

c/o Danske Regioner
Dampfærgevej 22, Postbox 2593, 2100 København Ø
Tlf. 35 29 81 00



Administrationsgrundlag til aftale om fravær af familiemæssige årsager – barselsaftalen

Indledende bemærkninger

Den 1. januar 2025 trådte en række ændringer i barselsloven i kraft. Forældre, som har fået fastslået forældreskab på grundlag af en surrogataftale, har som følge heraf fået selvstændige fraværs- og dagpengerettigheder efter barselsloven. Samtidig er surrogatmødres fraværs- og dagpengerettigheder indskrevet i barselsloven.

RLTN, KL og Forhandlingsfællesskabet er enige om at imødekomme det særlige hensyn i lovændringen om børns ret til deres forældre ved surrogataftaler og indføre en lønret for denne gruppe.

Parterne har udarbejdet dette administrationsgrundlag, som indeholder de ændringer af barselsaftalen, som parterne er enige om.

Administrationsgrundlaget har virkning fra den 1. januar 2025. Administrationsgrundlaget gælder til og med den 31. marts 2026, hvor det bortfalder uden yderligere varsel.

Administrationsgrundlaget

Parterne er enige om, at

- forældre, hvis forældreskab er fastslået på baggrund af en surrogataftale efter børneloven, samt
- surrogatmødre ved dansk altruistisk aftale efter børneloven, som er socialt sikret i Danmark,

omfattes af Aftale om fravær af familiemæssige årsager med nedenstående ændringer:

1. I aftalens § 5 indsættes efter "ansat": "herunder en surrogatmor".
2. I aftalens § 7 indsættes stk. 1 indsættes efter "ansat" " herunder en surrogatmor".
3. I aftalens § 8 indsættes efter "ansat" "herunder en surrogatmor".
4. Efter aftalens § 9 indsættes:

§ 9 a. Fravær indtil 10 uger efter fødslen for forældre, hvis forældreskab er fastslået på grundlag af en surrogataftale, samt for en surrogatmor.

Forældre, hvis forældreskab er fastslået på grundlag af en surrogataftale, har ret til fravær med løn én ad gangen i de første 10 uger efter fødslen.

Stk. 2. Forældre, hvis forældreskab er fastslået på grundlag af en surrogataftale, har dog ret til fravær med løn, når de efter barselslovens § 8 a, stk. 1, holder fravær samtidig i indtil 2 sammenhængende uger inden for de første 10 uger efter barnets fødsel. Efter aftale med arbejdsgiveren kan de 2 uger afholdes uden sammenhæng.

Stk. 3. En surrogatmor har ret til fravær med løn i 10 uger inden for de første 10 uger efter fødslen.

5. I aftalens § 10 stk. 7 indsættes efter "forælder" "herunder en forælder, hvis forældreskab er fastslået på grundlag af en surrogataftale, ret til yderligere 10 ugers løn i fraværperioden".
6. Efter aftalens § 10 indsættes:

§ 10 a. Fravær efter den 10. uge efter fødslen for forældre, hvis forældreskab er fastslået på grundlag af en surrogataftale

Forældre, hvis forældreskab er fastslået på grundlag af en surrogataftale, har hver ret til fravær med løn i 10 af de 32 ugers fravær efter den 10. uge efter barselslovens § 9.

Stk. 2. Herudover har en forælder ret til løn i 6 af de 32 ugers fravær efter den 10. uge efter fødslen. Hvis begge forældre er omfattet af barselsaftalen, kan denne lønret dog højest udnyttes af forældrene i 6 uger tilsammen. Forældrene kan vælge at dele de 6 uger mellem sig.

Stk. 3. En forælder, hvis forældreskab er fastslået på grundlag af en surrogataftale, har ret til at placere lønnet fravær efter den 10. uge inden for de første 10 uger efter fødslen.

7. I aftalens § 12 stk. 2 indsættes efter "§ 9" "§ 9a" og efter "...stk. 7" "10a".
8. I aftalens § 13 tilføjes efter "forældre", og forældre, hvis forældreskab er fastslået på grundlag af en surrogataftale"
9. I aftalens § 14 stk. 1 indsættes efter "forældre" og "forældre, hvis forældreskab er fastslået på grundlag af en surrogataftale".
10. I aftalens § 14 stk. 1 indsættes efter "§ 10" § "10a".
11. I aftalens § 18 indsættes efter "efterlevende forælder" "herunder en forælder, hvis forældreskab er fastslået på grundlag af en surrogataftale".
12. I aftalens § 34 stk. 2 indsættes efter " adoptivforældre" "surrogatforældre".

13. I aftalens § 2 indsættes nyt stk. 5:

Stk. 5. I det omfang en surrogatforælder inden denne aftales ikrafttræden har modtaget barselsdagpenge efter barselsloven, og arbejdsgiver dermed ikke kan modtage fuld dagpengerefusion efter barselsloven, udbetales nedsat løn under fravær, der udgør differencen mellem dagpengesatsen og surrogatforælderens sædvanlige løn.

Ikrafttræden

Administrationsgrundlaget har virkning fra den 1. januar 2025.

Administrationsgrundlaget gælder til og med den 31. marts 2026, hvor det bortfalder uden yderligere varsel.

København, den **2 JULI 2025**

Forhandlingsfællesskabet



RLTN



KL

