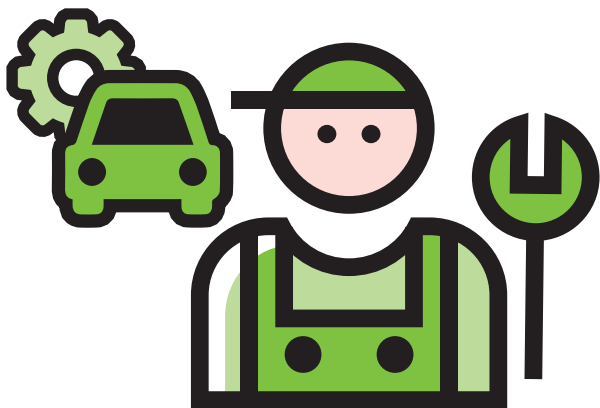


KAROSSERIE- BAU



PK 149.02 KAA 2019-2020

INHALT

3 EINFÜHRUNG

4 EINKOMMEN

- 4 Index
- 4 Lohnerhöhungen
- 4 Unternehmensspezifische Alternativen
- 5 Starterjobs
- 5 Ökoschecks
- 6 Transportkosten
- 7 Jahresendprämie
- 9 Rentenregelung auf sektorieller Ebene

10 EXISTENZSICHERHEIT

- 10 Zuschlag bei vorübergehender Arbeitslosigkeit
- 10 Zuschlag bei vollständiger Arbeitslosigkeit
- 11 Zuschlag im Falle von Krankheit
- 12 Zuschlag bei Betriebsschließung
- 12 Zuschlag bei Halbtags-Zeitkredit
- 13 Zuschlag im System Laufbahnende
- 13 Zuschlag im System der Arbeitslosigkeit mit Betriebszuschlag (SAB)
- 14 Beteiligung an den Kosten für Karrierebegleitung
- 14 Beteiligung an den Kosten für Kinderbetreuung
- 14 Beteiligung im Falle eines schonenden Laufbahnendes

15 VERTRAG

- 15 Einheitliches Arbeitnehmerstatut
 - 15 Kündigungsfristen
- 18 Klausel Beschäftigungssicherung
- 19 Zeitarbeit
- 19 Aufbau der Betriebszugehörigkeit
- 20 Ärztliche Kontrolle

21 LAUFBAHN

- 21 Laufbahnunterbrechung
- 21 System der Arbeitslosigkeit mit Betriebszuschlag (SAB)
- 23 Wiederbeschäftigung
- 23 Zeitkredit und Laufbahnende
- 24 Karriere-Urlaubstage
- 24 Urlaub aus besonderem Anlass
- 24 Karrieregespräch

25 ARBEITSZEIT UND FLEXIBILITÄT

27 SCHULUNG UND BILDUNG

28 BETRIEBLICHE GEWERKSCHAFTSVERTRETUNG

30 GEWERKSCHAFTSVORTEILE

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

31 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

Der Grundsatz der automatischen Lohn-Indexbindung bleibt erhalten.

Im Sektor Karosseriebau werden sowohl die Effektivlöhne als auch die Tabellenlöhne gewöhnlich zum 1. Februar an den Index angepasst.

An diesem Tag werden die Löhne jeweils abhängig von der „reellen Inflation“ 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 Vorjahres verglichen.

Konkret bedeutet dies, dass die Löhne am 1. Februar 2018 um 1,84 % und am 1. Februar 2019 um 2,3 % gestiegen sind.

Diese Indexzahl kann dein Delegierter oder Sekretär dir mitteilen. Du findest sie aber auch auf unserer Website.

Lohnerhöhungen **NEU**

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

Unternehmensspezifische Alternativen **NEU**

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. Diese alternativen Bestimmungen müssen einen bleibenden Vorteil darstellen. Die Unternehmen haben bis zum 30. September 2019 Zeit, solche betrieblichen Tarifverträge abzuschließen. Liegt bis zum 30. September 2019 kein Tarifabkommen vor, werden ab 1. Juli 2019 alle 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 Bruttolohn 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 Karosseriebau verpflichten sich, nicht zur Degressivität der Löhne für junge Arbeitnehmer zurückzukehren, außer bei arbeitenden Studenten.

Ökoschecks

Jeder Vollzeitbeschäftigte hat Anrecht auf Ökoschecks 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 30. November des laufenden Jahres.

Wenn der Arbeitnehmer während dieser Periode zu bestimmten Zeiten nicht arbeitet, werden in einer Reihe von Fällen Gleichstellungen vorgesehen:

- Alle Tage, an denen die Arbeit ausgesetzt wird, für die aber ein Lohn bezahlt wird.
- Alle Tage vorübergehender Arbeitslosigkeit.
- Alle Tage des Vaterschaftsurlaubs.
- 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 **anteilige** Regelung vorgesehen. Leiharbeiter haben bezüglich Ökoschecks dieselben Rechte wie das Stammpersonal des Unternehmens.

Eine andere Vergabe von Ökoschecks ist nur möglich in den Unternehmen, in denen ein Betriebsabkommen jetzt bereits eine andere Vergabe vorsieht.

Weitere Informationen zu den Ökoschecks erhältst du unter www.ecocheques.be.

Transportkosten

ÖPNV: Die Arbeitgeberbeteiligung an den Kosten für die öffentlichen Verkehrsmittel beträgt derzeit ungefähr 75 %.

NEU Ab dem 1. Oktober 2019 beträgt die Arbeitgeberbeteiligung an den Kosten für den ÖPNV 80 %.

NEU Unternehmen sind ab dem 1. Oktober 2019 verpflichtet, eine Drittzahlvereinbarung mit der SNCB abzuschließen, wodurch die Nutzung öffentlicher Verkehrsmittel für den Arbeitnehmer völlig kostenlos wird.

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

Die Höhe der jeweiligen Beteiligung des Arbeitgebers an den Kosten für öffentliche Verkehrsmittel und Privatwagen ist auf unserer Website aufgelistet.

Jahresendprämie

Die Jahresendprämie beträgt 8,33 % des Bruttolohns, der zwischen dem 1. Januar und dem 31. Dezember effektiv verdient wurde. Der Arbeitgeber zahlt diese Prämie gemeinsam mit dem Lohn für den Monat Dezember aus.

Bedingung:

Am 31. Dezember des betroffenen Jahres mindestens seit drei Monaten im Personalregister verzeichnet gewesen sein.

NEU Ab dem 1. Januar 2020 wird diese Bedingung der 3-monatigen Betriebszugehörigkeit abgeschafft.

Der Arbeitnehmer hat Anspruch auf eine anteilige Jahresendprämie, ungeachtet der Art der Beendigung des Arbeitsvertrags, außer im Falle von:

- Kündigung aus schwerwiegenden Gründen (in Bezug auf den Arbeiter),
- Kündigung durch den Arbeitnehmer mit weniger als 1 Jahr Betriebszugehörigkeit.

Im Falle von Verrentung, Arbeitslosigkeit mit Betriebszuschlag und Tod gilt die Pro-Rata-Regel nicht, sondern folgende:

- Vor dem 30. Juni: 8,33 % des Bruttolohns der vorherigen 6 Monate.
- Nach dem 30. Juni: 8,33 % des Bruttolohns der vorherigen 12 Monate.

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

- Schwangerschaftsurlaub und Vaterschaftsurlaub.
- (Arbeits-) Unfall oder (Berufs-) Krankheit: Maximal 120 Kalendertage pro Referenzjahr.
- Vorübergehende Arbeitslosigkeit: Maximal 120 Kalendertage pro Referenzjahr.

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

- Prophylaktischer Urlaub (Entfernung schwangerer oder stillender Arbeitnehmerinnen vom Arbeitsplatz).
- Adoptionsurlaub und Pflegeurlaub.
- Urlaub wegen medizinischen Beistands: maximal 3 Monate pro Referenzperiode pro Arbeitnehmer.
- Palliativurlaub.

Rentenregelung auf sektorieller Ebene

Jeder Arbeitnehmer aus dem Sektor Karosseriebau 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 Karosseriebau haben oder hatten, und dies ungeachtet der Art des Arbeitsvertrags (befristet oder unbefristet, Vollzeit oder Teilzeit...).

Der vom Arbeitgeber für die Zusatzrente in die sektorielle Rente einzuzahlende Betrag entspricht 2,2 % des Bruttolohns.

Vor dem Hintergrund der weiteren Angleichung der Zusatzrenten für Arbeiter und Angestellte ist im Rahmen des nationalen Abkommens 2019 – 2020 vereinbart worden, eine Bestandsaufnahme der auf dem Gebiet der Zusatzrenten bestehenden Regelungen zu erstellen.

Weitere Informationen erhältst du bei:

Secofam - Sefoplus

Woluwedal 46

1200 Brüssel

Tel.: 02 761 00 70

E-mail: helpdesk@sefocam.be

www.sefocam.be

oder in deinem ACV-CSC METEA-Sekretariat.

EXISTENZSICHERHEIT

NEU Seit dem 1. Juli 2019 werden alle Zusatzentschädigungen um 4,11 % indiziert.

Zuschlag bei vorübergehender Arbeitslosigkeit

Bei vorübergehender Arbeitslosigkeit aufgrund:

- von wirtschaftlichen Gründen;
- Jahresurlaub;
- technischer Störung;
- höherer Gewalt;
- schlechtem Wetter;

zahlt der Sozialfonds zusätzlich zur normalen Arbeitslosenentschädigung einen Zuschlag.

NEU Ab dem 1. Juli 2019 wird dieser Zuschlag um 4,11 % indiziert, und der Sozialfonds zahlt dann 11,64 Euro pro Arbeitslosenentschädigung bzw. 5,82 Euro pro halbe Arbeitslosenentschädigung.

Zuschlag bei vollständiger Arbeitslosigkeit

Bei vollständiger Arbeitslosigkeit erhalten die Arbeitnehmer vom Sozialfonds eine Zusatzentschädigung.

Hier wird je nach Alter unterschieden:

- Unter 45 Jahre: Maximale Anzahl entschädigter Tage: 200.
- Über 45 Jahre: Maximale Anzahl entschädigter Tage: 300.
- 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 2105 werden nur noch in folgenden Fällen Zuschläge im Falle einer vollständigen Arbeitslosigkeit gezahlt:

- Am Ende des zeitlich befristeten Arbeitsvertrags / des Arbeitsvertrags für präzise beschriebener Arbeiten, bei medizinischer höherer Gewalt.
- Entlassung nach dem 1. Januar 2014 infolge einer Kollektiventlassung mit Sozialplan spätestens am 31. Dezember 2013.
- Arbeitnehmer, die zum 30. Juni 2015 bereits Zusatzentschädigungen wegen vollständiger Arbeitslosigkeit erhielten und ihr Saldo noch nutzen können.

NEU Seit dem 1. Juli 2019 werden obenstehende Beträge um 4,11 % indexiert und betragen dann 6,54 Euro pro Arbeitslosenentschädigung bzw. 3,27 Euro pro halbe Arbeitslosenentschädigung.

Zuschlag im Falle von Krankheit

Ein erkrankter Arbeitnehmer erhält vom Sozialfonds zusätzlich zum Krankengeld der Krankenkasse ein Tagesgeld.

NEU Ab dem 1. Juli 2019 wird diese Tagesepauschale um 4,11 % indexiert und wird dann 2,44 Euro pro Krankengeld und 1,22 Euro pro halbes Krankengeld betragen.

Dieser Zuschlag wird ab dem 31. Krankheitstag (d.h. nach der Periode des garantierten Lohns) und während maximal 36 Monaten gezahlt.

Arbeitnehmer, die im Alter von 55 Jahren oder älter erkranken, erhalten seit dem 1. Februar 2014 und bis zum Renteneintritt vom Sozialfonds einen Zuschlag pro Krankheitstag, zusätzlich zum von der Krankenkasse ausgezahlten Betrag vorausgesetzt sie haben 20 Jahre Betriebszugehörigkeit, wovon 5 Jahre im Sektor).

NEU Ab dem 1. Juli 2019 wird diese Zusatzentschädigung auf 8 Euro pro vollständiges Krankengeld und um 4 Euro pro halbes Krankengeld angehoben. Darüber hinaus wird diese Entschädigung um 4,11 Euro dem Index angepasst und beträgt dann 8,33 Euro bzw. 4,16 Euro.

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 Juli 2019 wird dieser Zuschlag um 4,11 % indexiert. Ab dann erhalten die Arbeitnehmer im Falle der Schließung des Unternehmens eine Zusatzentschädigung in Höhe von 316,66 Euro aus dem Sozialfonds. Pro Jahr Betriebszugehörigkeit kommen 15,97 Euro (maximal 1.044,49 Euro) hinzu.

Bedingungen:

- Zum Zeitpunkt der Schließung mindestens 45 Jahre alt sein.
- Zum Zeitpunkt der Schließung dem Unternehmen mindestens 5 Jahre angehört haben.
- Der Arbeitnehmer muss nachweisen können, dass er innerhalb der 30 Kalendertage, die auf die Entlassung folgen keine andere Beschäftigung angenommen hat.

Zuschlag bei Halbtags-Zeitkredit

Ein Arbeitnehmer von 53 Jahren und älter, der einen Halbtags-Zeitkredit in Anspruch nimmt, erhält vom Sozialfonds während 60 Monaten eine monatliche Vergütung.

NEU Ab dem 1. Juli 2019 wird obenstehender Zuschlag um 4,11 % indexiert, d.h. er beträgt dann 79,16 Euro.

Zuschlag im System Laufbahnende

Bei Beschäftigung am Laufbahnende ab dem 60. Lebensjahr und Verkürzung der Laufbahn um 1/2 und 1/5 zahlt der Sozialfonds monatlich zusätzlich zu dem vom LfA ausgezahlten Betrag einen Zuschlag.

Wenn ein Arbeitnehmer mit einer langen Berufskarriere oder einem schweren Beruf ab 55 Jahre (im Falle einer Verkürzung um 1/5) oder 57 Jahre (bei einer Verringerung um 1/2) eine Beschäftigung am Laufbahnende annimmt, zahlt der Sozialfonds einen monatlichen Betrag zusätzlich zum Zuschlag des Landesamts für Arbeit (LfA).

NEU Seit dem 1. Juli 2019 werden alle oben erwähnten Entschädigungen um 4,11 % indiziert. Der monatliche, durch den Sozialfonds gezahlte Zuschlag beträgt dann 79,17 Euro bei einer Verringerung der Leistungen um 1/2 und 31,66 Euro bei einer Verringerung um 1/5 und dies bis zum 30. Juni 2021 (Arbeitnehmer, die bereits von dieser Möglichkeit Gebrauch machten, haben einen erworbenen Anspruch darauf bis zum gesetzlichen Rentenalter).

Zuschlag im System der Arbeitslosigkeit mit Betriebszuschlag (SAB)

Die Zusatzentschädigung ist im Falle des SAB vollständig zu Lasten des Sozialfonds. Dieser zahlt einen Mindestbetrag pro Tag, vorausgesetzt, der betroffene Arbeitnehmer kann 5 Jahre Sektorzugehörigkeit nachweisen.

NEU Ab dem 1. Juli 2019 wird dieser Mindestbetrag um 4,11 % indiziert, d.h. er beträgt dann 6,54 Euro.

Falls ein Arbeitnehmer im Rahmen des SAB seine diesbezüglichen Ansprüche beim Landesamt für Arbeitsbeschaffung

(LAAB) „festgeklickt“ hat, wird auch die Auszahlung der Zusatzentschädigung durch den Sozialfonds hier festgelegt.

Beteiligung an den Kosten für Karrierebegleitung

Vom 1. Juli 2019 bis zum 30. Juni 2021 erhalten die Arbeitnehmer eine Beteiligung an den Kosten für Karrierebegleitung.

Diese entspricht den Kosten, die dem Arbeitnehmer für die beim VDAB (flämisches Arbeitsamt) bestellten, sogenannten „Laufbahn-Schecks“ entstanden sind.

Für Arbeitnehmer, die keinen Anspruch auf solche Schecks haben, beträgt die Kostenteilnahme maximal 80 Euro pro Jahr.

Beteiligung an den Kosten für Kinderbetreuung

Vom 1. Januar 2019 bis zum 31. Dezember 2021 erhalten die Arbeitnehmer unter folgenden Bedingungen eine Kostenbeteiligung für die Kinderbetreuung:

- Für Kinder bis zu 3 Jahren.
- 3 Euro pro Tag und pro Kind bis zu maximal 300 Euro pro Jahr und pro Kind.
- Die Kinderbetreuung wird durch Kind&Gezin/ ONE/Kaleido anerkannt.
- Kostenbeteiligung nur auf Grundlage des Steuerbescheids.

Beteiligung im Falle eines schonenden Laufbahnendes

vom 1. Juli 2019 bis zum 30. Juni 2021 hat ein Arbeitnehmer von mindestens 58 Jahren Anspruch auf eine monatliche Entschädigung von maximal 160 Euro brutto als Ausgleich bei Lohnverlust im Falle von:

- Wechsel zu einer anderen Funktion.
- Beschäftigung als Mentor im Rahmen eines Mentorenprojekts.
- Wechsel von Schicht-/Nachtarbeit in die Tagesschicht.

VERTRAG

Einheitliches Arbeitnehmerstatut

Kündigungsfristen

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
	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	70 T	28 T
15 - 19 Jahre	21 T	98 T	28 T
20 - 24 Jahre	28 T	140 T	56 T
+ 25 Jahre	42 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, begann die Berechnung der Betriebszugehörigkeit bei 0 am 1. Januar 2014. Das bedeutet jedoch nicht, dass die Betriebszugehörigkeit bis zum 31. Dezember 2013 verloren ist. Wie oben bereits beschrieben, werden die Ansprüche „festgeklickt“.

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

Seit dem 1. Januar 2014 gelten folgende Kündigungsfristen:

Betriebs- zugehörigkeit	Entlassung durch den Arbeitgeber (in Wochen) Betriebsz. = 0 am 1.1. 2014)	Kündigung durch den Arbeitnehmer (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 M bis < 4 M	3 W	2 W	2 W
4 M bis < 5 M	4 W	2 W	2 W
5 M bis < 6 M	5 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

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).
weniger
(festgeklickte Ansprüche am 31. Dezember 2013
(b) + aufgebaute Betriebszugehörigkeit ab dem
1. Januar 2014 bis zur Entlassung (c))**

Beispiel:

Arbeiter Paritätische Unterkommission 149.02

Eingestellt am: 12/01/1993

Entlassen am: 12/02/2019

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

(b) Kündigung zwischen vom 31/12/2013 in der PUK 149.02: 20 Wochen.

(c) Kündigung zwischen vom 01/01/2014 bis zum 12/02/2019 = 18 Wochen.

Dieser Arbeitnehmer hat also Anspruch auf $(20 + 18) = 38$ Wochen Kündigungsfrist (entweder zu leisten oder in Form

einer Kündigungsentschädigung) und auf die Auszahlung einer Netto-Ausgleichsentschädigung von 30 Wochen (= 68 - 38).

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

Hier hast du die Wahl zwischen:

- Entweder einer einmaligen Auszahlung.
- Oder einer monatlichen Auszahlung.

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

Die Entlassungsausgleichsentschädigung wird vom LfA über die Zahlstellen 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, Kollektiventlassungen vorzunehmen, muss hierzu die angemessenen Gremien informieren und die erforderlichen Verhandlungen zur Vermeidung dieser Entlassungen führen. Der Arbeitgeber muss prüfen, ob alle beschäftigungserhaltenden Maßnahmen erschöpft sind, wie etwa: vorübergehende Arbeitslosigkeit, Bildungsmaßnahmen...

Hält der Arbeitgeber sich nicht korrekt an das Prozedere, muss er die doppelte Kündigungsentschädigung zahlen.

Unter Kollektiventlassungen versteht man die Entlassung von:

- mindestens 2 Arbeitern in Betrieben mit **8 Arbeitern** und weniger;
- mindestens 3 Arbeitern in Betrieben mit zwischen **9 und 17 Arbeitern;**
- mindestens 4 Arbeitern in Betrieben mit zwischen **18 und 22 Arbeitern;**
- mindestens 5 Arbeitern in Betrieben mit zwischen **23 und 28 Arbeitern;**
- mindestens 6 Arbeitern in Betrieben ab **29 Arbeitern;** in einem Zeitraum von 60 Kalendertagen.

Zeitarbeit

Die in der Branche Karosseriebau 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 weniger 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.

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 höchstens 4 Stunden, zwischen 7 Uhr und 20 Uhr. Diese Verpflichtung ist zeitlich begrenzt und zu Beginn der Krankheitsperiode festzulegen.

Um Arbeitnehmer in Unternehmen ohne Gewerkschaftsdelegation vor der unangemessenen Forderung der Arbeitgeber zu schützen, dauerhaft zu Hause sein zu müssen, wurde in der nationalen Vereinbarung 2013 - 2014 vereinbart, dass im Sektor Karosseriebau ein arbeitsunfähiger Arbeitnehmer, der sein Zuhause verlassen darf, sich während der ersten 3 Werktage der Arbeitsunfähigkeit am Wohnort dem Kontrollarzt zur Verfügung stellen muss, und zwar jeweils zwischen 10.00 Uhr und 14.00 Uhr.

LAUFBAHN

Laufbahnunterbrechung

Seit dem 1. Januar 2016 gibt es das Anrecht auf Laufbahnunterbrechung im Sektor.

Ein Arbeitnehmer, der noch keinen Anspruch auf Karriere-Urlaubstage hat, erhält Anspruch auf 1 Tag Laufbahnunterbrechung pro Jahr ab dem Jahr, in dem er 58 wird.

NEU Ab dem 1. Januar 2020 hat der Arbeitnehmer Anspruch auf 1 Tag Laufbahnunterbrechung pro Jahr ab dem Kalenderjahr, in dem er das 55. Lebensjahr erreicht.

NEU Ab dem 1. Januar 2020 hat der Arbeitnehmer Anspruch auf einen 2. Tag Laufbahnunterbrechung pro Jahr ab dem Kalenderjahr, in dem er das 58. Lebensjahr erreicht.

NEU Die Laufbahnunterbrechungstage können nicht mit den Karriere-Urlaubstagen kumuliert werden. Wenn der Arbeitnehmer sowohl Anspruch auf Laufbahnunterbrechung als auch auf Zugehörigkeitstage hat, findet die für ihn günstigste Regelung Anwendung.

Die Tage Laufbahnunterbrechung werden bei Teilzeitarbeit anteilig zuerkannt.

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 aus medizinischen Gründen	Alter: 59 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: 33 Jahre Bis 30/06/2021	Alter: 59 Jahre Berufstätigkeit: 33 Jahre Bis 30/06/2021

ACHTUNG

Fragen über die Anwendbarkeit kann dir dein ACV-CSC METEA-Sekretär beantworten.

Wiederbeschäftigung

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

Zeitkredit und Laufbahnende

Anrecht auf Zeitkredit mit Motiv:

- 1/5 Verringerung während 51 Monaten (branchenübergreifend festgelegt).
- Zeitkredit auf Vollzeit/halbtags: 24 Monate (sektoriell vereinbart) mit Möglichkeit der Verlängerung auf 51 Monate mittels Betriebsvereinbarung, wenn das Motiv Pflege ist und auf 36 Monate bei Motiv Weiterbildung. Gültig vom 1. Juli 2019 bis 30. Juni 2021.

NEU Für 2019 und 2020 wird das Alter für Arbeitnehmer, die ihre Arbeitsleistung um ein Fünftel reduzieren, auf 55 Jahre festgelegt und das Alter für Arbeitnehmer, die ihre Arbeitsleistung auf eine Halbzeitbeschäftigung im Rahmen des Laufbahnende-Systems nach 35 Jahren Berufstätigkeit oder in einem schweren Beruf reduzieren, auf 57 Jahre festgelegt. Es ist dann möglich, LfA-Zulagen zu bekommen. Wenn man die Voraussetzungen einer langen Berufslaufbahn oder eines schweren Berufs nicht erfüllt, hat man erst ab 60 Jahren Anspruch auf diese Zulagen.

Die flämischen Ermutigungsprämien finden nach wie vor Anwendung.

Es handelt sich hierbei um eine Zusatzentschädigung, die zusätzlich zur Unterbrechungszulage vom Landesamt für Arbeitsbeschaffung (LfA) gezahlt wird.

Karriere-Urlaubstage

10 Jahre Betriebszugehörigkeit	1 Karriere-Urlaubstag
15 Jahre Betriebszugehörigkeit	2 Karriere-Urlaubstage
20 Jahre Betriebszugehörigkeit	3 Karriere-Urlaubstage
25 Jahre Betriebszugehörigkeit	4 Karriere-Urlaubstage

Die Karriere-Urlaubstage werden anteilig auch im Falle einer Teilzeitbeschäftigung gewährt.

NEU Ab dem 1. Juli 2019 werden die Karriere-Urlaubstage ab dem Kalenderjahr zugesprochen, in dem der Arbeitnehmer die erforderliche Betriebszugehörigkeit erreicht hat.

Urlaub aus besonderem Anlass **NEU**

Ab dem 1. Juli 2019 kann Sonderurlaub im Trauerfall genommen werden in der Periode, die mit dem Tag vor dem Todesdatum beginnt und am 5. Tag nach dem Tag der Begräbnisfeier endet.

Ab 1. Juli 2019 hat der Arbeitnehmer Anspruch auf 4 Tage Sonderurlaub im Trauerfall, wenn es sich um ein Familienmitglied des ersten Grades handelt, vorausgesetzt, dieses 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 Der Referenzzeitraum 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, zum Nachteil der Arbeitnehmer.

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

Ferner wurde auch das System der freiwilligen Überstunden eingeführt. Auf Grundlage einer schriftlichen Vereinbarung zwischen Arbeitgeber und Arbeitnehmer konnte ein Arbeitnehmer bis zu 100 Überstunden auf Jahresbasis leisten. Auf Brancheebene kann diese Begrenzung auf maximal 360 Stunden pro Kalenderjahr angehoben werden.

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

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 geleistet wurde, müssen diese über Ausgleichruhezeit erst abgebaut werden, bevor in diesem Referenzzeitraum erneut Überstunden geleistet werden dürfen.

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

SCHULUNG UND BILDUNG

Wie viel Anspruch auf Bildung?

In jedem Unternehmen wird ein kollektives Recht auf lebenslanges Lernen von je 2 Tagen pro Jahr und pro Arbeitnehmer aufgebaut. Seit dem 1. Januar 2014 hat jeder Arbeitnehmer (individuell) Anspruch auf 1 Schultag pro Jahr.

Wer hat Anspruch auf Schulungen?

Im Unternehmen wird auf diese Weise ein „Weiterbildungskredit“ aufgebaut. Dieser Weiterbildungskredit wird nach Vereinbarung mit dem Gewerkschaftsvertreter oder mit den Arbeitnehmern maximal über alle Arbeitnehmerkategorien verteilt.

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, die Gewerkschaftsdelegation oder das Personal muss diesem Ausbildungsplan zustimmen und ihn bewerten. Dieser Ausbildungsplan muss jährlich an Educam weitergeleitet werden. Die Ausführung dieses Plan erfolgt in Zusammenarbeit mit Educam.

Datenbank

Educam, das Ausbildungszentrum des Sektors Karosseriebau, verfügt seit dem 1. Juli 2014 über eine Datenbank, die jede Schulung eines jeden Arbeitnehmers erfasst. Seit dem 1. Juli 2014 muss jedes Unternehmen für jeden Arbeitnehmer einen Ausbildungspass ausfüllen.

BETRIEBLICHE GEWERKSCHAFTSVERTRETUNG

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

In Unternehmen ab 50 Beschäftigten müssen Sozialwahlen abgehalten werden, nach denen ein **Ausschuss für Gesundheit und Sicherheit (AGS)** und ab 100 Arbeitnehmern ein **Betriebsrat (BR)** eingerichtet wird. Dadurch werden die Arbeitnehmer stärker in die Politik der Arbeitgeber involviert und letztere zur Einhaltung bestimmter Regeln verpflichtet.

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

NEU Ab 1. Juli 2019 gilt die Pflicht, den Beitritt zu einem Arbeitgeberverband zu melden, wodurch Unternehmen, die einen Arbeitgeberverband gründen oder einem solchen beitreten wollen, den Betriebsrat, die Gewerkschaftsdelegation oder die Gewerkschaften im Vorfeld 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 wegen höherer Gewalt aus medizinischen Gründen oder im Falle einer Entlassung nach 55, gibt es 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 in einem der Metall- oder Textilsektoren beschäftigte Mitglied der ACV-CSC METEA hat Anspruch 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 vollzeitig angestellte Erwerbstätige 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 „alle“ 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, wenn du unseren Partnern deine Mitgliedskarte zeigt. 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 die ACV-CSC METEA dir alles 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 Prunieu 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

