

UDKAST

Forslag til

Lov om ændring af lov om lønmodtageres ret til fravær fra arbejde af særlige familiemæssige årsager, ligebehandlingsloven, barselsloven, lov om aktiv socialpolitik og lov om en aktiv beskæftigelsesindsats
(Gennemførelse af orlovsdirektivets bestemmelser om omsorgsorlov, afskedigelses-beskyttelse, fleksible arbejdsordninger, bevisbyrde-regler, fritagelse for rådighed ved barsel m.v.)

§ 1-§ 4

....

§ 5

I lov om aktiv socialpolitik, jf. lovbekendtgørelse nr. 241 af 12. februar 2021, som ændret ved § 2 i lov nr. 466 af 20. marts 2021, § 3 i lov nr. 467 af 20. marts 2021, lov nr. 878 af 12. maj 2021, § 3 i lov nr. 1160 af 8. juni 2021 og senest ved § 2 i lov nr. 1171 af 8. juni 2021, foretages følgende ændringer:

1. I § 5, stk. 2, nr. 1, indsættes efter »erhverv m.v.,« til: »i en særligt tilrettelagt ungdomsuddannelse efter lov om en særlig tilrettelagt ungdomsuddannelse for unge med særlige behov,«.

2. I § 5, stk. 5, ændres »stk. 11 og 12« til: »stk. 12 og 13«.

3. I § 13, stk. 8, ændres »stk. 15« til: »stk. 16«.

4. I § 13 indsættes efter stk. 8 som nyt stykke:

»Stk. 9. En person er fritaget for at stå til rådighed i perioder, hvor personen har ret til fravær ved graviditet, barsel, adoption og sorgorlov efter barselslovens § 6, stk. 1 og 2, § 7, § 7 a, § 8, § 9, stk. 1, § 13 og § 14, stk. 1 og 2, i det omfang der under fraværet ville have været ret til dagpenge som ledig efter barselslovens § 20, § 21, stk. 1 og 2, § 21 b, stk. 1-3, og § 21 c, stk. 1-3.«

Stk. 9-16 bliver herefter stk. 10-17.

5. I § 13 indsættes efter stk. 8 som nyt stykke:

UDKAST

»Stk. 9. En person er fritaget for at stå til rådighed i perioder, hvor personen har ret til fravær ved graviditet, barsel, adoption og sorgorlov efter barselslovens § 6, stk. 1 og 2, § 7, § 7 a, § 8, § 9, stk. 1, § 13 og § 14, stk. 1 og 2, i det omfang der under fraværet ville have været ret til dagpenge som ledig efter barselslovens § 20, § 21, stk. 1 og 2, § 21 b, stk. 1-3, § 21 c, stk. 1-4, § 23 b, stk. 1-3 og § 23 c, stk. 1 og 2.«

Stk. 9-16 bliver herefter stk. 10-17.

6. I § 13, stk. 13, ændres »stk. 3-10« til: »stk. 3-11«.

7. I § 13, stk. 14, ændres »stk. 7-10« til: »stk. 7-11«.

8. I § 13, stk. 16, ændres »stk. 11« til: »stk. 12«.

9. I § 13 f, stk. 12, nr. 2, ændres »§ 13, stk. 7« til: »§ 13, stk. 9«.

10. I § 24, stk. 2, 1. pkt., § 24, stk. 5, 2. pkt., § 25, stk. 8, 1. pkt. og § 25, stk. 11, 2. pkt., indsættes efter »§ 7«: »§ 7 a« og efter »§ 9« indsættes: », stk. 1«.

11. I § 24, stk. 2, 1. pkt., § 24, stk. 5, 2. pkt., § 25, stk. 8, 1. pkt. og § 25, stk. 11, 2. pkt., ændres »er ret til dagpenge ved graviditet, barsel, adoption og sorgorlov« til: »i det omfang der under fraværet ville have været ret til dagpenge som ledig efter barselslovens § 20, § 21, stk. 1 og 2, § 21 b, stk. 1-3, og § 21 c, stk. 1-3«.

12. I § 24, stk. 2, 1. pkt., § 24, stk. 5, 2. pkt., § 25, stk. 8, 1. pkt. og § 25, stk. 11, 2. pkt., ændres »er ret til dagpenge ved graviditet, barsel, adoption og sorgorlov« til: »i det omfang der under fraværet ville have været ret til dagpenge som ledig efter barselslovens § 20, § 21, stk. 1 og 2, § 21 b, stk. 1-3, § 21 c, stk. 1-4, § 23 b, stk. 1-3 og § 23 c, stk. 1 og 2.«.

13. I § 26, stk. 4 og 11, og § 34, stk. 3, nr. 1, ændres »§ 13, stk. 10« til: »§ 13, stk. 11«.

14. I § 32, 3. pkt., ændres »§ 13, stk. 11« til: »§ 13, stk. 12«.

15. I § 40 a, stk. 3, § 69, stk. 4, § 69 k, stk. 4, § 74 g, stk. 2, § 75, stk. 3, § 76, stk. 1, 4. pkt., § 77, stk. 1, 1. pkt., § 77, stk. 3 og 4, og § 77 a, stk. 1-4, ændres »§ 13, stk. 15« til: »§ 13, stk. 16«.

16. I § 69 indsættes efter stk. 4 som nyt stykke:

»Stk. 5. En person er fritaget for at stå til rådighed i perioder, hvor personen har ret til fravær ved graviditet, barsel, adoption og sorgorlov efter barselslovens § 6, stk. 1 og 2, § 7, § 7 a, § 8, § 9, stk. 1, § 13, og § 14, stk. 1 og 2, i det omfang der under fraværet ville have været ret til dagpenge som ledig efter barselslovens § 20, § 21, stk. 1 og 2, § 21 b, stk. 1-3, og § 21 c, stk. 1-3.«

Stk. 5-8 bliver herefter stk. 6-9.

17. I § 69 indsættes efter stk. 4 som nyt stykke:

»Stk. 5. En person er fritaget for at stå til rådighed i perioder, hvor personen har ret til fravær ved graviditet, barsel, adoption og sorgorlov efter barselslovens § 6, stk. 1 og 2, § 7, § 7 a, § 8, § 9, stk. 1, § 13, og § 14, stk. 1 og 2, i det omfang der under fraværet ville have været ret til dagpenge som ledig efter barselslovens § 20, § 21, stk. 1 og 2, § 21 b, stk. 1-3, § 21 c, stk. 1-4 og § 23 c, stk. 1, § 23 b, stk. 1-3 og 2.«

Stk. 5-8 bliver herefter stk. 6-9.

18. I § 69, stk. 5, 7. pkt., som bliver stk. 6, 7. pkt., ændres »§ 13, stk. 12« til: »§ 13, stk. 13«.

19. I § 69 k indsættes efter stk. 4 som nyt stykke:

»Stk. 5. En person er fritaget for at stå til rådighed i perioder, hvor personen har ret til fravær ved graviditet, barsel, adoption og sorgorlov efter barselslovens § 6, stk. 1 og 2, § 7, § 7 a, § 8, § 9, stk. 1, § 13 og § 14, stk. 1 og 2, i det omfang der under fraværet ville have været ret til dagpenge som ledig efter barselslovens § 20, § 21, stk. 1 og 2, § 21 b, stk. 1-3, og § 21 c, stk. 1-3.«

Stk. 5-7 bliver herefter stk. 6-8.

20. I § 69 k indsættes efter stk. 4 som nyt stykke:

»Stk. 5. En person er fritaget for at stå til rådighed i perioder, hvor personen har ret til fravær ved graviditet, barsel, adoption og sorgorlov efter barselslovens § 6, stk. 1 og 2, § 7, § 7 a, § 8, § 9, stk. 1, § 13 og § 14, stk. 1 og 2, i det omfang der under fraværet ville have været ret til dagpenge som ledig efter barselslovens § 20, § 21, stk. 1 og 2, § 21 b, stk. 1-3, § 21 c, stk. 1-4, § 23 b, stk. 1-3 og § 23 c, stk. 1 og 2.«

Stk. 5-7 bliver herefter stk. 6-8.

21. I § 69 k, stk. 5, 7. pkt., som bliver stk. 6, 7. pkt., ændres »§ 13, stk. 12« til: »§ 13, stk. 13«.

22. I § 73 d ændres »når den pågældende har ret til fravær ved graviditet, barsel, adoption og sorgorlov efter reglerne i barselsloven.« til: »når personen har ret til fravær ved graviditet, barsel, adoption og sorgorlov efter barselslovens § 6, stk. 1 og 2, § 7, § 7 a, § 8, § 9, stk.1, § 13, og § 14, stk. 1 og 2, i det omfang der under fraværet ville have været ret til dagpenge som ledig efter barselslovens § 20, § 21, stk. 1 og 2, § 21 b, stk. 1-3, og § 21 c, stk. 1-3.«

23. I § 73 d ændres »når den pågældende har ret til fravær ved graviditet, barsel, adoption og sorgorlov efter reglerne i barselsloven.« til: »når personen har ret til fravær ved graviditet, barsel, adoption og sorgorlov efter barselslovens § 6, stk. 1 og 2, § 7, § 7 a, § 8, § 9, stk.1, § 13, og § 14, stk. 1 og 2, i det omfang der under fraværet ville have været ret til dagpenge som ledig efter barselslovens § 20, § 21, stk. 1 og 2, § 21 b, stk. 1-3, § 21 c, stk. 1-4, § 23 b, stk. 1-3 og § 23 c, stk. 1 og 2.«

24. I § 74 e, stk. 3, indsættes som nyt 3. pkt.,

»En person, der er visiteret til fleksjob og modtager barselsdagpenge efter barselsloven, optjener ret til ledighedsydelse under ferie med 2,08 dage pr. måned med barselsdagpenge for den periode, hvor der ikke optjenes ret til løn under ferie eller feriegodtgørelse eller ret til ferieydelse efter barselslovens §§ 25 b og 25 d.

25. I § 75, stk. 4, udgår »personen har ret til fravær ved graviditet, barsel, adoption og sorgorlov, i det omfang der under fravær efter bestemmelserne i barselslovens § 6, stk. 1 og 2, § 7, § 8, § 9, § 13 og § 14, stk. 1 og 2, er ret til dagpenge ved graviditet, barsel, adoption og sorgorlov,«.

26. I § 75 indsættes efter stk. 5 som nyt stykke:

»Stk. 6. En person er fritaget for at stå til rådighed i perioder, hvor personen har ret til fravær ved graviditet, barsel, adoption og sorgorlov efter barselslovens § 6, stk. 1 og 2, § 7, § 7 a, § 8, § 9, stk. 1, § 13, og § 14, stk. 1 og 2, i det omfang der under fraværet ville have været ret til dagpenge som ledig efter barselslovens § 20, § 21, stk. 1 og 2, § 21 b, stk. 1-3, og § 21 c, stk. 1-3.«

Stk. 6 bliver herefter stk. 7.

27. I § 75 indsættes efter stk. 5 som nyt stykke:

»Stk. 6. En person er fritaget for at stå til rådighed i perioder, hvor personen har ret til fravær ved graviditet, barsel, adoption og sorgorlov efter barselslovens § 6, stk. 1 og 2, § 7, § 7 a, § 8, § 9, stk. 1, § 13, og § 14, stk. 1 og 2,

UDKAST

i det omfang der under fraværet ville have været ret til dagpenge som ledig efter barselslovens § 20, § 21, stk. 1 og 2, § 21 b, stk. 1-3, § 21 c, stk. 1-4, § 23 b, stk. 1-3 og § 23 c, stk. 1 og 2.«

Stk. 6 bliver herefter stk. 7.

28. I § 77 b, stk. 2, indsættes efter »førtidspension eller«: »Seniorpensionsenheden er påbegyndt behandling af en sag om«.

§ 6

I lov nr. 548 af 7. maj 2019 om en aktiv beskæftigelsesindsats, som ændret bl.a. ved § 1 i lov nr. 2589 af 28. december 2021 og senest ved lov nr. 2590 af 28. december 2021, foretages følgende ændring:

1. I § 27, stk. 2, ændres »§ 13, stk. 7,« til: «.»§ 13, stk. 9,«

§ 7

Stk. 1. Loven træder i kraft den 2. august 2022, jf. dog stk. 2-5.

Stk. 2. ...

Stk. 3. § 5, nr. 1-4, 6-11, 13-16, 18, 19, 21, 22, 25 og 26 finder anvendelse for forældre til et barn, der er født eller modtaget den 2. august 2022 eller senere. For forældre til børn, der er født eller modtaget før den 2. august 2022, finder de hidtil gældende regler anvendelse.

Stk. 4. § 5, nr. 5, 12, 17, 20, 23 og 27 træder i kraft den 1. december 2023 og finder anvendelse for forældre til et barn, der er født eller modtaget den 1. januar 2024 eller senere.

UDKAST

Bemærkninger til lovforslaget

Almindelige bemærkninger

Indholdsfortegnelse	
1.	Indledning
2.	[Lovforslagets baggrund]
3.	Lovforslagets hovedpunkter
3.1.	[Første hovedpunkt]
3.1.1.	Gældende ret
3.1.2.	[X]ministeriets overvejelser
3.1.3.	Den foreslåede ordning
3.5.	Fritagelse for rådighed og ret til ydelser under barsel m.v.
3.5.1.	Gældende ret
3.5.2.	[X]ministeriets overvejelser
3.5.3.	Den foreslåede ordning
4.	Økonomiske konsekvenser og implementeringskonsekvenser for det offentlige
5.	Økonomiske og administrative konsekvenser for erhvervslivet m.v.
6.	Administrative konsekvenser for borgerne
7.	Klimamæssige konsekvenser
8.	Miljø- og naturmæssige konsekvenser
9.	Forholdet til EU-retten
10.	Hørte myndigheder og organisationer m.v.
11.	Sammenfattende skema

1. Indledning

...

[2. Lovforslagets baggrund

...

Lov nr. xx af xx. marts 2022, som blev vedtaget den 3. marts 2022, (Lovforslag nr. 104 om ændring af barselsloven (Indførelse af øremærket orlov, ligedeling af retten til barselsdagpenge og ret til overdragelse af barselsdagpenge til sociale forældre og nærtstående familiemedlemmer m.v.)) udmøn-

ter den politiske aftale om implementering af EU's orlovsdirektiv, ligestilling af orlovsrettighederne mellem forældre og øremærket forældreorlov indgået af Regeringen (Socialdemokratiet), Venstre, Socialistisk Folkeparti, Radikale Venstre, Enhedslisten og Alternativet den 26. oktober 2021.

Det følger af den politiske aftale, at orlovsdirektivet foreslås implementeret i en 24-24-model, hvor hver forælder får ret til 24 ugers orlov med ret til dagpenge, således at der som udgangspunkt sker en lighedeling af orlovsugerne. En mor vil fortsat have ret til 4 ugers orlov før fødslen (graviditetsorlov). Herefter vil hun have ret til 10 ugers orlov efter fødslen, hvoraf 8 af ugerne kan overdrages til far/medmor (barselorlov). Derudover vil hun have ret til 14 ugers orlov, hvoraf 9 af ugerne er øremærket, hvis hun er lønmodtager, mens de resterende 5 uger vil kunne overdrages (forældreorlov). En far eller medmor vil have ret til 2 ugers orlov lige efter barnets fødsel (fædreorlov/medmødreorlov). Derefter vil faren eller medmoren have ret til 22 ugers orlov, hvoraf 9 af ugerne er øremærkede, hvis far/medmor er lønmodtager, mens de resterende 13 uger kan overdrages (forældreorlov).

Den foreslåede 24-24-model opfylder minimumsrettighederne i Rådets direktiv 92/85/EØF af 19. oktober 1992 om iværksættelse af foranstaltninger til forbedring af sikkerheden og sundheden under arbejdet for arbejdstagere som er gravide, som lige har født, eller som ammer (graviditetsdirektivet) og orlovsdirektivet.

Det følger af den politiske aftale, at direktivets 9 ugers øremærket forældreorlov med ret til dagpenge skal være afholdt, inden barnet fylder 1 år. Øremærkningen af retten til 9 ugers orlov med en ydelse omfatter lønmodtagere. Selvstændige og ledige bliver ikke omfattet af retten til øremærkning af 9 ugers orlov. Orlov, der ikke er øremærket, kan overdrages til den anden forælder.

Med den politiske aftale skabes der mulighed for større fleksibilitet for lgbt+ familier, idet sociale forældre får mulighed for at tage del i orloven med deres barn ved, at barnets forældre kan overdrage deres overdragelige uger og orlovsrettigheder til barnets sociale forældre. Desuden får soloforældre mulighed for at dele deres orlov med et nærtstående familiemedlem. Denne del af aftalen får virkning fra 1. januar 2024.

Som følge af ændringerne af reglerne om ret til fravær ved fødsel, barsel og adoption i barselsloven foreslås der også ændringer i lov om aktiv socialpolitik. Der vil fortsat gælde en ret til fravær i kontanthjælpssystemet i forbin-

delse med graviditet, barsel, adoption og sorgorlov for personer, der modtager hjælp i kontanthjælpssystemet, ledighedsydelse, ressourceforløbsydelse og revalideringsydelse med udgangspunkt i nye ændringer i barselsloven for personer, der er ledige.

3. Lovforslagets hovedpunkter

....

3.5. Fritagelse for rådighed og ret til ydelser under barsel m.v.

3.5.1. Gældende ret

De gældende regler er fastsat i § 13, stk. 7, i lov om aktiv socialpolitik og regler fastsat i medfør af § 13, stk.15, i loven, jf. lovbekendtgørelse nr. 241 af 12. februar 2021, samt § 15 i bekendtgørelse nr. 470 af 20. marts 2021 om rådighed for personer, der ansøger om eller modtager overgangsydelse eller uddannelseshjælp som uddannelsesparate, herunder åbenlyst uddannelsesparate, eller selvforsørgelses- og hjemrejseydelse, overgangsydelse eller kontanthjælp som jobparate og § 10 i bekendtgørelse nr. 471 af 20. marts 2021 om rådighed for personer der ansøger om eller modtager selvforsørgelses- og hjemrejseydelse, overgangsydelse, uddannelseshjælp eller kontanthjælp som aktivitetsparate med tilhørende vejledninger. Det fremgår heraf, at modtagere af selvforsørgelses- og hjemrejseydelse, overgangsydelse, uddannelseshjælp og kontanthjælp har en rimelig grund til ikke at stå til rådighed for arbejde eller uddannelse, når den enkelte person har ret til fravær ved graviditet, barsel, adoption og sorgorlov efter barselslovens § 6, stk. 1 og 2, § 7, § 8, stk. 1-6, § 9, § 13, og § 14, stk. 1 og 2, i det omfang, at der er ret til dagpenge ved graviditet, barsel, adoption og sorgorlov.

Dette gælder også for personer, der modtager ressourceforløbsydelse under ressourceforløb, jf. § 69, stk. 4, i lov om aktiv socialpolitik, og for personer, der modtager ressourceforløbsydelse under jobafklaringsforløb, jf. § 69 k, stk. 4, i loven.

Efter den gældende regel i § 73 d i lov om aktiv socialpolitik bevarer en revalidend revalideringsydelsen, når den pågældende har ret til fravær ved graviditet, barsel, adoption og sorgorlov efter reglerne i barselsloven.

Efter den gældende regel i § 75, stk. 1, i lov om aktiv socialpolitik skal en person, der modtager ledighedsydelse, aktivt udnytte sine arbejdsmuligheder for at opnå fleksjob. Personen skal

1) være aktivt jobsøgende, herunder registrere alle jobsøgningsaktiviteter i en joblog på Jobnet, jf. dog stk. 5,

2) deltage i opfølgningssamtaler efter § 74 c i denne lov, samtaler om rådighedsvurderinger, jobsamtaler efter kapitel 7 i lov om en aktiv beskæftigelsesindsats og møder i rehabiliteringsteamet efter § 9 i lov om organisering og understøttelse af beskæftigelsesindsatsen m.v.,

3) overholde den frist, som jobcenteret har fastsat for selv at booke en jobsamtale digitalt, jf. kapitel 7 i lov om en aktiv beskæftigelsesindsats,

4) tage imod et rimeligt tilbud om fleksjob,

5) tage imod rimelige tilbud efter lov om en aktiv beskæftigelsesindsats, medmindre personen i medfør af § 106 i lov om en aktiv beskæftigelsesindsats om en mindre intensiv indsats ikke er forpligtet til at tage imod tilbud, eller andre tilbud, der kan forbedre mulighederne for at få arbejde,

6) deltage aktivt i rimelige tilbud efter lov om en aktiv beskæftigelsesindsats eller andre tilbud, der kan forbedre mulighederne for at få arbejde, og

7) registrere cv-oplysninger på Jobnet efter kapitel 6 i lov om en aktiv beskæftigelsesindsats, senest 3 uger efter personen har opnået ret til ledighedsydelse.

Det betyder, at personen skal deltage i samtaler og tage imod et fleksjob. Hvis personer ikke tager imod et fleksjob, men har en rimelig grund f.eks. på grund af ret til fravær under barsel, skal den pågældende ikke have en sanktion.

Efter de gældende regler i § 75, stk. 4, § 76, stk. 1, 4. pkt., § 77, stk. 1, 3 og 4, og § 77 b, stk. 1-4, i lov om aktiv socialpolitik, har en person, der modtager ledighedsydelse, en rimelig grund til ikke at stå til rådighed for arbejde eller uddannelse, når personen har ret til fravær ved graviditet, barsel, adoption og sorgorlov efter barselslovens § 6, stk. 1 og 2, § 7, § 8, stk. 1-6, § 9, § 13 og § 14, stk. 1 og 2, i det omfang, at der er ret til dagpenge ved graviditet, barsel, adoption og sorgorlov.

Personer, som modtager ydelser efter kapitel 4, 6 a, 6 b og 7 i lov om aktiv socialpolitik, skal således ikke opfylde deres rådighedsforpligtelse i en periode, hvor der efter barselsloven er ret til fravær med barselsdagpenge. Det betyder, at en person ikke skal søge arbejde, ikke tage imod tilbud eller mødet til jobsamtaler m.v., fordi denne har en rimelig grund til ikke at stå til rådighed.

En mor har således en rimelig grund til ikke at stå til rådighed i 4 uger før fødslen og derefter i 14 uger efter fødslen. En far eller medmor har en rimelig grund til ikke at stå til rådighed i 2 uger efter fødslen. Derudover har forældrene tilsammen 32 uger, hvor de ikke skal stå til rådighed. Forældrene kan selv fordele de 32 uger mellem sig.

For adoptanter gælder, at de har ret til fravær fra 4 uger før adoptionen og i nogle tilfælde fra 8 uger før adoptionen, hvis adoptionen sker i udlandet. Adoptanterne har endvidere ret til 2 ugers fravær sammen. Ellers følger adoptanters ret til barsel de almindelige regler om fravær under barsel i barselslovens §§ 6, 7 og 9, hvis de er ledige.

Efter barselslovens § 13, stk. 1, har hver af forældrene har ret til fravær i 26 uger efter barnets død, hvis barnet er dødfødt eller dør, inden barnet fylder 18 år. Samme ret til fravær gælder for adoptanter og kommende adoptanter, der har modtaget et barn, hvis barnet dør, inden barnet fylder 18 år.

Efter barselslovens § 13, stk. 2, har hver af forældrene har ret til fravær i 14 uger, hvis barnet bortadopteret inden den 32. uge efter fødslen.

Efter barselslovens § 14, stk. 1, forlænges eller udsættes den periode, hvor der er ret til fravær, hvis barnet er indlagt på sygehus. Efter barselslovens § 14, stk. 2, fremgår det, at såfremt arbejdet ikke genoptages ved indlæggelsen, forlænges den periode, hvor der er ret til fravær, med indlæggelsesperioden, hvis indlæggelsen finder sted under de første 46 uger efter fødslen eller modtagelsen. Fraværsretten kan dog højst forlænges i 3 måneder. Retten til at forlænge fraværperioden gælder ikke forældrenes ret til fravær efter § 7, stk. 3, eller adoptanters ret til samtidigt fravær efter § 8, stk. 6.

I modsætning til lønmodtagere kan personer, der modtager ydelser efter lov om aktiv socialpolitik, ikke udsætte dele af deres barsel til et senere tidspunkt. Dette følger af, at barselslovens §§ 10, 11 og 12 ikke er nævnt i de bestemmelser om, at en person har en rimelig grund til ikke at stå til rådighed for arbejde eller uddannelse. Reglerne om forlængelse og udskydelse af orlov efter barselsloven forudsætter, at personen er i beskæftigelse.

Fravær under barsel kan endvidere ikke fordeles på enkelte dage, men skal afholdes i en sammenhængende periode. Baggrunden for dette er, at personen ikke er fritaget fra at stå til rådighed, når pågældende ikke holder barsel, og barsel på enkelte dage vil få betydning for jobcentrenes muligheder for at give den pågældende tilbud m.v., som kan bringe den pågældende ud på arbejdsmarkedet.

Det fremgår af den gældende § 13 f, stk. 1, i lov om aktiv socialpolitik, at så vidt angår ægtepar, hvor en eller begge ægtefæller er berettiget til uddannelses- eller kontanthjælp efter § 11, og hvor hjælpen til ægteparret beregnes efter § 26, stk. 1, på baggrund af satserne i §§ 23-25, anses en ægtefælle for ikke at udnytte sine arbejdsmuligheder efter reglerne i § 13, stk. 1-6, og § 13 a, når 1) ægteparret har modtaget hjælp efter § 11 beregnet efter § 26, stk. 1, i sammenlagt 1 år eller derover inden for 3 år og 2) den pågældende ægtefælle ikke har dokumenteret at have haft mindst 225 timers ordinært og udstøttet arbejde inden for de seneste 12 kalendermåneder.

Det fremgår af den gældende § 13 f, stk. 3, i lov om aktiv socialpolitik, at for så vidt angår ægtepar, hvor en eller begge ægtefæller er berettiget til selvforsørgelses- og hjemrejseydelse eller overgangsydelse efter § 11, og hvor hjælpen beregnes efter § 26, stk. 1 eller 2, på baggrund af satserne i §§ 22-25, anses en ægtefælle for ikke at udnytte sine arbejdsmuligheder efter reglerne i § 13, stk. 1-6, og § 13 a og efter reglerne i integrationsloven, når 1) ægteparret har modtaget hjælp efter § 11 beregnet efter § 26, stk. 1 eller 2, i sammenlagt 1 år eller derover inden for 3 år og 2) den pågældende ægtefælle ikke har dokumenteret at have haft mindst 225 timers ordinært og udstøttet arbejde inden for de seneste 12 kalendermåneder.

Af den gældende § 13 f, stk. 6, i lov om aktiv socialpolitik, fremgår det, at en ugift modtager af uddannelses- eller kontanthjælp efter § 11, hvis hjælp beregnes på baggrund af satserne i §§ 23-25, anses for ikke at udnytte sine arbejdsmuligheder efter reglerne i § 13, stk. 1-6, og § 13 a, når 1) personen har modtaget hjælp efter § 11 i sammenlagt 1 år eller derover inden for 3 år og 2) den pågældende ikke har dokumenteret at have haft mindst 225 timers ordinært og udstøttet arbejde inden for de seneste 12 kalendermåneder.

Det fremgår af den gældende § 13 f, stk. 12, i lov om aktiv socialpolitik, at, at perioden om opgørelse af arbejde inden for de seneste 12 måneder efter stk. 1, nr. 2, og stk. 3, nr. 2, sker for hver ægtefælle for sig. Perioden for 12 kalendermåneder for både en ægtefælle, jf. stk. 1, nr. 2 og stk. 3, nr. 2, og en ugift person, jf. stk. 6, nr. 2, forlænges med perioder, hvor den pågældende har haft ret til fravær ved graviditet, barsel, adoption eller sorgorlov efter § 13, stk. 7, i loven.

Det betyder, at personer, som har ret til fravær under graviditet, barsel, adoption eller sorgorlov, får perioden til at opfylde arbejdskravet på 225 timer inden for de seneste 12 måneder forlænget med barselsperioden m.v.

Efter de gældende regler i § 24, stk. 2, og § 25, stk. 8, i lov om aktiv socialpolitik yder kommunen et barselstillæg med et beløb, der svarer til et aktivitetsstillæg, jf. § 24, stk. 3 og § 25, stk. 9, til personer, der er visiteret som uddannelsesparate eller jobparate, og som har ret til fravær ved graviditet, barsel, adoption og sorgorlov, i det omfang der under fravær efter bestemmelserne i barselslovens § 6, stk. 1 og 2, § 7, § 8, stk. 1-6, § 9, § 13 og § 14, stk. 1 og 2, er ret til dagpenge ved graviditet, barsel, adoption og sorgorlov. Personer, der modtager uddannelseshjælp efter lovens § 23, stk. 2, nr. 3, 4 eller 5, eller kontanthjælp efter lovens § 25, stk. 3, nr. 3-5, 8 og 9, kan ikke modtage et barselstillæg til uddannelseshjælpen, jf. § 24, stk. 4, og § 25, stk. 10.

Efter de gældende regler i § 24, stk. 5, og § 25, stk. 11, vil en person i helt særlige tilfælde, hvor en person har særligt komplekse udfordringer i form af helbredsmæssige eller sociale barrierer, og kommunen har visiteret personen som aktivitetsparat ved den første jobsamtale efter senest 1 uge, jf. § 31, stk. 3, i lov om en aktiv beskæftigelsesindsats, have ret til aktivitetsstillæg fra dette tidspunkt. Har personen i perioden fra første henvendelse til kommunen om hjælp og indtil første jobsamtale efter senest 1 uge ret til fravær ved graviditet, barsel, adoption og sorgorlov, i det omfang der under fravær efter bestemmelserne i barselslovens § 6, stk. 1 og 2, § 7, § 8, stk. 1-6, § 9, § 13 og § 14, stk. 1 og 2, er ret til dagpenge ved graviditet, barsel, adoption og sorgorlov, yder kommunen i stedet et barselstillæg efter § 24, stk. 2 eller § 25, stk. 8.

Det betyder, at en person, der har ret til fravær med barselsdagpenge efter barselslovens § 6, stk. 1 og 2, § 7, § 8, stk. 1-6, § 9, § 13 og § 14, stk. 1 og 2, modtager et barselstillæg i perioden, hvor den pågældende har ret til fravær. Personer, der modtager uddannelseshjælp efter lovens § 23, stk. 2, nr. 3, 4 eller 5, eller kontanthjælp efter lovens § 25, stk. 3, nr. 3-5, 8 og 9, kan dog ikke modtage et barselstillæg til uddannelseshjælpen, jf. § 24, stk. 4, og § 25, stk. 10.

En beslutning om revalidering efter kapitel 6 c i lov om aktiv socialpolitik betyder, at revalidenden ikke skal stå til rådighed for ordinært arbejde eller have tilbud om aktivering m.v. Det fremgår således af § 70, stk. 2, i lov om aktiv socialpolitik, at det er en betingelse for at modtage hjælp i form af revalideringsydelse m.v., at revalideringen sker i overensstemmelse med de tilbud, som er afgivet, og som fremgår af ”min plan” på Jobnet eller en helhedsorienteret plan, jf. §§ 41 og 46 i lov om en aktiv beskæftigelsesindsats.

Revalidenden har dog som nævnt ret til fravær ved graviditet, barsel, adoption og sorgorlov efter reglerne i barselsloven og bevarer revalideringsydelsen under denne fraværsret, jf. § 73 d i lov om aktiv socialpolitik.

Efter de gældende regler i § 74 e, stk. 3, i lov om aktiv socialpolitik optjener en person, der er ansat i eller ledig fra et fleksjob, og som modtager barseldagpenge, ikke ret til ferie med ledighedsydelse for de perioder, hvor der efter barselslovens §§ 25 b og 25 d ikke optjenes ret til ferieydelse.

Efter de gældende regler i § 5, stk. 1, i lov om aktiv socialpolitik kan personer, der opholder sig i udlandet, ikke få hjælp efter loven, jf. dog stk. 2 og 3.

Efter den gældende regel i § 5, stk. 2, nr. 1, i lov om aktiv socialpolitik kan kommunen kan dog i særlige tilfælde tillade, at retten til hjælp bevares under kortvarige ophold i udlandet, bl.a. hvis modtageren deltager i aktiviteter, der er led i tilbud efter lov om en aktiv beskæftigelsesindsats, tilbud efter kapitel 5 i lov om kompensation til handicappede i erhverv m.v., tilbud i medfør af selvforsørgelses- og hjemrejseprogrammet eller introduktionsprogrammet efter integrationsloven eller revalidering efter loven.

Reglerne om ret til ledighedsydelse under ferie lægger sig op ad de tilsvarende regler for feriedagpenge i lov om arbejdsløshedsforsikring m.v. Det fremgår således af de gældende regler for feriedagpenge i § 75 h, stk. 2, i lov om arbejdsløshedsforsikring m.v., at et medlem endvidere optjener ret til ferie med feriedagpenge på grundlag af perioder, for hvilke medlemmet har fået udbetalt dagpenge i henhold til lov om ret til orlov og dagpenge ved barsel, men ikke har optjent ret til ferie med feriegodtgørelse eller løn.

Efter de gældende regler i § 77 b, stk. 1, i lov om aktiv socialpolitik fremgår det, at hvis kommunen træffer afgørelse om, at en person, der modtager ledighedsydelse, ikke står til rådighed, jf. § 75, stk. 2, mister den pågældende retten til ledighedsydelse.

Efter de gældende regler i § 77 b, stk. 2, i loven fremgår det, at hvis kommunen har truffet afgørelse efter stk. 1, kan ledighedsydelsen dog fortsat udbetales, hvis kommunen er påbegyndt behandling af en sag om førtidspension eller seniorpension. Ledighedsydelsen kan udbetales, så længe sagen behandles. Ledighedsydelsen skal tilbagebetales, hvis der senere udbetales pension for samme periode.

Efter de gældende regler i § 27, stk. 2, i lov om en aktiv beskæftigelsesindsats fremgår det, at for personer omfattet af § 6, nr. 2-5, som er på barsel og

er omfattet af § 13, stk. 7, i lov om aktiv socialpolitik, skal jobcenteret inden for 3 måneder før barselsperiodens afslutning tilbyde en jobsamtale.

3.5.2. Beskæftigelsesministeriets overvejelser

Lovforslaget skal ses i sammenhæng med de foreslåede regelændringer i barselsloven i lov nr. xx af xx.xx [lovforslag nr. L 104) som blev vedtaget den 3. marts 2022, men endnu ikke er stadfæstet om øremærket barsel, ligedeling af retten til barselsdagpenge og ret til overdragelse af barselsdagpenge til sociale forældre og nærtstående familiemedlemmer].

Som følge af de kommende ændringer i barselsloven er der behov for at tilpasse de gældende regler i lov om aktiv socialpolitik om fritagelse for pligten til at stå til rådighed, således at disse følger de foreslåede regler i barselsloven om ret til barsel med barselsdagpenge for ledige.

Der er behov for at indsætte en bestemmelse om, at personer, der deltager i en særligt tilrettelagt ungdomsuddannelse efter lov om en særlig tilrettelagt ungdomsuddannelse for unge med særlige behov, får mulighed for at bevare hjælpen under kortvarige ophold i udlandet, mens de deltager i den særligt tilrettelagte uddannelse. Det svarer til de gældende regler for personer, der deltager i tilbud efter lov om en aktiv beskæftigelsesindsats.

Der har endvidere været behov for at tilpasse reglerne om ledighedsydelse under ferie, således at disse følger reglerne om feriedagpenge i lov om arbejdsløshedsforsikring m.v. Derved sikres det, at personer, der er ansat i fleksjob eller er ledige, og som modtager barselsdagpenge, optjener ret til ferie med ledighedsydelse, således at de i alt optjener ret til sammenlagt fem ugers ferie i ferieåret med ledighedsydelse, løn under ferie, feriegodtgørelse eller ferieydelse.

Endelig foretages der en konsekvensændring i bestemmelserne om ledighedsydelse, hvorefter det kommer til at fremgå, at når kommunen har truffet afgørelse om, at en person ikke kan modtage ledighedsydelse på grund af, at personen ikke står til rådighed for et fleksjob m.v., kan ledighedsydelsen dog fortsat udbetales i de situationer, hvor kommunen er påbegyndt behandling af en sag om førtidspension eller hvor Seniorpensionsenheden er påbegyndt behandling om seniorpension. Ledighedsydelsen kan udbetales, så længe sagen behandles.

3.5.3. Den foreslåede ordning

Som følge af de kommende ændringer af reglerne i barselsloven foreslås det at konsekvensrette reglerne om, at en person har en rimelig grund til ikke at stå til rådighed, når der vil være ret til fravær efter barselslovens regler i det omfang, der ville have været ret til dagpenge under fraværet.

Det foreslås videre at ændre reglerne om, at en person har en rimelig grund til ikke at stå til rådighed, når der er ret til fravær som følge af barsel m.v. til en egentlig fritagelsesgrund. Baggrunden for dette er, at i det omfang, der ville have været ret til fravær med barselsdagpenge ved barsel m.v. efter barselsloven, hvis betingelserne havde været opfyldt, herunder opfyldelse af beskæftigelseskravet, skal der ikke foretages en vurdering af, om personen vil skulle stå til rådighed for arbejde m.v. for at kunne modtage ydelser.

Det foreslås derfor at indsætte et nyt *stk. 9* i § 13 i lov om aktiv socialpolitik om, at en person vil være fritaget for at stå til rådighed i perioder, hvor personen vil have ret til fravær ved graviditet, barsel, adoption og sorgorlov efter barselslovens § 6, stk. 1 og 2, § 7, § 7 a, § 8, § 9, stk. 1, § 13, og § 14, stk. 1 og 2, i det omfang der under fraværet ville have været ret til dagpenge som ledig efter barselslovens § 20, § 21, stk. 1 og 2, § 21 b, stk. 1-3, og § 21 c, stk. 1-3.

Det foreslås videre, at der i både § 69 og § 69 k i lov om aktiv socialpolitik indsættes et nyt *stk. 5* om, at en person vil være fritaget for at stå til rådighed i perioder, hvor personen ville have haft ret til fravær ved graviditet, barsel, adoption og sorgorlov efter barselslovens § 6, stk. 1 og 2, § 7, § 7 a, § 8, § 9, stk. 1, § 13, § 14, stk. 1 og 2, i det omfang der under fraværet ville have været ret til dagpenge som ledig efter barselslovens § 20, § 21, stk. 1 og 2, § 21 b, stk. 1-3, og § 21 c, stk. 1-3.

Det foreslås endvidere, at der i § 75 i lov om aktiv socialpolitik indsættes et nyt stk. 6, hvorefter en person vil være fritaget for at stå til rådighed i perioder, hvor personen ville have haft ret til fravær ved graviditet, barsel, adoption og sorgorlov efter barselslovens § 6, stk. 1 og 2, § 7, § 7 a, § 8, stk. 1-6, § 9, stk. 1, § 13, § 14, stk. 1 og 2, i det omfang under fravær ville have været ret til dagpenge som ledig efter barselslovens § 20, § 21, stk. 1 og 2, § 21 b, stk. 1-3, og § 21 c, stk. 1-3.

Som følge af den foreslåede § 75, stk. 6, udgår følgende tekst del af § 75, stk. 4, i lov om aktiv socialpolitik: personen har ret til fravær ved graviditet, barsel, adoption og sorgorlov, i det omfang der under fravær efter bestemmelserne i barselslovens § 6, stk. 1 og 2, § 7, § 8, § 9, § 13 og § 14, stk. 1

og 2, er ret til dagpenge ved graviditet, barsel, adoption og sorgorlov. Da denne undtagelse fra kravet om at stå til rådighed vil blive omfattet af forslaget til nyt stk. 6 i § 75 i lov om aktiv socialpolitik om retten til fravær ved graviditet, barsel, adoption og sorgorlov, er der ikke behov for henvisningen i § 75, stk. 6.

Forslagene betyder, at forældre, der er omfattet af forslagene til § 13, stk. 9, § 69, stk. 5, § 69 k, stk. 5 og § 75, stk. 6, vil få en egentlig ret til fravær, og disse forældre vil dermed have en fritagelsesgrund fra rådighedsforpligtelsen, når de er omfattet af de foreslåede bestemmelser.

Det betyder, at en mor vil have ret til 4 ugers fravær før fødslen og derefter vil have ret til 10 ugers fravær efter fødslen. Det vil være et krav, at disse 10 uger holdes i de første 10 uger efter fødslen. Moren vil ikke kunne overdrage retten til de 10 ugers fravær efter fødslen til far eller medmor. Moren vil endvidere få ret til 14 ugers fravær, som skal holdes efter de første 10 ugers fravær. Moren vil kunne overdrage disse 14 ugers ret til fravær til en far eller medmor. I det omfang, at en mor vælger at udnytte sin ret til fravær, vil moren være fritaget fra at stå til rådighed for arbejde m.v.

En far eller medmor vil have ret til 2 ugers fravær, som skal holdes efter fødslen. Disse 2 uger vil ikke kunne overdrages til mor. Derefter har faren eller medmoren ret til 22 ugers fravær. I det omfang faren eller medmoren vælger at udnytte sin ret til fravær, vil pågældende være fritaget for at stå til rådighed for arbejde m.v.

En beskæftiget mor, som genoptager arbejdet på fuld tid, vil endvidere kunne overdrage op til 8 uger af sin ret til fravær til faren eller medmoren til afholdelse inden for de første 10 uger efter barnets fødsel.

En beskæftiget mor, der påbegynder orlov på fuld tid, vil kunne overdrage op til 8 uger af sin ret til fravær til faren eller medmoren til afholdelse inden for det første år efter barnets fødsel.

I det omfang den beskæftigede mor overdrager sin ret til fravær eller orlov til faren eller medmoren, vil faren eller medmoren være fritaget fra at stå til rådighed i de perioder, hvor retten til fravær udnyttes.

Forældrene vil dermed tilsammen som udgangspunkt have ret til 48 ugers barsel efter barnets fødsel, hvor rådighedsforpligtelsen ikke skal opfyldes. I de situationer, hvor forældrene ikke bor sammen, vil forældrene kunne have ret til fravær i mere end 48 uger.

Forældrene vil ikke have mulighed for at udskyde afholdelsen af retten til fravær, da fraværet skal holdes i forlængelse af fødslen, da de er ledige og derfor ikke har en arbejdsgiver, som de kan aftale udskydelsen af fraværet med. Det vil heller ikke være mulighed for at holde fraværet under barslen på enkelte dage. Baggrunden for dette er, at hvis en person ikke udnytter sin ret til fravær under barsel, vil personen skulle stå til rådighed og dermed skulle deltage i de tilbud, som jobcenteret tilbyder. Det vil være meget vanskeligt at administrere reglerne om tilbud efter lov om en aktiv beskæftigelsesindsats, hvis en person f.eks. alene afholder barsel hver anden dag og samtidig skal deltage i tilbud.

Det foreslås, at § 24, stk. 2, 1. pkt., § 24, stk. 5, 2. pkt., § 25, stk. 8, 1. pkt. og § 25, stk. 11, 2. pkt., i lov om aktiv socialpolitik ændres, således at det kommer til at fremgå, at fritagelsen for rådighed gælder i det omfang, der under fraværet ville have været ret til dagpenge som ledig efter barselslovens § 20, § 21, stk. 1 og 2, § 21 b, stk. 1-3, og § 21 c, stk. 1-3.

Det betyder, at der vil kunne udbetales barselstillæg til personer, der modtager uddannelseshjælp efter §§ 23 og 24 og kontanthjælp efter § 25 i lov om aktiv socialpolitik. Personer, der har ret til fravær under barsel, får dermed en forhøjet ydelse samlet set helt svarende til de gældende regler.

En mor vil således have ret til et barselstillæg under 4 ugers fravær før fødsel og derefter ret til barselstillæg under de 10 ugers fravær efter fødslen. Det vil være et krav, at disse 10 uger holdes i de første 10 uger efter fødslen. En mor vil endvidere have ret til barselstillæg i op til 14 uger med fravær, som skal holdes efter de første 10 ugers fravær. Hvis moren overdrager sin ret til fravær under barsel til faren eller medmoren, vil moren som følge deraf ikke have ret til et barselstillæg for den periode, som der overdrages.

En far eller medmor vil få ret til barselstillæg i de 2 ugers fravær, som skal holdes efter fødslen. Disse 2 uger vil ikke kunne overdrages til moren. Derefter vil faren eller medmoren have ret til barselstillæg i forbindelse med afholdelse af 22 ugers fravær. En far eller medmor vil kunne overdrage de 22 ugers fravær til moren og vil i denne situation ikke kunne få barselstillæg for den periode, som overdrages til moren.

En beskæftiget mor, som genoptager arbejdet på fuld tid, vil endvidere kunne overdrage op til 8 uger af sin ret til fravær til faren eller medmoren til afholdelse inden for de første 10 uger efter barnets fødsel.

En beskæftiget mor, der påbegynder orlov på fuld tid, vil kunne overdrage op til 8 uger af sin ret til fravær til faren eller medmoren til afholdelse inden for det første år efter barnets fødsel.

I det omfang den beskæftigede mor overdrager sin ret til fravær eller orlov til faren eller medmoren, vil faren eller medmoren kunne modtage barselstillæg i de perioder, hvor retten til fravær udnyttes.

Forældrene vil således tilsammen som udgangspunkt have ret til 48 ugers barsel efter barnets fødsel, hvor forældrene vil kunne modtage barselstillæg. I situationer, hvor forældrene ikke bor sammen, vil forældrene kunne have ret til fravær i mere end 48 uger. Forældrene vil kunne få barselstillæg til uddannelseshjælp eller kontanthjælp, når de udnytter deres ret til fravær efter barselslovens bestemmelser.

Det foreslås, at § 73 d ændres, hvorefter det kommer til at fremgå, at revaliderenden bevarer rettet til revalideringsydelse, når personen har ret til fravær ved graviditet, barsel, adoption og sorgorlov efter barselslovens § 6, stk. 1 og 2, § 7, § 7 a, § 8, § 9, stk. 1, § 13 og § 14, stk. 1 og 2, i det omfang der under fravær ville have været ret til dagpenge som ledig efter barselslovens § 20, § 21, stk. 1 og 2, § 21 b, stk. 1-3, og § 21 c, stk. 1-3.

Det betyder, at der kan udbetales revalideringsydelse til personer, der modtager revalideringsydelse efter § 71 i lov om aktiv socialpolitik, således at revaliderenden fortsætter på revalideringsydelse, når pågældende ville have haft ret til fravær med dagpenge efter barselsloven, hvis personen havde været omfattet af barselsloven.

Det betyder, at en mor vil have ret til revalideringsydelse i forbindelse med de 4 ugers fravær før fødsel og derefter vil have ret til revalideringsydelse i de 10 ugers fravær efter fødslen. Det er et krav, at disse 10 uger holdes i de første 10 uger efter fødslen. Moren vil endvidere have ret til revalideringsydelse i op til 14 ugers fravær, som skal holdes efter de første 10 ugers fravær. Hvis moren overdrager sin ret til fravær til faren eller medmoren, vil moren skulle genoptage revalideringen for at være berettiget til fortsat at modtage revalideringsydelse.

En far eller medmor vil have ret til revalideringsydelse i de 2 ugers fravær, som skal holdes efter fødslen. Disse 2 uger vil ikke kunne overdrages til mor. Derefter vil faren eller medmoren have ret til revalideringsydelse i op til 22 uger med fravær. Faren eller medmoren vil kunne overdrage de 22 ugers fravær til moren og vil i denne situation alene kunne fortsætte med at

modtage revalideringsydelse i disse 22 uger, hvis faren eller medmoren genoptager revalideringen.

En beskæftiget mor, som genoptager arbejdet på fuld tid, vil endvidere kunne overdrage op til 8 uger af sin ret til fravær til faren eller medmoren til afholdelse inden for de første 10 uger efter barnets fødsel.

En beskæftiget mor, der påbegynder orlov på fuld tid, vil kunne overdrage op til 8 uger af sin ret til fravær til faren eller medmoren til afholdelse inden for det første år efter barnets fødsel.

I det omfang den beskæftigede mor overdrager sin ret til fravær eller orlov til faren eller medmoren, vil faren eller medmoren kunne modtage revalideringsydelse i de perioder, hvor retten til fravær udnyttes.

Forældrene vil således tilsammen som udgangspunkt have ret til 48 ugers fravær efter barnets fødsel, hvor der vil kunne modtages revalideringsydelse. I situationer, hvor forældrene ikke bor sammen, kan forældrene have ret til fravær i mere end 48 uger. Der vil være ret til revalideringsydelse i de perioder, hvor en forælder udnytter sin ret til fravær efter barselslovens regler.

Der vil ikke være mulighed for at udskyde afholdelsen af retten til fravær, der således skal holdes i forlængelse af fødslen. Det vil endvidere ikke være muligt at holde fraværet efter barselsloven på enkelte dage.

I lov nr. xx af xx. marts 2022, som er vedtaget den 3. marts 2022 (lovforslag nr. L 104) foreslås det, at det skal være muligt at give forældre mulighed for at kunne overdrage de uger, som de kan overdrage og overdrage dagpenge retten til sociale forældre på samme måde, som de vil kunne overdrage til den anden forælder. Det betyder, at de personer, der er tiltænkt en forældre-lignende relation til barnet, får mulighed for at tage del i orloven med barnet. Dermed vil familierne i langt højere grad selv kunne beslutte, hvad der er bedst for dem og deres barn.

En social forælder er i barselslovens forstand en forælders ægtefælle eller samlever, der er tiltænkt en forældrelignende relation til barnet eller en kendt donor, der er tiltænkt en forældrelignende relation til barnet eller dennes ægtefælle eller samlever.

Det foreslås derfor, at sociale forældre, der får overdraget fravær fra en beskæftiget mor, der genoptager arbejdet på fuld tid, jf. barselslovens § 23 b, stk. 1, vil kunne få ret til op til 8 ugers fravær i 10 uger efter fødslen med ydelser efter lov om aktiv socialpolitik. Videre vil sociale forældre kunne få

overdraget 8 ugers fravær i det første år efter barnets fødsel, hvis en beskæftiget mor påbegynder orlov efter barselslovens § 9 på fuld tid. Efter barselslovens § 23 b, stk. 3, kan en forælder helt eller delvist overdrage sin orlov efter barselslovens §§ 21, 21 b og 21 c til en social forælder. De ledige sociale forældre vil være fritaget fra at stå til rådighed efter §§ 13, 13 a, 69, 69 k eller 75, og vil kunne modtage et barselstillæg efter § 24, stk. 2, § 24, stk. 5, § 25, stk. 8 og § 25, stk. 11, samt modtage revalideringsydelse efter § 73 d i lov om aktiv socialpolitik i den periode, hvor de pågældende har fået overdraget ret til fravær fra en anden forældre.

Det fremgår af bemærkningerne til Lov nr. xx af xx. marts 2022, som er vedtaget den 3. marts 2022 (lovforslag nr. L 104), at aftalepartierne ønsker at forbedre orlovsmulighederne for soloforældre, hvor der fra starten af barnets liv ikke er en anden forælder, eksempelvis hvis man har fået barn ved assisteret reproduktion med ukendt sæddonor, og i en situation, hvor den ene forælder er gået bort, mens barnet er helt lille.

Som nærtstående familiemedlem anses forældrenes egne forældre og søskende over 18 år samt forældre og søskende over 18 år til en afdød forælder, jf. barselslovens § 23 c, stk. 2.

Det foreslås derfor, at nærtstående familiemedlemmer, som får overdraget ret til orlov efter § 9 i barselsloven fra en forælder, der er omfattet af barselslovens § 21 c, vil være fritaget for deres rådighedsforpligtelse, mens de pågældende modtager forsørgelsesydelse efter lov om aktiv socialpolitik, jf. §§ 13, 13 a, 69, 69 k og 75 i lov om aktiv socialpolitik, og vil kunne modtage et barselstillæg efter § 24, stk. 2, § 24, stk. 5, § 25, stk. 8 og § 25, stk. 11, efter loven samt modtage revalideringsydelse efter § 73 d efter lov om aktiv socialpolitik under orloven. Orloven skal holdes inden 1 år efter barnets fødsel eller modtagelse.

Det foreslås, at der i § 5, stk. 2, nr. 1, i lov om aktiv socialpolitik, indsættes, at kommunen dog i særlige tilfælde kan tillade, at retten til hjælp bevares under kortvarige ophold i udlandet, hvis en person deltager i en særligt tilrettelagt ungdomsuddannelse efter lov om en særlig tilrettelagt ungdomsuddannelse for unge med særlige behov. Det svarer til de regler, som allerede gælder for personer, der deltager i aktiviteter, der er led i tilbud efter lov om en aktiv beskæftigelsesindsats, tilbud efter kapitel 5 i lov om kompensation til handicappede i erhverv m.v., tilbud i medfør af selvforsørgelses- og hjemrejseprogrammet eller introduktionsprogrammet efter integrationsloven eller revalidering efter denne lov.

Ved en fejl blev denne bestemmelse ikke indsat i § 5 i loven i forbindelse med gennemskrivningen af lov om en aktiv beskæftigelsesindsats.

Ved overgangen til samtidighedsferie blev der ikke taget stilling til, om personer, der er ansat i fleksjob, og som ikke optjener ret til ferie med løn eller feriegodtgørelse, skal kunne optjene ret til ferie med ledighedsydelse, mens de modtager barselsdagpenge efter barselslovens bestemmelser i lighed med, hvad der gælder for personer, der er medlem af en arbejdsløshedskasse. Det fremgår af § 75 h, stk. 2, i lov om arbejdsløshedsforsikring m.v., at et medlem af en arbejdsløshedskasse optjener ret til ferie med feriedagpenge på grundlag af perioder, hvor medlemmet har fået udbetalt dagpenge efter lov om ret til orlov og dagpenge ved barsel, men ikke har optjent ret til ferie med feriegodtgørelse eller løn.

Personen, der er i ordinær beskæftigelse i et fleksjob, optjener ret til ferie under barsel, hvis pågældende får hele eller dele af sin løn udbetalt fra arbejdsgiveren. Der optjenes også ret til ferie, hvis der er perioder, hvor der kun udbetaltes pension fra arbejdsgiveren, idet pensionsudbetalingen betragtes som en del af lønnen. Der optjenes ikke betalt ferie, hvis pågældende kun får barselsdagpenge, og hvis pågældende ikke er medlem af en a-kasse, optjenes der heller ikke ret til feriedagpenge.

Det foreslås, at der indsættes et nyt 3. pkt. i § 74 e, stk. 3, i lov om aktiv socialpolitik, hvorefter en person, der er visiteret til fleksjob, og som modtager barselsdagpenge efter barselsloven, optjener ret til ledighedsydelse under ferie med 2,08 dage pr. måned med barselsdagpenge for den periode, hvor der ikke optjenes ret til løn under ferie eller feriegodtgørelse eller ret til ferieydelse efter barselslovens §§ 25 b og 25 d.

Forslaget betyder, at i de situationer, hvor en person, der er ansat i et fleksjob og ikke har ret til løn under ferie eller feriegodtgørelse, modtager barselsdagpenge, eller hvor personen er ledig efter et fleksjob og modtager barselsdagpenge, vil personen optjene ret til ledighedsydelse under ferie for perioder, hvor der ikke optjenes ret til ferieydelse.

Det foreslås, at det i § 77 b, stk. 2, i lov om aktiv socialpolitik fastsættes, at en person fortsætter med at modtage ledighedsydelse, når Pensionsenheden har indledt en sag om seniorpension.

Det betyder, at en person, der modtager ledighedsydelse, vil bevare retten til ledighedsydelse, når Pensionsenheden har indledt en sag om seniorpension helt svarende til den situation, hvor kommunen har indledt en sag om førtidspension Ved en fejl blev henvisningen til Pensionsenheden ikke sat

ind, da Pensionsenheden overtog opgaven med tilkendelse af seniorpension. Det fremgår dog af bestemmelsen, at hvis kommunen havde indledt en sag om seniorpension, bevarede personen retten til ledighedsydelse under sagens behandling.

Der er endvidere foretaget konsekvensændringer som følge af, at der er indsat nye stykker i § 13, 69, 69 k og 75 i loven.

Der foretages videre en konsekvensændring i § 27, stk. 2, i lov om en aktiv beskæftigelsesindsats på baggrund af lovforslagets § 5, nr. 3, om forslag til ny § 13, stk. 9, hvorefter en person vil være fritaget for at stå til rådighed i perioder, hvor personen vil have ret til fravær ved graviditet, barsel, adoption og sorgorlov efter barselslovens § 6, stk. 1 og 2, § 7, § 7 a, § 8, § 9, stk. 1, § 13, og § 14, stk. 1 og 2, i det omfang der under fraværet ville have været ret til dagpenge som ledig efter barselslovens § 20, § 21, stk. 1 og 2, § 21 b, stk. 1-3, og § 21 c, stk. 1-3. Det foreslås således at ændre henvisningen i § 27, stk. 2, i lov om en aktiv beskæftigelsesindsats til § 13, stk. 7, i lov om aktiv socialpolitik til en henvisning til § 13, stk. 9.

3.2. [Andet hovedpunkt]

3.2.1. Gældende ret

...

3.2.2. [X]ministeriets overvejelser

...

3.2.3. Den foreslåede ordning

...

4. Økonomiske konsekvenser og implementeringskonsekvenser for det offentlige

4.x. Ret til fritagelse for rådighed, barselstillæg og revalideringsydelse efter barselslovens bestemmelser, når der modtages ydelser efter lov om aktiv socialpolitik

Lovforslagets § 5, nr. 1-23, 25 og 26 og § 6, nr. 1, medfører ingen merudgifter for det offentlige.

4.y. Optjening af ret til ferie med ledighedsydelse, mens der modtages barselsdagpenge

Forslaget om ændring af § 74 e, stk. 3, i lov om aktiv socialpolitik, hvor der indsættes en bestemmelse om, at en person, der modtager barselsdagpenge, og som er ansat i eller ledig fra et fleksjob, optjener ret til ledighedsydelse

under ferie, mens personen modtager barselsdagpenge, vurderes at medføre en merudgift til ledighedsydelse under ferie på 0,1 mio. kr. før skat og tilbageløb.

5. Økonomiske og administrative konsekvenser for erhvervslivet m.v.

...

6. Administrative konsekvenser for borgerne

...

7. Klimamæssige konsekvenser

...

8. Miljø- og naturmæssige konsekvenser

...

9. Forholdet til EU-retten

...

10. Hørte myndigheder og organisationer m.v.

Et udkast til lovforslagets §§ 1-4 og 7, stk. 1-3, har i perioden fra den 21. februar 2022 til den 21. marts 2022 været sendt i høring hos følgende myndigheder og organisationer m.v.:

Advokatrådet, Adoption og Samfund, Adoptionspolitisk Forum, Adoptionsnævnet, Akademikernes Centralorganisation (AC), Ankenævnet for ATP, Ankestyrelsen, Amnesty International, Arbejdsløshedskassen ASE, Arbejdsmarkedets Tillægspension (ATP), Business Danmark, Børnenes bureau, Børnerådet, Børnesagens Fællesråd, Børns Vilkår, Centralorganisationernes Fællesudvalg (CFU), Dansk Teater, Danske A-kasser, Danske Handicaporganisationer, Danske Patienter, Dare Danmark, Datatilsynet, Det Faglige Hus, Dansk Arbejdsgiverforening (DA), Dansk Artistforbund, Dansk Erhverv, Dansk Industri (DI), Dansk Journalistforbund (DJ), Dansk Kvindesamfund, Dansk Musikerforbund, Dansk Skuespillerforbund, Dansk Socialrådgiverforening, Danske A-kasser, Danske Advokater, Danske Arveretsadvokater, Danske Familieadvokater, Danske Regioner, Dele-barn.dk, Den Danske Dommerforening, DIA (Danish International Adoption), Fagbevægelsens Hovedorganisation (FH), Fagligt selskab for sundhedsplejersker, Familiepolitisk Netværk, Familieretshuset, Finansforbundet, Finanssektorens Arbejdsgiverforening (FA), Foreningen Far, Foreningen Mistet Barn, Forhandlingsfællesskabet, Forum for Mænds Sundhed, Forældre & Fødsel, Frie Funktionærer, Gartneri-, Land og Skovbrugets Arbejdsgivere (GLS-A), Ingeniørforeningen (IDA), Institut for Menneskerettigheder (IMR), Jordemoderforeningen, Kommunale Tjenestemænd og

UDKAST

Overenskomstansatte (KTO), Kommunernes Landsforening (KL), Kompetencecenter for Amning, Kristelig Arbejdsgiverforening (KA), Kristelig Fagbevægelse (KRIFA), Kvinderådet, KVINFO, Landsforeningen Børn og Samvær, Landsforeningen Spædbarnsdød, Landsforeningen Ufrivilligt barnløse, Lederne, LGBT+ Danmark, LGBT Komiteen, Mødrehjælpen, Producentforeningen, Pårørende i Danmark, Red Barnet, Retspolitisk Forening, Sind – Landsforeningen for psykisk sundhed, SMV Danmark, Sundhedskartellet, Tænk tanken Adoption, Udbetaling Danmark og Ældre Sagen.

Et udkast til lovforslagets §§ 5 og 6, samt § 7, stk. 3 og 4 og § 8, har i perioden fra den 17. marts til den 25. marts 2022 været sendt i høring hos samme myndigheder og organisationer samt Beskæftigelsesrådets Ydelsesudvalg m.v.

...

11. Sammenfattende skema

	Positive konsekvenser/mindre-udgifter (hvis ja, angiv omfang/Hvis nej, anfør »Ingen«)	Negative konsekvenser/mer-udgifter (hvis ja, angiv omfang/Hvis nej, anfør »Ingen«)
Økonomiske konsekvenser for stat, kommuner og regioner		
Implementeringskonsekvenser for stat, kommuner og regioner		
Økonomiske konsekvenser for erhvervslivet		
Administrative konsekvenser for erhvervslivet		
Administrative konsekvenser for borgerne		
Klimamæssige konsekvenser		
Miljø- og naturmæssige konsekvenser		
Forholdet til EU-retten		
Er i strid med de principper for implementering af erhvervsrettet EU-regulering/ Går videre end minimumskrav i EU-regulering (sæt X)	Ja	Nej X

UDKAST

Bemærkninger til lovforslagets enkelte bestemmelser

Til § 5

Til nr. 1

Efter den gældende regel i § 5, stk. 1, i lov om aktiv socialpolitik kan personer, der opholder sig i udlandet, ikke få hjælp efter loven, jf. dog bestemmelsens stk. 2.

Efter den gældende regel i § 5, stk. 2, nr. 1, i loven kan kommunen dog i særlige tilfælde tillade, at retten til hjælp bevares under kortvarige ophold i udlandet, hvis modtageren deltager i aktiviteter, der er led i tilbud efter lov om en aktiv beskæftigelsesindsats, tilbud efter kapitel 5 i lov om compensation til handicappede i erhverv m.v., tilbud i medfør af selvforsørgelses- og hjemrejseprogrammet eller introduktionsprogrammet efter integrationsloven eller revalidering efter denne lov.

Det foreslås, at der i § 5, *stk. 2, nr. 1*, i lov om aktiv socialpolitik, indsættes, at kommunen dog i særlige tilfælde kan tillade, at retten til hjælp bevares under kortvarige ophold i udlandet, hvis en person deltager i en særligt tilrettelagt ungdomsuddannelse (STU) efter lov om en særlig tilrettelagt ungdomsuddannelse for unge med særlige behov.

Ændringen medfører, at reglerne for unge, der deltager i en STU, svarer til de regler, som allerede gælder for personer, der deltager i aktiviteter, der er led i tilbud efter lov om en aktiv beskæftigelsesindsats, tilbud efter kapitel 5 i lov om compensation til handicappede i erhverv m.v., tilbud i medfør af selvforsørgelses- og hjemrejseprogrammet eller introduktionsprogrammet efter integrationsloven eller revalidering efter denne lov.

Det betyder, at personer, der deltager i en særligt tilrettelagt ungdomsuddannelse, vil kunne opholde sig kortvarigt i udlandet, mens de deltager i aktiviteter i uddannelsen.

Ved en fejl blev dette ikke indsat i § 5 i loven i forbindelse med indsættelsen af § 13 i i lov om aktiv socialpolitik, hvor reglerne i § 13, stk. 1 og 3-8 og § 13 a ikke finder anvendelse for personer, der deltager i en særligt tilrettelagt ungdomsuddannelse (STU) efter lov om en særlig tilrettelagt ungdomsuddannelse for unge med særlige behov.

Til nr. 2

Der er tale om en konsekvensændring som følge af, at der foreslås indsat et nyt stk. 9 i § 13, jf. lovforslagets § 5, nr. 4.

Det foreslås således, at henvisningen i § 5, *stk. 5*, ændres fra § 9, stk. 11 og 12, til § 9, stk. 12 og 13.

Forslaget medfører ingen materielle ændringer.

Til nr. 3

Der er tale om en konsekvensændring som følge af, at der foreslås indsat et nyt stk. 9 i § 13, jf. lovforslagets § 5, nr. 4.

Det foreslås således at ændre henvisningen i § 13, *stk. 8*, fra stk. 15 til stk. 16.

Forslaget medfører ingen materielle ændringer.

Til nr. 4

Efter de gældende regler har en person, som ville have haft ret til barsel med barselsdagpenge, hvis pågældende var omfattet af reglerne om ret til fravær og barselsdagpenge efter barselslovens § 6, stk. 1 og 2, § 7, § 8, stk. 1-6, § 9, § 13 og § 14, stk. 1 og 2, en rimelig grund til ikke at opfylde sin rådighedsforpligtelse efter §§ 13 og 13 a, i den periode, hvor den pågældende har har ret til fravær ved graviditet, barsel, adoption og sorgorlov.

Der henvises til gældende ret i de almindelige bemærkninger i afsnit X.1.1.

Det foreslås, at der i § 13 efter stk. 8, indsættes et nyt *stk. 9* om, at en person er fritaget for at stå til rådighed i perioder, hvor personen har ret til fravær ved graviditet, barsel, adoption og sorgorlov efter barselslovens § 6, stk. 1 og 2, § 7, § 7 a, § 8, stk. 1-6, § 9, stk. 1, § 13 og § 14, stk. 1 og 2, i det omfang der under fraværet ville have været ret til dagpenge som ledig efter barselslovens § 20, § 21, stk. 1 og 2, § 21 b, stk. 1-3, og § 21 c, stk. 1-3.

Det medfører, at forældrene vil få en egentlig fritagelsesgrund i forhold til at opfylde deres rådighedsforpligtelse, når de er omfattet af den foreslåede § 13, stk. 9, i lov om aktiv socialpolitik.

Det betyder, at en mor vil få ret til 4 ugers fravær før forventet fødsel og derefter vil få ret til 10 ugers fravær efter fødslen, hvor moren ikke skal

opfylde sin rådighedsforpligtelse. Det vil være et krav, at disse 10 uger holdes i de første 10 uger efter fødslen. Moren vil ikke kunne overdrage retten til de 10 ugers fravær efter fødslen til en far eller medmor. Moren vil endvidere få ret til 14 ugers fravær, som skal holdes efter de første 10 ugers fravær. Moren vil kunne overdrage disse 14 ugers ret til fravær til faren eller medmoren. Moren vil være fritaget fra at stå til rådighed i denne periode, hvis hun ikke overdrager sin ret til fravær i perioden.

En far eller medmor vil få ret til 2 ugers fravær, som skal holdes efter fødslen og hvor personen ikke skal stå til rådighed for arbejde, tilbud eller jobsamtaler m.v. Disse 2 uger vil ikke kunne overdrages til moren. Faren eller medmoren vil være fritaget fra at stå til rådighed i denne periode. Derefter vil faren eller medmoren have ret til 22 ugers fravær. Hvis faren eller medmoren ikke overdrager de 22 ugers ret til fravær, vil pågældende være fritaget fra at stå til rådighed i denne periode.

I det omfang en mor eksempelvis overdrager 10 ugers barsel til faren, vil moren have en samlet periode, hvor hun ikke skal stå til rådighed i 14 uger, mens faren vil have en periode på 34 uger, hvor han ikke skal stå til rådighed.

En beskæftiget mor, som genoptager arbejdet på fuld tid, vil endvidere kunne overdrage op til 8 uger af sin ret til fravær til faren eller medmoren til afholdelse inden for de første 10 uger efter barnets fødsel.

En beskæftiget mor, der påbegynder orlov på fuld tid, vil kunne overdrage op til 8 uger af sin ret til fravær til faren eller medmoren til afholdelse inden for det første år efter barnets fødsel.

I det omfang den beskæftigede mor overdrager sin ret til fravær eller orlov til faren eller medmoren, vil faren eller medmoren være fritaget fra at stå til rådighed i de perioder, hvor retten til fravær udnyttes.

Forældrene vil således tilsammen som udgangspunkt have ret til 48 ugers barsel efter barnets fødsel, hvor rådighedsforpligtelsen ikke skal opfyldes. I situationer, hvor forældrene ikke bor sammen, kan forældrene have ret til barselsdagpenge i mere end 48 uger.

Hvis barnet bor hos mor, vil moren have ret til 10 ugers fravær efter fødsel, som skal holdes i forbindelse med fødslen. Herefter har moren ret til 27 ugers fravær, som kan overdrages. Hvis mor har eneforældremyndigheden, vil hun få yderligere 9 ugers fravær, som hun vil kunne overdrage. Mor vil

ikke have pligt til at stå til rådighed i de perioder, hvor hun udnytter sin ret til fravær efter barselslovens bestemmelser.

En far eller medmor vil have ret til 2 ugers fravær, som ikke kan overdrages, og 9 ugers fravær, som kan overdrages, hvis barnet bor hos moren. Far eller medmor vil ikke have pligt til at stå til rådighed i de perioder, hvor de udnytter deres ret til fravær efter barselsloven.

Hvis barnet bor hos faren eller medmoren, vil moren have ret til 10 uger fravær, som ikke kan overdrages. Moren vil endvidere have ret til 9 ugers fravær, som kan overdrages til faren eller medmoren. Moren vil ikke have pligt til at stå til rådighed i de perioder, hvor hun udnytter sin ret til fravær med dagpenge efter barselslovens bestemmelse.

En far eller medmor vil have ret til 2 ugers fravær, som ikke kan overdrages, og 35 ugers fravær, som kan overdrages. Hvis en far eller medmor har eneforældremyndigheden, vil de få 9 ugers yderligere fravær, som kan overdrages. Far eller medmor vil ikke have pligt til at stå til rådighed i de perioder, hvor de udnytter deres ret til fravær efter barselsloven.

Tidspunktet, hvor kravet om eneforældremyndighed skal være opfyldt, for at en bopælsforælder kan få de ekstra 9 ugers ret til fravær, følger reglerne fastsat i medfør af barselsloven. Dette følger af, at reglerne om fraværsret som følge af barsel m.v. i lov om aktiv socialpolitik henviser til barselsloven. Beskæftigelsesministeren har fået hjemmel i barselsloven til at fastsætte dette tidspunkt. Tidspunktet fastlægges efter, at forældrene skal kunne nå at anmelde en aftale om fælles forældremyndighed. Efterfølgende ændringer i forældrenes bopæl eller i forældremyndigheden ændrer ikke ved antallet af tildelte uger.

Hvis mor er soloforælder, dvs. at der ikke er en far eller medmor, vil mor have ret til 10 ugers fravær, som ikke kan overdrages. Mor har endvidere ret til 36 ugers fravær.

Hvis en far eller medmor er soloforælder, har far eller medmor ret til fravær i 2 uger, som ikke kan overdrages. Derefter har far eller medmor ret til 44 ugers fravær.

Adoptanter har ret til fravær i 6 uger for hver forælder inden for de første 10 uger, bortset fra 2 sammenhængende uger, der skal holdes samtidigt. Hver af adoptanterne kan overdrage op til 4 ugers fraværsret til den anden adoptant. Efter 10. uge har hver adoptant ret til 18 ugers fravær. En adoptant har

ikke pligt til at stå til rådighed i de perioder, hvor denne udnytter sin ret til fravær efter barselsloven.

Under sorgorlov har hver af forældrene har ret til fravær i 26 uger efter barnets død, hvis barnet er dødfødt eller dør inden det fyldte 18. år. Samme ret til fravær gælder for adoptanter og kommende adoptanter, der har modtaget et barn, hvis barnet dør inden det fyldte 18. år. En forældre, som holder sorgorlov, har ikke pligt til at stå til rådighed i de perioder, hvor denne udnytter sin ret til fravær med dagpenge efter barselsloven.

Hvis barnet er indlagt på sygehus, forlænges eller udsættes den periode, hvor der er ret til fravær.

Såfremt arbejdet ikke genoptages ved indlæggelsen, forlænges den periode, hvor der er ret til fravær, med indlæggelsesperioden, hvis indlæggelsen finder sted under de første 46 uger efter fødslen eller modtagelsen. Fraværsretten kan dog højst forlænges i 3 måneder. Retten til at forlænge fraværperioden gælder ikke forældrenes ret til fravær efter barselslovens § 7, stk. 3, eller adoptanternes ret til samtidigt fravær efter barselslovens § 8, stk. 6.

Der vil ikke være mulighed for at udskyde afholdelsen af retten til fravær, der således skal holdes i forlængelse af barnets fødsel, modtagelse eller død, da ydelsesmodtagerne er ledige og derfor ikke har en arbejdsgiver, som de kan aftale udskydelsen af fraværet med. Det vil endvidere ikke være muligt at holde fraværet efter barselsloven på enkelte dage. Baggrunden for dette er, at hvis en person ikke holder barsel, vil personen skulle stå til rådighed og dermed skulle deltage i de tilbud m.v., som jobcenteret tilbyder.

Til nr. 5

Efter de gældende regler har en person, som ville have haft ret til barsel med barselsdagpenge, hvis pågældende var omfattet af reglerne om ret til fravær og barselsdagpenge efter barselslovens § 6, stk. 1 og 2, § 7, § 8, stk. 1-6, § 9, § 13, § 14, stk. 1 og 2, en rimelig grund til ikke at opfylde sin rådighedsforpligtelse efter §§ 13 og 13 a, i den periode, hvor den pågældende har haft ret til fravær ved graviditet, barsel, adoption og sorgorlov.

Der henvises til gældende ret i de almindelige bemærkninger i afsnit. X.1.1.

Det foreslås, at der i § 13 efter stk. 8 indsættes et nyt *stk. 9*, om, at en person er fritaget for at stå til rådighed i perioder, hvor personen har ret til fravær ved graviditet, barsel, adoption og sorgorlov efter barselslovens § 6, stk. 1 og 2, § 7, § 7 a, § 8, § 9, stk. 1, § 13 og § 14, stk. 1 og 2, i det omfang der

under fraværet ville have været ret til dagpenge som ledig efter barselslovens § 20, § 21, stk. 1 og 2, § 21 b, stk. 1-3, § 21 c, stk. 1-4, § 23 b, stk. 1-3 og § 23 c, stk. 1 og 2.

Det medfører, at forældrene vil få en fritagelsesgrund i forhold til at opfylde deres rådighedsforpligtelse, når de er omfattet af den foreslåede § 13, stk. 9, i lov om aktiv socialpolitik.

Der henvises til bemærkningerne til nr. 4, i forhold til fritagelsen for mor, far og medmor.

Sociale forældre, som vil kunne få overdraget fravær fra en beskæftiget mor, der genoptager arbejdet på fuld tid, jf. barselslovens § 23 b, stk. 1, vil kunne få ret til op til 8 ugers fravær i 10 uger efter fødslen. Videre vil sociale forældre kunne få overdraget 8 ugers fravær i det første år efter barnets fødsel, hvis en beskæftiget mor påbegynder orlov efter barselslovens § 9 på fuld tid. Efter barselslovens § 23 b, stk. 3, kan en forælder helt eller delvist overdrage sin orlov efter barselslovens §§ 21, 21 b og 21 c til en social forælder. Den ledige sociale forælder er fritaget fra at stå til rådighed efter §§ 13 og 13 a i lov om aktiv socialpolitik i den periode, hvor den pågældende har fået overdraget ret til fravær fra en anden forælder.

Et nærtstående familiemedlem, som får overdraget ret til orlov fra en forælder, der er omfattet af barselslovens § 21 c, vil være fritaget for sin rådighedsforpligtelse efter lov om aktiv socialpolitik under orloven. Orloven skal holdes inden 1 år efter barnets fødsel eller modtagelse. Som nærtstående familiemedlem anses forældrenes egne forældre og søskende over 18 år samt forældre og søskende over 18 år til en afdød forælder, jf. barselslovens § 23 c, stk. 2.

Der vil ikke være mulighed for at udskyde afholdelsen af retten til fravær, der således skal holdes i forlængelse af fødslen, da de er ledige og derfor ikke har en arbejdsgiver, som de kan aftale udskydelsen af fraværet med. Det vil endvidere ikke være muligt at holde fraværet efter barselsloven på enkelte dage.

Reglerne i barselsloven om overdragelse af orlov til en social forælder eller et nærtstående familiemedlem træder først i kraft den 1. december 2023 og finder anvendelse for forældre til et barn, der er født eller modtaget den 1. januar 2024 eller senere. Som direkte følge deraf foreslås en tilsvarende ikrafttrædelse og virkning for de foreslåede bestemmelser om overdragelse

af ret til fravær til en social forælder eller nærtstående familiemedlem i lov om aktiv socialpolitik. Der henvises til bemærkninger til § 7, stk. 4.

Til nr. 6

Der er tale om en konsekvensændring som følge af, at der foreslås indsat et nyt stk. 9 i § 13, jf. lovforslagets § 5, nr. 4.

Det foreslås derfor at ændre henvisningen i § 13, stk. 13, til stk. 3-10 til en henvisning til stk. 3-11.

Ændringen medfører ingen materielle ændringer.

Til nr. 7

Der er tale om en konsekvensændring som følge af, at der foreslås indsat et nyt stk. 9 i § 13, jf. lovforslagets § 5, nr. 4.

Det foreslås derfor at ændre henvisningen i § 13, stk. 14, til stk. 7-10 til en henvisning til stk. 7-11.

Ændringen medfører ingen materielle ændringer.

Til nr. 8

Der er tale om en konsekvensændring som følge af, at der foreslås indsat et nyt stk. 9 i § 13, jf. lovforslagets § 5, nr. 4.

Det foreslås derfor at ændre henvisningen i § 13, stk. 16, til stk. 11 til en henvisning til stk. 12.

Ændringen medfører ingen materielle ændringer.

Til nr. 9

Der er tale om en konsekvensændring som følge af, at der foreslås indsat et nyt stk. 9 i § 13, jf. lovforslagets § 5, nr. 4.

Det foreslås at ændre henvisningen i § 13 f, stk. 12, nr. 2, til § 13, stk. 7, til en henvisning til § 13, stk. 9.

Ændringen medfører ingen materielle ændringer.

Til nr. 10

UDKAST

Efter de gældende regler i 24, stk. 2, og § 25, stk. 8, i lov om aktiv socialpolitik yder kommunen et barselstillæg med et beløb, der svarer til et aktivitetstillæg, jf. § 24, stk. 3 og § 25, stk. 9, til personer, der er visiteret som uddannelsesparate eller jobparate, og som har ret til fravær ved graviditet, barsel, adoption og sorgorlov, i det omfang der under fravær efter bestemmelserne i barselslovens § 6, stk. 1 og 2, § 7, § 8, stk. 1-6, § 9, § 13 og § 14, stk. 1 og 2, er ret til dagpenge ved graviditet, barsel, adoption og sorgorlov. Personer, der modtager uddannelseshjælp efter lovens § 23, stk. 2, nr. 3, 4 eller 5, eller kontanthjælp efter lovens § 25, stk. 3, nr. 3-5, 8 og 9, kan ikke modtage et barselstillæg til uddannelseshjælpen, jf. § 24, stk. 4, og § 25, stk. 10.

Efter de gældende regler i § 24, stk. 5, og § 25, stk. 11, vil en person i helt særlige tilfælde, hvor en person har særligt komplekse udfordringer i form af helbredsmaessige eller sociale barrierer, og kommunen har visiteret personen som aktivitetsparat ved den første jobsamtale efter senest 1 uge, jf. § 31, stk. 3, i lov om en aktiv beskæftigelsesindsats, have ret til aktivitetstillæg fra dette tidspunkt. Har personen - i perioden fra første henvendelse til kommunen om hjælp og indtil første jobsamtale efter senest 1 uge - ret til fravær ved graviditet, barsel, adoption og sorgorlov, i det omfang der under fravær efter bestemmelserne i barselslovens § 6, stk. 1 og 2, § 7, § 8, stk. 1-6, § 9, § 13 og § 14, stk. 1 og 2, er ret til dagpenge ved graviditet, barsel, adoption og sorgorlov, yder kommunen i stedet et barselstillæg efter § 24, stk. 2 eller § 25, stk. 8.

Det foreslås, at der i § 24, stk. 2, 1. pkt., § 24, stk. 5, 2. pkt., § 25, stk. 8, 1. pkt. og § 25, stk. 11, 2. pkt., efter § 7 indsættes en henvisning til § 7 a, og at der indsættes en henvisning til stk. 1 efter § 9.

Baggrunden er, at der i barselsloven er indsat en ny § 7a, og at der i barselslovens § 9, jf. lov nr. xx af xx.xx.2022 (L 104), er indsat to yderligere stykker, der ikke skal finde anvendelse for personer, der modtager hjælp efter § 24, stk. 2, 1. pkt., § 24, stk. 5, 2. pkt., § 25, stk. 8, 1. pkt. og § 25, stk. 11, 2. pkt., i lov om aktiv socialpolitik.

Til nr. 11

Efter de gældende regler i 24, stk. 2, og § 25, stk. 8, i lov om aktiv socialpolitik yder kommunen et barselstillæg med et beløb, der svarer til et aktivitetstillæg, jf. § 24, stk. 3 og § 25, stk. 9, til personer, der er visiteret som uddannelsesparate eller jobparate, og som har ret til fravær ved graviditet,

barsel, adoption og sorgorlov, i det omfang der under fravær efter bestemmelserne i barselslovens § 6, stk. 1 og 2, § 7, § 8, stk. 1-6, § 9, § 13 og § 14, stk. 1 og 2, er ret til dagpenge ved graviditet, barsel, adoption og sorgorlov. Personer, der modtager uddannelseshjælp efter lovens § 23, stk. 2, nr. 3, 4 eller 5, eller kontanthjælp efter lovens § 25, stk. 3, nr. 3-5, 8 og 9, kan ikke modtage et barselstillæg til uddannelseshjælpen, jf. § 24, stk. 4, og § 25, stk. 10.

Efter de gældende regler i § 24, stk. 5, og § 25, stk. 11, vil en person i helt særlige tilfælde, hvor en person har særligt komplekse udfordringer i form af helbredsmæssige eller sociale barrierer, og kommunen har visiteret personen som aktivitetsparat ved den første jobsamtale efter senest 1 uge, jf. § 31, stk. 3, i lov om en aktiv beskæftigelsesindsats, have ret til aktivitetstillæg fra dette tidspunkt. Har personen - i perioden fra første henvendelse til kommunen om hjælp og indtil første jobsamtale efter senest 1 uge - ret til fravær ved graviditet, barsel, adoption og sorgorlov, i det omfang der under fravær efter bestemmelserne i barselslovens § 6, stk. 1 og 2, § 7, § 8, stk. 1-6, § 9, § 13 og § 14, stk. 1 og 2, er ret til dagpenge ved graviditet, barsel, adoption og sorgorlov, yder kommunen i stedet et barselstillæg efter § 24, stk. 2 eller § 25, stk. 8.

Det foreslås at ændre formuleringen i § 24, *stk. 2, 1. pkt.*, § 24, *stk. 5, 2. pkt.*, § 25, *stk. 8, 1. pkt.* og § 25, *stk. 11, 2. pkt.*, om, at der er ret til dagpenge ved graviditet, barsel, adoption og sorgorlov til, at i det omfang der under fraværet ville have været ret til dagpenge som ledig efter barselslovens § 20, § 21, stk. 1 og 2, § 21 b, stk. 1-3, og § 21 c, stk. 1-3.

Det betyder, at der kan udbetales barselstillæg til personer, der modtager uddannelseshjælp efter §§ 23 og 24 og kontanthjælp efter § 25 i lov om aktiv socialpolitik, dermed får personer, der vil have ret til fravær under barsel, samlet set en forhøjet ydelse.

Det betyder, at en mor vil have ret til et barselstillæg i de 4 ugers fravær før forventet fødsel og i de 10 ugers fravær efter fødslen. Det er et krav, at disse 10 uger holdes i de første 10 uger efter fødslen. Moren har endvidere ret til barselstillæg i op til 14 ugers fravær, som skal holdes efter de første 10 ugers fravær. Hvis en mor overdrager sin ret til fravær til faren eller medmoren, vil moren ikke have ret til et barselstillæg.

En far eller medmor har ret til barselstillæg i de 2 ugers fravær, som skal holdes efter fødslen. Disse 2 uger kan ikke overdrages til moren. Derefter

UDKAST

har faren eller medmoren ret til barselstillæg i de 22 ugers fravær. Faren eller medmoren kan overdrage de 22 ugers fravær til moren og vil i denne situation ikke kunne få barselstillæg i disse 22 uger.

En beskæftiget mor, som genoptager arbejdet på fuld tid, vil endvidere kunne overdrage op til 8 uger af sin ret til fravær til faren eller medmoren til afholdelse inden for de første 10 uger efter barnets fødsel.

En beskæftiget mor, der påbegynder orlov på fuld tid, vil kunne overdrage op til 8 uger af sin ret til fravær til faren eller medmoren til afholdelse inden for det første år efter barnets fødsel.

I det omfang den beskæftigede mor overdrager sin ret til fravær eller orlov til faren eller medmoren, vil faren eller medmoren kunne modtage barselstillæg i de perioder, hvor retten til fravær udnyttes.

Hvis barnet bor hos moren, vil moren have ret til barselstillæg ved de 10 ugers fravær efter fødsel, som skal holdes i forbindelse med fødslen. Herefter har moren ret til 27 uger, som kan overdrages. Hvis moren har eneforældremyndigheden, får hun yderligere 9 uger, som hun kan overdrage.

En far eller medmor har ret til 2 ugers fravær, som ikke kan overdrages, og 9 ugers fravær, som kan overdrages, hvis barnet bor hos moren.

Hvis barnet bor hos faren/medmoren, har moren har ret til 10 uger fravær, som ikke kan overdrages. Moren har endvidere ret til 9 ugers fravær, som kan overdrages til en far eller medmor.

En far eller medmor har ret til 2 ugers fravær, som ikke kan overdrages, og 35 ugers fravær, som kan overdrages. Hvis faren eller medmoren har eneforældremyndigheden, får denne 9 ugers yderligere fravær, som kan overdrages.

Hvis moren er soloforælder, dvs. at der ikke er en far eller medmor, har hun har ret til 10 ugers fravær, som ikke kan overdrages.

Moren har endvidere ret til 36 ugers fravær.

Hvis en far eller medmor er soloforælder, har faren eller medmoren ret til fravær i 2 uger, som ikke kan overdrages. Derefter har faren eller medmoren ret til 44 ugers fravær.

Adoptanter har hver især ret til fravær i 6 uger inden for de første 10 uger, bortset fra 2 sammenhængende, der skal holdes samtidigt. Hver af adoptanterne kan overdrage op til 4 ugers fraværsret til den anden adoptant. Efter 10. uge har hver adoptant ret til 18 ugers fravær. En adoptant vil kunne modtage barselstillæg i de perioder, hvor denne udnytter sin ret til fravær efter barselsloven.

Under sorgorlov har hver af forældrene har ret til fravær i 26 uger efter barnets død, hvis barnet er dødfødt eller barnet dør, inden barnet fylder 18 år. Samme ret til fravær gælder for adoptanter og kommende adoptanter, der har modtaget et barn, hvis barnet dør inden det fyldte 18. år. En forældre, som holder sorgorlov, kan modtage barselstillæg i de perioder, hvor de udnytter deres ret til fravær efter barselsloven.

Hvis barnet er indlagt på sygehus, forlænges eller udsættes den periode, hvor der er ret til fravær.

Såfremt arbejdet ikke genoptages ved indlæggelsen, forlænges den periode, hvor der er ret til fravær, med indlæggelsesperioden, hvis indlæggelsen finder sted under de første 46 uger efter fødslen eller modtagelsen. Fraværsretten kan dog højst forlænges i 3 måneder. Retten til at forlænge fraværperioden gælder ikke forældrenes ret til fravær efter barselslovens § 7, stk. 3, eller adoptanternes ret til samtidigt fravær efter barselslovens § 8, stk. 6.

Der vil ikke være mulighed for at udskyde afholdelsen af retten til fravær, der således skal holdes i forlængelse af barnets fødsel, modtagelse eller død, da forældrene er ledige og derfor ikke har en arbejdsgiver, som de kan aftale udskydelsen af fraværet med. Det vil endvidere ikke være muligt at holde fraværet efter barselsloven på enkelte dage.

Til nr. 11

Efter de gældende regler i 24, stk. 2, og § 25, stk. 8, i lov om aktiv socialpolitik yder kommunen et barselstillæg med et beløb, der svarer til et aktivitetstillæg, jf. § 24, stk. 3 og § 25, stk. 9, til personer, der er visiteret som uddannelsesparate eller jobparate, og som har ret til fravær ved graviditet, barsel, adoption og sorgorlov, i det omfang der under fravær efter bestemmelserne i barselslovens § 6, stk. 1 og 2, § 7, § 8, stk. 1-6, § 9, § 13 og § 14, stk. 1 og 2, er ret til dagpenge ved graviditet, barsel, adoption og sorgorlov. Personer, der modtager uddannelseshjælp efter lovens § 23, stk. 2, nr. 3, 4 eller 5, eller kontanthjælp efter lovens § 25, stk. 3, nr. 3-5, 8 og 9, kan ikke

modtage et barselstillæg til uddannelseshjælpen, jf. § 24, stk. 4, og § 25, stk. 10.

Efter de gældende regler i § 24, stk. 5, og § 25, stk. 11, vil en person i helt særlige tilfælde, hvor en person har særligt komplekse udfordringer i form af helbredsmæssige eller sociale barrierer, og kommunen har visiteret personen som aktivitetsparat ved den første jobsamtale efter senest 1 uge, jf. § 31, stk. 3, i lov om en aktiv beskæftigelsesindsats, have ret til aktivitetsstillæg fra dette tidspunkt. Har personen - i perioden fra første henvendelse til kommunen om hjælp og indtil første jobsamtale efter senest 1 uge - ret til fravær ved graviditet, barsel, adoption og sorgorlov, i det omfang der under fravær efter bestemmelserne i barselslovens § 6, stk. 1 og 2, § 7, § 8, stk. 1-6, § 9, § 13 og § 14, stk. 1 og 2, er ret til dagpenge ved graviditet, barsel, adoption og sorgorlov, yder kommunen i stedet et barselstillæg efter § 24, stk. 2 eller § 25, stk. 8.

Det foreslås, at i § 24, stk. 2, 1. pkt., § 24, stk. 5, 2. pkt., § 25, stk. 8, 1. pkt. og § 25, stk. 11, 2. pkt., ændres formuleringen om, at der er ret til dagpenge ved graviditet, barsel, adoption og sorgorlov til, at i det omfang der under fraværet ville have været ret til dagpenge som ledig efter barselslovens § 20, § 21, stk. 1 og 2, § 21 b, stk. 1-3, § 21 c, stk. 1-4, § 23 b, stk. 1-3 og § 23 c, stk. 1 og 2.

Det betyder, at der kan udbetales barselstillæg til personer, der modtager uddannelseshjælp efter §§ 23 og 24 og kontanthjælp efter § 25 i lov om aktiv socialpolitik, dermed får personer, der vil have ret til fravær under barsel, samlet set en forhøjet ydelse.

Personer, der modtager uddannelseshjælp efter lovens § 23, stk. 2, nr. 3, 4 eller 5, eller kontanthjælp efter lovens § 25, stk. 3, nr. 3-5, 8 og 9, kan dog ikke modtage et barselstillæg til uddannelseshjælpen, jf. § 24, stk. 4, og § 25, stk. 10.

Der henvises til bemærkningerne til nr. 10, i forhold til ret til fravær for moren, faren og medmoren.

En social forælder, som kan få overdraget ret til fravær fra en beskæftiget mor, jf. barselslovens § 23 b, stk. 1, vil kunne få ret til op til 8 ugers fravær i 10 uger efter fødslen og 8 ugers fravær i det første år efter barnets fødsel, hvis en beskæftiget mor påbegynder orlov på fuld tid. Efter barselslovens §

23 b, stk. 3, kan en forælder helt eller delvist overdrage sin orlov efter barselslovens §§ 21, 21 b og 21 c til en social forælder.

Det betyder, at den ledige sociale forælder i perioden med ret til fravær efter barselsloven vil kunne modtage et barselstillæg i den periode, hvor den pågældende har fået overdraget ret til fravær fra en anden forælder.

Personer, der modtager uddannelseshjælp efter lovens § 23, stk. 2, nr. 3, 4 eller 5, eller kontanthjælp efter lovens § 25, stk. 3, nr. 3-5, 8 og 9, kan dog ikke modtage et barselstillæg til uddannelseshjælpen, jf. § 24, stk. 4, og § 25, stk. 10.

Et nærtstående familiemedlem, som får overdraget ret til fravær fra en forælder, der er omfattet af barselslovens § 21 c, vil under orloven kunne modtage et barselstillæg. Orloven skal holdes inden 1 år efter barnets fødsel eller modtagelse. Som nærtstående familiemedlem anses forældrenes egne forældre og søskende over 18 år samt forældre og søskende over 18 år til en afdød forælder, jf. barselslovens § 23 c, stk. 2. Personer, der modtager uddannelseshjælp efter lovens § 23, stk. 2, nr. 3, 4 eller 5, eller kontanthjælp efter lovens § 25, stk. 3, nr. 3-5, 8 og 9, kan dog ikke modtage et barselstillæg til uddannelseshjælpen, jf. § 24, stk. 4, og § 25, stk. 10.

Der vil ikke være mulighed for at udskyde afholdelsen af retten til fravær, der således skal holdes i forlængelse af barnets fødsel, modtagelse eller død. Det vil endvidere ikke være muligt at holde fraværet efter barselsloven på enkelte dage. Baggrunden for dette er, at personen er ledig og dermed ikke har en arbejdsgiver at aftale udskydelsen af fraværperioden med.

Reglerne i barselsloven om overdragelse af orlov til en social forælder eller et nærtstående familiemedlem i barselsloven træder først i kraft den 1. december 2023 og finder anvendelse for forældre til et barn, der er født eller modtaget den 1. januar 2024 eller senere. Som direkte følge deraf foreslås en tilsvarende ikrafttrædelse og virkning for de foreslåede bestemmelser om overdragelse af ret til fravær til en social forælder eller nærtstående familiemedlem i lov om aktiv socialpolitik. Der henvises til bemærkninger til § 7, stk. 4.

Til nr. 13

Der er tale om en konsekvensændring som følge af, at der foreslås indsat et nyt stk. 9 i § 13, jf. lovforslagets § 5, nr. 4.

Det foreslås at ændre henvisningen i § 26, stk. 4 og 11, og § 34, stk. 3, nr. 1, til § 13, stk. 10, til en henvisning til § 13, stk. 11.

Ændringen medfører ingen materielle ændringer.

Til nr. 14

Der er tale om en konsekvensændring som følge af, at der foreslås indsat et nyt stk. 9 i § 13, jf. lovforslagets § 5, nr. 4.

Det foreslås at ændre henvisningen i § 32, 3. pkt., til § 13, stk. 11, til en henvisning til § 13, stk. 12.

Ændringen medfører ingen materielle ændringer.

Til nr. 15

Der er tale om en konsekvensændring som følge af, at der foreslås indsat et nyt stk. 9 i § 13, jf. lovforslagets § 5, nr. 4.

Det foreslås at ændre henvisningen i § 40 a, stk. 13, § 69, stk. 4, § 69 k, stk. 4, § 74 g, stk. 2, § 75, stk. 3, § 76, stk. 1, 4. pkt., § 77, stk. 1, 1. pkt., § 77, stk. 3 og 4 og § 77 a, stk. 1-4, til § 13, stk. 15, til en henvisning til § 13, stk. 16.

Ændringen medfører ingen materielle ændringer.

Til nr. 16

Efter de gældende regler i § 69, stk. 4, finder § 13, stk. 7 og 8, og regler fastsat i medfør af § 13, stk. 15, tilsvarende anvendelse for personer, der modtager ressourceforløbsydelse under ressourceforløb. Det betyder, at hvis en person har en rimelig grund til ikke at opfylde sin rådighedsforpligtelse, vil den pågældende ikke få en sanktion, f.eks. for at udeblive fra en jobsamtale.

Det foreslås, at der i § 69 efter stk. 4, indsættes et nyt stk. 5, hvor det fremgår, at en person er fritaget for at stå til rådighed i perioder, hvor personen har ret til fravær ved graviditet, barsel, adoption og sorgorlov efter barselslovens § 6, stk. 1 og 2, § 7, § 7 a, § 8, § 9, stk. 1, § 13 og § 14, stk. 1 og 2, i det omfang der under fraværet ville have været ret til dagpenge som ledig efter barselslovens § 20, § 21, stk. 1 og 2, § 21 b, stk. 1-3, og § 21 c, stk. 1-3.

Det betyder, at forældrene vil få en fritagelsesgrund i forhold til at opfylde deres rådighedsforpligtelse, når de er omfattet af den foreslåede § 69, stk. 5, i lov om aktiv socialpolitik.

Det betyder videre, at en mor vil få ret til 4 ugers fravær før forventet fødsel og derefter vil få ret til 10 ugers fravær efter fødslen, hvor moren ikke skal opfylde sin rådighedsforpligtelse. Det vil være et krav, at disse 10 uger holdes i de første 10 uger efter fødslen. Moren vil ikke kunne overdrage retten til de 10 ugers fravær efter fødslen til en far eller medmor. Moren vil endvidere få ret til 14 ugers fravær, som skal holdes efter de første 10 ugers fravær. Moren vil kunne overdrage disse 14 ugers ret til fravær til faren eller medmoren. Moren vil være fritaget fra at stå til rådighed i den periode, hvor moren udnytter sin ret til fravær.

En far eller medmor vil få ret til 2 ugers fravær, som skal holdes efter fødslen. Disse 2 uger vil ikke kunne overdrages til moren. Faren eller medmoren vil være fritaget fra at stå til rådighed i denne periode. Derefter vil faren eller medmoren have ret til 22 ugers fravær. Hvis faren eller medmoren ikke overdrager de 22 ugers ret til fravær, vil pågældende være fritaget fra at stå til rådighed i denne periode.

I det omfang en mor eksempelvis overdrager 10 ugers barsel til faren, vil hun have ret til en periode, hvor hun ikke skal stå til rådighed i 14 uger, mens faren vil have en periode på 34 uger, hvor han ikke skal stå til rådighed.

En beskæftiget mor, som genoptager arbejdet på fuld tid, vil endvidere kunne overdrage op til 8 uger af sin ret til fravær til faren eller medmoren til afholdelse inden for de første 10 uger efter barnets fødsel.

En beskæftiget mor, der påbegynder orlov på fuld tid, vil kunne overdrage op til 8 uger af sin ret til fravær til faren eller medmoren til afholdelse inden for det første år efter barnets fødsel.

I det omfang den beskæftigede mor overdrager sin ret til fravær eller orlov til faren eller medmoren, vil faren eller medmoren være fritaget fra at stå til rådighed i de perioder, hvor retten til fravær udnyttes.

Forældrene vil således tilsammen som udgangspunkt have ret til 48 ugers barsel efter barnets fødsel, hvor rådighedsforpligtelsen ikke skal opfyldes. I de situationer, hvor forældrene ikke bor sammen, kan forældrene have ret til barselsdagpenge i mere end 48 uger.

UDKAST

Hvis barnet bor hos mor, vil moren have ret til 10 ugers fravær efter fødslen, som skal holdes i forbindelse med fødslen. Herefter har moren ret til 27 ugers fravær, som kan overdrages. Hvis mor har eneforældremyndigheden, vil hun få yderligere 9 ugers fravær, som hun vil kunne overdrage. Mor vil ikke have pligt til at stå til rådighed i de perioder, hvor hun udnytter sin ret til fravær efter barselslovens bestemmelser.

En far eller medmor vil have ret til 2 ugers fravær, som ikke kan overdrages, og 9 ugers fravær, som kan overdrages, hvis barnet bor hos moren. Far eller medmor vil ikke have pligt til at stå til rådighed i de perioder, hvor de udnytter deres ret til fravær efter barselsloven.

Hvis barnet bor hos faren eller medmoren, vil moren have ret til 10 uger fravær, som ikke kan overdrages. Moren vil endvidere have ret til 9 ugers fravær, som kan overdrages til faren eller medmoren. Moren vil ikke have pligt til at stå til rådighed i de perioder, hvor hun udnytter sin ret til fravær med dagpenge efter barselslovens bestemmelse.

En far eller medmor vil have ret til 2 ugers fravær, som ikke kan overdrages, og 35 ugers fravær, som kan overdrages. Hvis en far eller medmor har eneforældremyndigheden, vil de få 9 ugers yderligere fravær, som kan overdrages. Far eller medmor vil ikke have pligt til at stå til rådighed i de perioder, hvor de udnytter deres ret til fravær, og når de i perioden ville have haft ret til dagpenge efter barselsloven, hvis betingelserne havde været opfyldt.

Hvis mor er soloforælder, dvs. at der ikke er en far eller medmor, vil mor have ret til 10 ugers fravær, som ikke kan overdrages. Mor har endvidere ret til 36 ugers fravær.

Hvis en far eller medmor er soloforælder, har far eller medmor ret til fravær i 2 uger, som ikke kan overdrages. Derefter har far eller medmor ret til 44 ugers fravær.

Adoptanter har ret til fravær i 6 uger for hver forælder inden for de første 10 uger, bortset fra 2 sammenhængende uger, der skal holdes samtidigt. Hver af adoptanterne kan overdrage op til 4 ugers fraværsret til den anden adoptant. Efter 10. uge har hver adoptant ret til 18 ugers fravær. En adoptant har ikke pligt til at stå til rådighed i de perioder, hvor denne udnytter sin ret til fravær, og de i perioden ville have haft ret til dagpenge efter barselsloven.

Under sorgorlov har hver af forældrene har ret til fravær i 26 uger efter barnets død, hvis barnet er dødfødt eller dør inden det fyldte 18. år. Samme ret til fravær gælder for adoptanter og kommende adoptanter, der har modtaget

et barn, hvis barnet dør inden det fyldte 18. år. En forældre, som holder sorgorlov, har ikke pligt til at stå til rådighed i de perioder, hvor denne udnytter sin ret til fravær med dagpenge efter barselsloven.

Hvis barnet er indlagt på sygehus, forlænges eller udsættes den periode, hvor der er ret til fravær.

Såfremt arbejdet ikke genoptages ved indlæggelsen, forlænges den periode, hvor der er ret til fravær, med indlæggelsesperioden, hvis indlæggelsen finder sted under de første 46 uger efter fødslen eller modtagelsen. Fraværretten kan dog højst forlænges i 3 måneder. Retten til at forlænge fraværperioden gælder ikke forældrenes ret til fravær efter barselslovens § 7, stk. 3, eller adoptanters ret til samtidigt fravær efter barselslovens § 8, stk. 6.

Der vil ikke være mulighed for at udskyde afholdelsen af retten til fravær, der således skal holdes i forlængelse af barnets fødsel, modtagelse eller død. Det vil endvidere ikke være muligt at holde fraværet efter barselsloven på enkelte dage. Baggrunden for dette er, at ydelsesmodtagerne er ledige og dermed ikke har en arbejdsgiver, som de kan aftale udskydelsen med.

Til nr. 17

Efter de gældende regler i § 69, stk. 4, finder § 13, stk. 7 og 8, og regler fastsat i medfør af § 13, stk. 15, tilsvarende anvendelse for personer, der modtager ressourceforløbsydelse under ressourceforløb. Det betyder, at hvis en ressourceforløbsydelsesmodtager har en rimelig grund til ikke at opfylde sin rådighedsforpligtelse, vil den pågældende ikke få en sanktion, f.eks. for at udeblive fra en jobsamtale.

Det foreslås, at der i § 69 efter stk. 4, indsættes et nyt *stk. 5*, hvor det fremgår, at en person er fritaget for at stå til rådighed i perioder, hvor personen har ret til fravær ved graviditet, barsel, adoption og sorgorlov efter barselslovens § 6, stk. 1 og 2, § 7, § 7 a, § 8, § 9, stk. 1, § 13, og § 14, stk. 1 og 2, i det omfang under fraværet ville have været ret til dagpenge som ledig efter barselslovens § 20, § 21, stk. 1 og 2, § 21 b, stk. 1-3, § 21 c, stk. 1-4, § 23 b, stk. 1-3 og § 23 c, stk. 1 og 2.

Det betyder, at forældrene vil få en fritagelsesgrund i forhold til at opfylde deres rådighedsforpligtelse, når de er omfattet af den foreslåede § 69, stk. 5, i lov om aktiv socialpolitik.

Der henvises til bemærkningerne til nr. 16, i forhold til fritagelsen for moren, faren og medmoren.

Sociale forældre, som vil kunne få overdraget fravær fra en beskæftiget mor, der genoptager arbejdet på fuld tid, jf. barselslovens § 23 b, stk. 1, vil kunne få ret til op til 8 ugers fravær indenfor de første 10 uger efter fødslen. Videre vil sociale forældre kunne få overdraget 8 ugers fravær i det første år efter barnets fødsel, hvis en beskæftiget mor påbegynder orlov efter barselslovens § 9 på fuld tid. Efter barselslovens § 23 b, stk. 3, kan en forælder helt eller delvist overdrage sin orlov efter barselslovens §§ 21, 21 b og 21 c til en social forælder. Den ledige sociale forælder er fritaget fra at stå til rådighed efter § 69 i lov om aktiv socialpolitik i den periode, hvor den pågældende har fået overdraget ret til fravær fra en anden forælder.

Et nærtstående familiemedlem, som får overdraget ret til orlov fra en forælder, der er omfattet af barselslovens § 21 c, vil være fritaget for sin rådighedsforpligtelse efter lov om aktiv socialpolitik under orloven. Orloven skal holdes inden 1 år efter barnets fødsel eller modtagelse. Som nærtstående familiemedlem anses forældrenes egne forældre og søskende over 18 år samt forældre og søskende over 18 år til en afdød forælder, jf. barselslovens § 23 c, stk. 2.

Der vil ikke være mulighed for at udskyde afholdelsen af retten til fravær, der således skal holdes i forlængelse af fødslen. Det vil endvidere ikke være muligt at holde fraværet efter barselsloven på enkelte dage. Baggrunden for dette er, at ydelsesmodtagerne er ledige og dermed ikke har en arbejdsgiver, som de kan aftale udskydelsen af fraværet med.

Reglerne i barselslovens §§ 23 b og 23 c om overdragelse af orlov til en social forælder eller et nærtstående familiemedlem træder først i kraft den 1. december 2023 og finder anvendelse for forældre til et barn, der er født eller modtaget den 1. januar 2024 eller senere. Som direkte følge deraf foreslås en tilsvarende ikrafttrædelse og virkning for de foreslåede bestemmelser om overdragelse af ret til fravær til en social forælder eller nærtstående familiemedlem i lov om aktiv socialpolitik. Der henvises til bemærkninger til § 7, stk. 4.

Til nr. 18

Der er tale om en konsekvensændring som følge af, at der foreslås indsat et nyt stk. 9 i § 13, jf. lovforslagets § 5, nr. 4.

Det foreslås at ændre henvisningen i § 69, stk. 5, 7. pkt., som bliver stk. 6, 7. pkt., fra § 13, stk. 12, til § 13, stk. 13.

Ændringen medfører ingen materielle ændringer.

Til nr. 19

Efter de gældende regler i § 69 k, stk. 4, i lov om aktiv socialpolitik finder § 13, stk. 7 og 8, og regler fastsat i medfør af § 13, stk. 15, tilsvarende anvendelse for personer, der modtager ressourceforløbsydelse under ressourceforløb. Det betyder, at hvis en ressourceforløbsydelsesmodtager har en rimelig grund til ikke at opfylde sin rådighedsforpligtelse, vil den pågældende ikke få en sanktion f.eks. for at udeblive fra en jobsamtale.

Det foreslås, at der i § 69 k efter stk. 4, indsættes et nyt *stk. 5*, hvor det fremgår, at en person er fritaget for at stå til rådighed i perioder, hvor personen har ret til fravær ved graviditet, barsel, adoption og sorgorlov efter barselslovens § 6, stk. 1 og 2, § 7, § 7 a, § 8, § 9, stk. 1, § 13 og § 14, stk. 1 og 2, i det omfang under fravær ville have været ret til dagpenge som ledig efter barselslovens § 20, § 21, stk. 1 og 2, § 21 b, stk. 1-3, og § 21 c, stk. 1-3.

Det betyder, at forældrene vil få en fritagelsesgrund i forhold til at opfylde deres rådighedsforpligtelse, når de er omfattet af den foreslåede § 69 k, stk. 5, i lov om aktiv socialpolitik.

Det betyder videre, at en mor vil få ret til 4 ugers fravær før forventet fødsel og derefter få ret til 10 ugers fravær efter fødslen, hvor moren ikke skal opfylde sin rådighedsforpligtelse. Det vil være et krav, at disse 10 uger holdes i de første 10 uger efter fødslen. Moren vil ikke kunne overdrage retten til de 10 ugers fravær efter fødslen til en far eller medmor. Moren vil endvidere få ret til 14 ugers fravær, som skal holdes efter de første 10 ugers fravær. Moren vil kunne overdrage disse 14 ugers ret til fravær til faren eller medmoren. Moren vil være fritaget for at stå til rådighed i denne periode, hvis hun udnytter sin ret til fravær.

En far eller medmor vil få ret til 2 ugers fravær, som skal holdes efter fødslen. Disse 2 uger vil ikke kunne overdrages til moren. Faren eller medmoren vil være fritaget for at stå til rådighed i denne periode. Derefter vil faren eller medmoren have ret til 22 ugers fravær. Hvis faren eller medmoren ikke overdrager de 22 ugers ret til fravær, vil pågældende være fritaget for at stå til rådighed i denne periode.

I det omfang en mor eksempelvis overdrager 10 ugers barsel til faren, vil moren have ret til en samlet periode, hvor hun ikke skal stå til rådighed i 14

uger, mens faren vil have en periode på 34 uger, hvor han ikke skal stå til rådighed.

En beskæftiget mor, som genoptager arbejdet på fuld tid, vil endvidere kunne overdrage op til 8 uger af sin ret til fravær til faren eller medmoren til afholdelse inden for de første 10 uger efter barnets fødsel.

En beskæftiget mor, der påbegynder orlov på fuld tid, vil kunne overdrage op til 8 uger af sin ret til fravær til faren eller medmoren til afholdelse inden for det første år efter barnets fødsel.

I det omfang den beskæftigede mor overdrager sin ret til fravær eller orlov til faren eller medmoren, vil faren eller medmoren være fritaget for at stå til rådighed i de perioder, hvor retten til fravær udnyttes.

Forældrene vil således tilsammen som udgangspunkt have ret til 48 ugers barsel efter barnets fødsel, hvor rådighedsforpligtelsen ikke skal opfyldes. I situationer, hvor forældrene ikke bor sammen, kan forældrene have ret til fravær i mere end 48 uger.

Hvis barnet bor hos mor, vil moren have ret til 10 ugers fravær efter fødsel, som skal holdes i forbindelse med fødslen. Herefter har moren ret til 27 ugers fravær, som kan overdrages. Hvis mor har eneforældremyndigheden, vil hun få yderligere 9 ugers fravær, som hun vil kunne overdrage. Mor vil ikke have pligt til at stå til rådighed i de perioder, hvor hun udnytter sin ret til fravær.

En far eller medmor vil have ret til 2 ugers fravær, som ikke kan overdrages, og 9 ugers fravær, som kan overdrages, hvis barnet bor hos moren. Far eller medmor vil ikke have pligt til at stå til rådighed i de perioder, hvor de udnytter deres ret til fravær efter barselsloven.

Hvis barnet bor hos faren eller medmoren, vil moren have ret til 10 uger fravær, som ikke kan overdrages. Moren vil endvidere have ret til 9 ugers fravær, som kan overdrages til faren eller medmoren. Moren vil ikke have pligt til at stå til rådighed i de perioder, hvor hun udnytter sin ret til fravær.

En far eller medmor vil have ret til 2 ugers fravær, som ikke kan overdrages, og 35 ugers fravær, som kan overdrages. Hvis en far eller medmor har eneforældremyndigheden, vil de få 9 ugers yderligere fravær, som kan overdrages. Far eller medmor vil ikke have pligt til at stå til rådighed i de perioder, hvor de udnytter deres ret til fravær, og de i perioden ville have haft ret til dagpenge efter barselsloven.

Hvis mor er soloforælder, dvs. at der ikke er en far eller medmor, vil mor have ret til 10 ugers fravær, som ikke kan overdrages. Mor har endvidere ret til 36 ugers fravær.

Hvis en far eller medmor er soloforælder, har far eller medmor ret til fravær i 2 uger, som ikke kan overdrages. Derefter har far eller medmor ret til 44 ugers fravær.

Adoptanter har ret til fravær i 6 uger for hver forælder inden for de første 10 uger bortset fra 2 sammenhængende uger, der skal holdes samtidigt. Hver af adoptanterne kan overdrage op til 4 ugers fraværsret til den anden adoptant. Efter 10. uge har hver adoptant ret til 18 ugers fravær. En adoptant har ikke pligt til at stå til rådighed i de perioder, hvor denne udnytter sin ret til fravær, og denne i perioden ville have haft ret til dagpenge efter barselsloven.

Under sorgorlov har hver af forældrene har ret til fravær i 26 uger efter barnets død, hvis barnet er dødfødt eller dør inden det fyldte 18. år. Samme ret til fravær gælder for adoptanter og kommende adoptanter, der har modtaget et barn, hvis barnet dør, inden det fylder 18 år. En forældre, som holder sorgorlov, har ikke pligt til at stå til rådighed i de perioder, hvor denne udnytter sin ret til fravær.

Hvis barnet er indlagt på sygehus, forlænges eller udsættes den periode, hvor der er ret til fravær.

Såfremt arbejdet ikke genoptages ved indlæggelsen, forlænges den periode, hvor der er ret til fravær, med indlæggelsesperioden, hvis indlæggelsen finder sted under de første 46 uger efter fødslen eller modtagelsen. Fraværsretten kan dog højst forlænges i 3 måneder. Retten til at forlænge fraværsperioden gælder ikke forældrenes ret til fravær efter barselslovens § 7, stk. 3, eller adoptanters ret til samtidigt fravær efter barselslovens § 8, stk. 6.

Der vil ikke være mulighed for at udskyde afholdelsen af retten til fravær, der således skal holdes i forlængelse af barnets fødsels, modtagelse eller død. Det vil endvidere ikke være muligt at holde fraværet efter barselsloven på enkelte dage. Baggrunden for dette er, at ydelsesmodtagerne er ledige og derfor ikke har en arbejdsgiver, de kan aftale udskydelsen af fraværet med.

Til nr. 20

Efter de gældende regler i § 69 k, stk. 4, i lov om aktiv socialpolitik finder § 13, stk. 7 og 8, og regler fastsat i medfør af § 13, stk. 15, tilsvarende an-

vendelse for personer, der modtager ressourceforløbsydelse under ressourceforløb. Det betyder, at hvis en ressourceforløbsydelsesmodtager har en rimelig grund til ikke at opfylde sin rådighedsforpligtelse, vil den pågældende ikke få en sanktion, f.eks. for at udeblive fra en jobsamtale.

Det foreslås, at der i § 69 k efter stk. 4, indsættes et nyt *stk. 5*, hvor det fremgår, at en person er fritaget for at stå til rådighed i perioder, hvor personen har ret til fravær ved graviditet, barsel, adoption og sorgorlov efter barselslovens § 6, stk. 1 og 2, § 7, § 7 a, § 8, § 9, stk. 1, § 13, og § 14, stk. 1 og 2, i det omfang under fravær ville have været ret til dagpenge som ledig efter barselslovens § 20, § 21, stk. 1 og 2, § 21 b, stk. 1-3, § 21 c, stk. 1-4, § 23 b, stk. 1-3 og § 23 c, stk. 1 og 2.

Det medfører, at forældrene vil få en fritagelsesgrund i forhold til at opfylde deres rådighedsforpligtelse, når de er omfattet af den foreslåede § 69 k, stk. 5, i lov om aktiv socialpolitik.

Der henvises til bemærkningerne til nr. 19 i forhold til fritagelsen for en mor, en far og en medmor.

Sociale forældre, som vil kunne få overdraget fravær fra en beskæftiget mor, der genoptager arbejdet på fuld tid, jf. barselslovens § 23 b, stk. 1, vil kunne få ret til op til 8 ugers fravær indenfor de første 10 uger efter fødslen. Videre vil sociale forældre kunne få overdraget 8 ugers fravær i det første år efter barnets fødsel, hvis en beskæftiget mor påbegynder orlov efter barselslovens § 9 på fuld tid. Efter barselslovens § 23 b, stk. 3, kan en forælder helt eller delvist overdrage sin orlov efter barselslovens §§ 21, 21 b og 21 c til en social forælder. Den ledige sociale forælder er fritaget for at stå til rådighed efter § 69 k i lov om aktiv socialpolitik i den periode, hvor den pågældende har fået overdraget ret til fravær fra en anden forælder.

Et nærtstående familiemedlem, som får overdraget ret til orlov fra en forælder, der er omfattet af barselslovens § 21 c, vil være fritaget for sin rådighedsforpligtelse efter lov om aktiv socialpolitik under orloven. Orloven skal holdes inden 1 år efter barnets fødsel eller modtagelse. Som nærtstående familiemedlem anses forældrenes egne forældre og søskende over 18 år samt forældre og søskende over 18 år til en afdød forælder, jf. barselslovens § 23 c, stk. 2.

Der vil ikke være mulighed for at udskyde afholdelsen af retten til fravær, der således skal holdes i forlængelse af barnets fødsel, modtagelse eller død.

Det vil endvidere ikke være muligt at holde fraværet efter barselsloven på enkelte dage. Baggrunden for dette er, at ydelsesmodtagerne er ledige og dermed ikke har en arbejdsgiver, som de kan aftale udskydelsen af fraværet med.

Reglerne i barselslovens §§ 23 b og 23 c om en beskæftiget mors overdragelse af orlov til en social forælder eller et nærtstående familiemedlem træder først i kraft den 1. december 2023 og finder anvendelse for forældre til et barn, der er født eller modtaget den 1. januar 2024 eller senere. Som direkte følge deraf foreslås en tilsvarende ikrafttrædelse og virkning for de foreslåede bestemmelser om overdragelse af ret til fravær til en social forælder eller nærtstående familiemedlem i lov om aktiv socialpolitik. Der henvises til bemærkninger til § 7, stk. 4.

Til nr. 21

Der er tale om en konsekvensændring som følge af, at der foreslås indsat et nyt stk. 9 i § 13, jf. lovforslagets § 5, nr. 4.

Det foreslås at ændre henvisningen i § 69 k, stk. 5, 7. pkt., som bliver stk. 6, 7. pkt., fra § 13, stk. 12, til § 13, stk. 13.

Ændringen medfører ingen materielle ændringer.

Til nr. 22

Det fremgår af den gældende regel i § 73 d i lov om aktiv socialpolitik, at en revalidend bevarer revalideringsydelsen, når den pågældende har ret til fravær ved graviditet, barsel, adoption og sorgorlov efter reglerne i barselsloven.

Det foreslås, at § 73 d, ændres, således at det kommer til at fremgå af bestemmelsen, at retten til revalideringsydelse bevares, når personen har ret til fravær ved graviditet, barsel, adoption og sorgorlov efter barselslovens § 6, stk. 1 og 2, § 7, § 7 a, § 8, § 9, stk. 1, § 13 og § 14, stk. 1 og 2, i det omfang der under fraværet ville have været ret til dagpenge som ledig efter barselslovens § 20, § 21, stk. 1 og 2, § 21 b, stk. 1-3, og § 21 c, stk. 1-3.

Ændringen betyder, at der kan udbetales revalideringsydelse til personer, der modtager revalideringsydelse efter § 71 i lov om aktiv socialpolitik, således at revalidenden fortsætter med at modtage revalideringsydelse, når pågældende har ret til fravær efter barselslovens regler i det omfang der under

fraværet ville have været ret til dagpenge som ledig efter barselslovens bestemmelser.

Det betyder, at en mor vil have ret til revalideringsydelse i forbindelse med de 4 ugers fravær før forventet fødsel og derefter vil hun få ret til revalideringsydelse ved de 10 ugers fravær efter fødslen. Det vil være et krav, at disse 10 uger holdes i de første 10 uger efter fødslen. Moren vil ikke kunne overdrage retten til de 10 ugers fravær efter fødslen til en far eller medmor. Moren vil endvidere få ret til revalideringsydelse i de 14 ugers fravær, som skal holdes efter de første 10 ugers fravær. Moren vil kunne overdrage disse 14 ugers ret til fravær til faren eller medmoren. Moren vil kunne modtage revalideringsydelse i denne periode, hvis hun udnytter sin ret til fravær.

En far eller medmor vil få ret til revalideringsydelse i de 2 ugers fravær, som skal holdes efter fødslen. Disse 2 uger vil ikke kunne overdrages til moren. Faren eller medmoren vil kunne modtage revalideringsydelse i denne periode. Derefter vil faren eller medmoren have ret til 22 ugers fravær. Hvis faren eller medmoren ikke overdrager de 22 ugers ret til fravær, vil pågældende have ret til revalideringsydelse i perioden.

I det omfang en mor eksempelvis overdrager 10 ugers barsel til faren, vil moren have ret til en periode, hvor hun vil kunne modtage revalideringsydelse i en samlet periode på 14 uger, mens faren vil have en periode på 34 uger, hvor han vil kunne modtage revalideringsydelse.

En beskæftiget mor, som genoptager arbejdet på fuld tid, vil endvidere kunne overdrage op til 8 uger af sin ret til fravær til faren eller medmoren til afholdelse inden for de første 10 uger efter barnets fødsel.

En beskæftiget mor, der påbegynder orlov på fuld tid, vil kunne overdrage op til 8 uger af sin ret til fravær til faren eller medmoren til afholdelse inden for det første år efter barnets fødsel.

I det omfang den beskæftigede mor overdrager sin ret til fravær eller orlov til faren eller medmoren, vil faren eller medmoren kunne bevare retten til revalideringsydelse i de perioder, hvor retten til fravær udnyttes.

Forældrene vil således tilsammen som udgangspunkt have ret til 48 ugers fravær efter barnets fødsel, hvor der vil kunne modtages revalideringsydelse. I situationer, hvor forældrene ikke bor sammen, kan forældrene have ret til barselsdagpenge i mere end 48 uger.

Hvis barnet bor hos mor, vil moren have ret til 10 ugers fravær efter fødsel, som skal holdes i forbindelse med fødslen. Herefter har moren ret til 27 ugers fravær, som kan overdrages. Hvis mor har eneforældremyndigheden, vil hun få yderligere 9 ugers fravær, som hun vil kunne overdrage. Mor vil kunne modtage revalideringsydelse i de perioder, hvor hun udnytter sin ret til fravær efter barselslovens bestemmelser.

En far eller medmor vil have ret til 2 ugers fravær, som ikke kan overdrages, og 9 ugers fravær, som kan overdrages, hvis barnet bor hos moren. Far eller medmor vil kunne modtage revalideringsydelse i de perioder, hvor de udnytter deres ret til fravær efter barselsloven.

Hvis barnet bor hos faren eller medmoren, vil moren have ret til 10 uger fravær, som ikke kan overdrages. Moren vil endvidere have ret til 9 ugers fravær, som kan overdrages til faren eller medmoren. Moren vil kunne modtage revalideringsydelse i de perioder, hvor hun udnytter sin ret til fravær.

En far eller medmor vil have ret til 2 ugers fravær, som ikke kan overdrages, og 35 ugers fravær, som kan overdrages. Hvis en far eller medmor har eneforældremyndigheden, vil de få 9 ugers yderligere fravær, som kan overdrages. Far eller medmor vil kunne modtage revalideringsydelse i de perioder, hvor de udnytter deres ret til fravær, og de i perioden ville have haft ret til dagpenge efter barselsloven.

Hvis mor er soloforælder, dvs. at der ikke er en far eller medmor, vil mor have ret til 10 ugers fravær, som ikke kan overdrages. Mor har endvidere ret til 36 ugers fravær. Der vil kunne modtages revalideringsydelse, når moren udnytter som ret til fravær.

Hvis en far eller medmor er soloforælder, har far eller medmor ret til fravær i 2 uger, som ikke kan overdrages. Derefter har far eller medmor ret til 44 ugers fravær. Der vil kunne modtages revalideringsydelse, når faren eller medmoren udnytter sin ret til fravær.

Adoptanter har ret til fravær i 6 uger for hver forælder inden for de første 10 uger, bortset fra 2 sammenhængende uger, der skal holdes samtidigt. Hver af adoptanterne kan overdrage op til 4 ugers fraværsret til den anden adoptant. Efter 10. uge har hver adoptant ret til 18 ugers fravær. En adoptant vil kunne modtage revalideringsydelse i de perioder, hvor denne udnytter sin ret til fravær, og denne i perioden ville have haft ret til dagpenge efter barselsloven.

Under sorgorlov har hver af forældrene har ret til fravær i 26 uger efter barnets død, hvis barnet er dødfødt eller dør inden det fyldte 18. år. Samme ret til fravær gælder for adoptanter og kommende adoptanter, der har modtaget et barn, hvis barnet dør inden det fyldte 18. år. En forældre, som holder sorgorlov, vil kunne modtage revalideringsydelse i de perioder, hvor denne udnytter sin ret til fravær efter barselsloven.

Hvis barnet er indlagt på sygehus, forlænges eller udsættes den periode, hvor der er ret til fravær.

Såfremt arbejdet ikke genoptages ved indlæggelsen, forlænges den periode, hvor der er ret til fravær, med indlæggelsesperioden, hvis indlæggelsen finder sted under de første 46 uger efter fødslen eller modtagelsen. Fraværsretten kan dog højst forlænges i 3 måneder. Retten til at forlænge fraværperioden gælder ikke forældrenes ret til fravær efter barselslovens § 7, stk. 3, eller adoptanters ret til samtidigt fravær efter barselslovens § 8, stk. 6.

Der vil ikke være mulighed for at udskyde afholdelsen af retten til fravær, der således skal holdes i forlængelse af barnets fødsel, modtagelse eller død. Det vil endvidere ikke være muligt at holde fraværet efter barselsloven på enkelte dage. Baggrunden for dette er, at ydelsesmodtagerne er ledige og dermed ikke har en arbejdsgiver, som de kan aftale udskydelsen af fraværet med.

Til nr. 23

Det fremgår af den gældende regel i § 73 i lov om aktiv socialpolitik, at en revalidend bevarer revalideringsydelsen, når den pågældende har ret til fravær ved graviditet, barsel, adoption og sorgorlov efter reglerne i barselsloven.

Det foreslås, at § 73 d, ændres, således at det kommer til at fremgå af bestemmelsen, at retten til revalideringsydelse bevarer, når personen har ret til fravær ved graviditet, barsel, adoption og sorgorlov efter barselslovens § 6, stk. 1 og 2, § 7, § 7 a, § 8, § 9, stk. 1, § 13 og § 14, stk. 1 og 2, i det omfang der under fraværet ville have været ret til dagpenge som ledig efter barselslovens § 20, § 21, stk. 1 og 2, § 21 b, stk. 1-3, § 21 c, stk. 1-4, § 23 b, stk. 1-3 og § 23 c, stk. 1 og 2.

Ændringen betyder, at der kan udbetales revalideringsydelse til personer, der modtager revalideringsydelse efter § 71 i lov om aktiv socialpolitik, så

ledes at revalidenden fortsætter med at modtage revalideringsydelse, når pågældende ville have haft ret til fravær med dagpenge efter barselslovens regler.

Der henvises til bemærkningerne til nr. 22 i forhold til fritagelsen for moren, faren og medmoren.

Sociale forældre, som vil kunne få overdraget fravær fra en beskæftiget mor, der genoptager arbejdet på fuld tid, jf. barselslovens § 23 b, stk. 1, vil kunne få ret til op til 8 ugers fravær indenfor de første 10 uger efter fødslen. Videre vil en social forælder kunne få overdraget 8 ugers fravær i det første år efter barnets fødsel, hvis en beskæftiget mor påbegynder orlov efter barselslovens § 9 på fuld tid. Efter barselslovens § 23 b, stk. 3, kan en forælder helt eller delvist overdrage sin orlov efter barselslovens §§ 21, 21 b og 21 c til en social forælder. Den ledige sociale forælder vil have ret til revalideringsydelse i den periode, hvor den pågældende har fået overdraget ret til fravær fra en anden forælder.

Et nærtstående familiemedlem, som får overdraget ret til orlov fra en forælder, der er omfattet af barselslovens § 21 c, vil være kunne modtage revalideringsydelse under orloven. Orloven skal holdes inden 1 år efter barnets fødsel eller modtagelse. Som nærtstående familiemedlem anses forældrenes egne forældre og søskende over 18 år samt forældre og søskende over 18 år til en afdød forælder, jf. barselslovens § 23 c, stk. 2.

Der vil ikke være mulighed for at udskyde afholdelsen af retten til fravær, der således skal holdes i forlængelse af barnets fødsel, modtagelse eller død. Det vil endvidere ikke være muligt at holde fraværet efter barselsloven på enkelte dage. Baggrunden for dette er, at ydelsesmodtagerne er ledige og dermed ikke har en arbejdsgiver, som de kan aftale udskydelsen af fraværet med.

Reglerne i barselslovens §§ 23 b og 23 c om en beskæftiget mors overdragelse af orlov til en social forælder eller et nærtstående familiemedlem træder først i kraft den 1. december 2023 og finder anvendelse for forældre til et barn, der er født eller modtaget den 1. januar 2024 eller senere. Som direkte følge deraf foreslås en tilsvarende ikrafttrædelse og virkning for de foreslåede bestemmelser om overdragelse af ret til fravær til en social forælder eller nærtstående familiemedlem i lov om aktiv socialpolitik. Der henvises til bemærkninger til § 7, stk. 4.

Til nr. 24

Efter de gældende regler i § 74 e, stk. 1 og 2, har en person, der er ansat i et fleksjob, eller som modtager ledighedsydelse, ret til at modtage ledighedsydelse under ferie.

Det fremgår videre af § 74 e, stk. 3, at en person, der i hele ferieåret har modtaget ledighedsydelse, optjener ret til 5 ugers ferie med ledighedsydelse. I øvrige tilfælde sker der en forholdsmæssig beregning. Ferieåret går fra den 1. september til den 31. august.

Det fremgår af den gældende § 74 e, stk. 4, at ferie med ledighedsydelse efter stk. 3 skal afholdes i ferieafholdelsesperioden, som omfatter ferieåret, hvori retten til ledighedsydelse optjenes, og de efterfølgende 4 måneder fra ferieårets udgang til kalenderårets udgang. Ferie med ledighedsydelse, der ikke er afholdt inden ferieafholdelsesperiodens udløb, bortfalder.

Det fremgår videre af § 74 e, stk. 5, at der højst kan afholdes 5 ugers ferie med løn, feriegodtgørelse, ferieydelse eller ferie med ledighedsydelse.

Ved overgangen til samtidighedsferie blev der ikke taget stilling til, om personer, der er ansat i fleksjob og ikke optjener ret til ferie med løn eller feriegodtgørelse, skulle kunne optjene ret til ferie med ledighedsydelse, mens de modtager barselsdagpenge efter barselslovens bestemmelser svarende til, hvad der gælder for personer, der er medlem af en arbejdsløshedskasse. Det fremgår af § 75 h, stk. 2, i lov om arbejdsløshedsforsikring m.v., at et medlem af en arbejdsløshedskasse endvidere optjener ret til ferie med feriedagpenge på grundlag af perioder, for hvilke medlemmet har fået udbetalt dagpenge i henhold til lov om ret til orlov og dagpenge ved barsel, men ikke har optjent ret til ferie med feriegodtgørelse eller løn.

En person, der er i ordinær beskæftigelse i et fleksjob, optjener ret til ferie under barsel, hvis pågældende får hele eller dele af sin løn udbetalt fra arbejdsgiveren. Der optjenes også ret til ferie, hvis der er perioder, hvor der kun udbetaltes pension fra arbejdsgiveren, idet pensionsudbetalingen betragtes som en del af lønnen. Der optjenes ikke betalt ferie, hvis pågældende kun får barselsdagpenge. Hvis pågældende ikke er medlem af en a-kasse, optjenes der heller ikke ret til feriedagpenge.

Det foreslås, at der i § 74 e, stk. 3, indsættes som nyt 3. pkt., om, at en person, der er visiteret til fleksjob og modtager barselsdagpenge efter barselsloven, optjener ret til ledighedsydelse under ferie med 2,08 dage pr. måned med

barselsdagpenge for den periode, hvor der ikke optjenes ret til løn under ferie eller feriegodtgørelse eller ret til ferieydelse efter barselslovens §§ 25 b og 25 d.

Forslaget betyder, at i de situationer, hvor en person, der er ansat i et fleksjob og ikke har ret til løn under ferie eller feriegodtgørelse, modtager barselsdagpenge, eller hvor personen er ledig efter et fleksjob og modtager barselsdagpenge, vil personen optjene ret til ledighedsydelse under ferie for perioder, hvor der ikke optjenes ret til ferieydelse.

Til nr. 25

Efter den gældende regel i § 75, stk. 1, nr. 7, i lov om aktiv socialpolitik skal en person registrere cv-oplysninger på Jobnet efter kapitel 6 i lov om en aktiv beskæftigelsesindsats senest 3 uger efter, at personen har opnået ret til ledighedsydelse.

Efter § 75, stk. 4, gælder stk. 1, nr. 7, dog ikke, hvis personen ikke står til rådighed for et fleksjob i en periode, som efter jobcenteret vurdering vil vare mere end 1 måned, fordi personen ikke kan deltage i uddannelse eller arbejde på grund af sygdom, eller der er risiko for, at helbredet forringes, hvis den hidtidige uddannelse eller det hidtidige arbejde fortsættes, personen har ret til fravær ved graviditet, barsel, adoption og sorgorlov, i det omfang der under fravær efter bestemmelserne i barselslovens § 6, stk. 1 og 2, § 7, § 8, stk. 1-6, § 9, § 13 og § 14, stk. 1 og 2, er ret til dagpenge ved graviditet, barsel, adoption og sorgorlov, personen er nødt til at passe sine børn og der ikke kan anvises anden pasningsmulighed eller personen modtager støtte efter lov om social service til pasning af handicappet barn, handicappet voksen eller døende nærtstående eller efter barselsloven til pasning af alvorligt sygt barn. Når personen igen står til rådighed for et fleksjob, skal den pågældende snarest muligt, dog senest efter 3 uger, registrere cv-oplysninger på Jobnet.

Det foreslås, at i § 75, *stk. 4*, udgår bestemmelsen om, at hvis personen har ret til fravær ved graviditet, barsel, adoption og sorgorlov, i det omfang der under fravær efter bestemmelserne i barselslovens § 6, stk. 1 og 2, § 7, § 8, stk. 1-6, § 9, § 13 og § 14, stk. 1 og 2, er ret til dagpenge ved graviditet, barsel, adoption og sorgorlov.

Baggrunden for ændringer er, at en person, der vil være fritaget fra at stå til rådighed efter den foreslåede bestemmelse til § 75, stk. 6, jf. lovforslaget § 5, nr. 25, allerede af den grund vil være fritaget fra at skulle registrere cv-oplysninger på Jobnet efter kapitel 6 i lov om en aktiv beskæftigelsesindsats

senest 3 uger efter, at personen har opnået ret til ledighedsydelse, hvis personen har ret til fravær ved graviditet, barsel, adoption og sorgorlov efter bestemmelserne i barselslovens § 6, stk. 1 og 2, § 7, § 8, stk. 1-6, § 9, § 13 og § 14, stk. 1 og 2, i det omfang under fravær ville have været ret til dagpenge som ledig efter barselslovens § 21, stk. 1 og 2, § 21 b, stk. 1-3, og § 21 c, stk. 1-4.

Der sker således ikke materielle ændringer i fraværsretten for en person, som har ret til fravær efter barselslovens regler.

Til nr. 26

Det fremgår af den gældende § 75, stk. 1, 1. pkt., at en person, der modtager ledighedsydelse, aktivt skal udnytte sine arbejdsmuligheder for at opnå fleksjob. Det betyder, at personen skal tage imod rimelig tilbud om fleksjob, som jobcenteret tilbyder og møde til jobsamtaler og deltage i tilbud. Det fremgår videre af bestemmelsen, at en person skal

- 1) være aktivt jobsøgende, herunder registrere alle jobsøgningsaktiviteter i en joblog på Jobnet, jf. dog stk. 5,
- 2) deltage i opfølgningssamtaler efter § 74 c i denne lov, samtaler om rådighedsvurderinger, jobsamtaler efter kapitel 7 i lov om en aktiv beskæftigelsesindsats og møder i rehabiliteringsteamet efter § 9 i lov om organisering og understøttelse af beskæftigelsesindsatsen m.v.,
- 3) overholde den frist, som jobcenteret har fastsat for selv at booke en jobsamtale digitalt, jf. kapitel 7 i lov om en aktiv beskæftigelsesindsats,
- 4) tage imod et rimeligt tilbud om fleksjob,
- 5) tage imod rimelige tilbud efter lov om en aktiv beskæftigelsesindsats, medmindre personen i medfør af § 106 i lov om en aktiv beskæftigelsesindsats om en mindre intensiv indsats ikke er forpligtet til at tage imod tilbud, eller andre tilbud, der kan forbedre mulighederne for at få arbejde,
- 6) deltage aktivt i rimelige tilbud efter lov om en aktiv beskæftigelsesindsats eller andre tilbud, der kan forbedre mulighederne for at få arbejde, og
- 7) registrere cv-oplysninger på Jobnet efter kapitel 6 i lov om en aktiv beskæftigelsesindsats, senest 3 uger efter personen har opnået ret til ledighedsydelse.

Det foreslås, at der i § 75 efter stk. 5 indsættes et nyt *stk. 6*, om, at en person er fritaget for at stå til rådighed i perioder, hvor personen har ret til fravær ved graviditet, barsel, adoption og sorgorlov efter barselslovens § 6, stk. 1 og 2, § 7, § 7 a, § 8, § 9, stk. 1, § 13 og § 14, stk. 1 og 2, i det omfang der under fravær ville have været ret til dagpenge som ledig efter barselslovens § 20, § 21, stk. 1 og 2, § 21 b, stk. 1-3, og § 21 c, stk. 1-3.

Det betyder, at personen har en egentlig fritagelsesgrund for at opfylde betingelserne i § 75, stk. 1, når personen er omfattet af forslaget til § 75, stk. 6.

Det betyder, at en mor vil få ret til 4 ugers fravær før forventet fødsel og derefter vil få ret til 10 ugers fravær efter fødslen, hvor moren ikke skal opfylde sin rådighedsforpligtelse. Det vil være et krav, at disse 10 uger holdes i de første 10 uger efter fødslen. Moren vil ikke kunne overdrage retten til de 10 ugers fravær efter fødslen til en far eller medmor. Moren vil endvidere få ret til 14 ugers fravær, som skal holdes efter de første 10 ugers fravær. Moren vil kunne overdrage disse 14 ugers ret til fravær til faren eller medmoren. Moren vil være fritaget for at stå til rådighed i denne periode, hvis hun udnytter sin ret til fravær.

En far eller medmor vil få ret til 2 ugers fravær, som skal holdes efter fødslen. Disse 2 uger vil ikke kunne overdrages til moren. Faren eller medmoren vil være fritaget for at stå til rådighed i denne periode. Derefter vil faren eller medmoren have ret til 22 ugers fravær. Hvis faren eller medmoren ikke overdrager de 22 ugers ret til fravær, vil pågældende være fritaget for at stå til rådighed i denne periode.

I det omfang en mor eksempelvis overdrager 10 ugers barsel til faren, vil hun have ret til en samlet periode, hvor hun ikke skal stå til rådighed i 14 uger, mens faren vil have en periode på 34 uger, hvor han ikke skal stå til rådighed.

En beskæftiget mor, som genoptager arbejdet på fuld tid, vil endvidere kunne overdrage op til 8 uger af sin ret til fravær til faren eller medmoren til afholdelse inden for de første 10 uger efter barnets fødsel.

En beskæftiget mor, der påbegynder orlov på fuld tid, vil kunne overdrage op til 8 uger af sin ret til fravær til faren eller medmoren til afholdelse inden for det første år efter barnets fødsel.

I det omfang den beskæftigede mor overdrager sin ret til fravær eller orlov til faren eller medmoren, vil faren eller medmoren være fritaget fra at stå til rådighed i de perioder, hvor retten til fravær udnyttes.

Forældrene vil således tilsammen som udgangspunkt have ret til 48 ugers barsel efter barnets fødsel, hvor rådighedsforpligtelsen ikke skal opfyldes. I situationer, hvor forældrene ikke bor sammen, kan forældrene have ret til fravær i mere end 48 uger.

UDKAST

Hvis barnet bor hos mor, vil moren have ret til 10 ugers fravær efter fødsel, som skal holdes i forbindelse med fødslen. Herefter har moren ret til 27 ugers fravær, som kan overdrages. Hvis mor har eneforældremyndigheden, vil hun få yderligere 9 ugers fravær, som hun vil kunne overdrage. Mor vil ikke have pligt til at stå til rådighed i de perioder, hvor hun udnytter sin ret til fravær efter barselslovens bestemmelser.

En far eller medmor vil have ret til 2 ugers fravær, som ikke kan overdrages, og 9 ugers fravær, som kan overdrages, hvis barnet bor hos moren. Far eller medmor vil ikke have pligt til at stå til rådighed i de perioder, hvor de udnytter deres ret til fravær efter barselsloven.

Hvis barnet bor hos faren eller medmoren, vil moren have ret til 10 uger fravær, som ikke kan overdrages. Moren vil endvidere have ret til 9 ugers fravær, som kan overdrages til faren eller medmoren. Moren vil ikke have pligt til at stå til rådighed i de perioder, hvor hun udnytter sin ret til fravær efter barselslovens bestemmelse.

En far eller medmor vil have ret til 2 ugers fravær, som ikke kan overdrages, og 35 ugers fravær, som kan overdrages. Hvis en far eller medmor har eneforældremyndigheden, vil denne få 9 ugers yderligere fravær, som kan overdrages. Far eller medmor vil ikke have pligt til at stå til rådighed i de perioder, hvor de udnytter deres ret til fravær, og de i perioden ville have haft ret til dagpenge efter barselsloven.

Hvis mor er soloforælder, dvs. at der ikke er en far eller medmor, vil mor have ret til 10 ugers fravær, som ikke kan overdrages. Mor har endvidere ret til 36 ugers fravær.

Hvis en far eller medmor er soloforælder, har far eller medmor ret til fravær i 2 uger, som ikke kan overdrages. Derefter har far eller medmor ret til 44 ugers fravær.

Adoptanter har ret til fravær i 6 uger for hver forælder inden for de første 10 uger, bortset fra 2 sammenhængende uger, der skal holdes samtidigt. Hver af adoptanterne kan overdrage op til 4 ugers fraværsret til den anden adoptant. Efter 10. uge har hver adoptant ret til 18 ugers fravær. En adoptant har ikke pligt til at stå til rådighed i de perioder, hvor denne udnytter sin ret til fravær, og denne i perioden ville have haft ret til dagpenge efter barselsloven.

Under sorgorlov har hver af forældrene har ret til fravær i 26 uger efter barnets død, hvis barnet er dødfødt eller dør inden det fyldte 18. år. Samme ret

til fravær gælder for adoptanter og kommende adoptanter, der har modtaget et barn, hvis barnet dør inden det fyldte 18. år. En forældre, som holder sorgorlov, har ikke pligt til at stå til rådighed i de perioder, hvor denne udnytter sin ret til fravær med dagpenge efter barselsloven.

Hvis barnet er indlagt på sygehus, forlænges eller udsættes den periode, hvor der er ret til fravær.

Såfremt arbejdet ikke genoptages ved indlæggelsen, forlænges den periode, hvor der er ret til fravær, med indlæggelsesperioden, hvis indlæggelsen finder sted under de første 46 uger efter fødslen eller modtagelsen. Fraværsretten kan dog højst forlænges i 3 måneder. Retten til at forlænge fraværperioden gælder ikke forældrenes ret til fravær efter barselslovens § 7, stk. 3, eller adoptanters ret til samtidigt fravær efter barselslovens § 8, stk. 6.

Der vil ikke være mulighed for at udskyde afholdelsen af retten til fravær, der således skal holdes i forlængelse af barnets fødsel, modtagelse eller død. Det vil endvidere ikke være muligt at holde fraværet efter barselsloven på enkelte dage.

Til nr. 27

Det fremgår af den gældende § 75, stk. 1, 1. pkt., at en person, der modtager ledighedsydelse, aktivt skal udnytte sine arbejdsmuligheder for at opnå fleksjob. Det betyder, at personen skal tage imod rimelige tilbud om fleksjob, som jobcenteret tilbyder og møde til jobsamtaler og deltage i tilbud. Det fremgår videre af bestemmelsen, at en person skal

- 1) være aktivt jobsøgende, herunder registrere alle jobsøgningsaktiviteter i en joblog på Jobnet, jf. dog stk. 5,
- 2) deltage i opfølgningssamtaler efter § 74 c i denne lov, samtaler om rådighedsvurderinger, jobsamtaler efter kapitel 7 i lov om en aktiv beskæftigelsesindsats og møder i rehabiliteringsteamet efter § 9 i lov om organisering og understøttelse af beskæftigelsesindsatsen m.v.,
- 3) overholde den frist, som jobcenteret har fastsat for selv at booke en jobsamtale digitalt, jf. kapitel 7 i lov om en aktiv beskæftigelsesindsats,
- 4) tage imod et rimeligt tilbud om fleksjob,
- 5) tage imod rimelige tilbud efter lov om en aktiv beskæftigelsesindsats, medmindre personen i medfør af § 106 i lov om en aktiv beskæftigelsesindsats om en mindre intensiv indsats ikke er forpligtet til at tage imod tilbud, eller andre tilbud, der kan forbedre mulighederne for at få arbejde,
- 6) deltage aktivt i rimelige tilbud efter lov om en aktiv beskæftigelsesindsats eller andre tilbud, der kan forbedre mulighederne for at få arbejde, og

7) registrere cv-oplysninger på Jobnet efter kapitel 6 i lov om en aktiv beskæftigelsesindsats, senest 3 uger efter personen har opnået ret til ledighedsydelse.

Det foreslås, at der i § 75 efter stk. 5 indsættes, et nyt *stk. 6*, om, at en person er fritaget for at stå til rådighed i perioder, hvor personen har ret til fravær ved graviditet, barsel, adoption og sorgorlov efter barselslovens § 6, stk. 1 og 2, § 7, § 7 a, § 8, § 9, stk. 1, § 13 og § 14, stk. 1 og 2, i det omfang der under fravær ville have været ret til dagpenge som ledig efter barselslovens § 20, § 21, stk. 1 og 2, § 21 b, stk. 1-3, § 21 c, stk. 1-4, § 23 b, stk. 1-3 og § 23 c, stk. 1 og 2.

Det betyder, at personen har en egentlig fritagelsesgrund for at opfylde betingelserne i § 75, stk. 1, når personen er omfattet af forslaget til § 75, stk. 6.

Der henvises til bemærkningerne til nr. 26, i forhold til fritagelsen for moren, faren og medmoren.

Sociale forældre, som vil kunne få overdraget fravær fra en beskæftiget mor, der genoptager arbejdet på fuld tid, jf. barselslovens § 23 b, stk. 1, vil kunne få ret til op til 8 ugers fravær i 10 uger efter fødslen. Videre vil sociale forældre kunne få overdraget 8 ugers fravær i det første år efter barnets fødsel, hvis en beskæftiget mor påbegynder orlov efter barselslovens § 9 på fuld tid. Efter barselslovens § 23 b, stk. 3, kan en forælder helt eller delvist overdrage sin orlov efter barselslovens §§ 21, 21 b og 21 c til en social forælder. Den ledige sociale forælder er fritaget fra at stå til rådighed efter § 75 i lov om aktiv socialpolitik i den periode, hvor den pågældende har fået overdraget ret til fravær fra en anden forælder.

Et nærtstående familiemedlem, som får overdraget ret til orlov fra en forælder, der er omfattet af barselslovens § 21 c, vil være fritaget for sin rådighedsforpligtelse efter lov om aktiv socialpolitik under orloven. Orloven skal holdes inden 1 år efter barnets fødsel eller modtagelse. Som nærtstående familiemedlem anses forældernes egne forældre og søskende over 18 år samt forældre og søskende over 18 år til en afdød forælder, jf. barselslovens § 23 c, stk. 2.

Der vil ikke være mulighed for at udskyde afholdelsen af retten til fravær, der således skal holdes i forlængelse af barnets fødsel. Det vil endvidere

ikke være muligt at holde fraværet efter barselsloven på enkelte dage. Baggrunden for dette er, at ydelsesmodtagerne er ledige og dermed ikke har en arbejdsgiver, som de kan aftale udskydelsen af fraværet med.

Reglerne i barselslovens §§ 23 b og 23 c om en beskæftiget mors overdragelse af orlov til en social forælder eller et nærtstående familiemedlem træder først i kraft den 1. december 2023 og finder anvendelse for forældre til et barn, der er født eller modtaget den 1. januar 2024 eller senere. Som direkte følge deraf foreslås en tilsvarende ikrafttrædelse og virkning for de foreslåede bestemmelser om overdragelse af ret til fravær til en social forælder eller nærtstående familiemedlem i lov om aktiv socialpolitik. Der henvises til bemærkninger til § 7, stk. 4.

Til nr. 28

Efter den gældende § 77 b, stk. 2, i lov om aktiv socialpolitik, kan ledighedsydelsen fortsat udbetales, hvis kommunen har truffet afgørelse om, at personen ikke står til rådighed for et fleksjob, hvis kommunen er påbegyndt behandling af en sag om førtidspension eller seniorpension. Ledighedsydelsen kan udbetales, så længe sagen behandles. Ledighedsydelsen skal tilbagebetales, hvis der senere udbetales pension for samme periode.

Ved en fejl blev bestemmelsen ikke ændret samtidigt med, at afgørelseskompetencen i sager om seniorpension overgik til Seniorpensionsenheden.

Det foreslås derfor, at § 77 b, stk. 2, ændres, så det fremgår, at ledighedsydelsen fortsat vil kunne udbetales til personer, hvor Seniorpensionsenheden er påbegyndt en sag om seniorpension.

Det betyder, at udbetalingen af ledighedsydelse i denne situation fortsætter. Det svarer til den gældende regel om, at ledighedsydelse fortsat udbetales, når kommunen er påbegyndt en sag om førtidspension og så længe sagen behandles.

Til § 6

Efter den gældende § 27, stk. 2, i lov om en aktiv beskæftigelsesindsats fremgår det, at jobcenteret inden for 3 måneder før barselsperiodens afslutning skal tilbyde en jobsamtale til personer omfattet af § 6, nr. 2-5, som er på barsel og omfattet af § 13, stk. 7, i lov om aktiv socialpolitik,.

Det foreslås at ændre henvisningen i § 27, stk. 2, i lov om en aktiv beskæftigelsesindsats fra § 13, stk. 7, til § 13, stk. 9.

UDKAST

Der er tale om en konsekvensændring i § 27, stk. 2, i lov om en aktiv beskæftigelsesindsats som følge af forslaget til § 5, nr. 3, til ny § 13, stk. 9, om, at en person vil være fritaget fra at stå til rådighed i perioder, hvor personen vil have ret til fravær ved graviditet, barsel, adoption og sorgorlov efter barselslovens § 6, stk. 1 og 2, § 7, § 7 a, § 8, § 9, stk. 1, § 13, og § 14, stk. 1 og 2, i det omfang der under fraværet vil være ret til dagpenge som ledig efter barselslovens § 20, § 21, stk. 1 og 2, § 21 b, stk. 1-3, og § 21 c, stk. 1-3.

Den foreslåede ændring af § 13, stk. 9, i lov om aktiv socialpolitik, svarer til den nuværende henvisning til § 13, stk. 7, i samme lov,

Til § 7

Det foreslås i *stk. 1*, at loven skal træde i kraft den 2. august 2022

Det foreslås i *stk. 3*, at § 5, nr. 1-4, 6-11, 13-16, 18, 19, 21, 22, 25 og 26 finder anvendelse for forældre til et barn, der er født eller modtaget den 2. august 2022 eller senere. For forældre til børn, der er født eller modtaget før den 2. august 2022, finder de hidtil gældende regler anvendelse. [§ 5, nr. 1-4, 6-11, 13-16, 18, 19, 21, 22, 25 og 26 skal ikke finde anvendelse på fraværsret som følge af et barns fødsel før den 2. august 2022

Det foreslås i *stk. 4*, at § 5, nr. 5, 12, 17, 20, 23 og 27 først træder i kraft den 1. december 2023 og finder anvendelse for forældre til et barn, der er født eller modtaget den 1. januar 2024 eller senere.

Til § 8

Loven gælder ikke for Færøerne og Grønland, idet det bemærkes, at lov om aktiv socialpolitik ikke finder anvendelse for Færøerne og Grønland, jf. § 118 i lov om aktiv socialpolitik, og at denne lov ikke ved kongelig anordning kan sættes i kraft for Færøerne og Grønland.

Lovforslaget sammenholdt med gældende lov