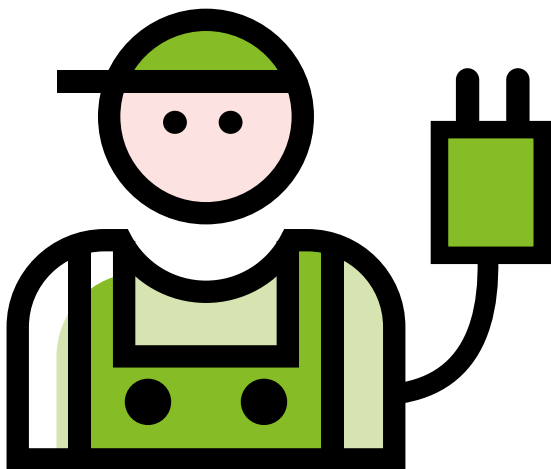


ELEKTRIKER



PK 149.01 KAA 2019-2020

INHALTSVERZEICHNIS

3 EINLEITUNG

4 EINKOMMEN

- 4 Index
- 4 Lohnerhöhungen
- 4 Unternehmensspezifische Alternativen
- 5 Funktionsklassifizierung
- 5 Ökoschecks
- 6 Transportkosten
- 6 Mobilitätsvergütung
- 8 Jahresendprämie
- 10 Schichtzulage
- 10 Prämie für gefährliche und gesundheitsschädliche Arbeiten
- 10 Betriebszugehörigkeitsprämie
- 11 Sektorenpensionsfond

12 EXISTENZSICHERHEIT

- 12 Zuschlag bei vorübergehender Arbeitslosigkeit
- 13 Zuschlag bei vollständiger Arbeitslosigkeit
- 13 Zuschlag im Falle von Krankheit
- 14 Zuschlag bei Betriebsschließung
- 15 Zuschlag bei halbezeitigem Zeitkredit
- 15 Zuschlag im System 1/5 Zeitkredit
- 16 Zuschlag bei SAB (Frühpension)
- 16 Beteiligung an den Kosten für Kinderbetreuung
- 17 Beteiligung an den Kosten für Karrierebegleitung
- 17 Beteiligung im Falle eines Laufbahnende-Zeitkredits

18 VERTRAG

- 18 Einheitliches Arbeitnehmerstatut
 - 18 Kündigungsfristen
- 21 Beschäftigungssicherungsklausel
- 22 Interimarbeit
- 22 Aufbau der Betriebszugehörigkeit
- 22 Ärztliche Kontrolle

24 LAUFBAHN

- 24 Zuschlag im System der Arbeitslosigkeit mit Betriebszuschlag (SAB)
- 25 Wiederbeschäftigung
- 25 Zeitkredit und Laufbahnverkürzung
- 26 Laufbahnunterbrechung
- 26 Machbare Arbeit
- 26 Urlaub aus besonderem Anlass
- 27 Flexibilität

29 SCHULUNG UND BILDUNG

31 BETRIEBLICHE GEWERKSCHAFTSVERTRETUNG

32 GEWERKSCHAFTSVORTEILE

- 32 Gewerkschaftsprämie
- 32 Die ACV-CSC METEA braucht dich!

35 ADRESSEN

EINLEITUNG

Alle zwei Jahre treten die Gewerkschaften mit den Arbeitgebern in Verhandlungen, um die Lohn- und Arbeitsbedingungen des Sektors zu verbessern. Dank der Beiträge 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 ein weiteres Mal den Verhandlungsspielraum eingegrenzt. Es ist den Verhandlungsführern der Gewerkschaft dennoch gelungen, in deinem Sektor gemeinsam mit den Arbeitgebern für die beiden kommenden Jahre ein neues Abkommen zu schließen. Als Ergebnis dieser Verhandlungen sind verschiedene Verbesserungen an den Lohn- und Arbeitsbedingungen durchgesetzt worden.

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

Diese Publikation ist wie eine Momentaufnahme. Über bestimmte Verpflichtungen 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 in einem CSC-Dienstleistungszentrum in deiner Nähe.

Viel Spaß beim Lesen!

EINKOMMEN

Index

Der Grundsatz der automatischen Lohn-Indexbindung bleibt erhalten.

Im Sektor Elektriker werden sowohl die Effektivlöhne als auch die Tabellenlöhne gewöhnlich zum

1. Januar an den Index angepasst.

An diesem Tag werden die Löhne jeweils abhängig von der **„reellen Inflation“** angepasst.

Zur Bestimmung der tatsächlichen Inflation zum 1. Januar vergleicht man die Indexzahl im Dezember mit der des Vorjahres.

Konkret bedeutet das, dass die Löhne am 1. Januar 2018 um 1,88 % und am 1. Januar 2019 um 2,21 % gestiegen sind.

Diese Indexzahl kann dein Delegierter oder Sekretär dir mitteilen; sie befindet sich aber auch auf unserer Website.

Lohnerhöhungen **NEU**

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

Unternehmensspezifische Alternativen

Auf betrieblicher Ebene kann die Lohnmarge von 1,1 % anhand eines betrieblichen Abkommens alternativ gestaltet werden. Diese Alternative kann ab dem 1. Juli 2019 Anwendung finden und muss einen bleibenden Vorteil darstellen. Diese Alternative kann nur in Betrieben mit Gewerkschaftsvertretung verhandelt werden. Die Unternehmen haben bis zum 30. September 2019 Zeit, um solche betrieblichen Abkommen abzuschließen.

Liegt bis zum 30. September 2019 kein Abkommen vor, werden ab 1. Juli 2019 alle Löhne um 1,1 % erhöht.

Funktionsklassifizierung NEU

Es wird eine Arbeitsgruppe mit Experten auf dem Gebiet der Funktionsklassifizierung eingerichtet; diese werden bis zum 31. Dezember 2020 die bestehende Funktionsklassifizierung aktualisieren.

Ökoschecks

Jeder Vollzeitbeschäftigte hat Anrecht auf Ökoschecks im Werte von 250 Euro pro Jahr. Diese werden am 15. November in einem Mal ausgezahlt. Die Auszahlung erfolgt auf Basis der Beschäftigung während des Referenzzeitraums zwischen dem 1. Oktober des Vorjahres bis zum 30. September 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 die gleichen Rechte wie das Stammpersonal des Unternehmens.

Innerbetrieblich kann ein Tarifabkommen über eine alternative Verwendung der Ökoschecks abgeschlossen werden. Hierbei ist eine Lohnerhöhung von 0,0875 Euro brutto pro Stunde (38 Stundenwoche) möglich. In Betrieben ohne Gewerkschaftsvertretung ist dieser alternative Verwendungszweck möglich über eine Beitrittsakte.

Transportkosten

NEU **Öffentliche Verkehrsmittel:** Erstattung von 100 % der Kosten öffentlicher Verkehrsmittel ab 1. Juli 2019 (falls es keine Drittzahlerregelung gibt).

Privatfahrzeug: Wenn ein Arbeitnehmer mit dem eigenen Fahrzeug zur Arbeit kommt, erhält er eine Entschädigung in Höhe eines Wochen- oder Monatsabonnements. Der Arbeitgeber darf diese Kostenbeteiligung nicht auf Tagesbasis zahlen.

NEU Ab 1. Juli 2019 wird die Arbeitgeberbeteiligung an der Fahrt mit dem Privatwagen um 5 % angehoben.

NEU Seit dem 1. Juli 2019 erhalten die Arbeiter, die mit dem Fahrrad zur Arbeit fahren eine Vergütung von 0,24 Euro pro Kilometer; diese entspricht mindestens der Beteiligung des Arbeitgebers an den Privattransportkosten.

Die Höhe der Beteiligung des Arbeitgebers an den Kosten für öffentlichen Verkehrsmittel und Privatwagen sind auf unserer Website aufgelistet.

Mobilitätsvergütung

Wenn ein Arbeitnehmer sich vom Wohnort, vom Sitz des Unternehmens oder von der Sammelstelle auf die Baustelle begibt, hat er Anspruch auf eine Mobilitätsvergütung.

Diese Mobilitätsvergütung hängt jeweils vom verwendeten Transportmittel ab:

- Wer sich mit öffentlichen Transportmitteln zur Baustelle begibt, hat Anrecht auf die vollständige Rückerstattung der Kosten für den ÖPNV.
- Ein Arbeitnehmer, der sich mit dem eigenen Fahrzeug zur Baustelle begibt, hat Anrecht auf 0,2739 Euro pro Kilometer. Dieser Betrag wird jährlich indexiert.
- Ein Arbeitnehmer, der mit dem Fahrzeug des Arbeitgebers zur Baustelle fährt, erhält je Kilometer 0,1187 Euro. Dieser Betrag wird jährlich indexiert.

Ein Fahrer erhält 0,1316 Euro pro Kilometer. Auch dieser Betrag wird jährlich indexiert.

Ein Fahrer ist ein Arbeitnehmer, der mit einem Betriebsfahrzeug mindestens einen Mitfahrer transportiert.

NEU Am Tag des Inkrafttretens des Königlichen Erlasses, der eine Erhöhung vorsieht:

- wird ein Fahrer eine Mobilitätsvergütung in Höhe von 0,1569 Euro pro Kilometer erhalten;
- wird ein Arbeitnehmer, der mit dem Fahrzeug des Arbeitgebers zur Baustelle fährt, je Kilometer 0,1384 Euro erhalten.
- wird eine neue Kategorie eingeführt, in der ein Fahrer ohne Mitfahrer eine Mobilitätsvergütung von 0,1453 Euro pro Kilometer erhält.

NEU Ab 1. Januar 2019 wird eine neue Regelung in Sachen Mobilitätsurlaub eingeführt:

- 1 Tag zusätzlichen bezahlten Urlaub für Arbeitnehmer die jährlich mindestens 43.000 km zurücklegen.

Dieser zusätzliche Tag bezahlter Urlaub wird im Kalenderjahr erteilt, das auf das Kalenderjahr folgt, in dem die Anzahl Kilometer zurückgelegt wurde.

Jahresendprämie

Es gibt in unserem Sektor zwei Systeme für Jahresendprämien:

- Das allgemeine System, in dem die Prämie vor dem 31. Dezember durch den Fonds für Existenzsicherheit ausbezahlt wird.
- Ein anderes, das so genannte FEE/RTD System der Jahresendprämie. Es handelt sich hierbei um zwei Arbeitgeberorganisationen. Ein Arbeitnehmer, der in einem Betrieb arbeitet, der einer der beiden Organisationen angeschlossen ist, erhält um den 15. Dezember die Prämie direkt vom Arbeitgeber.

Diese beiden Systeme sollten nicht verwechselt werden!

1. ALLGEMEINES SYSTEM

8,33 % des Bruttolohns, der zwischen dem 1. Juli und dem 30. Juni verdient wird (Referenzzeitraum).

Der Arbeitnehmer muss am 30. Juni des betroffenen Jahres mindestens 65 Arbeitstage oder gleichgestellte Tage vorweisen können.

Wer im Rahmen des Referenzzeitraums kein ganzes Jahr, aber mehr als 65 Tage Betriebszugehörigkeit vorweisen kann, bekommt pro Monat Beschäftigung ein Zwölftel (pro rata).

Eine pro rata Regelung gibt es auch bei:

- Entlassung durch den Arbeitgeber.
- Kündigung durch den Arbeitnehmer.
- Beendigung eines befristeten Arbeitsvertrags von mindestens 65 Tagen.
- Beendigung eines Vertrags infolge von höherer Gewalt.

- Beendigung des Beschäftigungsverhältnisses im beiderseitigen Einvernehmen.

Ein Arbeitnehmer im SAB oder ein verrenteter Arbeitnehmer hat Anspruch auf die vollständige Prämie. Anspruchsberechtigte von Arbeitnehmern, die während des Referenzzeitraums verstorben sind, erhalten eine Basisendjahresprämie in Höhe von 1.660 Euro. Wird der Arbeitnehmer aus schwerwiegenden Gründen entlassen, entfällt sein Anspruch auf die Prämie.

Einige Fehlzeiten werden unter Einhaltung bestimmter Bedingungen mit effektiver Arbeitsleistung gleichgestellt: Die Anzahl gleichgestellter Tage darf jedoch 1/3 der Anzahl bezahlter Tage nicht überschreiten.

2. JAHRESENDPRÄMIE FEE/RTD

8,33 % des Bruttolohns, der zwischen dem 1. Dezember und dem 30. November verdient wird (Referenzzeitraum). Jeder Arbeitnehmer, der am 30. November eingestellt ist, hat Anrecht auf eine (anteilmäßige) Jahresendprämie (ohne Betriebszugehörigkeitsbedingung).

Wird der Arbeitnehmer aus schwerwiegenden Gründen entlassen, entfällt sein Anspruch auf die Prämie.

Der Arbeitnehmer erhält die Prämie pro rata im Falle einer:

- Entlassung durch den Arbeitgeber.
- Beendigung eines befristeten Arbeitsvertrags von mindestens 3 Monaten.
- Beendigung eines Vertrags infolge von höherer Gewalt.
- **NEU** Kündigung durch den Arbeitnehmer, der mindestens 5 Jahre Betriebszugehörigkeit im Unternehmen nachweist.

Der Arbeitnehmer bekommt die Prämie in voller Höhe im Falle von:

- Pension.
- Sterbefall.
- SAB (nach 5 Jahren Betriebszugehörigkeit).

Einige Fehlzeiten werden unter Einhaltung bestimmter Bedingungen mit effektiver Arbeitsleistung gleichgestellt: Die Anzahl gleichgestellter Tage darf jedoch 150 Tage nicht überschreiten; 6 Monate müssen effektiv gearbeitet worden sein.

Schichtzulage

Es gibt Mindestbestimmungen bezüglich der Schichtzulage: 10 % für Schichtarbeit und 20 % für Nachtarbeit. Günstigere betriebliche Vereinbarungen behalten selbstverständlich ihre Gültigkeit!

Prämie für gefährliche und gesundheitsschädliche Arbeiten

15 % außer bei Unternehmen, die der RTD (Rundfunk- und Fernsehverteilung) angeschlossen sind, wo die Prämie 10 % beträgt.

NEU Es wird eine Arbeitsgruppe eingesetzt, die bis zum 31. Dezember 2020 den derzeitigen Tarifvertrag in punkto Auszahlung eines Bonus für ungesunde und gefährliche Arbeit aktualisiert.

Betriebszugehörigkeitsprämie

Pro Jahr Betriebszugehörigkeit im Unternehmen und in derselben Branche wird der Mindestlohn nach 1 Jahr Dienst um 1 % und ab dem 2. Jahr um 0,5 % angehoben. Die maximale Lohnerhöhung aufgrund der

Betriebszugehörigkeit beträgt 13 %. Dies bedeutet, dass diese Lohnerhöhung dem Arbeitnehmer gewährt werden kann, bis er 26 Jahre im Unternehmen beschäftigt ist.

Sektorenpensionsfond

Jeder Arbeitnehmer aus dem Elektriksektor hat seit dem 1. Januar 2002 zusätzlich zur gesetzlichen Rente auch Anspruch auf eine Zusatzrente.

Die Vorteile dieser sektoriellen Renten gelten für alle Arbeitnehmer, die einen Arbeitgeber im Elektrikersektor haben oder hatten, ungeachtet der Art des Arbeitsvertrags (befristet oder unbefristet, Vollzeit oder Teilzeit,...).

Der vom Arbeitgeber für die Zusatzrente in die sektorielle Rente einzuzahlende Betrag entspricht 2,1 % 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:

Fonds für Existenzsicherheit

Marlylaan 15

1120 Brüssel

Tel.: 02 478 86 97

E-mail: pensioen.pension.elec@fbz-fse.be

www.fbz-fse-elec.be

oder in deinem ACV-CSC METEA-Sekretariat.

EXISTENZSICHERHEIT

Seit dem 1. Juli 2019 werden alle Zusatzentschädigungen um 4,13 % indexiert.

Zuschlag bei vorübergehender Arbeitslosigkeit

Bei vorübergehender Arbeitslosigkeit aufgrund von:

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

zahlt der Sozialfonds zusätzlich zur normalen Arbeitslosenentschädigung einen Zuschlag.

NEU Seit dem 1. Juli 2019 werden obige Beträge um 4,13 % indexiert und betragen dann 11,63 Euro pro Arbeitslosenentschädigung bzw. 5,82 Euro pro halbe Arbeitslosenentschädigung.

Die Zusatzentschädigung bei vorübergehender Arbeitslosigkeit aus wirtschaftlichen Gründen wird maximal während 150 Tagen pro Kalenderjahr gezahlt. Die ersten 60 Tage sind zu Lasten des Sozialfonds. Der Arbeitgeber zahlt diese Zusatzentschädigung ab dem 61. Tag bis zum 150. Tag.

Alle anderen Formen von Zusatzentschädigungen bei vorübergehender Arbeitslosigkeit sind zeitlich unbegrenzt und werden vollständig durch den Sozialfonds gezahlt.

Zuschlag bei vollständiger Arbeitslosigkeit

Bei vollständiger Arbeitslosigkeit erhalten die Arbeitnehmer vom Sozialfonds eine Zusatzentschädigung.

NEU Die Zusatzentschädigung bei vollständiger Arbeitslosigkeit ist am 1. Juli 2019 um 4,13 % indiziert worden und beträgt seitdem:

- 6,12 Euro pro Arbeitslosenentschädigung.
- 3,06 Euro pro halbe Arbeitslosenentschädigung.

Hier wird je nach Alter unterschieden:

- Jünger als 45 Jahre: Maximale Anzahl entschädigter Tage: 120.
- 45 Jahre und älter: Maximale Anzahl entschädigter Tage: 200
- 55 Jahre und älter: Maximale Entschädigung bis zur Rente.

Diese Zusatzentschädigungen wurden ab 1. Juli 2015 abgeschafft, außer im Falle von:

- Arbeitsvertrag mit befristeter Laufzeit.
- Entlassen 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.

Zuschlag im Falle von Krankheit

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

NEU Seit dem 1. Juli 2019 wird der oben erwähnte Zuschlag um 4,13 % indexiert und beträgt dann:

- 1,73 Euro pro Krankengeld.
- 0,86 Euro pro halbes Krankengeld.

Zu erfüllende Bedingungen:

- Krankengeld beziehen
- 1 Monat ununterbrochen krank sein
- Maximal 36 Monate

Arbeitnehmer, die krank werden und zu diesem Zeitpunkt 55 Jahre oder älter waren, erhielten nach dem 1. Oktober 2015 vom Sozialfonds 8 Euro pro Krankentag zusätzlich zum Krankenkassengeld und zwar bis zur Rente.

NEU Seit dem 1. Juli 2019 sind die obigen Beträge um 4,13 % indexiert worden, d.h. auf 8,46 Euro pro Krankentag und auf 4,23 Euro pro Krankengeld bei Halbtagsbeschäftigung.

Zuschlag bei Betriebsschließung

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

NEU Ab dem 1. Juli 2019 wird obiger Zuschlag um 4,13 % indexiert. Die Zusatzentschädigung beträgt dann 304,02 Euro bei einer Betriebszugehörigkeit von 5 Jahren + 15,31 Euro pro Jahr Betriebszugehörigkeit und maximal 1.002,69 Euro.

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 innerhalb der 30 auf die Entlassung folgenden Kalendertage keine andere Beschäftigung angenommen hat.

Zuschlag bei halbezeitigem Zeitkredit

Ein Arbeitnehmer von 53 Jahren und älter, der einen halbezeitigen Zeitkredit in Anspruch nimmt, erhält vom Sozialfonds während 60 Monaten eine monatliche Vergütung zusätzlich zur Vergütung durch das Landesamt für Arbeit (LfA).

NEU Seit dem 1. Juli 2019 wird der obige Betrag um 4,13 % indexiert und beträgt nun 76 Euro pro Monat.

Zuschlag im System 1/5 Zeitkredit

Bei Beschäftigung am Laufbahnende ab dem 60. Lebensjahr und Verkürzung der Laufbahn um 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) 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 wird der obige Betrag um 4,13 % indexiert und beträgt nun 30,41 Euro pro Monat.

Zuschlag bei SAB (Frühpension)

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

NEU Ab dem 1. Juli 2019 wird dieser Mindestbetrag um 4,13 % indexiert, d.h. er beträgt dann 6,12 Euro.

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 entsprechend festgelegt.

Beteiligung an den Kosten für Kinderbetreuung **NEU**

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 muss durch Kind&Gezin/ONE/Kaleido anerkannt sein.
- Kostenbeteiligung nur auf der Grundlage der Steuerbescheinigung.

Beteiligung an den Kosten für Karrierebegleitung **NEU**

Ab dem 1. Januar 2020 erhalten die Arbeitnehmer eine Beteiligung an den Kosten für Karrierebegleitung. Diese entspricht den Kosten, die dem Arbeitnehmer für die beim Arbeitsamt bestellten Laufbahn-Schecks entstanden sind. Für Arbeitnehmer, die keinen Anspruch auf solche Schecks haben beträgt die Kostenteilnahme maximal 80 Euro pro Jahr.

Beteiligung im Falle eines Laufbahnende-Zeitkredits **NEU**

Ab dem 1. Januar 2020 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.
- Wechsel von „Vollzeit in 4/5-Beschäftigung“.

Die Altersvorgabe beträgt 60 Jahre oder älter für Arbeiter, die von einer Vollzeit in eine 4/5 Beschäftigung wechseln.

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 und Pension
	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	64 T	28 T
15 - 19 Jahre	28 T	97 T	28 T
20 - 24 Jahre	35 T	129 T	56 T
> 25 Jahre	35 T	129 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 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“.

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

Seit dem 1. Januar 2014 gelten folgende Kündigungsfristen:

Betriebszugehörigkeit	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 Angestellte auszugleichen.

Der Ausgleich geschieht über die Ausgleichsentschädigung bei Entlassung.

Die Periode, für die diese Ausgleichsentschädigung gilt, wird anhand folgender 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 149.01

Eingestellt am: 12.01.1993

Entlassen am: 12.02.2019

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

(b) Kündigung durch den Arbeitnehmer bis 31.12.2013 in der PUK 149.02: 18 Wochen + 3 Tage.

(c) Kündigung zwischen 01.01.2014 und 12.02.2019 = 18 Wochen.

=> Dieser Arbeitnehmer hat also Anspruch auf eine Kündigungsfrist von 36 Wochen und 3 Tage (entweder zu

leisten oder in Form einer Kündigungsentschädigung) und auf die Auszahlung einer Netto-Ausgleichsentschädigung von 31 Wochen und 4 Tagen (= 68 Wochen - 36 Wochen und drei Tage).

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

Hier hast du die Wahl:

- Entweder eine einmalige Auszahlung
 - Oder eine monatliche Auszahlung
- Deine Wahl teilst du zum Zeitpunkt des Antrags auf Arbeitslosigkeit mit.

Die Entlassungsausgleichsentschädigung wird vom 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.

Beschäftigungssicherungsklausel

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 beschäftigungserhaltenden Maßnahmen erschöpft sind, wie etwa: vorübergehende Arbeitslosigkeit, Bildungsmaßnahmen, ...

Unter Mehrfachentlassung versteht man die Entlassung von:

- mindestens 3 Arbeitern in Betrieben mit 23 Arbeitnehmern und weniger;
- mindestens 5 Arbeitern in Betrieben mit zwischen 24 und 47 Arbeitnehmern;
- mindestens 6 Arbeitern in Betrieben mit zwischen 48 und 79 Arbeitnehmern;
- mindestens 8 % der Arbeiter in Betrieben mit 80 Arbeitnehmern und mehr;

und dies innerhalb eines Zeitraums von 60 Kalendertagen.

Interimarbeit

Unternehmen im Elektrizitätssektor können nur in der ersten und der letzten Woche eines Auftrags Interimverträge ausstellen.

Aufbau der Betriebszugehörigkeit

Arbeitnehmer nehmen ihre sich aus befristeten Verträgen oder Interimverträgen ergebende Betriebszugehörigkeit mit, wenn sie zu einem späteren Zeitpunkt im Rahmen eines unbefristeten Vertrags eingestellt werden.

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.

Im Elektrikersektor 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 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“).

Wir geben hier einen kurzen Überblick über die SAB-Regelungen, auf die du dich berufen kannst:

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 müssen Sie bei Ihrem CSC-Dienstleistungszentrum angeben, dass es sich um eine Arbeitswiederaufnahme bei einem anderen Arbeitgeber handelt.

Zeitkredit und Laufbahnverkürzung

Anrecht auf Zeitkredit mit Motiv:

- 1/5 Verringerung während 51 Monaten (branchenübergreifend festgelegt).
- Zeitkredit (halbtags oder in Vollzeit) während 51 Monaten (sektoriell festgelegt) aus einem Pflegegrund.
- Zeitkredit (halbtags oder in Vollzeit) während 51 Monaten (sektoriell festgelegt) aus einem Pflegegrund.

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.

Laufbahnunterbrechung

Jeder Arbeitnehmer hat Anspruch auf:

- 2 Tagen Laufbahnunterbrechung ab dem Kalenderjahr in dem er das 58. Lebensjahr erreicht.
- 2 Tagen Laufbahnunterbrechung ab dem Kalenderjahr in dem er das 58. Lebensjahr erreicht.

Machbare Arbeit NEU

Auf sektorieller Ebene haben die Sozialpartner vereinbart, auf Basis folgender Grundsätze bis zum 31. Dezember 2019 ein Sektorenabkommen über machbare Arbeit abzuschließen:

- Besprechung des Themas machbare Arbeit auf betrieblicher Ebene.
- Ab 1. Juli 2019 hat jeder Arbeitnehmer das Recht, mindestens ein Mal pro 5 Jahre Beschäftigung mit seinem Arbeitgeber ein Karrieregespräch zu führen.
- Ausarbeitung einer Ausbildung für Mentoren.
- Einführung des Laufbahnende-Zeitkredits.

Urlaub aus besonderem Anlass NEU

Ab dem 1. Juli 2019 wird der Zeitraum für Sonderurlaub im Trauerfall verlängert auf 30 Tage, beginnend am Tag nach dem Todesdatum.

Ab 1. Juli 2019 hat der Arbeitnehmer Anspruch auf 4 Tage Sonderurlaub im Trauerfall, wenn diese ein Familienmitglied des ersten Grades betrifft, vorausgesetzt, dieses wohnte an derselben Adresse.

Flexibilität

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 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 der Grundlage einer schriftlichen Vereinbarung zwischen Arbeitgeber und Arbeitnehmer kann ein Arbeitnehmer 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.

Auf Sektorebene kann diese Begrenzung auf maximal 360 Stunden pro Kalenderjahr angehoben werden.

NEU Im Elektrikersektor kann die Anzahl freiwilliger Überstunden auf maximal 180 Stunden pro Kalenderjahr aufgestockt werden.

- In Unternehmen mit Gewerkschaftsvertretung ist dies nur möglich im Rahmen eines KAA, das im Unternehmen mit allen in der Delegation vertretenen Gewerkschaftsorganisationen abgeschlossen wird.
- In Unternehmen ohne Gewerkschaftsvertretung ist dies nur möglich mittels einer Beitrittsakte und vorheriger Unterrichtung des Vorsitzenden des paritätischen Unterkomitees.

NEU Innerhalb des Sektors wurde vereinbart, dass die Anzahl freiwilliger Überstunden, die zur Berechnung der internen Begrenzung (siehe unten) nicht berücksichtigt werden, zwischen dem 1. Juli 2019 und dem 30. Juni 2021 von 25 auf 60 Stunden angehoben wird.

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?

Pro Unternehmen und für alle Unternehmen der Branche wird ein kollektives Recht auf Weiterbildung von je 2 Tagen pro Arbeitnehmer und pro Kalenderjahr aufgebaut.

Darüber hinaus hat der Arbeitnehmer ein individuelles und durchsetzbares Recht auf 1 Tag Schulung und Weiterbildung pro Jahr, vorausgesetzt, der Arbeitnehmer hat im Vorjahr beim betroffenen Arbeitgeber keine Schulung wahrgenommen. Dieser individuelle Anspruch wird für betriebsrelevante Ausbildungsgänge, die die Beschäftigbarkeit des Arbeitnehmers auf dem Arbeitsmarkt verbessern, genutzt.

Wer hat Anspruch auf Schulungen?

Je Unternehmen wird ein Prämienkredit für Bildungsmaßnahmen eingerichtet. Dieser Bildungskredit wird nach Vereinbarung mit der Gewerkschaftsvertretung oder mit den Arbeitnehmern maximal über alle Arbeitnehmerkategorien verteilt.

Ausbildungspläne?

Jedes Unternehmen mit Gewerkschaftsvertretung stellt jährlich einen betriebsspezifischen Ausbildungsplan auf, der die Bedürfnisse des Betriebs und den Ausbildungsbedarf der Arbeitnehmer berücksichtigt. Dieser Ausbildungsplan muss von der/den Gewerkschaft(en) im Unternehmen gebilligt werden, ansonsten erhält der Arbeitgeber kein Anrecht auf den Prämienkredit. Unternehmen ohne Gewerkschaftsvertretung können bei der Aufstellung des Ausbildungsplans die Begleitung durch Volta in Anspruch nehmen.

NEU Ab 1. Januar 2020 muss eine schriftliche Begründung abgegeben werden, wenn es sich um einen Ausbildungsplan handelt, der von der/den Gewerkschaft(en) im Unternehmen nicht genehmigt wird.

NEU **Schulungsklausel Ausbildung Mangelberuf**

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.

Seit dem 1. Juli 2019 werden Weiterbildungen, für die der Arbeitgeber Prämien seitens Volta erhält sowie Pflichtschulungen von der Schulungsklausel ausgenommen.

BETRIEBLICHE GEWERKSCHAFTSVERTRETUNG

Die Schwelle zur Einrichtung einer Gewerkschaftsvertretung bleibt weiterhin bei 30 Arbeitern (und mindestens 35 Beschäftigten).

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.

Arbeitgeber in Unternehmen ohne Gewerkschaftsdelegation müssen die Rolle der Interessenvertretung der in der Paritätischen Unterkommission vertretenen Gewerkschaften anerkennen.

Diese Anerkennung beinhaltet u.a.:

- 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 Unterrichtung der Arbeitnehmer beziehen.

Bei Beendigung des Arbeitsabkommens wegen medizinischer höherer Gewalt oder bei individueller Entlassung ab 55 Jahre, wird dem Arbeitgeber empfohlen, dem betroffenen Arbeitnehmer zu Beginn des Kündigungsverfahrens mitzuteilen, dass er einen Gewerkschaftsvertreter und/oder Gewerkschaftssekretär hinzuziehen kann.

NEU Seit dem 1. Juli 2019 muss der Arbeitgeber, der Fremdfirmen beschäftigt, monatlich der Gewerkschaftsvertretung mitteilen, welche Fremdfirmen eingestellt werden.

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, wenn 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 Aktivisten
oder besuche unsere Webseite und entdecke,
was die ACV-CSC METEA dir 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

