

# Når pædagoger får børn

BUPL's pjece om barselsorlov  
De kommunale regler



## Nyttige links:

[bupl.dk](http://bupl.dk)

Aftale om fravær af familiemæssige årsager  
– KL og Forhandlingsfællesskabet

Lov om ret til orlov og dagpenge ved barsel

## Indledning

Pædagoger og klubfolk er omfattet af den kommunale barselsaftale. Når du skal føde eller adoptere, har du ret til sædvanlig løn i en periode før fødslen eller adoptionen, og i barsels- eller adoptionsorloven er der perioder med sædvanlig løn og perioder med barselsdagpenge.

Det er vigtigt at huske, at reglerne i den kommunale barselsaftale kun gælder for personer, der er i arbejde. Hvis du er ledig, træder andre regler i kraft. Dem kan du læse om sidst i denne pjece.

Barselsorlovsreglerne giver mulighed for en vis fleksibilitet i planlægningen af barselorloven, og du har mulighed for at lave konkrete aftaler med din leder/arbejdsgiver om afviklingen af orloven.

Reglerne omfatter også en ret til omsorgsdage for både mor og far.

Og reglerne handler om ret til hel eller delvis orlov ved sygdom og ulykke eller til pasning af døende. Disse regler er dog ikke omtalt i denne pjece.

I de perioder, hvor du får sædvanlig løn, kan arbejdsgiveren få dagpengerefusionen fra bopælskommunen. Hvis arbejdsgiveren beder om det, har den ansatte pædagog pligt til at fremskaffe eller bekræfte oplysninger, der kan hjælpe arbejdsgiveren til at bedømme, om de kan få den refusion, de har ret til.

## Før fødslen

Som gravid har du ret til at gå til graviditetsundersøgelser i din arbejdstid, hvis det sker uden for store gener for arbejdspladsen. Hvis du har mulighed for det, så aftal en tid, der også passer ind i institutionens rytme.

Du skal give din leder besked om din graviditet senest tre måneder før fødslen. Det vil være praktisk at fortælle det tidligere, hvis du for eksempel skal til graviditetsundersøgelser i arbejdstiden, men du har ikke pligt til at sige, at du er gravid før tre måneder før fødslen.

Du skal samtidig give lederen besked om, hvornår du forventer at begynde på din barselsorlov. Du skal komme med dokumentation for termin, for eksempel med kopi af din vandrejournal.

Når der er otte uger til den forventede fødsel, har du ret til at gå på barselsorlov med sædvanlig løn. Du behøver ikke gå på orlov, hvis du ikke har lyst til det eller brug for det, men du kan ikke overføre ubrugt orlov til efter fødslen. Der bliver heller ikke skåret ned i din barselsorlov efter fødslen, selv om du føder senere end forventet.



Der kan være mulighed for at gå på orlov tidligere end otte uger før forventet fødsel. Hvis arbejdets særlige karakter betyder en risiko for fostret, eller hvis graviditeten har et sygeligt forløb, og lægen bedømmer, det vil være en risiko for dig eller fostret, at du arbejder, kan du stoppe tidligere. Der kan for eksempel være tale om truende abort,

svangerskabsforgiftning eller bækkenløsning. Dit arbejdsfravær vil i givet fald være med sædvanlig løn.

Det er jo ikke en sygdom at være gravid, men som gravid skal du være opmærksom på forhold i dit arbejde, som kan betyde en risiko for dig eller dit foster. Din arbejdsgiver har generelt en forpligtelse til at undersøge, om der er behov for en ændret arbejdstilrettelæggelse for at skåne gravide medarbejdere, men du skal også passe på dig selv.

**Smitte:** Vær opmærksom på den gode hygiejne i institutionen. Nogle infektionssygdomme, som for eksempel røde hunde, indebærer en vis risiko for den gravide/fostret, mens man ikke ved så meget om andre sygdomme. Vær opmærksom og kontakt din læge, hvis du tror, du har været udsat for smitte.

**Tunge løft:** Mange, tunge, akavede og pludselige løft kan øge risikoen for abort eller for tidlig fødsel. Husk altid at bruge en god løfteteknik og udfør i det hele taget dit arbejde under hensyn til graviditeten.

## Efter fødslen

### Når du er blevet mor

Efter fødslen har du ret til barselsorlov i 14 uger med sædvanlig løn. I de to første uger har du "pligt til fravær", som det hedder. Barselsorloven begynder kalenderdagen efter den dag, hvor barnet er født.

Efter de første 14 uger efter fødslen har du ret til fravær i 32 uger mere. Disse 32 uger kan du forlænge med otte uger og med yderligere seks uger. Du har altså mulighed for at holde orlov i 46 uger efter den 14. uge efter fødslen, så du kommer op på i alt 60 uger sammen med dit barn, hvis du holder al den orlov, du har ret til efter fødslen.

Vær opmærksom på, at det ikke er hele perioden efter den 14. uge efter fødslen, der er med sædvanlig løn eller fulde barselsdagpenge, så familieøkonomien skal også overvejes, når du planlægger orlov.

Efter de første 14 uger efter fødslen, er der ret til barselsdagpenge i i alt 32 uger. Af disse 32 uger er der sædvanlig løn i seks uger til mor, i syv uger til far, hvis han også er kommunalt ansat, og i 6 uger yderligere til deling mellem mor og far. Du har altså mulighed for at holde orlov med løn – efter de første 14 uger – i til sammen 12 uger af de 32 uger. Herefter er der 20 uger på barselsdagpenge tilbage. Disse 20 uger på barselsdagpenge er til både dig og faren. Og hvis faren også holder orlov med løn, skal fars arbejdsgiver have barselsdagpenge.

Hvis du forlænger barselsorloven udover de 14 + 32 uger med otte eller måske yderligere seks uger, bliver dagpengene reguleret. Dagpenge på fuld sats i 20 uger skal nemlig dække hele orlovperioden, så hvis du vælger lang tid sammen med barnet, bliver det på nedsatte dagpenge for alle ugerne efter lønperioden.

Det kræver en vis planlægning, og det kræver oven i købet en ret tidlig planlægning. Du skal nemlig inden otte uger efter fødslen give din leder besked om, hvornår du regner med at komme tilbage på arbejdet efter orloven.

Kombinationsmulighederne for orlov til dig og/eller dit barns far er temmelig mange. Forhåbentlig kan du bruge nogle af eksemplerne i denne pjece til at tilrettelægge den bedst mulige orlov for dig og din familie. Spørgsmål om barselsdagpenge rettes til Udbetaling Danmark. [Se borger.dk](http://Se.borger.dk)

Tvillinge- eller trillingefødsel giver ikke automatisk ret til mere orlov.

## Efter fødslen

### Når du er blevet far

Som far har du ret til indtil to ugers orlov med sædvanlig løn i forbindelse med dit barns fødsel. Du kan også, hvis du aftaler det med din leder, holde de to ugers orlov inden for de første 14 uger efter fødslen, hvor barnets mor formentlig har barselsorlov. Hvis du ønsker dine to uger i dette tidsrum, skal din leder have besked med fire ugers varsel.

Din ret til orlov regnes fra kalenderdagen efter fødslen, og du skal holde en sammenhængende orlov. Hvis dit barn bliver indlagt på sygehus, kan de to uger dog deles op.

Du har ret til orlov, selvom du ikke lever sammen med barnets mor. Det er en betingelse, at du opholder dig samme sted som barnet under orloven.

Efter udløbet af de første 14 uger efter fødslen har også du ret til fravær fra dit arbejde i yderligere 32 uger. Du



har – ligesom barnets mor – ret til at forlænge disse 32 uger med otte uger og yderligere seks uger. Du må gerne placere nogle af de uger inden for 14 ugers perioden efter fødslen, så hele familien eventuelt kan være sammen.

Hvis du vil bruge nogle af de forskellige orlovsmuligheder skal du inden otte uger efter fødslen give din leder besked om, hvornår du forventer at begynde fraværet og om længden af orloven. Orlov med løn, der ønskes holdt inden for de første 14 uger efter fødslen skal varsles med 4 uger, og i princippet uvarslet i perioden indtil 8 uger efter fødslen.

Vær opmærksom på, at der efter den 14. uge efter fødslen alene er barselsdagpenge til i alt 32 ugers orlov. Disse barselsdagpenge skal dække al den orlov du og moren holder. Af de 32 ugers barselsdagpenge er der løndækning for syv uger til dig. Disse syv uger med sædvanlig løn er reserveret til dig, og kan ikke overtages af moren. Herudover er der løndækning i yderligere seks uger, som enten kan tages af dig eller moren. Resten af orloven vil være på dagpenge for én af forældrene.

Din arbejdsgiver har ret til dagpengerefusion for den orlovperiode, hvor du får sædvanlig løn. Hvis du holder løndækket orlov, nedsættes dagpengedækningen på samlet 32 uger med disse uger.

## Muligheder efter fødslen

### For både mor og far

Mange forældre vælger, at det er kvinden, der har mest barselsorlov. Hun holder typisk de 14 uger efter fødslen med løn, og derefter 32 ugers yderligere barselsorlov, hvoraf de 12 uger er med løn, og resten er på dagpenge.

Men der er mange kombinationsmuligheder for at holde orlov hver for sig, sammen eller på skift, og der er mulighed for at gemme orlov til senere brug.

### Lad os tage det sidste først

Der er ret til at udskyde mindst otte uger og højst 13 uger af de 32 ugers fraværsret. Denne orlovperiode skal blot bruges, inden barnet fylder ni år. Det er kun den ene af forældrene, der kan benytte sig af denne ret, men det er en ret, man beholder, selvom man skifter arbejdsplads. Den udskudte orlov skal holdes i en sammenhængende periode.

Retten til at udskyde denne orlovperiode forudsætter, at ingen af jer har udnyttet "forlængelsen" på otte eller 14 uger.

Ved udskydelse af retten til fravær udskydes samtidig retten til dagpenge.

Hvis man kan lave en aftale med sin leder, har man mulighed for at udskyde op til 32 uger af barselsfraværet. Også i dette tilfælde skal fraværet bruges, inden barnet fylder ni år, men det er værd at huske, at denne aftale ikke automatisk overføres, hvis man skifter arbejdsplads.

Du skal i givet fald indgå en ny aftale med den nye leder.

De to muligheder – retten til at udskyde og den aftalemæssige mulighed for udskydelse – kan kombineres. Det kræver en klar og skriftlig aftale med lederen.

Hvis begge forældre er kommunalt ansatte og dermed omfattet af de samme regler, er der adskillige kombinationer inden for rammen af de 32 uger efter de 14 ugers løndækket barselsorlov til moren. Forældrene har tilsammen ret til sædvanlig løn i 19 uger (seks uger til mor, syv uger til far og seks uger til deling) og til dagpenge i 13 uger. Begge har ret til at forlænge de 32 uger med otte uger og yderligere seks uger. Det kommer der ikke flere penge af, men der er mulighed for at holde orlov længere.

Spørgsmål om barselsdagpenges størrelse rettes til Udbetaling Danmark. [Se borger.dk](http://se.borger.dk)

### Pensionen

Der indbetales (også) pensionsbidrag under den del af barselsorloven, der er på barselsdagpenge. Der kan maksimalt indbetales pensionsbidrag, der svarer til 20 ugers orlov. Hvis de 32 uger er forlænget, indbetales der tilsvarende forholdsmæssigt bidrag.

## Delvist arbejde

Du kan genoptage arbejdet delvist og samtidig forlænge fraværs- og dagpengeretten/lønretten. Som mor har du pligt til barselsorlov i de første to uger efter fødslen, men du kan godt begynde at arbejde igen inden for den løndækkede periode på 14 uger. Eller inden for de følgende 12 uger, som også er eller kan være løndækket. Hvis du for eksempel arbejder på halv tid



i den periode, forlænges den til 24 uger – stadig på halv tid naturligvis. Der er ikke regler for, hvor mange timer, du kan/må genoptage arbejdet i orlovsperioden. Det må blot ikke være på samme niveau som før fødslen.

Du skal i givet fald aftale en sådan ordning med din leder, og det vil være en god idé at indgå aftalen skriftligt, fordi Udbetaling Danmark skal have besked.

## Adoption

Hvis du skal adoptere, gælder der stort set de samme regler om adoptionsorlov som for biologiske forældre.

### Modtagelse af et barn fra udlandet

Som adoptant til et barn fra udlandet har du ret til orlov med sædvanlig løn i indtil fire uger før modtagelsen af barnet, hvis afgiverlandets myndigheder stiller krav om, at du skal opholde dig i afgiverlandet, inden du kan modtage barnet. Retten til sædvanlig løn kan forlænges i fire uger. Det samme gælder for din ægtefælle, hvis afgiverlandet stiller krav om, at I begge skal være til stede.

Du skal sørge for at få dokumentation for afgiverlandets krav om ophold. Din leder skal nemlig have denne dokumentation.

Du skal snarest muligt underrette din leder om, hvornår du rejser, og hvornår du kommer hjem.

### Modtagelse af et barn fra Danmark

Som adoptant til et barn fra Danmark har du ret til orlov med sædvanlig løn i op til en uge før modtagelsen af barnet, hvis barnet ikke allerede har ophold i dit hjem. Det er en forudsætning, at du som adoptant af

hensyn til barnet opholder dig på det sted, hvor barnet er inden modtagelsen. Retten til fravær med sædvanlig løn kan forlænges i op til yderligere en uge, hvis opholdet bliver længere end en uge.

Du skal snarest muligt underrette din leder om tidspunktet for fraværet.

Du har som adoptant ret til fravær med sædvanlig løn og dagpenge efter modtagelsen af barnet efter samme regler som mor eller far til et biologisk barn.

Adoptionsorloven kan deles mellem adoptivforældre, men kun på en sådan måde, at enten adoptivmor eller adoptivfar under orloven er fraværende fra arbejdet i hele arbejdsdage.

### Registreret partner

Du kan adoptere din registrerede partners barn allerede fra fødslen, hvis barnet er blevet til ved kunstig befrugtning med anonym donorsæd, og I levede sammen på tidspunktet for den kunstige befrugtning.

Du vil så have ret til at holde to ugers orlov i forbindelse med barnets fødsel, og rettigheder som en biologisk far i øvrigt.

## Omsorgsdage

Du har både som mor og far ret til to omsorgsdage pr. år pr. barn, til og med det kalenderår, hvor barnet fylder syv år. Hvis du har fået tvillinger, er der ret til to omsorgsdage pr. år for hvert barn.

Der er ikke noget krav om, at barnet skal være født eller adopteret, mens du havde det nuværende arbejde, og retten til omsorgsdage gælder uanset på hvilket tidspunkt af året, du tiltræder.

Omsorgsdagene kan holdes som hele eller halve dage. Ikke holdte omsorgsdage kan som hovedregel ikke overføres til året efter eller udbetales. Det år, barnet bliver født, er der også ret til to omsorgsdage. De kan dog overføres til det næste kalenderår, hvis man ikke kan nå at holde dem i barnets fødselsår.

Retten til omsorgsdage er for biologiske forældre, adoptivforældre og indehavere af forældremyndigheden. "Papforældre" eller stedforældre, der ikke har forældremyndigheden, har ikke ret til omsorgsdage. Omsorgsdage er med sædvanlig løn.



## Frister for oplysning om orlov

Der er regler for, hvornår din arbejdsgiver, typisk din leder, skal vide, hvornår du holder orlov i forbindelse med graviditet, fødsel eller adoption og hvornår du vender tilbage til arbejdet igen. De fremgår af dette skema:

### Moren

#### Skal give besked om graviditeten og om, hvornår hun forventer at begynde orlov.

Senest 3 måneder før fødslen til lederen/arbejdsgiveren.

#### Hvornår hun forventer at vende tilbage til arbejdet og placering af

- de 14 uger efter fødslen .....senest 8 uger efter fødslen
- andelen af de 32 ugers orlov .....senest 8 uger efter fødslen
- retten til at udskyde 8-13 uger til senere.....senest 8 uger efter fødslen
- forlængelse af 32 uger med 8/14 uger .....senest 8 uger efter fødslen \*)

#### Hvornår den udskudte orlov holdes

- anvendelse af 8-13 uger, der er ret til .....Med 16 ugers varsel.
- den aftalemæssige udskydelse af op til 32 uger .....Med 8 ugers varsel eller efter aftale med arbejdsgiver.

### Faren

#### Skal give besked om afholdelse af 2 uger i forbindelse med fødslen.

Senest 4 uger før orlovens forventede start til leder/arbejdsgiver.

#### Hvornår han forventer at holde op til de 32 uger.

Hvis orloven holdes inden for de første 14 uger med sædvanlig løn skal det meddeles senest 4 uger før orlovens start.

Ellers senest 8 uger efter fødslen.

#### Hvornår den udskudte orlov holdes

- anvendelse af 8-13 uger, der er ret til .....Med 16 ugers varsel
- den aftalemæssige udskydelse af op til 32 uger .....Med 8 ugers varsel eller efter aftale med arbejdsgiver

#### Forlængelse af 32 uger med 8/14 uger

Senest 8 uger efter fødslen \*)

\*) Din arbejdsgiver skal have besked om, hvornår du vil bruge din fraværsret, og hvornår du vender tilbage til arbejdet.

Når du modtager dagpenge, er det fra Udbetaling Danmark.

Hvis du ønsker at benytte dig af muligheden for at forlænge din orlov på de 32 uger (efter den 14. uge efter fødslen) med otte eller med yderligere seks uger til i alt 46 uger, skal du give [Udbetaling Danmark](#) besked efter udløbet af den periode, hvor din arbejdsgiver giver dig sædvanlig løn.

Din arbejdsgiver har nemlig ret til den fulde dagpengerefusion, når du har ret til sædvanlig løn.

Kontakt din fagforening hvis du er i tvivl.

Hvis du skal adoptere, gælder der de samme frister, når I har modtaget barnet.

I har pligt til at oplyse om den forestående adoption med angivelse af et forventet tidspunkt for den påtænkte orlov

så vidt muligt med tre måneders varsel. Men det kan være vanskeligt at give en præcis dato.

Ved afhentning af et barn i udlandet, hvor du har mulighed for "førbarsel", skal arbejdsgiver/leder have besked snarest muligt.

## Komplikationer

Hvis barnet bliver indlagt – enten umiddelbart på grund af for eksempel for tidlig fødsel eller senere – kan retten til fravær med sædvanlig løn forlænges med indlæggelsesperioden. Hvis du genoptager arbejdet, mens barnet er indlagt, udsættes retten til orlov. Disse bestemmelser gælder, indtil barnet er 46 uger gammelt.

## Sorgorlov

Hvis dit barn er dødfødt, dør eller bliver bortadopteret inden din 32. uge efter fødslen, har begge forældre ret til fravær med løn i indtil 14 uger efter barnets død eller bortadoption.

### Gældende pr. 1. april 2022

Hvis dit barn er dødfødt eller dør inden det fyldte 18. år, har både mor og far ret til fravær med løn i indtil 26 uger efter barnets død.

## Ferie og orlov

Barselsorlov er en såkaldt "lovlig feriehindring". Hvis du ikke har holdt din ferie på grund af barselsorlov (eller adoptionsorlov), inden ferieafholdelsesperiodens udløb 31. december, overføres op til fire ugers ferie til næste ferieafholdelsesperiode. Den 5. ferieuge udbetales automatisk, medmindre du aftaler med din leder/arbejdsgiver om at overføre ferien.

## Lediges rettigheder

Hvis du er ledig, er du ikke omfattet af den kommunale barselsaftale, men af de regler om barsel og orlov, der findes i barselsloven.

Udbetaling Danmark kan oplyse om reglerne for dagpenge under orloven, og du skal meddele din a-kasse, at du holder barselsorlov.

## Kontakt din fagforening

Hvis du har spørgsmål eller i øvrigt er i tvivl om dine rettigheder og pligter i forbindelse med graviditet, fødsel eller adoption, så kontakt din lokale fagforening.

## Eksempler

### 24 uger med hele familien

**Fravær:** Moren holder de otte uger før fødslen og 14 uger efter. Faren holder to uger ved fødslen og derefter 13 uger. Sammen holder forældrene derpå orlov sammen. Mor i 10 uger og far i ni uger

**Økonomi:** Moren får normal løn i både de otte uger før og de 14 uger efter fødslen. Moren får løn i seks uger af de 10 uger de holder sammen.

Faren får løn i to uger + 13 uger.

Moren får dagpenge i fire uger af de 10 og faren får dagpenge i de ni uger, de bliver hjemme efter barnets 14. uge.

### 38 uger med det ny barn

**Fravær:** Moren holder de otte uger før fødslen og 14 uger efter. Derefter holder hun 22 ugers orlov. Moren udskyder otte ugers orlov, som skal bruges sammenhængende, inden barnet er ni år. Faren holder to uger ved fødslen samt i barnets 37. og 38. uge.

**Økonomi:** Moren får løn i ugerne før fødslen og i de 14 uger efter. Moren får også løn i de følgende 12 uger, men går derefter på dagpenge i 10 uger. I de udskudte otte uger får hun dagpenge.

Faren får løn i alle de fire uger, han holder orlov.

### Barnet er 44 uger hjemme

**Fravær:** Moren holder de otte uger før fødslen og 14 uger efter – og desuden de følgende 30 uger.

Faren holder to uger ved fødslen samt de følgende to uger.

**Økonomi:** Moren får løn i ugerne før fødslen og de 14 uger efter. Hun får også løn i de følgende 12 uger, men i de sidste 18 uger af orloven får hun dagpenge.

Faren får løn i de fire uger, han holder orlov.

### Barnet passes ude når det er 46 uger

**Fravær:** Moren holder de otte uger før fødslen og de 14 uger efter, men begynder at arbejde på halv tid i de sidste fire uger, så de 14 uger bliver til 18 uger. Faren holder de to uger ved fødslen og tager 32 ugers orlov fra barnets 14. uge.

**Økonomi:** Moren får normal løn i de otte uger før og i 18 uger efter fødslen.

Faren får løn i de to uger ved fødslen og i de 13 uger efter barnets 14. uge. De følgende 19 uger på dagpenge.

### 71 uger med barnet – men det koster

**Fravær:** Moren holder de otte uger før og 14 uger efter fødslen. Faren holder to uger ved fødslen og tager 25 ugers orlov efter barnets 14. uge. I forlængelse af faderens orlov holder moren 32 ugers orlov.

**Økonomi:** Moren får normal løn i de otte uger før og 14 uger efter fødslen. Faren får løn i de to uger ved fødslen og i 13 uger efter udløb af de 14 uger efter fødslen. Han får dagpenge i de resterende 12 uger.

Moren får løn i seks uger af de 32 uger og dagpenge i en uge. I de sidste 25 uger får moren hverken løn eller dagpenge.

