

GRAVIDITET, BARSEL OG FORÆLDREORLOV

Juli 2025

Indhold

Før barnet er født	3
Efter barnet er født	5
Barselsorlov og forældreorlov	7
Forældre til to eller flere børn ved samme fødsel	11
Udskydelse af din barsel	12
Forlængelse af din barsel	13
Adoption	14
Soloforældre	18
LGBT+ familier/Sociale forældre	20
Forældre ved surrogataftaler, surrogatmor og stedbarnsadoptanter	21
Frister	23

Før barnet er født

Mor

Graviditetsorlov

Når du er blevet gravid har du mulighed for at afholde graviditetsorlov med fuld løn i 6 uger op til fødslen. Graviditetsorloven starter tidligst 6 uger før terminsdatoen.

Giv din leder besked om graviditeten

Senest 3 måneder før forventet fødsel skal du give din leder besked om din graviditet, samt forventet fødselstidspunkt og oplyse om, hvornår du ønsker at påbegynde din orlov forud for fødslen.

Giv besked hvis du forventer at komme tilbage på arbejdet kort efter fødslen

Senest 4 uger før fødslen skal du give din leder skriftlig besked, hvis du forventer at komme tilbage på arbejdet indenfor de første 10 uger efter fødslen.

Send anmeldelsesblanket og dokumentation til Koncernløn

Du skal udover at kontakte din leder også snarest muligt og senest tre måneder før din terminsdato informere Koncernløn på barsel@sst.dk om din graviditet.

Benyt anmeldelsesblanketten på [link til anmeldelsesblanket](#)

Sammen med anmeldelsesblanketten skal du fremsende dokumentation for den senest fastsatte terminsdato. Dokumentation kan være en kopi af din vandrejournal. Det behøver ikke være hele vandrejournalen, det væsentlige er at følgende fremgår:

Vandrejournal		Medbringes ved enhver henvendelse til læge/jordemoder og til fødestedet. Opbevares til evt. brug for sundhedsplejersken.		Side 1 af 2	
Personnummer, navn, adresse og e-mail		Lægens navn, adresse, telefonnummer og e-mail			
Tlf. privat/mobil		Tlf. arbejde			
Sidste mens. 1. dag	Cyklus	Beregning sikker ☐ Nej ☐ Ja		Næstels termin	Ultralydfastsat termin

Afvent bekræftelse på din graviditetsorlov

Koncernløn udarbejder en bekræftelse på din graviditetsorlov.

Bekræftelsen fra Koncernløn vil indeholde den information du har brug for og er vedlagt skemaer og vejledning, som du skal udfylde efter fødslen med henblik på planlægning af barselorlov mm. Din leder får en kopi af bekræftelsen fra Koncernløn.

Far/medmor

Orienter din leder og Statens Administration

Hvis du skal være far eller medmor har du mulighed for at afholde 2 ugers orlov i forbindelse med fødslen – dvs. lige efter fødslen. Disse 2 uger er øremærket orlov. Hvis du vil holde de 2 ugers orlov, mere af din egen orlov eller orlov overdraget fra mor i forlængelse de 2 uger skal du snarest muligt og senest **4 uger før fødslen** informere din leder og Koncernløn skriftligt barsel@sst.dk om afholdelse af orloven.

Benyt anmeldelsesblanketten som er tilgængelig på intranettet

Har du spørgsmål

Hvis du har spørgsmål til barsel, kan du sende en mail til Koncernløn barsel@sst.dk (Angiv din institutions forkortelse som det første i emnefeltet og derefter dit fulde navn) eller ring til den lønmedarbejder, der fremgår nedenfor under din institution mandag - fredag i tidsrummet fra kl. 09:30 – 11:30.

Indenrigs- og Sundhedsministeriets departement:

Lønmedarbejder Annette Vilhelmsen, tlf. 2143 6430

Efter barnet er født

Mor

Orienter din leder

Du skal orientere din leder og fremsende kopi af fødselsattesten til Koncernløn senest 1 uge efter, at dit barn er blevet født. Du kan rekvirere fødselsattesten ved at kontakte kirkekontoret i dit bopælssogn.

Barselsorlov - de første 2 uger

Du har pligt til at holde barselsorlov med løn de første 2 uger efter barnets fødsel. Efterfølgende har du ret til at holde 8 ugers barselsorlov. Barselsorloven begynder dagen efter barnets fødsel.

Indsend underskrevet barselsplan

Du skal senest 6 uger efter barnets fødselsdag have indsendt din underskrevne barselsplan på de tilsendte skemaer til barsel@sst.dk. Det er en god ide at være i kontakt med din leder herom.

Afvent bekræftelse på din barselsplan

Når du har sendt din barselsplan og fødselsattest for barnet, tildeles du omsorgsdage, og Koncernløn fremsender bekræftelse på din plan. Din leder får en kopi af bekræftelsen.

Far/medmoder

Orienter din leder

Du skal orientere din leder og fremsende kopi af fødselsattesten til Koncernløn senest 1 uge efter, at dit barn er blevet født. Du kan rekvirere fødselsattesten ved at kontakte kirkekontoret i dit bopælssogn.

Giv skriftlig besked om fædreorlov

Du skal give skriftlig besked om din afholdelse af 2 ugers fædreorlov med de nøjagtige datoer til din leder og til Koncernløn på barsel@sst.dk

Afvent bekræftelse på fædreorlov

Når fødselsattest og din plan for fædreorlov modtages, tildeles du omsorgsdage og Koncernløn sender bekræftelse på din afholdelse af fædreorlov.

Bekræftelsen fra Koncernløn vil også indeholde den information du har brug for og er vedlagt skemaer og vejledning, du skal udfylde efter fødslen med henblik på planlægning af forældreorlov mm. Din leder får en kopi af bekræftelsen du skal udfylde med henblik på planlægning af forældreorlov mm.

Indsend plan for forældreorlov

Du skal senest 6 uger efter barnets fødselsdag have indsendt din underskrevne plan for forældreorlov mm. Til barsel@sst.dk på de tilsendte skemaer. Det er en god ide at være i kontakt med din leder herom.

Afvent bekræftelse på forældreorlov

Når du har sendt din plan for forældreorlov mm., fremsender Koncernløn bekræftelse på din plan. Din leder får en kopi af bekræftelsen.

Barselsorlov og forældreorlov

Din ret til fravær (fraværsret)

Du har som **mor** ret til 6 ugers graviditetsorlov før din forventede fødsel, 10 ugers barselsorlov efter fødslen og derefter 32 ugers forældreorlov, som kan forlænges op til 40 eller 46 uger.¹

Du har som **far/medmor** ret til 2 ugers fædreorlov/barselsorlov lige efter fødslen og derefter 32 ugers forældreorlov, som kan forlænges op til 40 eller 46 uger.

Se følgende skema for overblik over din fraværsret:

Fraværsret	Mor	Far/medmor
Graviditetsorlov i 6 uger før forventet fødsel	6 uger før forventet fødsel (graviditetsorlov)	Intet
Fødsel		
Barselsorlov/fædreorlov de første 10 uger efter fødslen	2 ugers øremærket orlov efter fødsel + 8 ugers orlov - kan overdrages til far/medmor (barselsorlov)	2 ugers øremærket orlov efter fødsel (fædreorlov for far – barselsorlov for medmor) Afholdes som udgangspunkt lige efter fødsel, men kan afholdes inden for første 10 uger efter fødsel ved aftale med arbejdsgiver. ² De 2 uger kan efter aftale med arbejdsgiver afholdes uden sammenhæng. ³
Forældreorlov efter de første 10 uger efter fødslen	32 ugers orlov, som kan forlænges op til 40/46 uger. Kan i visse tilfælde påbegyndes afholdt før 10 uger efter fødsel. 5 af ugerne kan udskydes til senere afholdelse.	32 ugers orlov, som kan forlænges op til 40/46 uger. ⁴ Kan vælge at påbegynde den lønnede forældreorlov inden for de første 10 uger efter fødslen jf.

¹ Pr. 1. maj 2024 kan forældre forlænge forældreorloven op til 40/46 uger. Tidligere var det alene muligt at forlænge til 40/46 uger. Der skal gives besked om forlængelse op til 40/46 uger senest 6 uger efter fødslen. Derfor vil bestemmelsen have betydning for forældre til børn født fra og med den 20. marts 2024.

² Barselsaftalens § 5, stk. 2

³ Barselsaftalens § 5, stk. 2

⁴ Se fodnoten ovenfor.

	(forældreorlov)	barselsaftalens § 6, stk. 5 og cirkulærebemærkningen hertil. 5 af ugerne kan udskydes til senere afholdelse. (forældreorlov)
--	-----------------	--

Løn under orlov jf. Statens Barselsaftale

Din ret til løn under din barselsorlov er reguleret i Statens Barselsaftale. Uanset om du er mor eller far/medmoder forudsætter udbetaling af fuld løn som udgangspunkt, at din arbejdsgiver kan få dagpengerefusion.

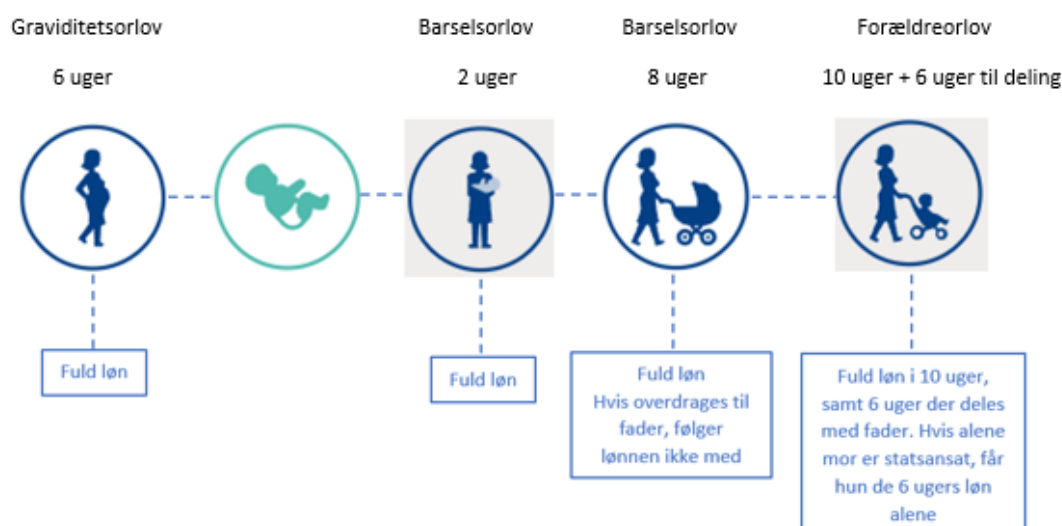
Du har som mor ret til løn:

- 6 uger før forventet fødsel (graviditetsorlov),
- 10 uger efter fødslen (barselsorlov – dvs. 2 uger + 8 uger)
- 10 ugers forældreorlov + 6 ugers forældreorlov til deling med far/medmor.

Du har som far/medmor ret til løn:

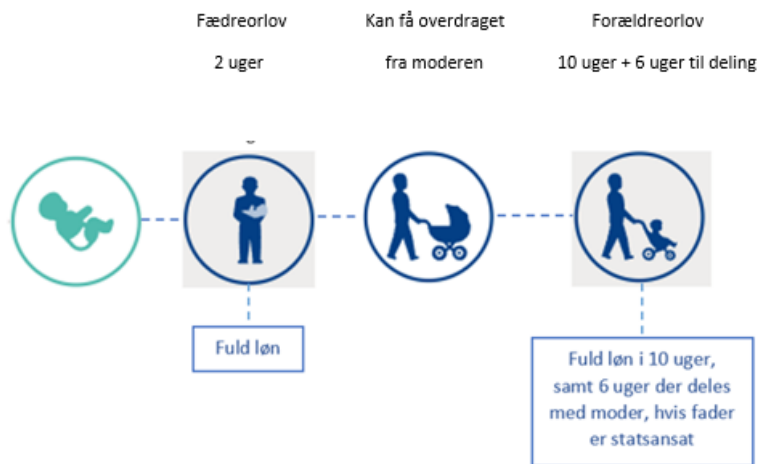
- 2 uger i forbindelse med fødslen (fædreorlov / barselsorlov for medmor)
- 10 ugers forældreorlov⁵ + 6 ugers forældreorlov til deling med mor. Far/medmor vil altså have ret til 10 – 16 ugers forældreorlov med løn afhængig af, hvordan de 6 orlovsuger, som er til fri fordeling, deles.

Mors ret til fravær med løn



⁵ Bemærk, at far/medmor tidligere kun havde ret til 7 ugers forældreorlov. For forældre til børn født den 1. april 2024 eller senere er dette ændret til 10 uger jf. barselsaftalens § 6, stk. 1, 2. pkt. og § 21, stk. 3.

Far/medmors ret til fravær med løn



Forældreorlov uden løn, men med pension

Under fravær uden løn indbetaler vi sædvanligt arbejdsgiver pension og eget bidrag til mors eller fars/medmors pensionsordning i op til 32 ugers fravær uden løn i forbindelse med forældreorloven. Der tildeles ikke pension i forlængelsesperioden i op til 14 uger (fra 32 – 46. uges forældreorlov). Bemærk, at der for andre medarbejdere, der har ret til afvikling af en overdraget fraværsret efter Barselsloven, såsom sociale forældre, ikke indbetales pensionsbidrag.

Dagpenge under orlov og overførsel af dagpengere retten

Du har ret til dagpenge i en række af de uger, du er fraværende, som følge af graviditetsorlov, barselorlov og forældreorlov. Nogle af ugerne er øremærkede, mens andre ugers fravær med dagpenge kan overdrages til den anden forælder.

Du har som **mor** ret til fravær med dagpenge i 4 uger i graviditetsorlovsperioden inden din fødsel. I de første 10 uger efter fødslen har du ret til 8 uger med dagpenge. I de første 2 uger lige efter fødslen får du dagpenge. Disse dagpenge er øremærkede og kan ikke overdrages. De 8 efterfølgende uger kan overdrages og det samme gælder dagpengere retten. Herefter har du under forældreorloven ret til fravær med dagpenge i 14 uger, hvoraf 5 af ugerne kan overdrages til mor, mens de resterende 9 uger er øremærkede.

Du har som **far/medmor** ret til 2 ugers fravær med dagpengere ret under din fædreorlov/barselorlov i de 2 første uger efter fødslen. Disse uger er øremærkede og kan ikke overdrages. Herefter har du under forældreorloven ret til fravær med dagpenge i 22 uger, hvoraf 13 af ugerne kan overdrages til mor, mens de resterende 9 uger er øremærkede.

Ved overførsel af orlov med tilknyttet lønret medfølger lønretten ikke ved overdragelse. Udbetaling af fuld løn forudsætter som udgangspunkt, at din arbejdsgiver kan få dagpengerefusion.

Du kan som far/medmoder få overdraget yderligere ret til fravær med dagpenge fra mor.

Følgende skema giver et overblik over din ret til dagpenge:

Dagpengeret	Mor	Far/medmor
Graviditetsorlov i 6 uger før forventet fødsel	Ret til dagpenge i 4 uger – kan ikke overdrages da øremærket (graviditetsorlov)	Intet
Fødsel		
Barselorlov/fædreorlov de første 10 uger efter fødslen	2 ugers ret til dagpenge i perioden – kan ikke overdrages da øremærket + 8 ugers ret til dagpenge. Retten til dagpenge kan overdrages, hvis ugerne overdrages. (barselorlov)	2 ugers ret til dagpenge i perioden – kan ikke overdrages da øremærket (fædreorlov for far – barselorlov for medmor)
Forældreorlov efter de første 10 uger efter fødslen	Ret til 14 uger med dagpenge. 9 af ugerne skal afholdes inden barnet fylder 1 år (ellers bortfalder de) og de er øremærket og kan ikke overdrages. Dvs. kan overdrage 5 uger til den anden forælder med dagpenge. (forældreorlov)	Ret til 22 uger med dagpenge. 9 af ugerne skal afholdes inden barnet fylder 1 år (ellers bortfalder de) og de er øremærket og kan ikke overdrages. Dvs. kan overdrage 13 uger til den anden forælder med dagpenge. (forældreorlov)

OBS! Hvis du som mor tager maksimalt barselorlov og forældreorlov (2 + 8 + 16) har du ret til 26 uger med løn. Du har dog kun ret til 24 ugers orlov med dagpenge (2 + 8 + 14), og mangler således to ugers dagpenge. Da udbetaling af løn forudsætter, at der gives dagpengerefusion skal du have to uger for at kunne få fuld løn i hele perioden. Dette kan ske ved at få overført 2 ugers forældreorlov fra far.

Forældre til to eller flere børn ved samme fødsel

Der gælder som udgangspunkt de samme regler for forældre til et barn, som for forældre til to eller flere børn født ved samme fødsel.

Særligt for forældre til to eller flere levendefødte børn født ved samme fødsel (tvillingeforældre mv.) den 1. maj 2024 eller senere gælder dog, at de hver har ret til 13 ugers ekstra orlov. Forældrene har en tilsvarende ret til løn i den ekstra orlovsperiode. Lønretten gælder for forældre til tvillinger født den 1. maj 2024 eller senere, mens lønretten for forældre til tre eller flere børn gælder for forældre til børn født den 1. april 2024 eller senere. Retten til 13 ugers ekstra orlov gælder også for forældre til to eller flere levendefødte børn, hvis forældreskab er fastslået på grundlag af en surrogataftale.⁶

Den samme ekstra fraværsret og lønret gælder adoptanter, hvis børnene på tidspunktet for modtagelsen er under 1 år.⁷ En soloforælder som er flerlingeforælder har en tilsvarende ret til yderligere fravær med løn.⁸ En soloforælder som får flere børn ved samme fødsel har desuden mulighed for at søge om at få 13 ugers ekstra orlov til brug for et nærtstående familiemedlem eller social forælder, udover de allerede 13 ekstra tildelte uger.⁹

De retlige forældre kan ikke overdrage den ekstra orlov til hinanden, men de kan overdrage orloven til en social forælder. En social forælder kan maksimalt få overdraget 13 ugers ekstra orlov. De retlige forældre kan altså ikke overdrage deres ekstra orlov til den samme sociale forælder. Den sociale forælder skal opfylde betingelserne for ret til barselsdagpenge, når orloven afholdes.¹⁰

Orloven skal afholdes inden for et år efter fødslen eller modtagelsen af børnene.¹¹ Afholdes orloven ikke, bortfalder den. Orloven kan ikke udskydes.

Er børnene født *før* den 1. maj 2024, vil retten til ekstra orlov afhænge af, hvor mange børn der er født. Har forældrene fået to børn ved samme fødsel, vil der ingen ret til ekstra orlov være. Har forældrene fået tre eller flere børn ved samme fødsel, vil forældrene have ret til 26 ugers ekstra orlov tilsammen med barselsdagpenge, som skal afholdes inden 18 måneder efter fødslen.

⁶ Barselsaftalens § 6 a, stk. 4.

⁷ Barselsaftalens § 6, stk. 6.

⁸ Barselslovens § 14 a, stk. 1.

⁹ Barselslovens § 14 a, stk. 3.

¹⁰ Barselslovens § 14 a, stk. 2 og 4.

¹¹ Barselslovens § 14 a, stk. 6.

Udskydelse af din barsel

Vil du gemme noget barsel til efter, dit barn er fyldt et år, kan du gøre det ved at udskyde noget af dit fravær enten retsbaseret eller aftalebaseret. Du kan også gøre begge dele.

For begge typer udskudt orlov gælder det, at:

- orloven skal holdes, mens dit barn er mellem 1 og 9 år
- du kan holde orloven med og uden barselsdagpenge
- du skal være i arbejde for at udskyde ugerne med barselsdagpenge, og når du holder dem
- du kan ikke både udskyde orlov og forlænge din orlov med 8 eller 14 uger.

Sociale forældre, nærtstående familiemedlemmer og forældre, hvis forældreskab er fastslået på grundlag af en surrogataftale har også mulighed for at udskyde overdraget orlov.¹²

Hvad kan udskydes?

Du kan som **mor** udskyde 5 uger af forældreorloven til senere afholdelse. Udskudt orlov skal afholdes sammenhængende inden barnet fylder 9 år. Yderligere udskydelse af forældreorlov forudsætter aftale med din arbejdsgiver.

Du kan som **far/medmor** tilsvarende udskyde op til 5 uger af den orlov, der ligger efter de første 2 uger efter barnets fødsel (dvs. modtaget barselorlov og forældreorlov). Udskudt orlov skal afholdes sammenhængende inden barnet fylder 9 år. Yderligere udskydelse af forældreorlov forudsætter aftale med din arbejdsgiver.

En forælder som udskyder sit fravær udskyder tilsvarende retten til løn.

Hvornår skal du give besked?

Hvis du vil forlænge din orlov, eller udskyde den skal du give din arbejdsgiver besked senest 6 uger efter fødslen.

¹² Barselslovens § 23 c, stk. 3, 2. pkt. (nærtstående familiemedlemmer) og § 23 b, stk. 4 jf. § 23 stk. 2 (sociale forældre)

Forlængelse af din barsel

Generelt om forlængelse

Du har både som mor og far/medmor ret til at forlænge de 32 ugers orlov, der ligger efter uge 10 efter fødslen. Du kan dog kun forlænge, hvis du holder alle dine 32 ugers orlov.

Du kan forlænge din orlov med op til 8 eller 14 uger, afhængig af om du er lønmodtager, selvstændig erhvervsdrivende eller ledig. Dermed kan du holde op til 40 eller 46 ugers orlov.¹³

Din forlængede orlov skal holdes i umiddelbar forbindelse med de første 10 uger efter fødslen og må kun afbrydes af perioder, hvor den anden forælder er på barsel.

Du får ikke flere barselsdagpenge, selvom du forlænger din orlov fra arbejdet med 8 eller 14 uger. Du vil stadig have 24 uger med barselsdagpenge plus eventuelt overdragne uger fra den anden forælder til at dække hele din barselsperiode.

Din arbejdsgiver skal ikke godkende, at du forlænger din barsel på denne måde, men du skal give din arbejdsgiver besked om det **senest 6 uger efter fødslen**. Koncernløn skal ikke have besked om forlængelsen, når du forlænger orloven uden at genoptage dit arbejde.

Forlængelse af barsel og ned i tid

Du kan aftale med din arbejdsgiver, at du forlænger din barselsperiode ved at genoptage arbejdet på nedsat tid. Fx at du arbejder færre timer om ugen eller holder ugentlige fridage i en periode.

Som mor er det orloven, der ligger fra den 3. uge efter fødslen plus eventuel overdraget orlov fra far/medmor, du kan forlænge ved at starte arbejde på nedsat tid. Som far/medmor må du arbejde på nedsat tid under hele barslen.

Når du har aftalt at arbejde på nedsat tid med din leder, bliver dine barselsdagpenge sat ned med de timer, du arbejder, og din orlov forlænges med det samlede antal timer, du har arbejdet.

Husk at:

- du ikke kan forlænge din orlov med op til 8 eller 14 uger, når du forlænger ved at genoptage arbejdet på nedsat tid
- de øremærkede uger, dvs. de 11 uger til henholdsvis mor og far/medmor, skal holdes inden 1 år efter fødslen.

¹³ Se fodnote nr. 1.

Fraværsret i særlige tilfælde

Forlængelse ved indlæggelse med barn på sygehus

Hvis barnet er indlagt på sygehus inden for de første 46 uger efter fødslen eller modtagelsen, forlænges eller udsættes den periode, hvor der er ret til fravær med barselsdagpenge med indlæggelsesperioden. Perioden kan dog maksimalt forlænges med 3 måneder tilsammen for forældrene.¹⁴ Du har ret til løn i den forlængede periode, hvis indlæggelsen sker i en lønnet fraværperiode. Fra den 1. januar 2026 udvides retten til fravær og barselsdagpenge i forbindelse med indlæggelse med nyfødt barn. Således vil forældre med indlagte nyfødte børn, der er modtaget den 1. januar 2026 eller senere og som ikke genoptager arbejdet under indlæggelsen, hver have ret til 12 måneders fravær og barselsdagpenge. Fra den 1. januar 2026 vil behandling i hjemmet ved tidligt hjemmeophold endvidere sidestilles med indlæggelse på sygehus. For forældre til børn født eller modtaget før den 1. januar 2026 vil de hidtidige regler, nævnt ovenfor, gælde.

Du skal orientere barselsteamet i Koncernløn (med din egen leder og Lokal HR cc) uden ugrundet ophold om indlæggelsen og hvornår barnet er modtaget i hjemmet efter indlæggelsen eller tidspunktet for ophør af tidligt hjemmeophold.

Sorgorlov

Hvis et barn er dødfødt eller dør inden det fyldte 18 år har hver af forældrene ret til fravær og barselsdagpenge i 26 uger efter barnets død, hvis beskæftigelseskravet mv. for at opnå barselsdagpenge er opfyldt. Den samme ret gælder for kommende adoptanter, der har modtaget et barn, hvis barnet dør inden det fyldte 18 år samt surrogatforældre. Forældre, der tidligere har fået hjælp til dækning af tabt arbejdsfortjeneste i mere end to år for at passe et sygt barn, skal ikke opfylde barselsreglernes beskæftigelseskrav for at få barselsdagpenge under sorgorloven. Du har ret til løn under de 26 ugers fravær.

Din Lokale HR vil kunne støtte og vejlede dig om den videre proces.

¹⁴ Barselslovens § 14

Adoption

Som hovedregel er orloven sammensat på følgende måde for adoptanter ansat i staten:

Adoptionsorlov

Adoptanter har ret til fravær med løn op til modtagelsen af barnet.

Perioden for ret til fravær før modtagelse af barnet afhænger af, om barnet skal adopteres fra ind- eller udland.

- Hvis adoptanterne opholder sig i udlandet for at modtage et barn, har hver adoptant ret til fravær fra arbejdet i 4 uger.
- Hvis adoptanter modtager barnet i Danmark er der ret til fravær fra arbejdet 1 uge før modtagelsen.

Der er i begge tilfælde mulighed for forlængelse hvis tiden før modtagelse forlænges uden at det kan tilregnes adoptanterne.

Barselorlov

I de første 10 uger efter modtagelsen af barnet har hver af adoptanterne ret til fravær i 6 uger.¹⁵ Adoptanterne kan holde de 6 uger samtidig, hvis de ønsker. Hver adoptant kan overdrage op til 4 af de 6 ugers fravær med barselsdagpenge, til den anden adoptant til afholdelse i de første 10 uger efter modtagelsen.¹⁶

Adoptanterne har tilsammen ret til løn under orlov i de første 10 uger efter modtagelsen af barnet. Adoptanterne har dog begge ret til løn, når de holder de 2 sammenhængende uger.¹⁷ Adoptanterne skal som udgangspunkt holde deres orlov i forlængelse af hinanden og i sammenhængende perioder med mindre andet aftales med arbejdsgiver.

Forældreorlov med barselsdagpenge

Efter de første 10 uger efter modtagelsen har du ret til at holde 32 ugers forældreorlov (*fraværsret*). I perioden kan du holde 18 uger med barselsdagpenge. 9 af disse uger er øremærkede og skal holdes inden for det første år efter modtagelsen. De 9 uger kan ikke overdrages til den anden adoptant. De øvrige 9 uger med barselsdagpenge kan overdrages. En eventuel lønret under denne periode kan ikke overføres.

¹⁵ Barselslovens § 8, stk. 6.

¹⁶ Barselslovens § 8, stk. 6, sidste pkt.

¹⁷ Barselsaftalens § 5, stk. 4.

Forældreorlov med løn

I forældreorlovsperioden har hver adoptant ret til at afholde 10 uger med løn.¹⁸ Disse er øremærket og kan ikke overdrages til den anden adoptant. Herudover har adoptanterne ret til 6 uger yderligere med løn, som frit kan deles mellem adoptanterne, såfremt begge er ansat i staten. Er du den eneste adoptant som er ansat i staten kan du selv afholde de 6 uger med løn.¹⁹

Adoptanten kan vælge at påbegynde den lønnede forældreorlov inden for de første 10 uger efter modtagelsen.

Følgende skema giver et overblik over din ret til fravær:

Fraværsret	Adoptant
Adoptionsorlov før forventet modtagelse	1 eller 4 uger før forventet modtagelse afhængig af om barnet modtages i ind- eller udland. (adoptionsorlov)
Modtagelse	
Barselorlov de første 10 uger efter modtagelsen	6 ugers orlov. (barselorlov)
Forældreorlov efter de første 10 uger efter modtagelsen	18 ugers orlov, hvoraf 9 uger er øremærkede. (forældreorlov)

Følgende skema giver et overblik over din ret til løn under dit fravær:

Lønret	Adoptant
Adoptionsorlov før forventet modtagelse	Hver ret til løn i perioden. (adoptionsorlov)
Modtagelse	

¹⁸ Barselsaftalens § 6, stk. 3. Bemærk, at de 10 ugers lønret til hver af forældrene gælder for forældre til børn modtaget den 1. april 2024 eller senere jf. barselsaftalens § 21, stk. 3. Før havde den ene forældre ret til 6 uger og den anden 7 uger, samt 4 uger til deling jf. det tidligere gældende administrationsgrundlag. Lønretten er således øget med 3 uger i alt.

¹⁹ Bemærk at adoptanters lønret er øget med 3 uger i alt i forældreorlovsperioden for forældre til børn modtaget den 1. april 2024 eller senere. Ligeledes er fordelingen af lønuger ændret for forældreorlovsperioden for forældre til børn modtaget den pr. 1. april 2024 eller senere. Dette er implementeret i ovenstående jf. barselsaftalens § 6, stk. 4.

Barselsorlov de første 10 uger efter modtagelsen	Tilsammen ret til løn i 10 uger. Har dog begge ret til løn, når de holder de 2 sammenhængende uger. (barselsorlov)
Forældreorlov efter de første 10 uger efter modtagelsen	Har hver ret til 10 uger med løn. Herudover 6 uger med løn som kan deles afhængig af om den anden forælder er ansat i staten. (forældreorlov)

Forældreorlov uden løn men med pension

Under fravær uden løn indbetaler vi sædvanligt arbejdsgiver - og eget bidrag til adoptantens pensionsordning i op til 32 ugers fravær i forbindelse med forældreorloven.

Der tildeles ikke pension i forlængelsesperioden i op til 14 uger (fra 32 – 46. uges forældreorlov).²⁰

Særlige forhold

Adoptanterne har som øvrige forældre ret til yderligere barselsdagpenge og/eller løn såfremt de er flerlingeforældre (børnene skal være under 1 år ved modtagelsen), hvis adoptanten er alene som solo-adoptant (dvs. en eneadoptant der adopterer) eller såfremt den ene adoptant går bort. Er adoptanterne flerlingeforældre har de hver ret til 13 ugers ekstra fravær med løn i forældreorlovsperioden, mens en adoptant som er solo-adoptant har ret til 10 ugers ekstra orlov med løn i forældreorlovsperioden. Hvis en adoptant går bort efter barnets modtagelsen, indtræder den efterlevende adoptant i den afdøde adoptants ret til fravær med løn.

²⁰ Barselsaftalens § 13 modsætningsvist.

Soloforældre

Som hovedregel er orloven sammensat på samme måde som for en forælder, som ikke er soloforælder. Der gælder dog både ret til yderligere dagpenge og lønret for soloforælderen, såfremt betingelserne herfor er opfyldt.

Man betragtes som soloforælder, når der ikke er en anden juridisk forælder ved fødslen, som fx:

- når den anden forælder er død før fødslen,
- når en enlig mor har fået barn med ukendt donor ved assisteret reproduktion,
- når en enlig far, der har fået barn ved hjælp af en udenlandsk surrogatmor/rugemor, eller
- når en eneadoptant adopterer.

I de tilfælde har soloforælderen ret til 22 ugers ekstra orlov med dagpenge udover sine egne 24 ugers orlov med dagpenge. Dvs. i alt 46 ugers orlov med barselsdagpenge efter fødslen/modtagelsen.

De ekstra 22 uger skal som udgangspunkt afholdes inden for 1 år efter barnets fødsel/modtagelse, dog med mulighed for at forlænge og udskyde til afholdelse inden barnet fylder 9 år, hvis de almindelige betingelser for det er opfyldt.

Soloforælderen har endvidere en ekstra lønret på 10 uger i forældreorlovsperioden.²¹ Tilsvarende gælder for adoptanter, hvis barnet kun har én forælder ved modtagelsen.²² Den øgede lønret til soloforælderen gælder for forældre til børn født den 1. april 2024 eller senere. Den øgede lønret på 10 uger i forældreorlovsperioden gælder også for soloforælderen, hvis forældreskab er fastslået på grundlag af en surrogataftale.²³

Hvis en forælder går bort efter barnets fødsel, indtræder den efterlevende forælder i den afdøde forælders uudnyttede ret til fravær med løn. Tilsvarende gælder for adoptanter, hvis den ene adoptant dør efter barnets modtagelse.²⁴ Retten gælder for forældre til børn født den 1. april 2024 eller senere. Retten gælder også for forælderen, hvis forældreskab er fastslået på grundlag af en surrogataftale.²⁵

Hvad kan overdrages?

Soloforældre har fra den 1. december 2023 mulighed for at overdrage orlov til nærtstående familiemedlemmer for børn født pr. 1. januar 2024.

Et nærtstående familiemedlem er:

- forælderenes egne forældre
- søskende over 18 år

²¹ Den øgede lønret er gældende for forældre til børn født/modtaget den 1. april 2024 eller senere jf. barselsaftalens § 21, stk. 6 jf. barselsaftalens § 6, stk. 7.

²² Barselsaftalens § 6, stk. 7.

²³ Barselsaftalens § 6 a, stk. 5.

²⁴ Barselsaftalens § 6, stk. 8.

²⁵ Barselsaftalens § 6 a, stk. 6.

- forældre og søskende over 18 år til en afdød forælder

En solomor (lønmodtager) kan overdrage op til **27 uger** med dagpenge.

En solofar (lønmodtager) kan overdrage op til **35 uger** med dagpenge.

Obs! Det er en betingelse for overdragelse, at solo**for**ælderen og det **nærtstående** familiemedlem opfylder beskæftigelseskravene for dagpenge.

De **nærtstående** skal afholde orloven inden barnet fylder **ét år**.

LGBT+ familier/Sociale forældre

LGBT+ familier har fra den 1. december 2023 mulighed for, at de to retlige forældre til børn født den 1. januar 2024 eller senere kan dele en del af orloven med op til to sociale forældre. Det gælder de orlovsuger, som ikke er øremærkede, og som derfor kan overdrages.

Det vil sige, at orlovsmodellen giver mulighed for, at man kan fordele de orlovsuger, der kan overdrages, mellem op til fire forældre.

Sociale forældre er:

- Den retlige forælders ægtefælle eller samlever som ikke er barnets forælder og som er tiltænkt en forældrelignende relation til barnet
- Den retlige forælders samlevende, som har levet i et ægteskabslignende forhold med en forælder i mindst to år
- En kendt donor med en forældrelignende relation til barnet
- Den kendte donors ægtefælle eller samlevende med en forældrelignende relation til barnet

En social forælder kan kun få orlov, hvis en retlig forælder ønsker at overdrage nogle af eller alle sine ikke-øremærkede orlovsuger.

Hvad kan overdrages?

Sociale forældre har mulighed for at få overdraget ret til barselsdagpenge under forældreorloven, med undtagelse af de 9 øremærkede uger. En retlig mor vil kunne overføre 5 ugers orlov med barselsdagpenge, mens en retlig far vil kunne overføre 13 ugers orlov med barselsdagpenge. Dette uanset om den retlige forælder er beskæftiget eller ej.

Obs! Det er en betingelse for overdragelse af orlov med dagpenge, at de sociale forældre opfylder beskæftigelseskravene for dagpenge.

De nærtstående skal afholde orloven inden barnet fylder **ét år**.

Udover overdragelse af forældreorlov med barselsdagpenge har en retlig mor, som er beskæftiget, også mulighed for at overdrage 8 uger af sin barselorlov, dog uden barselsdagpenge, såfremt hun genoptager arbejdet på fuldtid eller påbegynder sin forældreorlov på fuldtid. Hvornår denne orlov skal afholdes af den sociale forælder vil afhænge af om den beskæftigede mor genoptager arbejdet på fuldtid eller begynder forældreorlov på fuldtid. Det er ikke en forudsætning for overdragelsen af fraværet, at den sociale forælder er beskæftiget.

Forældre ved surrogataftaler, surrogatmor og stedbarnsadoptanter

Pr. den 1. januar 2025 får forældre til et barn, der kommer til verden ved en surrogataftale, en surrogatmor og stedbarnsadoptanter en individuel ret til fravær og barselsdagpenge efter Barselsloven.

Forældre ved surrogataftaler

Surrogataftaler vedrører den situation, hvor eksempelvis et par aftaler med en kvinde, at hun bærer og føder et barn, som parret herefter bliver forældre til. Kvinden der bærer barnet kaldes en surrogatmor, og er ikke retlig forælder til barnet i dette tilfælde. Reglerne gør det muligt for de tiltænkte forældre at blive anerkendt som retlige forældre – også selvom forældrene er af samme køn.

Førend de tiltænkte forældre ved surrogataftaler kan få ret til fravær og barselsdagpenge efter barselsloven, skal forældrene have fastslået forældreskabet på grundlag af en surrogataftale efter børneloven.

Såfremt de får det, har hver af de tiltænkte forældre ret til i alt 24 ugers fravær med barselsdagpenge efter fødselstidspunktet. Forældrene har hver ret til 6 ugers fravær med barselsdagpenge inden for de første 10 uger efter fødslen, hvoraf op til 4 uger af fraværsretten kan overdrages til den anden forælder.²⁶ I de første 10 uger efter fødslen har forældrene ret til fravær med løn én ad gangen.²⁷ Forældrene har dog begge ret til fravær med løn, når de holder fravær samtidig i op til 2 sammenhængende uger inden for de første 10 uger efter barnets fødsel.²⁸

Efter den 10. uge efter fødslen (forældreorlovsperioden) har hver af forældrene ret til 18 ugers fravær med barselsdagpenge indtil 1 år efter barnets modtagelse.²⁹ I forældreorlovsperioden har hver af forældrene ret til fravær i 32 uger, som kan forlænges op til 46 uger, hvis forældrene er beskæftigede.³⁰ Forældrene har hver ret til fravær med løn i 10 af de 32 ugers fravær efter den 10. uge efter fødslen. Herudover har en forælder ret til løn i 6 af de 32 ugers fravær efter den 10. uge efter fødslen. Hvis begge forældre er omfattet af barselsaftalen, kan de 6 ugers lønret dog maksimal udnyttes af forældrene i 6 uger tilsammen. Forældrene kan vælge at dele de 6 uger mellem sig. Forældrene har ret til at placere lønnet fravær efter den 10. uge efter fødslen inden for de første 10 uger efter fødslen.³¹

²⁶ Barselslovens § 8 a

²⁷ Barselsaftalens § 5 a, stk. 1

²⁸ Barselsaftalens § 5 a, stk. 2

²⁹ Barselslovens § 21, stk. 1

³⁰ Barselslovens §§ 9-10 jf. § 8 a, stk. 1-2

³¹ Barselsaftalens § 6 a, stk. 3

Surrogatmor

En surrogatmor som er socialt sikret i Danmark har ret til fravær og barselsdagpenge i de første 4 uger før forventet fødsel og 10 uger efter fødselstidspunktet.³² Inden for de første 10 uger efter fødslen har en surrogatmor ret til fravær med løn i 10 uger.³³ Det er ikke en betingelse at surrogatmoren er sammen med barnet. Ugerne gælder udover de tiltænkte forældres ret til fravær og barselsdagpenge.

Reglerne for fravær før fødsel (tidligere graviditetsorlov) og fravær i forbindelse med graviditetsundersøgelser gælder også for en surrogatmor.

Stedbarnsadoption

En stedbarnsadoptant har ret til op til 32 ugers fravær efter den 10. uge efter modtagelsen af barnet og barselsdagpenge i 9 af ugerne, hvis barnet er adopteret inden for 1 år efter fødslen.

Stedbarnsadoptanten har ret til yderligere 2 ugers fravær med barselsdagpenge, hvis barnet er stedbarnsadopteret inden for de første 10 uger efter fødslen.³⁴

Bemærk, at retlige forælder, herunder forældre ved surrogataftaler som er anerkendt som retlige forældre og stedbarnsadoptanter skal iagttage de almindelige varslingsregler.

³² Barselslovens §§ 6-7 jf. § 8 a, stk. 4

³³ Barselsaftalens § 5 a, stk. 3

³⁴ Barselslovens §§ 9-10 jf. § 8 b, stk. 1-2

Frister

Nedenfor er en oversigt over frister for varsling.

Adoptanter skal iagttage de samme varslingsregler som for retlige forældre.

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.

Hvem	Du skal orientere din arbejdsgiver om	Hvornår
Mor	Hvornår fødslen forventes og graviditetsorloven påbegyndes	3 måneder før termin
Far/medmor	Hvornår du vil holde de 2 sammenhængende uger efter fødslen og/eller de 8 ugers orlov som kan overdrages fra mor til afholdelse inden for de første 10 uger efter fødslen/barnets hjemkomst	4 uger før forventet fødsel
Mor	At du overdrager 8 uger til afholdelse indenfor 10 uger efter fødslen/barnets hjemkomst til far/medmor og om du vil fortsætte på den efterfølgende orlov	4 uger før forventet fødselstidspunkt
Mor	Hvornår du genoptager arbejdet, hvis du ønsker at udnytte din ret til fravær de første 10 uger efter fødslen	6 uger efter fødslen
Mor og far/medmor	At du ønsker at udnytte din ret til fravær i 32 uger, forlænge fraværet i op til 40 eller 46 uger eller at udnytte overdraget orlov (op til 8 uger) der skal afholdes indenfor det første år efter fødslen), samt hvornår og hvor længe, hvis fraværet falder i flere perioder skal det angives for hver periode	6 uger efter fødslen

Mor og far/medmor til to eller flere børn (tvillingeforældre mv.)	At du vil udnytte din ret til 13 ugers ekstra orlov efter de første 10 uger efter fødslen	6 uger efter fødslen
Mor og far/medmor	At du vil udskyde op til 5 ugers orlov til at holde efter barnets første år	6 uger efter fødslen
Mor og far/medmor	At du vil holde op til 5 uger af den udskudte orlov der skal afholdes inden barnet fylder 9 år, og oplyse om længden af fraværet	8 uger før fraværets påbegyndelse
Mor og far/medmor	At du vil holde udskudt orlov der skal afholdes inden barnet fylder 9 år, hvornår fraværet påbegyndes og længden af det	16 uger før fraværet påbegyndes
Mor og far/medmor	At du har brug for at ændre anvendelsen af orloven og det er urimeligt at opretholde fraværsretten som du har varslet det	16 uger før fraværet påbegyndes

Frister for sociale forældre

En social forælder skal senest 4 uger før den forventede fødsel give Koncernløn besked, hvis vedkommende vil holde orlov inden for de første 10 uger efter fødslen. Senest 1 uge efter fødslen skal den sociale forælder give besked til sin leder, HR og Koncernløn barsel@sst.dk om fødselsdatoen, hvis den sociale forælder vil holde orlov inden for de første 10 uger efter fødslen. Den sociale forælder skal ligeledes senest 6 uger efter fødslen give besked til sin leder, HR og Koncernløn om hvor meget orlov vedkommende ønsker at holde og hvornår den holdes.

Et nærtstående familiemedlem skal senest 8 uger før afholdelse af eventuel overdraget forældreorlov give besked til sin leder, HR og Koncernløn barsel@sst.dk om, hvor meget orlov vedkommende ønsker at holde og hvornår den holdes.