

OVERBLIK OVER 3F-OVERENSKOMSTERNES INDHOLD OM

- Balance mellem arbejdsliv og familieliv
- Ligeløn
- Eventuelle andre ligestillingspolitisk relevante formuleringer

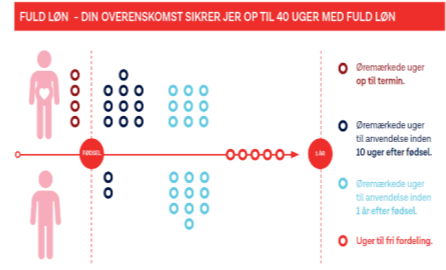
BEMÆRK: at oversigten over Byggegruppens 5 overenskomster er placeret bagerst i dette dokument.

Parametre	Grøn Gruppe	Offentlig Gruppe (hvis ikke der står en specifik overenskomst ud for teksten er det tekst i alle vores overenskomster KL-RLTN-STAT)	Industrigruppen (Industriens overenskomst)	PSHR (Hotel og Restauration overenskomst)	Transportgruppen
Børn: sygdom	<p>Der er anciennitetsbestemmelser for retten til løn ved barns sygdom.</p> <p>Frihed med fuld løn ved hjemkaldelse ved barns sygdom.</p> <p>Ansatte under Danske Anlægsgartnere ydes fuld løn ved barns sygdom på 1 hele sygedag.</p> <p>På GLS-A området ydes der DP-sats samt et tillæg pr. time på pt. kr. 8,50,-</p> <p>2. Hele sygedag kan der både under Danske Anlægsgartnere og GLS-A ydes normal løn via fritvalgskontoen.</p>	<p>Barns 1. og 2. sygedag</p> <p>Der kan gives hel eller delvis tjenestefrihed med løn til pasning af et sygt barn på dettes første og anden sygedag, hvis</p> <ul style="list-style-type: none"> • barnet er under 18 år, og • har ophold hos den ansatte, og • fravær er nødvendigt af hensyn til barnet, • det er foreneligt med forholdene på tjenestestedet • Hvis den ansatte misbruger ordningen, kan adgang til fravær inddrages. <p>Bemærkning:</p> <p>I vurderingen af, om der skal gives tjenestefrihed, indgår en afvejning af barnets alder og sygdommens karakter.</p> <p>Der udbetales sædvanlig løn, dog ikke arbejdsbestemte og arbejdstidsbestemte tillæg.</p> <p>Tjenestefriheden regnes ikke som sygefravær.</p>	<p>§ 30 stk.1</p> <p>Ret til fuld løn på første hele sygedag. Bliver barnet sygt i løbet af medarbejderens arbejdsdag er der også ret til betaling for de resterende timer den dag.</p> <p>Ret til barnets anden hele sygedag uden løn. Der kan bruge penge fra fritvalgslønkontoen.</p> <p>Ret til frihed ved lægebesøg sammen med barnet, uden løn. Der kan bruges penge fra fritvalgslønkontoen.</p>	<p>§7 stk. 2</p> <p>Ret til fuld løn på første hele sygedag. Bliver barnet sygt i løbet af medarbejderens arbejdsdag er der også ret til betaling for de resterende timer den dag.</p> <p>Ret til barnets anden hele sygedag uden løn.</p> <p>Ret til frihed ved lægebesøg sammen med barnet, uden løn.</p>	<p>§ 21, stk. 1</p> <p>Ret til fuld løn på første hele sygedag. Bliver barnet sygt i løbet af medarbejderens arbejdsdag er der også ret til betaling for de resterende timer den dag.</p> <p>Ret til frihed på barns 2. hele sygedag, uden betaling eller med udbetaling fra særlig opsparing.</p> <p>§ 21, stk. 2</p> <p>Ret til frihed til lægebesøg i forbindelse med børns sygdom, uden betaling eller med udbetaling fra særlig opsparing.</p>
Børn: Omsorgsdage	<p>2 børneomsorgsdage, i lighed med det øvrige LO-område</p>	<p>Aftale om fravær af familiemæssige årsager KL/RLTN</p> <p>Aftale om barsel, adoption og omsorgsdage STAT</p> <p>En ansat har ret til fravær fra arbejdet med sædvanlig løn i 2 dage pr. kalenderår pr. barn til og med det kalenderår, hvor barnet fylder 7 år med henblik på omsorg for barnet. Dette gælder uanset antallet af ansættelser indenfor et kalenderår.</p>	<p>§ 30 stk. 3</p> <p>Ret til 2 dage om året. Kan betales af fritvalgslønkontoen.</p>	<p>§ 5 stk. 14</p> <p>Medarbejdere har ret til 2 børneomsorgsdage pr. ferieår. Børneomsorgsdagene afholdes uden løn.</p>	<p>§ 21, stk. 3</p> <p>Ret til 2 dage om året. Kan betales af særlig opsparing.</p>

Parametre	Grøn Gruppe	Offentlig Gruppe (hvis ikke der står en specifik overenskomst ud for teksten er det tekst i alle vores overenskomster KL-RLTN-STAT)	Industrigruppen (Industriens overenskomst)	PSHR (Hotel og Restauration overenskomst)	Transportgruppen
Børn: Hospitalsindlæggelse	Løn som ved egen sygdom ved barns hospitalsindlæggelse op til en uge pr. år, gælder også ved indlæggelse i hjemmet. På Danske Anlægsgartnere området ydes fuld løn	<p>Aftale om fravær af familiemæssige årsager KL/RLTN</p> <p>Aftale om barsel, adoption og omsorgsdage STAT</p> <p>Ansatte, som er forældre til børn under 14 år, har ret til tjenestefrihed med sædvanlig løn i op til 10 arbejdsdage (STAT 5 arbejdsdage) pr. barn indenfor 12 på hinanden følgende måneder ved barnets hospitalsindlæggelse, herunder hvis barnet under indlæggelsen opholder sig i hjemmet.</p> <p>Tjenestefriheden er i øvrigt betinget af følgende:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Retten til tjenestefrihed efter denne bestemmelse kan for begge forældre tilsammen ikke overstige 10 arbejdsdage inden for 12 på hinanden følgende måneder. • Den ansatte skal på opfordring fremlægge dokumentation for hospitalsindlæggelsen. 	<p>§ 30 stk. 2</p> <p>Ret til frihed med løn i op til en uge pr. år ved børns hospitalsindlæggelse, hvor en af forældrene indlægges med barnet. Gælder også hvis indlæggelsen sker i hjemmet.</p>	<p>§ 7 stk. 2</p> <p>Ret til frihed med løn i op til en uge pr. år ved børns hospitalsindlæggelse, hvor en af forældrene indlægges med barnet. Gælder også hvis indlæggelsen sker i hjemmet.</p> <p>Der ydes frihed med fuld løn, dog max. kr. 128,50 pr. time, pr. 1. marts 2021 kr. 131,00 og pr. 1. marts 2022 kr. 133,50</p> <p>Sats 133,50 fra 1. marts 2023</p>	<p>§ 22</p> <p>Fuld løn ved barns hospitalsindlæggelse uden tidsmæssig begrænsning. Gælder også ved indlæggelse i hjemmet.</p>
Børn: Pasning af alvorligt syge børn under 18 år		<p>Aftale om fravær af familiemæssige årsager KL/RLTN</p> <p>Tjenestefrihed af familiemæssige årsager STAT</p> <p>Ansatte, som er forældre til alvorligt syge børn under 18 år, har ret til hel eller delvis tjenestefrihed med sædvanlig løn, når betingelserne for at få dagpenge efter § 26 i barselloven er opfyldt. Arbejdsgiveren har dog mulighed for at begrænse retten til tjenestefrihed til 1 måned pr. år pr. barn. Der kan herudover aftales yderligere tjenestefrihed.</p>			

Parametre	Grøn Gruppe	Offentlig Gruppe (hvis ikke der står en specifik overenskomst ud for teksten er det tekst i alle vores overenskomster KL-RLTN-STAT)	Industrigruppen (Industriens overenskomst)	PSHR (Hotel og Restauration overenskomst)	Transportgruppen
Børn: Pasning af børn med nedsat funktionsevne mv.		Aftale om fravær af familiemæssige årsager KL/RLTN Ansatte har ret til tjenestefrihed svarende til det antal arbejdstimer, hvortil bopælskommunen yder tabt arbejdsfortjeneste, når den ansatte i hjemmet forsørger et barn under 18 år med betydelig og varigt nedsat fysisk eller psykisk funktionsevne eller indgribende kronisk eller langvarig lidelse, og som i henhold til § 42 i lov om social service er berettiget til tabt arbejdsfortjeneste. Arbejdsgiveren har dog mulighed for at begrænse retten til tjenestefrihed til 1 år pr. barn. Der kan herudover aftales yderligere tjenestefrihed. Tjenestefrihed af familiemæssige årsager STAT Under tjenestefrihed til formål omfattet af § 42 i lov om social service indbetaler ansættelsesmyndigheden sædvanligt pensionsbidrag for ansatte der er omfattet af pensionsordninger			
Børn: Ferie tilrettelæggelse		Aftale om ferie KL/RLTN Arbejdsgiveren fastsætter efter drøftelse med den ansatte, hvornår ferien skal holdes. Arbejdsgiveren skal under hensyntagen til arbejdets udførelse så vidt muligt imødekomme den ansattes ønsker, herunder ønsket om, at hovedferien holdes i den ansattes barns skolesommerferie.			
Barsel: Rettigheder for "ægteskabslignende forhold" og medforældre af samme køn					

Parametre	Grøn Gruppe	Offentlig Gruppe	Industrigruppen	PSHR	Transportgruppen
		(hvis ikke der står en specifik overenskomst ud for teksten er det tekst i alle vores overenskomster KL-RLTN-STAT)	(Industriens overenskomst)	(Hotel og Restauration overenskomst)	
<p>Løn under fravær op til termin.</p> <p>Løn under fravær</p> <p>Forslag til nyt ord: medforælder</p>	<p>Der er anciennitetsbestemmelser på 9 måneder 4 uger. GLS-A, løn som ved egen sygdom. Danske Anlægsgartnere, normal løn</p> <p>14 uger GLS-A, løn som ved egen sygdom. Danske Anlægsgartnere, normal løn.</p> <p>2 uger GLS-A, løn som ved egen sygdom. Danske Anlægsgartnere, normal løn</p>	<p>Aftale om fravær af familiemæssige årsager KL/RLTN</p> <p>Aftale om barsel, adoption og omsorgsdage STAT</p> <p>Fødsel, se bilag 1 (STAT - fraværsret før fødsel - 6 uger)</p>	<p>§ 35 Efter 1. juli 2023</p> <p>4 uger, fuld løn</p> <p>10 uger, fuld løn</p> <p>2 uger, fuld løn til medforælderen: Stk. 2 Under samme betingelser som i stk. 1 betales der løn til den anden forælder i op til 2 uger i forbindelse med fødslen (før: fædreorlov)</p>	<p>§ 8</p> <p>4 uger, fuld løn</p> <p>14 uger, fuld løn</p> <p>2 uger, fuld løn. Også til medmor For børn født eller modtaget 1. juli eller senere gælder følgende: Virksomheden yder herudover løn under orlov i indtil ,24 uger (før forældreorlov) Af disse 24 uger der afholder de 10 ugers orlov (for barselsorlov) ret til at holde 9 uger og den anden forældre har ret til 10 uger. holdes orloven, der er reserveret den enkelte forælder ikke, bortfalder betalingen</p>	<p>Gældende for børn der er født eller modtaget 1. juli eller senere 4 uger, fuld løn.</p> <p>10 uger, fuld løn.</p> <p>2 uger, fuld løn.</p>
Barsel: Adoptanter	Fuld løn ved afhentning af barnet 4 uger før modtagelse, og under særlige omstændigheder op til 8 uger. (GLS-A, løn som ved egen sygdom. Danske Anlægsgartnere, normal løn	Adoption, se bilag 2	§ 35 Når I har modtaget barnet, har I de samme overenskomstmæssige rettigheder, som biologiske forældre har efter fødsel.	§ 8 Fuld løn ved barsel og fædreorlov Til adoptanter betales løn i 10 uger fra barnets modtagelse (før barselsorlov) Ved adoption skal anciennitetskravet være opfyldt ved modtagelse af barnet	§ 23a, stk. 1 Fuld løn under barsel i 14 10 uger fra barnets modtagelse.
Barsel: Pensionsindbetaling under de 14 ugers barsel	Der indbetales ekstra pension under de 14 ugers barselsorlov.	Se skema	§ 34, stk. 2 Der indbetales ekstra pension under de 10 ugers orlov. Indbetalingen er ved OK23 forhøjet betragteligt.	§8 stk. 4 Der indbetales ekstra pension under de 14 ugers barselsorlov. For børn født eller modtaget fra 1 juli eller senere gælder følgende: Under de 10 uger orlov (før barselsorlov) efter (stk. 1 indbetales et ekstra pensionsbidrag til medarbejdere med 9 måneders anciennitet på det forventede fødselstidspunkt. Arbejdsgiverens bidrag udgør 2.957,00 kr. og medarbejderens bidrag udgør 592,00 kr.	§ 24 Der indbetales ekstra pension under de 14 ugers barselsorlov.
Forældreorlov generelt	Fuld løn under forældreorlov i op til 16 uger.	Se skema	§ 35 stk. 3	§ 8	§ 22, stk. 3,

Parametre	Grøn Gruppe	Offentlig Gruppe (hvis ikke der står en specifik overenskomst ud for teksten er det tekst i alle vores overenskomster KL-RLTN-STAT)	Industrigruppen (Industriens overenskomst)	PSHR (Hotel og Restauration overenskomst)	Transportgruppen
	Fordelingen følger de øvrige private overenskomstområder under 3F		<p>Forældreorlov fuld løn i 16 uger, fordeling med 8 uger til den forælder, som ikke har haft de 14 ugers barselsorlov.</p> <p>Under samme betingelser som i stk. 1 betaler arbejdsgiveren herudover fuld løn under orlov i indtil 24 uger (før: forældreorlov).</p> <p>Af disse 24 uger har den forælder, der afholder orlov efter stk. 1, ret til at holde 9 uger, og den anden forælder har ret til at holde 10 uger.</p> <p>Holdes orloven, der er reserveret den enkelte forælder, ikke, bortfalder betalingen.</p> <p>De resterende 5 ugers orlov ydes enten til den ene eller anden forælder eller deles mellem dem.</p>	<p>Forældreorlov fuld løn i 16 uger, fordeling med 5 uger til den ene forældre og 5 uger til den anden, de sidste 3 uger er til enten den ene eller den anden.</p> <p>Er beskrevet længere oppe</p>	Fuld løn i 16 uger. Af disse 16 uger har den forælder, der afholder barselsorloven, ret til at holde 5 uger og den anden forælder ret til at holde 8 uger. De sidste 3 uger er til enten den ene eller den anden forældre.
Løn under orlov til den anden forælder		Se skema	<p>§ 35 stk. 3</p> <p>10 uger. Se skema. Industriens barselsfolder.</p> 	§ 8 10 uger	§ 22, stk. 3
Løn under orlov	5 uger	Se skema	<p>§ 35 stk. 3</p> <p>9 uger</p>	§ 8 9 uger	§ 22, stk. 3

Parametre	Grøn Gruppe	Offentlig Gruppe (hvis ikke der står en specifik overenskomst ud for teksten er det tekst i alle vores overenskomster KL-RLTN-STAT)	Industrigruppen (Industriens overenskomst)	PSHR (Hotel og Restauration overenskomst)	Transportgruppen
Ligeløn: Hvordan er ligelønsloven implementeret i OK	<p>Der er indgået organisationsaftaler eller protokollat om ligeløn herunder fagretlig behandling.</p> <p>I overenskomsterne med Danske Anlægsgartnere er, for at indskrevet: "En lønmodtager har ret til at videregive oplysninger om egne lønforhold. Oplysningerne kan gives til enhver"</p>	<p>Aftale om lokal løndannelse (KL/RLTN)</p> <p>Følgende tekst er indskrevet: Ligelønsloven fastlægger, at der ikke må ske lønmæssig forskelsbehandling på grund af køn. Arbejdsgiveren skal yde mænd og kvinder lige løn for samme arbejde eller arbejde af samme værdi. Ved vurderingen af, om der er tale om samme arbejde, er det naturligt at tage udgangspunkt i stillingsindholdet. Dette kan dog ikke vurderes isoleret. De samme typer af arbejde kan fx udføres på forskellige forvaltningsområder i kommunen, og det er derfor nødvendigt også at vurdere om arbejdet er af samme værdi for den kommunale løsning af opgaven. Lønbegrebet i ligelønsloven er bredt, dvs. det omfatter ikke alene lønelementerne i lokal løndannelse, men alle former for arbejdsvederlag.</p>	<p>Bilag 21</p> <p>Lovens tekst er indsat i OK. Der er aftalt retningslinjer for fagretslig behandling samt hvilke oplysninger virksomheden skal udlevere.</p>	<p>Protokollat 8</p> <p>Der henvises til loven i OK. Der er aftalt retningslinjer for fagretslig behandling samt hvilke oplysninger virksomheden skal udlevere.</p>	<p>Bilag 24</p> <p>Lovens tekst er indsat i overenskomsten. Tvister skal løses fagretsligt.</p>
Flekstidsmuligheder	<p>Mulighed for at aftale flekstid, hvor medarbejderen efter aftalte retningslinjer selv bestemmer møde og sluttidspunkter og med mulighed for at opspare timer til senere brug.</p>		<p>§ 12</p> <p>Der er mulighed for at aftale flexetid for enkelte medarbejdere eller for grupper af medarbejdere.</p>		

Parametre	Grøn Gruppe	Offentlig Gruppe (hvis ikke der står en specifik overenskomst ud for teksten er det tekst i alle vores overenskomster KL-RLTN-STAT)	Industrigruppen (Industriens overenskomst)	PSHR (Hotel og Restauration overenskomst)	Transportgruppen
Arbejdstid		<p>Rammeaftalen om decentrale arbejdstidsaftaler § 2 punkt e: (KL/RLTN)</p> <p>De decentralt aftalte arbejdstidsregler skal sikre, at der skabes bedst mulig sammenhæng mellem produktionen, de ansattes arbejdsliv og familie/privatliv.</p> <p>Samarbejde og samarbejdsudvalg i staten STAT: § 4 opgaver: SU kan f.eks. drøfte balancen mellem arbejds- og privatliv og udarbejde politikker for eks. orlov.</p>	<p>Bilag 10 10. Gravides natarbejde Når virksomheden er underrettet om eller på anden måde bliver bekendt med, at en medarbejder er gravid, skal virksomheden hurtigst muligt og senest 2 uger efter til en uges udgang om lægge medarbejderens arbejdstid eller overføre medarbejderen til andre arbejdsopgaver, så pågældende højst arbejder en nattevagt om ugen. Hvis det ikke er muligt for arbejdsgiveren at omlægge arbejdstiden, så pågældende medarbejder højst arbejder 1 nattevagt om ugen, eller overføre medarbejderen til andre arbejdsopgaver, har medarbejderen ret til fravær for øvrige nattevagter ud over 1 om ugen med betaling som ved graviditetsorlov efter overenskomstens § 35, stk. 1. Der er udelukkende tale om en betalingsregel, som gælder uanset medarbejderens anciennitet og uanset antallet af uger, medarbejderen har fravær for øvrige nattevagter ud over 1 om ugen.</p>		
Vikarer	Der er aftalt regler om vikaransatte under GLS-A overenskomsterne	<p>MED/TR-aftale KL (bilag 9) RLTN (bilag 6)</p> <p>Kommunerne skal på anmodning, informere TR om hvilke overenskomster, lokalaftaler og kutyper kommunen har oplys ska overholdes for de arbejdsfunktioner, vikarer udfører i kommunen.</p>	<p>Bilag 17</p> <p>Bestemmelser, der regulerer vikarens rettigheder, beskyttelse, betalinger og rettigheder, som medarbejderne på virksomheden har, omfattet af overenskomsten på virksomheden.</p>	<p>Protokollat 13</p> <p>Bestemmelser, der regulerer vikarens rettigheder, beskyttelse, betalinger og rettigheder, som medarbejderne på virksomheden har, omfattet af overenskomsten på virksomheden.</p> <p>§ 6</p> <p>Reserver der arbejder som Medhjælpere og receptionister kan ansættes til dækning af kortvarigt fravær samt spidsbelastninger, der ikke optræder systematisk.</p>	<p>Vikaroverenskomst der sikrer vikarer samme rettigheder som på brugervirksomhedes overenskomst.</p> <p>Sikring af anciennitet ved skifte fra vikarbureau til brugervirksomhed eller omvendt.</p> <p>Sikring af anciennitet ved indenfor 10 dage udsendelse til samme brugervirksomhed af nyt vikarbureau.</p>

Parametre	Grøn Gruppe	Offentlig Gruppe (hvis ikke der står en specifik overenskomst ud for teksten er det tekst i alle vores overenskomster KL-RLTN-STAT)	Industrigruppen (Industriens overenskomst)	PSHR (Hotel og Restauration overenskomst)	Transportgruppen
Seniorordning	Samme rettigheder som på øvrige områder med op til 32 dag pr. år	<p>Rammeaftale om seniorpolitik – KL Ret til fravær fra arbejdet med sædvanlig løn i:</p> <ul style="list-style-type: none"> • 2 dage i det kalenderår vedkommende fylder 60 år • 3 dage i det kalenderår vedkommende fylder 61 år • 4 dage fra det kalenderår vedkommende fylder 62 år <p>For udvalgte branchegrupper starter retten til fravær fra det 58 år:</p> <ul style="list-style-type: none"> • 2 dage i det kalenderår vedkommende fylder 58 år • 3 dage i det kalenderår vedkommende fylder 59 år • 4 dage fra det kalenderår vedkommende fylder 60 år <p>Dagene kan konverteres til en seniorbonus.</p> <p>Rammeaftale om seniorpolitik – RLTN</p> <p>Ret til seniorbonus fra og med året efter det kalenderår, den ansatte fylder 58/60 år, bonus kan konverteres til frihed: <i>60 år udgør seniorbonus 0,8% af sædvanlig løn</i></p> <ul style="list-style-type: none"> • 61 år udgør seniorbonus 1,2% af sædvanlig løn • Fra 62 år udgør seniorbonus 1,6% af sædvanlig løn <p>For udvalgte branchegrupper starter retten til seniorbonus fra det 58 år:</p> <ul style="list-style-type: none"> • 58 år udgør seniorbonus 0,8% af sædvanlig løn • 59 år udgør seniorbonus 1,2% af sædvanlig løn • fra 60 år udgør seniorbonus 1,6% af sædvanlig løn 	<p>§ 25 stk. 9</p> <p>Ret til seniorordning, hvor der kan opsøres frihed til afholdelse i de sidste 5 år inden pensionsalderen, opsparing kan ske fra feriefridage, pension og fra fritvalgslønkontoen.</p> <p>Der er kommet 3 % mere til fritvalgslønkontoen, som kan bruges til flere fridage (svarer til 6 dage).</p>	<p>Protokollat 18</p> <p>Medarbejderen kan fra 5 år før den til enhver tid gældende</p> <p>folkepensionsalder indgå i en seniorordning, med det formål at reducere arbejdstiden. Til finansiering af medarbejderens seniorfridage kan medarbejderen vælge at konvertere følgende elementer:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Den løbende pensionsindbetaling kan konverteres til et løntillæg, dog kun i et omfang, hvor forsikringsordning og administrationsomkostninger fortsat kan dækkes. • Det særlige løntillæg i hovedoverenskomstens § 3, stk. 9 kan konverteres til et løntillæg, som udbetales månedsvis sammen med den almindelige lønudbetaling. • Feriefridage (5 feriefridage svarer til 2,25%, 1 feriefridag svarer til 0,45% af den oppebårne årsløn) kan konverteres til et løntillæg, som udbetales månedsvis sammen med den almindelige lønudbetaling. 	<p>§ 5</p> <p>Ret til 32 seniordage pr. kalenderår de sidste 5 år inden</p> <p>folkepension.</p> <p>Finansieres via særlig opsparing, konvertering af pension eller konvertering af egne midler.</p>

Parametre	Grøn Gruppe	Offentlig Gruppe (hvis ikke der står en specifik overenskomst ud for teksten er det tekst i alle vores overenskomster KL-RLTN-STAT)	Industrigruppen (Industriens overenskomst)	PSHR (Hotel og Restauration overenskomst)	Transportgruppen
Nedsat arbejdsevne	Protokollater om særlige arbejdsforhold		§ 31 Medarbejdere med nedsat arbejdsevne kan aftale andre arbejdsvilkår, f.eks. nedsat arbejdstid.		
Pasning af syge i familien	Intet udover lovgivning	Aftale om fravær af familiemæssige årsager – KL/RLTN Ansatte har ret til tjenestefrihed af kortere varighed, når tvingende årsager som sygdom eller ulykke i familien gør det påtrængende nødvendigt, at den ansatte er til stede øjeblikkeligt.			
Død	Intet udover udbetaling af søgnehelldagsbetaling mv. til boet	Aftale om fravær af familiemæssige årsager – KL/RLTN Ansatte kan få bevilget plejevederlag i henhold til § 119 i lov om social service for at passe en nærtstående, der ønsker at dø i eget hjem. Såfremt der bevilges plejevederlag, har den ansatte ret til hel eller delvis tjenestefrihed med sædvanlig løn. Arbejdsgiveren er efter lov om social service berettiget til at få udbetalt det beløb, som den ansatte ellers ville være berettiget til i plejevederlag, når der udbetales løn. Tjenestefrihed af familiemæssige årsager STAT § 5 - en ansat har ret til tjenestefrihed uden løn som følge af force majeure når tvungne familiemæssige årsager før sig gældende i tilfælde af sygdom eller ulykke, der gør den ansattes umiddelbare tilstedeværelse påtrængende nødvendig. § 7 - en ansat der efter § 118 i lov om social service ansættes af kommunen til at passe en nærtstående i familien, fordi vedkommende har en betydelig og varig nedsat fy-	§ 33 Forsørgertabsydelse til forældre eller børn hvis medarbejderen dør i ansættelsestiden ydelsen er fra 4 til 12 ugers løn	§5 Stk. 13. Under hensyntagen til virksomhedens drift gives medarbejderen mulighed for frihed uden løn i forbindelse med dødsfald og begravelse af nærtstående familiemedlemmer.	

Parametre	Grøn Gruppe	Offentlig Gruppe (hvis ikke der står en specifik overenskomst ud for teksten er det tekst i alle vores overenskomster KL-RLTN-STAT)	Industrigruppen (Industriens overenskomst)	PSHR (Hotel og Restauration overenskomst)	Transportgruppen
		sisk eller psykisk funktionsevne eller indgribende kronisk eller langvarig, herunder uhelbredelig lidelse, har ret til fravær uden løn.			

OVERBLIK OVER Byggegruppens overenskomster

Parametre	Bygge & Anlægsoverenskomsten	Murer & Murerarbejdsmands-overenskomst	Bygningsoverenskomsten	Industrioverenskomsten	Isoleringsoverenskomsten
Børn: Sygdom	<p>§ 56</p> <p>1. Til medarbejdere og ansatte under uddannelse indrømmes der frihed, når dette er nødvendigt af hensyn til pasning af medarbejderens syge hjemmевærende barn/børn under 14 år.</p> <p>2. Denne frihed omfatter kun den ene af barnets forældre og alene barnets første hele sygedag.</p> <p>3. Hvis barnet bliver sygt i løbet af medarbejderens arbejdsdag, og medarbejderen af den grund må forlade arbejdet, er der endvidere ret til frihed de resterende arbejdstimer den pågældende dag.</p> <p>4. Der ydes betaling med samme sats som ved sygdom.</p>	<p>§ 39</p> <p>Hjemmевærende barn/børn</p> <p>1. Til medarbejdere og ansatte under uddannelse indrømmes der frihed, når dette er nødvendigt af hensyn til pasning af medarbejderens syge, hjemmевærende barn/børn under 14 år.</p> <p>Friheden omfatter</p> <p>2. Denne frihed omfatter kun den ene af barnets forældre og barnets første hele sygedag.</p> <p>3. Hvis barnet bliver sygt i løbet af medarbejderens arbejdsdag, og medarbejderen af den grund må forlade arbejdet, er der endvidere ret til frihed de resterende arbejdstimer den pågældende dag.</p> <p>Betalings-satsen</p> <p>4. Betalingen udgør pr. time fra begyndelsen af den lønningsuge, hvori indgår:</p> <p>1. maj 2023. kr. 161,45</p> <p>1. januar 2024. kr. 167,10</p>	<p>§ 46</p> <p>Hjemmевærende barn/børn</p> <p>1. Til medarbejdere og ansatte under uddannelse indrømmes der frihed, når dette er nødvendigt af hensyn til pasning af medarbejdernes syge, hjemmевærende barn/børn under 14 år.</p> <p>Friheden omfatter</p> <p>2. Denne frihed omfatter kun den ene af barnets forældre og barnets første hele sygedag.</p> <p>3. Hvis barnet bliver sygt i løbet af medarbejderens arbejdsdag, og medarbejderen af den grund må forlade arbejdet, er der endvidere ret til frihed de resterende arbejdstimer den pågældende dag.</p> <p>Betalings-satsen</p> <p>4. Under forudsætning af, at den af virksomheden krævede dokumentation foreligger betaler virksomheden fuld løn, dog maks. pr. time fra begyndelsen af den lønningsuge hvori indgår</p> <p>1. maj 2023 kr. 159,35</p> <p>1. januar 2024kr. 164,95</p> <p>Der betales feriegodtgørelse og særlig lønopsparing samt pension af beløbet.</p>	<p>§ 79- §106-ens</p> <p>1. Til medarbejdere og ansatte under uddannelse indrømmes der frihed, når dette er nødvendigt af hensyn til pasning af medarbejdernes syge, hjemmевærende barn/børn under 14 år.</p> <p>2. Denne frihed omfatter kun den ene af barnets forældre og barnets første hele sygedag.</p> <p>3. Hvis barnet bliver sygt i løbet af medarbejderens arbejdsdag, og medarbejderen af den grund må forlade arbejdet, er der endvidere ret til frihed af resterende arbejdstimer den pågældende dag.</p> <p>4. Der ydes betaling med samme sats som ved sygdom.</p> <p>5. Det er en forudsætning, at den af virksomheden krævede dokumentation foreligger.</p> <p>Derudover er der ret til barnets anden hele sygedag uden løn. Der kan bruge penge fra fritvalgs-lønkontoen.</p> <p>Ret til frihed ved lægebesøg sammen med barnet, uden løn. Der kan bruges penge fra fritvalgs-lønkontoen.</p>	<p>§ 13 stk.4</p> <p>Barns 1. sygedag</p> <p>Til arbejdere indrømmes der frihed, når dette er nødvendigt af hensyn til pasning af arbejdernes syge, hjemmевærende barn/børn under 14 år. Denne frihed omfatter kun den ene af barnets forældre og alene barnets første sygedag. Der ydes betaling for denne dag efter samme regler som ved sygdom jfr. stk. 3, under forudsætning af, at den af virksomheden krævede dokumentation foreligger.</p>

Parametre	Bygge & Anlægsoverenskomsten	Murer & Murerarbejdsmands-overenskomst	Bygningsoverenskomsten	Industrioverenskomsten	Isoleringsoverenskomsten
Børn: Omsorgsdage	<p>§ 58 Børneomsorgsdage 1. Medarbejdere og ansatte under uddannelse, der har ret til at holde barns første sygedag, har ret til to børneomsorgsdage pr. ferieår. Medarbejderen kan højst afholde to børneomsorgsdage pr. ferieår, uanset hvor mange børn medarbejderen har. Reglen vedrører børn under 14 år. Dagene placeres efter aftale mellem virksomheden og medarbejderen under hensyntagen til virksomhedens tarv.</p> <p>Barns 2. sygedag 2. Hvis barnet forsat er sygt efter den første hele sygedag, har medarbejdere og ansatte under uddannelse ret til yderligere en fridag.</p> <p>Lægebesøg 3. Medarbejdere og ansatte under uddannelse med 1 måneds anciennitet i virksomheden har ret til frihed i forbindelse med lægebesøg sammen med barnet. Medarbejdere der ønsker at holde fri til lægebesøg, skal give virksomheden meddelelse herom så tidligt som muligt.</p> <p>Udbetaling fra særlig lønopsparing 4. Dagene afholdes uden løn, men medarbejderen kan vælge at få udbetalt et forskudsbeløb fra særlig lønopsparing, forudsat der er dækning på kontoen.</p>	<p>Ens §41</p>	<p>Ens §48</p>	<p>§29 1. Medarbejdere og ansatte under uddannelse, der har ret til at holde barns første sygedag, har ret til to børneomsorgsdage pr. ferie år. Medarbejderen kan højst afholde to børneomsorgsdage pr. ferie år, uanset hvor mange børn medarbejderen har. Reglen vedrører børn under 14 år.</p> <p>2. Dagene placeres efter aftale mellem virksomheden og medarbejderen under hensyntagen til virksomhedens tarv.</p> <p>3. Børneomsorgsdagene afholdes uden løn, men medarbejderen kan – efter begæring herom – få udbetalt et beløb fra sin fritvalglønkonto.</p>	<p>§ 13 stk.5 Medarbejdere og ansatte under uddannelse med mindst 9 måneders anciennitet, der har ret til at holde barns første sygedag har ret til 2 børneomsorgsdage pr. ferieår. Medarbejderen kan højst afholde 2 børneomsorgsdage pr. ferieår, uanset hvor mange børn medarbejderen har. Reglen vedrører børn under 14 år. Dagene placeres efter aftale mellem virksomheden og medarbejderen under hensyntagen til virksomhedens tarv. Børneomsorgsdagene afholdes uden løn, men medarbejderen kan for udbetalt et beløb fra sin fritvalglønkonto.</p>
Børn: Hospitalsindlæggelse	<p>§57 1. Til medarbejdere og ansatte under uddannelse indrømmes der frihed, når det er nødvendigt, i forbindelse med hospitalsindlæggelse, herunder når indlæggelsen sker helt eller delvist i hjemmet. Reglen vedrører børn under 14 år.</p> <p>2. Friheden gælder alene den ene indehaver af forældremyndigheden over barnet, og der er maksimalt ret til frihed i sammenlagt 1 uge pr. barn inden for en 12 måneders periode.</p> <p>3. Medarbejderen skal på opfordring fremlægge dokumentation for hospitalsindlæggelsen.</p> <p>4. Der ydes betaling med samme sats som ved sygdom.</p>	<p>§40 1. Til medarbejdere og ansatte under uddannelse indrømmes der frihed, når det er nødvendigt i forbindelse med hospitalsindlæggelse, herunder når indlæggelsen sker helt eller delvist i hjemmet. Reglen vedrører børn under 14 år.</p> <p>2. Denne frihed gælder alene den ene indehaver af forældremyndigheden over barnet, og der er maksimalt ret til frihed i sammenlagt 1 uge pr. barn inden for en 12 måneders periode.</p> <p>3. Medarbejderen skal på opfordring fremlægge dokumentation for hospitalsindlæggelsen.</p>	<p>§47 1. Til medarbejdere og ansatte under uddannelse indrømmes der frihed, når det er nødvendigt, i forbindelse med hospitalsindlæggelse, herunder når indlæggelsen sker helt eller delvist i hjemmet. Reglen vedrører børn under 14 år.</p> <p>2. Denne frihed gælder alene den ene indehaver af forældremyndigheden over barnet, og der er maksimalt ret til frihed i sammenlagt 1 uge pr. barn inden for en 12 måneders periode.</p> <p>3. Medarbejderen skal på opfordring fremlægge dokumentation for hospitalsindlæggelsen.</p>	<p>§ 28 1. Til medarbejdere og ansatte under uddannelse indrømmes der frihed, når det er nødvendigt, i forbindelse med hospitalsindlæggelse, herunder når indlæggelsen sker helt eller delvist i hjemmet. Reglen vedrører børn under 14 år.</p> <p>2. Denne frihed gælder alene den ene indehaver af forældremyndigheden over barnet, og der er maksimalt ret til frihed i sammenlagt 1 uge pr. barn inden for en 12 måneders periode.</p> <p>3. Medarbejderen skal på opfordring fremlægge dokumentation for hospitalsindlæggelsen.</p> <p>4. Der ydes betaling med samme sats som ved sygdom.</p>	<p>§ 13 stk. 5 <i>Hospitalsindlæggelse med barn</i> Til medarbejdere og ansatte under uddannelse indrømmes der frihed, når det er nødvendigt, at medarbejderen indlægges på hospital sammen med barnet, herunder når indlæggelsen sker helt eller delvist i hjemmet. Reglen vedrører børn under 14 år. Denne frihed gælder alene den ene indehaver af forældremyndigheden over barnet, og der er maksimalt ret til frihed i sammenlagt 1 uge pr. barn inden for en 12 måneders periode. Medarbejderen skal på opfordring fremlægge dokumentation for hospitalsindlæggelsen.</p> <p>16</p>

Parametre	Bygge & Anlægsoverenskomsten	Murer & Murerarbejdsmands-overenskomst	Bygningsoverenskomsten	Industrioverenskomsten	Isoleringsoverenskomsten
		4. Betalingen udgør pr. time fra begyndelsen af den lønningsuge, hvori indgår: <i>1. maj 2023. kr. 161,45</i> <i>1. januar 2024. kr. 167,10</i>	4. Der ydes betaling med fuld løn, dog maks. pr. time fra begyndelsen af den lønningsuge, hvori indgår: <i>1. maj 2023. kr. 159,35</i> <i>1. januar 2024kr. 164,95</i> Der betales ferie-, feriefridags-, og SH godtgørelse samt pension af beløbet.		Der ydes løn som ved sygdom, jf. § 13, stk. 3. I det omfang virksomheden ikke er berettiget til refusion fra kommunen, kan der søges refusion af lønudgifterne efter reglerne for Industriens Barselsfond.
Barsel: Rettigheder for "ægte-skabslignende forhold" og medforældre af samme køn	§59 Graviditets/barselsorlov 1. Til medarbejdere der på det forventede fødselstidspunkt har 6 måneders anciennitet indenfor de seneste 18 måneder, betaler virksomheden løn under fravær på grund af barsel fra 4 uger før det forventede fødselstidspunkt og indtil 14 uger efter fødslen (graviditetsorlov/barselsorlov). 2. Til adoptanter betales løn under barsel i 14 uger fra barnets modtagelse.2	Ens §42	Ens §49	§ 27 Graviditets/barselsorlov 1. Til medarbejdere der på det forventede fødselstidspunkt har 6 måneders anciennitet, betaler virksomheden løn under fravær på grund af barsel fra 4 uger før det forventede fødselstidspunkt og indtil 14 uger efter fødslen (graviditetsorlov/barselsorlov). Til adoptanter betales løn under barsel i 14 uger fra barnets modtagelse. Under samme betingelser betales der i indtil 2 ugers løn til den anden forælder.	§ 14 Barsel Stk. 1 Kvindelige medarbejdere, der på det forventede fødselstidspunkt har 9 måneders anciennitet, har ret til løn under fravær på grund af barsel fra 4 uger før forventet fødselstidspunkt og indtil 14 uger efter fødslen (graviditetsorlov/barselsorlov). <i>Til adoptanter udbetales løn under barsel i 14 uger fra barnets modtagelse.</i> Hvor forældre er af samme køn følges stk. 2
Graviditetsorlov 4 uger før – løn og pension Barselsorlov Fædreorlov	§59 Børn født eller modtaget før 1. juli 2023 <i>I perioden frem til den 1. juli 2023 har organisationerne aftalt at følge principperne i overgangsordningen indgået mellem DA og FH om betaling af fravær på grund af graviditet og barsel. Det medfører, at 4 ugers barselsorlov, jf. stk. 1, i perioden frem til den 1. juli 2023 er øremærket til morens forældreorlov (4+5 uger), jf. stk. 5, således, at barselsorloven, jf. stk. 1, er 10 uger mod tidligere 14 uger. De 4 øremærkede forældreorlovsuger til moren bevarer deres oprindelige betalingsforpligtelse, hvilket betyder, at disse uger er takseret til den maksimale sats, jf. stk. 4. Den øremærkede forældreorlov (4 uger jf. stk. 1) kan ikke med betalingsvirkning overfor arbejdsgiver overdrages til faren eller medmoren.</i> Graviditets/barselsorlov 1. Til medarbejdere der på det forventede fødselstidspunkt har 6 måneders anciennitet indenfor de seneste 18 måneder, betaler virksomheden løn under fravær på grund af barsel fra 4 uger før det forventede fødselstidspunkt og indtil 14 uger efter fødslen (graviditetsorlov/barselsorlov).	Ens §42	Ens §49	Forældreorlov Under samme betingelser yder virksomheden betaling under forældreorlov i indtil 16 uger. Af disse 16 uger har den forælder som har afholdt de 14 ugers barselsorlov ret til at holde 5 uger, den anden forælder har ret til at afholde 8 uger. Holdes orloven, der er reserveret den enkelte forælder ikke, bortfalder betalingen. De resterende 3 ugers orlov ydes enten til den ene eller anden forælder. De 16 uger skal afholdes inden for 52 uger efter fødslen. Medmindre andet aftales, skal de 16 uger varsles med 3 uger. Hver af forældrenes orlov kan maksimalt deles i to perioder, medmindre andet aftales. Betaling under forældreorlov udgør fuld løn.	§ 14 Barsel Stk. 1 Kvindelige medarbejdere, der på det forventede fødselstidspunkt har 9 måneders anciennitet, har ret til løn under fravær på grund af barsel fra 4 uger før forventet fødselstidspunkt og indtil 14 uger efter fødslen (graviditetsorlov/barselsorlov). Til adoptanter udbetales løn under barsel i 14 uger fra barnets modtagelse. Lønnen svarer til den løn, den pågældende ville have oppebåret i perioden og udgør sygedagpengebeløbet suppleret op til den pågældende medarbejders personlige timeløn, dog max. pr. time: <i>Pr. 1. marts 2017 er satsen: 142,00 kr. pr. time</i> <i>Pr. 1. marts 2018 er satsen: 144,00 kr. pr. time</i> <i>Pr. 1. marts 2019 er satsen: 146,00 kr. pr. time</i>

Parametre	Bygge & Anlægsoverenskomsten	Murer & Murerarbejdsmands-overenskomst	Bygningsoverenskomsten	Industrioverenskomsten	Isoleringsoverenskomsten
	<p>2. Til adoptanter betales løn under barsel i 14 uger fra barnets modtagelse.</p> <p>Fædreorlov 3. Under samme betingelser betales der i indtil 2 uger løn under fædreorlov.</p> <p>Betalingen under graviditets-, barsels- og fædreorlov 4. Betalingen under graviditets-, barsels- og fædreorlov svarer til den løn, den pågældende ville have oppebåret i perioden, dog maks. pr. time fra begyndelsen af den lønningsuge hvori indgår: 1. maj 2023 kr. 161,45</p> <p>Forældreorlov 5. Under samme betingelser yder virksomheden betaling under forældreorlov i indtil 16 uger. Af disse 16 uger har den forælder, der afholder barselorloven, ret til at holde 5 uger, og den anden forælder har ret til at holde 8 uger.</p> <p>Holdes orloven, der er reserveret den enkelte forælder ikke, bortfalder betalingen, og de resterende 3 ugers orlov ydes enten til den ene eller anden forælder.</p> <p>De 16 uger skal afholdes inden for 52 uger efter fødslen.</p> <p>Medmindre andet aftales, skal de 16 uger varsles med 3 uger.</p> <p>Hver af forældrenes orlov kan maksimalt deles i to perioder, medmindre andet aftales.</p> <p>Manglende overholdelse af varsling af orlov 6. Hvis barselslovens frister for varsling af orlov ikke overholdes, kan den ønskede orlov først påbegyndes ved udløbet af de angivne frister regnet fra varslingens afgivelse, medmindre andet aftales.</p> <p>Betaling under forældreorlov 7. Betaling under forældreorlov udgør fuld løn.</p> <p>8. Løn under forældreorlov beregnes som medarbejderens forventede indtægtstab pr. arbejdstimer inklusiv systematisk forekommende genetillæg i orlovsperioden.</p>				<p>Stk. 2 Under samme betingelser betales der i indtil 2 uger løn under fædreorlov.</p> <p>Stk. 3 Arbejdsgiveren yder endvidere betaling under forældreorlov i indtil 11 uger. Af disse 11 uger har hver af forældrene ret til at holde 4 uger. Holdes orloven, der er reserveret den enkelte forælder ikke, bortfalder betalingen. De resterende 3 ugers orlov ydes enten til faderen eller moderen.</p> <p>Betalingen i disse 11 uger beregnes som medarbejderens forventede indtægtstab pr. arbejdstimer inklusiv systematisk forekommende genetillæg i orlovsperioden. Hvis det forventede indtægtstab pr. arbejdstimer ikke kendes, beregnes løn under orlov på grundlag af indtjeningen i de sidste 13 uger før orlovens begyndelse. I indtjeningen indgår systematisk forekommende genetillæg men ikke uregelmæssige betalinger, der ikke har relation til de i 17 perioden udførte arbejdstimer. Eventuelt akkordoverskud i 13-ugers perioden indgår forholdsmæssigt med de timer, der relaterer sig til akkordoverskuddet.</p> <p>Hvis det præsterede antal arbejdstimer i den forudgående 13-ugers periode ikke kendes, beregnes timetallet på grundlag af en arbejdstid på 37 timer om ugen.</p> <p>De 11 uger skal afholdes indenfor 52 uger efter fødslen.</p> <p>Medmindre andet aftales, skal de 11 uger varsles med 3 uger.</p> <p>Hver af forældrenes orlov kan maksimalt deles i to perioder, medmindre andet aftales.</p> <p>Det er en forudsætning for betalingen, at arbejdsgiveren er berettiget til refusion svarende til den maksimale dagpengesats. Såfremt refusionen måtte være mindre, nedsættes betaling til medarbejderen tilsvarende.</p> <p>Bestemmelsen i 2. afsnit træder i kraft for børn, for hvilke der påbegyndes forældreorlov den 1. juli 2017 eller senere.</p>

Parametre	Bygge & Anlægsoverenskomsten	Murer & Murerarbejdsmands-overenskomst	Bygningsoverenskomsten	Industrioverenskomsten	Isoleringsoverenskomsten
	<p>9. Hvis det forventede indtægtstab pr. arbejdstimer ikke kendes, beregnes løn under orlov på grundlag af indtjeningen i de sidste 13 uger før orlovens begyndelse. I indtjeningen indgår systematisk forekommende genetillæg men ikke uregelmæssige betalinger, der ikke har relation til de i perioden udførte arbejdstimer. Eventuelt akkordoverskud i 13-ugers periode indgår forholdsmæssigt med de timer, der relaterer sig i akkordoverskuddet.</p> <p>10. Hvis det præsterede antal arbejdstimer i den forudgående 13-ugers periode ikke kendes, beregnes timeantallet på grundlag af en arbejdstid på 37 timer om ugen.</p> <p>Refusion</p> <p>11. Det er en forudsætning for betalingen, at virksomheden er berettiget til refusion svarende til maksimale dagpengesats. Såfremt refusionen måtte være mindre ned sættes betalingen til medarbejderen tilsvarende.</p> <p>Børn født eller modtaget 1. juli 2023 eller senere</p> <p>Graviditetsorlov/barselorlov</p> <p>12. Til medarbejdere der på det forventede fødselstidspunkt har 6 måneders anciennitet inden for de seneste 18 måneder, betaler virksomheden løn under fravær på grund af barsel fra 4 uger før det forventede fødselstidspunkt og indtil 10 uger efter fødslen (graviditetsorlov/barselorlov).</p> <p>13. Til adoptanter betales løn under barsel i 10 uger fra barnets modtagelse.</p> <p>Fædreorlov/medmødreorlov</p> <p>14. Under samme betingelser betales der i indtil 2 uger løn under fædreorlov/medmødreorlov.</p> <p>Forældreorlov</p> <p>15. Under samme betingelser yder virksomheden betaling under forældreorlov i indtil 24 uger. Af disse 24 uger har den forælder, der afholder barselorloven efter stk. 1, ret til at afholde 9 uger, og</p>				<p>Stk. 4 Alle eventuelt eksisterende ordninger med arbejdsgiverbetaling ved barsel kan opsiges til bortfald med 3 mdr. varsel.</p>

Parametre	Bygge & Anlægsoverenskomsten	Murer & Murerarbejdsmands-overenskomst	Bygningsoverenskomsten	Industrioverenskomsten	Isoleringsoverenskomsten
	<p>den anden forælder har ret til at afholde 10 uger.</p> <p>Holdes orloven, der er reserveret den enkelte forælder ikke, bortfalder betalingen, og de resterende 5 ugers orlov ydes enten til den ene eller den anden forælder eller deles mellem dem.</p> <p>De 24 uger skal afholdes inden for 52 uger efter fødslen.</p> <p>Medmindre andet aftales skal orlov med løn efter stk. 12, 13, 14 og 15 varsles med 3 uger.</p> <p>Hver af forældrenes orlov kan maksimalt deles i to perioder, medmindre andet aftales.</p> <p>Manglende overholdelse af varsling af orlov</p> <p>16. Hvis barselslovens frister for varsling af orlov ikke overholdes, kan den ønskede orlov først påbegyndes ved udløbet af de angivne frister regnet fra varslingens afgivelse, medmindre andet aftales.</p> <p>Betaling under orlov</p> <p>17. Betalingen under de ovennævnte orlovsperioder svarer til den løn, den pågældende ville have oppebåret i perioden, dog maks 225,00 kr. pr. time fra begyndelsen af lønningensperiode hvori 1. juli 2023 indgår.</p> <p>18. Løn under orlov beregnes som medarbejderens forventede indtægtstab pr. arbejdstimer inklusiv systematisk forekommende genetillæg i orlovsperioden.</p> <p>19. Hvis det forventede indtægtstab pr. arbejdstimer ikke kendes, beregnes løn under orlov på grundlag af indtjeningen de sidste 13 uger før orlovens begyndelse. I indtjeningen indgår systematisk forekommende genetillæg, men ikke uregelmæssige betalinger, der ikke har relation til de i perioden udførte arbejdstimer. Eventuelt akkordoverskud i 13-ugers perioden indgår forholdsmæssigt med de timer, der relaterer sig til akkordoverskuddet.</p> <p>20. Hvis det præsterede antal arbejdstimer i forudgående 13-ugers periode ikke</p>				

Parametre	Bygge & Anlægsoverenskomsten	Murer & Murerarbejdsmands-overenskomst	Bygningsoverenskomsten	Industrioverenskomsten	Isoleringsoverenskomsten
	kendes, beregnes timetallet på grundlag af en arbejdstid på 37 timer om ugen. Refusion 21. Det er en forudsætning for betalingen, at virksomheden er berettiget til refusion svarende til den maksimale dagpengesats. Såfremt refusionen måtte være mindre, nedsættes betalingen til medarbejderen tilsvarende.				
Barsel: Adoptanter	§59 2. Til adoptanter betales løn under barsel i 14 uger fra barnets modtagelse.	Ens §42	Ens § 49	Ens § 27	Ens § 14
Barsel: Pensionsindbetaling under de 14 ugers barsel	§54 Forhøjet pensionsbidrag under barselsorlov før 1. juli 2023 11. Under de 14 ugers barselsorlov indbetales et ekstra pensionsbidrag til medarbejdere med 6 måneders anciennitet på det forventede fødselstidspunkt. Pensionsbidraget udgør pr. måned 2.040,00 kr. Pr. time..... 12,75 kr. Virksomheden betaler 2/3 og medarbejderen betaler 1/3. Forhøjet pensionsbidrag under barselsorlov efter 1. juli 2023 eller senere 12. Under de 10 ugers barselsorlov indbetales et ekstra pensionsbidrag til medarbejdere, der på det forventede fødselstidspunkt har 6 måneders anciennitet inden for de seneste 18 måneder. Arbejdsgiverbidrag kr. pr. time/kr. pr. måned kr. 18,45/2.957 Arbejdstagerbidrag kr. pr. time/kr. pr. måned kr. 3,69/592 samlet bidrag kr. pr. time/kr. pr. måned kr. 22,14/3.549 Til deltidsansatte indbetales et forholdsmæssigt bidrag.	Ens §37	Ens § 43	§ 34 Forhøjet pensionsbidrag under barselsorlov. Under de 14 ugers barselsorlov indbetales et ekstra pensionsbidrag til medarbejdere med 6 måneders anciennitet på det forventede fødselstidspunkt. Pensionsbidraget udgør pr. måned kr. 2.040,00 pr. time kr. 12,75 Virksomheden betaler 2/3 og medarbejderen betaler 1/3.	§ 11 Stk. 4 Under de 14 ugers barselsorlov jf. § 14, stk. 1, indbetales et ekstra pensionsbidrag til medarbejdere med 9 måneders anciennitet på det forventede fødselstidspunkt: Pensionsbidraget udgør: <i>Arbejdsgiverbidrag</i> <i>8,50 kr. pr. time</i> <i>Arbejdstagerbidrag</i> <i>4,25 kr. pr. time</i> <i>Samlet bidrag</i> <i>12,75 kr. pr. time</i>
Forældreorlov generelt	Se ovenstående § 59	Se ovenstående	Se ovenstående	Se ovenstående	Se ovenstående
Forældreorlov øremærket	§ 59 Børn født eller modtaget før 1. juli 2023	§ 42 ens	§ 49 ens	§ 27	4 dage til hver af forældrene + 3 uger til den ene af forældrene

Parametre	Bygge & Anlægsoverenskomsten	Murer & Murerarbejdsmands-overenskomst	Bygningsoverenskomsten	Industrioverenskomsten	Isoleringsoverenskomsten
	<p>16 uger. 5 uger til den forældre der afholder barselsorlov 8 uger til den anden forælder</p> <p>resterende 3 ugers orlov ydes enten til den ene eller den anden forælder eller deles mellem dem.</p> <p>1. juli 2023 eller senere 24 uger. 9 uger til den forældre der afholder barselsorlov 10 uger til den anden forælder</p> <p>resterende 5 ugers orlov ydes enten til den ene eller den anden forælder eller deles mellem dem.</p>			8 uger til den forælder der ikke har haft de 14 ugers barselsorlov + 3 uger til den ene af forældrene	
Forældreorlov øremærket mor	Se ovenstående	§ 42 ens	§ 49 ens	§ 27 5 dage til den forælder + 3 uger til den ene af forældrene	4 dage til hver af forældrene + 3 uger til den ene af forældrene

<p>Ligeløn: Hvordan er ligelønsloven implementeret i OK</p>	<p>§96 Ved etablering af Ligelønsnævn.</p> <p>Overenskomstparterne har etableret et ligelønssnævn efter følgende regler:</p> <p>Overordnede rammer</p> <p>1. Ligelønssnævnet oprettes med udgangspunkt i den model, der kendes fra Afskedigelsesnævnet.</p> <p>2. Nævnet skal kunne tage stilling til sager vedrørende fortolkning og forståelse af, samt brud på ligelønsloven eller overenskomstimplementeringen af lovens bestemmelser. Sager der vedrører implementeringsaftaler skal føres ved Nævnet, medmindre de er omfattet af reglen i arbejdsretslovens § 11, stk. 2, og § 22, stk. 1.</p> <p>3. Nævnet skal i første række kunne tage stilling til tvister vedrørende lovens centrale bestemmelser, nemlig § 1, stk. 1-3 og § 3.</p> <p>4. Spørgsmål vedrørende lovens § 5a, stk. 4 og tilsvarende aftalebestemmelser, skal primært løses i henhold til reglerne i Samarbejdsaftalen.</p> <p>Alene retstvister i form af uoverensstemmelser vedrørende brud på eller fortolkning af bestemmelsen skal kunne indbringes for Nævnet.</p> <p>5. Parterne er enige om at tilstræbe at etablere et enstrengt sanktionssystem.</p> <p>6. Hvis en sag indeholder elementer, der både vedrører brud og fortolkning af ligelønsreglerne og andre overenskomstelementer på samme tid, kan Nævnet tillige behandle disse andre overenskomstelementer.</p> <p>Såfremt sådanne andre overenskomstelementer forudsætter et meget specifikt overenskomstkendskab, kan de efter påstand henvises til behandling selvstændigt i det fagretlige system.</p> <p>7. Sager skal først kunne indbringes for Nævnet, når de sædvanlige forhandlingsmuligheder i det fagretlige system er udtømte. Herved forstås, at der er gennemført lokalforhandling, mæglingsmøde og organisationsmøde. Herudover bør der gennemføres et forberedende møde i Nævnets regi, svarende til det møde, der kendes fra Afskedigelsesnævnet.</p>	<p>Ens §76</p>	<p>Ens §81</p>	<p>Ens § 68</p>	<p>Ingen</p>
---	--	-----------------------	-----------------------	------------------------	---------------------

Parametre	Bygge & Anlægsoverenskomsten	Murer & Murerarbejdsmands-overenskomst	Bygningsoverenskomsten	Industrioverenskomsten	Isoleringsoverenskomsten
	<p>8. Overenskomstparterne er enige om, at de frister, der gælder for sagsbehandlingen i Afskedigelsesnævnet ikke er hensigtsmæssige i de oftest fakturerte ligelønssager. Der er derfor enighed om, at det er hensigtsmæssigt med andre frister, der i højere grad afbalancerer hensynet til en hurtig afgørelse og hensynet til en forsvarlig oplysning af sagerne.</p> <p>9. Et sådant nævn vil i givet fald blive etableret i overensstemmelse med de ovenstående retningslinjer, med de nødvendige tilpasninger.</p>				

Parametre	Bygge & Anlægsoverenskomsten	Murer & Murerarbejdsmands-overenskomst	Bygningsoverenskomsten	Industrioverenskomsten	Isoleringsoverenskomsten
Flekstidsmuligheder	Ingen	Ingen	Ingen	Ingen	Ingen

<p>Vikarer</p>	<p>§ 101 Vikarbureauet er medlem af Dansk Byggeri: 1. Dansk Byggeri optager som medlemmer virksomheder, der er vikarbureauer.</p> <p>2. Ansættelse af vikarer på Dansk Byggeris overenskomstområder er omfattet af gældende overenskomster mellem parterne. Det omfatter også de for arbejdsfunktionen bestående lokalaftaler og kutymmer.</p> <p>Vikarbureauet er ikke medlem Dansk Byggeri:</p> <p>3. Parterne er enige om, at overenskomsterne mellem de berørte organisationer er områdeoverenskomster.</p> <p>4. Alt arbejde på en medlemsvirksomhed, der udføres inden for overenskomsternes faglige gyldighedsområde, er omfattet af overenskomsterne, hvis det udføres af en ansat eller af en anden person, der er underlagt medlemsvirksomhedens ledelsesret, f.eks. en vikar, i modsætning til en medarbejder, der er udsendt af en underentreprenør og undergivet dennes ledelsesret.</p> <p>5. Dansk Byggeri tilkendegiver, at overenskomsterne finder anvendelse for de medarbejdere, der udsendes af et vikarbureau til at arbejde på en medlemsvirksomhed inden for overenskomsternes faglige gyldighedsområde i den tidsperiode, vikararbejdet strækker sig over.</p> <p>6. Dette gælder dog ikke, såfremt vikaren er udsendt fra et vikarbureau, der via medlemskabet af en anden DA-organisation er omfattet af en kollektiv overenskomst, der gælder for det omhandlede arbejde.</p> <p>7. Medlemsvirksomheden må i sin aftale med vikarbureauet sikre sig, at vikarbureauet har det nødvendige kendskab til de gældende overenskomst- og aftaleforhold.</p>	<p>Ens § 6</p>	<p>Ens § 79</p>	<p>Ens § 58</p>	<p>Ingen sikkerhed udover bestemmelse i §21 om kontrol af lønoplysninger m.m.</p>
-----------------------	---	-----------------------	------------------------	------------------------	--

Parametre	Bygge & Anlægsoverenskomsten	Murer & Murerarbejdsmands-overenskomst	Bygningsoverenskomsten	Industrioverenskomsten	Isoleringsoverenskomsten
	<p>8. En vikar, der udfører job for et vikarbureau på en medlemsvirksomhed, kan ikke være omfattet af pensionsreglerne i Pension Danmark, såfremt vikarbureauet er medlem af en anden DA- medlemsorganisation og derigennem er omfattet af en overenskomstmæssig pensionsordning.</p> <p>Øvrige forhold:</p> <p>9. I ethvert vikarjob, som er omfattet af en mellem parterne gældende overenskomst, opspares anciennitet efter de i overenskomsterne beskrevne regler.</p> <p>10. Overenskomstparterne er enige om det naturlige i, at vikaransatte er medlemmer af samme faglige organisationer som de øvrige på rekvirentvirksomheden ansatte tilsvarende medarbejdere.</p> <p>11. Fagligt Fælles Forbund tilkendegiver, at det ikke er hensigtsmæssigt, at vikarer, som er organiseret i et LO-forbund, skifter fagforening ved kortvarige vikariater.</p>				

Parametre	Bygge & Anlægsoverenskomsten	Murer & Murerarbejdsmands-overenskomst	Bygningsoverenskomsten	Industrioverenskomsten	Isoleringsoverenskomsten
Seniorordning	<p>§70 Seniorordning</p> <p>Optjening 1. Op til 5 år før det kalenderår, hvor medarbejderen kan gå på folkepension, kan virksomheden og medarbejderen skriftligt aftale, at medarbejderen kan afholde seniorfridage, herunder antallet af seniorfridage, eller indgå aftale om reduktion af den ugentlige arbejdstid.</p> <p>Placering 2. Placering af seniorfridage eller ændring af den ugentlige arbejdstid sker, medmindre andet aftales, efter de samme regler, som gælder for lægning af restferie.</p> <p>Betaling 3. Friheden afholdes uden løn, men medarbejderen kan vælge at få udbetalt et forskudsbeløb fra særlig lønopsparing, forudsat der er dækning på kontoen.</p> <p>Seniorordning fra 2017-overenskomsten 4. Medarbejdere der har indgået aftale om seniorordning, efter bestemmelsen i 2017-overenskomsten, før 1. marts 2020, kan frit vælge om de ønsker at fortsætte i den eller opsig den.</p>	Ens §54	Ens § 60	Ens § 42	<p>§ 12 Fritvalgslønkonto</p> <p>Stk. 1 Med det formål at give medarbejderne mulighed for betalinger i forbindelse med søgnehellidage, ferie og overenskomstmæssige fridage, henlægger arbejdsgiveren et beløb af medarbejdernes ferieberettigede løn med følgende</p> <p>procent af den ferieberettigede løn. Opsparingen til fritvalgslønkontoen indeholder feriegodtgørelse samt ferietillæg af opsparingen. Fra 1. marts 2017 Fra 1. marts 2018 Fra 1. marts 2019 8,6 % 9,3 % 9,9 %</p> <p>Stk. 2 Pension</p> <p>Hvis der er aftalt et højere pensionsbidrag end 12%, kan virksomheden og medarbejderen aftale at indbetale det ekstra beløb til fritvalgslønkontoen i stedet for til pensionsordningen.</p>

Parametre	Bygge & Anlægsoverenskomsten	Murer & Murerarbejdsmands-overenskomst	Bygningsoverenskomsten	Industrioverenskomsten	Isoleringsoverenskomsten
Nedsat arbejdsevne	<p>§ 13 Deltidsbeskæftigelse</p> <p>Deltidsbeskæftigelse 1. Der kan lokalt træffes aftale om deltid-beskæftigelse.</p> <p>2. Den ugentlige arbejdstid for deltid-beskæftigelse skal udgøre mindst 20 og højst 30 timer pr. uge.</p> <p>Ved ansættelse af deltid-beskæftigede af-tales i hvert enkelt tilfælde den normale ugentlige arbejdstid (længde og place-ring).</p> <p>Ændring af den normale ugentlige ar-bejdstid kan ske efter bestemmelserne i § 8.</p> <p>3. Aflønning af deltid-beskæftigede sker i henhold til de almindeligt gældende overenskomstmæssige bestemmelser. Der må ikke ydes lønmæssig kompensation, fordi arbejdstiden er kortere end den normale.</p> <p>Arbejdstimer ud over den aftalte arbejds-tid aflønnes med vedkommendes normale timeløn.</p> <p>Arbejdstimer ud over virksomhedens nor-male arbejdstid ved fuldtidsarbejde afløn-nes som overarbejde som for de øvrige medarbejdere.</p> <p>4. Organisationerne har i henhold til Reg-ler for behandling af faglig Strid påtaleret over for misbrug af denne bestemmelse og herunder tilfælde, hvor antallet af del-tidsbeskæftigede skønnes urimeligt.</p> <p>5. Der er enighed om, at overenskomster-nes bestemmelser om anciennitet gælder for deltid-sarbejdere på samme måde som for fuldtidsarbejdere.</p> <p>Erhvervshæmmede 6. For medarbejdere, hvis arbejdsevne er forringet på grund af alder, svagelighed eller tilskadekomst, kan der træffes aftale om forkortet arbejdstid.</p> <p>Delpension, delefterløn 7. For medarbejdere, der anmoder om nedsat arbejdstid som følge af overgang til delpension eller delefterløn, kan der af-tales forkortet arbejdstid.</p>	<p>§44 Løn og arbejdstid 1. Medarbejdere, som enten varigt eller midlertidigt har nedsat arbejdsevne, kan indgå aftale med virksomheden om løn og arbejdstid, der fraviger overenskomstens bestemmelser.</p> <p>Godkendelse 2. Den lokale afdeling skal godkende så-danne aftaler.</p> <p>Misbrug 3. Der kan rejses påtale for misbrug af be- stemmelserne efter regler for faglig strid.</p> <p>Ansættelsesbevis 4. Det anbefales at anvende det af organi- sationerne udarbejdede ansættelsesbevis i henhold til. sociale kapitler eller et tilsva- rende bevis, som opfylder samme betin- gelser.</p> <p>Uoverensstemmelser om ansættelsesbe- vis kan fagretsligt behandles efter samme regler som gælder for øvrige ansættelses- beviser.</p>	<p>§ 72 Løn og arbejdstid 1. Medarbejdere, som enten varigt eller midlertidigt har nedsat arbejdsevne, kan indgå aftale med virksomheden om løn og arbejdstid, der fraviger overenskomstens bestemmelser.</p> <p>Godkendelse 2. Den lokale afdeling skal, godkende så- danne aftaler.</p> <p>Misbrug 3. Der kan rejses påtale for misbrug af be- stemmelserne efter regler for faglig strid.</p> <p>Ansættelsesbevis 4. Det anbefales, at anvende det af orga- nisationerne udarbejdede ansættelsesbe- vis i henhold til. sociale kapitler eller et til- svarende bevis, som opfylder samme be- tingelser. Se bilag 5.</p> <p>Uoverensstemmelser om ansættelsesbe- vis kan fagretsligt behandles efter samme regler som gælder for øvrige ansættelses- beviser.</p>	<p>§ 17 Løn og arbejdstid 1. Medarbejdere, som enten varigt eller midlertidigt har nedsat arbejdsevne, kan indgå aftale med virksomheden om løn og arbejdstid, der fraviger overenskomstens bestemmelser.</p> <p>Godkendelse 2. Den lokale afdeling skal, godkende så- danne aftaler.</p> <p>Misbrug 3. Der kan rejses påtale for misbrug af be- stemmelserne efter regler for faglig strid.</p> <p>Ansættelsesbevis 4. Det anbefales at anvende det af organi- sationerne udarbejdede ansættelsesbevis i henhold til sociale kapitler eller et tilsva- rende bevis, som opfylder samme betin- gelser. Se bilag 2.</p> <p>5. Uoverensstemmelser om ansættelses- bevis kan fagretlig behandles efter samme regler som gælder for øvrige ansættelses- beviser.</p>	<p>§ 4 Deltidsarbejder Stk. 1 Virksomheder og medarbejdere, der måtte være interesseret heri, kan træffe aftale om deltid-beskæftigelse. Stk. 2 Arbejdstiden fastlægges pr. uge, måned eller år på basis af en aftalt gen- nemsnitlig arbejdstid på mindre end 37 ti- mer/uge. Den ugentlige arbejdstid for del- tidsbeskæftigede skal udgøre mindst 8 ti- mer. For personer, hvor deltid-sarbejdet er underordnet den pågældendes hovedakti- vitet, f.eks. personer på efterløn og lig- nende, er der ingen nedre grænse for den gennemsnitlige ugentlige arbejdstid. Stk. 3 I øvrigt følges overenskomstens reg- ler om arbejdstid. Stk. 4 Aflønning af deltid-beskæftigede sker i henhold til almindeligt gældende overenskomstmæssige bestemmelser. Der må ikke ydes lønmæssig kompensa- tion, fordi arbejdstiden er kortere end den normale. Stk. 5 Virksomheden kan ikke afskedige fuldtidsbeskæftigede og i stedet for disse medarbejdere ansætte deltid-beskæfti- gede. Det betragtes i øvrigt som usagligt, såfremt en medarbejder afskediges, fordi denne har afslået at arbejde på deltid, el- ler fordi medarbejderen har anmodet om at arbejde på deltid.</p>

Parametre	Bygge & Anlægsoverenskomsten	Murer & Murerarbejdsmands-overenskomst	Bygningsoverenskomsten	Industrioverenskomsten	Isoleringsoverenskomsten
	Organisationerne har påtaleret over for misbrug af denne bestemmelse i henhold til Regler for behandling af faglig Strid.				
Pasning af syge i familien	§ 60 Omsorgsdage Beskæftigede medarbejdere efter denne overenskomst har ret til frihed til pasning af alvorlig syge, nære slægtninge.	Ens § 43	Ens § 50	§ 30 5 dage til hver af forældrene	Ingen
Død	§ 69 Betaling af søgnehellidage, feriefri-dage, seniorfridage og børneomsorgs-dage Dødsfald 13. Ved dødsfald tilfalder den særlig lønopsparing afdødes bo.	Ingen bestemmelser	Ingen bestemmelser	Ingen bestemmelser	Ingen bestemmelser
Opsigelse under sygdom og tilskadekomst	§ 83 Opsigelse under sygdom og tilskade-komst 10. Medarbejdere, der uforskyldt kommer til skade ved arbejde for virksomheden, herunder erhvervsbetinget sygdom, der åbenbart skyldes arbejde for den pågældende virksomhed, kan ikke opsiges indenfor de første 8 uger af den periode, hvori vedkommende er dokumenteret uarbejdsdygtig på grund af tilskadekomst. 11. Medarbejdere med 4 måneders anciennitet, der er uarbejdsdygtige				

Parametre	Bygge & Anlægsoverenskomsten	Murer & Murerarbejdsmands-overenskomst	Bygningsoverenskomsten	Industrioverenskomsten	Isoleringsoverenskomsten
	på grund af sygdom, kan ikke opsiges indenfor de første 8 uger af den periode, hvori vedkommende er uarbejdsdygtig på grund af sygdom.				
	Dansk Håndværk OK21				
Fuld løn under graviditets, barsels, fædre samt forældreorlov fra 1. juli 2021	<ul style="list-style-type: none"> • Graviditetsorlov, der betales fuld løn under graviditetsorlov i 4 uger før det forventede fødselstids-punkt. • Barselorlov, der betales fuld løn under barselorlov i 14 uger efter fødslen. • Fædreorlov der betales fuld løn under fædreorlov i 2 uger. • Forældreorlov, der betales fuld løn under forældreorlov i indtil 16 uger. • Af disse 16 uger har den forælder, der afholder barselorloven, ret til at holde 5 uger og den anden forælder har ret til at holde 8 uger. <p>Det er en forudsætning for betaling af løn under fravær på grund af graviditets, barsels, fædre samt forældreorlov at medarbejderen på det forventede fødselstids-punkt har 6 måneders anciennitet inden for de seneste 18 måneder.</p>				
Opsigelse under sygdom og tilskadekomst	Medarbejder med fire måneders anciennitet kan ikke opsiges de første otte uger.				
Ret til frihed ved 2 Børneomsorgsdage, barns 2. sygedag og lægebesøg	Dagene afholdes uden løn, men medarbejderen kan vælge at få udbetalt et forskudsbeløb fra søgnehelligheds- og feriefridagskontoen, forudsat der er dækning på kontoen.				

Bilag 1 – ved fødsel

	Samlet barselsorlov – begge forældre tilsammen	Før fødsel Mor	Efter fødsel Mor	Efter fødsel Far/medmoder	Efter fødsel Fælles
Fraværsret	8 uger før, op til 80 (108) uger efter fødsel, hvis begge forældre bruger hele fraværsretten (forlænger orloven)	8 uger	14 uger + op til 32 (40/46) uger	2 uger + op til 32 (40/46) uger	
Løn	43 uger	8 uger	14 uger + 6 uger	2 uger + 7 uger	6 uger efter barnets 14. uge
Pension / pensionsalder	Der indbetales pensionsbidrag / optjenes pensionsalder i den lønnede del af orloven samt i den ulønnede del af dagpengeperioden efter fødslen.				
Dagpenge-refusion	I perioder med sædvanlig løn modtager arbejdsgiveren dagpengene i refusion, dog ikke i perioden 8-4 uger før forventet fødsel. Moderen har 4 ugers dagpengeret før fødslen og 14 ugers dagpengeret efter fødslen. Faderen/medmoderen har 2 ugers dagpengeret i de første 14 uger efter fødslen. Forældrene har tilsammen 32 ugers dagpengeret efter den 14. uge			Efter afholdelse af perioder med løn vil der, hvis begge forældre er omfattet af aftalen, være 13 ugers fuld dagpengeret tilbage	

Bilag 2 – ved adoption

	Samlet orlov for begge adoptanter tilsammen	Før modtagelsen – begge adoptanter	Efter modtagelsen for den ene adoptant	Efter modtagelsen for den anden adoptant	Efter modtagelsen - fælles
Fraværsret	8 uger før, op til 80 (108) uger efter modtagelsen, hvis begge adoptanter bruger hele fraværsretten (forlænger orloven)	Børn fra udlandet: Indtil 8 uger (begge adoptanter) Børn i Danmark: Op til 1 uge (begge adoptanter)	14 uger + op til 32 (40/46) uger	2 uger + op til 32 (40/46) uger	
Løn	51 uger	Børn fra udlandet: Op til 8 uger (begge adoptanter) Børn i Danmark: Op til 1 uge (begge adoptanter)	14 uger + 6 (7) uger	2 uger + 6 (7) uger	6 uger efter 14. uge efter modtagelsen af barnet
Pension / pensionsalder	Der indbetales pension og optjenes pensionsalder i den lønnede del samt i den ulønnede del af dagpengeperioden.				
Dagpenge-refusion	I perioder med sædvanlig løn modtager arbejdsgiveren dagpengene i refusion. Den ene adoptant har ret til dagpenge i 14 uger efter modtagelsen af barnet. Herefter har adoptanterne tilsammen 32 ugers dagpengeret.			Efter afholdelse af perioder med løn vil der, hvis begge adoptanter er omfattet af aftalen, være 13 ugers fuld dagpengeret tilbage	