



**SEKTORIELLE
VERÖFFENTLICHUNG**

PK 105

NICHTEISEN

KAA 2025-2026

4 EINKOMMEN

- 4 Index
- 4 Lohnerhöhung
- 5 Mindestlöhne
- 5 Paritätisch abgegebene Erklärung über Degressivität der Jugendlöhne
- 5 Ökoschecks
- 6 Mahlzeitschecks
- 7 Variabler Bonus
- 8 Jahresendprämie
- 9 Einsatzvergütung
- 9 Transportkosten
- 12 Zusatzrente

13 EXISTENZSICHERHEIT

15 VERTRAG

- 15 Kündigungsfristen
- 19 Zeitlich befristete Arbeit und Zeitarbeit
- 19 Sozialdialog bei Mehrfachentlassung
- 20 Fortgesetzte Gesundheitsüberwachung
- 20 Medizinische Prüfung
- 20 Ärztliches Attest

22 LAUFBAHN

- 22 Laufbahnurlaub
- 22 Urlaub für Betriebszugehörigkeit
- 23 System der Arbeitslosigkeit mit Betriebszuschlag (SAB)
- 23 Beschäftigung am Laufbahnende
- 24 Zeitzredit
- 24 Kurzfristige Beurlaubung

28 ARBEITSZEIT UND FLEXIBILITÄT

- 28 Freiwillige Überstunden
- 29 Der interne Grenzwert
- 29 Steuerlich günstige Überstunden
- 29 Ausweitung der Flexibilität auf der Sektorebene
- 30 Flexi-Jobs

31 SCHULUNG UND BILDUNG

- 31 Individueller Bildungsanspruch
- 31 Bildungsplan
- 32 Risikogruppen
- 32 Ausbildungspass

33 GEWERKSCHAFTSVORTEILE

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

35 ADRESSEN

EINFÜHRUNG

In deiner Branche haben die Arbeitgeber und die Gewerkschaften vor Kurzem verhandelt, um die Lohn- und Arbeitsbedingungen der Arbeitnehmer zu verbessern.

Die Startbedingungen waren von Anfang an unterschiedlich, denn die Arbeitgeber hatten von der Regierung zahlreiche Zugeständnisse erhalten, z.B. die Lockerung der Nacharbeit, Überstunden ohne Zuschlag, keine Lohnerhöhungen und so weiter. Und während die Großunternehmen hohe Gewinne erzielen, blockiert das Lohnnormgesetz die freien Verhandlungen und somit auch unsere Löhne.

Es ist offensichtlich, wie schwierig es ist, in den Sektoren Vereinbarungen zu schließen. Die alleinige Erhöhung des Betrags der Mahlzeitschecks war ein richtiger Kampf, insofern die Mitarbeitenden überhaupt solche Mahlzeitschecks erhalten.

Trotz dieses geringen Verhandlungsspielraums ist es uns dennoch gemeinsam mit den anderen Gewerkschaften gelungen, eine Einigung zu erzielen. Darüber möchten wir dich mit der Publikation über deinen Sektor gerne informieren. So erklären wir dir, welche Lohn- und Arbeitsbedingungen in deiner Branche gelten. Achtung: Diese Publikation ist eine Momentaufnahme. Für den neuesten Stand schaust du am besten noch einmal auf unserer Webseite www.dieesc.be nach.

Viel Spaß bei der Lektüre,

ACV-CSC METEA

EINKOMMEN

INDEX

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

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 Lebenskosten).

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.

Konkret bedeutet dies, dass die Löhne am 1. Mai 2025 um 3,48 % und am 1. Mai 2026 um 1,94 % angehoben wurden.

Die Regierung hat jedoch entschieden, dass ab dem 1. Juni 2026 lediglich die Basislöhne bis 4.000 Euro indexiert werden. Der etwaige Teil des Lohns, der diesen Betrag von 4.000 Euro übersteigt, wird nicht indexiert. Diese Maßnahme wird im Jahr 2028 ein zweites Mal ergriffen werden und so werden zwei partielle Indexsprünge von 2 % durchgeführt (Stand anhand der am Veröffentlichungsdatum verfügbaren Informationen).



Scanne diesen QR-Code für die aktuellen Löhne.

LOHNERHÖHUNG

Die Lohnmarge ist die prozentuelle Lohnerhöhung, die zusätzlich zur automatischen Indexierung erlaubt ist. Alle zwei Jahre bekommen die Sozialpartner die Möglichkeit, darüber zu verhandeln.

Die Höhe der Prozentzahl wird im Lohnnormgesetz festgelegt. So muss dieses Gesetz verhindern, dass die Löhne in Belgien schneller ansteigen als in unseren Nachbarländern.

Für 2025-2026 beträgt die Lohnmarge null Prozent. Das bedeutet, dass wir keine einzige kollektive Lohnerhöhung zusätzlich zur automatischen Indexierung verhandeln konnten.

Die ACV-CSC METEA setzt ihre Aktionen gegen das Lohnnormgesetz konsequent fort, weil dieses Gesetz freie Lohnverhandlungen verhindert.

MINDESTLÖHNE

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

Seit dem 1. Mai 2026 beträgt der Mindeststundenlohn in der Branche:

Ab 01.05.2026 (38 Stunden pro Woche)	
Professioneller Mindeststundenlohn	16,32 Euro
Garantierter Bruttomindestlohn im Monat	2.687,33 Euro

PARITÄTISCH ABGEGEBENE ERKLÄRUNG ÜBER DEGRESSIVITÄT DER JUGENDLÖHNE

Der Sektor hat die Lohndegressivität für Jugendliche vor einigen Jahren selbst abgeschafft.

Später hat der Gesetzgeber jedoch erneut die Möglichkeit geschaffen, jungen Menschen über sogenannte Einstiegsgehälter niedrigere Löhne zu gewähren: Ein Arbeitgeber aus dem Privatsektor kann jungen Arbeitnehmern im Alter von 18, 19 oder 20 Jahren einen Bruttolohn zahlen, der 18 %, 12 % bzw. 6 % unter dem sektoralen oder nationalen Mindestlohn liegt. Das Nettogehalt muss durch einen Ausgleichszuschlag ergänzt werden, der den durch den niedrigeren Bruttolohn verursachten Nettoverlust vollständig ausgleicht.

Die Sozialpartner aus dem Sektor erklären, dass sie die Lohndegressivität nicht erneut einführen wollen für diejenigen, die auf den Arbeitsmarkt kommen und das 21. Lebensjahr nicht vollendet haben. Sie sprechen sich dagegen aus, jungen Menschen im Rahmen von Einstiegsgehältern niedrigere Löhne zu gewähren.

ÖKOSCHECKS

Der Arbeitnehmer hat Anspruch auf Ökoschecks im Wert von 250 Euro insofern er im Referenzzeitraum, der vom 1. Oktober bis einschließlich 30. September läuft, eine Vollzeitbeschäftigung (oder eine gleichgestellte Beschäftigung) hatte. Um die Einhaltung der Beschäftigungsbedingung zu überprüfen, werden die Tage berücksichtigt, an denen der Arbeitnehmer während des Referenzzeitraums Lohn oder Urlaubsgeld erhalten hat. Wenn der Arbeitnehmer während dieses Zeitraums an bestimmten Augenblicken nicht arbeitet, werden in einer Reihe von Fällen Gleichstellungen vorgesehen:

- Gleichstellung auf Basis der nationalen Gesetzgebung (KAA Nr. 98):
 - Alle Tage der Mutterschaftsruhe.

- Alle Fehltage, für die der Arbeitnehmer den garantierten Lohn erhält.
- Alle Tage des jährlichen Urlaubs (einschließlich Jugendlurlaub, Seniorenurlaub und ergänzender Urlaub).
- Gleichstellung auf Basis sektoraler Vereinbarungen:
 - Alle Tage vorübergehender Arbeitslosigkeit.
 - Alle Fehltage infolge eines Arbeitsunfalls, insofern im Referenzzeitraum den garantierten Lohn für einen Tag wegen eines Arbeitsunfalls gezahlt wird.
 - Die ersten drei Monate Arbeitsunfähigkeit während des Referenzzeitraums, insofern im Referenzzeitraum den garantierten Lohn für einen Tag wegen Krankheit gezahlt wird.
 - Der komplette Entbindungsurlaub.
 - Alle Krankheitstage während einer vorübergehenden Arbeitslosigkeit.
 - Die Tage im Rahmen des prophylaktischen Urlaubs, des Pflegeelternurlaubs und des Adoptionsurlaubs.

Für alle Fälle der unvollständigen oder teilzeitigen Beschäftigung während der Referenzperiode ist eine anteilmäßige Regelung vorgesehen.

Zeitarbeitskräfte genießen dieselben Rechte wie fest angestellte Arbeitnehmer. Die Ökoschecks müssen von der Zeitarbeitsfirma ausgehändigt werden.

Im nationalen Abkommen 2025-2026 ist erneut nicht vorgesehen, Eco-Gutscheine alternativ auf Unternehmensebene zu gestalten. Diese Möglichkeit war seit der Einführung der sektoralen Eco-Gutscheine (2014) jedoch stets gegeben. Wenn der Arbeitnehmer keine Eco-Gutscheine erhält, muss dies bei einer alternativen Gestaltung des Vorteils auf Unternehmensebene berücksichtigt werden.

MAHLZEITSHECKS

Der Spielraum für die Erhöhung der Löhne im Rahmen des Sektorabkommens 2025-2026 belief sich erneut auf null Prozent. Als alternative Maßnahme zur Erhöhung der Kaufkraft hat die Regierung die Möglichkeit geschaffen, die Mahlzeitschecks für jeden tatsächlich gearbeiteten Tag, um höchstens 2 Euro zu erhöhen. Die Sozialpartner haben sich darauf geeinigt, dass die Erhöhung von 2 Euro anhand der nachstehenden Grundsätze gewährt werden wird:

- Einführung oder Erhöhung des Arbeitgeberbeitrags um 2 Euro am 1. Juli 2026. Ein Unternehmen, das noch keine Mahlzeitschecks gewährt, muss ferner den obligatorischen Arbeitnehmerbeitrag in Höhe von 1,09 Euro einbehalten. Somit beläuft sich der Gesamtwert eines Ökoschecks auf 3,09 Euro.

- Unternehmen, die 2025 ein negatives Unternehmensergebnis hatten, dürfen die Erhöhung des Wertes der Ökoschecks aussetzen, bis sie erneut ein positives Betriebsergebnis erzielen. Die Erhöhung wird ab dem Monat wirksam, der auf den Monat folgt, in dem die Generalversammlung den Jahresabschluss mit einem positiven Betriebsergebnis genehmigt hat.
- Unternehmen können vor dem 1. Oktober 2026 aufgrund einer Vereinbarung der Paritätischen Kommission die Aussetzung der Erhöhung des Wertes der Mahlzeitschecks beantragen. Dies ist nur im Rahmen einer Umstrukturierung oder eines umfassenden, ausgehandelten Zukunftsplans möglich. Zu diesem Zweck muss das Unternehmen vor dem 1. Juli 2026 einen begründeten Antrag einreichen.
- Auf der Unternehmensebene kann jederzeit darüber verhandelt werden, die Mahlzeitschecks früher zu erhöhen (oder einzuführen) oder sie auch bei einem negativen Unternehmensergebnis zu gewähren.

Wichtig: Die Stunden für die gewerkschaftliche Ausbildung werden den tatsächlichen Leistungen gleichgestellt. Das gilt für alle gewerkschaftliche Ausbildungen, die der Arbeitnehmer besucht. Ferner entsteht der Anspruch auf Mahlzeitschecks lediglich für die tatsächlichen Leistungen. Somit werden Krankheitstage, Kurzurlaube aus besonderem Anlass, Urlaub, usw. nicht gleichgestellt.

VARIABLER BONUS

Der variable 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.

Der variable Bonus wird ab 2026 verbessert. Die Stufen ab 15 % Rentabilität werden um 0,1 % erhöht, die Stufe ab 20 % um 0,2 %. Dies ergibt die folgende sektorale Tabelle:

ROCE	ZUSCHLAG
< 3 %	0 %
3 % - 5 %	0,5 %
5 % - 7,5 %	1,4 %
7,5 % - 10 %	1,7 %
10 % - 12,5 %	1,8 %
12,5 % - 15 %	2,1 %
15 % - 17,5 %	2,9 %
17,5 % - 20 %	3,6 %
20 % und mehr	4,3 %

Für die Berechnung des Bonus werden Feiertage und die Mutterschaftsruhe wie normale Arbeitstage behandelt.

Bei unvollständiger oder Teilzeitbeschäftigung während des Referenzzeitraums: Der Bonus wird auf der Grundlage des individuell verdienten Bruttogehalts berechnet. Folglich wird der Bonus automatisch auf der Grundlage des Referenzzeitraums berechnet.

Manchmal führt die Eigenheit des Unternehmens dazu, dass kein ROCE ausbezahlt werden kann, während dies aufgrund der wirtschaftlichen Realität sehr wohl der Fall sein müsste. Deshalb wurde Artikel 5 des Kollektiven Arbeitsabkommens vom 15. April 2008 über den variablen Bonus (ROCE) (in der mehrmals geänderten Fassung) um einen Textabschnitt ergänzt:

„Unternehmen, die aufgrund ihrer Eigenheit (Mutter-Tochter-Gesellschaften, unternehmensinterne Preisvereinbarungen, Arbeit mit Fertigungs-/Verarbeitungslohnen, Investmentgesellschaften ...) nicht in der Lage sind, den Begriff ROCE korrekt und entsprechend der (wirtschaftlichen) Realität auszulegen, schließen mit ihrer Gewerkschaftsdelegation ein kollektives Arbeitsabkommen, das den Eigenheiten des Unternehmens oder der Gruppe, der es angehört, entspricht, um eine korrekte Anwendung der ROCE-Prämie in ihrem Unternehmen zu ermöglichen. Dieses kollektive Abkommen auf Unternehmensebene wird dem Vorsitzenden des paritätischen Ausschusses mitgeteilt und wird spätestens nach Ablauf eines Drittels des laufenden Referenzzeitraums bei der Geschäftsstelle des Föderalen Öffentlichen Dienstes für Beschäftigung, Arbeit und sozialen Dialog hinterlegt.“

JAHRESENDPRÄMIE

In den Unternehmen, in denen Jahresendprämien ausbezahlt 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. Im sektoralen Abkommen 2023–2024 war eine Ausweitung dieser Gleichstellung auf alle Formen der vorübergehenden Arbeitslosigkeit vorgesehen. Es ist jedoch nie ein Teil-Kollektivvertrag abgeschlossen worden, der allgemeinverbindlich erklärt worden wäre. Dies bedeutet, dass Unternehmen, die Mitglied von Agoria sind, diese Vereinbarung einhalten müssen, während Unternehmen, die nicht Mitglied von Agoria sind, über die individuellen Arbeitsverträge von dieser Vereinbarung abweichen können.

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

Ferner wird auch eine Gleichstellung für Fehlzeiten beim prophylaktischen Urlaub, beim Pflegeelternurlaub und beim Adoptionsurlaub vorgesehen, wenn diese in den betreffenden Referenzzeitraum fallen.

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 ausbezahlt 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

Die nationalen Regeln sehen für den Weg zwischen der Wohnung und dem Arbeitsplatz eine Erstattung der Kosten für die öffentlichen Verkehrsmittel vor, jedoch nicht der Kosten für die Nutzung privater Verkehrsmittel. Die Sozialpartner haben vereinbart, dass der Arbeitgeber dennoch einen Teil der Kosten des Arbeitswegs mit privaten Verkehrsmitteln übernimmt. Darüber hinaus wurden zusätzliche Vereinbarungen über die Erstattung des Arbeitswegs mit öffentlichen Verkehrsmitteln getroffen.

Die Erstattung der Kosten für den Verkehr zwischen der Wohnung und dem Arbeitsplatz ist im Sektor wie folgt geregelt:

ÖPNV

Die Erstattung durch den Arbeitgeber beläuft sich auf 80 % der Reisekosten.

Die Nutzung des Zuges für den Verkehr zwischen der Wohnung und dem Arbeitsplatz ist ab dem 1. Januar 2026 kostenlos, weil das Drittzahlersystem obligatorisch wird. Diese Regelung beinhaltet, dass der Arbeitgeber 80 % des Preises der Fahrkarte zahlt, während die öffentliche Hand die restlichen 20 % zahlt.

Fahrradvergütung

Siehe Tabelle.

Ab dem 1. Februar 2026 wird die Fahrradvergütung ab 7 Kilometern auf 0,30 Euro pro Kilometer erhöht. Zeitgleich wird ein maximaler Abstand eingeführt: Der Anspruch auf die Vergütung wird für jeden einzelnen Tag, an dem der Arbeitnehmer mit dem Fahrrad zur Arbeit fährt, auf insgesamt 40 Kilometer (und somit auf 12 Euro) begrenzt.

Für die Arbeitnehmer, die am 1. Januar 2026 mehr als 40 Kilometer mit dem Fahrrad zurückgelegt haben, wird eine Übergangsregelung vorgesehen:

- Die Kilometer über 40 Kilometer werden weiterhin mit 0,27 Euro pro Kilometer vergütet, wobei die Vergütung 2026 auf 16 Euro (bzw. 59,2 Kilometer) und 2027 auf 14 Euro (bzw. 51,8 Kilometer) begrenzt wird.
- Ab 2028 findet der Höchstabstand von 40 Kilometern auch auf diese Gruppe von Arbeitnehmern Anwendung.

Ab dem 1. Februar 2026 anwendbar.

Pro tatsächlich zurückgelegten Kilometer ab einer einzigen Fahrt	Arbeitgeberbeitrag (in Euro)
1 - 3 Km	0,48
4 - 5 Km	0,36
6 Km (bis einschließlich 40 km Hin und Zurück)	0,30

Die Tabelle ist so zu verstehen, dass nur Arbeitnehmer, die als einfache Fahrt zur Arbeit 1 bis 3 Kilometer mit dem Fahrrad zurücklegen, Anspruch auf eine Arbeitgebervergütung von 0,48 Euro pro Kilometer haben, und dass diejenigen, die als einfache Fahrt 4 bis 5 Kilometer mit dem Fahrrad fahren, 0,36 Euro bekommen. Arbeitnehmer, die als einfache Fahrt 7 Kilometer mit dem Fahrrad fahren, haben somit für die ersten 5 Kilometer keinen Anspruch auf die erhöhten Beträge.

Privater Transport

Siehe Tabelle.

- Anwendbar ab dem 1. Mai 2026.
- Jährliche Indexierung im Mai (wie die Löhne).

Kategorie	In Euro pro Woche	Kategorie	In Euro pro Woche
1 Km	2,64	43 - 45 Km	33,07
2 Km	5,28	46 - 48 Km	35,16
3 Km	7,91	49 - 51 Km	36,78
4 Km	8,49	52 - 54 Km	37,99
5 Km	9,26	55 - 57 Km	39,48
6 Km	9,82	58 - 60 Km	40,98
7 Km	10,30	61 - 65 Km	42,49
8 Km	10,89	66 - 70 Km	44,69
9 Km	11,47	71 - 75 Km	46,19
10 Km	12,06	76 - 80 Km	49,19
11 Km	12,80	81 - 85 Km	50,66
12 Km	13,41	86 - 90 Km	52,88
13 Km	13,98	91 - 95 Km	55,14
14 Km	14,61	96 - 100 Km	56,61
15 Km	15,20	101 - 105 Km	58,86
16 Km	15,93	106 - 110 Km	61,10
17 Km	16,53	111 - 115 Km	63,34
18 Km	17,15	116 - 120 Km	65,56
19 Km	17,87	121 - 125 Km	67,06
20 Km	18,48	126 - 130 Km	69,29
21 Km	19,07	131 - 135 Km	71,54
22 Km	19,68	136 - 140 Km	73,00
23 Km	20,41	141 - 145 Km	76,02
24 Km	21,01	146 - 150 Km	78,99
25 Km	21,47	151 - 155 Km	78,99
26 Km	22,36	156 - 160 Km	81,97
27 Km	22,79	161 - 165 Km	83,46
28 Km	23,25	166 - 170 Km	84,95
29 Km	24,16	171 - 175 Km	87,91
30 Km	24,57	176 - 180 Km	89,44
31 - 33 Km	25,64	181 - 185 Km	92,39
34 - 36 Km	27,71	186 - 190 Km	93,90
37 - 39 Km	29,36	191 - 195 Km	95,38
40 - 42 Km	31,30	196 - 200 Km	98,35



Scanne diesen QR-Code für die aktuellen Beförderungskosten.

ZUSATZRENTE

Der Nichteisen-Sektor hat keinen sektoralen Pensionsfonds, verpflichtet aber die Unternehmen dazu, jährlich einen (am 1. Mai 2026) indexierten Beitrag von 258,35 Euro oder 0,6 % des Bruttolohns zu 100 % in eine außergesetzliche, betriebliche Zusatzrente einzuzahlen. Bestimmte Unternehmen haben darüber hinaus beschlossen, eine bleibende, indexierte Prämie von 446,32 Euro (am 1. Mai 2026) für die Zusatzrente vorzusehen.

Bei Zeitarbeitnehmern, die anschließend fest vom Unternehmen übernommen werden, wird ihre Beschäftigungszeit als Zeitarbeitnehmer auch für die Zusatzrente angerechnet. Daher muss der Arbeitgeber die Rentenbeiträge für den Zeitraum seiner Zeitarbeit rückwirkend nachzahlen. Diese Maßnahme soll die Gleichbehandlung zwischen Zeitarbeitnehmern und festangestellten Arbeitnehmern gewährleisten.

Die Betriebe müssen die Regelungen für Arbeiter und Angestellte spätestens am 1. Januar 2030 vereinheitlicht haben. Der Sektor ermutigt die Sozialpartner in den Unternehmen dazu, die im Gesetz vom 5. Mai 2014 für die Vereinheitlichung der Regelungen für die Zusatzrente vorgesehenen Fristen (bis zum 1. Januar 2030) zu berücksichtigen.

EXISTENZSICHERHEIT

Im Nichteisen-Sektor gibt es keinen Fonds für Existenzsicherheit. Jeder Arbeitgeber tritt selbst als „Fonds“ 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.

In der Vereinbarung für den Zeitraum 2025-2026 steht Folgendes:

- Alle befristeten Bestimmungen werden verlängert.
- Alle existierenden Vergütungen werden am 1. Mai verlängert und indexiert.

Untenstehende Tabelle gilt ab dem 1. Mai 2026.

Art	Modalitäten	Beträge		
Vorübergehende Arbeitslosigkeit	- Wirtschaftliche Gründe. - Technische Störung. 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.		Tag	Schicht
		1.-18. Tag	10,78 Euro	12,81 Euro
		19.-36. Tag	14,62 Euro	17,96 Euro
		37.-54. Tag	18,69 Euro	23,15 Euro
		Ab dem 55. Tag	22,59 Euro	28,31 Euro
Anmerkung: Indexiert am 01.05.2026.	Schlechtes Wetter	7,87 Euro pro Tag Zuschlag während 4 Wochen. 2,00 Euro pro Tag Zuschlag nach einer Periode von 4 Wochen.		
	Jahresurlaub (C103)	7,87 Euro pro Tag Zulage während 4 Wochen (pro Fall).		
	Höhere Gewalt	10,78 Euro pro Tag.		
Wichtig: Neben der Aufstockung für vorübergehende Arbeitslosigkeit ist der Arbeitgeber auch dazu verpflichtet, im Rahmen der Reduzierung der Leistungen bei vorübergehender Arbeitslosigkeit von 65 % auf 60 % einen Zuschlag zu zahlen. Dieser Zuschlag belief sich zum Zeitpunkt der Erstellung dieses Dokuments (04/2026) auf 5,31 Euro.				
SAB (aus medizinischen Gründen)	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: - Krankheit - Entbindung - Unfall	- Jünger als 55 Jahre. - Betriebszugehörigkeit: Mindestens 1 Monat. - Krankheitsdauer von mindestens 2 Monaten.	114,90 Euro pro Monat ab 2.-12. Monat. Indexiert am 01.05.2026.		
Arbeitsunfähigkeit: - Krankheit - Unfall	- Älter als 55 Jahre am 1. Tag der Krankheit. - Ab dem 54. Jahr noch 6 Monate effektiv im Unternehmen gearbeitet haben bis zum Krankheitsbeginn.	7,42 Euro pro Tag Zuschlag bis zur Pension. Indexiert am 01.05.2026.		
Zuschlag für die während der Arbeitslosigkeit nicht vergütbaren Tage: - Jahresurlaub - Technische Störung - Schlechtes Wetter - Wirtschaftliche Gründe	- Mindestens 15 Tage Betriebszugehörigkeit. - Kein Anspruch auf Arbeitslosenentschädigung wegen Nichterfüllung der Zulässigkeitsbedingungen.	21,50 Euro pro Tag. 10,79 Euro pro halben Tag.		
Zuschlag bei Schließung des Unternehmens.	Für Arbeitnehmer in Unternehmen mit weniger als 20 Beschäftigte.	352,77 Euro Basiszuschlag. - Zuschlag pro Jahr. Betriebszugehörigkeit: 17,63 Euro.		

VERTRAG

KÜNDIGUNGSFRISTEN

Einheitsstatut

Seit dem 1. Januar 2014 wird bei den Kündigungsfristen nicht mehr zwischen den Arbeitern und den Angestellten unterschieden (Einheitsstatut). Die Kündigungsfrist wird anhand der im Betrieb gesammelten Betriebszugehörigkeit bestimmt. Bei den neuen Arbeitsverträgen, die ab dem 1. Juni 2026 beginnen, beläuft sich die Kündigungsfrist auf höchstens 52 Wochen.

Bei einer Betriebszugehörigkeit von weniger als 6 Monaten wird die Kündigungsfrist in Zukunft auf 1 Woche begrenzt. Zum Zeitpunkt der Veröffentlichung dieser Ausgabe war das genaue Datum des Inkrafttretens noch nicht bekannt.

Seit dem 1. Januar 2014 finden die folgenden vereinheitlichten Kündigungsfristen Anwendung:

Betriebszugehörigkeit	Kündigung durch den Arbeitgeber (in Wochen) Betriebszugehörigkeit = 0 am 01.01.2014)	Entlassung durch den Arbeitnehmer (in Wochen) Betriebszugehörigkeit = 0 am 01.01.2014)	Gegenkündigung nach Kündigung durch Arbeitgeber (in Wochen)
0 < 3 M	1	1	1
3 M < 4 M	3	2	2
4 M < 5 M	4	2	2
5 M < 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
Ab 30 J	+ 1 Woche pro angefangenen Betriebszugehörigkeitsjahr	13	4

Die Kündigungsfrist des Arbeitnehmers, der selber kündigt, beläuft sich auf höchstens 13 Wochen. Diese Regelung gilt für alle Arbeitnehmer unabhängig vom Statut, das sie am 31. Dezember 2013 hatten.

Für Arbeiter, die vor dem 1. Januar 2014 bereits beschäftigt wurden und vom Arbeitgeber entlassen werden, gilt eine separate Regelung. Die Ansprüche dieser Arbeiter werden „verankert“. Konkret beinhaltet das, dass sich die Kündigungsfrist aus zwei Teilen zusammensetzt:

- Teil 1: Die Kündigungsfrist aufgrund der Betriebszugehörigkeit am 31. Dezember 2013 und der entsprechenden gültigen Regeln
- Teil 2: Die weiter oben aufgeführte vereinigte Kündigungsfrist aufgrund der vom 1. Januar 2014 bis zum Datum der Entlassung aufgebauten Betriebszugehörigkeit.

Allgemeines System			SAB
Betriebszugehörigkeit	Arbeitnehmer	Arbeitgeber	Arbeitgeber
Weniger als 5 Jahre	14 T	40 T	28 T
5 bis unter 10 Jahre	14 T	48 T	28 T
10 bis unter 15 Jahre	14 T	70 T	28 T
15 bis unter 20 Jahre	21 T	97 T	28 T
20 bis unter 25 Jahre	28 T	140 T	56 T
Über 25 Jahre	42 T	175 T	56 T

T = Kalendertage

Bei der Berechnung der Kündigungsfrist der Arbeiter, die vor dem 1. Januar 2014 schon beschäftigt waren und die vom Arbeitgeber entlassen werden, gilt die nachstehende Formel:

Am 31. Dezember 2013 verankerte Ansprüche (Teil 1) +
Vom 1. Januar 2014 bis zum Datum der Entlassung
aufgebaute Betriebszugehörigkeit (Teil 2)

Für die Arbeiter, die vor 2014 bereits beschäftigt waren und die nach dem 1. Januar 2014 entlassen werden, wurde auch eine Ausgleichsregelung vorgesehen. Zielsetzung: Den in der Vergangenheit existierenden Unterschied in den Kündigungsfristen von Arbeitern und Angestellten ausgleichen. Seit 2017 haben alle Anspruch auf eine Entlassungsausgleichsentschädigung.

Der Zeitraum, der von der Entlassungsausgleichsentschädigung abgedeckt wird, wird anhand der Formel (a) - (b) + (c) bestimmt, wobei:

(a) = Die Kündigungsfrist, als ob der Arbeiter immer unter der neuen Regelung gearbeitet hätte.

(b) = Die am 31. Dezember 2013 verankerten Ansprüche.

(c) = Die Kündigungsfrist aufgrund der Betriebszugehörigkeit vom 1. Januar 2014 bis zum Datum der Entlassung.

Die Entlassungsausgleichsentschädigung muss vom Arbeitnehmer bei der Zahlstelle beantragt werden. Es empfiehlt sich, diesen Antrag auf jeden Fall zu stellen, auch wenn der betroffene Arbeitnehmer nicht arbeitslos wird und wenn kein Arbeitslosengeld beantragt werden muss.

Die Entlassungsausgleichsentschädigung kann nach Ablauf der Kündigungsfrist oder nach Ablauf des Zeitraums, den die Kündigungsvergütung deckt, beantragt werden. Der Arbeitnehmer muss diesen Antrag auf jeden Fall in den ersten 6 Monaten nach diesem Zeitraum stellen.

Die Entlassungsausgleichsentschädigung wird vom Landesamt für Arbeitsbeschaffung (LfA) über die Zahlstellen ausgezahlt und ist eine Nettoleistung (d.h. weder LASS noch Berufssteuervorabzug fällig). Diese Entschädigung kann nicht mit Arbeitslosengeld kombiniert werden. Der Anspruch auf die Entlassungsausgleichsentschädigung besteht auch bei SAB.

Beispiel:

Arbeiter der PK 105

Eingestellt: 12. Januar 1993

Entlassen: 16. Februar 2026

(a) Vollständige Kündigungsfrist = 33 Jahre = 75 Wochen.

(b) Kündigungsfrist des Arbeiters bis 31. Dezember 2013 (Teil 1): 20 Wochen.

(c) Kündigungsfrist vom 1. Januar 2014 bis zum 16. Februar 2026 (Teil 2): 39 Wochen.

Dieser Arbeitnehmer hat also Anspruch auf eine Kündigungsfrist von $(20 + 39) = 59$ Wochen (entweder zu leisten oder in Form einer Abfindung) und auf die Auszahlung einer Netto-Ausgleichsentschädigung von 16 Wochen $(= 75 - 59)$, zahlbar durch das Landesamt für Arbeitsbeschaffung (LfA).



Du kannst deine Entschädigung auch mit unserem Tool berechnen.

Aussetzung der Kündigungsfrist

Bei bestimmten Ereignissen wird die Kündigungsfrist ausgesetzt. Das beinhaltet dann, dass die Kündigungsfrist entweder nicht zu laufen anfängt oder nicht weiterläuft. Eine Aussetzung der Kündigungsfrist ist nur vorgesehen, wenn der Arbeitgeber die Zusammenarbeit beendet. Wenn der Arbeitnehmer die Zusammenarbeit beendet, wird die Kündigungsfrist niemals ausgesetzt.

ZEITLICH BEFRISTETE ARBEIT UND ZEITARBEIT

Wenn du nach einer Periode der Zeitarbeit 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 MEHRFACHENTLASSUNG

Die vereinbarte Arbeitssicherheitsklausel bei einer Mehrfachentlassung gilt unbefristet.

Der Arbeitgeber, der die Absicht hegt, Mehrfachentlassungen vorzunehmen, muss 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 „Mehrfachentlassung“?

- 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 Mehrfachentlassung 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 Mehrfachentlassung.

FORTGESETZTE GESUNDHEITSÜBERWACHUNG

Die Sozialpartner empfehlen den Arbeitgebern aus dem Sektor auf paritätische Weise, Arbeitnehmer, die Anspruch auf fortgesetzte Gesundheitsüberwachung haben, darüber zu informieren.

MEDIZINISCHE PRÜFUNG

Der Arbeitgeber hat jederzeit die Möglichkeit, die Arbeitsunfähigkeit des Arbeitnehmers von einem Kontrollarzt überprüfen lassen. Der Arbeitnehmer ist verpflichtet, sich der Prüfung zu unterziehen.

Das Gesetz bestimmt, dass in einem kollektiven Arbeitsabkommen (KAA) (auf Sektorebene oder auf Unternehmensebene) oder in einer Arbeitsordnung ein „Verfügbarkeitszeitraum“ festgelegt werden kann.

Der Verfügbarkeitszeitraum ist ein Zeitraum innerhalb des Tages, in dem der Arbeitnehmer sich dazu verpflichtet, in seinem Aufenthaltsort dem Kontrollarzt zur Verfügung zu stehen. Dieser Zeitraum ist ein ununterbrochener Zeitraum von höchstens 4 Stunden zwischen 7 und 20 Uhr.

Im Sektor Nichteisen wurde kein KAA vereinbart, in dem ein Verfügbarkeitszeitraum 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 muss jedoch immer bereit sein, sich einer Kontrolle zu unterziehen.

Falls dein Arbeitgeber entsprechende Bestimmungen in der Arbeitsordnung vorsehen will, ist es ratsam, sich diesbezüglich mit dem lokalen Sekretariat der ACV-CSC METEA in Verbindung zu setzen und dort die erforderlichen Informationen einzuholen.

Achtung!

- Prüfe regelmäßig deinen Briefkasten. Es ist möglich, dass der Kontrollarzt da war und eine Nachricht hinterlassen hat.
- Wenn du im Ausland erkrankst, musst du deinen Arbeitgeber über deinen ausländischen Aufenthaltsort informieren. Dein Arbeitgeber hat auch dann das Recht, einen Kontrollarzt zu schicken.

ÄRZTLICHES ATTEST

Ab dem 28. November 2022 wurde das ärztliche Attest teilweise abgeschafft. Bis Ende 2025 konnte man diese Regelung dreimal pro Kalenderjahr in Anspruch

nehmen. Ab 2026 kann man sich nur noch zweimal im Jahr für einen einzelnen Tag krankmelden, ohne ein ärztliches Attest vorlegen zu müssen. Diese Regelung gilt sowohl für eine eintägige Arbeitsunfähigkeit als auch für den ersten Tag einer längeren Arbeitsunfähigkeit. Unternehmen, die weniger als 50 Arbeitnehmer haben, können davon abweichen, wenn sie auf Unternehmensebene ein kollektives Arbeitsabkommen abschließen oder ihre Arbeitsordnung dementsprechend anpassen.

Obwohl man zweimal pro Kalenderjahr kein ärztliches Attest vorlegen muss, gelten die folgenden Grundsätze immer noch unverändert:

- Du musst dem Arbeitgeber immer noch unmittelbar über deine Arbeitsunfähigkeit informieren und zwar auf die übliche Art und Weise.
- Du musst deine Arbeitsunfähigkeit, wenn dein Arbeitgeber darum bittet, anhand eines ärztlichen Attestes nachweisen. Ausgenommen ist das ärztliche Attest für den ersten Tag von 2 separaten krankheitsbedingten Abwesenheiten.
- Wenn Du dich nicht an deinem üblichen Aufenthaltsort aufhalten wirst, musst du das unmittelbar deinem Arbeitgeber melden. So ist die medizinische Prüfung jederzeit möglich (siehe weiter oben).

Die Arbeitsordnung ist das Dokument schlechthin für zusätzliche Informationen über die auf der Unternehmensebene festgelegten Bestimmungen. Deshalb solltest du die Arbeitsordnung deines Unternehmens unbedingt anschauen.

Rückfall nach Arbeitswiederaufnahme

Seit dem 1. Januar 2026 gilt eine neue Regelung: Nach jeder Krankheit, für die der garantierte Lohn ausgezahlt wurde, fängt eine Rückfallfrist von 8 Wochen an. Früher belief sich diese Frist auf nur 14 Kalendertage. Wenn du als Arbeitnehmer innerhalb der Rückfallfrist erneut an derselben Krankheit erkrankst, dann muss dein Arbeitgeber den garantierten Lohn nicht erneut auszahlen oder er muss nur den restlichen Teil auszahlen.

Die vorgehende Regelung gilt nicht bei einem Rückfall während der schrittweisen Wiederaufnahme der Arbeit: in diesem Fall hat der Arbeitnehmer sofort Anspruch auf das Krankengeld, das von der Krankenkasse ausgezahlt wird, und nicht auf den garantierten Lohn.

Krankheit und zeitlich befristete Arbeitslosigkeit

Bist du bereits krank oder erkrankst du in einem Zeitraum zeitlich befristeter Arbeitslosigkeit, dann bekommst du den garantierten Lohn nur für die Tage, an denen du für die Arbeit eingeplant warst. Für die Tage, an denen du nicht für die Arbeit eingeplant warst, musst du einen Antrag bei der Krankenkasse stellen. Für diese Tage bekommst du Krankengeld.

LAUFBAHN

LAUFBAHNURLAUB

Seit dem 1. Januar 2012 gibt es in der Branche die Möglichkeit des „Laufbahnurlaubs“. Die Regelung wurde seitdem bereits einige Male verbessert:

- Am 1. Januar 2016 wurde der erste Tag von 59 auf 55 Jahre vorgezogen und der 2. Tag von 60 auf 58 Jahre.
- Am 1. Januar 2019 wurde der dritte Tag ab dem Alter von 60 Jahren hinzugefügt.
- Am 1. Januar 2022 wurde der vierte Tag im letzten Jahr vor dem Eintritt in SAB, vor der Frühverrentung oder der gesetzlichen Rente hinzugefügt.

Heute gilt die folgende Regelung:

Alter	Anzahl außergesetzliche Urlaubstage
Ab 54 Jahren	1 Tag pro Jahr
Ab 57 Jahren	2 Tage pro Jahr
Ab 60 Jahren	3 Tage pro Jahr
Letztes Jahr vor SAB, Frühverrentung oder gesetzliche Rente	Vierter Tag

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

URLAUB FÜR BETRIEBSZUGEHÖRIGKEIT

Ab dem 1. Januar 2026 wird dieser Urlaub für eine Betriebszugehörigkeit von 15 Jahren um einen Tag erweitert. Die für den Sektor anwendbare Regelung sieht wie folgt aus:

Betriebszugehörigkeit	Anzahl außergesetzliche Urlaubstage
Ab 5 Jahren Betriebszugehörigkeit	1 Tag pro Jahr
Ab 10 Jahren Betriebszugehörigkeit	2 Tage pro Jahr
Ab 15 Jahren Betriebszugehörigkeit	3 Tage pro Jahr
Ab 20 Jahren Betriebszugehörigkeit	4 Tage pro Jahr
Ab 25 Jahren Betriebszugehörigkeit	5 Tage pro Jahr

Die Unternehmen müssen den ab einer Betriebszugehörigkeit von 15 Jahren gewährten zusätzlichen Tag lediglich gewähren, wenn die im Sektor gültige Regelung günstiger ist als die auf Unternehmensebene bereits existierende

Regelung. Die Gewerkschaftsdelegation kann in Absprache mit dem Arbeitgeber zwischen dem System auf Sektorebene und dem bereits auf Unternehmensebene bestehenden System wählen.

Im kollektiven Arbeitsabkommen ist eine Formel für die Berechnung enthalten: alle Tage, die die Unternehmensregelung aufgrund der Betriebszugehörigkeit gewährt, müssen addiert werden und diese Anzahl muss dann mit der addierten Zahl der Sektorregelung verglichen werden. Beispiel: Bei einer Betriebszugehörigkeit von 20 Jahren ergibt die Regelung des Sektors insgesamt 34 Tage (vom 5. bis zum 9. Jahr = 5 Tage + vom 10. bis zum 14. Jahr = 10 Tage + vom 15. bis zum 19. Jahr = 15 Tage + im 20. Jahr = 4 Tage). Diese Berechnung muss man dann auch aufgrund der Unternehmensregelung durchführen und so kann man dann bestimmen, welche Regelung die günstigere ist.

Die Anwendung der oben genannten Regel darf nicht dazu führen, dass die Anzahl der aufgrund der Betriebszugehörigkeit gewährten Urlaubstage niedriger ausfällt als bisher.

SYSTEM DER ARBEITSLOSIGKEIT MIT BETRIEBSZUSCHLAG (SAB)

Im Prinzip können in die meisten SAB-Systeme keine neuen Arbeitnehmer mehr eintreten. Das wurde so in der Koalitionsvereinbarung festgelegt. Die einzige SAB-Regelung, die noch neue Arbeitnehmer aufnimmt, ist die Regelung für 58-jährige behinderte Arbeitnehmer bzw. die Regelung für Arbeitnehmer, die schwere körperliche Probleme haben und die bereits 35 Jahre gearbeitet haben.

Unter bestimmten Bedingungen kann man auch eine Befreiung von der (angepassten) Verfügbarkeit beantragen.

BESCHÄFTIGUNG AM LAUFBAHNENDE

Eine Reduzierung der Arbeitszeit um 50 % bzw. 20 % ist bei schweren Berufen nach 25 gearbeiteten Jahren und für lange Laufbahnen nach 35 gearbeiteten Jahren ab dem Alter von 55 Jahren möglich.

Wenn du das Laufbahnende anders gestalten willst, musst du die unterschiedlichen Bedingungen berücksichtigen. Das sind unter anderem die minimale Betriebszugehörigkeit im Unternehmen, eine bestimmte Berufsvorgangshistorie, usw. Möglicherweise hat das auch eine Auswirkung auf die Rente, die ausbezahlt wird (z.B. wenn du vor dem gesetzlichen Rentenalter aussteigst).

Informiere dich im Voraus ausführlich bei einem Gewerkschaftsvertreter in deinem Unternehmen oder über die darauf spezialisierten Dienste der CSC.

ZEITKREDIT

- Der Anspruch auf Zeitkredit mit einem bestimmten Motiv 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). Es wurde ein unbefristetes kollektives Arbeitsabkommen abgeschlossen, so dass der Arbeitnehmer alle Formen der Unterbrechung in Anspruch nehmen kann.
- Die flämischen Prämien sind bis zum 30. Juni 2027 verlängert (außer bei Beschäftigung am Laufbahnende).
- Der gesetzliche Rahmen des Zeitkredits ist im KAA 103 festgelegt. Letzteres beinhaltet eine Höchstschwelle für die Anzahl der Arbeitnehmer, die zeitgleich einen Zeitkredit in Anspruch nehmen kann. Gezahlt nach den Köpfen können höchstens 5 % der Arbeiter gleichzeitig ihren Anspruch auf Zeitkredit ausüben. Auf Unternehmensebene können günstigere Vereinbarungen getroffen werden. Das Kollektivabkommen für den Sektor sieht jedoch auch die Möglichkeit vor, diese Schwelle anzuheben (und somit strenger zu sein).

Achtung:

Wenn du einen Zeitkredit mit Motiv nehmen möchtest, musst du bestimmte Bedingungen erfüllen. Dazu gehört, dass du eine bestimmte Betriebszugehörigkeit hast, in einem bestimmten Beschäftigungszeitabschnitt arbeitest usw. Darüber hinaus variieren diese Bedingungen je nach Grund und Art der Unterbrechung (Vollzeit oder Teilzeit). Bevor du einen Antrag stellst, empfehlen wir dir daher, dich beim Delegierten der Gewerkschaft in deinem Unternehmen oder bei den Fachdiensten der CSC zu informieren.

KURZFRISTIGE BEURLAUBUNG

Bei bestimmten Ereignissen darf der Arbeitnehmer der Arbeit fernbleiben. Dabei handelt es sich um eine sogenannte „kurzfristige Beurlaubung“.

Eine Reihe von Formen dieser kurzfristigen Beurlaubung wurde vor Kurzem geändert. Ferner ist es auch möglich, im Sektor bessere Vereinbarungen zu treffen (z.B. Ausweitung der Zielgruppe, für die die kurzfristige Beurlaubung gedacht ist, oder Erweiterung der Anzahl der Tage). Im Anschluss findest du die neuesten Ausweitungen und Verbesserungen, die auf der Sektorebene verwirklicht wurden.



Die Liste der Gründe für kurzfristige Beurlaubung ist jedoch noch viel umfangreicher als die Informationen, die Sie unten finden. Über den QR-Code können Sie die vollständige Übersicht abrufen.

Ausweitungen auf der Sektorebene

- Ein **tatsächlich zusammenwohnender Partner** wird für alle Formen der kurzfristigen Beurlaubung **gleichgestellt** mit dem Gatten oder der Gattin gleichgestellt.
- Ein **Halbbruder** und eine **Halbschwester** wird für alle Formen der kurzfristigen Beurlaubung gleichgestellt mit dem Bruder oder der Schwester gleichgestellt.
- Die kurzfristige Beurlaubung am Tag der **Beerdigung** kann an dem Tag genutzt werden, an dem eine Totenwache stattfindet oder an dem ein Abschiedsritual stattfindet, das einer der in Belgien anerkannten Abschiedsrituale entspricht.
- Bei der **Eheschließung** des Arbeitnehmers besteht Anspruch auf 3 Tage Kurzurlaub (statt 2), die vom Arbeitnehmer frei gewählt werden können innerhalb der Woche, in der das Ereignis stattfindet, oder in der darauffolgenden Woche. Die Abgabe einer Erklärung des gesetzlichen Zusammenwohnens wird der Eheschließung gleichgestellt.
- Bei der **Eheschließung** eines Schwagers oder einer Schwägerin des Ehepartners des Arbeitnehmers, eines Großvaters oder einer Großmutter des Arbeitnehmers oder seines Ehepartners oder eines anderen Familienmitglieds, das im selben Haushalt als der Arbeitnehmer lebt, hat Letzterer am Tag der Eheschließung Anspruch auf einen Tag Kurzurlaub.
- Beim **Silbernen Ehejubiläum** des Arbeitnehmers (25 Jahre verheiratet) oder beim **Goldenen Ehejubiläum** (50 Jahre verheiratet) der Eltern oder Schwiegereltern des Arbeitnehmers besteht am Tag der Feier Anspruch auf einen Tag Kurzurlaub.
- Bei der **Entbindung** der Tochter, der Schwiegertochter oder der Enkelin des Arbeitnehmers, die bei ihm im selben Haushalt lebt, besteht Anspruch auf einen Tag Kurzurlaub, den der Arbeitnehmer innerhalb von 12 Tagen ab dem Tag der Entbindung frei wählen kann.
- Beim **Ableben** des Vaters, der Mutter, des Schwiegervaters, des Stiefvaters, der Schwiegermutter oder der Stiefmutter des Arbeitnehmers oder seines Ehepartners bzw. seines zusammenwohnenden Partners besteht ein gesetzlicher Anspruch auf 3 Tage Kurzurlaub. Auf sektoraler Ebene wurde der Zeitraum für die Inanspruchnahme dieser Tage verbessert: Er beginnt am Tag vor dem Todesfall und endet am Tag nach der Beerdigung, dem Tag der Totenwache oder dem Tag, an dem ein Abschiedsritual stattfindet, das einer der in Belgien anerkannten Abschiedsrituale entspricht.
- Beim **Ableben** eines anderen Familienmitglieds, das beim Arbeitnehmer wohnt, hat der Arbeitnehmer einen gesetzlichen Anspruch auf einen Tage Kurzurlaub, und zwar am Tag nach der Beerdigung, am Tag der Totenwache oder am Tag, an dem ein Abschiedsritual stattfindet, das einer der in Belgien anerkannten Abschiedsrituale entspricht.
- Beim **Ableben** eines Bruders, einer Schwester oder eines Enkels des Arbeitnehmers gilt die Bedingung des Zusammenwohnens nicht. Der Arbeitnehmer hat unabhängig von der Wohnsituation Anspruch auf 2 Tage Kurzurlaub.

Die Anzahl der Tage **Trauerurlaub**, auf die der Arbeitnehmer beim Tod des Ehegatten, der Ehegattin bzw. des zusammenwohnenden Partners oder der zusammenwohnenden Partnerin, eines Kindes des Arbeitnehmers oder des Ehegatten bzw. der Ehegattin oder des zusammenwohnenden Partners Anspruch hat, ist Gegenstand einer Diskussion. Vor der Ausweitung des Trauerurlaubs auf 10 Tage bestand im Sektor für den Todesfall eines Kindes des Arbeitnehmers oder seines Ehegatten bzw. seiner Ehegattin eine günstigere Regelung: 2 Tage zusätzlich zum gesetzlichen Minimum sowie eine Verlängerung des Zeitraums, innerhalb dessen diese Tage aufzunehmen sind. Über die Beibehaltung dieser Regelung wird derzeit diskutiert. Die Gewerkschaften sind der Meinung, dass diese Erweiterung beibehalten bleibt und zusätzlich zur Ausweitung auf 10 Tage gewährt wird. Das bedeutet: 12 Tage Trauerurlaub beim Tod eines Kindes des Arbeitnehmers oder des Ehegatten bzw. der Ehegattin, davon 5 Tage frei wählbar innerhalb des Zeitraums, der am Tag vor dem Todesfall beginnt und 30 Tage nach dem Todesfall endet.

Geburtsurlaub

Jeder Arbeitnehmer hat das Recht, anlässlich der Geburt eines Kindes der Arbeit fernzubleiben. Die Anzahl der Tage Geburtsurlaub wurde ab 2023 unabhängig von der Arbeitsregelung (Vollzeit oder Teilzeit) auf 20 Tage erhöht. Diese Urlaubstage sind im Zeitraum von 4 Monaten nach dem Tag der Entbindung in Anspruch zu nehmen.

In den ersten 3 Tagen des Geburtsurlaubs zahlt der Arbeitgeber dem Arbeitnehmer den ganzen Lohn. Für die darauffolgenden Tage muss der Arbeitnehmer diese Leistung bei der Krankenkasse beantragen. Diese Leistung beläuft sich auf 82 % des begrenzten Bruttolohns.

Adoptionsurlaub

Neulich erweitert

Der Arbeitnehmer, der im Rahmen einer Adoption ein minderjähriges Kind in die Familie aufnimmt, hat Anspruch auf einen individuellen Adoptionsurlaub von höchstens 6 Wochen. Der Adoptionsurlaub wurde in den vergangenen Jahren erweitert.

Bis zum 31. Dezember 2026 wurde der Adoptionsurlaub um 4 Wochen erweitert, ab dem 1. Januar 2027 werden es dann 5 Wochen. Diese Erweiterung gilt zusätzlich zum individuellen Anspruch, muss aber zwischen den Adoptiveltern aufgeteilt werden.

Der individuelle Anspruch von 6 Wochen kann verdoppelt werden, wenn das Kind an einer körperlichen oder geistigen Behinderung leidet.

Der individuelle Anspruch kann um 2 Wochen verlängert werden, insofern zeitgleich mehrere minderjährige Kinder adoptiert werden.

In den ersten 3 Tagen des Adoptionsurlaubes bekommt der Arbeitnehmer seinen Lohn ausgezahlt. Für die darauffolgenden Tage bekommt der Arbeitnehmer eine Sozialleistung, die von der Krankenkasse ausgezahlt wird.

ARBEITSZEIT UND FLEXIBILITÄT

Die Arizona-Regierung hat im Bereich Flexibilität eine Reihe von Maßnahmen zu Ungunsten der Arbeitnehmer getroffen.

FREIWILLIGE ÜBERSTUNDEN

Bis zum 31. März 2026 gab es 2 Arten von freiwillig geleisteten Überstunden:

- Freiwillige Überstunden: Aufgrund einer schriftlichen Vereinbarung zwischen Arbeitnehmer und Arbeitgeber konnte ein Arbeitnehmer pro Jahr bis zu 100 Überstunden leisten. Für die Überstunden wurde ein Zuschlag gezahlt, aber die Zeit konnte nicht ausgeglichen werden.
- Überstunden zur Wirtschaftsbelebung: 120 zusätzliche freiwillige Überstunden, für die auch eine schriftliche Vereinbarung zwischen Arbeitnehmer und Arbeitgeber erforderlich war. Für diese Überstunden wurde kein Zuschlag gezahlt und die Zeit konnte nicht ausgeglichen werden, sondern sie waren brutto gleich netto.

Nach dem 31. März 2026 wurden die Überstunden zur Wirtschaftsbelebung abgeschafft.

Ab dem 1. April 2026 kann man 360 freiwillige Überstunden leisten:

- 240 Überstunden ohne Zuschlag (brutto = netto, kein Zeitausgleich).
- 120 Überstunden mit Zuschlag (kein Zeitausgleich).

Diese Regelung erfordert eine schriftliche Vereinbarung zwischen Arbeitgeber und Arbeitnehmer. Diese hat eine Laufzeit von einem Jahr und wird stillschweigend verlängert.

Die freiwilligen Überstunden entziehen sich der Kontrolle der Gewerkschaftsdelegation. Das ist jedoch problematisch, weil die Gewerkschaftsdelegation die Möglichkeit haben muss, die Arbeitszeit der Arbeitnehmer zu überwachen. Im Sektorabkommen 2025–2026 wurde deshalb vereinbart, dass der Gewerkschaftsdelegation eine diesbezügliche Zuständigkeit eingeräumt wird und dass zugleich eine Maßnahme zum Schutz der Arbeitnehmer vor einer automatischen Verlängerung ihrer individuellen Vereinbarung mit dem Arbeitgeber vorgesehen wird:

- Die Inanspruchnahme freiwilliger Überstunden wird im Rahmen einer vierteljährlichen Besprechung in den bestehenden Konsultations- und Mitbestimmungsgremien verfolgt und erörtert.

- Der Arbeitnehmer, der eine individuelle Vereinbarung abgeschlossen hat, wird spätestens 3 Monate vor deren stillschweigender Verlängerung darüber informiert. Er hat dann die Möglichkeit, die individuelle Vereinbarung über die Leistung freiwilliger Überstunden zu kündigen.

DER INTERNE GRENZWERT

Der interne Grenzwert bleibt 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.

Achtung: Bis 31. März 2026 wurden die ersten 45 freiwilligen Überstunden bei der Berechnung der internen Grenze nicht berücksichtigt. Ab dem 1. April 2026 werden die freiwilligen Überstunden bei der Berechnung des internen Grenzwerts nicht mehr mitgerechnet (aufgrund der am Veröffentlichungsdatum verfügbaren Informationen).

STEUERLICH GÜNSTIGE ÜBERSTUNDEN

Bis zum 1. Januar 2026 galt pro Jahr und pro Arbeitnehmer ein allgemeines Kontingent von 130 steuerlich vergünstigten Überstunden. Diese Anzahl wird in den vergangenen Jahren zeitweilig auf 180 Stunden erhöht. Die Regierung will sich jetzt für Leistungen ab dem 1. Januar 2026 endgültig auf 180 steuerlich vergünstigte Überstunden festlegen. Für den Zeitraum bis Ende März 2026 ist das auch bereits endgültig verabschiedet. Die entsprechende Gesetzgebung muss später noch verabschiedet werden.

AUSWEITUNG DER FLEXIBILITÄT AUF DER SEKTOREBENE

Für die Überstunden, die im Rahmen einer außergewöhnlichen Arbeitsvermehrung, einer unvorhergesehenen Notwendigkeit, zur Bewältigung eines eingetretenen oder drohenden Unfalls bei Dritten oder für dringende Arbeiten an Maschinen oder Materialien bei Dritten geleistet werden, gelten auf der Sektorebene die nachstehenden Abweichungen:

- Der Referenzzeitraum, in dem diese Überstunden ausgeglichen werden müssen, beträgt 6 Monate (anstatt eines Vierteljahres).
- Wenn der Arbeitnehmer am Ende des Referenzzeitraums immer noch diese Art von Überstunden hat (ausgenommen sind die Überstunden, die wegen einer unvorhergesehenen Notwendigkeit geleistet wurden) kann er in den

ersten 6 Monaten nach dem Referenzzeitraum höchstens 130 Stunden Ausgleichsruhe in Anspruch nehmen. Letztere wird bei der Berechnung der durchschnittlichen Arbeitszeit berücksichtigt.

FLEXI-JOBS

Ab dem 1. Juli 2026 werden die Flexi-Jobs auf alle Sektoren ausgeweitet (aufgrund der am Veröffentlichungsdatum verfügbaren Informationen). Somit wird man in den meisten Sektoren einen Flexi-Job ausüben können, insofern die Bedingungen eingehalten werden (z.B. im dritten Vierteljahr vor dem Flexi-Job mindestens 4/5 einer Vollzeitstelle haben).

Im Rahmen des Sektorabkommens 2025–2026 wurde vereinbart, Flexi-Jobs bis Ende 2026 im Sektor nicht zuzulassen. Der Sektor entscheidet sich damit für ein „Opt-out“, aber auf der Unternehmensebene kann noch eine Vereinbarung mit der Gewerkschaftsdelegation geschlossen werden, um Flexi-Jobs dennoch zuzulassen (z. B. für bestimmte spezifische Funktionen).

SCHULUNG UND BILDUNG

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

INDIVIDUELLER BILDUNGSANSPRUCH

In Anwendung des Arbeitsdeals wird ein individueller Bildungsanspruch eingeführt, der sich für einen Vollzeitarbeitnehmer 2023 auf 4 Tage und 2024 auf 5 Tage beläuft. Die Überwachung der Ausbildungsbemühungen obliegt dem Betriebsrat.

- Jeder Arbeiter hat Anspruch auf ein jährliches Laufbahngespräch, in dem unter anderem die individuellen Bildungsbedürfnisse oder der Bedarf an Betreuung in der Laufbahn besprochen werden können.
- Jeder Arbeiter, der im Laufe eines Kalenderjahres (oder eines anderen zwölfmonatigen Zeitraums) keine arbeitsbezogene Ausbildung genossen hat, erhält einen schriftlichen Bericht, der diese Mitteilung und das Guthaben in seinem Bildungskredit enthält. In dieser Mitteilung muss der Arbeiter darauf hingewiesen werden, dass er seine etwaigen Bildungsbedürfnisse mit seiner Führungskraft besprechen muss, und zwar vorzugsweise in einem Laufbahngespräch oder in einem ähnlichen Gespräch im Unternehmen.

BILDUNGSPLAN

Die Arbeitgeber erstellen einmal im Jahr vor dem 31. März einen Bildungsplan für ihre Arbeitnehmer. Der Arbeitgeber unterbreitet einen Entwurf für diesen Bildungsplan dem Betriebsrat oder, in Ermangelung eines Betriebsrats, der Gewerkschaftsdelegation, und zwar spätestens 15 Tage vor der Sitzung, in der der Entwurf besprochen wird. Der Betriebsrat oder die Gewerkschaftsdelegation gibt spätestens am 15. März ein Gutachten über den Entwurf ab. Der Betriebsrat oder die Gewerkschaftsdelegation erteilt spätestens am 15. März ein Gutachten über den Entwurf.

Wenn das Unternehmen keinen Betriebsbildungsplan erstellt hat oder das obenerwähnte Gremium nicht konsultiert wurde, kann das Unternehmen keine finanzielle Unterstützung für Beschäftigungs- und Ausbildungsinitiativen zugunsten der Risikogruppen genießen.

RISIKOGRUPPEN

Die Bestimmungen bezüglich der Risikogruppen werden für den Zeitraum vom 1. Januar 2026 bis zum 30. Juni 2027 verlängert.

Der Beitrag für die Beschäftigung und Ausbildung von Risikogruppen bleibt bei 0,10 %.

AUSBILDUNGSPASS

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

Zeitarbeiter, die mindestens 6 Monate ununterbrochen im Unternehmen gearbeitet haben, müssen in Sachen Ausbildung gleichbehandelt werden.

GEWERKSCHAFTSVORTEILE

GEWERKSCHAFTSPRÄMIE

Jedes in einem der Metall- oder Textilsektoren beschäftigte Mitglied der ACV-CSC METEA hat Anspruch auf eine Gewerkschaftsprämie.

Der Betrag und die Gewährungsbedingungen werden jährlich festgelegt. 2026 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 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 dem 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.

ADRESSEN

Antwerpen

03 222 70 51

metea.antwerpen@acv-csc.be

- Pelikaanstraat 4, 2018 Antwerpen
- Korte Begijnenstraat 20, 2300 Turnhout
- Onder den Toren 5, 2800 Mechelen

Brabant

02 557 87 00

metea.brabant@acv-csc.be

- Pletinckxstraat 19, 1000 Brussel/Bruxelles
- Toekomststraat 17, 1800 Vilvoorde
- Martelarenlaan 8, 3010 Kessel-Lo
- Rue des Canoniers 14, 1400 Nivelles

Hainaut-Namur

071 23 08 64

metea.hainaut-namur@acv-csc.be

- Rue Prunieu 5, 6000 Charleroi
- Place Maugrétout 17, 7100 La Louvière
- Rue Claude de Bettignies 10-12, 7000 Mons
- Avenue des Etats-Unis 10 bte 4, 7500 Tournai
- Place Charles de Gaulle 3, 7700 Mouscron
- Chaussée de Louvain 510, 5004 Bouge

Liège-Luxembourg

04 340 73 20

metea.liege-luxembourg@acv-csc.be

- Boulevard Saucy 10, 4020 Liège
- Pont Léopold 4-6, 4800 Verviers
- Aachener Straße 89, 4700 Eupen
- Rue Pietro Ferrero 1, 6700 Arlon

Limburg

011 30 67 00

metea.limburg@acv-csc.be

- Guldensporenlaan 7, 3530 Houthalen

Oost-Vlaanderen

09 265 43 20

metea.oost-vlaanderen@acv-csc.be

- Poel 7, 9000 Gent
- Hopmarkt 45, 9300 Aalst
- Aimé Delhayeplein 16, 9600 Ronse
- H. Heymanplein 7, 9100 Sint-Niklaas
- Oude Vest 144 bus 2, 9200 Dendermonde

West-Vlaanderen

051 26 55 34

metea.west-vlaanderen@acv-csc.be

- H. Horriestraat 31, 8800 Roeselare
- Koning Albert I-laan 132, 8200 Brugge
- Dr. L. Colensstraat 7, 8400 Oostende
- President Kennedypark 16D, 8500 Kortrijk



ACV-CSC METEA



ACV-CSC METEA FR



WWW.DIECSC.BE