsområdet de facto tilføjes ekstra midler, herunder hvordan merudgifterne som følge af tidligere institutionalisering finansieres. Børnenes Bureau anbefaler desuden, at der følges op på, hvorvidt beregningerne af merudgifterne til dagtilbudsområdet bør opjusteres som følge af daginstitutioners mangel på ressourcekapacitet.

Udbetaling Danmark gør opmærksom på, at lovforslagets samlede administrative konsekvenser for Udbetaling Danmark er forbundet med betydelig usikkerhed.

Beskæftigelsesministeriet bemærker ift. Ankestyrelsen, at Beskæftigelsesministeriet i samarbejde med Ankestyrelsen vil følge udviklingen i antallet af klager og herefter tage stilling til eventuelle merudgifter.

For så vidt angår de forventede udgifter for arbejdsgiverne, bemærker beskæftigelsesministeriet først og fremmest, at udgifterne for arbejdsgiverne i 2022 udelukkende omhandler udgifter relateret til det mere lempelige beskæftigelseskrav (i alt 20 mio. kr.), mens udgifterne i 2023 og frem både omfatter udgifter relateret til beskæftigelseskravet og øremærkningen.

Hertil bemærker beskæftigelsesministeriet, at lovforslaget skønnes at medføre, at mænd i gennemsnit vil afvikle mere orlov end tilfældet er i dag, mens kvinder i gennemsnit vil afvikle mindre orlov. Det er beregningsteknisk forudsat, at 82 pct. af mændene har lønret i perioden for den øremærkede orlov og at arbejdsgiverne vil ansætte en vikar i den periode, hvor den ansatte er på orlov. Samtidig er det forudsat, at de uger, som mødre vil holde mindre, er uger, hvor mødre ikke længere har lønret, men holder orloven på barseldagpenge. For arbejdsgiverne betyder det dermed en merudgift, fordi der sker en substitutionen af orlov fra mødre (uden lønret) til fædre (med lønret).

I forhold til sammenhængen mellem de udgifter for offentlige og private arbejdsgivere skal det bemærkes, at der i gennemsnit er ansat flere mænd (ca. 85 pct.) i den private sektor sammenlignet med den offentlige sektor (ca. 60 pct.). Det forventes derfor også, at øremærkningen vil have en større betydning for de private arbejdsgivere sammenlignet med de offentlige arbejdsgivere.

For så vidt angår bemærkning om hvorvidt den forventede reduktion i arbejdsudbud vil blive forsøgt imødegået, bemærker beskæftigelsesministeriet, at både de økonomiske og arbejdsudbudsmæssige konsekvenser af aftalen er behæftet med betydelig usikkerhed og afhænger af forældrenes adfærd. Beskæftigelsesministeriet bemærker desuden, at den valgte model for implementering af øremærket orlov, herunder afgrænsningen af hvornår forældrene skal have afviklet de øremærkede orlovsuger, netop har til sigte at begrænse de ellers markante arbejdsudbudsmæssige konsekvenser af direktivet. Der lægges derfor ikke op til yderligere tiltag ift. direkte at begrænse arbejdsudbudseffekten af direktivet, men regeringen er generelt opmærksom på og optaget af, at virksomhederne kan få den arbejdskraft, de efterspørger.

For så vidt angår bemærkningerne om ressourcer til dagtilbudsområdet bemærker beskæftigelsesministeriet, at det forhandles med de kommunale parter.

Implementering, administration og vejledning

Danske Regioner bemærker, at 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. Danmark Regioner bemærker desuden, at det ligeledes er vigtigt, at arbejdsgiver orienteres om afgørelsen forud for orlovens start som dokumentation for den relevante ansættelsesretlige administration.

Kvinderådet opfordrer til, at der laves en særlig og styrket vejledning af mødre, der er selvstændig erhvervsdrivende og til, at loven kommunikeres og forvaltes så enkelt og overskueligt så muligt.

Fagligt Selskab for Sundhedsplejersker anser det som vigtigt, at der ved implementeringen af øremærket orlov, 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. 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. Fagligt Selskab for Sundhedsplejersker håber derudover, at der i implementeringen af denne ændring af barselloven vil blive prioriteret ressourcer til indsatser og information til familierne omkring deres nye muligheder.

DA anser det for vigtigt, 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. DA anerkender, at der er foretaget et politisk valg i forhold til at ensrette sprogbbruget af orlov, 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.

Red Barnet finder, at der er behov for at udvise stor omhu med kommunikationen og med implementeringen af ordningen, og bidrager gerne til en fælles målrettet kommunikationsindsats over for de familier, som Red Barnet arbejder med. Red Barnet forudser, at den nye ordning vil kræve kompetenceudvikling af fagfolk omkring familierne for at kunne vejlede og støtte dem i processen, og at det kan 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.

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

Forum for Mænds Sundhed sætter fokus på vigtigheden i at mange gode kræfter støtter op om, at fædrebarslen vil blive en succes.

Institut for Menneskerettigheder bemærker, at den nye orlovsmode kommer til at indeholde en lang række orlovstyper, og sammenlignes de med de nugældende barselsregler, vil lovudkastet samlet set ikke betyde færre orlovstyper og dermed ikke mere simple og forenklede regler. Instituttet bemærker, at kommende forældre kan få svært ved at gennemskue, hvilke rettigheder der er knyttet til orlovstyperne i lovudkastet, og at det kan være vanskeligt at gennemskue hvilke afholdelsestidspunkter, som er knyttet til orlovstyperne. Instituttet anbefaler, at der afsættes midler til at sikre en gennemskuelig og brugervenlig formidling af lovudkastets nye orlovsmode, så kommende forældre får den nødvendige og tilstrækkelige viden om deres orlovsrettigheder. Instituttet bemærker, at der kan hentes inspiration hertil i det norske barselsorlovsplanlægningsværktøj via [Foreldrepengeplanlegger - www.nav.no](http://www.nav.no).

KL opfordrer til, at der af hensyn til kompleksiteten i de påtænkte ændringer udarbejdes en udførlig vejledning, som kan danne baggrund for den fremadrettede rådgivning.

Udbetaling Danmark gør opmærksom på, at der som følge af den korte tid til implementering af de omfattende systemtekniske ændringer 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. Dette forventes klar i løbet af 2. halvår af 2022.

Udbetaling Danmark 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.

Udbetaling Danmark bemærker, at det generelt er uklart, hvornår betingelserne i loven skal være opfyldt, hvilken dokumentation og evt. kontrol, Udbetaling Danmark skal foretage, og hvilke konsekvenser det har, hvis betingelserne senere viser sig ikke at være opfyldt evt. i forbindelse med en kontrol Udbetaling Danmark foretager.

Beskæftigelsesministeriet er meget opmærksom på, at vejledningsmateriale om de nye barselsregler skal være enkelt og let forståeligt for borgerne. Vejledningsmaterialet forventes således bl.a. at indeholde grafiske modeller, som illustrerer mulighederne for afholdelse og overdragelse af orlov mv. Der ligger allerede i dag en række grafiske modeller og spørgsmål/svar om de nye regler om orlov på www.bm.dk. Beskæftigelsesministeriet er i tæt dialog med Udbetaling Danmark om behovet for vejledning og rådgivning af både forældre og arbejdsgivere.

Beskæftigelsesministeriet bemærker, at det er en kommunal opgave at tilrettelægge yderligere tilbud og inddragelse af fædre/medmødre mv. under graviditeten og i forbindelse med orloven. Beskæftigelsesministeriet bemærker endeligt, at det ikke vil blive sundhedsplejerskernes opgave at vejlede om de nye orlovsregler, det vil primært være Udbetaling Danmark.

Til Udbetaling Danmarks bemærkning om, hvornår betingelserne skal være opfyldt og hvilken dokumentation, der kræves bemærkes, at der med hjemmel i lovforslagets bemyndigelsesbestemmelser vil blive fastsat nærmere regler ved bekendtgørelse. Udbetaling Danmark vil blive inddraget i arbejdet med udmøntning af reglerne.

Ensretning af terminologi

Udbetaling Danmark bemærker, at 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.

Udbetaling Danmark forudsætter, 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 fraværperioder (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.

Beskæftigelsesministeriet kan bekræfte, at der alene er tale om en sproglig ændring, som ikke berører arbejdsgivernes pligt til at indberette på de specifikke orlovstyper.

Konsekvenser for barselsudligningsordningen på det private arbejdsmarked (Barsel.dk)

Barsel.dk bemærker, at 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.dk bemærker også, at persongrupperne sociale forældre og nærtstående familiemedlemmer ikke er medtaget i barselsudligningsbekendtgørelsen, hvorfor det vil ikke være muligt at få refusion fra Barsel.dk. Endelig bemærkes, at såfremt der som følge af lovforslaget vil blive foretaget ændringer i barselsudligningsloven, vil de administrative konsekvenser for Barsel.dk blive vurderet i den forbindelse.

Beskæftigelsesministeriet har noteret sig bemærkningerne fra Barsel.dk.

Konsekvenser af opfyldelse af FN's 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 LGBT

+forhold. FN-rammen er en vigtig kommunikationsvej med verdenssamfundet. Vi skal benytte lejligheden til at fremme danske værdier i denne kontekst.

Beskæftigelsesministeriet anerkender forslaget til tilføjelse i afsnit om konsekvenser af opfyldelse af FN's verdensmål. Idet lovforslaget dog er fremsat, ændres der dog ikke i lovforslagets almindelige bemærkninger.

Forholdet til funktionærloven

Akademikerne hæfter sig ved, at orlovsdirektivets artikel 8, stk. 2, bestemmer, at der under de 2 ugers forældreorlov skal ydes en løn eller ydelse, som sikrer en indkomst, der mindst svarer til, hvad arbejdstageren ville være berettiget til i tilfælde af afbrydelse af arbejdstagerens aktiviteter pga. arbejdstagerens helbredstilstand. En korrekt direktivimplementering kræver derfor, at der foretages konsekvensrettelser i funktionærloven. Akademikerne påpeger, at funktionærer har ret til løn under sygdom, og derfor skal funktionærlovens barselsbestemmelser ændres, så fædre får ret til løn under 2 ugers forældreorlov. Ligebehandlingsprincippet gør, at mødre skal have tilsvarende rettigheder i funktionærloven.

Beskæftigelsesministeriet bemærker, at der ikke i Danmark er en generel ret til løn under sygdom eller barsels- eller fædreorlov. Retten til løn reguleres af parterne i overenskomsterne eller i individuelle aftaler. Undtagelsen hertil er funktionærlovens § 5 og § 7, stk. 2.

Orlovsdirektivets art. 8, stk. 2, giver ret til løn eller ydelse svarende til det, den pågældende ville være berettiget til "i tilfælde af en afbrydelse af arbejdstagerens aktiviteter, der skyldes arbejdstagerens helbredsforhold".

Art. 8, stk. 2, skal læses sammen med betragtning 30 i orlovsdirektivet, hvorefter medlemslandene bør fastsætte en løn- eller ydelsessats for fædreorlovens minimumsperiode, der mindst svarer til den nationale sygedagpengesats. Dette minimumskrav lever de danske barselsdagpengeregler utvivlsomt op til, da niveauet for barselsdagpenge svarer til niveauet for sygedagpenge. Art. 8, stk. 2, sammenholdt med betragtning 30, kan efter Beskæftigelsesministeriets opfattelse ikke fortolkes således, at fædres ret til løn eller ydelse går videre end den ret til løn eller passende ydelse, som mødre har ret til efter graviditetsdirektivet.

Efter graviditetsdirektivet gælder, at for kvindelige lønmodtagere omfattet af graviditetsdirektivets art. 11, stk. 2, litra b), skal bevarelse af lønnen og/eller oppebærelse af en passende ydelse sikres. Efter art. 11, stk. 3, er en ydelse passende, ”når den sikrer en indtægt, der mindst svarer til den, som den pågældende arbejdstager ville få under sygeorlov, eventuelt inden for et loft fastsat i henhold til den nationale lovgivning”. Art. 11, stk. 3, er gennemført i dansk ret med reglerne om ret til barselsdagpenge.

Andet

LGBT komiteen tager et forbehold for brugen af ordet ”kvindelig” i loven, grundet mulige fortolkningsvanskeligheder for fx transkønnede personer. FH foreslår, at man sikrer at ensarte sprogbruget i de almindelige bemærkninger og i de specielle bemærkninger, fx ifht. udtrykkene ”mor, far og medmor” og ”forælder”. Desuden anvendes udtrykket ”forældreorlov” fortsat i de almindelige bemærkninger, men konsekvensrettes i de specielle bemærkninger.

Institut for Menneskerettigheder anbefaler, at lovudkastet gøres kønsneutralt, 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”.

Red Barnet foreslår desuden 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.

Beskæftigelsesministeriet bemærker, at uanset om der står ”kvindelig lønmodtager” i loven, vil der ikke være tvivl om rettighederne efter barselsloven, idet de følger det medfødte køn, uanset om en eller begge forældre ved barnets fødsel efter CPR-loven har et andet juridisk køn end det medfødte. Det betyder således, at en transmand, der føder et barn, vil få samme rettigheder som en kvinde, der føder et barn. Beskæftigelsesministeriet foreslår dog at slette ordet ”kvindelig” i lovforslagets § 23 b, stk. 5, da ministeriet er enig i, at det her er overflødig.

Beskæftigelsesministeriet har noteret sig bemærkningerne vedr. dagtilbud, men bemærker, at dagtilbudsområdet ligger uden for ministeriets ressort ikke reguleres i lovforslaget.