



# Nichteisen

SEKTORIELLE VERÖFFENTLICHUNG

PK 105 | KAA 2023-2024

- 4 **EINKOMMEN**
  - 4 Index
  - 4 Lohnerhöhung
  - 5 Kaufkraftprämie
  - 5 Mindestlöhne
  - 6 Paritätisch abgegebene Erklärung über Degressivität der Jugendlöhne
  - 6 Ökoschecks
  - 7 Variabler Bonus
  - 8 Jahresendprämie
  - 9 Einsatzvergütung
  - 10 Transportkosten
  - 11 Zusatzrente
- 12 **EXISTENZSICHERHEIT**
- 14 **VERTRAG**
  - 14 Einheitliches Arbeitnehmerstatut
  - 18 Zeitlich befristete Arbeit und Leiharbeit
  - 18 Sozialdialog bei Mehrfachentlassung
  - 19 Fortgesetzte Gesundheitsüberwachung
  - 19 Ärztliche Kontrolle
  - 21 Ärztliche Bescheinigung
- 22 **LAUFBAHN**
  - 22 Laufbahnurlaub
  - 22 Urlaub für Betriebszugehörigkeit
  - 23 System der Arbeitslosigkeit mit Betriebszuschlag (SAB)
  - 24 Übergang vom Zeitkredit zum SAB
  - 24 Übergang vom SAB zur vorgezogenen Rente
  - 24 Wiederbeschäftigung
  - 25 Zeitkredit und Laufbahnende
  - 26 Kurzfristige Beurlaubung
- 28 **ARBEITSZEIT UND FLEXIBILITÄT**
  - 28 Freiwillige Überstunden
  - 28 Wiedereinführung der Relance-Stunden
  - 28 Der interne Grenzwert
  - 29 Steuerlich begünstigte Überstunden
- 29 **SCHULUNG UND BILDUNG**
  - 30 Individueller Bildungsanspruch (siehe Kapitel 12 des Arbeitsdeals)
  - 30 Bildungsplan (siehe Kapitel 9 des Arbeitsdeals)
  - 31 Risikogruppen
  - 31 Ausbildungspass
- 32 **HERAUSFORDERUNGEN FÜR DEN SEKTOR**
- 32 **SOZIALE BERATUNG**
- 33 **GEWERKSCHAFTSVORTEILE**
  - 33 Gewerkschaftsprämie
  - 33 Die ACV-CSC METEA braucht dich!
- 35 **ADRESSEN**

## EINFÜHRUNG

Alle zwei Jahre verhandeln ACV-CSC METEA und die anderen Gewerkschaften mit den Arbeitgebern, um die Lohn- und Arbeitsbedingungen aller Beschäftigten in ihrem Sektor zu verbessern. Dank der Mitgliedsbeiträge der zahlreichen Mitglieder von ACV-CSC METEA können die Verhandlungsführer von ACV-CSC METEA diese Verhandlungen mit dem nötigen rechtlichen Wissen vorbereiten und führen.

Trotz der von der Regierung auferlegten Beschränkungen, die es uns unmöglich machten, über eine Lohnerhöhung zu verhandeln, konnten wir Fortschritte erzielen.

Als ACV-CSC METEA kämpfen wir weiterhin gegen dieses unfaire Lohnnormgesetz, das die Verhandlungsfreiheit einschränkt.

Wir als ACV-CSC METEA bleiben auch in Zukunft und werden auf alle Angriffe auf die automatische Lohnindexierung reagieren, denn dieser Mechanismus hat die Kaufkraft vieler Arbeitnehmer ein Stück weit geschützt. Ohne diese Indexierung wäre die Kaufkraft der Haushalte aufgrund der Inflation noch stärker zurückgegangen.

In dieser Veröffentlichung informieren wir dich über die Lohn- und Arbeitsbedingungen, die für deinen Sektor gelten. Die neuen Elemente erkennst du an dem Symbol **NEUE**

Diese Veröffentlichung ist eine Momentaufnahme und enthält die Informationen, die am 1. November 2023 bekannt sind. Die neuesten Daten findest du jederzeit auf unserer Webseite [www.diecsc.be](http://www.diecsc.be). Und vergiss nicht, unsere App herunterzuladen. Dort kannst du deinen Sektor angeben und dich per Push-Benachrichtigung über alle neuen Sektorinformationen informieren lassen. Wenn du lieber einen Termin haben möchtest, kannst du unseren ACV-CSC METEA-Delegierten oder das ACV-Servicezentrum in deiner Nähe besuchen. Die Sekretariate des ACV-CSC METEA findest du auf der Rückseite dieser Sektorveröffentlichung.

Viel Spaß beim Lesen,  
ACV-CSC METEA

# EINKOMMEN

## INDEX

Im Nichteisen-Sektor werden die Löhne jedes Jahr am 1. Mai indiziert.

Der Indexierungsmechanismus innerhalb des Sektors sieht vor, dass die Löhne (Basisstundenlöhne und die nicht in Prozent ausgedrückten Schicht- und Produktionszulagen) an diesem Stichtag um die „reelle Inflation“ erhöht werden (= Anpassung an die Lebenskosten).

Zur Bestimmung der realen Inflation zum 1. Mai vergleicht man die Indexzahl des Monats April des laufenden Jahres mit der Indexzahl von April des Vorjahres.

Konkret bedeutet dies, dass die Löhne am 1. Mai 2023 um 7,10 % angehoben wurden.

Die Lohnmarge beträgt für den Zeitraum 2023-2024 null %. Dies bedeutet, dass die Löhne über den Index hinaus nicht ansteigen dürfen. Im Zeitraum 2023-2024 ist die Kaufkraftprämie die einzige mögliche Maßnahme und sie ist auf höchstens 750 Euro begrenzt.

## LOHNERHÖHUNG

Die Lohnmarge ist der Prozentsatz, um den die Löhne zusätzlich zur automatischen Indexierung erhöht werden dürfen. Sie kann alle 2 Jahre von den Sozialpartnern ausgehandelt werden.

Die Höhe des Prozentsatzes wird durch das Gesetz über die Lohnnorm festgelegt. Mit diesem Gesetz soll verhindert werden, dass die Löhne in Belgien schneller steigen als in den Nachbarländern.

Für 2023-2024 liegt die Lohnmarge bei null Prozent. Das bedeutet, dass wir über die automatische Indexierung hinaus keine Lohnerhöhung aushandeln konnten.

ACV-CSC METEA kämpft weiterhin gegen das Gesetz über die Lohnnorm, weil es freie Verhandlungen verhindert.

**NEUE**

### **KAUFKRAFTPRÄMIE**

Die Lohnmarge für 2023-2024 liegt bei null Prozent. Als Alternative hat die Regierung eine Kaufkraftprämie vorgesehen. Dabei handelt es sich um eine alternative Nettolohnzahlung, die in Form von Konsumschecks gewährt wird.

ACV-CSC METEA und den anderen Gewerkschaften ist es gelungen, eine Kaufkraftprämie durchzusetzen. Du hast Anspruch auf diese Prämie, wenn dein Unternehmen die sektorspezifische Definition von „Gewinn“ erfüllt. In diesem Fall muss du diese Prämie spätestens am 31. März 2024 erhalten.

Wenn dein Arbeitgeber dir die Kaufkraftprämie nicht gezahlt hat, obwohl er dies hätte tun müssen, können wir sie noch für dich einfordern. Hierzu oder bei weiteren Fragen wendest du dich am besten an dein lokales ACV-CSC METEA-Sekretariat (die Kontaktdaten findest du am Ende dieser Publikation).

### **MINDESTLÖHNE**

Der garantierte Mindestlohn wird, genau wie die Reallöhne, jedes Jahr am 1. Mai dem Index angepasst.

Seit dem 1. Mai 2023 beträgt der Mindeststundenlohn in der Branche:

<b>Ab 01.05.2023 (38 Stunden pro Woche)</b>	
Professioneller Mindeststundenlohn	15,04 Euro
Garantierter Bruttomindestlohn im Monat	2 477,43 Euro

## PARITÄTISCH ABGEBEBENE ERKLÄRUNG ÜBER DEGRESSIVITÄT DER JUGENDLÖHNE

Die Sozialpartner aus dem Sektor erklären hiermit, dass sie die Lohndegressivität nicht erneut einführen wollen für diejenigen, die auf den Arbeitsmarkt kommen und das 21. Lebensjahr nicht vollendet haben.

Der Sektor hat die Lohndegressivität für Jugendliche vor einigen Jahren selber abgeschafft.

Lohndegressivität bedeutet, dass ein Arbeitgeber aus dem Privatsektor junge Arbeitnehmer ohne Erfahrung zu einem sogenannten Starterlohn beschäftigt, der bedeutend niedriger ist als ein gewöhnlicher Lohn.

## ÖKOSCHECKS

Die Möglichkeit einer alternativen Umsetzung der Ökoschecks auf der Unternehmensebene wird erneut vorgesehen. Dabei gelten dieselben Grundsätze wie in der vorigen sektoralen Vereinbarung. Faktisch beinhaltet das diesmal die Möglichkeit, die Ökoschecks vor dem 30. November 2023 umzusetzen.

Bei der Vergabe von Ökoschecks werden die Tage berücksichtigt, an denen der Arbeitnehmer während des Referenzzeitraums Lohn oder Urlaubsgeld erhalten hat. Der Referenzzeitraum beträgt 1 Jahr und läuft vom 1. Oktober bis einschließlich 30. September.

Wenn der Arbeitnehmer während dieses Zeitraums zu bestimmten Perioden nicht arbeitet, werden in einer Reihe von Fällen Gleichstellungen vorgesehen:

- Gleichstellung auf Basis der nationalen Gesetzgebung (KAA Nr. 98):
  - Alle Tage der Mutterschaftsruhe.
  - Alle Fehltage, für die der Arbeitnehmer den garantierten Lohn erhält.
  - Alle Tage des jährlichen Urlaubs (einschließlich Jugendurlaub, Seniorenurlaub und ergänzender Urlaub).
- Gleichstellung auf Basis sektoraler Vereinbarungen:
  - Alle Tage vorübergehender Arbeitslosigkeit.
  - Alle Fehltage infolge eines Arbeitsunfalls.

- Die ersten drei Monate Arbeitsunfähigkeit während des Referenzzeitraums.
- Der komplette Vaterschaftsurlaub und Entbindungsurlaub.
- Alle Krankheitstage während einer vorübergehenden Arbeitslosigkeit.
- Die Tage im Rahmen des prophylaktischen Urlaubs, des Pflegeelternurlaubs und des Adoptionsurlaubs.

Für alle Fälle der unvollständigen oder teilzeitigen Beschäftigung während der Referenzperiode ist eine anteilmäßige Regelung vorgesehen. Zeitarbeitskräfte genießen dieselben Rechte wie fest angestellte Arbeitnehmer. Ökoschecks müssen von der Zeitarbeitsfirma ausgehändigt werden.

### VARIABLER BONUS

Der vor einiger Zeit eingeführte variable Bonus bleibt erhalten.

Dieser Bonus hängt von der Rentabilität des Unternehmens ab. Zur Bestimmung dieser Rentabilität geht man vom sogenannten ROCE aus: Das ist das Verhältnis zwischen dem Betriebsergebnis und dem eingesetzten Kapital. Der Rentabilitätszuschlag wird jedes Jahr neu berechnet, und zwar anhand des individuellen Bruttolohns, den der Arbeitnehmer während des Referenzzeitraums verdient hat.

Derzeit gilt dabei folgende Tabelle (bereits ab 2022):

ROCE	ZUSCHLAG
< 3 %	0 %
3 % - 5 %	0,5 %
5 % - 7,5 %	1,4 %
7,5 % - 10 %	1,7 %
10 % - 12,5 %	1,8 %
12,5 % - 15 %	2,1 %
15 % - 17,5 %	2,8 %
17,5 % - 20 %	3,5 %
20 % und mehr	4,1 %

Für die Berechnung des Bonus werden Feiertage wie normale Arbeitstage behandelt.

Bei unvollständiger oder Teilzeitbeschäftigung während des Referenzzeitraums: Der Bonus wird auf der Grundlage des individuell verdienten Bruttogehalts berechnet. Folglich wird der Bonus automatisch auf der Grundlage des Referenzzeitraums berechnet.

Manchmal führt die Eigenheit des Unternehmens dazu, dass kein ROCE ausgezahlt werden kann, obwohl dies aufgrund der wirtschaftlichen Realität sehr wohl der Fall sein müsste. Deshalb wird Artikel 5 des Kollektiven Arbeitsabkommens vom 15. April 2008 über den variablen Bonus (ROCE) (in der mehrmals geänderten Fassung) um einen Textabschnitt ergänzt:

*„Unternehmen, die aufgrund ihrer Eigenheit (Mutter-Tochter-Gesellschaften, unternehmensinterne Preisvereinbarungen, Arbeit mit Fertigungs-/Verarbeitungslohnen, Investmentgesellschaften ...) nicht in der Lage sind, den Begriff ROCE korrekt und entsprechend der (wirtschaftlichen) Realität auszulegen, schließen mit ihrer Gewerkschaftsdelegation ein kollektives Arbeitsabkommen, das den Eigenheiten des Unternehmens oder der Gruppe, der es angehört, entspricht, um eine korrekte Anwendung der ROCE-Prämie in ihrem Unternehmen zu ermöglichen. Dieses kollektive Abkommen auf Unternehmensebene wird dem Vorsitzenden des paritätischen Ausschusses mitgeteilt und wird spätestens nach Ablauf eines Drittels des laufenden Referenzzeitraums bei der Geschäftsstelle des Föderalen Öffentlichen Dienstes für Beschäftigung, Arbeit und sozialen Dialog hinterlegt.“*

## **JAHRESENDPRÄMIE**

In den Unternehmen, in denen Jahresendprämien ausgezahlt werden, hat ein Arbeitnehmer, der das Unternehmen verlässt, Anspruch auf einen Teil der Jahresendprämie (anteilig auf Basis der effektiv geleisteten Arbeitsperiode). Die Berechnung erfolgt auf Basis der Beschäftigungsperiode im Rahmen des

Referenzzeitraums. Im Falle einer Entlassung aus schwerwiegenden Gründen greift dieses Prinzip nicht.

Bei der Berechnung der Jahresendprämie werden 60 Tage vorübergehende Arbeitslosigkeit aus wirtschaftlichen Gründen (pro Jahr) gleichgestellt.

Zusätzlich gilt auch Gleichstellung für Fehlzeiten bei Krankheit, Unfall, Berufskrankheit oder Arbeitsunfall für einen Zeitraum von maximal 6 Monaten.

Ferner wird auch eine Gleichstellung für Fehlzeiten beim prophylaktischen Urlaub, beim Pflegeelternurlaub und beim Adoptionsurlaub vorgesehen, wenn diese in den betreffenden Referenzzeitraum fallen.

Auf Unternehmensebene kann die Jahresendprämie mit dem Einverständnis des Arbeitnehmers (teilweise) umgewandelt werden in freie Tage.

Diese freien Tage können auch auf das folgende Jahr übertragen werden. In jedem Fall muss folgender Grundsatz Anwendung finden:

- Der Arbeitgeber muss dem einzelnen Arbeitnehmer jährlich sein Guthaben an offenen Urlaubstagen mitteilen.
- Wenn Urlaubstage übertragen und zu einem späteren Zeitpunkt in Anspruch genommen werden, müssen diese Tage zu dem Lohn ausbezahlt werden, der zum Zeitpunkt dieser Inanspruchnahme gilt.

## **EINSATZVERGÜTUNG**

Die Einsatzvergütung für Schichtarbeiter beträgt 3 Stunden Lohn. Die Einsatzvergütung ist eine Vergütung für Arbeiter aufeinanderfolgender Schichten, die unerwarteterweise zurückgerufen werden und ihren Ruhetag unterbrechen müssen.

## TRANSPORTKOSTEN

Die nationalen Rechtsvorschriften sehen eine Erstattung der Kosten für den Arbeitsweg vor. In diesem Sektor wird die Erstattung wie folgt präzisiert:

### NEUE

**ÖPNV:** Die Erstattung durch den Arbeitgeber beläuft sich auf 80 %, wobei das Drittzahlersystem ab dem 1. Januar 2024, wo dies möglich ist, angewandt werden muss.

### NEUE

**Fahrradvergütung:** siehe Tabelle

Ab dem 1. Januar 2024 anwendbar.

Pro tatsächlich zurückgelegten Kilometer ab einer einzigen Fahrt	Arbeitgeberbeitrag (in Euro)
1 - 3 Km	0,48
4 - 5 Km	0,36
6 Km	0,30
7 Km und mehr	0,27

**Privater Transport:** siehe Tabelle

- Anwendbar ab dem 1. Januar 2023.
- Jährliche Indexierung im Mai (wie die Löhne).

Kategorie	In Euro pro Woche	Kategorie	In Euro pro Woche
1 Km	2,43	43 - 45 km	30,49
2 Km	4,87	46 - 48 Km	32,41
3 Km	7,29	49 - 51 Km	33,91
4 Km	7,83	52 - 54 Km	35,03
5 Km	8,53	55 - 57 Km	36,40
6 Km	9,05	58 - 60 Km	37,78
7 Km	9,49	61 - 65 Km	39,17
8 Km	10,04	66 - 70 Km	41,20
9 Km	10,57	71 - 75 Km	42,58
10 Km	11,12	76 - 80 Km	45,35
11 Km	11,81	81 - 85 Km	46,71
12 Km	12,36	86 - 90 Km	48,75
13 Km	12,89	91 - 95 Km	50,83
14 Km	13,47	96 - 100 Km	52,18
15 Km	14,01	101 - 105 Km	54,26
16 Km	14,68	106 - 110 Km	56,33
17 Km	15,24	111 - 115 Km	58,39

Kategorie	In Euro pro Woche	Kategorie	In Euro pro Woche
18 Km	15,80	116 - 120 Km	60,44
19 Km	16,47	121 - 125 Km	61,82
20 Km	17,04	126 - 130 Km	63,87
21 Km	17,58	131 - 135 Km	65,95
22 Km	18,15	136 - 140 Km	67,30
23 Km	18,82	141 - 145 Km	70,08
24 Km	19,37	146 - 150 Km	72,82
25 Km	19,79	151 - 155 Km	72,82
26 Km	20,61	156 - 160 Km	75,57
27 Km	21,02	161 - 165 Km	76,94
28 Km	21,43	166 - 170 Km	78,31
29 Km	22,27	171 - 175 Km	81,05
30 Km	22,65	176 - 180 Km	82,46
31 - 33 Km	23,63	181 - 185 Km	85,17
34 - 36 Km	25,55	186 - 190 Km	86,56
37 - 39 Km	27,06	191 - 195 Km	87,92
40 - 42 Km	28,85	196 - 200 Km	90,67

## ZUSATZRENTE

Der Nichteisen-Sektor hat keinen sektoralen Pensionsfonds, verpflichtet aber die Unternehmen dazu, jährlich einen (am 1. Mai 2023) indexierten Beitrag von 238,17 Euro des individuellen Lohns in eine außergesetzliche, betriebliche Zusatzrente einzuzahlen. Bestimmte Unternehmen haben darüber hinaus beschlossen, eine bleibende, indexierte Prämie von 411,47 Euro (am 1. Mai 2023) für die Zusatzrente vorzusehen.

Im Rahmen der Gleichbehandlung von Zeitarbeitskräften und Arbeitnehmern, die sich im Dienst des Unternehmens befinden, werden rückwirkend auch die Beiträge für die Leiharbeiter vom Unternehmen für die Periode, während der sie dort beschäftigt waren, gezahlt.

Die Betriebe müssen die Regelungen für Arbeiter und Angestellte spätestens am 1. Januar 2030 vereinheitlicht haben. Der Sektor ermutigt die Sozialpartner in den Unternehmen dazu, die im Gesetz vom 5. Mai 2014 (so wie inzwischen geändert) vorgesehenen Fristen für den Weg in Richtung der Vereinheitlichung der Regelungen für die Zusatzrente.

# EXISTENZSICHERHEIT

Im Nichteisen-Sektor gibt es keinen Fonds für Existenzsicherheit. Jeder Arbeitgeber tritt selbst als „Fonds“ auf und bezahlt alle Zusatzentschädigung an die Arbeitnehmer. Dies bedeutet, dass auf nationaler Ebene nur eine Mindestregelung vereinbart wurde. Die Arbeitgeber sind verpflichtet, zumindest diese Regelung anzuwenden.

In der Vereinbarung für den Zeitraum 2023-2024 werden:

- Alle befristeten Bestimmungen werden verlängert.
- Alle existierenden Vergütungen werden am 1. Mai verlängert und indiziert.

Untenstehende Tabelle gilt ab dem 1. Mai 2023.

Art	Modalitäten	Beträge		
Vorübergehende Arbeitslosigkeit  Anmerkung: Indiziert am 01.05.2023.	<ul style="list-style-type: none"> <li>■ Wirtschaftliche Gründe</li> <li>■ Technische Störung</li> </ul>	<b>Tag</b>	<b>Schicht</b>	
	Anmerkung: Der Zähler wird am 1. Januar nicht zurückgesetzt, es sei denn, der Arbeitnehmer hatte in einem Zeitraum von 9 Monaten keine Arbeitslosigkeit aus wirtschaftlichen Gründen.	1.-18. Tag	9,93 Euro	11,82 Euro
		19.-36. Tag	13,48 Euro	16,56 Euro
		37.-54. Tag	17,22 Euro	21,35 Euro
		Ab dem 55. Tag	20,82 Euro	26,10 Euro
■ Schlechtes Wetter	<ul style="list-style-type: none"> <li>■ 7,25 Euro pro Tag Zuschlag während 4 Wochen.</li> <li>■ 2,00 Euro pro Tag Zuschlag nach einer Periode von 4 Wochen.</li> </ul>			
■ Jahresurlaub (C103)	7,25 Euro pro Tag Zulage während 4 Wochen (pro Fall).			
■ Höhere Gewalt	9,93 Euro pro Tag			

Art	Modalitäten	Beträge
SAB	Diese Zusatzentschädigung ist vollständig zu Lasten des Ex-Arbeitgebers.	Herkömmliche Regelung laut KAA 17 (= Hälfte des Unterschieds zwischen Nettolohn und Arbeitslosenentschädigung), eventuell aufgestockt durch eine bessere betriebliche Regelung.
Arbeitsunfähigkeit aufgrund von: ■ Krankheit ■ Entbindung ■ Unfall	<ul style="list-style-type: none"> <li>■ jünger als 55 Jahre.</li> <li>■ Betriebszugehörigkeit: Mindestens 1 Monat.</li> <li>■ Krankheitsdauer von mindestens 2 Monaten.</li> </ul>	105,92 Euro pro Monat ab 2.-12. Monat.  Indexiert am 01.05.2023.
Arbeitsunfähigkeit: ■ Krankheit ■ Unfall	<ul style="list-style-type: none"> <li>■ Älter als 55 Jahre am 1. Tag der Krankheit.</li> <li>■ Ab dem 54. Jahr noch 6 Monate effektiv im Unternehmen gearbeitet haben bis zum Krankheitsbeginn.</li> </ul>	6,85 Euro pro Tag Zuschlag bis zur Pension.  Indexiert am 01.05.2023.
Zuschlag für die während der Arbeitslosigkeit nicht vergütbaren Tage: ■ Jahresurlaub ■ Technische Störung ■ Schlechtes Wetter ■ Wirtschaftliche Gründe	<ul style="list-style-type: none"> <li>■ Mindestens 15 Tage Betriebszugehörigkeit.</li> <li>■ Kein Anspruch auf Arbeitslosenentschädigung wegen Nichterfüllung der Zulässigkeitsbedingungen.</li> </ul>	19,82 Euro pro Tag 9,94 Euro pro Halber Tag
Zuschlag bei Schließung des Unternehmens.	Für Arbeitnehmer in Unternehmen mit weniger als 20 Beschäftigte.	325,22 Euro Basiszuschlag. Zuschlag pro Jahr. Betriebszugehörigkeit: 16,25 Euro.

# VERTRAG

## EINHEITLICHES ARBEITNEHMERSTATUT

Die erworbenen Rechte der Arbeitnehmer, die vor dem 1. Januar 2014 angestellt wurden, werden auf Basis ihrer Betriebszugehörigkeit innerhalb des Unternehmens am 31. Dezember 2013 und nach Maßgabe der zu diesem Moment geltenden Sektorbestimmungen „festgeklickt“.

Betriebszugehörigkeit	Allgemeines System		SAB
	Arbeitnehmer	Arbeitgeber	Arbeitgeber
Weniger als 5 Jahre	14 T	40 T	28 T
5 bis unter 10 Jahre	14 T	48 T	28 T
10 bis unter 15 Jahre	14 T	70 T	28 T
15 bis unter 20 Jahre	21 T	97 T	28 T
20 bis unter 25 Jahre	28 T	140 T	56 T
Über 25 Jahre	42 T	175 T	56 T

T = Kalendertage

Seit dem 1. Januar 2014 gibt es bei den Kündigungsfristen keinen Unterschied mehr zwischen Arbeitern und Angestellten. Die Kündigungsfrist wird auf Basis der Betriebszugehörigkeit innerhalb des Unternehmens bestimmt. Für diejenigen, die bereits in Dienst waren, wird von einer Betriebszugehörigkeit null am 1. Januar 2014 ausgegangen. Das bedeutet jedoch nicht, dass die Betriebszugehörigkeit bis zum 31. Dezember 2013 verloren geht. Wie oben bereits beschrieben, werden ihre Ansprüche „festgeklickt“.

Seit dem 1. Januar 2014 gelten folgende Kündigungsfristen (seit dem 1. Mai 2018 erfolgt eine Anpassung während der ersten 6 Monate):

Betriebs- zugehörigkeit	Kündigung durch Arbeitgeber (in Wochen) (Dienstalter = 0 am 01.01.2014)	Kündigung durch Arbeitnehmer (in Wochen) (Dienstalter = 0 am 01.01.2014)	Gegenkündigung durch Arbeitnehmer nach Entlassung durch Arbeitgeber (in Wochen)
0 - 3 M	1	1	1
3 M bis < 4 M	3	2	2
4 M bis < 5 M	4	2	2
5 M bis < 6 M	5	2	2
6 M	6	3	3
9 M	7	3	3
1 J	8	4	4
1 J 3 M	9	4	4
1 J 6 M	10	5	4
1 J 9 M	11	5	4
2 J	12	6	4
3 J	13	6	4
4 J	15	7	4
5 J	18	9	4
6 J	21	10	4
7 J	24	12	4
8 J	27	13	4
9 J	30	13	4
10 J	33	13	4
11 J	36	13	4
12 J	39	13	4
13 J	42	13	4
14 J	45	13	4
15 J	48	13	4
16 J	51	13	4
17 J	54	13	4
18 J	57	13	4
19 J	60	13	4
20 J	62	13	4
21 J	63	13	4
22 J	64	13	4
23 J	65	13	4
24 J	66	13	4
25 J	67	13	4
26 J	68	13	4
27 J	69	13	4
28 J	70	13	4
29 J	71	13	4
30 J	72	13	4
31 J	73	13	4
32 J	74	13	4

In der Vergangenheit wurde mitunter über die maximale Kündigungsfrist diskutiert, die bei einer Kündigung durch den Arbeitnehmer einzuhalten war. Laut der CSC konnte diese Frist niemals mehr als 13 Wochen betragen (auch nicht bei Arbeitsverträgen aus der Zeit vor dem 1. Januar 2014), während einige Arbeitgeber behaupteten, sie könne auch länger sein. Das sogenannte Gesetz-Muyllé vom 20. März 2023 zur Anpassung der gesetzlich festgelegten maximalen Kündigungsfristen (BS 28. April 2023) hat dies jetzt klargestellt: Die maximale Kündigungsfrist von 13 Wochen gilt für jegliche Kündigung durch den Arbeitnehmer, die ab dem 28. Oktober 2023 eingereicht wird (infolge ihres Inkrafttretens 6 Monate nach der Veröffentlichung im Belgischen Staatsblatt). Wenn die Kündigung vor dem 28. Oktober 2023 eingereicht wird, ändert sich nichts.

### **Aufschiebung der Kündigungsfrist**

Eine Reihe von Ereignissen schiebt die Kündigungsfrist auf. Das bedeutet, dass die Kündigungsfrist in diesen Fällen entweder nicht anfängt oder nicht weiterläuft. Die Aufschiebung der Kündigungsfrist ist nur vorgesehen, wenn der Arbeitgeber den Arbeitsvertrag kündigt. Wenn der Arbeitnehmer den Arbeitsvertrag kündigt, wird die Kündigungsfrist niemals aufgeschoben.

Zum Schluss wurde auch eine Entschädigungsregelung eingeführt für Arbeiter, die bereits vor 2014 in Dienst waren und nach dem 1. Januar 2014 entlassen wurden.

Ziel dieser Regelung ist, die in der Vergangenheit bestehenden Unterschiede bei den Kündigungsfristen für Arbeiter und Angestellten auszugleichen.

Der Ausgleich geschieht über die Ausgleichsentschädigung bei Entlassung.

Die Periode, für die diese Ausgleichsentschädigung gilt, wird anhand der folgenden Formel festgelegt:

**Vollständige Betriebszugehörigkeit in Jahren,  
so als ob der Arbeiter immer schon  
unter der neuen Regelung eingestellt gewesen wäre (a)  
minus  
(festgeklickte Ansprüche am 31. Dezember 2013 (b)  
+ aufgebaute Betriebszugehörigkeit ab dem  
1. Januar 2014 bis zur Entlassung (c))**

### **Beispiel:**

Arbeiter der PK 105

Eingestellt: 12. Januar 1993

Entlassen: 12. Februar 2024

(a) Vollständige Kündigungsfrist: 73 Wochen (Arbeiter hat mehr als 31 Jahre Betriebszugehörigkeit).

(b) Kündigungsfrist des Arbeiters bis 31. Dezember 2013 (Teil 1): 20 Wochen.

(c) Kündigungsfrist vom 1. Januar 2014 bis zum 12. Februar 2024 (Teil 2): 33 Wochen.

Dieser Arbeitnehmer hat also Anspruch auf eine Kündigungsfrist von  $(20 + 33)$  53 Wochen (entweder zu leisten oder in Form einer Abfindung) und auf die Auszahlung einer Netto-Ausgleichsentschädigung von 20 Wochen  $(= 73 - 53)$ , zahlbar durch das Landesamt für Arbeitsbeschaffung (LfA).

Mithilfe dieses Berechnungstools kannst du deine Kündigungsfrist ausrechnen lassen: <https://www.diecsc.be/apps/kundigungsfrist/>

Die Ausgleichsentschädigung bei Entlassung muss zum Zeitpunkt des Antrags auf Arbeitslosigkeit bei einem Dienstleistungszentrum der CSC angefragt werden.

Hier hast du die Wahl:

■ Entweder eine einmalige Auszahlung.

■ Oder eine monatliche Auszahlung.

Deine Wahl teilst du zum Zeitpunkt des Antrags auf Arbeitslosigkeit mit.

Die Entlassungsausgleichsentschädigung wird vom Zuschlag des LfA über die CSC ausgezahlt und ist eine Netto-Zulage (sie ist also von LASS und Berufssteuervorabzug befreit). Diese Ausgleichsentschädigung darf nicht mit Arbeitslosengeldern kumuliert werden.

Auch im Falle des SAB besteht der Anspruch auf Entlassungsausgleichsentschädigung.

### **Arbeitsgruppe Statut Arbeiter - Angestellte**

Vor dem Hintergrund der weiteren Angleichung der Statute von Arbeitern und Angestellten hatte man im Rahmen des nationalen Abkommens 2013-2014 vereinbart, gemeinsam mit der Angestelltenorganisation eine Arbeitsgruppe einzurichten.

#### **NEUE**

In der nationalen Vereinbarung 2023-2024 hat man sich darauf geeinigt, dass die Arbeiten dieser Arbeitsgruppe 105-224 im Hinblick auf die Inventarisierung der Lohn- und Arbeitsbedingungen erneut aufgegriffen werden sollen.

Auf betrieblicher Ebene: Bis zum 1. Januar 2030 sind die Unternehmen verpflichtet, die Zusatzpensionen für Arbeiter und Angestellte anzugleichen (siehe auch weiter oben unter „Zusatzrenten“).

### **ZEITLICH BEFRISTETE ARBEIT UND LEIHARBEIT**

Wenn du nach einer Periode der Leiharbeit oder einer zeitlich befristeten Arbeit in einem Unternehmen fest als Arbeitnehmer dort eingestellt wirst, wird die vorherige Beschäftigungszeit bei der Berechnung der Betriebszugehörigkeit mitberücksichtigt. Dies ist von Bedeutung hinsichtlich der Festlegung der Lohn- und Arbeitsbedingungen oder auch der Kündigungsfristen.

### **SOZIALDIALOG BEI MEHRFACHENTLASSUNG**

Die Verlängerung der Arbeitssicherheitsklausel bei einer Mehrfachentlassung gilt in Zukunft unbefristet.

Der Arbeitgeber, der die Absicht hegt, Mehrfachentlassungen vorzunehmen, muss die angemessenen Gremien der Interessenvertretung informieren und die erforderlichen Verhandlungen zur Vermeidung dieser Entlassungen führen. Der Arbeitgeber muss prüfen, ob alle beschäftigungserhaltenden Maßnahmen erschöpft sind, wie etwa: vorübergehende Arbeitslosigkeit, Weiterbildung, ...

Was bedeutet „Mehrfachentlassung“?

- Jede Entlassung von mindestens 10 % der Belegschaft in einem Zeitraum von 60 Kalendertagen.
- In Unternehmen mit weniger als 30 Arbeitnehmern reicht es demnach, dass 3 davon entlassen werden, um den Tatbestand einer Mehrfachentlassung zu erfüllen.

Wenn der Arbeitgeber das entsprechende Verfahren nicht einhält, muss er eine Entschädigung in Höhe von 6 Monaten Lohn zahlen (zusätzlich zur vorgesehenen Kündigungsentschädigung). Entlassungen im Falle einer Schließung gelten ebenfalls als Mehrfachentlassung.

**NEUE**

### **FORTGESETZTE GESUNDHEITSÜBERWACHUNG**

Die Sozialpartner empfehlen den Arbeitgebern aus dem Sektor auf paritätische Weise, Arbeitnehmer, die Anspruch auf fortgesetzte Gesundheitsüberwachung haben, darüber zu informieren.

### **ÄRZTLICHE KONTROLLE**

Der Arbeitgeber ist stets berechtigt, die Arbeitsunfähigkeit eines Arbeitnehmers von einem Kontrollarzt überprüfen zu lassen. Der Arbeitnehmer ist verpflichtet, diese Kontrolle zuzulassen.

Die gesetzlichen Bestimmungen sehen jedoch vor, dass in einem KAA (auf Sektor- oder Unternehmensebene) oder in der Arbeitsordnung eine sogenannte „Verfügbarkeitsperiode“ festgelegt werden kann.

Diese Verfügbarkeitsperiode ist eine Zeitspanne, während der sich

der Arbeitnehmer tagsüber an seinem Wohnort für eine etwaige Untersuchung durch den Kontrollarzt bereitzuhalten hat. Es handelt sich dabei um eine ununterbrochene Periode von maximal 4 Stunden, zwischen 7.00 Uhr und 20.00 Uhr.

Diese Verpflichtung muss zeitlich begrenzt sein, und zu Beginn der Krankheitsperiode festgelegt werden, z.B. muss der Arbeitnehmer am 2. und 3. Tag der Arbeitsunfähigkeit, zwischen 10.00 Uhr und 14.00 Uhr für eine Kontrolle verfügbar sein.

Im Sektor Nichteisen wurde kein KAA vereinbart, in dem eine solche Verfügbarkeitsperiode vorgesehen ist. Ohne KAA auf Unternehmensebene oder ohne entsprechende Bestimmung in der Arbeitsordnung ist es somit erlaubt, insoweit die Verordnung des Arztes dies bestätigt, seine Wohnung zu verlassen. Der Arbeitnehmer muss jedoch immer bereit sein, sich einer Kontrolle zu unterziehen.

Falls dein Arbeitgeber entsprechende Bestimmungen in der Arbeitsordnung vorsehen will, ist es ratsam, mit dem lokalen Sekretariat der ACV-CSC METEA diesbezüglich Kontakt aufzunehmen und dort die erforderlichen Informationen einzuholen.

## **Achtung!**

- **Prüfe regelmäßig deinen Briefkasten.** Es ist möglich, dass der Kontrollarzt da war und eine Nachricht hinterlassen hat.
- **Wenn du im Ausland erkrankst, musst du deinen Arbeitgeber über deinen ausländischen Aufenthaltsort informieren.** Dein Arbeitgeber hat auch dann das Recht, einen Kontrollarzt zu schicken.

## ÄRZTLICHE BESCHEINIGUNG

Seit dem 28. November 2022 kann ein kranker Arbeitnehmer in jedem Kalenderjahr bis zu dreimal die Möglichkeit nutzen, für den ersten Tag der Krankheit keine ärztliche Bescheinigung einzureichen. Diese Befreiung gilt sowohl für eine eintägige Krankheit als auch für den ersten Tag einer längeren Arbeitsunfähigkeit. Unternehmen, die weniger als 50 Arbeitnehmer haben, können davon abweichen, insofern sie dazu auf der Unternehmensebene ein kollektives Arbeitsabkommen abschließen oder dementsprechend ihre Geschäftsordnung ändern.

Trotz dieser Änderung bleiben die nachstehenden Grundsätze unberührt:

- Ein Arbeitnehmer, der arbeitsunfähig ist, muss seinen Arbeitgeber davon jederzeit unmittelbar auf dem üblichen Weg in Kenntnis setzen.
- Der Arbeitnehmer muss seine Arbeitsunfähigkeit, insofern sein Arbeitgeber darum bittet, mit Hilfe einer ärztlichen Bescheinigung nachweisen. Als Ausnahme gilt die ärztliche Bescheinigung für den ersten Tag von drei separaten Krankheitsperioden.
- Der Arbeitnehmer, der sich an einer anderen Adresse als seinem üblichen Wohnort aufhält, muss dies seinem Arbeitgeber unverzüglich mitteilen. In diesem Fall bleibt eine ärztliche Kontrolle möglich (siehe oben).

Die Arbeitsordnung ist und bleibt übrigens die Unterlage schlechthin, wenn man zusätzliche Informationen über die Bestimmungen auf der Unternehmensebene sucht. Deshalb solltest nicht zögern, die Arbeitsordnung deines Unternehmens zu konsultieren.

# LAUFBAHN

NEUE

## LAUFBAHNURLAUB

Seit dem 1. Januar 2012 gibt es in der Branche die Möglichkeit des „Laufbahnurlaubs“. Am 1. Januar 2016 ist die Regelung verbessert worden und der erste Tag wurde von 59 auf 55 Jahre vorgezogen, der 2. Tag von 60 auf 58 Jahre. In der nationalen Vereinbarung 2019-2020 gibt es ab 60 Jahre noch einen dritten Tag Laufbahnunterbrechung.

Ab dem 1. Januar 2022 wird die existierende Regelung für den Laufbahnurlaub im letzten Jahr vor dem SAB oder vor der verfrühten Rente oder der gesetzlichen Rente auf einen vierten Tag Laufbahnurlaub erweitert. Ab 1. Januar 2024 gilt die folgende Regelung:

Alter	Anzahl außergesetzliche Urlaubstage
Ab 54 Jahren	1 Tag pro Jahr
Ab 57 Jahren	2 Tage pro Jahr
Ab 60 Jahren	3 Tage pro Jahr
Letztes Jahr vor SAB, Frühverrentung oder gesetzliche Rente	Vierter Tag

Bestehende, günstigere Regelungen auf betrieblicher Ebene haben Vorrang vor dieser sektoralen Regelung.

NEUE

## URLAUB FÜR BETRIEBSZUGEHÖRIGKEIT

Ab dem 1. Januar 2024 hat jeder Arbeiter mit einer Betriebszugehörigkeit von 25 Jahren und mehr Anspruch auf einen vierten Tag Betriebszugehörigkeitsurlaub, wenn sein Unternehmen diese Regelung noch nicht angewandt wird.

Betriebszugehörigkeit	Anzahl außergesetzliche Urlaubstage
Ab 5 Jahren Betriebszugehörigkeit	1 Tag pro Jahr
Ab 10 Jahren Betriebszugehörigkeit	2 Tage pro Jahr
Ab 20 Jahren Betriebszugehörigkeit	3 Tage pro Jahr
Ab 25 Jahren Betriebszugehörigkeit	4 Tage pro Jahr (in Unternehmen, in denen diese Regelung noch nicht angewandt wird)

**NEUE**

## SYSTEM DER ARBEITSLOSIGKEIT MIT BETRIEBSZUSCHLAG (SAB)

Seit 2012 heißt es nicht mehr „Frühpensionierung“ sondern SAB, d.h. System der Arbeitslosigkeit mit Betriebszuschlag.

Hier ein kurzer Überblick über die Systeme, die hierbei geltend gemacht werden können:

Welches System?	Bedingungen ab dem 01.07.2023
Allgemeines System (KAA 17)	Alter: 62 Jahre Berufslaufbahn: ■ Männer: 40 Jahre ■ Frauen: 39 Jahre (2023) und 40 Jahre in 2024
System ab 60 Jahren mit 40 Jahren Berufstätigkeit	Alter: 60 Jahre Bis 30.06.2025 Berufslaufbahn 40 Jahre
System ab 60 Jahren in einem schweren Beruf	Alter: 60 Jahre Bis 30.06.2025 Berufslaufbahn 35 Jahre
System ab 58 Jahren aus medizinischen Gründen	Alter: 58 Jahre Bis 30.06.2025 Berufslaufbahn 35 Jahre
System ab 60 Jahren mit 33 Jahren Berufstätigkeit: ■ entweder 20 Jahre Nachtarbeit ■ oder schwerer Beruf	Alter: 60 Jahre Bis 30.06.2025 Berufslaufbahn 33 Jahre

Unter bestimmten Bedingungen kann man ab dem Alter von 62 Jahren oder nach 42-jähriger Betriebszugehörigkeit eine Befreiung von der (angepassten) Verfügbarkeit beantragen.

Für Arbeitnehmer, die vor dem 1. Juli 2025 entlassen werden, laufen die kollektiven Arbeitsabkommen zur Freistellung für die angepasste Verfügbarkeit bis zum 31. Dezember 2026.

### **Berechnungsbasis SAB**

Zur Bestimmung des Netto-Referenzlohns wird der Sozialversicherungsbeitrag auf 100 % (anstelle von 108 %) des (begrenzten) monatlichen Bruttolohns berechnet.

### **ÜBERGANG VOM ZEITKREDIT ZUM SAB**

Seit dem 1. Juli 2005 wird die Zusatzentschädigung SAB nach einer Verringerung der Arbeitsleistung auf 50 % oder 4/5 ebenfalls auf den Lohn einer Vollzeitbeschäftigung berechnet.

### **ÜBERGANG VOM SAB ZUR VORGEZOGENEN RENTE**

Ein SAB-ler, der die Alters- und Laufbahnbedingungen für die Vorruhestandspension erfüllt, wird ab 2019 eine Vorpension beantragen können. Es handelt sich hierbei um eine Option und nicht um eine Verpflichtung.

### **WIEDERBESCHÄFTIGUNG**

Auch im Falle der Wiederbeschäftigung bei einem anderen Arbeitgeber wird die Zusatzentschädigung weiter ausgezahlt. In diesem Fall solltest du aber dein CSC-Dienstleistungszentrum davon in Kenntnis setzen.

### **Achtung:**

- Wenn die Möglichkeit, das SAB zu nutzen, angesprochen wird, ist es ratsam, erst zu prüfen, ob die Laufbahnbedingungen erfüllt sind. Die Arbeitgeber haben sich dazu verpflichtet, diesbezüglich zu informieren.

- Es gibt eine Befreiung von der Verfügbarkeit für den Arbeitsmarkt ab 62 Jahre oder bei 42 Jahren Berufskarriere, und zwar bis zum 31. Dezember 2026 für Arbeitnehmer, die vor dem 1. Juli 2025 entlassen werden.

## ZEITKREDIT UND LAUFBAHNENDE

- Der Anspruch auf Zeitkredit kann sowohl über eine 1/5-Reduzierung, eine Halbtagsbeschäftigung und eine komplette Aussetzung des Arbeitsvertrags während maximal 51 Monaten genutzt werden (36 Monate bei Motiv Weiterbildung und 51 Monate wenn das Motiv Pflege ist). Das kollektive Arbeitsabkommen, das dies regelt, gilt bei einem Halbzeit- und Vollzeitkredit mit Motiv unbefristet.

### NEUE

- Die flämischen Prämien werden bis zum 30. Juni 2025 verlängert (außer bei Beschäftigung am Laufbahnende).
- Vom 1. Januar 2023 bis einschließlich 30. Juni 2025 ist ein Laufbahnende mit einer um 50 oder 20 % reduzierten Stelle bei schweren Berufen und langen Karrieren von mindestens 35 Jahren ab dem Alter von 55 Jahren möglich.
- Die um ein Fünftel reduzierte Stelle ohne Zulagen oder Rentengleichstellungen bleibt für schwere Berufe oder eine Karriere von 28 Jahren ab dem Alter von 50 Jahren möglich.
- Alternative Berechnungsweise der 5 %-Hürde ausgedrückt in Köpfen, 4 % ausgedrückt in Vollzeitäquivalenten.

### Achtung:

- Wenn du einen Zeitkredit zum Laufbahnende nehmen möchtest, musst du bestimmte Bedingungen erfüllen. Dazu gehört, dass du eine bestimmte Betriebszugehörigkeit hast, eine bestimmte Mindestanzahl Laufbahnjahre usw. Bevor du einen Antrag stellst, empfehlen wir dir daher, dich beim Gewerkschaftsdelegierten in deinem Unternehmen, bei den Mitgliedsdiensten der CSC oder in der Broschüre der CSC zu informieren.

- Wenn du einen Zeitkredit mit Motiv nehmen möchtest, musst du bestimmte Bedingungen erfüllen. Dazu gehört, dass du eine bestimmte Betriebszugehörigkeit hast, in einem bestimmten Beschäftigungszeitabschnitt arbeitest usw. Darüber hinaus variieren diese Bedingungen je nach Grund und Art der Unterbrechung (Vollzeit oder Teilzeit). Bevor du einen Antrag stellst, empfehlen wir dir daher, dich beim Gewerkschaftsdelegierten in deinem Unternehmen, bei den Mitgliedsdiensten der CSC oder in der Broschüre der CSC zu informieren.

NEUE

## KURZFRISTIGE BEURLAUBUNG

Bei bestimmten Ereignissen darf der Arbeitnehmer der Arbeit fernbleiben. Dabei handelt es sich um eine sogenannte „kurzfristige Beurlaubung“. Eine Reihe von Formen dieser kurzfristigen Beurlaubung wurde vor Kurzem geändert. Das nationale Abkommen hat für den Zeitraum 2023-2024 Folgendes geändert:

- Der anlässlich der Beerdigung kurzfristig gewährte Urlaubstag kann an einem Tag, an dem eine Totenwache stattfindet, am Tag des in einem der in Belgien anerkannten Gottesdienste üblichen Abschiedsrituals genutzt werden.
- Der tatsächlich zusammenwohnende Lebenspartner/die tatsächlich zusammenwohnende Lebenspartnerin wird dem Ehegatten/der Ehegattin gleichgestellt.
- Halbbruder und Halbschwester werden Bruder und Schwester gleichgestellt.

## Geburtsurlaub

Der Arbeitnehmer hat ab dem 1. Januar 2023 gesetzlich Anspruch auf 20 Tage Geburtsurlaub. Dieser Urlaub ist innerhalb der ersten 4 Monate nach dem Tag der Entbindung zu nutzen.

In den ersten 3 Tagen des Geburtsurlaubs zahlt der Arbeitgeber dem Arbeitnehmer den vollständigen Lohn. In den weiteren Tagen des Geburtsurlaubs erhält der Arbeitnehmer keinen Lohn, sondern er/sie kann bei der Krankenkasse eine Zulage beantragen, die sich auf 82 % des begrenzten Bruttolohns beläuft.

## **Adoptionsurlaub**

Der Arbeitnehmer, der im Rahmen einer Adoption ein minderjähriges Kind in seine Familie aufnimmt, genießt einen individuellen Anspruch auf einen Adoptionsurlaub von bis zu 6 Wochen.

Dieser individuelle Anspruch kann von 6 auf 12 Wochen verdoppelt werden, wenn das Kind eine körperliche oder geistige Behinderung hat.

Dieser individuelle Anspruch kann bei zeitgleicher Adoption mehrerer minderjähriger Kinder um 2 Wochen verlängert werden.

Der Adoptionsurlaub von höchstens sechs Wochen pro Adoptionseelternteil wird für den betroffenen Elternteil oder für beide Eltern zusammen wie folgt erhöht:

- um 3 Wochen ab dem 1. Januar 2023
- um 4 Wochen ab dem 1. Januar 2025
- um 5 Wochen ab dem 1. Januar 2027

Im Falle zweier Adoptiveltern sind diese zusätzlichen Wochen zwischen beiden Elternteilen zu verteilen.

In den ersten 3 Tagen des Adoptionsurlaubs genießt der Arbeiter Lohnerhalt. In den darauffolgenden Tagen des Adoptionsurlaubs kann er bei der Krankenkasse eine Zulage beantragen.

# ARBEITSZEIT UND FLEXIBILITÄT

Das sogenannte „Peeters-Gesetz“ hat seit seinem Inkrafttreten am 1. Februar 2017 die gesetzlichen Bestimmungen zur Flexibilität gelockert, zum Nachteil der Arbeitnehmer.

## FREIWILLIGE ÜBERSTUNDEN

Das System der freiwilligen Überstunden: Auf der Grundlage einer schriftlichen Vereinbarung zwischen Arbeitgeber und Arbeitnehmer kann ein Arbeitnehmer bis zu 100 Überstunden auf Jahresbasis leisten. Am 23. April 2019 hat der nationale Arbeitsrat die Anzahl der freiwilligen Überstunden auf maximal 120 erhöht.

## WIEDEREINFÜHRUNG DER RELANCE-STUNDEN

In den Jahren 2021 und 2022 waren in allen Sektoren zusätzlich zum Grundguthaben von 100 freiwilligen Überstunden 120 zusätzliche freiwillige Überstunden, die sogenannten Relance-Stunden, gewährt worden. Diese werden nun für den Zeitraum vom 1. Juli 2023 bis zum 30. Juni 2025 wieder eingeführt.

Die Relance-Stunden unterscheiden sich wie folgt von ordentlichen freiwilligen Überstunden:

- Es gilt keine Ausgleichsruhe.
- Es wird kein Überstundenzuschlag ausgezahlt.
- Sie werden im Rahmen des internen Grenzwerts für Überstunden nicht berücksichtigt.
- Es werden weder LASS-Beiträge noch Berufssteuervorabzug fällig (brutto = netto).

## DER INTERNE GRENZWERT

Der interne Grenzwert bleibt bei 143 Stunden. Das Ziel dieses internen Grenzwertes besteht darin, zu vermeiden, dass ein Arbeitnehmer zu viele Überstunden leistet. Sobald dieser interne Grenzwert erreicht ist, darf der Arbeitnehmer die normale Wochenarbeitszeit nicht mehr überschreiten, es sei denn diese Überstunden wurden zuerst abgebaut, entweder über Freizeitausgleich oder Auszahlung.

## STEUERLICH BEGÜNSTIGTE ÜBERSTUNDEN

Die Anzahl der jährlich steuerlich begünstigten Überstunden (mit Mehrlohn) wurde erneut von 130 auf 180 Stunden erhöht, und zwar vom 1. Juli 2023 bis zum 30. Juni 2025. Diese Maßnahme gilt für alle Überstunden, für die ein gesetzlicher Mehrlohn gezahlt wird.

- Im Jahr 2023 sind es 180 steuerlich begünstigte Überstunden.  
Hinweis: Diese steuerlich begünstigten Überstunden werden nicht zu den in der vorherigen Regelung vorgesehenen Stunden hinzugerechnet. Die Gesamtzahl der Stunden beträgt 180 Stunden, nicht 360 Stunden. Da die Regelung seit Anfang 2023 in Kraft war, ist es möglich, dass der Restbetrag bereits in der ersten Hälfte des Jahres 2023 vollständig ausgeschöpft wurde.
- Für 2024 sind 180 zusätzliche steuerbegünstigte Stunden möglich.
- Und bis zum 30. Juni 2025 sind noch einmal 180 steuerlich begünstigte Überstunden möglich.

## SCHULUNG UND BILDUNG

Der Sektor bestätigt den Bedarf nach Weiterbildung als Mittel zur Verbesserung der Kompetenzen der Beschäftigten und des Unternehmens.

Im Rahmen der gemeinsamen Ausbildungsbemühungen wird ein kollektives Recht auf Ausbildung gewährt, das ab 2021 durchschnittlich 5 Tage pro Jahr und ab 2021 5 Tage pro Vollzeitäquivalent entspricht.

Durch den sogenannten Arbeitsdeal (Gesetz vom 30. Oktober 2022 - Gesetz bezüglich unterschiedlicher Arbeitsbestimmungen) wurden die Regeln für die Bildung und Ausbildung geändert. Die Anwendung des Arbeitsdeals sieht im Sektor der Nichteisenmetalle folgende Bestimmungen vor:

## INDIVIDUELLER BILDUNGSANSPRUCH (SIEHE KAPITEL 12 DES ARBEITSDEALS)

In Anwendung des Arbeitsdeals wird ein individueller Bildungsanspruch eingeführt, der sich für einen Vollzeitarbeitnehmer 2023 auf 4 Tage und 2024 auf 5 Tage beläuft. Die Überwachung der Ausbildungsbemühungen obliegt dem Betriebsrat.

- Jeder Arbeiter hat Anspruch auf ein jährliches Laufbahngespräch, in dem unter anderem die individuellen Bildungsbedürfnisse oder der Bedarf an Betreuung in der Laufbahn besprochen werden können.
- Jeder Arbeiter, der im Laufe eines Kalenderjahres (oder eines anderen zwölfmonatigen Zeitraums) keine arbeitsbezogene Ausbildung genossen hat, erhält einen schriftlichen Bericht, der diese Mitteilung und das Guthaben in seinem Bildungskredit enthält. In dieser Mitteilung muss der Arbeiter darauf hingewiesen werden, dass er seine etwaigen Bildungsbedürfnisse mit seiner Führungskraft besprechen muss, und zwar vorzugsweise in einem Laufbahngespräch oder in einem ähnlichen Gespräch im Unternehmen.

## BILDUNGSPLAN (SIEHE KAPITEL 9 DES ARBEITSDEALS)

Die Arbeitgeber erstellen einmal im Jahr vor dem 31. März einen Bildungsplan für ihre Arbeitnehmer. Der Arbeitgeber unterbreitet einen Entwurf für diesen Bildungsplan dem Betriebsrat oder, in Ermangelung eines Betriebsrats, der Gewerkschaftsdelegation, und zwar spätestens 15 Tage vor der Sitzung, in der der Entwurf besprochen wird. Der Betriebsrat oder die Gewerkschaftsdelegation gibt spätestens am 15. März ein Gutachten über den Entwurf ab. Wenn das Unternehmen weder einen Betriebsrat noch eine Gewerkschaftsdelegation hat, wird der Ausschuss für Arbeitssicherheit konsultiert. In den anderen Unternehmen wird der Bildungsplan des Unternehmens dem paritätischen Ausschuss unterbreitet.

Wenn das Unternehmen keinen Bildungsplan erstellt hat oder das obenerwähnte Gremium nicht konsultiert wurde, kann das Unternehmen keine finanzielle Unterstützung für Beschäftigungs- und Ausbildungsinitiativen zugunsten der Risikogruppen genießen.

## **RISIKOGRUPPEN**

Die Bestimmungen bezüglich der Risikogruppen werden für den Zeitraum vom 1. Juli 2023 bis zum 30. Juni 2025 verlängert.

Der Beitrag für die Beschäftigung und Ausbildung von Risikogruppen bleibt bei 0,10 %.

## **AUSBILDUNGSPASS**

Jedes Unternehmen hält für jeden Beschäftigten einen Ausbildungspass bereit. Der Ausbildungspass gibt einen Überblick über die ausgeübten Funktionen und die berufsbezogenen Weiterbildungen. Jedes Unternehmen hat die Möglichkeit, hierzu ein eigenes Modell zu entwickeln, vorausgesetzt mindestens die Informationen aus der sektoralen Vorlage sind darin enthalten.

Leiharbeiter, die mindestens 6 Monate ununterbrochen im Unternehmen gearbeitet haben, müssen in Sachen Ausbildung gleichbehandelt werden.

## HERAUSFORDERUNGEN FÜR DEN SEKTOR

- Der Sektor der Nichteisenmetalle spielt eine aktive Rolle bei der Förderung des (regionalen, nationalen, europäischen und weitweiten) Gesetzesrahmens bezüglich sozialen Dumpings und unehrlicher Konkurrenz, Kettenverantwortung und Human Rights Due Diligence.
- Just Transition: Die Verschiebung in Richtung einer nachhaltigen Fertigung schafft eine Nachfrage nach neuen Fertigkeiten. Die Bildungspläne und die Laufbahngespräche müssen den Veränderungen der Mitarbeiter in Richtung Nachhaltigkeit ausreichend Rechnung tragen.

## SOZIALE BERATUNG

Bezüglich der Unterstützung der Gewerkschaftsarbeit ist das Kollektive Arbeitsabkommen vom 4. Juli 2022 analog zum paritätischen Ausschuss 105 formuliert.

## GEWERKSCHAFTSVORTEILE

### GEWERKSCHAFTSPRÄMIE

Jedes in einem der Metall- oder Textilsektoren beschäftigte Mitglied der ACV-CSC METEA hat Anspruch auf eine Gewerkschaftsprämie.

Der Betrag und die Gewährungsbedingungen werden jährlich festgelegt. 2023 beträgt die Prämie 120 Euro für Mitglieder, die als Erwerbstätige in Vollzeit ihren Beitrag entrichtet haben. Für Schulabgänger, Kranke, usw. gibt es Sonderregelungen.

### DIE ACV-CSC METEA BRAUCHT DICH!

Die ACV-CSC METEA ist eine starke, nationale Industriegewerkschaft.

Es sind die Mitglieder und die Militanten, die unsere Organisation stark machen.

Nichts als Vorteile:

- Wir vertreten deine Interessen.
- Unsere Informationen sind präzise und korrekt.
- Du kannst uns vertrauensvoll deine Fragen stellen.
- Unsere Militanten sind stets verfügbar. Sie kümmern sich um deine Anliegen.
- Erst wenn verhandeln nicht zu Ergebnissen führt, gehen wir zur Aktion über.
- Und falls erforderlich ziehen wir gemeinsam vor das Arbeitsgericht.

Außerdem kannst du bei deinen Urlaubs- und Freizeitausgaben viel Geld sparen, indem du unseren Partnern deine Mitgliedskarte zeigst.



## ADRESSEN

Hopmarkt 45  
9300 **Aalst**  
T +32 (0)9 265 43 20  
metea.aalst@acv-csc.be

Nationalestraat 111  
2000 **Antwerpen**  
T +32 (0)3 222 70 51  
metea.antwerpen@  
acv-csc.be

Rue Pietro Ferrero 1  
6700 **Arlon**  
T +32 (0)67 88 46 15  
metea.arlon@acv-csc.be

Chaussée de Louvain 510  
5004 **Bouge**  
T +32 (0)67 88 46 15  
metea.namur@acv-csc.be

Koning Albert I-laan 132  
8200 **Brugge**  
T +32 (0)51 26 55 34  
metea.bio@acv-csc.be

Rue Pletinckxstraat 19  
1000 **Brussel/Bruxelles**  
T +32 (0)2 557 87 00  
metea.brabant@acv-csc.be

Rue Pruniveau 5  
6000 **Charleroi**  
T +32 (0)71 23 08 64  
metea.charleroi@acv-csc.be

Oude Vest 144 bus 2  
9200 **Dendermonde**  
T +32 (0)9 265 43 20  
metea.sint-niklaas@  
acv-csc.be

Aachener Straße 89  
4700 **Eupen**  
T +32 (0)4 340 73 20  
metea.liege@acv-csc.be

Poel 7  
9000 **Gent**  
T +32 (0)9 265 43 20  
metea.oost-vlaanderen@  
acv-csc.be

Guldensporenlaan 7  
3530 **Houthalen**  
T +32 (0)11 30 67 00  
metea.limburg@acv-csc.be

Martelarenlaan 8  
3010 **Kessel-Lo**  
T +32 (0)2 557 87 00  
metea.brabant@acv-csc.be

President Kennedypark 16D  
8500 **Kortrijk**  
T +32 (0)51 26 55 34  
metea.kortrijk@acv-csc.be

Place Maugrétout 17  
7100 **La Louvière**  
T +32 (0)71 23 08 64  
metea.lalouviere@acv-csc.be

Boulevard Saucy 10  
4020 **Liège**  
T +32 (0)4 340 73 20  
metea.liege@acv-csc.be

Onder den Toren 5  
2800 **Mechelen-Rupel**  
T +32 (0)3 222 70 51  
metea.mechelen@acv-csc.be

Rue Claude de  
Bettignies 10-12  
7000 **Mons**  
T +32 (0)71 23 08 64  
metea.mons@acv-csc.be

Place Charles de Gaulle 3  
7700 **Mouscron**  
T +32 (0)71 23 08 64  
metea.mouscron@acv-csc.be

Rue des Canonniers 14  
1400 **Nivelles**  
T +32 (0)67 88 46 15  
metea.nivelles@acv-csc.be

Dr. L. Colensstraat 7  
8400 **Oostende**  
T +32 (0)51 26 55 34  
metea.bio@acv-csc.be

H. Horriestraat 31  
8800 **Roeselare**  
T +32 (0)51 26 55 34  
metea.roeselare@acv-csc.be

Aimé Delhayeplein 16  
9600 **Ronse**  
T +32 (0)9 265 43 20  
metea.ronse@acv-csc.be

H. Heymanplein 7  
9100 **Sint-Niklaas**  
T +32 (0)9 265 43 20  
metea.sint-niklaas@  
acv-csc.be

Avenue des Etats-  
Unis 10 bte 4  
7500 **Tournai**  
T +32 (0)71 23 08 64  
metea.tournai@acv-csc.be

Korte Begijnenstraat 20  
2300 **Turnhout**  
T +32 (0)3 222 70 51  
metea.kempen@acv-csc.be

Pont Léopold 4-6  
4800 **Verviers**  
T +32 (0)4 340 73 20  
metea.liege@acv-csc.be

Toekomststraat 17  
1800 **Vilvoorde**  
T +32 (0)2 557 87 00  
metea.brabant@acv-csc.be



@acvcscmetea



ACV-CSC METEA FR



ACV-CSC METEA

[www.diecsc.be](http://www.diecsc.be)