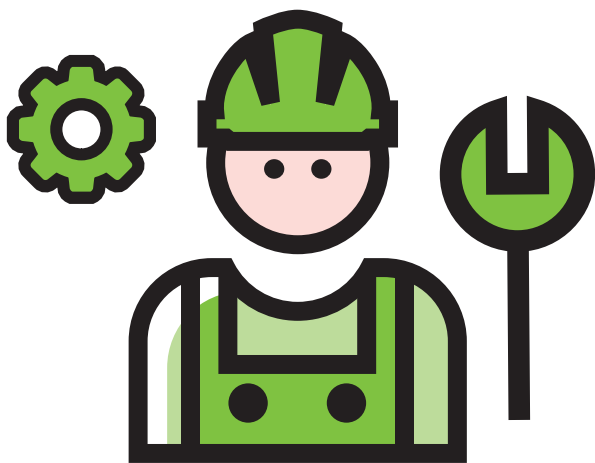


METALLBAU



PK 111.01-02 KAA 2019-2020

INHALT

3 EINFÜHRUNG

4 EINKOMMEN

- 4 Index
- 4 Lohnmarge
- 4 Unternehmensspezifische Alternativen
- 5 Lohnerhöhungen
- 5 Mindestlöhne
- 5 Jahresendprämie
- 6 Ökoschecks
- 7 Transport- und Fahrradvergütung
- 8 Zusatzrente

9 EXISTENZSICHERHEIT

13 VERTRAG

- 13 Einheitliches Arbeitnehmerstatut
 - 13 Kündigungsfristen
- 16 Zeitlich befristete Verträge und Zeitarbeit
- 16 Kollektiventlassung
- 17 Ärztliche Kontrolle

19 LAUFBAHN

- 19 Zuschlag im System der Arbeitslosigkeit mit Betriebszuschlag (SAB)
- 20 Wechsel von Zeitkredit nach SAB
- 20 Übergang vom SAB zur vorgezogenen Rente
- 20 Wiederbeschäftigung
- 20 Zeitkredit und Laufbahnverkürzung
- 21 Sanftes Laufbahnende
- 22 Sektorspezifische Herausforderungen
- 22 Laufbahnurlaub

23 ARBEITSZEIT UND FLEXIBILITÄT

- 23 Flexibilität

24 AUS- UND FORTBILDUNG

26 GEWERKSCHAFTSVORTEILE

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

27 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.

Am 1. Juli werden die Löhne im Sektor Metallbau gemäß des im Sektor vorgesehenen Systems an den Index angepasst.

Der Indexierungsmechanismus innerhalb des Sektors sieht vor, dass die Löhne an diesem Stichtatum um die „reelle Inflation“ erhöht werden (= Anpassung an die Lebenshaltungskosten).

Zur Bestimmung der realen Inflation zum 1. Juli vergleicht man die Indexzahl des Monats Juni des laufenden Jahres mit der Indexzahl im Juni des Vorjahres. Diese Indexzahl kann dein Delegierter oder Sekretär dir mitteilen; sie befindet sich aber auch auf unserer Website (www.lacsc.be).

Lohnmarge

Über die Inflation hinaus sieht das nationale Abkommen 2019 - 2020 eine zusätzliche Lohnmarge vor.

Die Lohnmarge beträgt für den Zeitraum 2019 - 2020 1,1 %. Dies bedeutet, dass die Löhne um maximal 1,1 % über die Indexrate angehoben werden, es sei denn, die Marge wird auf alternative Weise durch einen Unternehmensumschlag konkretisiert.

Unternehmensspezifische Alternativen

Liegt bis zum 30. September 2019 kein Tarifabkommen vor, werden die Löhne ab 1. Juli 2019 um 1,1 % erhöht. Unternehmen, in denen es noch Ökoschecks gibt (die nicht im Rahmen einer früheren Betriebsvereinbarung als Alternative verankert wurden), haben erneut die Möglichkeit, diese Ökoschecks bis zum 30. September im Rahmen eines Tarifabkommens umzuwandeln.

Lohnerhöhungen **NEU**

Ab dem 1. Juli 2019 werden alle Bruttolöhne um 1,1 % angehoben, es sei denn man hat auf Unternehmensebene eine Alternative vereinbart.

Mindestlöhne

Sowohl die nationalen als auch die provincialen Mindestlöhne werden jährlich am 1. Juli indexiert, genau so wie die Effektivlöhne.

Darüber hinaus werden diese Löhne ab dem 1. Juli 2019 auch um 1,1 % angehoben.

NEU Anschließend verpflichten sich die Sozialpartner in den nächsten drei Jahren den nationalen Mindestlohn zu erhöhen indem sie die Indexierung und die verfügbare Menge im Gehalt integrieren.

Jahresendprämie

Die Grundregeln hinsichtlich der Jahresendprämie stehen in den provincialen KAA, daher gibt es auch innerhalb des Sektors noch einige Unterschiede diesbezüglich. Natürlich ist es immer möglich, auf betrieblicher Ebene eine bessere Jahresendprämie zu bekommen als die auf Provinzebene vereinbarte Prämie.

NEU Wir streben darüber hinaus nach einem Kollektiven Arbeitsabkommen, das eine landesweite und angegliche Regelung der Jahresendprämie für Arbeiter und Angestellte ermöglicht, damit schlussendlich auch die Höhe der Jahresendprämie einheitlich festgelegt werden kann.

Ökoschecks

In Unternehmen, in denen Ökoschecks nicht in einen alternativen Vorteil umgewandelt worden sind, gelten folgende Regeln. Umwandlung in einen alternativen Vorteil ist möglich bis zum 30. September 2019 in Form eines KAA. Mehr Informationen darüber hat dein Gewerkschaftssekretär.

Für die Unternehmen, in denen die Ökoschecks erhalten bleiben.

- Bei der Vergabe von Ökoschecks werden die Tage berücksichtigt, an denen der Arbeitnehmer zwischen dem 1. Oktober und einschließlich 30. September (Referenzperiode) im Unternehmen beschäftigt war.
- Wenn der Arbeitnehmer während dieser Periode zu bestimmten Zeiten nicht gearbeitet hat, werden in einer Reihe von Fällen Gleichstellungen vorgesehen:
 - Gleichstellungen laut nationaler Gesetzgebung (KAA Nr. 98) erweitert durch sektoral vereinbarte Gleichstellungen.
 - Alle Tage vorübergehender Arbeitslosigkeit.
 - Alle Fehltage infolge eines Arbeitsunfalls.
 - Alle Tage für die es garantierten Lohn gibt.
 - Die ersten drei Monate Arbeitsunfähigkeit während des Referenzzeitraums.
 - Alle Krankheitstage während einer vorübergehenden Arbeitslosigkeit, maximal während 3 aufeinanderfolgende Monate.
 - Die Krankheitsperiode, die unmittelbar auf eine Periode der Arbeitsunfähigkeit infolge eines Arbeitsunfalls folgt, aber keine Folge des Unfalls ist (max. 3 Monate).
 - Der komplette Entbindungsurlaub.
- Für alle Fälle der unvollständigen Beschäftigung während der Referenzperiode ist eine anteilige Regelung vorgesehen.
- Zeitarbeitskräfte genießen dieselben Rechte wie fest angestellte Arbeitnehmer.

Transport- und Fahrradvergütung NEU

Die Berechnung der Transportkosten wird sich ab dem 1. Januar 2020 stark verändern, sowohl was den Gebrauch des eigenen Fahrzeugs als auch des Fahrrads betrifft. Den Gewerkschaften ist es gelungen, ab 2020 eine Fahrradpauschale für die Arbeitnehmer durchzusetzen.

Die nationalen Rechtsvorschriften sehen eine Erstattung der Kosten für den Arbeitsweg vor. Wenn es keine bessere Regelung auf Betriebsebene gibt, die in diesem Fall behalten werden darf, lautet sie für den Sektor in der Regel wie folgt:

Öffentliche Verkehrsmittel: Anhebung der Arbeitgeberbeteiligung von 64 % auf 70 %. Weitere Informationen stehen im Tarifvertrag 19/9 des Nationalen Arbeitsrats. Dieser Tarifvertrag enthält u. a. eine Tabelle mit dem Arbeitgeberbeitrag an den SNCB-Kosten.

Nutzung des Privatwagens: 0,06 Euro pro zurückgelegter Kilometer Wohnort-Arbeitsplatz mit mindestens 1,50 Euro (1,80 Euro, wenn die Entfernung mehr als 10 km beträgt) pro Arbeitstag und maximal 6,50 Euro pro Arbeitstag.

Fahrradpauschale: 0,15 Euro pro zurückgelegter Kilometer Wohnort-Arbeitsplatz mit einem Höchstbetrag von 6 Euro pro Arbeitstag.

Diese sektorale Regelung tritt ab 1/1/2020 in Kraft und wird ab dann auch auf unserer Webseite www.lacsc.be nachzulesen sein.

Auch die Beträge stehen auf unserer Webseite.

Zusatzrente

Dank der in den Pensionsfonds Metall eingezahlten Arbeitgeberbeiträge werden für die Arbeitnehmer der Branche Zusatzrenten aufgebaut, insofern sie mindestens 1 Jahr im Sektor beschäftigt waren.

Jährlich erhält jeder aktive Arbeitnehmer im Laufe des Monats Oktober eine Pensionskarte. Auf dieser stehen das bereits angesparte Kapital sowie der Betrag der Zusatzrente, die am Ende der Berufslaufbahn ausgezahlt wird, insofern keine Änderungen eintreten. Auch auf der Webseite mypension.be kann jedes Jahr der jeweils aktuelle Sachstand nachgelesen werden.

Weitere Informationen erteilt dir gerne:

- Die Gewerkschaftsvertreter und Sekretäre von ACV-CSC METEA.
- Das nationale Sekretariat des Rentenfonds Metall, Tel.: 02 504 97 77, E-Mail: info@pfondsmet.be.

Zahlreiche Informationen befinden sich ebenfalls auf der Seite des Pensionsfonds Metall: www.pfondsmet.be.

EXISTENZSICHERHEIT

NEU Die Beträge in der Tabelle gelten ab dem 1. Juli 2019.

Art	Modalitäten	Beträge
Vorübergehende Arbeitslosigkeit: <ul style="list-style-type: none"> ■ wirtschaftliche Gründe; ■ technische Störung; ■ Schlechtes Wetter; ■ Jahresurlaub; ■ höhere Gewalt; ■ Streik (genehmigt). 	<ul style="list-style-type: none"> ■ Gesetzliches Arbeitslosengeld beziehen. ■ Bei einem Arbeitgeber der PK 111 beschäftigt sein. 	<p>Ab dem 1. Juli 2019 12,07 €/ Zulage 6,04 €/ halbe Zulage Dauer: unbeschränkt.</p>
Vollständige Arbeitslosigkeit	<ul style="list-style-type: none"> ■ Gesetzliches Arbeitslosengeld beziehen. ■ Beschäftigt gewesen sein bei einem Arbeitgeber der PK 111. ■ Beendigung des Arbeitsvertrags wegen höherer Gewalt aus medizinischen Gründen. ■ Ende des zeitlich befristeten Vertrags/ zeitlich begrenzter Arbeit von mindestens 3 Monaten. 	<p>Seit dem 1. Oktober 2018</p> <p>6,03 €/ Zulage 3,01 €/ halbe Zulage</p> <p>wird um 2 % indiziert, cf. System sozialer Leitindex im Zeitraum 2019 – 2020.</p> <p>Dauer:</p> <ul style="list-style-type: none"> ■ -35 Jahre: 120 Tage ■ 35 - 44 Jahre: 210 Tage ■ 45 Jahre oder länger: 300 Tage

Art	Modalitäten	Beträge
<p>Vollständige Arbeitslosigkeit: + 57 Jahre (ältere Arbeitslose)</p>	<ul style="list-style-type: none"> ■ Gesetzliches Arbeitslosengeld beziehen. ■ Beschäftigt gewesen sein bei einem Arbeitgeber der PK 111. ■ Beendigung des Arbeitsvertrags wegen höherer Gewalt aus medizinischen Gründen. ■ Ende des zeitlich befristeten Vertrags/ zeitlich begrenzter Arbeit von mindestens 3 Monaten. ■ 50 Jahr sein oder älter zum Zeitpunkt der Beendigung des Arbeitsvertrags/ am letzten Tag des zeitlich befristeten Arbeitsvertrags. 	<p>Seit dem 1. Oktober 2018</p> <p>80,11 € / Monat - Vollzeit 40,06 € / Monat - halbtags</p> <p>wird um 2 % indiziert, cf. System sozialer Leitindex im Zeitraum 2019 – 2020.</p> <p>Dauer: ab 57 Jahre bis zur gesetzlichen Rente.</p>

Art	Modalitäten	Beträge
<p>SAB (System der Arbeitslosigkeit mit Betriebszuschlag)</p>	<ul style="list-style-type: none"> ■ Diese Zusatzentschädigung geht zu Lasten des Ex-Arbeitgebers. ■ Ab 58 wird ein Teil dieser Zulage durch den Fonds übernommen. 	<p>Herkömmliche Regelung laut KAA 17 (eventuell ergänzt durch eine bessere betriebliche Vorkehrung). Seit 1. Oktober 2018 Ab 58 Jahre (Anteil zu Lasten des Fonds): 80,11 €/ Monat - Vollzeit 40,06 €/ Monat - halbtags</p> <p>wird um 2 % indexiert, cf. System sozialer Leitindex im Zeitraum 2019 – 2020.</p>
<p>Arbeitsunfähigkeit</p>	<ul style="list-style-type: none"> ■ Am 1. Tag der Arbeitsunfähigkeit im Dienst eines Arbeitgebers sein. ■ Gesetzliches Krankengeld erhalten. ■ 15 Tage Betriebszugehörigkeit im Unternehmen. ■ Nicht bei Arbeitsunfall oder Berufskrankheit. 	<p>Ab dem 1. Juli 2019</p> <p>93,27 €/ Monat 46,64 €/ Monat - halbe Zuschläge</p> <p>Dauer: 14 Monate nach der Periode mit garantiertem Lohn (= 30 Kalendertage); trifft in der Regel ein am 1. Tag des Monats, der auf den Tag der Krankmeldung folgt.</p>
<p>Arbeitsunfähigkeit + 57 Jahre (ältere Kranke)</p>	<ul style="list-style-type: none"> ■ Am 1. Tag der Arbeitsunfähigkeit im Dienst eines Arbeitgebers sein. ■ Gesetzliches Krankengeld erhalten. ■ Zum Zeitpunkt des Krankheitsbeginns 50 Jahre oder älter sein. ■ Nicht bei Arbeitsunfall oder Berufskrankheit. 	<p>Ab dem 1. Juli 2019 93,27 €/ Monat 46,64 €/ Monat - halbe Zuschläge</p> <p>Dauer: Bis zur gesetzlichen Pension und vorausgesetzt, die Krankheit dauert länger.</p>

Art	Modalitäten	Beträge
Kinderbetreuung	Für Kinder unter 3 Jahren.	<p>Ab 1/1/2020 bis 31/12/2022</p> <p>Maximal 15 €/ Monat Mit einem jährlichen Maximalbetrag von 180 €/ Arbeitnehmer / Kind.</p>
Machbare Arbeit - Karrierewechsel	<p>Kategorie A - Wechsel zu einer „alternativen Funktion mit Lohnverlust“.</p> <p>Kategorie B - Wechsel von „Schicht- oder Nachtarbeit zur Tagesarbeit mit Lohnverlust“.</p> <p>Kategorie C - Wechsel von „Vollzeit in 4/5-Beschäftigung“.</p>	<p>Ab dem 1. Juli 2019 Alter Kategorie A + B = 58 Jahre. Alter Kategorie C = 60 Jahre.</p> <p>Monatliche Bruttoprämie 79,63 € mit Zuschlag von 7,96 € pro Tranche von 200 € über dem Monatsbrutto von 3.619,63 €, maximal 159,27 € brutto/ Monat.</p> <p>Bedingungen:</p> <ul style="list-style-type: none"> ■ Alter (58/60 Jahre) bereits erreicht am ersten Tag des Arbeitsplatzwechsels. ■ Betriebszugehörigkeit: mindestens 3 Monate. ■ Lohnverlust mindestens gleich hoch wie Zuschlag. ■ Effektive Beschäftigungskürzung von 4/5 mindestens.

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	Umstrukturierung (mit KAA)	
	AN	AG	AG	AN	AG
Weniger als 5 Jahre	14 T	42 T	35 T	14 T	35 T
5 bis unter 10 Jahren	14 T	49 T	35 T	14 T	35 T
10 bis unter 15 Jahren	28 T	84 T	35 T	21 T	70 T
15 bis unter 20 Jahren	28 T	112 T	35 T	21 T	70 T
20 bis unter 25 Jahren	42 T	154 T	70 T	28 T	133 T
Über 25 Jahre	42 T	196 T	70 T	28 T	133 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 0 am 1. Januar 2014. 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 und seit dem 1. Mai 2018 gibt es eine Anpassung (kürzere Kündigungsfristen für die ersten 6 Monate):

Betriebszugehörigkeit	Kündigung durch AG (in Wochen) (Dienstalter = 0 am 1. Januar 2014)	Kündigung durch AN (in Wochen) (Dienstalter = 0 am 1. Januar 2014)	Gegenkündigung durch AN nach Entlassung durch AG (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

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 PK 111.01-02

Eingestellt: 12. Januar 1993

Entlassen: 1. Februar 2019

(a) Vollständige Betriebszugehörigkeit = 26 Jahre und 0,5 Monate = 68 Wochen (siehe neue Kündigungsfristen).

(b) Kündigung des Arbeiters bis 31. Dezember 2013:
20 Jahre + 11 Monate = 22 Wochen (154 Kalendertage).

(c) Kündigung zw. 1. Januar 2014 und 1. Februar 2019: 5 Jahre und 1 Monat = 18 Wochen.

Dieser Arbeitnehmer erhält also eine Kündigungsfrist von (22 + 18) 40 Wochen (entweder zu leisten oder in Form einer Kündigungsentschädigung) und eine Netto-Ausgleichsentschädigung in Höhe von 28 Wochen (= 68 - 40).

Die Entlassungsausgleichsentschädigung muss am Ende der Kündigungsfristen anhand deines C4 bei der Zahlstelle beantragt 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 Landesamt für Arbeit (LfA) über das CSC-Dienstleistungszentrum ausbezahlt und ist eine Nettoszulage (d.h. sie ist von LASS und Berufssteuervorabzug befreit). Diese Ausgleichsentschädigung darf nicht mit Arbeitslosengeldern kumuliert werden.

Auch im Falle des SAB besteht der Anspruch auf Entlassungsausgleichsentschädigung.

Zeitlich befristete Verträge und Zeitarbeit

- Die Periode der Zeitarbeit oder zeitlich begrenzten Arbeit im Unternehmen wird in die Berechnung der Betriebszugehörigkeit einbezogen, wenn der Arbeitnehmer unmittelbar danach von diesem Unternehmen als fester Mitarbeiter eingestellt wird.
- Wenn der Arbeitnehmer während 1 Jahr für denselben Arbeitgeber arbeitet, hat er hinsichtlich der Schulungen und Weiterbildungen dieselben Rechte wie die Stammmitarbeiter.

Kollektiventlassung

Der Arbeitgeber, der die Absicht hegt, Kollektiventlassungen vorzunehmen, muss er hierzu 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 „Kollektiventlassung“?

- Die Entlassung von mindestens 10 % der Arbeitnehmer in einem Zeitraum von 60 Kalendertagen.

In Unternehmen mit weniger als 30 Arbeitnehmern reicht es demnach, dass 3 davon entlassen werden. Wenn der Arbeitgeber das Verfahren nicht einhält, muss er dem Arbeitnehmer eine zusätzliche Entschädigung (und zwar die Hälfte der Abgangsentschädigung) zahlen. Entlassungen im Falle einer Schließung gelten ebenfalls als Kollektiventlassung.

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.

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.

Um Arbeitnehmer in Unternehmen ohne Gewerkschaftsdelegation vor der unangemessenen Forderung des Arbeitgebers zu schützen, fast uneingeschränkt zu Hause verfügbar zu sein, wurde in der nationalen Vereinbarung 2015 - 2016 festgelegt, dass Arbeitnehmer dieser Unternehmen nur am zweiten und dritten Tag der Arbeitsunfähigkeit zwischen 09.30 und 13.30 Uhr zu Hause für eine Kontrolle zur Verfügung stehen müssen.

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.

LAUFBAHN

Zuschlag im System der Arbeitslosigkeit mit Betriebszuschlag (SAB)

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

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 Bis 30/06/2021 Berufslaufbahn: 40 Jahre	Alter: 59 Jahre Bis 30/06/2021 Berufslaufbahn: 40 Jahre
System ab 59 Jahren in einem schweren Beruf	Alter: 59 Jahre Bis 30/06/2021 Berufslaufbahn: 35 Jahre	Alter: 59 Jahre Bis 30/06/2021 Berufslaufbahn: 35 Jahre
System ab 58 Jahren aus medizinischen Gründen	Alter: 58 Jahre Bis 31/12/2020 Berufslaufbahn: 35 Jahre	Alter: 58 Jahre Bis 31/12/2020 Berufslaufbahn: 35 Jahre
System ab 59 Jahren mit 33 Jahren Berufstätigkeit: ■ entweder 20 Jahre Nachtarbeit ■ oder schwerer Beruf insofern 10 Jahre Betriebszugehörigkeit	Alter: 59 Jahre Bis 30/06/2021 Berufslaufbahn: 33 Jahre	Alter: 59 Jahre Bis 30/06/2021 Berufslaufbahn: 33 Jahre

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

Wechsel von Zeitkredit nach SAB

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

Übergang vom SAB zur vorgezogenen Rente

Ein SAB-ler, der die Alters- und Laufbahnbedingungen für die vorgezogene Rente erfüllt, wird ab 2019 eine Frühpension 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.

Zeitkredit und Laufbahnverkürzung

- Der Anspruch auf Zeitkredit mit Motiv kann sowohl über eine 1/5-Reduzierung, eine Halbtagsbeschäftigung und eine komplette Aussetzung des Arbeitsvertrags während maximal 51 Monaten genutzt werden.
- Eine Verkürzung der Arbeitsleistungen um 1/5-Zeit für Arbeitnehmer, die mindestens 50 Jahre alt sind und

28 Jahre Berufskarriere haben (Laufbahnende-Zeitkredit) ist immer noch möglich: 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** Für 2019 und 2020 wird die Altersgrenze für Laufbahnende-Zeitkredit für Arbeitnehmer mit einer langen Karriere oder einem schweren Beruf bei 55 Jahren liegen (1/5 Reduzierung) und bei 57 Jahren für eine Reduzierung auf halbtags. In diesem Fall ist es dann möglich, LfA-Zulagen zu beziehen. 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.

Sanftes Laufbahnende **NEU**

Bei einem sanften Laufbahnende wechselt der Arbeitnehmer von 58 Jahren (oder älter) in einen weniger anstrengenden Job oder arbeitet weniger Stunden (ab 60 Jahre). In solchen Fällen verliert der Arbeitnehmer einen Teil seines Lohnes, bekommt aber eine Teilentschädigung vom Arbeitgeber oder dem sektoralen Fonds (Fonds für Existenzsicherheit der metallverarbeitenden Industrie).

Es gibt drei Möglichkeiten:

- Wechsel von der Schicht- in die Tagesarbeit.
- Eine andere, weniger anstrengende Funktion.
- 4/5 Arbeitszeit für jene, die für das Laufbahnende-System eventuell nicht in Frage kommen.

Seit dem 1. Januar 2019 kann ein sanftes Laufbahnende mittels schriftlicher Übereinkunft zwischen Arbeitgeber und Arbeitnehmer unter Angabe der Maßnahmen, die zur Erleichterung der Arbeitsbelastung durchgeführt werden, genommen werden. Ein sektoraler (wie vorher) oder betrieblicher Tarifvertrag oder eine Änderung der Arbeitsordnung ist nicht mehr erforderlich.

Weitere Infos über die Zuschläge des Fonds für Existenzsicherheit im Falle eines sanften Laufbahnendes gibt es im Kapitel Existenzsicherheit: „Machbare Arbeit - Karrierewechsel“.

Sektorspezifische Herausforderungen

Auf Branchenebene arbeitet man an einem sektoralen Modell, dass das Thema machbare Arbeit konkret gestaltet und durch das der berufliche Werdegang der Arbeitnehmer effektiv einfacher (machbarer) werden soll. Die hierbei genutzten Elemente sind: Schulung und Weiterbildung, Gesundheit und Sicherheit am Arbeitsplatz, Vereinbarkeit von Beruf und Privatleben, Chancen für junge Arbeitskräfte... Neben machbarer Arbeit werden auch eine Reihe anderer Themen weiter vertieft und umgesetzt: Innovation, Kampf gegen Sozialdumping ...

Laufbahnurlaub

Seit Januar 2016 gibt es die „Laufbahnurlaub“ im Sektor. Arbeitnehmer über 50 haben Anspruch auf einen zusätzlichen Urlaubstag, insofern sie dem Unternehmen seit 6 Monaten angehören. Teilzeit beschäftigte Arbeitnehmer haben ein anteiliges Recht darauf. Auf Betriebsebene können Vereinbarungen über die Modalitäten der Inanspruchnahme getroffen werden.

ARBEITSZEIT UND FLEXIBILITÄT

Flexibilität

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

So gilt zum Beispiel, dass in den Betrieben, in denen das System der „kleinen Flexibilität“ praktiziert wird, die Referenzperiode automatisch entweder mit einem Kalenderjahr oder einem anderen Zeitraum von 12 aufeinanderfolgenden Monaten gleichgestellt wird. Das System der kleinen Flexibilität bietet dem Arbeitgeber die Möglichkeit, auf Schwankungen in der Produktionsaktivität des Unternehmens einzugehen (mit alternativen Zeitplänen für Spitzenzeiten und für ruhigere Zeiten).

NEU Auf der Grundlage einer schriftlichen Vereinbarung zwischen Arbeitgeber und Arbeitnehmer konnte ein Arbeitnehmer bis zu 100 Überstunden auf Jahresbasis leisten. Seit dem 23. April 2019 beträgt die Anzahl der freiwilligen Überstunden maximal 120 (Überberufliches Abkommen - KAA 129).

Letzen Endes liegt die interne Begrenzung nach wie vor 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.

Weitere Informationen zum Thema Arbeitszeit und Flexibilität erhältst du jederzeit bei deinem ACV-CSC METEA-Delegierten oder im CSC-Dienstleistungszentrum in deiner Nähe.

AUS- UND FORTBILDUNG

Im Sektor Metallbau werden Ausbildung und lebenslanges Lernen als sehr wichtig erachtet. Das interprofessionelle Ausbildungsziel wird durch die Fortsetzung der bestehenden, gemeinsamen Ausbildungsbemühungen in Höhe von 5 Tagen Weiterbildung pro Jahr (Vollzeitäquivalent) ab 2020.

NEU Der individuelle Bildungsanspruch wird im Zeitraum 2019 - 2020 von 8 Stunden auf 16 Stunden angehoben.

Unternehmen, die in den Genuss einer Intervention des Ausbildungsfonds kommen, dürfen ihren Mitarbeitern, die an dieser Schulung teilgenommen haben, keine Ausbildungsklausel für die gleiche Schulung vorschreiben. Unternehmen, die auf die finanzielle Unterstützung der gemeinsamen Ausbildungseinrichtungen des Sektors zurückgreifen wollen, müssen eine Bescheinigung ausstellen, dass der Ausbildungsplan mit dem Betriebsrat oder der Gewerkschaftsdelegation besprochen wurde. Der Plan muss jährlich bis spätestens 31. März fertig erstellt sein. Die Umsetzung des Ausbildungsplans wird auch dem Betriebsrat oder, in Ermangelung eines Betriebsrats, der Gewerkschaftsdelegation jährlich mitgeteilt.

NEU Wenn ein Unternehmen keinen Betriebsrat oder keine Gewerkschaftsdelegation hat, sollte die Rolle des Arbeits- und Gesundheitsausschusses in dieser Hinsicht geklärt werden. Hat das Unternehmen keinen betrieblichen Ausbildungsplan aufgestellt oder wurden die Interessenvertretungen (Betriebsrat, Gewerkschaftsdelegation) nicht konsultiert, erhält das Unternehmen keine finanzielle Unterstützung zu Gunsten der „Risikogruppen“ (0,10 % bis zum 30/06/2021).

Darüber hinaus muss der Arbeitgeber einen individuellen Ausbildungspass aufstellen, in dem die Schulungsgänge und die im Unternehmen ausgeübten Funktionen aufgelistet sind. Auch Weiterbildungen und Schulungen, an denen der Arbeitnehmer auf eigene Initiative teilgenommen hat, können in dieses Dokument aufgenommen werden. Im Falle einer Entlassung oder bei Wechsel des Arbeitgebers hat der Arbeitnehmer das Recht, eine Kopie seines Ausbildungspasses zu verlangen. Zur Optimierung der Nutzung dieses Ausbildungspasses wird eine digitale Plattform eingerichtet werden.

NEU In einer Reihe von Fällen gilt eine Ausbildungsklausel, wonach der Arbeitnehmer, der eine Ausbildung absolviert und das Unternehmen innerhalb eines bestimmten Zeitraums verlässt, dem Arbeitgeber die Ausbildungskosten ganz oder teilweise erstatten muss. Wenn ein Arbeitgeber für eine Weiterbildung Zuschüsse aus einem Ausbildungsfonds erhält, gilt die Ausbildungsklausel nicht. Der Arbeitgeber kann daher die Kosten dieser Schulung nicht von dem Arbeitnehmer, der das Unternehmen verlässt, einfordern.

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 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 „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, indem du deine Mitgliedskarte über **www.nichtsalsvorteile.be** zeigst.

Es ist gar nicht schwierig, Mitglied zu werden! Wende dich einfach an einen unserer Militanten oder surf auf unserer 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 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

