



Barsel og adoption på de frie skoler

BUPL's pjece om barselsorlov
for pædagoger og
pædagogisk personale
på frie grundskoler

Denne pjece er revideret Juni 2018.

Nyttige links:

bupl.dk



[Din lokale fagforening](#)

[Statens barselsvejledning 2012](#)

[Lov om ret til orlov og dagpenge ved barsel](#)

B U P L



BARSEL OG ADOPTION PÅ DE FRIE SKOLER

Indledning

Pædagoger og pædagogisk personale er omfattet af Statens barselsaftale. Når du skal føde eller adoptere, har du ret til sædvanlig løn i en periode før fødsel eller adoptionen.

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

Barselsorlovsreglerne giver mulighed for en vis fleksibilitet i planlægningen af barselsorloven, og du har mulighed for at lave konkrete aftaler med din afdelingsleder/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, har arbejdsgiveren ret til at få udbetalt de fulde dagpenge, som du vil have ret til efter barselsloven.

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. Lovparagrafferne finder du i Bekendtgørelse af lov om ret til orlov og dagpenge ved barsel (barselsloven).

Du kan bl.a. finde love og regler på BUPL's hjemmeside, bupl.dk/jeg-skal-paa-barsel

Før fødsel

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 din arbejdsplads rytme.

Du skal give din afdelingsleder besked om din graviditet senest 3 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 3 måneder før fødslen.

Du skal samtidig give afdelingslederen 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 6 uger til 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/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.

I særlige tilfælde har du som mor ret til fravær fra arbejdet med sædvanlig løn på grund af graviditet, tidligere end 6 uger før forventet fødsel i situationer, hvor det efter lægelig bedømmelse skønnes, at graviditeten har et sygeligt forløb, der ved fortsat beskæftigelse vil medføre risiko for kvindens helbred eller for fosteret.



Efter fødslen – når du er blevet mor

Efter fødslen har du ret til barselsorlov i 14 uger med sædvanlig løn. I de 2 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 32 uger mere. Disse 32 uger kan du forlænge med 8 uger og med yderligere 6 uger. Du har altså mulighed for at holde 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.

Men ikke hele perioden er med løn eller fuld dagpengesats, så familieøkonomien skal også overvejes, når du planlægger orlov.



I de første 14 uger efter fødslen er du på sædvanlig løn. I de første 12 uger af de efterfølgende 32 uger kan du også få sædvanlig løn.

6 af disse 12 uger med fuld løn er reserveret til dig. De sidste 6 uger kan deles, hvis barnets far også er ansat efter de samme regler. Vær opmærksom på, at der for barnets far er forskellige regler på forskellige arbejdspladser.

Resten af den orlov, du holder, er på barselsdagpenge. Samlet set har du og faren til barnet ret til dagpenge på fuld sats i 20 uger.

Hvis du forlænger barselsorloven udover de 14 + 32 uger med 8 eller måske yderligere 6 uger, bliver dagpengene reguleret. Dagpenge på fuld sats i 20 uger skal nemlig dække hele orlovsperioden, hvis du vælger lang tid sammen med barnet, bliver det 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 8 uger efter fødslen give din afdelingsleder besked om, hvornår du regner med at komme tilbage til arbejdet.

Kombinationsmulighederne for orlov til dig og /eller dit barns far er temmelig mange. Forhåbentlig kan du bruge nogle af eksemplerne i denne pjeces til at tilrettelægge den bedst mulige orlov for dig og din familie.

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

Efter fødslen – når du er blevet far

Som far omfattet af denne aftale har du ret til indtil 2 ugers orlov med sædvanlig løn i forbindelse med dit barns fødsel. Din afdelingsleder skal have besked om de 2 uger, 4 uger før orlovens forventede start. Du kan også, hvis du aftaler det med din afdelingsleder, holde de 2 ugers orlov indenfor de første 14 uger efter fødslen, hvor barnets mor formentlig har barselsorlov. Din ret til orlov regnes fra kalenderdagen efter fødslen, og du skal holde en sammenhængende orlov.

Du har ret til orlov, selvom du ikke lever sammen med barnets mor. Det er naturligvis 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 8 uger og yderligere 6 uger. Du må gerne placere nogle af de uger indenfor 14 ugers perioden efter fødsel, så hele familien eventuelt kan være sammen.

Hvis du vil bruge nogle af de forskellige orlovsmuligheder, skal du inden 8 uger efter fødslen give din afdelingsleder besked om, hvornår du forventer at begynde fraværet og om længden af orloven. Der er løndækning for 7 uger af de 32 ugers fravær (+ eventuel forlængelse) efter de første 14 ugers barselsorlov, hvor moren får sædvanlig løn. Disse 7 uger med sædvanlig løn er reserveret til dig, og



kan ikke overtages af moren. Herudover er der løndækning i yderligere 6 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 orlovsperiode, hvor du får fuld løn. Hvis du holder løndækket orlov, nedsættes dagpengedækningen på samlet 32 uger med disse uger.

Mor og far har tilsammen dagpengedækning i 32 uger efter den 14. uge efter fødslen, også selvom begge forældre har ret til frihed i 32 uger hver. Der er alene 1 x 32 ugers barselsdagpenge til deling mellem mor og far.

Efter fødslen – når du er registreret partner

En registreret partner har ret til orlov med løn i indtil 2 sammenhængende uger, umiddelbart efter sin partners (den biologiske mors) fødsel. Det er en forudsætning for retten til orlov med løn, at parret har levet sammen i mindst 2,5 år forud for barnets fødsel.

En registreret partner, der stedbarns adopterer partnerens barn med virkning fra barnets fødsel, følger reglerne for adoptanter.

Muligheder efter fødslen – for både mor og far

Mange forældre vælger, at det er kvinden, der har barselorlov. Hun holder typisk de 14 uger efter fødslen med løn, og derefter 32 ugers yderligere barselorlov, 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 muligheder for at gemme orlov til senere brug.

Lad os tage det sidste først

Der er **ret** til at udskyde mindst 8 uger og højst 13 uger af de 32 ugers fraværsret. Denne orlovsperiode skal blot bruges, inden barnet fylder 9 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.

Men retten til at udskyde denne orlovsperiode forudsætter, at ingen af jer har benyttet "forlængelsen" på 8 uger eller 14 uger. Ved udskydelse af retten til fravær udskydes samtidig retten til dagpenge.

Hvis man kan lave en **aftale** med sin afdelingsleder, har man mulighed for at udskyde op til 32 uger af barselsfraværet. Også i dette tilfælde skal fraværet bruges, inden barnet fylder 9 år, men det er værd at huske, at denne aftale ikke automatisk overføres, hvis man skifter arbejdsplads.

De 2 muligheder – retten til at udskyde og den aftalemæssige mulighed for at udskyde – kan kombineres. Det kræver en klar og skriftlig aftale med afdelingslederen.

Hvis begge forældre er omfattet af de samme regler, er der adskillige kombinationer inden for rammen af de 32 uger efter de 14 ugers løndækket barselorlov til moren.

Forældrene har tilsammen ret til sædvanlig løn i 19 uger, (6 uger til mor, 7 uger til far og 6 uger til deling) og til dagpenge i 13 uger. Begge har ret til at forlænge de 32 uger med 8 uger og yderligere 6 uger. Det kommer der ikke flere penge af, men der er mulighed for at holde orlov længere.



Pensionen

Under ulønnet orlov indbetaler arbejdsgiver sædvanligt arbejdsgiver- og egetbidrag til din pensionsordning. Der kan maksimalt indbetales pensionsbidrag, der svarer til 20 ugers orlov.

Delvist arbejde

Du kan genoptage arbejdet delvist og samtidig forlænge fravær- og dagpengeretten/lønretten. Som mor har du jo pligt til barselsorlov i de første 2 uger efter fødslen, men du kan godt begynde at arbejde igen inden for den løndækkende periode på 14 uger. Eller inden for de følgende 12 uger, som også er løndækket.

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

Adoption

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

Før modtagelse af et barn fra udlandet

Som adoptant har du ret til orlov med sædvanlig løn i indtil 4 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 4 uger. Det samme glæder for ægtefællen, 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 afdelingsleder skal nemlig have denne dokumentation.

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



Før modtagelse af et barn fra Danmark

Som adoptant til et barn fra Danmark har du ret til orlov med sædvanlig løn i op til 1 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 sig på det sted, hvor barnet er inden modtagelsen. Retten til fravær med sædvanlig løn kan forlænges i op til yderligere 1 uge, hvis opholdet bliver længere end 1 uge.

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

Efter modtagelsen

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.

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

Omsorgsdage

Du har både som mor og far ret til 2 omsorgsdage pr. år pr. barn, til og med det kalenderår, hvor barnet fylder 7 år. Hvis du har fået tvillinger, er der ret til to omsorgsdage pr. år for hvert barn.

Omsorgsdagene kan holdes som hele eller halve dage. Ikke holdte omsorgsdage kan ikke overføres til året efter eller udbetales.

Det år, barnet bliver født, er der også ret til 2 omsorgsdage. De kan dog overføres til det næste kalenderår, hvis man ikke kan nå at holde dem i barnets fødselsår.

Rette 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.



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 glæder, indtil barnet er 46 uger gammelt.

Hvis barnet er dødfødt, dør eller bliver bortadopteret inden den 32. uge efter fødslen, har du som mor ret til fravær med sædvanlig løn i indtil 14 uger efter barnets død eller bortadoption.

Hvis barnet er dødfødt eller dør indenfor de første 32 efter fødslen, har faren ret til sædvanlig løn i 2 sammenhængende uger efter fødslen.

Ferie og orlov

Barselsorlov er en såkaldt "lovlig feriehindring". Hvis du ikke har holdt din ferie på grund af barselsorlov (eller adoptionsorlov), har du ret til at få feriegodtgørelse eller løn uden at holde ferie. Du kan forsøge at få en aftale med din afdelingsleder/arbejdsgiver om at overføre ferien til det næste ferieår. Denne aftale skal være skriftlig.

Lediges rettigheder

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

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

Kontakt BUPL

Hvis du har spørgsmål eller i øvrigt er i tvivl om dine rettigheder og pligter i forbindelse med graviditet, fødsel og adoption, så kontakt [din lokale fagforening](#) og se hvem du skal tale med.

Eksempler

24 UGER MED HELE FAMILIEN

Fravær: Moren holder de 6 uger før fødslen og 14 uger efter. Faren holder 2 uger ved fødslen og derefter 13 uger. Sammen holder forældrene herefter henholdshvis 10 uger og 9 ugers orlov. De holder orlov sammen til barnet er 24 uger.

Økonomi: Moren får normal løn i både de 6 uger før fødslen og de 14 uger efter fødslen. Moren får herefter løn i 6 uger af de 10 uger de holder sammen.

Faren får løn i 2 uger i forbindelse med fødslen og i de 13 uger herefter

Moren får dagpenge i de sidste 4 uger og faren får dagpenge i alle de 9 uger, de bliver hjemme efter barnets 14. uge.

38 UGER MED DET NYE BARN

Fravær: Moren holder de 6 uger før fødslen og 14 uger efter. Derefter holder hun 22 ugers orlov. Moren udskyder 8 ugers orlov, som skal bruges sammenhængende, inden barnet er 9 år.

Faren holder 2 uger ved fødslen samt i barnets 37. og 38. uge.

Økonomi: Moren får løn i ugerne før fødslen og i de 14 uger efter fødslen. Hun får også løn i de følgende 12 uger, men går derefter på dagpenge i 10 uger. I de udskudte 8 uger får hun dagpenge.

Faren får løn i alle de 4 uger, han holder orlov.

BARNET ER 44 UGER HJEMME

Fravær: Moren holder de 6 uger før fødslen og 14 uger efter - og desuden de følgende 30 uger.

Faren holder 2 uger ved fødslen samt de følgende 2 uger.

Økonomi: Moren får løn i ugerne før og de 14 uger efter fødslen. 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 4 uger, han holder.

71 UGER MED BARNET – MEN DET KOSTER

Fravær: Moren holder de 6 uger før og 14 uger efter fødslen. Faren holder 2 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 løn i de 6 uger før og 14 uger efter fødslen. Faren får løn i de 2 uger ved fødslen og i 13 uger efter udløb af de 14 uger efter fødslen. Han får dagpenge i de restenden 12 uger.

Moren får løn i 6 uger af de 32 uger og dagpenge i 1 uge. I de sidste 25 uger får moren hverken løn eller dagpenge.

Barsel – en oversigt

