



Folketingets Arbejdsmarkedsudvalg  
Christiansborg  
1240 København K

Beskæftigelsesministeriet  
Ved Stranden 8  
1061 København K

T 72 20 50 00  
E [bm@bm.dk](mailto:bm@bm.dk)  
[www.bm.dk](http://www.bm.dk)

CVR 10172748  
EAN 5798000398566

Arbejdsmarkedsudvalget har i brev af 25. februar 2008 stillet følgende spørgsmål nr. 2 og 3 (B 27), som hermed besvares. Spørgsmålet er stillet efter ønske fra Pernille Vigsø Bagge (SF), Anne-Marie Meldgaard (S), Lone Dybkjær (RV) Og Johanne Schmidt-Nielsen(EL).

3. marts 2008  
J.nr. 6610-0009

**Spørgsmål nr. 3:**

”Ministeren bedes sende udvalget en uddybende historisk redegørelse for barsel- og forældreorloven fra orlovens indførelse og frem til i dag. Redegørelsen bedes indeholde oplysninger om de specifikke ændringer af reglerne, herunder ændringer for specifikke grupper, samt baggrunden for ændringerne”

**Endeligt svar:**

De første regler om kvinders ret til fravær i forbindelse med fødsel i Danmark findes i § 29, stk. 1 og 4, i lov nr. 143 af 29. april 1913 om arbejde i fabrikker m.v. Bestemmelserne er gentaget i § 37 i arbejderbeskyttelsesloven fra 1954. Loven gav kvinder pligt til fravær i 4 uger efter fødslen med økonomisk dækning efter forsørgsloven, medmindre det ved lægeattest blev godtgjort, at arbejdet kunne genoptages uden skade for moderens eller barnets sundhed

Den første bestemmelse om økonomiske ydelser ved graviditet, barsel og adoption (barseldagpenge) var indeholdt i Lov nr. 236 af 3. juni 1967 om børnetilskud og andre familieydelser, hvor den stod som kapitel 3, indtil barseldagpengene blev overført til dagpengeloven. Disse regler indeholdt en ret til dagpenge i 14 uger fra det tidspunkt, hvor det blev skønnet, at der var 8 uger til fødslen.

Dagpengeloven, der trådte i kraft 1. april 1973, regulerede ikke forholdet mellem lønmodtageren og arbejdsgiveren. Fraværsrettigheder var bl.a. fastsat i tjenestemandsløven, funktionærloven og en række overenskomster. I praksis blev fraværsrettigheder kun brugt i det omfang, der var ret til dagpenge.

Fra 1. januar 1981 fik kvinder ret til dagpenge fra det tidspunkt, hvor der skønnes at være 4 uger til fødslen. Kvinden var berettiget til dagpenge i 14 uger efter fødslen. Disse nye bestemmelser om dagpenge ved fødsel, erstattede den gamle bestemmelse i § 33, stk. 1 i lovbekendtgørelse nr. 66 af 21. februar 1978 om dagpenge ved sygdom og fødsel, hvorefter en kvinde var berettiget til dagpenge fra det tidspunkt, hvor der skønnes at være 8 uger til fødslen. Dagpengene kunne efter 1978-loven ydes i 14 uger.

I lov nr. 573 af 7. december 1983 gennemførtes en ændring af dagældende barselorlovslov (lov nr. 234 af 4. juni 1980 om barselorlov m.v.), der forlængede barselorloven fra 14 til 24 uger.

§ 1, stk. 1, blev affattet således:

”En kvindelig lønmodtager har ret til fravær fra arbejdet på grund af graviditet og barsel fra det tidspunkt, hvor der skønnes at være 4 uger til fødslen. Efter fødslen har forældrene ret til fravær fra arbejdet i tilsammen indtil 24 uger, hvoraf indtil 10 uger kan udnyttes af faderen efter den 14. uge efter fødslen. Fraværsretten kan kun udnyttes af én af forældrene ad gangen.”

Samtidig gennemførtes i § 1, stk. 2, en ret for barnets fader til fravær fra arbejdet i indtil 2 uger efter fødslen eller barnets modtagelse i hjemmet, som alene kan udnyttes af faderen. Lovændringen var fuldt implementeret 1. juli 1985.

I 1989 blev barselorlovsloven og ligebehandlingsloven sammenskrevet i forbindelse med indførelse af bedre beskyttelse af lønmodtagere mod afskedigelse i forbindelse med graviditet, barsel og adoption.

I ligebehandlingsloven nr. 244 af 19. april 1989 blev lov om barselorlov nr. 234 af 4. juni 1980 således indarbejdet i ligebehandlingslovens § 7.

I ligebehandlingslov nr. 412 af 1. juni 1994 gennemførtes graviditetsdirektivet (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).

Samtidig blev der i ligebehandlingslovens § 7 indsat nyt stykke 2, som pålagde barnets mor en pligt til fravær i 2 uger efter fødslen. De øvrige bestemmelser om moderens ret til fravær og barselsydelse var som nævnt allerede indført i 1980.

I lov nr. 1111 af 29. december 1997 udvides fædreorloven med 2 uger, så forældrene har ret til fravær fra arbejdet i tilsammen indtil 26 uger efter fødslen. Fraværsretten i yderligere indtil 2 uger efter den 24. uge efter fødslen kan alene udnyttes af faderen.

Lov nr. 141 af 25 marts 2002 udvidede barselorloven med 32 ugers forældreorlov til hver af forældrene og tilsammen 32 ugers dagpenge. Samtidig blev barselorloven gjort mere fleksibel.

Desuden bliver børnepasningsorloven udfaset. Loven om børnepasningsorlov ophæves den 1. juni 2011. Ændringerne i sygedagpengeloven (lovbekendtgørelse nr. 1047 af 28. oktober 2004 om dagpenge ved sygdom eller fødsel) og ligebehandlingsloven (lovbekendtgørelse nr. 711 af 20. august 2002 om ligebehandling af mænd og kvinder med hensyn til beskæftigelse og barselorlov m.v.) blev teknisk sammenskrevet til nugældende barsellov.

### **Funktionærlovens § 7**

FUL § 7 regulerer kvindelige funktionærens rettigheder og pligter i forbindelse med graviditet og barsel.

Af § 7, stk. 2, følger, at kvindelige lønmodtagere har krav på halv løn under fravær på grund af graviditet og barsel fra barselorlovens påbegyndelse til 14 uger efter fødslen.

Denne bestemmelse blev indsat med lov nr. 340 af 2. juni 1999 og var begrundet i et ønske om at skabe sammenhæng mellem funktionær- og ligebehandlingslovens regler om barselfravær.

Denne bestemmelse afløste en bestemmelse i funktionærloven fra 1948, hvorefter arbejdsgiveren i tilfælde af en funktionærs graviditet var pligtig at betale hende halv løn i indtil 5 måneder i tiden fra arbejdsudygtighedens indtræden, dog tidligst 3 måneder før fødslen, indtil 3 måneder efter fødslen.

Venlig hilsen

Claus Hjort Frederiksen