

KFZ-

WERKSTÄTTEN



PK 112 KAA 2019-2020

INHALT

3 EINFÜHRUNG

4 EINKOMMEN

- 4 Index
- 4 Lohnerhöhungen
- 4 Unternehmensspezifische Alternativen
- 5 Starterjobs
- 5 Öko-Schecks
- 6 Transportkosten
- 7 Jahresendprämie
- 9 Bereitschaftszuschlag
- 10 Rentenregelung auf sektorieller Ebene

11 EXISTENZSICHERHEIT

- 11 Zuschlag bei vorübergehender Arbeitslosigkeit
- 11 Zuschlag bei vollständiger Arbeitslosigkeit
- 12 Zuschlag bei SAB
- 13 Zuschlag im Falle von Krankheit
- 13 Zuschlag bei Betriebsschließung
- 14 Zuschlag bei Halbtags-Zeitkredit
- 14 Zuschlag im System Laufbahnende
- 15 Beteiligung an den Kosten für Laufbahnbegleitung
- 15 Beteiligung an den Kosten für Kinderbetreuung
- 16 Beteiligung im Rahmen eines gleitenden Laufbahnendes

17 VERTRAG

- 17 Einheitliches Arbeitnehmerstatut
 - 17 Kündigungsfristen
- 20 Klausel Beschäftigungssicherung
- 21 Leiharbeit
- 21 Aufbau der Betriebszugehörigkeit
- 21 Medizinische Kontrolle

22 LAUFBAHN

- 22 Laufbahnurlaub
- 23 System der Arbeitslosigkeit mit Betriebszuschlag (SAB)
- 24 Wiederbeschäftigung
- 24 Zeitkredit und Laufbahnverringerung
- 25 Karriere-Urlaubstage
- 25 Urlaub aus besonderem Anlass
- 25 Karrieregespräch

26 ARBEITSZEIT UND FLEXIBILITÄT

29 SCHULUNG UND BILDUNG

31 GEWERKSCHAFTSPRÄSENZ IM UNTERNEHMEN

33 GEWERKSCHAFTSVORTEILE

- 33 Gewerkschaftsprämie
- 33 Die ACV-CSC METEA braucht dich

35 ADRESSEN

EINFÜHRUNG

Alle zwei Jahre treten die Gewerkschaften mit den Arbeitgebern in Verhandlungen, um die Lohn- und Arbeitsbedingungen des Sektors zu verbessern. Dank der Beteiligung zahlreicher Mitglieder der ACV-CSC METEA haben die Verhandlungsführer der Gewerkschaft sich gut darauf vorbereiten können. Wir möchten uns hiermit bei allen Mitgliedern dafür bedanken.

Es war allerdings nicht einfach, Fortschritte zu erzielen. Die Regierung hat den Verhandlungsführern mit der Auflage von maximal 1,1 % der Lohnmarge den Verhandlungsspielraum eingegrenzt. Es ist den Verhandlungsführern der Gewerkschaft dennoch gelungen, gemeinsam mit den Arbeitgebern für die beiden kommenden Jahre für deinen Sektor ein neues Abkommen zu schließen. Als Ergebnis dieser Verhandlungen sind verschiedene Verbesserungen von Lohn- und Arbeitsbedingungen durchgesetzt worden.

Hiermit informieren wir dich über die neuen Lohn- und Arbeitsbedingungen, die für deinen Sektor gelten. Die Neuheiten sind mit diesem kleinen Symbol **NEU** gekennzeichnet.

Diese Publikation ist eine Momentaufnahme. Über weitere Engagements wird noch verhandelt. Der letzte Stand der Verhandlungen kann auf unserer Website **www.lacsc.be** nachgelesen werden. Eventuelle Fragen stellst du am besten deinem ACV-CSC METEA-Delegierten oder dem CSC-Dienst in deiner Nähe.

Viel Spaß beim Lesen,
Die ACV-CSC METEA

EINKOMMEN

Index

Die automatische Lohn-Index-Bindung wird beibehalten.

Im Sektor der Kfz-Werkstätten werden sowohl die tatsächlichen als auch die Tabellenlöhne jedes Jahr zum 1. Februar an den Index angepasst.

An diesem Tag werden die Löhne jeweils an die „reelle Inflation“ (Geldwertverlust) angepasst.

Um die reelle Inflation am 1. Februar zu bestimmen, wird der Index des Monats Januar des laufenden Jahres mit dem Index des Monats Januar des Vorjahres verglichen. Konkret bedeutet das, dass die Löhne am 1. Februar 2018 um 1,84 % und am 1. Februar 2019 um 2,23 % gestiegen sind.

Diesen Index kann dein Delegierter oder Sekretär dir mitteilen; du findest ihn aber auch auf unserer Website.

Lohnerhöhungen **NEU**

Ab dem 1. Juli 2019 werden alle tabellenmäßigen Bruttolöhne um 1,1 % angehoben.

Unternehmensspezifische Alternativen

Auf betrieblicher Ebene kann die Lohnmarge von 1,1 % anhand eines Unternehmenstarifabkommens alternativ gestaltet werden. Diese Alternative kann ab dem 1. Juli 2019 Anwendung finden. Es muss sich hierbei um einen bleibenden Vorteil handeln. Die Unternehmen haben bis zum 30. September 2019 Zeit, um solche betrieblichen Tarifverträge abzuschließen. Liegt bis zum 30. September 2019 kein Tarifabkommen vor, werden ab 1. Juli 2019 die Löhne um 1,1 % erhöht.

Starterjobs NEU

Im Rahmen der Sommergevereinbarung von 2017 hat die Regierung nach dem 1. Juli 2018 die Starterjobs eingeführt, um niedrig qualifizierten Jugendlichen ohne Arbeitserfahrung kostengünstiger zu einem Arbeitsplatz zu verhelfen.

Ein Starterjob bedeutet für den Arbeitgeber, dass er unter bestimmten Bedingungen einen 18, 19 oder 20-jährigen ohne Arbeitserfahrung zu einem verringerten Bruttolohn einstellen kann. Dieser liegt 18 %, 12 % oder 6 % unter dem sektoriell oder national festgelegten Mindestlohn. Der Nettolohn wird mit einem ergänzenden Zuschlag aufgestockt, der den durch den niedrigeren Bruttolohn entstandenen Nettolohnverlust ausgleicht.

Die Sozialpartner im Sektor Kfz-Werkstätten verpflichten sich, nicht zur Degressivität der Löhne für junge Arbeitnehmer zurückzukehren, außer bei arbeitenden Studenten.

Öko-Schecks

Jeder Vollzeitbeschäftigte hat Anrecht auf Öko-Schecks im Werte von 250 Euro pro Jahr. Diese werden halbjährlich ausbezahlt, jeweils im Werte von 125 Euro.

Die Auszahlung erfolgt:

- Spätestens am 15. Juni auf Basis eines Arbeitsverhältnisses im Referenzzeitraum zwischen dem 1. Dezember des Vorjahres und dem 31. Mai des laufenden Jahres.
- Spätestens am 15. Dezember auf Basis eines Arbeitsverhältnisses im Referenzzeitraum zwischen dem 1. Juni und dem 31. November des laufenden Jahres.

Wenn der Arbeitnehmer nicht während der gesamten Referenzperiode gearbeitet hat, werden für manche Fälle Gleichstellungen vorgesehen:

- Alle Tage, an denen die Arbeit ausgesetzt wird, für die aber ein Lohn bezahlt wird.
- Alle Tage der Kurzarbeit aus wirtschaftlichen Gründen.
- Die komplette Dauer des Mutterschaftsurlaubs.
- 30 Tage Krankheit oder (Arbeits-) Unfall, zusätzlich zum garantierten Monatslohn.

Für alle Fälle der unvollständigen Beschäftigung während der Referenzperiode ist eine **anteilmäßige Regelung** vorgesehen. Leiharbeiter haben bezüglich Öko-Schecks die gleichen Rechte wie das Stammpersonal des Unternehmens.

Auf Betriebsebene kann zu gleich welchem Zeitpunkt ein Tarifvertrag abgeschlossen werden, der eine alternative Vergabe von Öko-Schecks vorsieht.

Weitere Informationen zu den Öko-Schecks erhalten Sie unter www.ecocheques.be.

Transportkosten

ÖPNV: Die Transportkosten Wohnort-Arbeitsort mit öffentlichen Verkehrsmitteln werden vollständig erstattet.

Privater Transport: Wenn ein Arbeitnehmer mit dem Privatfahrzeug zur Arbeit kommt, erhält er eine Tagesvergütung. Diese entspricht der Arbeitgeberbeteiligung am Wochenabonnement der SNCB geteilt durch 5. Am 1. Februar eines jeden Jahres wird dieser Beitrag indiziert.

Diese Regelung gilt auch für Arbeitnehmer, die sich zu einer Schulung begeben sowie für Auszubildende in der dualen Ausbildung.

Die Beiträge der Beteiligung des Arbeitgebers an den Kosten der öffentlichen Verkehrsmittel und des Privatfahrzeugs befinden sich auf unserer Website.

Jahresendprämie

Die Jahresendprämie entspricht einem dreizehnten Monatsgehalt oder dem am 1. Dezember geltenden Stundenlohn multipliziert mit der Anzahl Stunden pro Monat. Diese Anzahl ändert sich je nach Auszahlungsweise:

40 Stunden pro Woche: 173,33 Stunden.

39,5 Stunden pro Woche: 171,17 Stunden.

39 Stunden pro Woche: 169,00 Stunden.

38,5 Stunden pro Woche: 166,83 Stunden.

38 Stunden pro Woche: 164,67 Stunden.

37,5 Stunden pro Woche: 162,50 Stunden.

Bedingungen

Der Beschäftigte muss am 30. November des betroffenen Jahres seit mindestens drei Monaten im Personalregister registriert gewesen sein.

NEU Ab dem 1. Januar 2020 wird diese 3-Monats-Betriebszugehörigkeitsbedingung gestrichen.

Beschäftigte, die am 30. November noch kein Jahr Betriebszugehörigkeit haben, erhalten ein Zwölftel pro Monat der Beschäftigung (anteilmäßig). Ein angefangener Monat zählt als vollständig geleisteter Monat.

Es gibt ebenfalls eine Pro-rata-Berechnung bei:

- Entlassung durch den Arbeitgeber.
- Kündigung durch den Arbeitnehmer bei Kurzarbeit.
- Kündigung durch den unfreiwillig teilzeitbeschäftigten Arbeitnehmer, der anderswo eine Beschäftigung mit mehr Arbeitsstunden findet.
- Ende des zeitlich befristeten Vertrags oder des Ersatzvertrags.
- Beendigung eines Vertrags infolge von höherer Gewalt.
- Beendigung des Vertrags in beidseitigem Einvernehmen, wenn es keine Klausel bezüglich der Jahresendprämie gibt.
- Rente und SAB.
- Sterbefall.
- Freiwilliges Ausscheiden des Arbeitnehmers bei 3 Jahren Betriebszugehörigkeit im Unternehmen.

NEU Ab dem 1. Januar 2020 haben Arbeitnehmer, deren Arbeitsvertrag im beidseitigem Einverständnis beendet wird, Anspruch auf eine Pro-rata berechnete Endjahresprämie (die Bedingung „keine Klausel“ im schriftlichen Vertrag wird gestrichen).

Einige Fehlzeiten werden unter Einhaltung bestimmter Bedingungen mit effektiver Arbeitsleistung gleichgestellt:

- Schwangerschaftsurlaub und Vaterschaftsurlaub.
- Arbeitsunfall oder Berufsunfall: Maximal die ersten 12 Monate der ununterbrochenen Arbeitsunfähigkeit.
- Kurzarbeit: Maximal 150 Kalendertage des Referenzjahres.
- Unfall oder Krankheit: maximal 90 Kalendertage.

NEU Ab dem 1. Januar 2020 werden folgende Fehlzeiten gleichgestellt mit effektiven Leistungen:

- Prophylaktischer Urlaub (Entfernung schwangerer oder stillender Arbeitnehmerinnen vom Arbeitsplatz).
- Adoptionsurlaub und Pflegeurlaub.

- Urlaub wegen medizinischen Beistands: maximal 3 Monate pro Referenzperiode pro Arbeitnehmer.
- Palliativurlaub.

Bereitschaftszuschlag

Für Arbeiter, die in Rufbereitschaft sind, gibt es 2 Arten von Zuschlägen:

- Rufbereitschaftszuschlag.
- Einsatzvergütung.

Die Höhe des Rufbereitschaftsgelds hängt davon ab, wann der Arbeitnehmer in Rufbereitschaft ist, und die Beträge lauten seit dem 1. Februar 2019 wie folgt:

1,83 Euro/Stunde von Montag bis Freitag zwischen 6 Uhr und 22 Uhr.

2,45 Euro/Stunde am Wochenende zwischen 6 Uhr und 22 Uhr.

2,45 Euro/Stunde von Montag bis Freitag zwischen 22 Uhr und 6 Uhr.

3,07 Euro/Stunde am Wochenende zwischen 22 Uhr und 6 Uhr.

Die Einsatzvergütungen hängen davon ab, wie oft der Arbeitnehmer ausrücken muss, und seit dem 1. Februar 2019 gelten folgende Beträge:

30,69 Euro für 1 Ruf pro Kalendertag.

49,09 Euro für 2 Rufe pro Kalendertag.

61,36 Euro für 3 Rufe pro Kalendertag.

+ 6,13 Euro pro zusätzlicher Ruf pro Kalendertag.

Diese Beträge werden jährlich am 1. Februar indiziert.

In der Zeit, in der der Arbeitnehmer ausrücken muss und effektiv arbeitet, muss sein Lohn fortgezahlt werden. Diese Zeit gilt als Arbeitszeit.

Auf betrieblicher Ebene kann ein Tarifvertrag eine Abweichung von diesen Zuschlägen festlegen.

NEU Ab 1. Juli 2019 hat der Arbeitnehmer auf eigene Anfrage Recht auf eine Ruhezeit von 11 Stunden zwischen einer Bereitschaftszeit und dem Anfang seiner normalen Arbeitszeit.

Rentenregelung auf sektorieller Ebene

Jeder Arbeitnehmer aus dem Kfz-Werkstätten Sektor hat seit dem 1. Januar 2002 zusätzlich zur gesetzlichen Rente auch Anspruch auf eine Zusatzrente.

Die Vorteile dieser branchenspezifischen Rente gelten für alle Arbeitnehmer, die einen Arbeitgeber aus dem Kfz-Werkstätten Sektor haben oder hatten, und dies ungeachtet der Art des Arbeitsvertrags (befristet oder unbefristet, Vollzeit oder Teilzeit, ...).

Der durch den Arbeitgeber für die Zusatzrente in die sektorielle Rente einzuzahlende Betrag beträgt 1,8 % des Bruttolohns.

Vor dem Hintergrund der zunehmenden Annäherung der Zusatzpension von Arbeitern und Angestellten ist im Rahmen des nationalen Abkommens 2019 – 2020 vereinbart worden, eine Bestandsaufnahme der auf dem Gebiet der Zusatzrenten bestehenden Regelungen zu erstellen.

Weitere Informationen erhalten Sie bei:

V.o.G. Sefocam

Woluwedal 4 W6 / 7

1200 Brüssel

Tel.: 02 761 00 70

E-Mail: helpdesk@sefocam.be

www.sefocam.be

oder in Ihrem ACV-CSC METEA-Sekretariat.

EXISTENZSICHERHEIT

Ab dem 1. Juli 2019 werden alle Zuschläge um 4,11 % indiziert.

Zuschlag bei vorübergehender Arbeitslosigkeit

Bei vorübergehender Arbeitslosigkeit wegen:

- wirtschaftlichen Gründen;
- Jahresurlaub;
- höherer Gewalt;
- technischer Störung;
- schlechten Wetters;

zahlt der Sozialfonds zusätzlich zur normalen Arbeitslosenentschädigung eine Entschädigung.

NEU Ab dem 1. Juli 2019 werden obenstehende Beträge um 4,11 % indiziert und betragen dann 12,70 Euro pro Arbeitslosenentschädigung bzw. 6,35 Euro pro halbe Arbeitslosenentschädigung.

Zuschlag bei vollständiger Arbeitslosigkeit

Arbeiter erhalten bei vollständiger Arbeitslosigkeit einen Zuschlag vom Sozialfonds.

Hier wird je nach Alter unterschieden:

- Jünger als 45 Jahre: Maximale Anzahl entschädigter Tage: 200 Tage.
- 45 Jahre und älter: Maximale Anzahl entschädigter Tage: 300 Tage.
- 55 Jahre und älter (bei 20 Jahren Betriebszugehörigkeit, wovon 5 Jahre in der Branche): Maximale Anzahl entschädigter Tage bis zur Pension.

Seit dem 1. Juli 2015 werden nur noch in folgenden Fällen Zuschläge bei vollständiger Arbeitslosigkeit gezahlt:

- Am Ende des zeitlich befristeten Arbeitsvertrags/
Arbeitsvertrags für eine bestimmte Aufgabe,
bei medizinischer höherer Gewalt.
- Entlassen nach dem 1. Januar 2014 infolge einer
Kollektiventlassung mit Sozialplan spätestens am
31. Dezember 2013.
- Arbeitnehmer, die zum 30. Juni 2015 bereits eine
Zusatzentschädigung wegen vollständiger Arbeitslosigkeit
erhielten und ihren Saldo noch nutzen können.

NEU Ab dem 1. Juli 2019 werden oben zitierte
Beträge um 4,11 % indexiert und betragen dann:

- 5,83 Euro pro Arbeitslosenentschädigung.
- 2,93 Euro pro halbe Arbeitslosenentschädigung.

Zuschlag bei SAB

Die Zusatzentschädigung bei Arbeitslosigkeit mit
Betriebszuschlag (früher Frühpension) ist vollständig zu
Lasten des Sozialfonds mit einem täglichen Mindestbetrag.
Bedingung ist, dass der betroffene Arbeitnehmer 5 Jahre
Betriebszugehörigkeit im Sektor nachweisen kann.

NEU Ab dem 1. Juli 2019 wird dieser Mindestbetrag um
4,11 % indexiert, oder bis 5,83 Euro am Tag angehoben.

Falls ein Arbeitnehmer im Rahmen des SAB seine
diesbezüglichen Ansprüche beim Landesamt für
Arbeitsbeschaffung (LfA) „festgeklickt“ hat, wird
auch die Auszahlung der Zusatzentschädigung
durch den Sozialfonds hier festgelegt.

Zuschlag im Falle von Krankheit

- NEU** Ab dem 1. Juli 2019 erhält der Arbeiter im Krankheitsfall zusätzlich zum Krankengeld der Krankenkasse seitens des Sozialfonds eine Tagespauschale. Diese beträgt seit dem 1. Juli 2019:
- 2,44 € pro Krankengeldzahlung.
 - 1,22 € pro halbe Krankengeldzahlung.

Diese Entschädigung wird vom Sozialfonds ausgezahlt.

Ältere Kranke

Arbeitnehmer, die im Alter von 55 Jahren oder älter erkranken, erhalten bis zum Renteneintritt vom Sozialfonds zusätzlich zu dem von der Krankenkasse ausgezahlten Betrag eine Entschädigung, vorausgesetzt sie haben 20 Jahre Betriebszugehörigkeit, wovon 5 Jahre im Sektor.

NEU Ab dem 1. Juli 2019 werden die Zuschläge für ältere Kranke auf 8 Euro pro vollständiger Krankengeldauszahlung und auf 4 Euro pro halber Krankengeldauszahlung angehoben.

NEU Ab dem 1. Juli 2019 werden obige Beträge um 4,11 % indiziert, wodurch sie 8,33 Euro bzw. 4,16 Euro betragen.

Zuschlag bei Betriebsschließung

Arbeitnehmer bekommen im Falle der Schließung des Unternehmens eine Zusatzentschädigung seitens des Sozialfonds. Pro Jahr Betriebszugehörigkeit kommt ein weiterer Zuschlag hinzu.

NEU Ab dem 1. Juli 2019 werden auch diese Beträge um 4,11 % indiziert. Im Falle einer Betriebsschließung erhalten die Arbeitnehmer eine zusätzliche Entschädigung in Höhe von 288,92 Euro

vom Sozialfonds. Pro Jahr Betriebszugehörigkeit kommen 14,58 Euro (maximal 952,96 Euro) hinzu.

Bedingungen

- Zum Zeitpunkt der Schließung mindestens 45 Jahre alt sein.
- Zum Zeitpunkt der Schließung mindestens 5 Jahre Betriebszugehörigkeit im Unternehmen haben.
- Der Arbeitnehmer muss nachweisen können, dass er in den 30 auf die Entlassung folgenden Kalendertagen keine andere Beschäftigung angenommen hat.

Zuschlag bei Halbtags-Zeitkredit

Ein Arbeitnehmer von 53 Jahren oder älter, der einen Halbtags-Zeitkredit nimmt, bekommt während 60 Monaten eine monatliche Vergütung des LfA. Diese Vergütung wird vom Sozialfonds ausgezahlt.

NEU Ab dem 1. Juli 2019 werden oben zitierte Beträge um 4,11 % oder bis auf 72,23 Euro indexiert.

Zuschlag im System Laufbahnende

Im Falle einer Anstellung zum Laufbahnende ab 60 Jahren und einer Verringerung der Arbeitsleistung um $\frac{1}{2}$ oder $\frac{1}{5}$ zahlt der Sozialfonds eine monatliche Vergütung zuzüglich zum Betrag, den das Landesamt für Arbeitsbeschaffung (LfA) auszahlt.

Wenn ein Arbeitnehmer mit einer langen Berufslaufbahn oder in einem Schwerberuf mit 55 Jahren (im Falle einer Arbeitszeitverringerung von $\frac{1}{5}$) oder mit 57 Jahren (im Falle einer Arbeitszeitverringerung von $\frac{1}{2}$) eine Laufbahnende-Anstellung annimmt, zahlt der Sozialfonds eine monatliche Vergütung zuzüglich zur Entschädigung durch das LfA.

NEU Ab dem 1. Juli 2019 werden diese

Vergütungen um 4,11 % indexiert.

Die durch den Sozialfonds gezahlte monatliche Vergütung beträgt ab dann 72,23 Euro, wenn die Leistungen um $\frac{1}{2}$ reduziert wurden und 28,89 Euro im Falle einer Verringerung der Arbeitsleistung um $\frac{1}{5}$. Dies gilt bis zum 30. Juni 2021 (Der Anspruch gilt als erworben bis zum Erreichen der gesetzlichen Rente für Arbeitnehmer, die diese Regelung bereits nutzten).

Beteiligung an den Kosten für Laufbahnbegleitung **NEU**

Vom 1. Juli 2019 bis 30. Juni 2021 erhalten Arbeitnehmer eine Beteiligung an den Kosten für Laufbahnbegleitung. Diese entspricht dem Kostenpreis der vom Arbeitnehmer beim Arbeitsamt bestellten Laufbahnschecks.

Arbeitnehmer, die keinen Anspruch auf Laufbahnschecks haben, erhalten eine maximale Beteiligung von 80 Euro alle 6 Jahre.

Beteiligung an den Kosten für Kinderbetreuung **NEU**

Vom 1. Januar 2019 bis 31. Dezember 2021 erhalten Arbeitnehmer unter Einhaltung folgender Bedingungen eine Beteiligung an den Kosten für die Kinderbetreuung:

- Für Kinder bis 3 Jahre.
- 3 € pro Tag und pro Kind, maximal 300 € pro Jahr und pro Kind.
- Für Betreuung, die durch Kaleido / l'office de la Naissance et de l'Enfance (ONE) / Kind & Gezin anerkannt ist.
- Beteiligung auf Basis des Steuerbescheids.

Beteiligung im Rahmen eines gleitenden Laufbahnendes **NEU**

Ab 1. Juli 2019 bis 30. Juni 2021 hat ein Arbeitnehmer von mindestens 58 Jahren Anspruch auf eine monatliche Bruttoentschädigung von maximal 160 Euro als Ausgleich für Lohnverlust bei:

- Wechsel auf einen alternativen Arbeitsplatz.
- Beschäftigung als Mentor im Rahmen eines Mentorenprojekts.
- Übergang von Schicht- oder Nachtarbeit in die Tagesarbeit.
- Übergang von Vollzeit auf $\frac{4}{5}$.

Die Altersbedingung liegt bei 60 Jahre oder älter für Arbeitnehmer, die von einer Vollzeitbeschäftigung in eine $\frac{4}{5}$ -Beschäftigung wechseln.

VERTRAG

Einheitliches Arbeitnehmerstatut

Kündigungsfristen

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

Betriebszugehörigkeit	Allgemeines System		SAB
	AN	AG	AG
- 5 Jahre	14 T	40 T	28 T
5 - 9 Jahre	14 T	48 T	28 T
10 -14 Jahre	21 T	77 T	28 T
15 -19 Jahre	21 T	112 T	28 T
20 - 24 Jahre	28 T	147 T	56 T
+25 Jahre	28 T	154 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 gestellt waren, beginnt die Berechnung der Betriebszugehörigkeit am 1. Januar 2014 bei 0. Das bedeutet jedoch nicht, dass die Betriebszugehörigkeit bis zum 31. Dezember 2013 verloren ist. Wie oben bereits beschrieben, werden ihre Ansprüche „festgeklickt“.

Anmerkung: Bei Kündigung durch den Arbeitnehmer beträgt die Dauer maximal 13 Wochen.

Seit dem 1. Januar 2014 gelten folgende Kündigungsfristen:

Betriebszugehörigkeit	Entlassung durch den AG (in Wochen) (Betriebsz. = 0 am 1.1.2014)	Kündigung durch den AN (in Wochen) (Betriebsz. = 0 am 1.1.2014)	Gegenkündigung durch AN nach Entlassung durch AG (in Wochen)
0-3 M	1 W	1 W	1 W
3 bis < 4 M	3 W	2 W	2 W
4 bis < 5 M	4 W	2 W	2 W
6 M	6 W	3 W	3 W
9 M	7 W	3 W	3 W
1 J	8 W	4 W	4 W
1 J 3 M	9 W	4 W	4 W
1 J 6 M	10 W	5 W	4 W
1 J 9 M	11 W	5 W	4 W
2 J	12 W	6 W	4 W
3 J	13 W	6 W	4 W
4 J	15 W	7 W	4 W
5 J	18 W	9 W	4 W
6 J	21 W	10 W	4 W
7 J	24 W	12 W	4 W
8 J	27 W	13 W	4 W
9 J	30 W	13 W	4 W
10 J	33 W	13 W	4 W
11 J	36 W	13 W	4 W
12 J	39 W	13 W	4 W
13 J	42 W	13 W	4 W
14 J	45 W	13 W	4 W
15 J	48 W	13 W	4 W
16 J	51 W	13 W	4 W
17 J	54 W	13 W	4 W
18 J	57 W	13 W	4 W
19 J	60 W	13 W	4 W
20 J	62 W	13 W	4 W
21 J	63 W	13 W	4 W
22 J	64 W	13 W	4 W
23 J	65 W	13 W	4 W
24 J	66 W	13 W	4 W
25 J	67 W	13 W	4 W
26 J	68 W	13 W	4 W
27 J	69 W	13 W	4 W
28 J	70 W	13 W	4 W
29 J	71 W	13 W	4 W
30 J	72 W	13 W	4 W
31 J	73 W	13 W	4 W
32 J	74 W	13 W	4 W

Schließlich wurde ebenfalls eine Ausgleichsregelung für Arbeitnehmer vereinbart, die vor 2014 bereits in Dienst waren und nach dem 1. Januar 2014 entlassen wurden. Ziel dieser Regelung ist, den ehemaligen Unterschied zwischen den Kündigungsfristen für Arbeiter und Angestellte auszugleichen.

Der Ausgleich wird in Form einer Ausgleichsentschädigung bei Entlassung gezahlt.

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

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

Beispiel:

Arbeiter der PK 112

Eingestellt am: 12.01.1993

Entlassen am: 12.02.2019

(a) Betriebszugehörigkeit insgesamt: 26 Jahre = 68 Wochen
(siehe neue Kündigungsfristen).

(b) Kündigung AN bis zum 31.12.2013 in der PK 112: 21 Wochen.

(c) Kündigung vom 01.01.2014 bis zum 12.02.2019: 18 Wochen.

Dieser Arbeitnehmer hat also Anspruch auf eine Kündigungsfrist von $(21 + 8 =) 29$ Wochen (entweder zu leisten oder in Form einer Kündigungsentschädigung) und auf die Auszahlung einer Netto-Ausgleichsentschädigung von $(= 68 - 29 =) 39$ Wochen.

Die Ausgleichsentschädigung bei Entlassung muss zum Zeitpunkt des Antrags auf Arbeitslosigkeit in der Zahlstelle angefragt werden.

Hier haben Sie dann die Wahl:

- Entweder eine einmalige Auszahlung.
- Oder eine monatliche Auszahlung.

Diese Wahl wird zum Zeitpunkt des Antrags auf Arbeitslosigkeit getroffen.

Die Entlassungsausgleichsentschädigung wird vom LFA über die Zahlungsinstanzen 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.

Klausel Beschäftigungssicherung

Der Arbeitgeber, der die Absicht hegt, Mehrfachentlassungen vorzunehmen, muss hierzu die angemessenen Gremien informieren und die erforderlichen Verhandlungen zur Vermeidung dieser Entlassungen führen. Der Arbeitgeber muss prüfen, ob alle beschäftigungserhaltende Maßnahmen erschöpft sind, wie etwa: Kurzarbeit, Bildungsmaßnahmen, ... Hält der Arbeitgeber sich nicht korrekt an das Procedere, muss er die doppelte Kündigungsentschädigung zahlen.

Unter Mehrfachentlassung versteht man die Entlassung von:

- mindestens 2 Arbeitnehmern in Betrieben mit **16 Arbeitnehmern und weniger;**
- mindestens 3 Arbeitnehmern in Betrieben mit zwischen **17 und 33 Arbeitnehmern;**

- mindestens 4 Arbeitnehmern in Betrieben mit zwischen **34 und 44 Arbeitnehmern;**
 - mindestens 5 Arbeitnehmern in Betrieben mit zwischen **45 und 55 Arbeitnehmern;**
 - mindestens 6 Arbeitnehmern in Betrieben ab **56 Arbeitnehmern;**
- in einem Zeitraum von 60 Kalendertagen.

Leiharbeit

Die in der Branche der Kfz-Werkstätten tätigen Unternehmen dürfen nur dann auf Tagesverträge zurückgreifen, wenn ein echter Bedarf besteht. Es muss sich hierbei um Arbeiten handeln, bei denen von vorne herein deutlich ist, dass es sich um einen Auftrag handelt, der kürzer als 5 aufeinanderfolgende Tage dauert. Siehe auch „Gewerkschaftspräsenz im Unternehmen“.

Aufbau der Betriebszugehörigkeit

Arbeitnehmer behalten ihre Betriebszugehörigkeit aus Verträgen mit befristeter Dauer und aus Leiharbeitsverträgen, wenn sie später einen zeitlich unbefristeten Vertrag im Unternehmen erhalten.

Medizinische Kontrolle

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

Die gesetzlichen Bestimmungen sehen 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 Überprüfung durch den Kontrollarzt bereitzuhalten hat. Es handelt sich dabei um eine ununterbrochene Periode von höchstens 4 Stunden, zwischen 7 Uhr und 20 Uhr. Diese Verpflichtung ist zeitlich begrenzt und zu Beginn der Krankheitsperiode festzulegen.

Im Sektor Kfz-Werkstätten 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.

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

LAUFBAHN

Laufbahnurlaub

Der Arbeitnehmer hat Anrecht auf:

- 1 zusätzlichen Urlaubstag pro Jahr ab dem Kalenderjahr, in dem er das 55. Lebensjahr erreicht.
- Einen 2. zusätzlichen Urlaubstag pro Jahr ab dem Kalenderjahr, in dem er das 58. Lebensjahr erreicht.
- Einen 3. zusätzlichen Urlaubstag pro Jahr ab dem Kalenderjahr, in dem er das 60. Lebensjahr erreicht.

Im Falle eines Teilzeitvertrags wird die Anzahl der Tage Laufbahnurlaub verhältnismäßig festgelegt.

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 2019	Bedingungen ab 2020
Allgemeines System (KAA 17)	Alter: 62 Jahre Berufslaufbahn: ■ Männer: 40 Jahre ■ Frauen: 35 Jahre	Alter: 62 Jahre Berufslaufbahn: ■ Männer: 40 Jahre ■ Frauen: 36 Jahre
System ab 59 Jahren mit 40 Jahren Berufstätigkeit	Alter: 59 Jahre Berufstätigkeit: 40 Jahre Bis 30/06/2021	Alter: 59 Jahre Berufstätigkeit: 40 Jahre Bis 30/06/2021
System ab 59 Jahren in einem schweren Beruf	Alter: 59 Jahre Berufstätigkeit: 35 Jahre Bis 30/06/2021	Alter: 59 Jahre Berufstätigkeit: 35 Jahre Bis 30/06/2021
System ab 58 Jahren mit medizinischen Gründen	Alter: 58 Jahre Berufstätigkeit: 35 Jahre Bis 31/12/2020	Alter: 58 Jahre Berufstätigkeit: 35 Jahre Bis 31/12/2020
System ab 59 Jahren mit 33 Jahren Berufstätigkeit: ■ entweder 20 Jahre Nachtarbeit ■ oder schwerer Beruf	Alter: 59 Jahre Berufstätigkeit: 40 Jahre Bis 30/06/2021	Alter: 59 Jahre Berufstätigkeit: 40 Jahre Bis 30/06/2021

ACHTUNG

Bei Fragen zur Verfügbarkeit können Sie sich an die Sekretariate der ACV-CSC METEA wenden.

Wiederbeschäftigung

Unter bestimmten Umständen behält der entlassene Arbeitnehmer im Zusammenhang mit dem SAB seinen Anspruch auf Zusatzentschädigung zu Lasten des Sozialfonds. In diesem Fall müssen Sie bei Ihrem CSC-Dienstleistungszentrum angeben, dass es sich um eine Arbeitswiederaufnahme bei einem anderen Arbeitgeber handelt.

Zeitkredit und Laufbahnverringerung

Anspruch auf Zeitkredit mit Motiv:

- $\frac{1}{5}$ Verringerung während 51 Monaten (branchenübergreifend festgelegt).
- Zeitkredit (halbtags oder in Vollzeit) während 24 Monaten (sektoriell festgelegt). Ab dem 1. Juli 2019 kann dieser Anspruch auf Betriebsebene, insofern festgelegt in einem KAA, auf 51 Monate für das Motiv "Pflege" und auf 36 Monate für das Motiv "Weiterbildung" ausgedehnt werden, und dies für unbestimmte Zeit.

Mögliche Verkürzung der Arbeitsleistungen um $\frac{1}{5}$ -Zeit für Arbeitnehmer, die mindestens 50 Jahre alt sind und 28 Jahre Berufslaufbahn nachweisen (Laufbahnende-Zeitkredit): für diese Verkürzung ist es seit dem 1. Januar 2015 nicht mehr möglich, LfA-Zulagen zu bekommen. Infolgedessen gibt es auch keine Gleichstellung für u.a. die Pensionsberechnung mehr.

NEU In 2019 und 2020 beträgt das Alter für Laufbahnende-Zeitkredite für Arbeitnehmer, die ihre Arbeitsleistung um $\frac{1}{5}$ verringern wollen 55 Jahre und 57 Jahre für jene, die um die Hälfte reduzieren wollen und 35 Jahre Berufstätigkeit nachweisen oder in einem schweren Beruf gearbeitet haben.

Es ist dann möglich, LfA-Zulagen zu erhalten. Wenn man die Voraussetzungen einer langen Berufslaufbahn oder eines schweren Berufs nicht erfüllt, hat man erst einen Anspruch auf Zulagen ab dem Alter von 60 Jahren.

Die flämischen Prämien finden nach wie vor Anwendung. Es handelt sich hierbei um eine zusätzliche Vergütung, die der Arbeitnehmer zusätzlich zur Unterbrechungszulage des Landesamts für Arbeitsbeschaffung erhält.

Karriere-Urlaubstage

NEU Ab 1. Juli 2019 wird ein zusätzlicher Karriere-Urlaubstag ab 18 Jahren Betriebszugehörigkeit im Unternehmen gewährt.

Der Karriere-Urlaubstag wird im Falle einer Teilzeitbeschäftigung anteilmäßig gewährt.

Urlaub aus besonderem Anlass **NEU**

Ab 1. Juli 2019 wird der Zeitraum für den Beginn des Sonderurlaubs im Sterbefall auf 30 Tage verlängert und beginnt am Tag nach dem Todesfall.

Ab 1. Juli 2019 hat der Arbeitnehmer Anspruch auf 5 Tage Sonderurlaub im Sterbefall, wenn dieser ein Familienmitglied des ersten Grades betrifft, vorausgesetzt, das Familienmitglied wohnte an derselben Adresse.

Karrieregespräch **NEU**

Ab 1. Juli 2019 hat jeder Arbeitnehmer das Recht, mindestens ein Mal pro 5 Jahre Beschäftigung mit seinem Arbeitgeber ein Karrieregespräch zu führen.

ARBEITSZEIT UND FLEXIBILITÄT

NEU Die Referenzperiode für den Beginn der Ausgleichsruhezeit im Fall von Überstunden wird auf 6 Monate verlängert.

Das sogenannte „Peeters-Gesetz“ hat seit seinem Inkrafttreten am 1. Februar 2017 eine Reihe von Aspekten in punkto Flexibilität erleichtert, sehr zum Nachteil der Arbeitnehmer.

So gilt zum Beispiel, dass in den Betrieben, in denen man das System der „kleinen Flexibilität“ praktiziert, die Referenzperiode automatisch entweder mit einem Kalenderjahr oder einem anderen Zeitraum von 12 aufeinanderfolgenden Monaten gleichgestellt wird.

NEU Ab 1. Juli 2019 bis 31. Dezember 2020 können für Reifen- und Zweirad-Betriebe neue Arbeitsordnungen eingeführt werden, gemäß nachstehender Verfahren und Modalitäten:

- Einführung per Tarifabkommen in Unternehmen mit 15 oder mehr Beschäftigten.
- Einführung per Tarifabkommen oder per Beitrittsakte mit Genehmigung durch die PK in Betrieben mit weniger als 15 Beschäftigten.
- Optional für die Arbeitnehmer.
- Erfassungssystem während der Hochsaison-Periode (mindestens via Leistungsblatt oder Arbeitsblatt) und Angabe der während der Spitzenzeiten geleisteten Arbeitsstunden auf dem Leistungsblatt, das dem Lohnzettel angehängt wird.
- Verbindliche Absprachen auf dem Gebiet der Ergonomie.
- Einführung von Aushängen im Betrieb, über die die Beschäftigten schriftlich und 1 Monat im voraus über die Anwendung neuer Stundenpläne informiert werden.

- Die Stundenpläne werden in die Arbeitsordnung aufgenommen, ohne dass letztere dem Änderungsverfahren unterworfen wird.
- Für Zweiradbetriebe:
 - 6 Wochen Hochsaison in den Monaten April, Mai, Juni.
 - Referenzperiode Ausgleichsruhezeit: vor dem 31. Dezember im selben Kalenderjahr.
 - Maximal 10 Stunden/Tag und 45 Stunden/Woche.
 - Bezahlte, zusätzliche Ausgleichsruhe: 1 Stunde Arbeitsleistung zu den Spitzenzeiten = 1,5 Stunden Ausgleichsruhe während der ruhigeren Zeit.
- Für Reifenbetriebe:
 - 6 Wochen Hochsaison in den Monaten Oktober, November, Dezember.
 - Referenzperiode Ausgleichsruhe: vor dem 30. September des darauffolgenden Kalenderjahres.
 - Maximal 10 Stunden/Tag und 50 Stunden/Woche.
 - Bezahlte, zusätzlicher Ausgleichsruhetage: für Arbeitsleistungen zwischen 38 Stunden und 44 Stunden pro Woche während der Hochsaison: 1 Stunde Arbeit bei hohem Aufkommen = 1,5 Stunden Ausgleichsruhezeit während der ruhigeren Zeit und bei Arbeitsleistungen zwischen 44 und 50 Stunden pro Woche: 1 Stunde Arbeit = 2 Stunden Ausgleichsruhezeit in den ruhigeren Monaten.

Darüber hinaus gibt es auch freiwillige Überstunden. Auf der Grundlage einer schriftlichen Vereinbarung zwischen Arbeitgebern und Arbeitnehmern kann ein Arbeitnehmer seit dem 1. Februar 2017 bis zu 100 Überstunden auf Jahresbasis leisten.

NEU Seit dem 23. April 2019 kann die Anzahl freiwilliger Überstunden pro Kalenderjahr von maximal 100 auf maximal 120 Stunden angehoben werden.

Sektoruell galt eine Begrenzung auf maximal 360 Stunden pro Kalenderjahr.

NEU Im Sektor der KfZ-Werkstätten kann die Anzahl der freiwilligen Überstunden auf maximal 150 Stunden pro Kalenderjahr angehoben werden. Dies ist jedoch nur möglich, wenn vor dem 30. Juni 2020 ein betrieblicher Tarifvertrag abgeschlossen wird (für den Zeitraum bis zum 30. Juni 2021).

Schließlich wurde auch die interne Begrenzung auf 143 Stunden festgelegt.

Diese interne Begrenzung legt die maximale Anzahl Überstunden fest, die ein Arbeitnehmer im Referenzzeitraum leisten darf.

Sobald dieser interne Grenzwert erreicht ist und die Höchstanzahl zulässiger Überstunden gearbeitet wurde, müssen diese über Ausgleichruhezeit erst abgebaut werden, bevor in diesem Referenzzeitraum erneut Überstunden geleistet werden dürfen.

NEU Im Sektor der KfZ-Werkstätten kann die Anzahl freiwilliger Überstunden, die nicht für die Berechnung des internen Grenzwerts zählen, von 25 Stunden auf 60 Stunden angehoben werden. Dies ist nur möglich, wenn vor dem 30. Juni 2020 ein betriebliches Tarifabkommen abgeschlossen wird (für einen Zeitraum bis maximal 30. Juni 2021).

Weitere Informationen erhältst du jederzeit bei deinem ACV-CSC METEA-Vertreter.

SCHULUNG UND BILDUNG

Wie viel Anspruch auf Bildung?

In jedem Unternehmen gibt es ein kollektives Recht auf Weiterbildung von je 2 Tagen pro Jahr und pro Arbeitnehmer. Darüber hinaus hat jeder Beschäftigte Anspruch auf 1 Bildungstag pro Jahr.

Wer hat Anspruch auf Schulungen?

Auf Betriebsebene wird auf Basis des kollektiven Anspruchs ein „Bildungskredit“ gebildet. Dieser Bildungskredit wird nach Vereinbarung mit dem Gewerkschaftsvertreter oder mit den Arbeitnehmern so gut wie es geht über alle Arbeitnehmerkategorien im Unternehmen gestreut.

Ausbildungspläne?

Jedes Unternehmen mit mehr als 15 Beschäftigten stellt jährlich einen Ausbildungsplan auf, der die Bedürfnisse des Betriebs und den Ausbildungsbedarf der Arbeitnehmer berücksichtigt. Der Betriebsrat (BR), die Gewerkschaftsdelegation oder das Personal muss diesem Ausbildungsplan zustimmen und ihn auswerten. Dieser Ausbildungsplan muss jährlich an Educam weitergeleitet werden. Die Ausführung dieses Plans erfolgt in Zusammenarbeit mit Educam.

Seit dem 1. Januar 2014 muss ein betrieblicher Ausbildungsplan durch **alle** im Unternehmen vertretenen Gewerkschaften abgesegnet werden. Jede Änderung an einem bereits genehmigten betrieblichen Ausbildungsplan muss dem Betriebsrat oder in Ermangelung dessen der Gewerkschaftsdelegation erneut zur Genehmigung vorgelegt werden.

Datenbank

Educam, das Ausbildungszentrum des Sektors Kfz-Werkstätten, hat seit Juni 2013 eine Datenbank angelegt, die jede Schulung eines jeden Arbeitnehmers erfasst. Der Ausbildungsplan wird in diese Datenbank integriert.

NEU Schulungsklausel Ausbildung Mangelberufe

Ein Arbeitgeber kann mit einem Arbeitnehmer eine Schulungsklausel vereinbaren, auf deren Basis der Arbeitnehmer im Rahmen seines Arbeitsvertrags und auf Kosten des Arbeitgebers eine Ausbildung einer bestimmten Größenordnung macht.

In solch einer Schulungsklausel steht deutlich vermerkt, dass der Arbeitnehmer einen Teil der Ausbildungskosten erstatten muss, falls er das Unternehmen vor Ablauf des vereinbarten Zeitraums verlässt.

Ab dem 1. September 2019 werden von Educam kostenlos angebotene Weiterbildungen, Weiterbildungen, für die der Arbeitgeber Prämien erhält sowie Pflichtschulungen (auf Grund von Gesetzen oder arbeitsrechtlichen Bestimmungen) von der Schulungsklausel ausgenommen.

GEWERKSCHAFTSPRÄSENZ IM UNTERNEHMEN

Der Schwellenwert für das Einrichten einer Gewerkschaftsvertretung bleibt bei 15 Arbeitnehmern.

Seit dem 1. Juli 2014 gibt es ein neues Verfahren zur Einrichtung einer Gewerkschaftsvertretung in Betrieben mit mehr als 15 aber weniger als 50 Arbeitnehmern. Zu den wichtigsten Änderungen zählen, dass die potenziellen Kandidaten für die Vertretung einen besseren Schutz genießen und dass der Vorsitzende des paritätischen Unterausschusses bei der Benennung der Vertretung eine aktivere Rolle zugeteilt bekommt.

In Unternehmen ab 50 Beschäftigten ist ein **Ausschuss für Gefahrenverhütung und Schutz am Arbeitsplatz (AGS)** verbindlich, und ab 100 Arbeitnehmern muss ein **Betriebsrat (BR)** eingerichtet werden. Dadurch werden die Arbeitnehmer stärker in die Politik der Arbeitgeber involviert und letztere wird zur Einhaltung bestimmter Regeln verpflichtet.

Will der Arbeitgeber Arbeitnehmer mit einem zeitlich befristeten Vertrag einstellen oder Leiharbeitskräfte bzw. Fremdfirmen beschäftigen, muss er dies vorher dem BR, dem Gewerkschaftsvertreter oder den Gewerkschaften melden.

NEU Ab 1. Juli 2019 gilt die Meldepflicht auch bei Arbeitgeberverbänden, wodurch Unternehmen, die einen Arbeitgeberverband gründen oder einem solchen beitreten wollen, im Vorfeld den Betriebsrat, die Gewerkschaftsdelegation oder die Gewerkschaften hierüber in Kenntnis setzen müssen.

Arbeitgeber mit weniger als 15 Arbeitnehmern müssen die Rolle der Interessenvertretung der Gewerkschaften, die dem paritätischen Komitee angehören, anerkennen.

Diese Anerkennung bedeutet:

- Gewerkschaftsverantwortliche können Kontakt mit dem Arbeitgeber aufnehmen.
- Der Arbeitgeber kann einen Vertreter des Arbeitgeberverbands hinzuziehen.
- Diese Kontaktaufnahme ist eher präventiv und kann sich auf die Information der Arbeitnehmer beziehen.

Bei Beendigung des Arbeitsvertrags aufgrund von medizinischer, höherer Gewalt oder bei individueller Entlassung ab 55 Jahren gibt es jetzt eine Branchenempfehlung, in der steht, dass der Arbeitgeber dem betroffenen Arbeitnehmer mitteilen muss, dass er einen Gewerkschaftsvertreter und/oder Gewerkschaftssekretär hinzuziehen kann.

GEWERKSCHAFTSVORTEILE

Gewerkschaftsprämie

Jedes Mitglied der ACV-CSC METEA, das im Metall- oder Textilsektor beschäftigt ist, hat Anrecht auf eine Gewerkschaftsprämie.

In den Metallsektoren ist diese Gewerkschaftsprämie für alle Mitglieder gleich. Der Betrag und die Gewährungsbedingungen werden jährlich festgelegt. 2019 beträgt die Prämie 120 Euro für Mitglieder, die als aktive Arbeitnehmer in Vollzeitbeschäftigung einen Beitrag bezahlt haben.

Es bestehen Sonderregelungen für Schulabgänger, für Kranke, usw.

Die ACV-CSC METEA braucht dich

Die ACV-CSC METEA ist eine

starke, nationale Industriegewerkschaft.

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

Eine Mitgliedschaft bietet nur Vorteile:

- Wir vertreten deine Interessen.
- Unsere Informationen sind präzise und korrekt.
- Du kannst uns vertrauensvoll „alle“ deine Fragen stellen.
- Unsere Militanten sind stets verfügbar. Sie befassen sich mit deinen Sorgen.
- Erst wenn Verhandlungen nicht mehr ausreichen, gehen wir zur Aktion über.
- Und falls erforderlich ziehen wir zusammen vor das Arbeitsgericht.

Außerdem kannst du bei deinen Urlaubs- und Freizeitausgaben viel Geld sparen, indem du unseren Partnern deine Mitgliedskarte zeigst. Mehr Informationen unter www.nichtsalsvorteile.be.

Es ist gar nicht schwierig, Mitglied zu werden! Wende dich einfach an einen unserer Militanten oder besuche unsere Webseite und entdecke, was dir die ACV-CSC METEA zu bieten hat!

ADRESSEN

Hopmarkt 45
9300 **Aalst**
T 053 73 45 46-47

Guldensporenlaan 7
3530 **Houthalen**
T 011 30 67 00

Peter Benoitstraat 11-13
8800 **Roeselare**
T 051 26 55 34

Nationalestraat 111
2000 **Antwerpen**
T 03 222 70 51

Martelarenlaan 8
3010 **Kessel-Lo**
T 016 21 94 50-51

Aimé Delhayeplein 16
9600 **Ronse**
T 053 73 45 48-49

Rue Pietro Ferrero 1
6700 **Arlon**
T 063 24 20 58

President Kennedypark 16D
8500 **Kortrijk**
T 056 23 55 70

H. Heymanplein 7
9100 **St.-Niklaas**
T 03 765 23 30

Chaussée de Louvain 510
5004 **Bouge**
T 081 25 40 18

Place Maugrétout 17
7100 **La Louvière**
T 065 37 28 27

Oude Stationsstraat 4
8700 **Tielt**
T 051 26 55 37

Koning Albert I-laan 132
8200 **Brugge**
T 050 44 41 83-84

Boulevard Saucy 10
4020 **Liège**
T 04 340 73 20

Avenue des Etats-Unis 10 bte 4
7500 **Tournai**
T 069 88 07 45

Rue Pletinckxstraat 19
1000 **Brussel/Bruxelles**
T 02 557 87 00

Onder den Toren 5
2800 **Mechelen**
T 015 71 85 20

Korte Begijnenstraat 20
2300 **Turnhout**
T 014 44 61 15

Rue Pruniveau 5
6000 **Charleroi**
T 071 23 08 64

Rue Cl. de Bettignies 10-12
7000 **Mons**
T 065 37 25 80

Pont Léopold 4-6
4800 **Verviers**
T 087 85 99 85

Oude Vest 144 bus 2
9200 **Dendermonde**
T 03 765 23 33

Place Charles de Gaulle 3
7700 **Mouscron**
T 069 88 07 45

Toekomststraat 17
1800 **Vilvoorde**
T 02 557 87 10

Aachener Strasse 89
4700 **Eupen**
T 087 85 99 46

Rue des Canonnières 14
1400 **Nivelles**
T 067 88 46 16

Poel 7
9000 **Gent**
T 09 265 43 20-22

Dr. L. Colensstraat 7
8400 **Oostende**
T 059 55 25 36-37



Folgen Sie uns auf Twitter,
[@acvcscmetea](https://twitter.com/acvcscmetea)



Abonnieren Sie sich auf unsere Facebook-Gruppe,
www.facebook.com/acv.csc.metea



Informationen über Löhne, Prämien,
Sektoren usw. auf:
www.lacsc.be

