

Barselsudligningsordning i kommuner og regioner

- en vejledning

KL, Amtsrådsforeningen og **KTO** Kommunale Tjenestemænd og Overenskomstansatte



Vejledningen er udgivet af KL, Amtsrådsforeningen og Kommunale Tjenestemænd og Overenskomstansatte februar 2006.

Redaktionsgruppe:

Kristian Simonsen, KL

Kent Lassen, KL

Malene Vestergaard Sørensen, Amtsrådsforeningen

Henrik Würtzenfeld, KTO

Bjørn Poulsen Langbakke, DKK

Klaus Froberg, BUPL

Birgitte Hjerrild, FTF-K

Niels Mosegaard, AC

Layout: Grethe Bruun

Forsidefoto: Muriel de Seze Petersen/Scanpix

Indholdsfortegnelse

side

1. Hver kommune og region skal have en barselsudligningsordning	4
2. Hvem er omfattet af pligten til at etablere en udligningsordning?	6
3. Hvis kommunen eller amtet allerede har en udligningsordning kan den så videreføres?	6
4. Hvilke orlovssituationer er omfattet af udligningsordningen?	7
5. Hvem modtager refusion fra udligningsordningen?	8
6. Hvilke lønudgifter skal dækkes – 2 modeller?	8
7. Hvordan kan ordningen finansieres?	14
8. Hvordan kan ordningen administreres?	19
9. Hvordan etableres udligningsordningen – hvem træffer beslutning?	21
10. Bilag	23
Bilag 1. Aftale om udligning af udgifter til barsels- og adoptionsorlov	23
Bilag 2. Eksempel på skema til brug for administration af en udligningsordning	29

1. Hver kommune og region skal have en barselsudligningsordning

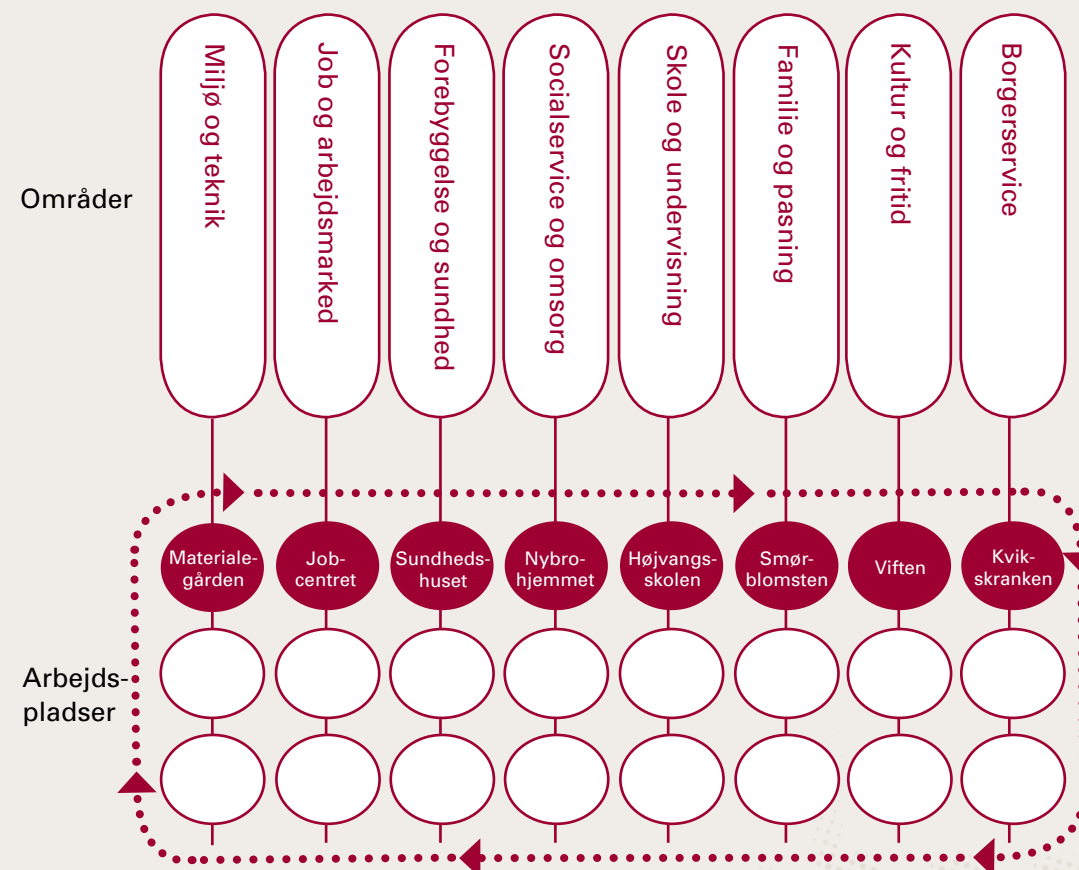
Ved overenskomstforhandlingerne i 2005 blev der indgået aftale om udligning af udgifter til barsels- og adoptionsorlov. Formålet med aftalen er at sikre en økonomisk udligning mellem samtlige arbejdspladser inden for kommunen eller regionen, således at udgifter til ansatte under graviditets-, barsels- og adoptionsorlov ikke påhviler den enkelte arbejdsplads alene. Formålet med aftalen er også at understøtte et arbejdsmarked med lige muligheder for kvinder og mænd, samt at mindske den spidsbelastning på arbejdspladsen, der opstår, når en medarbejder er fraværende i længere tid.

Aftalen fastsætter minimumsbestemmelser for udligning af samtlige arbejdspladsers udgifter til ansatte, der modtager sædvanlig løn under graviditets-, barsels- og adoptionsorlov i henhold til aftale om fravær af familiemæssige årsager. Aftalen indebærer, at der i hver kommune og region senest pr. 1. januar 2007 skal være etableret en barselsudligningsordning.

I figuren på modsatte side er idéen med udligningsordningen skitseret.

I denne vejledning beskrives indholdet af aftalen om udligning af udgifter til barsels- og adoptionsorlov, og det anskueliggøres, hvordan etableringen af en udligningsordning praktisk gribes an. Beskrivelsen af de enkelte bestemmelser i aftale om udligning af udgifter til barsels- og adoptionsorlov er i flere tilfælde eksemplificeret med henblik på uddybning af bestemmelsernes indhold.

Illustration af udligning i en typisk kommunestruktur pr. 1. januar 2007



Der skal ske udligning på tværs af samtlige arbejdspladser i kommunen.

2. Hvem er omfattet af pligten til at etablere en udligningsordning?

Aftalen omfatter samtlige arbejdspladser indenfor KL's og Amtsrådsforeningens forhandlingsområde. Selvejende dag- eller døgninstitutioner er som udgangspunkt også omfattet, se nærmere i aftalen. Naturgasselskaber og andre fælles (amts)kommunale virksomheder er omfattet af aftalen, hvis de beslutter at søge tilslutning til en kommunes/regions udligningsordning. Det er den enkelte kommunalbestyrelse eller regionsråd, der træffer beslutning om, hvorvidt en sådan ansøgning skal imødekommes.

KL, Amtsrådsforeningen og KTO er enige om at anbefale, at naturgasselskaber og andre fælles (amts)kommunale selskaber tilsluttes kommunens/regionens udligningsordning.

3. Hvis kommunen eller amtet allerede har en udligningsordning kan den så videreføres?

Nogle kommuner har i dag allerede en barselsudligningsordning, der opfylder betingelserne i aftalen. Disse ordninger vil kunne videreføres, idet hensigten med aftalen ikke er at forringe eksisterende ordninger, der indeholder bestemmelser, som ligger over minimumsbestemmelserne i aftalen om udligning af udgifter til barsels- og adoptionsorlov.

I kommuner der sammenlægges, samt i de kommende regioner, vil der skulle etableres en udligningsordning, der dækker samtlige arbejdspladser indenfor den nye kommune eller region.

4. Hvilke orlovssituationer er omfattet af udligningsordningen?

I henhold til aftalen, skal der som minimum udlignes udgifter til ansatte, der modtager sædvanlig løn under orlov i følgende perioder, jf. aftale om fravær af familiemæssige årsager:

Ved fødsel:

- Orlov under graviditet, hvor den kvindelige ansatte har ret til fravær i 8 uger før fødslen.
- Faderens ret til 2 ugers orlov i forbindelse med fødslen.
- Moderens ret til 14 ugers orlov efter fødslen.
- Moderen og/eller faderens ret til orlov i 10 uger efter den 14. uge efter fødslen.
- Faderens ret til orlov i yderligere 2 uger.

Ved adoption:

- En ansats ret til orlov i op til 8 uger til afhentning af barn i udlandet.
- En ansats ret til orlov ved adoption i Danmark i op til 1 uge.
- En ansats ret til 14 ugers orlov efter modtagelsen af barnet.
- En ansats ret til 2 ugers orlov efter modtagelsen af barnet.
- En ansats ret til orlov i 10 uger efter den 14. uge efter modtagelsen.
- En ansats ret til yderligere 2 ugers orlov efter modtagelsen af barnet.

Det kan lokalt besluttes, at også andre orlovssituationer i forbindelse med graviditets-, barsels- og adoptionsorlov dækkes.

Arbejdsgiveren får dagpengerefusion i ovennævnte løndækningsperioder, undtagen i graviditetsorloven fra den 8. uge til den 5. uge før fødsel (4 uger).

5. Hvem modtager refusion fra udligningsordningen?

Udligningsordningen skal yde refusion til den arbejdsplads, der afholder lønudgiften til den person, der er på orlov – arbejdspladsen kan fx være en skole eller en daginstitution.

Refusionen i ovennævnte perioder, skal dække udgiften til løn, herunder arbejdsgiverafgifter. Refusionen skal ydes til arbejdspladsen fra den dato, hvor den orlovshavende har ret til løn i ovennævnte situationer og frem til udløb heraf i henhold til aftale om fravær af familiemæssige årsager. Der kan således ikke ved etableringen af en udligningsordning i den enkelte kommune eller region fastsættes særlige karensbestemmelser. Hvis den ansatte holder orlov i færre uger end hele lønperioden, dækkes kun udgifter for den afholdte orlov.

6. Hvilke lønudgifter skal dækkes – 2 modeller?

Ifølge aftalen skal refusionen fra udligningsordningen som minimum udgøre 80% af merudgiften i forbindelse med orloven. Det kan derfor lokalt besluttes, at refusionen skal udgøre mere end 80%. Kommunen eller regionen skal vælge én eller eventuelt en kombination af følgende to modeller for udligningsordninger.

A) Der ydes refusion af minimum 80% af forskellen mellem sædvanlig løn til den der er på orlov, og den dagpengerefusion arbejdspladsen modtager fra den orlovshavendes bopælskommune. (Lønmodellen).

Ved sædvanlig løn i denne model forstås en løn, der svarer til den løn, den ansatte har ret til under sygefravær, samt arbejdsgiverafgifter.

B) Der ydes refusion af minimum 80% af forskellen mellem lønudgifter til vikar og den dagpengerefusion arbejdspladsen modtager fra den orlovshavendes bopælskommune. (Vikarmodellen).

I begrebet løn indgår i denne model: Vikarens løn, pension, arbejdstids- og arbejdsbestemte tillæg, ferie med løn/kontantgodtgørelse (6. ferieuge), særlige feriegodtgørelse/feriegodtgørelse, arbejdsgiverafgifter mv.

I begge modeller gælder,

- at såfremt dagpengerefusionen fra den orlovshavendes bopælskommune ikke tilfalder arbejdspladsen, skal refusionen tillægges dagpengerefusionen, jf. afsnit 6.4,
- at kommunen eller regionen ikke kan indføre et kroneloft i forhold til refusionen.

6.1 Hvad gælder i forhold til lønmodellen (model A)?

Vælges lønmodellen (model A) skal refusionen så vidt muligt bruges til at dække udgifter til at passe den orlovshavendes arbejde, fx i form af tillæg, over- og merarbejde, vikar m.v. Refusionen bør således anvendes til at mindske den spidsbelastning, der opstår, når en medarbejder er fraværende på grund af graviditets-, barsels- eller adoptionsorlov. Modellen giver mulighed for, at refusionen herunder dagpengerefusionen kan anvendes til at dække fx evt. over-, merarbejdsudgifter i forbindelse med, at øvrige kolleger går ind og dækker hele eller dele af den orlovshavendes arbejde, eller til midlertidige funktionsløntillæg til kolleger, der varetager den orlovshavendes arbejde/funktion.

I modellen er der også mulighed for, at arbejdspladsen på tilsvarende vis som i (model B) - vikarmodellen kan anvende refusionen, herunder dagpengerefusionen til dækning af vikarudgifter. Modellen er bredere end vikarmodellen, og vil med fordel kunne anvendes på områder, hvor det fx er vanskeligt at rekruttere vikarer.

6.2 Hvad gælder i forhold til vikarmodellen (model B)?

I vikarmodellen (model B) dækkes de samlede lønudgifter til en vikar. Der er ikke i aftalen foretaget en nærmere præcisering heraf. Der bør således i kommunen eller regionen tages stilling til, hvorvidt en udligningsordning efter denne model også skal yde refusion for udgifter:

- Ved at kolleger sættes op i tid, således at der herigennem kan vikarieres for den orlovshavende medarbejder.
- Ved at en kollega overtager den orlovshavendes arbejde, og at der i stedet ansættes en vikar for den pågældende kollega.

Eksempel:

Barselsfonden i Københavns Kommune refunderer institutionernes merudgifter i forbindelse med vikardækning i følgende situationer:

- Ved ansættelse af en vikar for den orlovshavende medarbejder.
- Ved at kolleger på nedsat tid sættes op til fuld tid, således at der herigennem kan vikarieres for den orlovshavende medarbejder.
- Ved at en kollega overtager den orlovshavendes arbejde, og at der i stedet ansættes en vikar for den pågældende kollega.
- Ved at der i særlige situationer, hvor det ikke er umiddelbart er muligt at rekruttere vikarer, kan ansættes personale fra vikarbureauer.

Beskæftigelsesgraden for den orlovshavende fastlægger omfanget af vikardækningen – det vil sige, at fx en deltidsansat orlovshavende maksimalt kan dækkes af en vikar med tilsvarende beskæftigelsesgrad.

For at undgå, at institutioner overkompenseres i de situationer, hvor den ansatte har forlænget sin orlov efter § 10, stk. 2 eller § 21, stk. 2 i

aftale om fravær af familiemæssige årsager, yder barselsfonden alene refusion for merudgifter, der svarer til forskellen mellem vikarlønnen og et beløb, der svarer til fuld dagpengerefusion. Institutionen yder i samme periode en forholdsmæssig nedsat aflønning til den orlovshavende.

Ligeledes refunderer barselsfonden alene et beløb, der svarer til forskellen mellem fuld dagpengerefusion og vikarudgifter for den del af dagen, hvor den orlovshavende ikke har genoptaget arbejdet delvist efter §§ 14 og 25 i aftale om fravær af familiemæssige årsager.

Barselsfonden dækker også merudgifter til vikarudgifter under erstatningsferie i de særlige situationer, der kan opstå, når en institution holder lukket under skoleferien, og det er nødvendigt at ansætte vikarpersonale under den udskudte ferie.

6.3 Kan kommunen eller regionen indbygge både lønmodellen (model A) og vikarmodellen (model B) i sin udligningsordning?

Kommunen eller regionen kan vælge at kombinere lønmodellen og vikarmodellen i udligningsordningen.

Vælges en kombination af lønmodellen og vikarmodellen indebærer det, at nogle arbejdspladser anvender lønmodellen og andre arbejdspladser anvender vikarmodellen. Samme arbejdsplads kan dog ikke anvende både lønmodellen og vikarmodellen.

Det er som nævnt kommunen eller regionen, som træffer beslutning om, hvorvidt udligningsordningen skal give arbejdspladserne mulighed for at vælge mellem lønmodellen eller vikarmodellen, eller om udligningsordningen i kommunen eller regionen skal være identisk for alle arbejdspladser.

Som led i kommunens eller regionens overvejelser om valg af model for udligningsordningen skal iagttages, at de aftalte regler om

fravær i forbindelse med graviditet og barsel/adoption indeholder en lang række fleksibilitetsmuligheder. Det gælder fx muligheden for efter aftale med arbejdsgiveren at genoptage arbejdet delvist med tilsvarende forlængelse af orloven, mulighed for at udskyde en del af orloven, herunder lønretten til senere anvendelse mv. Af lovgivningen og i aftale om fravær af familiemæssige årsager fremgår endvidere, at forældrene i 32-ugers perioden efter barnets 14. uge/modtagelse kan holde orlov sammen, på skift eller i forlængelse af hinanden.

6.4 Hvordan beregnes refusionen til arbejdspladsen?

Såfremt arbejdspladsen modtager dagpengerefusion fra den orlovshavendes bopælskommune beregnes refusionen på følgende måde:

$$(\text{Løn} \div \text{dagpengerefusion}) \times \text{min. } 80\%$$

Såfremt arbejdspladsen ikke modtager dagpengerefusion fra den orlovshavendes bopælskommune beregnes refusionen på følgende måde:

$$((\text{Løn} \div \text{dagpengerefusion}) \times \text{min } 80\%) + \text{dagpengerefusion}$$

Ordningen indebærer, at den reelle kompensationsprocent er højere end 80%.

Eksempel:

En kvindelig ansat holder graviditetsorlov i 8 uger før fødsel og herefter barselorlov i 40 uger. Den kvindelige ansatte modtager i denne periode løn i 8 uger før fødsel samt i 24 uger herefter. I alt ydes hun således løn i 32 uger af sin orlov. De sidste 16 uger holder hun orlov uden løn.

Den kvindelige ansattes ugeløn inkl. pension samt øvrige arbejdsgiverafgifter udgør 5.800 kr. Fra bopælskommunen ydes en dagpengerefusion på 3.332 kr. pr. uge. I kommunen er det besluttet, at der fra udligningsordningen ydes 80% i refusion af forskellen mellem den orlovshavendes løn og dagpengerefusionen (lønmodellen). Arbejdspladserne i kommunen modtager dagpengerefusion fra de orlovshavendes bopælskommuner, dog ikke i uge 8 til og med uge 5 før fødsel.

I dette tilfælde modtager den kvindelige ansattes arbejdsplads følgende refusion fra udligningsordningen:

Sædvanlig løn (32 x 5.800 kr.)	185.600 kr.
Dagpengerefusion (28 x 3.332 kr.)	<u>93.296 kr.</u>
Difference mellem løn og dagpengerefusion	92.304 kr.
Refusion fra udligningsordningen - 80% af differencen	73.843,20 kr.

I alt modtager arbejdspladsen i dagpengerefusion og refusion fra udligningsordningen (93.296 kr. + 73.843,20 kr.) = 167.139,20 kr.

I dette eksempel modtager arbejdspladsen en samlet kompensation på 90% af udgifterne til den orlovshavendes løn (167.139,20 kr./185.600 kr.).

7. Hvordan kan ordningen finansieres?

Med indgåelse af aftale om udligning af udgifter til barsels- og adoptionsorlov mellem de amtslige og kommunale arbejdsgiverparter og KTO følger ingen central finansiering med. Det er ikke hensigten, at udligningsordningerne skal påføre de enkelte kommuner og regioner øgede udgifter.

Kommunen eller regionen skal selv tilrettelægge, hvordan udligningsordningen finansieres.

Den valgte finansieringsform skal dog opfylde aftalens betingelser om udligning af lønudgifter til ansatte på graviditets-, barsels- og adoptionsorlov på tværs af samtlige arbejdspladser inden for kommunen eller regionen.

Konkret indebærer aftalen, at der i den enkelte kommune/region vil kunne blive flyttet midler fra arbejdspladser, hvor der fortrinsvis er ansat ældre og/eller mandlige ansatte til arbejdspladser, hvor der er flere kvinder og mænd, som får børn.

I nedenstående er der beskrevet forskellige modeller, som kommunen eller regionen kan vælge at tage udgangspunkt i ved finansiering af udligningsordningen i kommunen/regionen.

Finansieringen af ordningen kan fx ske ved enten at tilføre nye midler eller ved opkrævning af bidrag fra de enkelte arbejdspladser til ordningen.

7.1 Nye midler

Kommunen eller regionen tilfører nye midler til dækning af lønudgifter i forbindelse med graviditets-, barsels- og adoptionsorlov.

Eksempel:

I X-købing kommune er udgiften til vikarer beregnet til at udgøre 12 mio. kr. årligt. I forbindelse med fastlæggelse af budgettet for 2007 oprettes en central udligningsordning i kommunen til at dække arbejdspladsernes vikarudgifter (model B). Finansieringen sker ved afsættelse af nye midler.

7.2 Ved opkrævning af bidrag – lønsumsmodel eller kronemodell

En anden model, som kan anvendes såfremt udligningsordningen søges finansieret helt eller delvist inden for det eksisterende budget, kan ske gennem en opkrævning af et bidrag fra de enkelte arbejdspladser til ordningen.

Til brug herfor skal kommunen eller regionen foretage en beregning af den samlede forventede udgift til løn samt arbejdsgiverafgifter mv. under graviditets-, barsels- eller adoptionsorlov i kommunen eller regionen. Ud fra denne beregning kan det fastsættes, hvor meget der skal indbetales til udligningsordningen.

Bidraget kan enten være fastsat ud fra en såkaldt lønsumsmodel eller være fastsat som et kronebidrag pr. fuldtidsansat lønmodtager, den såkaldte kronebidragsmodel.

Ved anvendelse af lønsumsmodellen betaler arbejdsgiveren en procentdel af sin samlede lønsum eller driftsbudget til udligningsordningen. Ved anvendelse af kronebidragsmodellen deles den

samlede forventede udgift med antallet af fuldtidsbeskæftigede lønmodtagere omfattet af ordningen. Herved fremkommer et gennemsnitligt kronebidrag pr. fuldtids lønmodtager.

Udligningsordningen i den enkelte kommune og region skal som minimum refundere 80% af forskellen mellem lønudgiften og dagpengerefusionen, uanset den ansattes lønniveau. Som tidligere nævnt kan kommunen eller regionen ikke indføre et kroneloft i forhold til refusionen.

Opkrævning af bidrag efter lønsumsmodellen

Ved opkrævning af et bidrag til udligningsordningen efter lønsumsmodellen sikres, at der indbetales et bidrag, der procentuelt vil være det samme uanset lønniveau. På den måde sikres sammenhæng mellem refusion og bidrag. Herved undgås fordelingsmæssige effekter mellem højere og lavere lønnede arbejdspladser.

Eksempel – lønsumsmodel:

I Københavns Kommune har man valgt lønsumsmodellen. Ved etableringen af ordningen var udgiften til barselsfraværet beregnet til at udgøre 0,7% af lønsummen i kommunen. Hver forvaltning fik derfor ved etableringen af udligningsordningen en gang for alle nedsat deres lønsum med 0,7%. Forvaltningernes bidrag er således fastsat solidarisk uden hensyn til, om der er ansat mange eller få kvinder.

Beløbet til udligningsordningen udgjorde 65 mio. kr., som blev afsat på en konto under Økonomiforvaltningen, der administrerer ordningen. For 2005 er barselsfondens budget på 69 mio. kr. Der er i 2005 budgetteret med ca. 43.000 fuldtidsstillinger. Hvis refusionen fra kontoen er større end bidraget til kontoen, vil der kunne ske en regulering af bidragsstørrelsen. Dette er hidtil ikke sket.

Opkrævning af bidrag efter kronemodellen

Ved anvendelse af en kronemodell vil der kunne opstå fordelingsmæssige sideeffekter, idet opkrævning af et kronebeløb forholdsmæssigt vil udgøre en større procentdel af lønsummen på lavere lønnede arbejdspladser end på højere lønnede arbejdspladser. Modellen vil herved isoleret set medføre, at der overføres midler fra lavere lønnede arbejdspladser til højere lønnede arbejdspladser – alle betaler lige meget, men højere lønnede arbejdspladser modtager kronemæssigt mere fra ordningen end lavere lønnede arbejdspladser. Herved er der en fare for, at formålet med udligningsordningen ikke opnås.

7.3 Via eksisterende vikarpuljer eller lignende

I en række kommuner og amter findes allerede i dag afgrænsede udligningsordninger dækkende et forvaltningsområde eller et sektorområde – fx i form af ”centrale” vikarpuljer og lign.

Vælges en model, hvor ordningen fx finansieres via eksisterende vikarpuljer fra forskellige forvaltningsområder, skal det sikres, at der sker en udligning på tværs af samtlige arbejdspladser i kommunen/regionen. For at undgå en evt. ”cementering” af en skævhed mellem arbejdspladsernes udgifter inden for de forskellige forvaltningsområder, skal det således sikres, at bidraget svarer til forvaltningsområdets andel af de samlede udgifter i kommunen/regionen til løn i forbindelse med graviditets-, barsels- og adoptionsorlov.

Eksempel:

I Y-købing kommune vælges, at udligningsordningen finansieres via eksisterende vikarpuljer, der er afsat på de enkelte forvaltningsområder. Kommunen har en samlet lønsum på 1.429 mio. kr., og har beregnet, at udgiften til udligningsordningen byggende på vikarmodellen vil udgøre 10 mio. kr., svarende til 0,7% af lønsummen. De 10 mio. kr. er i dag afsat i centrale vikarpuljer på de enkelte forvaltningsområder:

	Skole-fritid	Teknisk	Social	Sundhed
Lønsum mio. kr.	500	279	150	500
Vikarpulje mio. kr.	4	1	1	4
% af lønsum	0,8 %	0,36%	0,67%	0,8%
0,7% af lønsum mio. kr.	3,5	1,95	1,05	3,5

Med henblik på at skabe en udligning på tværs af de enkelte arbejdspladser beslutter kommunen, at finansieringen sker ved, at der overføres 3,5 mio. kr. fra skole-fritidsforvaltningen henholdsvis sundhedsforvaltningen. Fra teknisk forvaltning samt fra socialforvaltningen overføres hele vikarpuljen på i alt 2 mio. kr.. Herudover foretages en reduktion af bevillingen til teknisk forvaltning med 0,95 mio. kr. og socialforvaltningen med 0,05 mio. kr., som overføres til udligningsordningen.

Ligeledes fastlægges, at bevillingsreduktionerne inden for teknisk forvaltning og socialforvaltningen, samt de overskydende midler i vikarpuljerne inden for skolefritidsforvaltningen og sundhedsforvaltningen, fordeles ligeligt mellem arbejdspladserne inden for de pågældende forvaltningsområder.

I alle finansieringsmodeller gælder, at der i kommuner eller regioner skal tages stilling til, hvad der skal ske såfremt budgettet overskrides i udligningsordningen, idet ordningen ikke kan stoppes midt i et kalenderår på grund af manglende finansiering. Ligeledes skal der tages stilling til, hvad der skal ske med et evt. mindreforbrug.

8. Hvordan kan ordningen administreres?

Den enkelte kommune eller region skal selv træffe afgørelse om, hvordan den praktiske håndtering af udligningsordningen skal udformes. Det overordnede mål med administrationen er, at ordningen i det daglige er let at administrere og indebærer færrest mulige omkostninger. Ordningen kan fx administreres af personalekontoret evt. ved hjælp af centrale personalekontorer eller lignende inden for det enkelte forvaltningsområde.

Eksempel:

I Viborg Amt er valgt en model, hvor udligningsordningen administreres centralt af Lønafdelingen.

Dagpengerefusionen i forbindelse med barselsorlov budgetteres og konteres på institutionens/afdelingens vikarkonto. Dagpengerefusionen søges hjem fra kommunen af Lønafdelingen og tilfalder institutionen løbende månedsvis. Dagpengerefusionen suppleres af en tillægsbevilling fra Viborg Amts barselspulje. Tillægsbevillingen består af forskellen mellem løn og dagpengerefusionen, og udbetales samlet til institutionens vikarkonto, når institutionen har foretaget indberetning om fraværet til Lønafdelingen.

Viborg Amt har udviklet et simuleringsværktøj til simulering af dagpengeindtægter og indtægter fra barselspuljen til brug for den enkelte institution. Simuleringsværktøjet kan ses på www.intranet.viborgamt.dk/sw448.asp.

Tilsvarende har Københavns Kommune valgt en model, hvor udligningsordningen administreres centralt af Økonomiforvaltningen. Kommunen har udarbejdet en blanket, som den enkelte institution skal benytte ved indberetning af refusionskrav til ordningen, se bilag 2.

8.1 Særlige afregningsmuligheder ved regnskabsårets afslutning

I forbindelse med afregning fra udligningsordningen i de situationer, hvor orloven strækker sig over 2 regnskabsår, kan der i de enkelte kommuner eller regioner eventuelt etableres en a conto ordning, som sikrer, at arbejdspladsen kan få refusion i det regnskabsår orloven afholdes, og inden hele orloven således er afsluttet.

Eksempel:

I Københavns Kommune er der følgende 2 muligheder for a conto afregning:

Barselsperioder der strækker sig over to regnskabsår

Der er mulighed for at afregne a conto pr. 31.12. med institutioner, der har vikardækning for barselsperioder, der strækker sig over to regnskabsår. De institutioner, der således opnår en a conto afregning, vil efterfølgende på normal vis skulle afregne med barselsfonden for den resterende del af barselsperioden, når denne er afsluttet, og de dagpenge, der vedrører perioden, er modtaget fra den orlovshavendes bopælskommune.

Barselsperioder, der er afsluttet, men hvor dagpengerefusionen fra bopælskommunen endnu ikke er modtaget

Der kan fremsendes a conto anmodning pr. 31.12. for vikardækning for barselsperioder, der er afsluttet, men hvor dagpengerefusionen fra bopælskommunen endnu ikke er modtaget. Institutionen skal beregne den forventede dagpengerefusion fra bopælskommunen og lade dette beløb indgå i beregningen af a conto refusionen fra barselsfonden.

Såfremt den af institutionen beregnede dagpengerefusion ikke svarer til det beløb, som modtages fra bopælskommunen, skal institutionen foretage en endelig afregning på normal vis med Barselsfonden.

9. Hvordan etableres udligningsordningen – hvem træffer beslutning?

Aftalen fastsætter, som nævnt en række minimumsbestemmelser for udligning af samtlige arbejdspladsers udgifter til ansatte, der modtager sædvanlig løn under graviditets-, barsels- og adoptionsorlov i aftale om fravær af familiemæssige årsager. Det er kommunen eller regionen, der ud fra disse bestemmelser fastlægger ordningens indhold, herunder finansieringen og administrationen af ordningen.

Da udligningsordningen i den enkelte kommune eller region skal være etableret pr. 1. januar 2007, skal der i 2006 tages stilling til, hvordan udligningsordningen skal udformes. Udformningen skal drøftes i det midlertidige tværgående hovedsamarbejdsudvalg i henholdsvis amter og kommuner. I kommuner, der ikke lægges sammen, sker drøftelsen i det øverste medindflydelses- og medbestemmelsesudvalg.

Information om ordningen, herunder sammenlægningsudvalgets eller kommunens forslag til tilrettelæggelse af ordningen skal gives på et så tidligt tidspunkt og på en sådan måde, at det giver gode muligheder for en grundig drøftelse, så også medarbejderens synspunkter og forslag kan indgå i grundlaget for kommunens, sammenlægningsudvalgets eller regionens (forberedelsesudvalgets) beslutninger.

Udligningsordningen skal tilrettelægges, så ordningens opbygning, administration, finansiering og øvrige forudsætninger er tydeligt og klart beskrevet, således at alle ansatte har mulighed for at se, hvad ordningen indebærer.

Såfremt der på et senere tidspunkt ønskes foretaget væsentlige ændringer i udligningsordningen – fx en ændret refusionsprocent eller lignende – drøftes dette på ny i det øverste medindflydelses- og medbestemmelsesudvalg.

Eksempler på emner der kan drøftes i MED/SU-regi:

- Skal orlovssituationer udover aftalens minimumsbestemmelser dækkes? – fx
 - førtidig barselsorlov (uarbejdsdygtighed før orlov til graviditet og barsel, jf. § 7 i aftale om fravær af familiemæssige årsager)
 - fravær på grund af behandling for barnløshed, når der ydes løn
 - fravær på grund af graviditetsundersøgelser
 - omsorgsdage
 - pensionsudgifter i den ulønnede del af barsels- eller adoptionsorloven (jf. §§ 17 og 28 i aftale om fravær af familiemæssige årsager)
- Skal der gives støtte til ekstraomkostninger til ansættelse af vikar, fx annoncering, oplæring mv.
- Skal refusionsprocenten være højere end 80%?
- Hvilke hensyn skal indgå i valget af udligningsmodel A) lønmodellen eller B) vikarmodellen. Skal udligningsordningen rumme mulighed for at arbejdspladserne selv kan vælge model A) eller B)?
- Hvis (model B) ønskes anvendt, hvilke udgifter skal så dækkes?
- Hvordan skal udligningsordningen finansieres, og hvordan sikres, at der sker en udligning på tværs af samtlige arbejdspladser i kommunen/regionen?
- Hvordan beregnes et evt. bidrag fra arbejdspladserne til udligningsordningen?
- Hvordan finansieres evt. merudgifter til udligningsordningen?
- Hvad skal der ske med evt. uforbrugte midler i udligningsordningen?
- Hvordan skal udligningsordningen administreres?

10. Bilag**Bilag 1: Aftale om udligning af udgifter til barsels- og adoptionsorlov**

KL

Amtsrådsforeningen

Københavns Kommune

Frederiksberg Kommune

Kommunale Tjenestemænd og Overenskomstansatte

Indholdsfortegnelse	<i>side</i>
§ 1. Aftalens anvendelsesområde	23
§ 2. Formål	24
§ 3. Udligningsordning i kommuner og regioner	24
§ 4. Refusion til arbejdspladsen	25
§ 5. Finansiering og administration	27
§ 6. Medindflydelse	27
§ 7. Ikrafttræden og opsigelse mv.	28

§ 1. Aftalens anvendelsesområde**Stk. 1.**

Aftalen vedrører udligning af arbejdspladsers udgifter til ansatte, der modtager sædvanlig løn under graviditets-, barsels- og adoptionsorlov i aftale om fravær af familiemæssige årsager.

Stk. 2.

Aftalen omfatter alle arbejdspladser i:

1. Kommuner i KL's forhandlingsområde
2. Amtsrådsforeningens forhandlingsområde
3. Københavns Kommune
4. Frederiksberg Kommune, samt
5. Naturgasselskaber og andre fælles (amts)kommunale virksomheder

Bemærkning:

I 1-4 indgår selvejende dag- eller døgninstitutioner, dog for Amtsrådsforeningens forhandlingsområde og Københavns Kommunes vedkommende alle selvejende institutioner mv., som (amts)kommunen har indgået driftsoverenskomst med og som er omfattet af amtslige/kommunale overenskomster. De selvejende institutioner, som Frederiksberg Kommune har driftsoverenskomst med udover de nævnte, kan tilslutte sig kommunens ordning.

Naturgasselskaber og andre fælles (amts)kommunale virksomheder er omfattet af denne aftale, hvis de beslutter, at søge tilslutning til en kommunes/regions udligningsordning. Alternativt kan der etableres en egen fælles udligningsordning på tværs af selskaber og virksomheder, som ikke har tilsluttet sig en kommunes/regions udligningsordning. Såfremt selskabet eller virksomheden ikke er omfattet af en udligningsordning efter denne aftale, vil disse eventuelt blive omfattet af en efterfølgende lovgivning på området.

§ 2. Formål

Formålet med aftalen er at sikre en økonomisk udligning mellem samtlige arbejdspladser inden for kommunen eller regionen, således at udgifter til ansatte under graviditets-, barsels- og adoptionsorlov ikke påhviler den enkelte arbejdsplads alene. Formålet er at understøtte et arbejdsmarked med lige muligheder for kvinder og mænd.

§ 3. Udligningsordning i kommuner og regioner**Stk. 1.**

Der skal i hver kommune eller region etableres en barselsudligningsordning. Udligningsordningen skal udligne udgifter vedrørende graviditet, barsels- og adoptionsorlov på tværs af samtlige arbejdspladser i kommunen eller regionen.

Bemærkning til stk. 1:

Udligningsordninger etableret forud for denne aftales ikrafttræden, som opfylder betingelserne i denne aftale, vil kunne videreføres. Parterne er enige om, at hensigten med denne aftale ikke er at forringe eksisterende ordninger, som opfylder denne aftales minimumsbestemmelser.

Stk. 2.

Kommunen eller regionen skal som minimum udligne udgifter til ansatte, der modtager sædvanlig løn under orlov i følgende situationer jf. aftalen om fravær af familiemæssige årsager.

Ved fødsel:

- I. Orlov under graviditet, hvor den kvindelige ansatte har ret til fravær i 8 uger før fødslen.
- II. Faderens ret til 2 ugers orlov i forbindelse med fødslen.
- III. Moderens ret til 14 ugers orlov efter fødslen.
- IV. Moderen og/eller faderens ret til orlov i 10 uger efter den 14. uge efter fødslen,
- V. Faderens ret til orlov i yderligere 2 uger.

Ved adoption:

- VI. En ansats ret til orlov i op til 8 uger til afhentning af barn i udlandet.
- VII. En ansats ret til orlov ved adoption i Danmark i op til 1 uge.
- VIII. En ansats ret til 14 ugers orlov efter modtagelsen af barnet.
- IX. En ansats ret til 2 ugers orlov efter modtagelsen af barnet.
- X. En ansats ret til orlov i 10 uger efter den 14. uge efter modtagelsen.
- XI. En ansats ret til yderligere 2 ugers orlov efter modtagelsen af barnet.

Bemærkning:

Kommunen eller regionen kan vælge at udvide dækningen fx til også at omfatte førtidig barselsorlov.

§ 4. Refusion til arbejdspladsen**Stk. 1.**

Udligningsordningen skal yde refusion til den arbejdsplads, der har lønudgiften til den orlovshavendes løn – fx en skole eller en daginstitution.

Stk. 2.

Udligningsordningen skal som minimum yde refusion for de orlovsperioder, der er nævnt i § 3, stk. 2 i denne aftale. Refusionen skal dække udgiften til løn, herunder arbejdsgiverafgifter

Bemærkning:

Hvis en ansat afholder orlov i færre uger end hele lønperioden, dækkes kun udgifter for den afholdte orlov.

Stk. 3.

Kommunen eller regionen træffer valg mellem følgende to udligningsordninger:

A) Til arbejdspladsen ydes der refusion af minimum 80 % af forskellen mellem udgiften til sædvanlig løn til den der er på orlov og den dagpengerefusion arbejdspladsen modtager fra den ansattes bopælskommune. Ved sædvanlig løn forstås en løn, der svarer til den løn, den ansatte har ret til under sygefravær, samt arbejdsgiverafgifter.

Til arbejdspladsen ydes der refusion af minimum 80 % af forskel-

B) len mellem lønudgifter til vikar og den dagpengerefusion arbejdspladsen modtager fra den ansattes bopælskommune. I begrebet løn indgår: Vikarens løn, pension, arbejdstids- og arbejdsbestemte tillæg, ferie med løn/kontantgodtgørelse/særlig feriegodtgørelse/feriegodtgørelse, arbejdsgiverafgifter mv.

Bemærkning:

Refusion fra udligningsordningen beregnes på følgende måde: (Løn minus dagpenge) x minimum 80 %. Såfremt dagpengerefusionen ikke tilgår arbejdspladsen beregnes refusionen til arbejdspladsen på følgende måde: (Løn minus dagpenge) x minimum 80 % + dagpengerefusionen.

Stk. 4.

Kommunen eller regionen kan træffe beslutning om en kombination af A) og B) i stk. 3, således at nogle arbejdspladser fx kan anvende A),

mens andre arbejdspladser anvender B). Samme arbejdsplads kan ikke anvende både model A) og B).

Stk. 5.

Anvendes A) i stk. 3, skal refusionen så vidt muligt bruges til dække udgifter til at passe den orlovshavendes arbejde fx i form af tillæg, over- og merarbejde, vikar mv.

Stk. 6.

Kommunen eller regionen kan træffe beslutning om, at refusionen skal udgøre mere end 80 %.

§ 5. Finansiering og administration

Kommunen eller regionen tilrettelægger administrationen af ordningen, herunder finansiering mv. Udligningsordningen skal tilrettelægges, så ordningens opbygning, administration, finansiering og øvrige forudsætninger er tydeligt og klart beskrevet, således at alle ansatte har mulighed for at se, hvad ordningen indebærer.

§ 6. Medindflydelse**Stk. 1.**

Det midlertidige tværgående hovedsamarbejdsudvalg i henholdsvis amter og kommuner skal drøfte udformningen af udligningsordningen.

Stk. 2.

I kommuner, der ikke lægges sammen, sker drøftelsen i det øverste medindflydelses- og medbestemelsesudvalg.

Stk. 3.

Såfremt der sker væsentlige ændringer i udligningsordningen drøftes dette på ny i det øverste medindflydelses- og medbestemelsesudvalg.

§ 7. Ikrafttræden og opsigelse mv.

Stk. 1.

Aftalen træder i kraft med virkning fra den 1. januar 2007. Fra og med denne dato skal der i hver enkelt kommune eller region være etableret en barselsudligningsordning i henhold til denne aftale. Drøftelser efter § 6 skal finde sted forud for den 1. januar 2007.

Stk. 2.

Aftalen kan opsiges skriftligt med 3 måneders varsel, dog tidligst til den 31. marts 2008.

Stk. 3.

I forbindelse med indførelse eller ændringer af relevante bestemmelser i lovgivningen har aftalens parter genforhandlingsret.

København den 24. maj 2005

For KL
Kjeld Hansen, Kent Lassen

For Amtsrådsforeningen
Signe F. Nielsen, Per Korshøj

For Københavns Kommune
Jan Tønners, Marianne Thomsen

For Frederiksberg Kommune
Lars Due Østerbye

For Kommunale Tjenestemænd og Overenskomstansatte
Dennis Kristensen, Jørgen Holst

Bilag 2: Eksempel på skema til brug for administration af en udligningsordning

Endelig afregning

Vejledning til udfyldelse af skemaet findes på bagsiden

Økonomiforvaltningen
Barselsfonden, Rådhuset
1599 København V.

Anmodning om refusion fra København Kommunens Barselsfond

Skemaet indsendes, når barsles- eller adoptionsorloven er afsluttet og samtlige dagpenge-refusioner fra den barslendes bopælskommune er modtaget

Institution (navn, adresse og inst.nr - evt. stempel)	Forvaltning	sæt x
	REV	<input type="checkbox"/>
	ØKF	<input type="checkbox"/>
	KFF	<input type="checkbox"/>
	UUF	<input type="checkbox"/>
	SUF	<input type="checkbox"/>
	FAF	<input type="checkbox"/>
	BTF	<input type="checkbox"/>
	MFF	<input type="checkbox"/>

Oplysninger om den barslende:

Navn			
Cpr.nr:		Stilling:	
1. Er dagpengesatsen nedsat i forbindelse med forlængelse af orlovsperioden	Ja <input type="checkbox"/>	Nej <input type="checkbox"/>	

Oplysninger om orlovsperiode m. vikardækning:

2. Barselsperiode(r) med vikardækning	
Vikardækningsperiode vedr. tidligere udbetalt acontobeløb	
3. Vikarløn i alt	Kr.
4. ÷ Modtaget dagpengerefusion	Kr.
÷ Evt. modtaget acontobeløb	Kr.
= Refusion til udbetaling	Kr.
5. Reg.nr.	Bank- eller girokontonummer

Dato

Underskrift

Tlf.nr./evt. stempel

Vejledning – Endelig afregning

Ad 1.

Er dagpengesatsen nedsat i forbindelse med forlængelse af barselsorloven får det betydning for hvordan dagpengerefusionen skal angives, **jf. punkt 4.**

Ad 2.

Der angives kun periode(r), hvor der har været vikardækning. Men det er hele vikardækningsperioden der skal angives – også periode(r), hvor der tidligere har været udbetalt a´contorefusion.

Ad 3.

Det er den samlede vikarløn for hele perioden (ekskl. eventuel løntilskud i medfør af andre regler), der skal angives, dvs. også vikarløn for perioder, hvor der tidligere er modtaget a´contorefusion fra barselsfonden.

Hvis arbejdet er **genoptaget delvist**, er det kun vikarlønnen for den del af dagen, hvor den barslende/faderen **ikke** har genoptaget arbejdet, der skal anføres.

Barselsfonden yder kun refusion, så længe der ydes sædvanlig eller nedsat løn for denne del af dagen.

Barselsfonden yder ikke refusion for den del af dagen, hvor den barslende har genoptaget arbejdet.

Ad 4.

Det er de modtagne dagpenge fra den barslendes bopælskommune, der skal anføres her.

Hvis dagpengene er nedsat på grund af **forlængelse af barselsorloven**, skal de dage, hvor der er ydet nedsatte dagpenge, angives som dage med fulde dagpenge, og det er så dette beløb, der anføres her.

Ad 5.

Her angives den bank- eller girokonto, hvor refusionen ønskes indsat.

