

Udskriftsdato: 27. december 2025

CIR1H nr 9773 af 30/06/2022 (Historisk)

Cirkulære om administrationsgrundlag til aftale om barsel, adoption og omsorgsdage (Til samtlige ministerier mv.)

Ministerium: Finansministeriet

Journalnummer: Skatteministeriet, Medarbejder- og
Kompetencestyrelsen, j.nr. 2022-169

Senere ændringer til forskriften

CIR1H nr 9484 af 01/07/2024

Cirkulære om administrationsgrundlag til aftale om barsel, adoption og omsorgsdage

(Til samtlige ministerier mv.)

Der træder en ny barselslov i kraft pr. 1. juli 2022. Forældre til børn, der er født den 2. august 2022 eller senere, vil være omfattet af de nye barselsregler.

Medarbejder- og Kompetencestyrelsen og CFU er enige om, at de fleste ændringer i den nye barselslov kan håndteres inden for rammerne af den eksisterende statslige barselsaftale. Parterne er også enige om, at der er anledning til justeringer af barselsaftalen på enkelte punkter i lyset af den nye lovgivning. Parterne har i den anledning udarbejdet vedlagte administrationsgrundlag, som dels supplerer barselsvejledningen ved at give et overblik over de nye barselsregler, dels indeholder de ændringer af barselsaftalen, som parterne er enige om som følge af den nye lov.

Administrationsgrundlaget træder i kraft pr. 1. juli 2022 for forældre og adoptanter til et barn, der fødes eller modtages den 2. august 2022 eller senere. Administrationsgrundlaget gælder til og med den 31. marts 2024, hvor det bortfalder uden yderligere varsel.

Skatteministeriet, Medarbejder- og Kompetencestyrelsen, den 30. juni 2022

PERNILLE THORSTEEN MADSEN

Administrationsgrundlag til aftale om barsel, adoption og omsorgsdage

-

Der træder en ny barselslov i kraft pr. 1. juli 2022. Forældre til børn, der er født den 2. august 2022 eller senere, vil være omfattet af de nye barselsregler.

MEDST og CFU er enige om, at de fleste ændringer i den nye barselslov kan håndteres inden for rammerne af den eksisterende statslige barselsaftale. Parterne er også enige om, at der er anledning til justeringer af barselsaftalen på enkelte punkter i lyset af den nye lovgivning.

Parterne ønsker med dette administrationsgrundlag dels at supplere barselsvejledningen ved at give et overblik over de nye barselsregler, dels at oplyse om de aftalemæssige ændringer af barselsaftalen, som parterne er enige om som følge af den nye lov.

Det bemærkes indledningsvist, at flere af begreberne i den nuværende barselslov er ændret i den nye barselslov, og fx "barselsorlov" og "fædreorlov" betegnes som fravær. For overblikkets skyld anvendes de nuværende begreber i administrationsgrundlaget.

1. Den nye orlovsmodel

Nedenfor gives en kort orientering om reglerne i den nye barselslov.

Fraværsretten

En mors fraværsret i forbindelse med barselsorloven er ændret fra 14 uger til 10 uger. Faren/medmoren har fortsat ret til 2 ugers orlov i forbindelse med fødslen, og begge forældre har derudover fortsat ret til 32 ugers forældreorlov. Der er ikke ændret i reglerne om graviditetsorlov. Fraværsretten kan også fortsat forlænges, se *pkt. 4.1*.

Dagpengeretten

Fremover fordeles de 48 ugers dagpengeret efter fødslen ligeligt mellem forældrene, hvis begge forældrene bor sammen på fødselstidspunktet. Udgangspunktet er således, at hver forælder har 24 ugers orlov med dagpenge efter fødslen (24-24-modellen). Hvis begge forældre er lønmodtagere, er 11 af orlovsugerne med dagpenge øremærket, og dermed kan de ikke overføres mellem forældrene. De øvrige 13 orlovsuger kan overføres fra den ene forælder til den anden.

Orlovsugerne med dagpenge fordeles således:

- Der er øremærket 2 ugers orlov med dagpenge til hver af forældrene, som afholdes i forbindelse med fødslen.
- Moren har derudover ret til 8 ugers orlov med dagpenge, som afholdes inden for de første 10 uger efter fødslen (barselsorloven). De 8 ugers fravær med dagpenge kan overføres fra moren til faren/medmoren.
- I forældreorlovsperioden på 32 uger har moren som udgangspunkt 14 uger med dagpenge, og faren/medmoren har som udgangspunkt 22 uger med dagpenge. Heraf er 9 af orlovsugerne med

dagpenge øremærket til hver forælder, og kan dermed ikke overdrages. De øremærkede orlovsuger med dagpenge skal afholdes inden for det 1. år efter fødslen.

- De øvrige orlovsuger med dagpenge kan overføres mellem forældrene. Dvs. moren kan overføre 5 ugers orlov med dagpenge til faren/medmoren (+ de 8 uger inden for de første 10 uger efter fødslen), og faren/medmoren kan overføre 13 orlovsuger med dagpenge til moren.
- Orlovsugerne med dagpenge skal som udgangspunkt holdes i barnets 1. leveår. Medarbejderne kan dog udskyde orlovsuger til senere afholdelse i medført af barselslovens § 11-12. Udskudt orlov skal ligesom i dag afholdes inden barnet fylder 9 år.

2. Lovens betydning for lønretten ift. den statslige barselsaftale

Nedenfor gennemgås reglerne om ret til løn under orlov i forbindelse med barsel. Parterne er enige om at ændre fordelingen af mors orlovsuger med løn, således at mors hidtidige 14 ugers barselorlov med løn omlægges til 10 ugers barselorlov med løn og 4 ugers forældreorlov med løn. Lønretten er fortsat under forudsætning af dagpengerefusion, jf. barselsaftalens § 11, dog med de undtagelser, der omtales under *pkt. 2.1, 2.2*. For så vidt angår de særlige regler for adoptanter henvises til *pkt. 3*.

- Moren har ret til orlov med løn i de 10 uger i umiddelbar forlængelse af fødslen (barselorloven).
- Faren/medmoren har fortsat ret til orlov med løn i 2 uger i forbindelse med fødslen (fædreorlov).
- Forældrene har ret til lønnet forældreorlov i 23 uger, som fordeles således:
 - 10 uger til moren (de 4 tidligere barselorlovsuger + de 6 forældreorlovsuger).
 - 7 uger til faren/medmoren.
 - 6 uger er til fordeling.

2.1 Mors 25. og 26. orlovsuge

Mor har ret til løn i op til 26 uger, hvis hun også holder de 6 orlovsuger, der kan fordeles mellem forældrene. Der er som udgangspunkt en ligelig fordeling af barselsdagpengesugerne, hvorefter begge forældre har ret til 24 ugers dagpenge. Det kan medføre tilfælde, hvor arbejdsgiver ikke kan få dagpengerefusion i 25. og 26. uge. Parterne er enige om, at denne situation kan håndteres ved, at faren/medmoren overfører de fornødne ugers orlov med dagpenge (op til 2 uger) til moren, hvorved moren vil have ret til fuld løn i perioden. Såfremt der ikke overføres orlovsuger med dagpenge, er parterne enige om, at der som noget nyt udbetales en nedsat løn, der udgør differencen mellem dagpengesatsen og morens sædvanlige løn.

2.2 Forældre der ikke bor sammen på tidspunktet for fødslen

I den nye barselslov er indført regler om, at hvis forældrene ikke bor sammen på tidspunktet for fødslen, får den forælder, som barnet har folkeregisteradresse hos, 13 ugers orlov med dagpenge oveni sine egne 24 ugers orlov med dagpenge efter fødslen. De 13 ugers orlov skal som udgangspunkt afholdes, inden barnet fylder 1 år. Den forælder, som ikke har bopæl med barnet, har alene mulighed for at holde 9 ugers forældreorlov med dagpenge, der er øremærket. Da statsansatte mødre og fædre/medmødre kan have ret til forældreorlov med løn i op til hhv. 16 og 13 uger i forældreorlovsperioden, kan det medføre situationer, hvor moren eller faren/medmoren ikke kan holde de sidste hhv. 7 og 4 ugers forældreorlov med løn, da der ikke er en dagpengeret, og arbejdsgiver dermed ikke kan få dagpengerefusion. Parterne er enige om, at der som noget nyt udbetales en nedsat løn, der udgør differencen mellem dagpengesatsen og medarbejderens sædvanlige løn.

2.3 Skematisk overblik over orlovsmodeller for samlevende mor og far/medmor—De nye orlovsmodeller for forældre, der bor sammen med barnet på fødselstidspunktet, illustreres nedenfor i *boks 1* for mor og

boks 2 for far/medmor. Situationer med forlængelse, udskydelse og overdragelse af orlov illustreres ikke i skemaerne.

Boks 1 - MOR

ORLOVSTYPE	UGER	FRAVÆR	DAGPENGE	LØN
GRAVIDITETSORLOV	5.-6. UGE FØR TERMINSDATO	JA	NEJ	JA
GRAVIDITETSORLOV	4 UGER FØR TERMINSDATO	JA	JA	JA
BARSELSORLOV	1.-10. UGE EFTER FØDSEL	JA	JA	JA
FORÆLDREORLOV	11.-20. UGER EFTER FØDSEL	JA	JA	JA
FORÆLDREORLOV	21.-26. UGE EFTER FØDSELEN (DELE- UGER)	JA	MOR HAR DAGPENGE I 4 UD AF DE 6 UGER	JA, SÅFREMT FAR/MEDMOR OVERDRAGER 2 UGERS DAGPENGERET TIL MOR. SÅFREMT DER IKKE OVERDRAGES 2 UGERS DAGPENGERET, UDBETALES DIFFERENCEN MELLEM DAGPENGESATS OG MORS SÆDVANGLIGE LØN
FORÆLDREORLOV	27.-42. UGE EFTER FØDSELEN	JA	NEJ	NEJ, DOG OPTJENES DER PENSION

Boks 2 - FAR/MEDMOR

ORLOV	UGER	FRAVÆR	DAGPENGE	LØN
FÆDREORLOV	2 UGER EFTER FØDSEL	JA	JA	JA
FORÆLDREORLOV	11.-17. UGER EFTER FØDSEL	JA	JA	JA
FORÆLDREORLOV	18.-23. UGE EFTER FØDSLEN (DELE-UGER)	JA	JA	JA
FORÆLDREORLOV	24.-32. UGE EFTER FØDSLEN	JA	JA	NEJ, DOG OPTJENES DER PENSION
FORÆLDREORLOV	33.-42. UGE EFTER FØDSLEN	JA	NEJ	NEJ, DOG OPTJENES DER PENSION

3. Adoptanter

Fremover fordeles de 48 ugers dagpengeret efter modtagelsen ligeledes ligeligt mellem forældrene (adoptanterne) - 24-24-modellen. Hver adoptant har dermed som udgangspunkt 6 ugers orlov med dagpenge i barselsorlovsperioden på 10 uger. I forældreorlovsperioden har begge adoptanter ret til fravær i 32 uger, hvoraf 18 uger er med dagpenge. Såfremt adoptanterne er lønmodtagere, er 11 af orlovsugerne med dagpenge øremærket og kan dermed ikke overføres mellem dem. De øvrige 13 orlovsuger med dagpenge kan overføres fra den ene adoptant til den anden.

Der er ikke ændret i reglerne om fravær før modtagelse.

Parterne er enige om at ændre fordelingen af barselsorlovsugerne med løn, således at den hidtidige 14 ugers orlovsperiode med løn efter modtagelsen, jf. barselsaftalens § 5, omlægges til 10 ugers orlov med løn efter modtagelsen og 4 ugers forældreorlov med løn for den ene adoptant. Retten til løn under forældreorloven følger af barselsaftalens § 6, stk. 3 og 4. Lønretten er fortsat under forudsætning af dagpengerefusion, jf. barselsaftalens § 11, dog med de undtagelser, der omtales under *pkt. 3.1*.

Adoptanternes lønret fordeles fremover således:

- Adoptanter har tilsammen ret til løn under orlov i de første 10 uger efter modtagelsen af barnet (barselsorloven).
- Adoptanterne har dog begge ret til løn, når der holdes orlov samtidig i indtil 2 sammenhængende uger inden for de første 10 uger efter barnets modtagelse.
- Adoptanterne har ret til lønnet forældreorlov i 23 uger, som fordeles således:
 - 6 uger til den ene adoptant
 - 7 uger til den anden adoptant (hvis adoptanterne ikke har samme køn, tilkommer retten til de 7 uger den mandlige adoptant)
 - 6 uger er til fordeling
 - 4 ugers forældreorlov med løn (tidligere orlov i forbindelse med modtagelsen)

3.1 Orlov i de første 10 uger efter modtagelsen

Adoptanterne har tilsammen ret til løn i op til 10 uger i orlovsperioden lige efter modtagelsen af barnet. Der er fremover en ligelig fordeling af barselsdagpengene i denne orlovsperiode, så begge forældre har ret til 6 ugers dagpengeret. Det kan medføre tilfælde, hvor arbejdsgiver ikke kan få dagpengerefusion i 4 af de 10 orlovsuger med løn. Parterne er enige om, at denne situation kan håndteres ved, at den anden adoptant overfører de fornødne ugers orlov med dagpenge (op til 4 uger), hvorved adoptanten har ret til fuld løn i perioden. Såfremt der ikke overføres orlovsuger med dagpenge, er parterne enige om, at der som noget nyt udbetales en nedsat løn, der udgør differencen mellem dagpengesatsen og adoptantens sædvanlige løn.

Pkt. 2.2 gælder også for adoptanter.

4. Fleksibilitet i barselsloven

4.1 Forlængelse af orloven

Forældre kan fortsat vælge at forlænge forældreorloven med 8 eller 14 uger til hhv. 40 eller 46 uger, og der er således ikke sket ændringer som medfører en justering af barselsaftalen på det statslige område.

4.2 Udskydelse af orlov—I dag kan én af forældrene vælge at udskyde mellem 8 og 13 uger, som retsbaseret udskudt orlov. Fremover har moren ret til at udskyde op til 5 uger af den orlov, der som udgangspunkt ligger efter de første 10 uger efter barnets fødsel. Faren/medmoren har ligeledes ret til at udskyde op til 5 uger af den orlov, der som udgangspunkt ligger efter de første 2 ugers orlov ved fødslen. Orloven skal holdes samlet, og den skal være holdt inden barnet fylder 9 år. Yderligere udskydelse af forældreorlov (aftalebaseret) forudsætter aftale med arbejdsgiver, som det kendes i dag.

5. Varslingsregler

Varslingsreglerne er som hidtil reguleret i barselsloven.

Nedenfor er en oversigt over de nye varslingsregler. Adoptanter skal i videst muligt omfang iagttage de samme varslingsregler.

Det bemærkes derudover, at der gælder særlige varslingsregler, fx hvis barnet bliver indlagt inden for de første 46 uger efter fødslen, hvis barnet dør eller i andre særlige situationer.

Varslingsregler

Hvem?	Hvad?	Hvornår?
Moren	Tidspunktet for forventet fødsel og graviditetsorlovens start	3 måneder før forventet fødsel
Moren	Overdragelse af op til 8 ugers orlov til faren/medmoren (orloven fra den 3.-10. uge efter fødslen), og om moren i stedet ønsker at påbegynde forældreorlov i perioden.	4 uger før forventet fødsel
Faren/Medmoren	Tidspunktet for afholdelse af de indtil 2 ugers fædreorlov samt de op til 8 ugers orlov, der kan overdrages fra moren til faren/medmoren til afholdelse inden for de første 10 uger efter fødslen/barnets hjemkomst	4 uger før orlovens forventede start
Moren og/eller faren/ medmoren	Den tidsmæssige placering og længden af forældreorloven, herunder eventuel overført og forlænget forældreorlov, efter den 10. uge efter fødslen samt tidspunktet for genoptagelse af arbejdet efter den 10. uge	6 uger efter fødsel
Moren og/eller faren/ medmoren	Udnyttelse af retten til at udskyde op til 5 ugers forældreorlov som retsbaseret orlov	Inden 8 uger efter fødslen
Moren og/eller faren/ medmoren	Den tidsmæssige placering af op til 5 ugers retsbaseret udskudt forældreorlov	8 uger før orlovens start
Moren og/eller faren/ medmoren	Den tidsmæssige placering af aftalebaseret udskudt forældreorlov	16 uger før orlovens start
Moren og/eller faren/ medmoren	Medarbejderens ændrede anvendelse af orlov, hvor det er urimeligt at opretholde fraværsretten som først varslet	16 uger før fraværet påbegyndes

Det er fødselstidspunktet, der er afgørende for, hvilke regler man omfattes af og ikke terminsdatoen. Medarbejdere, der har termin omkring den 2. august 2022, skal derfor være særligt opmærksomme herpå. Der kan være tilfælde, hvor barnets forventede fødselstidspunkt afviger fra det faktiske fødselstidspunkt således, at forældrene omfattes af andre regler end dem, der er varslet efter. I så fald skal medarbejderen hurtigst muligt underrette arbejdsgiveren om den ændrede afholdelse af orloven.

6. Yderligere information

Yderligere information om ændringerne i barselsloven kan findes her:

- [Retsinformation](#)
- [Beskæftigelsesministeriets hjemmeside](#), hvor der bl.a. henvises til www.virk.dk og www.borger.dk.

7. Ikrafttræden

Administrationsgrundlaget træder i kraft pr. 1. juli 2022 for forældre og adoptanter til et barn, der fødes eller modtages den 2. august 2022 eller senere.

Der kan opstå uforudsete forhold efter administrationsgrundlagets ikrafttræden, og parterne er enige om at drøfte eventuelle behov for ændringer i den forbindelse.

Administrationsgrundlaget gælder til og med den 31. marts 2024, hvor det bortfalder uden yderligere varsel.

København, den 29. juni 2022

Offentligt Ansattes Organisationer

(Det Statslige Område)

Rita Claumarch Bundgaard

Skatteministeriet,

Medarbejder- og Kompetencestyrelsen

Pernille Thorsteen Madsen

CO10 – Centralorganisationen af 2010

Jesper Korsgaard Hansen

Lærernes Centralorganisation

Gordon Ørskov Madsen

Akademikerne

Lisbeth Lintz