

# Barsel

5+3-ordningen samt 4+4-ordningens del B .....	1
Frist for orientering af ph.d.-administrationen .....	1
Fravær pga. barsel .....	2
Forlængelse.....	3
Udenlandske forældre.....	3

---

## 5+3-ordningen samt 4+4-ordningens del B

***Nedenstående regler gælder for børn født den 1. august 2022 eller tidligere. Der gælder nye regler for børn født den 2. august 2022 eller senere.***

Ret til løn under orlov forudsætter, at arbejdsgiver får fuld dagpengerefusion. Opfylder man ikke beskæftigelseskravet i barsellovens §§ 27-28, har man ikke ret til barselsdagpenge og dermed heller ikke ret til løn fra arbejdsgiver under orloven.

### *Beskæftigelseskrav*

**§ 27.** En lønmodtager har ret til barselsdagpenge fra Udbetaling Danmark, når den pågældende

- 1) dagen før fraværet eller på første fraværsdag er i beskæftigelse og har været beskæftiget i mindst 160 timer, jf. stk. 2, inden for de seneste 4 afsluttede kalendermåneder forud for fraværsperioden og i mindst 3 af disse måneder har været beskæftiget i mindst 40 timer i hver måned,
- 2) ville have været berettiget til arbejdsløshedsdagpenge eller en ydelse, der træder i stedet herfor, jf. lov om arbejdsløshedsforsikring m.v., hvis der ikke havde været ret til dagpenge efter denne lov,
- 3) ville have været berettiget til midlertidig arbejdsmarkedsydelse, jf. lov om arbejdsløshedsforsikring m.v., hvis der ikke havde været ret til dagpenge efter denne lov,
- 4) inden for den seneste måned har afsluttet en erhvervsræssig uddannelse af mindst 18 måneders varighed,
- 5) er elev i lønnet praktik i en uddannelse, der er reguleret ved eller i henhold til lov, eller
- 6) er ansat i et fleksjob efter § 120 i lov om en aktiv beskæftigelsesindsats.

### **Frist for orientering af ph.d.-administrationen**

Barselsskema 1 (graviditetsorlov, moder):	senest 3 måneder før forventet fødsel
Barselsskema 1 (fædreorlov, fader):	senest 4 uger før forventet fødsel *
Barselsskema 2 (barsels- og forældreorlov):	senest 8 uger efter fødsel
Barselsskema 3 (udskudt orlov):	senest 16 uger før orloven ønskes afholdt

\* *Barnet faktiske fødselstidspunkt og faderens fraværsperiode meddeles ph.d.-administrationen (Bettina H. Acthon) hurtigst muligt og senest ved orlovens påbegyndelse.*

## Fravær pga. barsel

<b>Moder</b>	<p><b>Dagpenge:</b>  4 uger før fødslen  14 uger efter fødslen  32 uger* efter fødslen (deles mellem moder og fader)  <i>* heraf max 19 uger med løn - de 7+6+6 uger (faderens 7 uger, moderens 6 uger og de fælles 6 uger) trækkes fra de 32 uger</i></p> <p><b>Løn:</b>  6 uger med løn før fødslen  14 uger med løn efter fødslen  6 uger med løn fra den 15. uge efter fødslen (<i>kan deles med faderen</i>)  6 uger med løn efter fødslen (kun moder)</p>
<b>Fader</b>	<p><b>Dagpenge:</b>  2 uger efter fødslen  32 uger* efter fødslen (deles mellem moder og fader)  <i>* heraf max 19 uger med løn - de 7+6+6 uger (faderens 7 uger, moderens 6 uger og de fælles 6 uger) trækkes fra de 32 uger</i></p> <p><b>Løn:</b>  2 uger med løn umiddelbart efter fødslen*  <i>* eller inden for de første 14 uger efter fødslen.</i>  <i>Før 1.1.2018: ugerne skal afholdes i en sammenhængende periode</i>  <i>Pr. 1.1.2018: ugerne kan afholdes i ikke-sammenhængende perioder</i>  6 uger med løn efter fødslen (<i>kan deles med moderen</i>)  7 uger med løn efter fødslen (kun fader)</p>
<b>Forældreorlov (de 32 uger)</b>	<p><b>32 uger:</b> Ugerne skal afholdes inden barnet er 46 uger gammelt  <b>40 uger:</b> Ugerne skal afholdes inden barnet er 54 uger gammelt  <b>46 uger:</b> Ugerne skal afholdes inden barnet er 60 uger gammelt</p>
<b>Den anden forældre</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>– <i>er ansat under samme barselsregler:</i> de 6 fælles uger deles mellem moder og fader</li> <li>– <i>er <u>ikke</u> ansat under samme barselsregler:</i> du har alle 6 fælles uger, og din partner har så mange lønuger, som dennes barselsregler giver ret til.</li> </ul>
<p><b>Udskudt orlov</b></p> <p><i>Retsbaseret og aftalebaseret kan godt kombineres således at f.eks. 20 uger udskudt orlov ligger med 13 uger som retsbaseret og 7 uger som aftalebaseret.</i></p> <p><i>Det er således kun de 7 uger man risikerer at miste ved jobskifte.</i></p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>– <b>Retsbaseret</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>○ Der kan udskydes mellem 8 og 13 uger af de 32 uger til <u>afholdelse i en sammenhængende periode</u> indtil barnet fylder 9 år.</li> <li>○ Retten til at udskyde fravær kan <u>kun benyttes af den ene af forældrene.</u></li> <li>○ Retten <u>gælder ikke ved forlængelse af orloven til 40 eller 46 uger</u> eller sammen med <u>delvis genoptagelse af arbejdet med forlængelse.</u></li> <li>○ Retten til afholdelse af udskudt orlov med <u>dagpenge bevarer over for en ny arbejdsgiver</u> (uden for Aarhus Universitet). Lønretten bortfalder.</li> </ul> </li> <li>– <b>Aftalebaseret</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>○ Der kan udskydes op til 32 uger af de 32 uger</li> <li>○ Afholdelsen kan ske <u>drypvis</u> indtil barnet fylder 9 år.</li> <li>○ <u>Begge forældre</u> kan aftale at udskyde orloven.</li> <li>○ Gælder <u>ikke ved forlængelse af orloven til 40 eller 46 uger.</u></li> <li>○ Ved <u>jobskifte mistes ikke-afholdte uger</u>, med mindre den nye arbejdsgiver accepterer aftalen.</li> </ul> </li> </ul>

<p><b>Delvis genoptagelse af arbejdet</b></p> <p><i>Delvis genoptagelse betyder enhver arbejdstid, der er kortere end alm. arbejdstid før orloven.</i></p>	<p>– <b>Uden forlængelse</b></p> <p>Muligheden kan anvendes i følgende perioder:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>▪ graviditetsorloven (moderens 6 uger før fødslen)</li> <li>▪ de første 14 uger efter fødslen (dog ikke de første 2 uger efter fødslen for moderens vedkommende)</li> <li>▪ de 32 uger fra uge 15 (fra uge 3 for faderens vedkommende)</li> </ul> <ul style="list-style-type: none"> <li>○ Muligheden gælder ved forlængelse af orloven til 40 eller 46 uger.</li> <li>○ Muligheden gælder ved udskydelse af orlov (både retsbaseret og aftalebaseret udskydelse af orloven)</li> </ul> <p><u>Eksempel:</u>  <i>Uden forlængelse betyder, at 12 uger med dagpenge bliver ved med at være 12 uger, selv om vedkommende genoptager på halv tid (18,5 timer/ugen).  Der udbetales løn for de timer arbejdet er genoptaget i de 12 uger (her 18,5 timer/ugen).  De 12 halve uger (= 6 uger på fuld tid), der er tilbage, henstår og kan "genoplives", hvis der senere kan indgås aftale med arbejdsgiver om afholdelse.</i></p>
	<p>– <b>Med forlængelse</b></p> <p>Muligheden kan anvendes i følgende perioder:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>▪ de første 14 uger efter fødslen (dog ikke de første 2 uger efter fødslen for moderens vedkommende)</li> <li>▪ de 32 uger fra uge 15 (fra uge 3 for faderens vedkommende)</li> </ul> <ul style="list-style-type: none"> <li>○ Muligheden <u>gælder IKKE</u> ved forlængelse af orloven til 40 eller 46 uger.</li> <li>○ Muligheden <u>gælder IKKE</u> ved retsmæssig udskydelse af orlov</li> <li>○ Aftalen skal godkendes af Udbetaling Danmark.</li> </ul> <p><u>Eksempel:</u>  <i>Med forlængelse betyder, at 12 uger med dagpenge strækkes til 24 uger på halv tid (18,5 timer/ugen).  Der udbetales løn for de timer arbejdet er genoptaget i de 24 uger (her 18,5 timer/ugen).</i></p>
<p><b>40 eller 46 uger</b></p>	<p>De 32 uger kan strækkes til 40 eller 46 uger. Det er dagpengeperioden, der strækkes, da der i alt kun må udbetales svarende til 32 uger. Afholdes inden barnet er hhv. 54 og 60 uger. Ugerne skal afholdes i en sammenhængende periode (dvs. at mindst en af forældrene skal være på orlov hele tiden). Lønnet orlov afholdes før perioden med dagpenge.</p>
<p><b>Omsorgsdage</b></p>	<p>2 dage om året til og med det kalenderår, hvor barnet fylder 7 år (i alt 16 dage).  Ph.d.-stipendier forlænges ikke med omsorgsdage.</p>

### Forlængelse

Ph.d.-studiet forlænges kun for den del af orlovsperioden, der ligger inden for indskrivnings-/ansættelsesperioden. Forlængelsen ligger efter barselorloven er afholdt.

### Udenlandske forældre

En udenlandsk statsborger er omfattet af de danske barselsregler, hvis vedkommende er ansat i Danmark. Dette gælder også, hvis vedkommende er ansat i Danmark men bor i udlandet.

Der er dog særlige regler, **hvis den anden forældre ikke er omfattet af dansk lovgivning om social sikring** (Bekendtgørelse om ret til barselsdagpenge, § 9 og 10). De særlige regler gælder f.eks. når barnets mor er ansat ved Aarhus Universitet (og dermed omfattet af dansk lovgivning), mens barnets udenlandske far ikke er ansat i Danmark (og dermed ikke omfattet af dansk lovgivning).

Antal orlovsuger med dagpenge når kun den ene forældre er omfattet af dansk lovgivning:

- Forældrene bor ikke sammen:
    - 32 ugers forældreorlov hvis barnet bor hos den forældre, der er omfattet af dansk lovgivning
    - 16 ugers forældreorlov hvis barnet ikke bor hos den forældre, der er omfattet af dansk lovgivning. Det forudsætter dog, at forældreorloven tilbringes sammen med barnet.
  - Forældrene bor sammen:
    - 16 ugers forældreorlov til den forældre, der er omfattet af dansk lovgivning.
    - max 32 ugers forældreorlov hvis forældrene kan dokumentere, at den anden forældre i perioden mellem den 14. og 46. uge efter barnets fødsel får udbetalt en offentlig forsørgelsesydelse under forældreorloven i en kortere periode end 16 uger. Dvs. max. 32 uger når begge forældres orlov lægges sammen.
-