

Børn og studier

Værd at vide når studie, arbejde og børn skal hænge sammen når du venter barn

Indledning/forord

Det er dejligt, når der er et barn i vente, men ofte dukker der hurtigt **spekulationer** og overvejelser op i forhold til studie, arbejde og økonomiske forhold, som f.eks. SU og dagpengerettigheder.

I denne pjece kan du få svar på en række af de mest almindelige spørgsmål, som vi støder på via kontakten med medlemmer omkring graviditet og barsel.

Som lægestuderende er det muligt at få både barselsdagpenge og SU. , Du kan få barselsdagpenge, hvis du har et studiearbejde f.eks. FADL-vagt, og du kan få SU, hvis du er indskrevet på din uddannelse.

Som lovgivningen er i dag, er det hovedreglen, at du som studerende på barsel skal bevare status som studerende, med de rettigheder det giver. Du skal altså ikke søge orlov i forbindelse med barsel, men fortsat være indskrevet på dit uddannelsessted.

Vejledningen er målrettet lægestuderende, der i kortere eller længere perioder arbejder. Fokus er rettet på arbejde i vikariater, gennem FADLs vagtbureauer, ansættelse som studenterunderviser gennem SUL eller forsker i København, Odense eller Aarhus, men er relevant for alle lægestuderende.

Hvis du har flere spørgsmål, er du naturligvis velkommen til at henvende dig hos FADLs hovedforeningssekretariat eller skrive til os via www.fadl.dk.

*FADLs Hovedforening
København, efterår2015*

Indledning/forord	2
1. Generelle regler om orlov fra arbejde	5
Generelt om orlov	5
Før fødslen – for moren - graviditetsorlov	5
Efter fødslen – når du er blevet mor - barselorlov	5
Efter fødslen – når du er blevet far - fædreorlov	5
Muligheder efter fødslen – for både mor og far - forældreorlov	6
Medmødres rettigheder under barsel	6
Alternative muligheder	7
Sygdom pga. graviditet	8
Pligt til at oplyse om graviditet	8
Du er beskyttet mod afskedigelse under graviditeten	8
2. Løn og dagpenge under orlov	9
Dagpenge	9
3. Specielle regler for FADL	10
Frist for ansøgning om dagpenge fra kommunen	10
Klage	11
4. Fødsel umiddelbart før eller efter du er blevet bachelor eller afslutter studiet	11
Beregning af barselsdagpenge	11
Barsel i udlandet	12
5. Arbejdsmiljø for gravide	13
Farligt arbejde	13
Skader på forplantningsevnen	13
Stød og slag	13
Tunge løft	14
Langvarigt stående og gående arbejde	14
Infektioner under graviditet. Hvad gør jeg?	14
Bekendtgørelse om arbejdets udførsel	15
SU under barsel	16
Enkeltklip	16
Dobbeltklip	16
Miksklip	16
SU lån	17
Særligt tillæg som forsørger	17
Forhøjelse af fribeløb	17
Et godt råd	17
SU-klip hvis du har født før du startede på uddannelsen	17
Vil du læse mere om barsel se disse pjecer.	18



1. Generelle regler om orlov fra arbejde

Generelt om orlov

Overordnet eksisterer der fire forskellige former for orlov; graviditets, barsel, fædre – og forældreorlov. I de kommende fire afsnit vil de fire typer og deres betingelser blive gennemgået.

Før fødslen – for moren - graviditetsorlov

Barselsloven giver dig retten for at gå på barsel fire uger før forventet fødsel. Dog kan du ikke overføre ugerne til efter barnet er født. Hvis barnet bliver født for sent, bliver disse uger ikke taget fra barselsperioden efter fødslen. Ifølge overenskomsten er det for SPV- og VT-vagter muligt at gå på barselsorlov 8 uger før forventet fødsel.

Du skal give din arbejdsgiver besked om din graviditet senest tre måneder før din forventede fødslen, og om du har tænkt dig at benytte dig af retten til graviditetsorlov. Datoen for forventede fødsel fastlægges i forhold til vandrejournalen.

Der er mulighed for at gå på barsel tidligere end fire uger før fødslen, hvis arbejdets særlige karakter betyder en øget risiko for fosteret, eller hvis graviditeten har en sygeligt forløb, og din læge bedømmer, det vil være en risiko for dig eller fostret, at du arbejder. Der kan f.eks. være tale om truende abort, svangerskabsforgiftning eller bækkenløsning. Dette arbejdsfravær vil være med sædvanlig løn eller dagpenge.

Hvis du står i en af ovenstående situationer, er det en god idé at kontakte FADL eller din a-kasse, da de kan hjælpe dig bedst muligt gennem regeljunglen.

Ifølge barselslovens § 6, stk. 3 har du mulighed for gratis graviditetsundersøgelser i arbejdstiden, hvis det ikke er muligt uden for arbejdstiden.

Efter fødslen – når du er blevet mor - barselsorlov

Som mor har du pligt til at holde 2 ugers barsel efter fødslen, herefter har du ret til at holde 12 ugers barsel, dvs. at du som mor har ret til 14 ugers barselsorlov med barselsdagpenge efter fødslen. Disse 14 uger starter dagen efter fødslen.

Du skal senest 8 uger efter fødslen underrette din arbejdsgiver om, hvornår du vil genoptage arbejdet.

Efter fødslen – når du er blevet far - fædreorlov

Som far har du ret til to ugers sammenhængende orlov i forbindelse med fødslen, eller når barnet er kommet hjem. Du kan aftale med arbejdsgivere at holde dem inden for de første 14 uger efter fødslen.

Du skal, hvis du ønsker at bruge din fædreorlov, underrette din arbejdsgiver om det forventede tidspunkt for orlovens begyndelse og om længden heraf senest fire uger før orlovens forventede start.

Du skal dog være opmærksom på, at de to ugers fædreorlov først kan begyndes dagen efter fødslen, så du skal i princippet aftale med din arbejdsgiver på forhånd, at du kan få fri på selve dagen for fødslen.

Fædreorloven er ikke betinget af, at du og moderen lever sammen, men det forudsætter, at du opholder dig hos barnet i orlovsperioden.

Muligheder efter fødslen – for både mor og far - forældreorlov

Udover de 14 og 2 uger for henholdsvis moderen og faderen, har begge forældre mulighed for hver at holde 32 uger barselsorlov. Der er 32 uger forbeholdt hver af forældrene, og retten til disse uger kan derfor ikke overdrages mellem forældrene, så f.eks. moderen afholder 50 og faderen 14 ekstra ugers barsel.

- Moderen kan vælge at afholde disse uger i forlængelse af de 14 uger barselsorlov.
- Faderen kan vælge at påbegynde sine 32 uger sideløbende med, at moderen afholder sine 14 ugers orlov efter fødslen eller vente til moderen begynder på arbejde igen.

Forældrene har således ret til sammenlagt 84 ugers (4+2+14+32+32) fravær i forbindelse med barsel, men kun tilsammen ret til barselsdagpenge i 52 uger (4+2+14+32).

Orlovens starttidspunkt, samt længde, skal varsles til arbejdsgiveren senest otte uger efter fødslen . Selvom du ønsker at holde orloven i flere separate perioder, skal samtlige påbegyndelsestidspunkter og længder informeres om senest otte uger efter fødslen.

	Med dagpenge	Uden dagpenge
Før forventet fødsels (moderens ret)	4 uger	
Efter fødslen (moderens pligt)	2 uger	
Efter fødslen (moderens ret)	12 uger	
Efter fødslen (faderens ret)	2 uger	
Orlov (begges ret)	32 uger	32 uger
I alt	52 uger	84 uger

Du kan bruge dette link til at planlægge din barsel:

<https://dinbarsel.borgerservice.dk/KMD.NI.DPBORWEB.Barseloverblik/Default.aspx?p=borgerdk&k=101>

Man skal være logget ind på borger.dk for at bruge beregningen

Medmødres rettigheder under barsel

FADL anbefaler, at I læser følgende folder:

http://www.lgbt.dk/fileadmin/site/politik/familier/foraelderskab_og_orlov.pdf udgivet af Landsforeningen for bøsser og lesbiske, hvis I er to forældre af samme køn, der overvejer eller skal have barn.

Det er de juridiske forældre, der har ret til orlov i forbindelse med fødslen. Overordnet betyder dette, at medmoderens ret til *barsels- og fædreorlov* afhænger af, om medmoderen har stedadopteret barnet.

Alternative muligheder

Ret til at forlænge forældreorloven

Hvis forældrene ønsker det, har de ret til at forlænge forældreorloven med otte eller 14 uger, så de i stedet får henholdsvis 40 eller 46 uger fra barnet er 14 uger gammelt, dvs. efter moderen har holdt sin barselsorlov. For at have ret til at forlænge forældreorloven til 46 uger skal man være lønmodtager eller selvstændig.

Retten til fulde dagpenge er dog fortsat 32 uger. Dette betyder, at forældrene i de 40 eller 46 uger får udbetalt et beløb svarende til 32 uger med fulde dagpenge. Disse kan også spredes ud over en længere periode, og arbejdet kan delvist genoptages.

Ret til at udskyde forældreorloven. Retsbaseret

Den ene forælder har en retsbaseret mulighed for at udskyde mellem 8 og 13 uger af 32-ugersperioden til et senere tidspunkt.

Den udskudte orlov skal dog holdes i en sammenhængende periode, inden barnet fylder 9 år. Udskudt orlov ([aftalebaseret orlov](#)) gælder kun, hvis du er lønmodtager i beskæftigelse og selvstændige erhvervsdrivende.

Retten til at udskyde orloven bevares, hvis den ansatte overgår til en ny arbejdsgiver.

Ret til at udskyde forældreorloven. Aftalebaseret

Det er kun den ene forælder der kan benytte sig af den retsbaserede udskydelse. Hvis den anden forælder ønsker at udskyde en del af sin orlov skal der laves en aftale med arbejdsgiveren her om. Det kaldes aftalebaret orlov.

Reglerne er næsten de samme som for retsbaseret orlov, forskellen ligger i at det er en aftale man indgår med sin arbejdsgiver. Da det er en aftale gælder der lidt andre regler. Arbejdsgiveren kan nægte at lave aftalen. Og da det er en aftale der er indgået mellem forælderen og arbejdsgiveren, er det kun den arbejdsgiver der er bundet af aftalen. Det vil sige at hvis du skifter job, skal der laves en ny aftale med den nye arbejdsgiver ellers bortfalder den manglende orlov.

Hvad må man?

I de første 2 uger efter fødslen må du ifølge reglerne ikke deltage i undervisning. Herefter er du frit stillet til at deltage i såvel undervisning som eksamen, selvom du modtager barselsdagpenge

Du har under barselorloven mulighed for at genoptage arbejde i begrænset omfang eller deltage i fagpolitisk arbejde, undervisning o.lign.

De helt specifikke betingelser kan du undersøge nærmere hos din kommune. Dette er specielt relevant, hvis du i løbet af din barsel på barselsdagpenge vil starte i klinik og derfor vil vide, om du kan fortsætte i klinik. Når du kontakter din kommune er det vigtigt, at du understreger, det er ulønnet klinik (praktik), som er en integreret del af studiet.

Vi har kendskab til, at Odense, Frederiksberg og København accepterer, at du modtager barselsdagpenge under klinik.

Hvis barnet indlægges?

Hvis barnet bliver indlagt på hospitalet i din barselsorlovsperiode, kan orloven forlænges med den periode, som barnet er indlagt. Forlængelsen kan højst vare i tre måneder.

Hvordan søger man dagpenge?

Hvis du er lønmodtager er det din arbejdsgiver der skal kontakte kommunen og fortælle, at du skal på barsel. Dette gør arbejdsgiveren typisk gennem nem refusion. Der efter sender kommunen nogle papirer til dig som du skal udfylde og sende tilbage, sammen med en kopi af din vandrejournal.

Overdragelse af dagpengetet fra den ene forældre til den anden

Hvis moren bliver så syg efter fødslen, at hun ikke kan passe barnet kan kommunen bevilge at faren overtager hendes ret til barselsdagpenge. Som regel vil faren i den situation få fuld løn under barsel, hvis han får fuld løn under sygdom.

Sygdom pga. graviditet

Bliver du uarbejdsdygtig pga. graviditet i perioden fra graviditetens indtræden til barselsorlovens påbegyndelse, har du ret til fuld løn jf. funktionærlovens regler, hvis du er omfattet af funktionærloven.. Ellers kan du få sygedagpenge fra din arbejdsgiver.

Denne ret gælder dog ikke, hvis der er tale om almindelige graviditetsgener f.eks. morgenkvalme eller træthed. Disse gener bliver betragtet som almindelig sygdom.

Pligt til at oplyse om graviditet

Du skal som kommende mor oplyse din arbejdsgiver om, hvornår du regner med at afholde din barselsorlov senest 3 måneder før det forventede fødselstidspunkt. Som kommende far skal du underrette arbejdsgiver senest 4 uger før fødslen, hvis du ønsker at afholde de 2 ugers orlov i forbindelse med fødslen. Husk at for faderen starter de 2 ugers orlov dagen efter barnet er født, så det er en god ide, at lave en aftale med din arbejdsgiver om, at holde fri den dag barnet bliver født.

Du har dog på ingen måde pligt til at oplyse om graviditet ved ansættelsessamtale, og hvis du bliver spurgt om graviditet eller graviditetsplaner ved en ansættelsessamtale, skal du kontakte FADL.

Både moderen og faderen skal, senest 8 uger efter barnet er født, underrette arbejdsgiver om, hvor meget barsel, de ønsker at holde .

Du er beskyttet mod afskedigelse under graviditeten

Du må ikke blive afskediget fordi du er gravid eller hvis du som far ønsker at tage forældreorlov. Det er derfor vigtigt, at du så tidligt som muligt fortæller om din graviditet – send gerne en mail med forventet fødselstidspunkt, så du senere kan bevise, at du har meddelt graviditeten til arbejdsgiveren. Du må heller ikke blive afskediget umiddelbart efter at du vende tilbage til arbejdet.

Hvis du bliver afskediget, så kontakt FADL med det samme. Der bliver givet forholdsvis høje godtgørelser, hvis man bliver afskediget under graviditeten. Der er dog situationer, hvor arbejdsgiveren alligevel kan afskedige – fx hvis dit arbejdsområde helt falder væk. Arbejdsgiveren har dog pligt til at forsøge at omplacere.

2. Løn og dagpenge under orlov

Som studerende har du mulighed for særlig støtte (fødselsklip) under barsel samtidig med evt. barselsdagpenge eller løn under barsel. Se afsnittet om SU

Du har kun ret til fuld løn under barsel, hvis det særskilt er aftalt, altså hvis der står noget om løn under barsel i din kontrakt/ansættelseskontrakt eller den overenskomst som du arbejder under. Det skal fremgå af din kontrakt, hvis der gælder en overenskomst for dit arbejde.

Fuld løn er løn incl. fast påregnelige tillæg – fx arbejdstidstillæg, feriepenge samt pension.

Hvis der intet er aftalt om løn under barsel, kan du være dækket af Funktionærloven. For at være dækket af Funktionærloven skal du arbejde mere end 8 timer om ugen samt lave en bestemt type **arbejde. Der gælder særlige regler for studerende under FADL's overenskomster, som bliver gennemgået senere i denne pjece.**

Funktionærlovens regler omkring barsel gælder kun for kvindelige funktionærer.

Du har ret til halv løn fra din arbejdsgiver 4 uger før forventet fødsel til 14 uger efter fødslen ifølge funktionærlovens regler.

De relevante love og regler for dette afsnit er: Barselsloven, Sygedagpengeloven, Funktionærloven, evt. overenskomst og ansættelsesbevis.

Dagpenge

Du har kun ret til barselsdagpenge, hvis du opfylder beskæftigelseskravet. Du opfylder beskæftigelseskravet, hvis en af nedenstående betingelser er til stede):

- tilknytning til arbejdsmarked i de sidste 13 uger før orloven og har i denne periode været i beskæftigelse i minimum 120 timer.
- er dagpengeberettiget i en a-kasse. (Man er kun dagpengeberettiget i en a-kasse, hvis man tager orlov fra studiet)
- har afsluttet en erhvervmæssig uddannelse af mindst 18 måneders varighed inden for den seneste måned.

Det er kun muligt at få både SU og barselsdagpenge, hvis man opfylder den første betingelse. Altså have et arbejde. Hvis man skal have barselsdagpenge på baggrund af ens A-kasse skal man tage orlov fra studiet.

I vurderingen af, hvorvidt du har været tilknyttet arbejdsmarkedet i 13 uger inden, skal du være opmærksom på følgende dom:

FADL vandt d. 15. juni 1994 en landsretssag for fire lægestuderende. Retten traf den afgørelse, at de fire lægestuderende, som i mere end 13 uger havde været medlemmer af et af FADLs vagtbureauer og opfyldte betingelsen om 120 timers arbejde inden 1. fraværsdag, betragtes som tilknyttet arbejdsmarkedet jf. dagpengelovens § 4 stk. 1 pkt. 1. Se Ugeskrift for Retsvæsen 1994 s. 763Ø

Betydningen af denne dom er, at når du arbejder gennem FADLs vagtbureau, er du tilknyttet arbejdsmarkedet løbende og har derfor fast tilknytning til arbejdsmarkedet 13 uger før orloven

begynder. Du skal så selv sikre dig 120 timer i de sidste 13 uger, men kan lægge dem i "god afstand" til at du skal på barselsorlov.

Er der problemer med kommunen omkring ovenstående, kan du henvise til Sociale Meddelelser "SM D-12-94" og dommen UFR1994.763Ø.

Har du problemer med kommunen kan du få råd hos FADL.

Hvis du bliver syg, inden du går på barsel, vil den periode du er sygemeldt tælle med i de 13 uger.

Barselsdagpenge udbetales af bopælskommunen, og du skal derfor sikre dig, at arbejdsgiveren indsender oplysninger om din barsel til din bopælskommune. Hvis du ikke har en arbejdsgiver er det dig selv, der skal gøre det eller din seneste arbejdsgiver.

Hvis ikke du søger til tiden får du først dagpenge fra den dag du søger. Vær derfor sikker på at din arbejdsgiver har sendt anmodning om sygedagpenge.

3. Specielle regler for FADL

Ifølge overenskomsten 2015 for FADL-vagter § 9, stk. 1 har du ret til orlov med løn svarende til barselsdagpengetimesatsen under graviditetsorlov i perioden fra den 8. til og med den 5. uge før forventet fødsel, hvis du er kvindelig studerende, der er ansat i holdtjeneste, og som er ansat med opsigelsesvarsel jf. § 8, stk. 2.

Du udregner lønnen ud fra samme model som barselsdagpenge, dvs. dit gennemsnitlige ugentlige timetal inden for de seneste tre måneder, dog højst 37 timer pr. uge ganget med barselsdagpengesatsen.

Hvis du som lægestuderende arbejder som studenterunderviser, studentermedhjælper osv. og derigennem er dækket af SUG/SULs overenskomst har du krav på løn under barsel. Det kræver dog også, at du opfylder følgende betingelser:

- Er ikke fuldtidsansat et andet sted
- For undervisningsassistenter, instruktører og hjælpelærere gælder det, at der ved ansættelsen er aftalt en undervisningsperiode på 4 måneder eller derover eller et undervisningstimetal på 50 eller derover inden for et undervisningsår.
- For undervisningsassistenter, demonstratorer, præparatfremstillere og studentermedhjælpere skal deres ansættelsesperiode svare til et semesters undervisning eller derover.

Frist for ansøgning om dagpenge fra kommunen

Når du skal have barselsdagpenge, skal du søge kommunen senest 8 uger efter 1. fraværsdag. Eller hvis du adopterer 8 uger efter barnets modtagelse.

Ved fravær pga. graviditetsbetinget sygdom skal du anmode om dagpenge senest 1 uge efter 1. fraværsdag.

Hvis ansøgningsfristen overskrides, har forældrene kun ret til dagpenge for den periode, der ligger efter anmodningen.

Klage

Det er kommunen, der træffer afgørelse om retten til dagpenge. Hvis du er utilfreds med kommunens afgørelse, kan der klages over afgørelsen til beskæftigelsesankenævnet senest fire uger efter, afgørelsen er modtaget.

Som medlem af FADL kan du få hjælp til at udforme en evt. klage.

4. Fødsel umiddelbart før eller efter du er blevet bachelor eller afslutter studiet

I nogle situationer vil det være økonomisk fordelagtigt for dig at tage orlov fra studiet, hvis du er blevet eller bliver bachelor eller kandidat i nærheden af tidspunktet for fødslen. Dette gælder såvel moderen som faderen. Vi kan ikke fyldestgørende komme ind på alle aspekter af dette i denne pjece.

Kontakt altid din a-kasse for at sikre dig, at du vil være dagpengeberettiget fra a-kassen under orlov INDEN du tager orlov.

Barselsdagpenge ydes med et beløb svarende til dimittendsatsen i den almindelige barselsperiode (op til 46 uger efter barnets fødsel). 3308,10 kr. om ugen Pr. 5.1.2015. Barselsdagpenge udbetales med et beløb svarende til, hvad der ville kunne udbetales i arbejdsløshedsdagpenge

For at få dagpenge fra 1. dag kræver det dog, at du har været medlem af en a-kasse et år før orlov. Har du først meldt dig ind indtil 14 dage inden eksamen får du ikke dagpenge den første måned.

Sker fødslen efter din uddannelse er afsluttet, vil du også normalt have ret til barselsdagpenge, hvis du er berettiget til arbejdsløshedsdagpenge, altså at du har meldt dig ind i en a-kasse senest 14 dage efter afsluttet uddannelse, eller at du ved barselsdagpengenes start (fire uger før fødslen), har afsluttet din sidste eksamen inden for den seneste måned.

Husk at melde dig ind i en arbejdsløshedskasse, før barnet bliver født.

Hvis den ene forældre er studerende, og den anden er i arbejde, kan den studerende få ekstra SU-klip samtidig med, at den af forældrene, der er i arbejde, modtager løn/dagpenge efter de sædvanlige regler.

Vælger man at stoppe studiet pga. barsel, er der ikke umiddelbart ret til SU og i nogle situationer kan du også miste dagpengeretten.

I den situation kan der være mulighed for at få kontanthjælp, medmindre formue eller eventuelt forsørgers indtægt/formue forhindrer det. Din kommune kan vejlede dig om kontanthjælp.

Beregning af barselsdagpenge

Dine barselsdagpenge udregnes på baggrund af dit ugentlige timeantal og den timefortjeneste, som du ville have haft under orloven efter betaling af arbejdsmarkedsbidrag. Eventuelt kan barselsdagpengene beregnes ud fra din gennemsnitlige indtjening inden for de senest 4 uger før orlovens begyndelse. Dog kan der ikke udbetales mere end den ugentlige maksimale dagpengesats (2015: 4.135 kr.) divideret med den overenskomstmæssige ugentlige arbejdstid (37 timer) 111,76 kr. i timen.

Barselsdagpenge udregning.

For at få en ide om hvor meget man vil få i barselsdagpenge kan bruges denne beregningsmodel.

Timeløn * ugentlige timetal = barselsdagpenge

Timelønnen er den løn du får før skat, men efter AM-bidrag.

Dit ugentlige timetal de timer du arbejder om ugen. Hvis du ikke har fast arbejdstid bruges et gennemsnit af de sidste 13 uger.

Eksempel:

Anne er FADL-vagt og tjener 140 kr. i timen. Hun har arbejdet 92 timer de sidste 4 uger.

Hendes barseldagpenge skal beregnes således:

Timeløn: 140 kr. – AM-bidrag. AM-bidrag er på 8 % Timeløn = 128,80 kr. Denne timeløn er større end det maksimum der er bestemt i loven til 111,76 kr.	Ugentlige timetal 92 timer / 4 uger Timetal = 23
Barselsdagpenge: Timeløn * timetal = barselsdagpenge $111,76 * 23 = 2.570,50$	

Anna får derfor 2.570,50 kr. om ugen i barselsdagpenge. Barselsdagpengene bliver udbetalt månedsvist og for hele uger, derfor er de fleste måneder 4 uger, men enkelte er på 5 uger.

Barsel i udlandet

Retten til barselsdagpenge er som hovedregel betinget af, at forældrene har indtægter, der er skattepligtige i Danmark og har bopæl samt opholder sig i Danmark.

Er orloven påbegyndt i forbindelse med, at man har dansk bopæl og opholder sig i Danmark, kan der dog udbetales dagpenge ved barsel/adoption til lønmodtagere, der tager ophold i udlandet efter starten af orlov. Dette gælder såvel for ophold i EØS-landene som i det øvrige udland.

Herudover skal man opfylde beskæftigelseskravet i dagpengeloven § 4, stk. 1. Beskæftigelseskravet skal være opfyldt senest på tidspunktet for fødslen/modtagelsen af barnet. Eneste undtagelse herfra er dimittender, der kan få barselsdagpenge fra det (senere) tidspunkt, hvor de opnår dagpengeret efter dagpengeloven.

5. Arbejdsmiljø for gravide

Vi hører tit, at graviditet ikke er en sygdom, og det er rigtigt. Alligevel kan et belastende arbejdsmiljø være særlig slemt for gravide og dermed medføre uarbejdsdygtighed. Nogle af de faktorer, man skal passe på følger her:

Farligt arbejde

Hvis kvinden har et job, som kan medføre risiko for fosteret (i flg. lægeerklæring), skal arbejdsgiveren først forsøge at fjerne det risikofyldte ved arbejdet, eller undersøge om den gravide kan flyttes til andet passende arbejde med samme løn, men uden risiko for fosteret. Hvis dette ikke er muligt, har kvindelige funktionærer ret til fravær med løn.

I sygehusets laboratorier kan medarbejderne blive udsat for mange kemiske påvirkninger. På sengeafdelinger er der risiko for påvirkninger, bl.a. i forbindelse med medicingivning, herunder cytostatika og antibiotika. På operationsgange og i opvågningsstuer kan medarbejderne blive udsat for anæstesi-gasser.

Endelig kan der ske kemiske påvirkninger i forbindelse med desinfektion og brug af rengøringsmidler.

I mange tilfælde kan man blive sygemeldt under graviditeten, hvis lægen på baggrund af en konkret vurdering skønner, at der er risiko for fosteret eller den gravide.

Det gælder f.eks. ved bækkenløsning, forhøjet blodtryk, risiko for tidlig fødsel eller lav fødselsvægt samt andre komplikationer.

Nedfor gennemgås eksempler på de risici, der kan være:

Skader på forplantningsevnen

Der bruges en række forskellige stoffer, som dels kan give fosterskader, dels kan påvirke mænds og kvinders evne til at få sunde børn. Disse stoffer kaldes reproduktionsskadende stoffer. Der er risiko for at blive udsat for reproduktionsskadende stoffer ved laboratoriearbejde, arbejde på operationsstuer, ved medicingivning og pleje af patienter i cytostatikabehandling og ved præparering af cytostatika.

Dette gælder f.eks. arbejde med organiske opløsningsmidler, methylmethacrylat i knoglecement, anæstesi-midler, cytostatika og hydroquinon i fotografiske væsker samt radioaktive sporstoffer.

Stød og slag

Stød eller slag direkte mod den gravides mave må anses for at være en påvirkning, der kan udgøre en fare for graviditeten. Moderkagen kan rive sig løs, og der kan opstå blødninger i livmoderen. Kun stød af en vis kraft udgør en risiko. På arbejdspladser med særlig voldsrisiko, f. eks. på døgninstitutioner med aggressive og svært fysisk eller psykisk handicappede samt psykiatriske afdelinger må det konkret vurderes, hvornår der er særlige behov for at beskytte den gravide, således at de flyttes eller fraværs-meldes. På samme måde bør gravide ikke passe patienter på andre afdelinger, hvor der er risiko for at patienterne eller pårørende reagerer med vold.

Tunge løft

Det er vigtigt at undgå tunge løft. Indgår tunge løft som en naturlig del af arbejdet, er det nødvendigt, at finde en løsning, så man undgår dem, hvis man skal kunne fortsætte med at arbejde under graviditeten.

Det kan øge risikoen for abort eller for tidlig fødsel, hvis du gentagne gange når du er gravid håndterer byrder over 12 kg. Det må i almindelighed frarådes gravide at foretage tunge løft og ikke mindst gentagne løft. Det anses ikke for skadeligt for fosteret at løfte byrder under 4-5 kg.

Den samlede daglige løftemængde bør ikke overstige 1.000 kg på en arbejdsdag, og løftene bør fordeles over hele dagen. Fra begyndelsen af 6.-7. graviditetsmåned bør de nævnte byrdevægte – 12 kg for enkeltløft og en samlet løftemængde på maksimalt 1.000 kg – reduceres til omkring det halve.

Langvarigt stående og gående arbejde

Langvarigt stående og gående arbejde giver påvirkninger, der kan øge risikoen for abort eller for tidlig fødsel. Arbejdet bør fra begyndelsen af 4. graviditetsmåned tilrettelægges, så den gravide kan veksle mellem siddende arbejde og stående/gående arbejde.

Behovet for variation med aflastning i arbejdet er stigende gennem graviditeten. Det vil ofte i de sidste måneder af graviditeten være nødvendigt, at den gravide har mulighed for hvilepauser på en passende hvileplads.

Infektioner under graviditet. Hvad gør jeg?

Visse infektioner kan medføre fosterskade hos gravide. Den arbejdsbetingede risiko for smitte indenfor sygehusvæsenet er generelt størst i afdelinger, der har børn indlagt, idet mange af disse infektioner er "børnesygdomme". **Da mængden af virus/smitstof er større hos immunsupprimerede patienter, vil infektioner hos disse udgøre en relativt større smitterisiko overfor gravide.**

Gravide kan enten omplaceres eller fraværsmedes. Bestemmelserne gælder enhver gravid uafhængigt af den enkeltes helbred. Vurderingen af den konkrete smitterisiko for den gravide, eventuelt omplacering eller sygemelding samt evt. vaccination foretages i almindelighed af den gravides praktiserende læge.

Røde hunde

Røde hunde kan især i 1. Trimester medfører hørselskade og hjerneskade hos ca. halvdelen af børnene.

Gravide, der ikke er MFR-vaccineret eller har haft røde hunde, må ikke passe patienter med røde hunde og fraværsmedes, indtil det vides om den gravide har antistoffer mod røde hunde.

Fåresyge

Fåresyge i 1. Trimester kan medføre abort eller for tidlig fødsel. Der synes ikke at være øget risiko i 2. og 3. Trimester.

Gravide, der ikke er MFR-vaccineret eller har haft fåresyge, må ikke passe patienter med fåresyge i det 1. Trimester af graviditeten (indtil 20. uge). Ved udbrud/epidemi i afdelingen fraværsmedes den gravide, indtil udbruddet er ovre eller til 20. graviditetsuge.

Bekendtgørelse om arbejdets udførelse

Idet FADL's Vagtbureau er et anvisningskontor for hospitaler m.fl. er arbejdsgiverne, dvs. hospitalerne/institutionerne forpligtet til at overholde § 21 i Bekendtgørelse om arbejdets udførelse:

"En virksomhed, der beskæftiger personer, hvis arbejdskraft er udlejet til den eller på anden måde stilet til rådighed for den af en fremmed virksomhed, har pligt til at sørge for, at arbejdet planlægges, tilrettelægges og udføres sikkerhedsmæssigt og sundhedsmæssigt fuldt forsvarligt og i overensstemmelse med arbejdsmiljølovgivningens regler.

Stk. 2. Inden sådan beskæftigelse påbegyndes, skal virksomheden over for den fremmede virksomhed oplyse følgende, som denne er forpligtet til at videregive til de personer, der skal beskæftiges:

1. det krævede faglige niveau, herunder om særlige kvalifikationer er nødvendige
2. evt. krav om helbredsattester
3. arbejdets særlige art, herunder eventuelle faremomenter

Inden du kommer på vagt, skal du derfor have oplyst om der er faremomenter i forhold til graviditet - således at det er muligt, at du kan få tilbudt et andet vagt.

Er du på et hold, hvor der er risici skal vagtbureauet tilbyde dig andet arbejde evt. flytte dig til andet hold.

Er det ikke muligt at foretage ændringer af arbejdsmiljøet eller omplaceringer kan du - såfremt der er reel risiko - i stedet få dagpenge fra kommunen under graviditeten.



SU under barsel

Når du bliver gravid har du mulighed for at få ekstra SU-klip. Som mor kan du få 12 ekstra SU-klip, mens du som far kan få 6 ekstra SU-klip. Moderen kan vælge at give op til 6 af sine klip til faderen, hvis han også opfylder betingelserne for at få fødselsklip .

Reglerne er fastsat i dels SU-loven § 7 stk. 4 og 5, § 14, § 19, § 24 og § 25. Loven er udmøntet i SU-Bekendtgørelsen i § 17 samt i § 23 - § 26.

Som mor kan du tidligst få fødselsklip to måneder før forventet fødsel. Som far kan du tidligst få klippene fra den måned, hvor barnet er født. Derudover bestemmer du selv, hvornår klippene skal udbetales. Du skal dog bruge dem, inden du afslutter eller afbryder uddannelsen, da klippene ikke kan overføres til et evt. nyt studie.

Husk! Du skal være studieaktiv i måneden inden, du skal have fødselsklip. Du kan ikke få fødselsklip i perioder, hvor du er i lønnet praktik eller modtager anden offentlig støtte, som udelukker dig fra at få SU.

Du kan godt søge om fødselsklip, selv om du ikke har flere almindelig SU-klip tilbage.

SU kan godt kombineres med barselsdagpenge. Du skal dog være opmærksom på, at barselsdagpenge betragtes som almindelig lønindtægt, så du skal holde øje med, hvordan dette stemmer overens med dit fribeløb dvs. hvor meget du må tjene ved siden af SU.

Den ekstra SU giver dig mulighed for, i en periode, at gå hjemme og passe barnet. Men du kan også få fødselsklip, selvom du vælger at fortsætte med studiet.

Du bestemmer selv, hvordan du vil have fødselsklippene udbetalt. Der er tre forskellige måder, du kan vælge at få udbetalt den ekstra SU på. Dog kan du uanset den valgte udbetalingsmetode højst få udbetalt to klip om måneden.

Husk at tage hensyn til hvornår du kan få passet barnet, når du beslutter hvordan du vil have klippene udbetalt.

Enkeltklip

Du kan vælge at få din ekstra SU udbetalt som enkeltklip (. Det betyder, at du som mor kan forlænge din uddannelse med 12 måneder og som far med 6 måneder. Vælger du denne udbetalingsmåde, behøver du ikke være studieaktiv i perioden.

Dobbeltklip

Her får du den ekstra SU udbetalt som dobbeltklip . Det betyder, at du som mor kan forlænge din uddannelse med seks måneder og som far med tre måneder. Du behøver ikke være studieaktiv i perioden. Vælger du denne udbetalingsmåde, skal du være opmærksom på, at du skattemæssigt stadig kun har ét fradrag pr. måned. Får du SU-lån bliver de også fordoblet i perioden.

Miksklip

Her får du den ekstra SU udbetalt med et klip om måneden sammen med et klip af din almindelig SU. Derfor skal du være studieaktiv i perioden. Som mor kan du få miksklip tolv måneder og som far i seks måneder. Udbetalingsmåden kræver, at du stadig har flere almindelige SU-klip tilbage.

Du kan vælge mellem udbetalingsmåderne. Du behøver altså ikke vælge den samme metode for hele den ekstra SU. F.eks. kan du som mor vælge at få enkeltklip de første seks måneder, hvorefter du de sidste seks måneder vælger at få miksklip, hvis du går i gang med uddannelse igen.

SU lån

Alle studerende forældre har mulighed for at søge et ekstra SU-lån. Det ekstra SU-lån kan ikke udbetales samtidig med fødselsklip. Du kan få mere information om denne mulighed på su.dk.

Særligt tillæg som forsørger

Det er muligt for enlige forsørgere at få et tilskud på 5.903 kr. pr. måned og for personer der bor sammen med en anden på SU 2.358 kr. pr. måned. Beløbene er fra 2012.

<http://www.su.dk/SaerligStoette/satser/Sider/default.aspx> For begge gælder at man kan få supplerende SU-lån på 1.511 kr. pr. måned.

Man kan ikke få ekstra klip og forsørgertillæg samtidigt.

Forhøjelse af fribeløb

Får du barn forhøjes dit fribeløb automatisk, idet SU-styrelsen i forbindelse med indkomstkollen indhenter oplysning herom. Fribebet forhøjes med det fulde beløb, uanset hvornår på året du får barn. Fribebet forhøjes for begge barnets forældre. Fribebet forhøjes med ca. 26.000 kr. pr. år.

Et godt råd

Tjek altid med SU-rådgiveren på dit uddannelsessted om, hvilke muligheder du har. Ligeledes kan det være en god idé at tale med din kommunes socialforvaltning eller din a-kasse, hvis du er medlem af sådan en.

SU-klip hvis du har født før du startede på uddannelsen

Hvis du som kvinde har født indtil 12 måneder før du startede på uddannelsen kan du få et klip pr måned fra du startede på uddannelsen og til der er gået et år fra du fødte.

Hvis du som mand er blevet far indtil 6 måneder før du startede på uddannelsen kan du få et klip pr måned fra du startede på uddannelsen og indtil dit barn er blevet 6 måneder.

Dette er dog betinget af at du ikke har fået klip fra anden uddannelse inden du startede på din nuværende uddannelse. Der er dog i nogle situationer mulighed for at overføre klip – tal med SU-rådgiveren på dit uddannelsessted om dette.

Vil du læse mere om barsel se disse pjecer.

Mere om barsel som studerende:

http://www.srg.dk/Admin/Public/DWSDownload.aspx?File=%2fFiles%2fFiler%2fWEBSITE_DK%2fPublikationer%2fTemabrochurer%2fBarselspjece+2014.pdf

Om medmødres rettigheder kontakt: <http://lgbt.dk/>

Generelt om barsel www.borger.dk

Værktøj til planlægning af barsel (planlæg din orlov)

<https://dinbarsel.borgerservice.dk/KMD.NI.DPBORWEB.BarselsBeregner/BeregnDinOrlov.aspx?p=udbeta lingdk&k=100>

Man skal være logget ind på borger.dk for at bruge beregningen

Varslingsbestemmelser til arbejdsgiveren

Hvem	Meddelelse om	Hvornår
Moderen	At hun er gravid samt hvornår hun påregner at påbegynde sin barselsorlov	3 måneder før forventet fødsel
Faderen	Placering af de to første uger inden for de første 14 uger	4 ugers varsel
Faderen	Udvidet fædreorlov - om tidspunktet for fraværet s begyndelse og længden heraf	4 ugers varsel
Faderen	Afholdelse af dele af de 32 ugers orlov inden for de første 14 uger efter barnets fødsel	Inden for de første 8 uger uden varsel, i øvrigt med 16 ugers varsel
Begge	Placering af barselsorloven, tidspunkt for genoptagelse af arbejdet og udnyttelse af retten til udskydelse af orlov til senere afholdelse	Senest 8 uger efter fødsel
Begge	Tidspunkt for anvendelse af, samt længden af retmæssig udskudt orlov (8 - 13 uger)	16 uger før afholdelse
Begge	Tidspunkt for, samt længden af udskudt orlov(op til 32 uger)	8 uger før afholdelse
Begge	At barnet er indlagt inden for de første 46 uger efter fødslen	Uden ugrundet ophold
Begge	At barnet er kommet hjem efter indlæggelse	Uden ugrundet ophold
Begge	At den ene i særlige tilfælde overtager den anden forældres ret til fravær	Uden ugrundet ophold
Begge	Afholdelse af omsorgsdage	Tidligst muligt

FADLs Hovedforening
Blegdamsvej 26
2200 København N
Tlf. 8818 4900
Mail hf@fadl.dk
www.fadl.dk