



Folketingets Beskæftigelsesudvalg
lov@ft.dk

Nick Zimmermann
nick.zimmermann@ft.dk

Beskæftigelsesministeriet
Holmens Kanal 20
1060 København K

T +45 72 20 50 00
E bm@bm.dk
www.bm.dk

CVR 10172748

J.nr. 2024 - 5930
9. december 2024

Beskæftigelsesudvalget har i brev af 12. november 2024 stillet følgende spørgsmål nr. 64 (alm. del), som hermed besvares. Spørgsmålet er stillet efter ønske fra Nick Zimmermann (DF).

Spørgsmål nr. 64:

”Vil ministeren redegøre for, om selvstændige der arbejder som brandmænd kan overføre deres barsel, herunder om de bliver trukket i ydelse for arbejdet som brandmænd?”

Svar:

For at anerkende dem, der yder en vigtig samfundsmæssig indsats som frivillige i brandværn og beredskaber, lempede den daværende socialdemokratiske regering i 2021 fradragsreglerne på barselsområdet, så indtægter i form af rådighedsvederlag, personlige tillæg, m.m. for hverv i bl.a. frivilligt brandværn ikke medfører nedsættelse af barselsdagpengene.

Det er dog fortsat et grundlæggende princip efter barselsloven, at barselsdagpenge skal kompensere for den lønindtægt, man mister, mens man er på barsel eller orlov. Det betyder, at lønnede arbejdstimer medfører nedsættelse af barselsdagpengene. Det gælder for alt lønnet arbejde, herunder også arbejde som fx deltidsansat brandmand.

Ved indførelsen af reglerne om øremærket orlov i august 2022 blev retten til barselsdagpenge samtidig delt mellem forældrene med udgangspunkt i en lige fordeling med 24 uger til hver forælder. Formålet med reglerne var at ligestille forældrenes ret til orlov og tilskynde til en mere ligelig fordeling af orloven mellem forældrene, hvilket kan medvirke til øget ligestilling mellem mænd og kvinder på arbejdsmarkedet.

Er man lønmodtager er 9 af de 24 ugers barselsdagpenge øremærkede, og kan derfor ikke overdrages til den anden forælder. Derudover har hver forælder to uger i forbindelse med barnets fødsel, som heller ikke kan overdrages (fædreorlov og mors pligtorlov). De resterende 13 ugers barselsdagpenge kan en lønmodtager derimod overdrage til den anden forælder, og det giver forældrene en større fleksibilitet i planlægningen af deres orlov. Dette gælder også i den situation, hvor den ene forælder fx er deltidsansat brandmand.

Efter barselsloven anses man som lønmodtager, hvis man har lønarbejde i et omfang, så man opfylder beskæftigelseskravet som lønmodtager, og det gør man, hvis man dagen før fraværet eller på første fraværsdag er i beskæftigelse og har været i beskæftigelse i mindst 160 timer inden for de seneste 4 afsluttede kalendermåneder forud for fraværsperioden og i mindst 3 af disse måneder har været beskæftiget i mindst 40 timer hver måned.

Det gælder uanset, om man ved siden af lønarbejdet har selvstændig virksomhed. Det betyder, at en forælder, der er selvstændig, og som desuden har lønnet arbejde i et omfang, der medfører, at forælderen også opfylder beskæftigelseskravet som lønmodtager, bliver omfattet af reglerne om øremærket orlov.

Venlig hilsen

Ane Halsboe-Jørgensen
Beskæftigelsesminister