

**Landoverenskomst for medlemmer af BL- Danmarks almene Boliger  
mellem**

**FAOD, Djøf; DM, IDA,**

**JA. Kommunikation og sprog**

**og**

**Dansk Erhverv Arbejdsgiver**

Den ændrede barselslov trådte i kraft den 1. juli 2022 med virkning for børn født den 2. august 2022 eller senere.

I forbindelse hermed er Dansk Erhverv Arbejdsgiver og nedenstående lønmodtagerorganisationer enige om følgende overgangsordning, i forhold til overenskomstens nuværende uger med betaling;

- De 14 ugers barselsorlov med løn i overenskomstens § 9, stk. 4, som er tildelt mor, bliver justeret til 10 ugers barselsorlov, og 4 ugers øremærket forældreorlov. Mor har således ret til 10 ugers barselsorlov med løn og 4 ugers øremærket forældreorlov med løn. De gældende forudsætninger og betalingsrettigheder for de omdøbte uger ændres ikke.
- Det samlede antal forældreorlovsuger bliver dermed 36, hvoraf 4 uger er øremærket til moderen og 4 uger er øremærket til faderen.
- Da dagpengeretten for moderen er blevet nedsat til maksimalt 37 uger efter fødslen, er der enighed om, at i de situationer, hvor moderen holder orlov i mere end 37 uger, er der ret til at få udbetalt delvis løn svarende til forskellen mellem fuld løn og barselsdagpenge i maksimalt 5 uger.
- Det samme gør sig gældende, hvis forældre der ikke deler bopæl på fødselstidspunktet, holder orlov uden at være dagpengeberettiget.
- Resten af betalingsreglerne for fravær under graviditet, barsel, fædre- og forældreorlov fortsætter uændret.

For adoptanter justeres de nuværende uger med betaling på samme måde.

Overgangsordningen gælder for børn født den 2. august 2022 eller senere.

Overgangsordningen udløber, når overenskomsten, som kan opsiges til udløb 1. april 2023, er blevet fornyet.

København, den

26/8 2022

For Djøf

2/9-22

For Dansk Erhverv Arbejdsgiver

29/8 2022

For DM