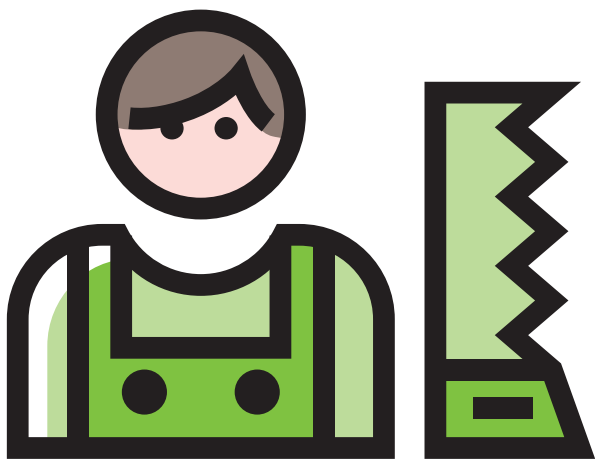


NICHTEISEN



PK 105 KAA 2019-2020

INHALT

3 EINFÜHRUNG

4 EINKOMMEN

- 4 Index
- 4 Unternehmensspezifische Alternativen
- 5 Lohnerhöhungen
- 5 Mindestlöhne
- 5 Jugendlöhne/Starterjobs
- 6 Ökoschecks
- 6 Variabler Bonus
- 7 Jahresendprämie
- 8 Einsatzvergütung
- 9 Transportkosten
- 12 Zusatzrente

13 EXISTENZSICHERHEIT

15 VERTRAG

- 15 Einheitliches Arbeitnehmerstatut
 - 15 Kündigungsfristen
- 18 Arbeitsgruppe Statut Arbeiter – Angestellte

19 ARBEITSZEIT UND FLEXIBILITÄT

- 19 Flexibilität
- 20 Zeitlich befristete Arbeit und Leiharbeit
- 20 Sozialdialog bei Massenentlassung
- 21 Ärztliche Kontrolle

23 LAUFBAHN

- 23 Laufbahnunterbrechung
- 23 System der Arbeitslosigkeit mit Betriebszuschlag (SAB)
- 24 Wechsel von Zeitkredit nach SAB
- 24 Übergang vom SAB zur Vorruhestandspension
- 25 Wiederbeschäftigung
- 25 Zeitkredit
- 26 Sonderurlaub im Trauerfall

27 SCHULUNG UND BILDUNG

- 29 Sektorspezifische Herausforderungen

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

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

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

NEU Konkret bedeutet dies, dass die Löhne am 1. Mai 2019 um 2,07 % angehoben werden.

Die Lohnmarge beträgt für den Zeitraum 2019 - 2020 1,1 %. Dies bedeutet, dass die Löhne maximal um 1,1 % über den Index hinaus ansteigen werden.

Unternehmensspezifische Alternativen **NEU**

Auf betrieblicher Ebene kann die Lohnmarge von 1,1 % im Rahmen eines Unternehmenstarifabkommens, mit Gültigkeit ab dem 1. Mai 2019, auf alternative Weise gestaltet werden. Diese alternativen Bestimmungen müssen einen bleibenden Vorteil darstellen. Die Unternehmen haben bis zum 15. Juli 2019 Zeit, um solche betrieblichen Tarifverträge abzuschließen. Liegt am 15. Juli 2019 kein Tarifvertrag vor, werden die Löhne rückwirkend um 1,1 % ab dem 1. Mai 2019 angehoben.

Unternehmen, in denen es noch Ökoschecks gibt (die nicht im Rahmen einer früheren Betriebsvereinbarung als Alternative verankert wurden), haben erneut die Möglichkeit, diese Ökoschecks nach Maßgabe der für Betriebsvereinbarungen geltenden Bestimmungen in eine Alternative umzuwandeln.

Lohnerhöhungen **NEU**

Ab dem 1. Mai 2019 werden alle Bruttolöhne um 1,1 % angehoben, es sei denn man hat auf Unternehmensebene eine betriebliche Alternative zusätzlich zum Index von 2,07 % vereinbart.

Mindestlöhne **NEU**

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

Seit dem 1. Mai 2019 beträgt der Mindeststundenlohn in der Branche 12,57 Euro brutto, berechnet auf Basis einer 38-Stundenwoche (= 2.070,49 Euro brutto monatlich).

Jugendlöhne/Starterjobs **NEU**

Die Sozialpartner bestätigen ihre paritätisch abgegebene Erklärung, die Degressivität der Jugendlöhne nicht wieder einführen zu wollen. Lohndegressivität bedeutet, dass ein Arbeitgeber aus dem Privatsektor junge Arbeitnehmer ohne Erfahrung zu einem sogenannten Starterlohn beschäftigt, der bedeutend niedriger ist als ein gewöhnlicher Lohn. Seit dem 1. März 2019 muss der Arbeitgeber jungen Arbeitnehmern mit einem geringeren Starterlohn einen ergänzenden Zuschlag zahlen. Ein junger Arbeitnehmer baut soziale Rechte einzig und allein auf der Grundlage des (verringerten) Bruttolohns, nicht aber auf Basis des ergänzenden Netto-Zuschlags auf.

Ökoschecks

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

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

- Gleichstellung auf Basis der nationalen Gesetzgebung (KAA Nr. 98).
- Gleichstellung auf Basis sektorieller Vereinbarungen:
 - Alle Tage vorübergehender Arbeitslosigkeit.
 - Alle Fehltage infolge eines Arbeitsunfalls.
 - Die ersten drei Monate Arbeitsunfähigkeit während des Referenzzeitraums.
 - Der komplette Vaterschaftsurlaub und Entbindungsurlaub.
 - Alle Krankheitstage während einer vorübergehenden Arbeitslosigkeit.

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

Variabler Bonus

Der vor einigen Jahren eingeführte variable Bonus bleibt erhalten. Ab 2020 soll dieses Bonussystem sogar noch weiter verbessert werden.

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

Ab 2020 gilt dabei folgende Tabelle:

ROCE	ZUSCHLAG
0 - 5	0 %
5 - 7,5	1,3 %
7,5 - 12,5	1,6 %
12,5 - 15	2 %
15 - 17,5	2,7 %
17,5 - 20	3,4 %
20 und mehr	4 %

Zur Berechnung des Zuschlags werden Urlaubstage gleichgestellt mit normal gearbeiteten Tagen. Im Falle einer unvollständigen oder teilzeitigen Beschäftigung während des Referenzzeitraums, wird der Zuschlag auf der Grundlage des individuellen Bruttolohns berechnet. Somit wird der Zuschlag automatisch auf der Grundlage des Beschäftigungszeitraums kalkuliert.

Jahresendprämie

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

Die Berechnung erfolgt auf Basis der Beschäftigungsperiode im Rahmen des Referenzzeitraums. Im Falle einer Entlassung aus schwerwiegenden Gründen greift dieses Prinzip nicht.

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

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

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

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

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

Einsatzvergütung

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

Transportkosten NEU

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

ÖPNV: Anhebung der Arbeitgeberbeteiligung von 64 % auf 70 %. Außerdem gibt es eine Empfehlung zur Anwendung der Drittzahler-Regelung dort, wo dies möglich ist.

Fahrradvergütung: Anhebung auf 150 % des Sozialabonnements ab 1. Juli 2019.

Privater Transport: siehe Tabelle
(Anhebung um 1,1 % ab 1. Juli 2019)

- Gültig ab 1. Juli 2019.
- Jährliche Indexierung im Mai (wie die Löhne).

Entfernung (in Km)	Wöchentlicher Arbeitgeberanteil (in Euro)
1 Km	2,07
2 Km	4,15
3 Km	6,20
4 Km	6,66
5 Km	7,26
6 Km	7,71
7 Km	8,08
8 Km	8,54
9 Km	9,00
10 Km	9,46
11 Km	10,06
12 Km	10,52
13 Km	10,99

Entfernung (in Km)	Wöchentlicher Arbeitgeberanteil (in Euro)
14 Km	11,46
15 Km	11,92
16 Km	12,50
17 Km	12,98
18 Km	13,45
19 Km	14,02
20 Km	14,50
21 Km	14,96
22 Km	15,45
23 Km	16,02
24 Km	16,49
25 Km	16,84
26 Km	17,54
27 Km	17,90
28 Km	18,24
29 Km	18,95
30 Km	19,28
31 - 33 Km	20,10
33 - 36 Km	21,75
37 - 39 Km	23,04
40 - 42 Km	24,56
43 - 45 Km	25,95
46 - 48 Km	27,59
49 - 51 Km	28,86
52 - 54 Km	29,83
55 - 57 Km	30,98
58 - 60 Km	32,16
61 - 65 Km	33,34

Entfernung (in Km)	Wöchentlicher Arbeitgeberanteil (in Euro)
66 - 70 Km	35,07
71 - 75 Km	36,24
76 - 80 Km	38,60
81 - 85 Km	39,75
86 - 90 Km	41,50
91 - 95 Km	43,26
96 - 100 Km	44,41
101 - 105 Km	46,18
106 - 110 Km	47,95
111 - 115 Km	49,70
116 - 120 Km	51,44
121 - 125 Km	52,62
126 - 130 Km	54,38
131 - 135 Km	56,14
136 - 141 Km	57,29
141 - 145 Km	59,65
146 - 150 Km	61,98
151 - 155 Km	61,98
156 - 160 Km	64,32
161 - 165 Km	65,48
166 - 170 Km	66,66
171 - 175 Km	68,99
176 - 180 Km	70,18
181 - 185 Km	72,49
186 - 190 Km	73,68
191 - 195 Km	74,84
196 - 200 Km	77,18

Zusatzrente

NEU Der Nichteisen-Sektor hat keinen sektoriellen Pensionsfond, verpflichtet aber die Unternehmen dazu, jährlich einen indexierten Beitrag von 203,54 Euro oder 0,6 % des individuellen Lohns in eine außergesetzliche, betriebliche Zusatzrente einzuzahlen. Bestimmte Unternehmen haben darüber hinaus beschlossen, eine bleibende, indexierte Prämie von 351,64 Euro für die Zusatzpension vorzusehen.

Seit dem 1. Januar 2015 wird der Arbeitgeberbeitrag zur Zusatzrente für jeden Arbeitnehmer um 0,1 % des individuellen Bruttolohns erhöht.

Seit dem 1. Januar 2016 sind die Arbeitgeberbeiträge weiter um 0,3 % angehoben worden (außer dort, wo auf Unternehmensebene eine andere Versicherungsformel Anwendung findet).

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

EXISTENZSICHERHEIT

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

NEU Die Zuschläge für vorübergehende Arbeitslosigkeit sind am 1. Mai 2019 um 1,1 % angehoben worden. Entschädigungen im Falle von Herabstufungen, betrieblichen Veränderungen oder auch für ältere / anders begabte Arbeitnehmer ist ebenfalls am 1. Mai 2019 um 1,1 % angehoben worden.

NEU Die in dieser Tabelle stehenden Beträge gelten seit dem 1. Mai 2019 und werden am 1. Mai 2020 erneut an den Index angepasst.

Art	Modalitäten	Beträge															
Vorübergehende Arbeitslosigkeit Anmerkung: <ul style="list-style-type: none"> ■ Indexierung am 1. Mai 2019. 	<ul style="list-style-type: none"> ■ Wirtschaftliche Gründe; ■ technische Störung; <p>Anmerkung: Der Zähler wird am 1. Januar nicht zurückgesetzt, es sei denn, der Arbeitnehmer hatte in einem Zeitraum von 9 Monaten keine Arbeitslosigkeit aus wirtschaftlichen Gründen.</p>	<table style="width: 100%; border-collapse: collapse;"> <thead> <tr> <th style="width: 30%;"></th> <th style="width: 35%; text-align: right;">Tag</th> <th style="width: 35%; text-align: right;">Schicht</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>1.-18. Tag</td> <td style="text-align: right;">8,44 €</td> <td style="text-align: right;">10,07 €</td> </tr> <tr> <td>19.- 36. Tag</td> <td style="text-align: right;">11,47 €</td> <td style="text-align: right;">14,10 €</td> </tr> <tr> <td>37.- 54. Tag</td> <td style="text-align: right;">14,67 €</td> <td style="text-align: right;">18,17 €</td> </tr> <tr> <td>Ab dem 55. Tag</td> <td style="text-align: right;">17,72 €</td> <td style="text-align: right;">22,21 €</td> </tr> </tbody> </table>		Tag	Schicht	1.-18. Tag	8,44 €	10,07 €	19.- 36. Tag	11,47 €	14,10 €	37.- 54. Tag	14,67 €	18,17 €	Ab dem 55. Tag	17,72 €	22,21 €
		Tag	Schicht														
	1.-18. Tag	8,44 €	10,07 €														
19.- 36. Tag	11,47 €	14,10 €															
37.- 54. Tag	14,67 €	18,17 €															
Ab dem 55. Tag	17,72 €	22,21 €															
<ul style="list-style-type: none"> ■ Schlechtes Wetter; 	<ul style="list-style-type: none"> ■ 6,17 €/ Zuschlag während 4 Wochen; ■ 2,00 €/ Zuschlag nach einer Periode von 4 Wochen. 																
<ul style="list-style-type: none"> ■ Jahresurlaub (C103); ■ höhere Gewalt. 	6,17 €/ Zulage während 4 Wochen (pro Fall).																
SAB	Diese Zusatzentschädigung ist vollständig zu Lasten des Ex-Arbeitgebers.	Herkömmliche Regelung laut KAA 17 (= Hälfte des Unterschieds zwischen Nettolohn und Arbeitslosenentschädigung); eventuell aufgestockt durch eine bessere betriebliche Regelung).															
Arbeitsunfähigkeit aufgrund von: <ul style="list-style-type: none"> ■ Krankheit; ■ Entbindung; ■ Unfall. 	<ul style="list-style-type: none"> ■ Jünger als 55 Jahre; ■ Betriebszugehörigkeit: mindestens 1 Monat; ■ Krankheitsdauer von mindestens 2 Monaten. 	90,16 € pro Monat ab 2.-12. Monat Indexiert am 1. Mai 2019.															
Arbeitsunfähigkeit: <ul style="list-style-type: none"> ■ Krankheit; ■ Unfall. 	<ul style="list-style-type: none"> ■ Älter als 55 Jahre am 1. Tag der Krankheit. ■ Ab dem 54. Jahr bis zum Krankheitsbeginn noch 6 Monate effektiv im Unternehmen gearbeitet haben. 	5,83 €/ Tag Zuschlag bis zur Pension. Indexiert am 1. Mai 2019.															
Zuschlag für die während der Arbeitslosigkeit nicht vergütbaren Tage: <ul style="list-style-type: none"> ■ Jahresurlaub; ■ technische Störung; ■ Schlechtes Wetter; ■ wirtschaftliche Gründe; 	<ul style="list-style-type: none"> ■ Mindestens 15 Tage Betriebszugehörigkeit. ■ Kein Anspruch auf Arbeitslosenentschädigung wegen Nichterfüllung der Zulässigkeitsbedingungen. 	16,54 €/ Tag Halber Tag: 8,28 €															
Zuschlag bei Schließung des Unternehmens.	Für Arbeitnehmer in Unternehmen mit weniger als 20 Beschäftigten.	271,22 € Basiszuschlag. Zuschlag pro Jahr Betriebszugehörigkeit: 13,55 €.															

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	40 T	28 T	14 T	28 T
5 bis unter 10 Jahre	14 T	48 T	28 T	14 T	28 T
10 bis unter 15 Jahre	14 T	70 T	28 T	14 T	56 T
15 bis unter 20 Jahre	21 T	97 T	28 T	14 T	56 T
20 bis unter 25 Jahre	28 T	140 T	56 T	28 T	112 T
Über 25 Jahre	42 T	175 T	56 T	28 T	112 T

T = Kalendertage

Seit dem 1. Januar 2014 gibt es bei den Kündigungsfristen keinen Unterschied mehr zwischen Arbeitern und Angestellten. Die Kündigungsfrist wird auf Basis der Betriebszugehörigkeit innerhalb des Unternehmens bestimmt. Für diejenigen, die bereits in Dienst waren, wird von einer Betriebszugehörigkeit 0 am 1. Januar 2014 ausgegangen. Das bedeutet jedoch nicht, dass die Betriebszugehörigkeit bis zum 31. Dezember 2013 verloren geht. Wie oben bereits beschrieben, werden ihre Ansprüche „festgeklickt“.

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

Betriebs- zugehörigkeit	Kündigung durch 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)

-

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

Beispiel:

Arbeiter der PK 105

Eingestellt: 12. Januar 1993

Entlassen: 1. Februar 2019

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

(b) Kündigungsfrist des Arbeiters bis 31. Dezember 2013: 20 Jahre + 11 Monate = 20 Wochen (140 Kalendertage).

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

Dieser Arbeitnehmer hat also Anspruch auf eine Kündigungsfrist von (20 + 18) 38 Wochen (entweder zu leisten oder in Form einer Abfindung) und auf die Auszahlung einer Netto-Ausgleichsentschädigung von 30 Wochen (= 68 - 38), zahlbar durch das LfA.

Die Ausgleichsentschädigung bei Entlassung muss zum Zeitpunkt des Antrags auf Arbeitslosigkeit in der zahlenden Einrichtung (Gewerkschaft oder Hilfskasse) 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 Arbeitslosengeld kumuliert werden.

Auch im Falle des SAB besteht der Anspruch auf Entlassungsausgleichsentschädigung.

Arbeitsgruppe Statut Arbeiter – Angestellte

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

NEU In der nationalen Vereinbarung 2019 - 2020 hat man sich darauf geeinigt, die Arbeiten dieser Arbeitsgruppe auf sektorieller Ebene fortzusetzen.

NEU Auf betrieblicher Ebene: Bis zum 1. Januar 2025 sind die Unternehmen verpflichtet, die Zusatzpensionen anzugleichen. Die Unternehmen werden aufgefordert, daran zu arbeiten.

ARBEITSZEIT UND FLEXIBILITÄT

Flexibilität

Das sogenannte "Peeters-Gesetz" hat seit seinem Inkrafttreten am 1. Februar 2017 die Bestimmungen zur Flexibilität - zum Nachteil der Arbeitnehmer - erleichtert.

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

NEU Auf der Grundlage einer schriftlichen Vereinbarung zwischen Arbeitgeber und Arbeitnehmer kann 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). Im Rahmen eines KAA auf Unternehmensebene, der mit allen in der GD (Gewerkschaftsdelegation) vertretenen Gewerkschaften abgeschlossen wird, kann bis zum 30/06/2020 das individuelle Überstundenkonto von 120 Stunden auf maximal 360 Stunden aufgestockt werden.

Letzten 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.

Überstunden bis zu einem Maximum von 91 pro Jahr - und bei Betriebsvereinbarung bis 143 Stunden pro Jahr - können vollständig ausgezahlt anstatt durch Ausgleichsruhe kompensiert werden. Jeder Arbeitnehmer kann sich für eine der beiden Möglichkeiten entscheiden.

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

Zeitlich befristete Arbeit und Leiharbeit

Wenn du nach einer Periode der Leiharbeit oder einer zeitlich befristeten Arbeit in einem Unternehmen fest als Arbeitnehmer dort eingestellt wirst, wird die vorherige Beschäftigungszeit bei der Berechnung der Betriebszugehörigkeit mitberücksichtigt.

Dies ist von Bedeutung hinsichtlich der Festlegung der Lohn- und Arbeitsbedingungen oder auch der Kündigungsfristen.

Sozialdialog bei Massenentlassung

Der Arbeitgeber, der die Absicht hegt, Massenentlassungen vorzunehmen, muss 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 „Massenentlassung“?

Jede Entlassung von mindestens 10 % der Belegschaft in einem Zeitraum von 60 Kalendertagen.

In Unternehmen mit weniger als 30 Arbeitnehmern reicht es demnach, dass 3 davon entlassen werden, um den Tatbestand einer Massenentlassung zu erfüllen.

Wenn der Arbeitgeber das entsprechende Verfahren nicht einhält, muss er eine Entschädigung in Höhe von 6 Monaten Lohn zahlen (zusätzlich zur vorgesehenen Kündigungsentschädigung).

Entlassungen im Falle einer Schließung gelten ebenfalls als Massenentlassung.

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 Sektoren- oder Unternehmensebene) oder in der Arbeitsordnung eine sogenannte Verfügbarkeitsperiode festgelegt werden **kann**.

Diese „Verfügbarkeitsperiode“ ist eine Zeitspanne, während der sich der Arbeitnehmer tagsüber an seinem Wohnort für eine etwaige Untersuchung durch den Kontrollarzt bereitzuhalten hat. Es handelt sich dabei um eine ununterbrochene Periode von maximal 4 Stunden, zwischen 7 Uhr und 20 Uhr.

Diese Verpflichtung muss zeitlich begrenzt sein, und zu Beginn der Krankheitsperiode festgelegt werden, z.B. muss der Arbeitnehmer am 2. und 3. Tag der Arbeitsunfähigkeit zwischen 10 und 14 Uhr für eine Kontrolle verfügbar sein. Im Sektor Nichteisen wurde kein KAA vereinbart, in dem eine solche Verfügbarkeitsperiode vorgesehen ist. Ohne KAA auf Unternehmensebene oder ohne entsprechende Bestimmung in der Arbeitsordnung ist es somit erlaubt, insoweit die Verordnung des Arztes dies bestätigt, seine Wohnung zu verlassen. Der Arbeitnehmer ist aber immer verpflichtet, eine Kontrolle möglich zu machen.

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

Laufbahnunterbrechung

Seit dem 1. Januar 2012 gibt es in der Branche die Möglichkeit der „Laufbahnunterbrechung“. Am 1. Januar 2016 ist die Regelung verbessert worden und der erste Tag wurde von 59 auf 55 Jahre vorgezogen; der 2. Tag von 60 auf 58 Jahre.

NEU In der nationalen Vereinbarung 2019 - 2020 gibt es ab 60 Jahre noch einen dritten Tag Laufbahnunterbrechung.

Alter	Anzahl außergesetzliche Urlaubstage
55 bis einschließlich 57 Jahre	1 Tag/Jahr
58 bis 60 Jahre	2 Tage/Jahr
60 Jahre - Pension	3 Tage/Jahr

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

System der Arbeitslosigkeit mit Betriebszuschlag (SAB)

Seit 2012 heißt es nicht mehr „Frühpension“ 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 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	Alter: 59 Jahre Bis 30/06/2021 Berufslaufbahn: 33 Jahre	Alter: 59 Jahre Bis 30/06/2021 Berufslaufbahn: 33 Jahre

Berechnungsbasis SAB

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

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 Vorruhestandspension

Ein SAB-ler, der die Alters- und Laufbahnbedingungen für die Vorruhestandspension erfüllt, wird ab 2019 eine

Vorpension beantragen können. Es handelt sich hierbei um eine Option und nicht um eine Verpflichtung.

Wiederbeschäftigung

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

ACHTUNG

- Wenn die Möglichkeit, das SAB zu nutzen, angesprochen wird, ist es ratsam, erst zu prüfen, ob die Laufbahnbedingungen erfüllt sind. Die Arbeitgeber haben sich dazu verpflichtet, diesbezüglich zu informieren.
- Es gibt eine Befreiung von der Verfügbarkeit für den Arbeitsmarkt ab 62 Jahre oder bei 42 Jahren Berufskarriere.

Fragen zum Thema Verfügbarkeit kann dir dein ACV-CSC METEA-Sekretär beantworten.

Zeitkredit

- Der Anspruch auf Zeitkredit kann sowohl über eine 1/5-Reduzierung, eine Halbtagsbeschäftigung und eine komplette Aussetzung des Arbeitsvertrags während maximal 51 Monaten genutzt werden (36 Monate bei Motiv Weiterbildung und 51 Monate wenn das Motiv Pflege ist).
- Mögliche Verkürzung der Arbeitsleistungen um 1/5-Zeit für Arbeitnehmer, die mindestens 50 Jahre alt sind und 28 Jahre Berufskarriere vorweisen (Laufbahnende-Zeitkredit): für diese Verkürzung ist es seit dem 1. Januar 2015 nicht mehr möglich, LfA-Zulagen zu erhalten. Infolgedessen gibt es auch keine Gleichstellung für u.a. die Pensionsberechnung mehr.

- **NEU** 2019 und 2020 wird die Altersgrenze für Beschäftigung am Laufbahnende 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. Es ist dann möglich, LfA-Zulagen zu erhalten. 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 Prämien finden nach wie vor Anwendung (außer bei Beschäftigung am Laufbahnende).

Im Falle eines Übergangs von einer Teilzeit-Laufbahnunterbrechung oder einer verminderten Arbeitsleistung hin ins SAB wird die Zusatzentschädigung so berechnet, als ob der Arbeitnehmer seine Leistung nicht verringert hätte.

Sonderurlaub im Trauerfall

Stirbt ein Bruder, eine Schwester oder ein Enkelkind des Arbeitnehmers, hat dieser Anspruch auf 2 Tage Sonderurlaub.

NEU Das nationale Abkommen 2019 - 2020 sieht 5 Tage Sonderurlaub im Trauerfall vor, wenn ein Kind stirbt.

SCHULUNG UND BILDUNG

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

Das überberufliche Ausbildungsziel wird durch die Fortsetzung der bestehenden gemeinsamen Ausbildungsbemühungen in Höhe von 1,7 % erreicht; diese sollen bis 2020 auf 1,9 % ansteigen (= durchschnittlich 5 Tage pro Vollzeitäquivalent pro Jahr).

NEU Im Rahmen der gemeinsamen Ausbildungsbemühungen wird ein kollektives Recht auf Ausbildung gewährt, das im Zeitraum 2019 - 2020 durchschnittlich 4 Tage pro Jahr und ab 2021 5 Tage pro Vollzeitäquivalent entspricht.

NEU Jeder Arbeitnehmer hat das Recht, jährlich um ein Karrieregespräch zu bitten, gegebenenfalls in Verbindung mit den hierbei geltenden Unternehmenspraktiken. Während eines solchen Gesprächs können unter anderem die individuellen Schulungsbedürfnisse oder der Bedarf an Karrierebegleitung erörtert werden.

Was die individuellen Ausbildungsrechte betrifft, wird jeder Arbeiter, der im Laufe eines Kalenderjahres (oder eines anderen Zeitraums von 12 Kalendermonaten) keine arbeitsbezogene Ausbildung erhalten hat, schriftlich hiervon in Kenntnis gesetzt, damit er über seinen eventuellen Ausbildungsbedarf mit seinem Vorgesetzten reden kann. Der Arbeitnehmer soll versuchen, im Durchschnitt pro Jahr 1 Tag (oder eine entsprechende Anzahl Stunden) formelle oder informelle Schulungsmöglichkeiten in Anspruch zu nehmen.

Die Unternehmen stellen vor dem 1. April 2019 und vor dem 1. April 2020 einen betrieblichen Jahresausbildungsplan auf. Der Plan muss dem Betriebsrat spätestens am 1. März jedes Kalenderjahres vorgelegt werden, damit ausreichend Zeit für die Erörterung des Plans bleibt. Es müssen die Schulungsbedürfnisse aller Arbeitnehmer berücksichtigt werden, ganz besonders aber die der älteren Beschäftigten und der Geringqualifizierten.

In den Ausbildungsplänen muss eine klare Übersicht über alle vom Unternehmen organisierten Schulungen stehen; auch die betriebliche Weiterbildung gehört dazu. Der Betriebsrat muss zum Inhalt des Ausbildungsplans angehört werden. Gibt es im Betrieb keinen Betriebsrat, muss die Gewerkschaftsdelegation darüber in Kenntnis gesetzt 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 30/06/2021). Der Betriebsrat muss jedes Jahr in der paritätischen Kontaktkommission darüber Bericht erstatten. Diese Regelung gilt für unbestimmte Zeit.

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

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

Sektorspezifische Herausforderungen

Auf sektorieller Ebene werden im Laufe des Zeitraums 2019 - 2020 bestimmte Themen weiter besprochen und konkret ausgestaltet: Innovation, beschäftigungsfördernde Maßnahmen ...

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 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

