30. juni 2022

22/00109-13

# Administrationsgrundlag til den statslige barselsaftale

Fredag den 1. juli 2022 træder den ændrede barselslov i kraft med virkning for forældre til børn født fra den 2. august 2022. Administrationsgrundlaget beskriver, hvordan barselsaftalen skal forstås i lyset af den ændrede lovgivning.

I forhold til de regler, som følger af den ændrede lovgivning, er beskrivelsen i administrationsgrundlaget kun ganske kort, da administrationsgrundlaget bygger ovenpå reglerne i lovgivningen. Det gælder bl.a. reglerne om fraværsrettigheder, barselsdagpenge og varslingsfrister. Vejledning til forståelsen af barselslovens nye regler findes på bl.a. borger.dk.

Den statslige barselsaftale sikrer lønmodtagernes ret til løn under barsel. Efter barselsaftalens regler er det som hovedregel en betingelse for, at lønmodtageren har ret til løn under barselsfravær, at den statslige arbejdsgiver får fuld dagpengerefusion. Efter de nye regler om barselsdagpenge træder i kraft, vil der opstå situationer, hvor en lønmodtager efter barselsaftalen har en lønret men ikke har ret til dagpenge. Det gælder i følgende tilfælde:

* Efter barselsaftalen har mor ret til løn i 26 uger efter fødslen. Efter barselsloven har hun nu alene ret til barselsdagpenge i 24 uger. Dermed er der to uger, hvor der er en lønret for moren men ingen dagpengeret.
* Efter barselsloven skal forældre nu have samme adresse, når barnet bliver født, for at have ret til dagpenge i de uger af forældreorloven, som ikke er øremærket. I situationer, hvor en forælder ved fødslen ikke har samme bopæl som barnet, medfører den nye regel, at der vil være 7 uger for mødre og 4 uger for fædre/medmødre, hvor den ansatte har en lønret men ikke længere en dagpengerret.
* Adoption: I de første 10 uger efter modtagelsen af barnet har adoptanterne tilsammen ret til løn i 10 uger. I denne periode har begge forældre ret til 6 ugers dagpenge hver. Det betyder, at der kan opstå situationer, hvor adoptanten ikke har ret til dagpenge i 4 uger.

Ovenstående problemstillinger er aftalt håndteret i administrationsgrundlaget på følgende måde:

* Enten ved at den anden forælder overfører sin ret til barselsdagpenge til den statsansatte forælder for de manglende uger,
* Eller hvis der ikke sker en overførsel af barselsdagpenge fra den anden forælder, kan den statslige arbejdsgiver udbetale en nedsat løn svarende til forskellen mellem dagpenge og løn til medarbejderen på barsel.

En tilsvarende løsning er aftalt på det kommunale og regionale område. Det er aftalt, at administrationsgrundlaget bortfalder den 31. marts 2024.

» [Læs administrationsgrundlaget her](https://cirkulaere.medst.dk/cirkulaerer/039-22-administrationsgrundlag-til-aftale-om-barsel-adoption-og-omsorgsdage/)