



**SEKTORIELLE
VERÖFFENTLICHUNG
PK 111.01-02**

METALLBAU

KAA 2025-2026

4 EINKOMMEN

- 4 Index
- 5 Lohnerhöhung
- 5 Mindestlöhne
- 6 Jahresendprämie
- 6 Ökoschecks
- 7 Transportkosten
- 11 Mobilitätsvergütung
- 11 Zusatzrente

13 EXISTENZSICHERHEIT

16 VERTRAG

- 16 Kündigungsfristen
- 20 Befristete Verträge und Zeitarbeit
- 20 Sozialdialog bei Mehrfachentlassung
- 21 Ärztliche Kontrolle
- 21 Ärztliche Bescheinigung

23 LAUFBAHN

- 23 Laufbahnurlaub
- 23 System der Arbeitslosigkeit mit Betriebszuschlag (SAB)
- 23 Wechsel von Zeitzredit nach SAB
- 23 Übergang vom SAB zur vorgezogenen Rente
- 24 Wiederbeschäftigung
- 24 Zeitzredit
- 24 Laufbahnende
- 25 Kurzfristige Beurlaubung

27 ARBEITSZEIT UND FLEXIBILITÄT

- 27 Freiwillige Überstunden
- 27 Interne Grenze
- 28 Steuerlich günstige Überstunden
- 28 Flexi-Jobs

29 SCHULUNG UND BILDUNG

- 29 Individuelles Weiterbildungsrecht
- 29 Bildungs-Lebenslauf
- 30 Bildungsplan

31 GEWERKSCHAFTSVORTEILE

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

35 ADRESSEN

EINFÜHRUNG

In deinem Sektor 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.

Dieses Mal gibt es im Metallbau ausnahmsweise keinen Tarifabschluss, weil Arbeitgeber und Gewerkschaften sich nicht einigen konnten.

Deshalb entgehen uns einige zusätzliche Vorteile, die normalerweise alle zwei Jahre auf der Sektorebene vereinbart werden.

Trotzdem möchten wir dich mit der Publikation über deinen Sektor gerne informieren. So erklären wir dir, welche Lohn- und Arbeitsbedingungen in deinem Sektor gelten. Achtung: Diese Publikation ist eine Momentaufnahme. Für den neuesten Stand schaust du am besten noch einmal auf unserer Webseite www.diecsc.be nach.

Viel Spaß beim Lesen,

ACV-CSC METEA

EINKOMMEN

INDEX

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

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

Zur Bestimmung der realen Inflation zum 1. Juli vergleicht man die Indexzahl des Monats Juni des laufenden Jahres mit der Indexzahl im Juni des Vorjahres.

Am 1. Juli 2026 wurden die Löhne infolge der automatischen Anpassung der Löhne an den Index noch mit 2,81 % erhöht.

Achtung: Die automatische Lohnindexierung in der Form, in der sie früher angewandt wurde, wurde für das Jahr 2026 in einen Cent-Index umgewandelt.

Ab dem 1. Juni 2026 ist die Indexierung bestimmter Löhne per Gesetzesänderung zeitweilig eingeschränkt. Der Cent-Index wird sowohl auf die ersten 2 % der Indexierung als auch auf den Teil des Bruttolohns über 4.000 Euro angewandt.

Was bedeutet das konkret?

- Wenn dein Bruttolohn 4.000 Euro pro Monat oder weniger beträgt, ändert sich für dich nichts: du bekommst die vollständige Indexierung. Dein Lohn wird ab dem 1. Juli 2026 um 2,81 % indexiert.
- Wenn dein Bruttolohn mehr als 4.000 Euro pro Monat beträgt, wird der Cent-Index bei der ersten 2 %-Indexierung zwar angewandt, aber beim Teil über 2 % gilt dann die herkömmliche Indexierung.

Somit gilt Folgendes:

- Der Lohn bis 4.000 Euro wird komplett indexiert, d.h. 2,81 % für die 4.000 Euro.
- Der Teil des Lohns, der über 4.000 Euro liegt, wird jedoch nur beschränkt indexiert:
 - Die erste Indexierung in Höhe von 2 % wird nicht durchgeführt.
 - Die restliche Indexierung wird sehr wohl durchgeführt, d.h. der Bruttolohn über 4.000 Euro wird zusätzlich um 0,81 % indexiert ($2,81\% - 2\% = 0,81\%$).

Beispiel: Wenn dein Bruttolohn am 30. Juni 2026 5.000 Euro beträgt, wird dein Lohn wie folgt indexiert:

- 4.000 Euro wird um 2,81 % indexiert ($4.000 \text{ Euro} + 2,81\% = 4.112,40 \text{ Euro}$).
- 1.000 Euro wird um 0,81 % indexiert ($1.000 \text{ Euro} + 0,81\% = 1.008,10 \text{ Euro}$).
- Ab dem 1. Juli 2026 beträgt der neue Bruttolohn somit 5.120,50 Euro.

Die Indexierung vom 1. Juli wird anhand deines Stundenlohns im Juni 2026 berechnet.

Bei der Beurteilung, ob du zu diesem Zeitpunkt mehr oder weniger als 4.000 Euro verdienst, wird die nachstehende Formel angewandt:

$$\text{Stundenlohn} \times \text{wöchentliche Arbeitsdauer in Vollzeit} \times 13/3$$

Diese Maßnahme wird 2026 ein erstes Mal und 2028 ein zweites Mal ergriffen werden. Bei unveränderter Politik wird am 1. Juli 2027 eine vollständige Indexierung sämtlicher Löhne durchgeführt.



Scanne diesen QR-Code für die aktuellen Löhne.

LOHNERHÖHUNG

Die Lohnmarge ist der Prozentsatz, um den die Löhne zusätzlich zur automatischen Indexierung erhöht werden dürfen. Sie kann alle 2 Jahre von den Sozialpartnern ausgehandelt werden.

Die Höhe des Prozentsatzes wird durch das Gesetz über die Lohnnorm festgelegt. Mit diesem Gesetz soll verhindert werden, dass die Löhne in Belgien schneller steigen als in den Nachbarländern.

Für 2025-2026 liegt die Lohnmarge bei null Prozent. Das bedeutet, dass wir über die automatische Indexierung hinaus keine Lohnerhöhung aushandeln konnten.

ACV-CSC METEA kämpft weiterhin gegen das Gesetz über die Lohnnorm, weil es freie Verhandlungen verhindert.

MINDESTLÖHNE

Sowohl die nationalen als auch die provincialen Mindestlöhne werden jährlich indexiert, genauso wie die Effektivlöhne.

Darüber hinaus wurden diese Löhne am 1. Januar 2026 auch um 0,2606 Euro angehoben.

JAHRESENDPRÄMIE

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

Möglichkeit der Umwandlung der Jahresendprämie in zusätzliche freie Tage bzw. Fahrrad-Leasing

In den Provinzen Antwerpen, Limburg, Ostflandern, Westflandern und Flämisch-Brabant wird die Möglichkeit eingeräumt, die Jahresendprämie in freie Tage umzuwandeln oder für Fahrradleasing zu verwenden, und zwar unter folgenden Bedingungen:

- Es handelt sich höchstens um die Hälfte der Jahresendprämie.
- Es muss auf der Unternehmensebene ein KAA geschlossen werden.
- Die Grundlage ist die Freiwilligkeit (individuelles Einverständnis des Arbeitnehmers zusätzlich zum KAA auf der Unternehmensebene).
- Es gilt die Kostenneutralität (die Umsetzung eines Teiles der Jahresendprämie darf keine Einsparung von Kosten beinhalten).
- Die Arbeitnehmer müssen im Voraus über die Folgen der Umwandlung der Jahresendprämie informiert werden.

ÖKOSCHECKS

In Unternehmen, in denen die Ökoschecks nicht umgewandelt worden sind, gelten folgende Regeln:

- Bei der Vergabe von Ökoschecks werden die Tage berücksichtigt, an denen der Arbeitnehmer zwischen dem 1. Oktober und einschließlich 30. September (Referenzperiode) im Unternehmen beschäftigt war.
- Wenn der Arbeitnehmer während dieser Periode zu bestimmten Zeiten nicht gearbeitet hat, werden in einer Reihe von Fällen Gleichstellungen vorgesehen (Gleichstellungen laut nationaler Gesetzgebung KAA Nr. 98 erweitert durch sektoral vereinbarte Gleichstellungen):
 - Alle Tage vorübergehender Arbeitslosigkeit.
 - Alle Fehltage infolge eines Arbeitsunfalls.
 - Alle Tage, für die es garantierten Lohn gibt.

- Die ersten 3 Monate Arbeitsunfähigkeit während des Referenzzeitraums.
 - Alle Krankheitstage während einer vorübergehenden Arbeitslosigkeit, maximal während 3 aufeinanderfolgende Monate.
 - Die Krankheitsperiode, die unmittelbar auf eine Periode der Arbeitsunfähigkeit infolge eines Arbeitsunfalls folgt, aber keine Folge des Unfalls ist (max. 3 Monate).
 - Der komplette Entbindungsurlaub.
 - Alle Tage im Rahmen des prophylaktischen Urlaubs (Fernhaltung von der Arbeit für Schwangere), des Urlaubs für Pflegeeltern und des Adoptionsurlaubs.
- Für alle Fälle der unvollständigen Beschäftigung während der Referenzperiode ist eine anteilige Regelung vorgesehen.
 - Zeitarbeitskräfte genießen dieselben Rechte wie fest angestellte Arbeitnehmer.

Derzeit ist es nicht möglich, Ökoschecks in einen anderen Vorteil umzuwandeln.

TRANSPORTKOSTEN

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

Fahrradentschädigung:

Sie wurde am 1. Januar 2024 auf 0,27 Euro pro Kilometer angehoben, wobei der Höchstsatz 10,80 Euro pro Tag beträgt (siehe untenstehende Tabelle).

Öffentliche Verkehrsmittel:

Am 1. Februar 2026 wurden die (im NAR gemäß KAA 19/9 und 19/11 festgelegten) Beträge angehoben. Dieses KAA enthalten u.a. eine Tabelle mit dem Arbeitgeberbeitrag an den SNCB-Kosten. Das KAA 19/11 enthält außerdem eine Indexierungsklausel, mit der die Beiträge der Arbeitgeber am Zugverkehr jedes Jahr am 1. Februar indexiert werden.

Den Unternehmen wird empfohlen, das Drittzahlersystem in Anspruch zu nehmen.

Nutzung des Privatwagens:

Am 1. Januar 2024 Erhöhung um 12,5 %, d.h. 0,084 Euro pro zurückgelegten Kilometer Wohnort/Arbeitsplatz mit einem Minimum von 1,69 Euro (2,03 Euro, wenn die Entfernung 21 km beträgt) pro Arbeitstag und maximal 9,20 Euro pro Arbeitstag (siehe untenstehende Tabelle).

Tabelle Private Fahrten ab dem 1. Januar 2024

Gesamtabstand Hin und zurück	Anderes Transportmittel ab 2024 (pro Arbeitstag in Euro)
1-20	1,69
21	2,03
22	2,03
23	2,03
24	2,03
25	2,11
26	2,19
27	2,28
28	2,36
29	2,45
30	2,53
31	2,62
32	2,70
33	2,78
34	2,87
35	2,95
36	3,04
37	3,12
38	3,21
39	3,29
40	3,38
41	3,46
42	3,54
43	3,63
44	3,71
45	3,80
46	3,88
47	3,97
48	4,05
49	4,13
50	4,22
51	4,30
52	4,39
53	4,47
54	4,56
55	4,64
56	4,73
57	4,81
58	4,89
59	4,98
60	5,06
61	5,15
62	5,23
63	5,32
64	5,40

Gesamtabstand Hin und zurück	Anderes Transportmittel ab 2024 (pro Arbeitstag in Euro)
65	5,48
66	5,57
67	5,65
68	5,74
69	5,82
70	5,91
71	5,99
72	6,08
73	6,16
74	6,24
75	6,33
76	6,41
77	6,50
78	6,58
79	6,67
80	6,75
81	6,83
82	6,92
83	7,00
84	7,09
85	7,17
86	7,26
87	7,34
88	7,43
89	7,51
90	7,59
91	7,68
92	7,76
93	7,85
94	7,93
95	8,02
96	8,10
97	8,18
98	8,27
99	8,35
100	8,44
101	8,52
102	8,61
103	8,69
104	8,78
105	8,86
106	8,94
107	9,03
108	9,11
Ab 109	9,20

Tabelle der Fahrradvergütung ab dem 1. Januar 2024

Gesamtabstand Hin- und Rückfahrt in km	Fahrradpauschale insgesamt ab 2024 (in Euro)	Fahrradpauschale pro km ab 2024 (in Euro)
1	0,27	0,27
2	0,54	0,27
3	0,81	0,27
4	1,08	0,27
5	1,35	0,27
6	1,62	0,27
7	1,89	0,27
8	2,16	0,27
9	2,43	0,27
10	2,70	0,27
11	2,97	0,27
12	3,24	0,27
13	3,51	0,27
14	3,78	0,27
15	4,05	0,27
16	4,32	0,27
17	4,59	0,27
18	4,86	0,27
19	5,13	0,27
20	5,40	0,27
21	5,67	0,27
22	5,94	0,27
23	6,21	0,27
24	6,48	0,27
25	6,75	0,27
26	7,02	0,27
27	7,29	0,27
28	7,56	0,27
29	7,83	0,27
30	8,10	0,27
31	8,37	0,27
32	8,64	0,27
33	8,91	0,27
34	9,18	0,27
35	9,45	0,27
36	9,72	0,27
37	9,99	0,27
38	10,26	0,27
39	10,53	0,27
40	10,80	0,27
Mehr als 40	10,80	

Die sektorale Regelung tritt ab 1. Januar 2024 in Kraft und ist ab dann auch auf unserer Webseite www.diecsc.be nachzulesen.

Da auf der Sektorebene kein Abkommen zustande kam, wurden in vielen (größeren) Unternehmen über die Gewerkschaftsdelegation günstigere Regelungen vereinbart. So kann man die Transportkosten um 6,15 % erhöhen und die Fahrradpauschale auf 0,37 Euro pro Kilometer ansteigen lassen.



Scanne diesen QR-Code für die derzeit günstigen Transportkosten in deinem Sektor.

MOBILITÄTSVERGÜTUNG

Arbeiter, die von ihrem Wohnsitz, vom Ort der Einstellung, insofern dieser nur als Abholplatz fungiert, oder vom Abholplatz zur (ersten) Baustelle gehen sowie von der (letzten) Baustelle wieder zurück, erhalten unabhängig von ihrem Transportmittel und unabhängig von der Frage, ob das Transportmittel vom Arbeitgeber zur Verfügung gestellt wird, eine Mobilitätsvergütung.

Der Betrag der Mobilitätsvergütung wurde ab dem 1. Januar 2022 auf 0,1579 Euro erhöht.

Die derzeit gültigen Beträge der Mobilitätsvergütung findest du über überstehenden QR-Code.

ZUSATZRENTE

Dank der in den Rentenfonds Metall eingezahlten Arbeitgeberbeiträge werden für die Arbeitnehmer des Sektors Zusatzrenten aufgebaut.

Jährlich erhält jeder aktive Arbeitnehmer eine Pensionskarte, und zwar im Zeitraum September (digital) - Oktober (per Post). Auf dieser stehen das bereits angesparte Kapital sowie der Betrag der Zusatzrente, die am Ende der Berufslaufbahn ausgezahlt wird, insofern keine Änderungen eintreten. Zusätzliche Informationen über die eigene persönliche Zusatzrente findet man auch unter www.mybenefit.be.

Auch auf der Webseite „mypension.be“ kann jedes Jahr der jeweils aktuelle Sachstand nachgelesen werden.

Die Unternehmen müssen die Vereinheitlichung der Regelungen für Arbeiter und Angestellte spätestens am 1. Januar 2030 beendet haben.

Weitere Informationen erteilt dir gerne:

- Das nationale Sekretariat des Rentenfonds Metall, Tel.: 02 504 97 77, E-Mail: info@pfondsmet.be.
- Zahlreiche Informationen befinden sich ebenfalls auf der Webseite des Pensionsfonds Metall: www.pfondsmet.be.

EXISTENZSICHERHEIT

Art	Modalitäten	Beträge
Vorübergehende Arbeitslosigkeit:	• Wirtschaftliche Gründe. • Technische Störung. • Schlechtes Wetter. • Jahresurlaub. • Höhere Gewalt. • Streik (genehmigt).	Ab dem 01.07.2023: • 14,15 Euro/Zulage. • 7,08 Euro/halbe Zulage Dauer: unbeschränkt
Erhöhte Leistung im Falle vorübergehender Arbeitslosigkeit.	• Gesetzliches Arbeitslosengeld beziehen. • Bei einem Arbeitgeber aus der PK 111 beschäftigt sein.	Ab 01.03.2026: • 5,31 Euro/Tag ganze Zulage. • 2,66 Euro/Tag halbe Zulage Wenn dein Bruttomonatslohn nicht höher ist als 4.284 Euro. Ansonst erst ab dem 27. Tag. Diese Beträge werden durch die Überschreitung des Leitindex im Juni 2026 ab dem 01.09.2026 um 2 % erhöht. Die Änderung entspricht der Entwicklung des Leitindex: die genauen Beträge finden Sie unter www.fondsmet.be.
Vollständige Arbeitslosigkeit.	• Gesetzliches Arbeitslosengeld beziehen. • Beschäftigt gewesen sein bei einem Arbeitgeber der PK 111. • Beendigung des Arbeitsvertrags wegen höherer Gewalt aus medizinischen Gründen. oder • Ende des befristeten Vertrags/zeitlich begrenzter Arbeit von mindestens 3 Monaten.	Die Änderung entspricht der Entwicklung des Leitindex: die genauen Beträge finden Sie unter www.fondsmet.be. Ab dem 01.07.2026: • 7,80 Euro/Tag – Zulage. • 3,90 Euro/Tag - halbe Zulage. Dauer: • bis 35 Jahre: 120 Tage. • 35 - 44 Jahre: 210 Tage. • ab 45 Jahren: 300 Tage.

Vollständige Arbeitslosigkeit: + 57 Jahre (ältere Arbeitslose).	• Gesetzliches Arbeitslosengeld beziehen. • Beschäftigt gewesen sein bei einem Arbeitgeber der PK 111. • Beendigung des Arbeitsvertrags wegen höherer Gewalt aus medizinischen Gründen. oder • Ende des befristeten Vertrags/zeitlich begrenzter Arbeit von mindestens 3 Monaten. • 50 Jahr sein oder älter zum Zeitpunkt der Beendigung des Arbeitsvertrags/am letzten Tag des befristeten Arbeitsvertrags.	Die Änderung entspricht der Entwicklung des Leitindex: die genauen Beträge finden Sie unter www.fondsmet.be. Ab dem 01.07.2026: • 103,61 Euro/Monat – Zulage. • 51,81 Euro/Monat - halbe Zulage. Alter: Ab 57 Jahre. Solange Leistungen im Rahmen der Arbeitslosigkeit gezahlt werden.
SAB (System der Arbeitslosigkeit mit Betriebszuschlag).	• Diese Zusatzentschädigung geht zu Lasten des Ex-Arbeitgebers. • Ab 58 Jahren übernimmt der Fonds einen Teil dieser Zulage.	Herkömmliche Regelung laut KAA 17 (eventuell ergänzt durch eine bessere betriebliche Vorkehrung). Die Änderung entspricht der Entwicklung des Leitindex: die genauen Beträge finden Sie in www.fondsmet.be. Ab dem 01.07.2026: • 103,61 Euro/Monat – Zulage. • 51,81 Euro/Monat - halbe Zulage.
Arbeitsunfähigkeit (*).	• Am 1. Tag der Arbeitsunfähigkeit im Dienst eines Arbeitgebers sein. • Gesetzliches Krankengeld erhalten. • Bei Beginn der Arbeitsunfähigkeit 15 Tage Betriebszugehörigkeit im Unternehmen haben. • Nicht bei Arbeitsunfall oder Berufskrankheit.	Ab dem 01.07.2023: • 109,33 Euro/Monat – Zulage. • 54,67 Euro/Monat - halbe Zulage. Dauer: 14 Monate nach der Periode mit garantiertem Lohn (= 30 Kalendertage), trifft in der Regel ein am 1. Tag des Monats, der auf den Tag der Meldung über die Krankheit oder Arbeitsunfähigkeit folgt.

Arbeitsunfähigkeit (ältere Kranke) (*) + 57 Jahre.	• Am 1. Tag der Arbeitsunfähigkeit im Dienst eines Arbeitgebers sein. • Gesetzliches Krankengeld erhalten. • Zum Zeitpunkt des Krankheitsbeginns 50 Jahre oder älter sein. • Nicht bei Arbeitsunfall oder Berufskrankheit. • Bei Beginn der Arbeitsunfähigkeit 15 Tage Betriebszugehörigkeit im Unternehmen haben.	Ab dem 01.07.2023: • 109,33 Euro/Monat – Zulage. • 54,67 Euro/Monat - halbe Zulage. Dauer: Bis zur gesetzlichen Pension und vorausgesetzt, die Arbeitsunfähigkeit dauert länger.
Kinderbetreuung (ist für Kinderbetreuung im Jahr 2026 nicht verlängert; kann allerdings höchstens 3 Jahre rückwirkend genutzt werden).	• Für Kinder bis einschließlich 3 Jahre. • Mit einer Steuerbescheinigung einer anerkannten Organisation für Kinderbetreuung.	Ab dem 01.01.2024: • 1,75 Euro/Tag. • Mit einem jährlichen Maximalbetrag von 210 Euro (= höchstens 120 Tage) pro Arbeitnehmer pro Kind.
Machbare Arbeit - Karrierewechsel.	• Kategorie A - Wechsel zu einer „alternativen Funktion mit Lohnverlust“. • Kategorie B - Wechsel von „Schicht- oder Nachtarbeit zur Tagesarbeit mit Lohnverlust“. • Kategorie C - Wechsel von „Vollzeit in 4/5-Beschäftigung“.	Die Änderung entspricht der Entwicklung des Leitindex: die genauen Beträge finden Sie unter www.fondsmet.be. Diese Beträge werden durch die Überschreitung des Leitindex im Juni 2026 ab dem 01.09.2026 um 2 % erhöht. Ab dem 01.03.2026: • Zusammenwohnende: 299,47 Euro. • Alleinstehende: 361,39 Euro. • Alleinwohnende mit Familie zu Lasten: 361,39 Euro. • Alter Kategorie A + B = 58 Jahre. • Alter Kategorie C = 60 Jahre. Bedingungen: • Alter (58/60 Jahre) bereits erreicht am ersten Tag des Arbeitsplatzwechsels. • Betriebszugehörigkeit: mindestens 3 Monate. • Lohnverlust mindestens gleich hoch wie Zuschlag. • Effektive Beschäftigungskürzung von 4/5 mindestens.
Zeitkredit Laufbahnende.		30 Euro pro Monat (1/5). 75 Euro pro Monat (1/2) insofern vor dem 01.01.2025 in das System eingestiegen.

(*) Bei schrittweiser Wiederaufnahme im Krankheitsfall wird der vollständige Betrag der Zusatzvergütung gewährt.

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, insofern die Ausführung des Arbeitsvertrags ab dem 1. August 2026 anfängt (Gesetz vom 30. Juni 2026 – Belgisches Staatsblatt vom 15.06.2026).

Seit dem 1. Januar 2014 finden folgende vereinheitlichte Kündigungsfristen Anwendung:

Betriebszugehörigkeit	Kündigung durch den Arbeitgeber (in Wochen) (Betriebszugehörigkeit = 0 am 01.01.2014)	Kündigung durch den Arbeitnehmer (in Wochen) (Betriebszugehörigkeit = 0 am 01.01.2014)	Gegenkündigung des Arbeitnehmers nach Kündigung des Arbeitgebers (in Wochen)
0 < 3 Monate	1	1	1
3 < 4 Monate	3 oder 1 (*)	2 oder 1 (*)	2 oder 1 (*)
4 < 5 Monate	4 oder 1 (*)	2 oder 1 (*)	2 oder 1 (*)
5 < 6 Monate	5 oder 1 (*)	2 oder 1 (*)	2 oder 1 (*)
6 Monate	6	3	3
9 Monate	7	3	3
1 Jahr	8	4	4
1 Jahr 3 Monate	9	4	4
1 Jahr 6 Monate	10	5	4
1 Jahr 9 Monate	11	5	4
2 Jahre	12	6	4
3 Jahre	13	6	4
4 Jahre	15	7	4
5 Jahre	18	9	4
6 Jahre	21	10	4
7 Jahre	24	12	4
8 Jahre	27	13	4
9 Jahre	30	13	4
10 Jahre	33	13	4
11 Jahre	36	13	4
12 Jahre	39	13	4
13 Jahre	42	13	4
14 Jahre	45	13	4
15 Jahre	48	13	4
16 Jahre	51	13	4
17 Jahre	54	13	4
18 Jahre	57	13	4
19 Jahre	60	13	4
20 Jahre	62	13	4
21 Jahre	63	13	4
22 Jahre	64	13	4
23 Jahre	65	13	4
24 Jahre	66	13	4
25 Jahre	67	13	4
26 Jahre	68	13	4
27 Jahre	69	13	4
28 Jahre	70	13	4
29 Jahre	71	13	4
Ab 30 Jahren	+ 1 Woche pro angefangenes Jahr Betriebszugehörigkeit	13	4

(*) 1 Woche, wenn die Ausführung des Arbeitsvertrags ab dem 1. August 2026 anfängt.

Die Kündigungsfrist des Arbeitnehmers, der selbst kündigt, beträgt höchstens 13 Wochen. Diese Regelung gilt für alle Arbeitnehmer unabhängig von ihrem Statut am 31. Dezember 2013.

Für Arbeitnehmer, die bereits vor dem 1. Januar 2014 beschäftigt waren und die von ihrem Arbeitgeber entlassen werden, gilt eine Sonderregelung. Die Ansprüche der Arbeitnehmer werden "festgeschrieben". Konkret bedeutet das, dass sich die Kündigungsfrist aus zwei Teilen zusammensetzt, die addiert werden:

- Teil 1: Die Kündigungsfrist aufgrund der Betriebszugehörigkeit und der geltenden Regeln am 31. Dezember 2013.
- Teil 2: Die weiter oben vereinheitlichte Kündigungsfrist aufgrund der Betriebszugehörigkeit, die vom 1. Januar 2014 bis zum Datum der Entlassung aufgebaut wurde.

Allgemeines System			SAB
Betriebszugehörigkeit	Arbeitnehmer	Arbeitgeber	Arbeitgeber
< 5 Jahre	14 T	42 T	35 T
5 - 9 Jahre	14 T	49 T	35 T
10 -14 Jahre	28 T	84 T	35 T
15 -19 Jahre	28 T	112 T	35 T
20 - 24 Jahre	42 T	154 T	70 T
> 25 Jahre	42 T	196 T	70 T

T = Kalendertage

Die Kündigungsfrist für Arbeiter, die vor dem 1. Januar 2014 bereits beschäftigt waren und die von ihrem Arbeitgeber entlassen werden, wird wie folgt berechnet:

Am 31. Dezember 2013 festgeschriebene Ansprüche (Teil 1) +
Vom 1. Januar 2014 bis zum Entlassungsdatum
aufgebaute Betriebszugehörigkeit (Teil 2)

Für die Arbeiter, die vor 2014 bereits beschäftigt waren und nach dem 1. Januar 2014 entlassen werden, wurde eine Ausgleichsregelung vorgesehen. Diese Regelung ist ein Ausgleich für den in der Vergangenheit entstandenen Unterschied in den Kündigungsfristen für Arbeiter und Angestellte. Seit 2017 haben alle Anspruch auf eine sog. Entlassungsausgleichsentschädigung.

Der Zeitraum, den die Entschädigung abdeckt, wird anhand folgender Formel berechnet: (a) - (b) + (c)

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

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

(c) = Kündigungsfrist aufgrund der Betriebszugehörigkeit vom 1. Januar 2014 bis zur Entlassung.

Der Arbeitnehmer muss die Entlassungsausgleichsentschädigung bei der Zahlstelle beantragen. Es empfiehlt sich, diesen Antrag auf jeden Fall zu stellen, auch wenn der besagte Arbeitnehmer nicht arbeitslos wird und wenn somit kein Arbeitslosengeld beantragt werden muss.

Die Entlassungsausgleichsentschädigung kann unmittelbar nach dem Ende der Kündigungsfrist oder nach dem von der Kündigungsentschädigung gedeckten Zeitraum beantragt werden. Der Arbeitnehmer muss den Antrag auf jeden Fall innerhalb von 6 Monaten nach diesem Zeitraum stellen.

Die Entlassungsausgleichsentschädigung wird über die Zahlstellen vom Landesamt für Arbeitsbeschaffung (LfA) als Nettobetrag ausgezahlt, denn sie ist sowohl von den Sozialbeiträgen als auch vom Berufssteuervorabzug befreit. Diese Entlassungsausgleichsentschädigung ist nicht mit der Zahlung von Arbeitslosengeld zu kombinieren. Auch bei SAB (aus medizinischen Gründen) hat man Anspruch auf die Entlassungsausgleichsentschädigung.

Beispiel:

Arbeiter der PK 111.01 und 02

Eingestellt am: 12. Januar 1993

Entlassen am: 16. Februar 2026

(a) Betriebszugehörigkeit insgesamt: 33 Jahre = 75 Wochen.

(b) Kündigungsfrist Arbeiter bis zum 31. Dezember 2013 (Teil 1): 22 Wochen (154 Kalendertage).

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

Dieser Arbeitnehmer hat also Anspruch auf eine Kündigungsfrist von $(22 + 39) = 61$ Wochen (entweder zu leisten oder in Form einer Kündigungsentschädigung) UND auf die Auszahlung einer Netto-Ausgleichsentschädigung von 14 Wochen $(= 75 - 61)$.



Du kannst deine Entschädigung auch mit unserem Tool berechnen.

Aufschiebung der Kündigungsfrist

Eine Reihe von Ereignissen schiebt die Kündigungsfrist auf. Das bedeutet, dass die Kündigungsfrist in diesen Fällen entweder nicht anfängt oder nicht weiterläuft. Die Aufschiebung der Kündigungsfrist ist nur vorgesehen, wenn der Arbeitgeber den Arbeitsvertrag kündigt. Wenn der Arbeitnehmer den Arbeitsvertrag kündigt, wird die Kündigungsfrist niemals aufgeschoben.

BEFRISTETE VERTRÄGE UND ZEITARBEIT

Wenn du nach einer Periode der Zeitarbeit oder zeitlich begrenzten Arbeit von diesem Unternehmen als fester Mitarbeiter eingestellt wirst, wird diese erste Zeit im Unternehmen in die Berechnung der Betriebszugehörigkeit einbezogen. Das ist wichtig für die Feststellung der Lohn- und Arbeitsbedingungen sowie der Kündigungsfrist, falls der Arbeitnehmer deinen Arbeitsvertrag kündigt.

Wenn der Arbeitnehmer während 1 Jahr für denselben Arbeitgeber arbeitet, hat er hinsichtlich der Schulungen und Weiterbildungen dieselben Rechte wie die Stammmitarbeiter.

SOZIALDIALOG BEI MEHRFACHENTLASSUNG

Während der Sektorverhandlungen 2023-2024 wurde das KAA „Arbeitssicherheit“ unbefristet verlängert.

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“?

- Die Entlassung von mindestens 10 % der Arbeitnehmer.
- In einem Zeitraum von 60 Kalendertagen.
- In Unternehmen mit weniger als 30 Arbeitnehmern reicht es demnach, dass 3 davon entlassen werden.

Wenn der Arbeitgeber das Verfahren nicht einhält, muss er dem Arbeitnehmer eine zusätzliche Entschädigung (und zwar die Hälfte der Abgangsentschädigung) zahlen.

Entlassungen im Falle einer Schließung gelten ebenfalls als Mehrfachentlassung.

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 aber vor, dass in einem Kollektiven Arbeitsabkommen (KAA auf Sektor- oder Unternehmensebene) oder in der Arbeitsordnung eine sogenannte „Verfügbarkeitsperiode“ festgelegt werden kann.

Diese Verfügbarkeitsperiode ist eine Zeitspanne, während der sich der Arbeitnehmer tagsüber an seinem Wohnort für eine etwaige Untersuchung durch den Kontrollarzt bereitzuhalten hat. Es handelt sich dabei um eine ununterbrochene Periode von höchstens 4 Stunden, zwischen 7.00 Uhr und 20.00 Uhr.

Ohne KAA auf Unternehmensebene oder ohne entsprechende Bestimmungen in der Arbeitsordnung ist es somit erlaubt, insoweit die Verordnung des Arztes dies bestätigt, seine Wohnung zu verlassen.

Um Arbeitnehmer in Unternehmen ohne Gewerkschaftsdelegation vor der unangemessenen Forderung des Arbeitgebers zu schützen, fast uneingeschränkt zu Hause verfügbar zu sein, wurde in der nationalen Vereinbarung 2015-2016 festgelegt, dass Arbeitnehmer dieser Unternehmen nur am zweiten und dritten Tag der Arbeitsunfähigkeit zwischen 9.30 Uhr und 13.30 Uhr zu Hause für eine Kontrolle zur Verfügung stehen müssen.

Falls dein Arbeitgeber entsprechende Bestimmungen in die Arbeitsordnung aufnehmen will, empfiehlt es sich, dass du diesbezüglich mit dem lokalen Sekretariat der ACV-CSC METEA Kontakt aufnimmst. Auf diese Weise bekommst du dann die notwendigen Informationen.

ÄRZTLICHE BESCHEINIGUNG

Ab 2026 hat ein kranker Arbeitnehmer in jedem Kalenderjahr zweimal die Möglichkeit, für den ersten Tag seiner Krankheit keine ärztliche Bescheinigung zu unterbreiten. Diese Freistellung gilt sowohl für eine eintägige Arbeitsunfähigkeit als auch für den ersten Tag einer längeren Arbeitsunfähigkeit. Betriebe mit

weniger als 50 Beschäftigten können von der Regelung abweichen, sofern sie im Unternehmen ein KAA abschließen oder die Arbeitsordnung ändern.

Obwohl die ärztliche Bescheinigung zweimal im Jahr nicht mehr obligatorisch ist, bleiben die nachstehenden Grundsätze unverändert:

- Der arbeitsunfähige Arbeitnehmer muss den Arbeitgeber entsprechend den Bestimmungen der Arbeitsordnung unverzüglich darüber in Kenntnis setzen.
- Wenn sein Arbeitgeber darum bittet, muss der Arbeitnehmer anhand einer ärztlichen Bescheinigung den Nachweis über die Arbeitsunfähigkeit erbringen. Ausgenommen ist die ärztliche Bescheinigung für den jeweils ersten Tag von drei separaten Krankheitszeiträumen.
- Wenn sich der Arbeitnehmer an einer anderen Adresse als seinem üblichen Aufenthaltsort aufhält, muss er dies unverzüglich dem Arbeitgeber melden. Auf diese Weise bleibt die Möglichkeit der ärztlichen Überprüfung erhalten (siehe weiter oben).

Die Arbeitsordnung ist übrigens immer noch die Unterlage schlechthin, wenn man nähere Informationen zu den Bestimmungen auf der Unternehmensebene sucht. Schau dir also sicherlich die Arbeitsordnung deines Unternehmens an!

Rückfall nach Wiederaufnahme der Arbeit

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 befristete Arbeitslosigkeit

Bist du bereits krank oder erkrankst du in einem Zeitraum 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 2016 wurde der sogenannte Laufbahnurlaub im Sektor eingeführt. Ab dem Alter von 50 Jahren haben Arbeitnehmer pro Jahr Anspruch auf 1 zusätzlichen Urlaubstag, insofern Sie eine Betriebsangehörigkeit von 6 Monaten haben.

Ab 2022 wurde ab dem Alter von 58 Jahren ein zweiter Tag Laufbahnurlaub eingeführt.

Im Rahmen der Sektorverhandlungen 2023-2024 wurde ab dem Alter von 60 Jahren noch ein dritter Tag hinzugefügt.

Arbeitnehmer mit einem Teilzeitarbeitsvertrag haben Anspruch auf eine anteilige Berechnung. Die Modalitäten bezüglich der Nutzung dieser Urlaubstage können auf der Unternehmensebene geregelt werden.

SYSTEM DER ARBEITSLOSIGKEIT MIT BETRIEBSZUSCHLAG (SAB)

Im Prinzip können in den meisten SAB-Regelungen keine Neuzugänge mehr möglich. So ist es im Regierungsabkommen festgelegt. Die einzige SAB-Regelung, in der sehr wohl Neuzugänge möglich sind, ist die Regelung ab 58 Jahren für invalide Arbeitnehmer und für Arbeitnehmer mit schweren körperlichen Beeinträchtigungen und einer Berufslaufbahn von 35 Jahren.

Unter bestimmten Bedingungen kann eine Befreiung von der (angepassten) Verfügbarkeit beantragt werden.

WECHSEL VON ZEITKREDIT NACH SAB

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

ÜBERGANG VOM SAB ZUR VORGEZOGENEN RENTE

Ein SAB-ler, der die Alters- und Laufbahnbedingungen für die vorgezogene Rente erfüllt, wird eine Frühpension beantragen können. Es handelt sich hierbei um eine Option und nicht um eine Verpflichtung.

WIEDERBESCHÄFTIGUNG

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

ZEITKREDIT

- Der Anspruch auf Zeitkredit mit Motiv kann sowohl über eine 1/5-Reduzierung, eine Halbtagsbeschäftigung und eine komplette Aussetzung des Arbeitsvertrags während maximal 51 Monaten im Rahmen der Pflege und maximal 36 Monaten im Rahmen einer Ausbildung genutzt werden. Das KAA, das dies regelt, gilt bei einem Halbzeit- und Vollzeitkredit mit Motiv unbefristet.
- Die flämischen Ermutigungsprämien finden nach wie vor Anwendung.
- Der gesetzliche Rahmen für den Zeitkredit wird im KAA 103 festgelegt. Dieses KAA sieht für die Anzahl der Arbeitnehmer, die gleichzeitig einen Zeitkredit in Anspruch nehmen dürfen, eine Höchstschwelle von 5 % der Arbeiter vor, diese Prozentzahl wird in Anzahl „Köpfe“ berechnet.

Achtung:

Wenn du einen Zeitkredit mit Motiv nehmen möchtest, musst du mehrere 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 Gewerkschaftsdelegierten in deinem Unternehmen oder bei den Mitgliedsdiensten der CSC zu informieren.

LAUFBAHNENDE

Um 20 % bzw. 50 % reduzierte Arbeitszeiten am Laufbahnende sind für schwere Berufe (mit 25 Jahren Tätigkeit) und für lange Karrieren mit 35 Jahren Tätigkeit ab dem Alter von 55 Jahren möglich.

Wenn du eine solche Regelung am Laufbahnende in Anspruch nehmen willst, musst du mehrere Bedingungen berücksichtigen, unter anderem die minimale Betriebszugehörigkeit im Unternehmen, eine bestimmte Gesamtbetriebszugehörigkeit. Diese Entscheidung kann auch Auswirkungen auf deine Rente haben (z.B. insofern du vor Erreichen des gesetzlichen Rentenalters ausscheidest).

Informiere dich deshalb rechtzeitig beim Gewerkschaftsdelegierten in deinem Betrieb oder bei den Mitgliedsdiensten der CSC.

Sanftes Laufbahnende

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

Es gibt 3 Möglichkeiten:

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

Die Zusatzvergütung für ein sanftes Laufbahnende wurde anlässlich der Sektorverhandlungen 2021-2022 deutlich erhöht: Die entsprechenden Beträge sind auf www.fondsmet.be im Kapitel „Machbare Arbeit - Karrierewechsel“ zu finden.

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

KURZFRISTIGE BEURLAUBUNG

Bei bestimmten Ereignissen (z.B. Heirat, Tod oder Beerdigung bestimmter Familienmitglieder) darf der Arbeitnehmer der Arbeit fernbleiben. Dabei handelt es sich um eine sogenannte „kurzfristige Beurlaubung“.

Bei den Sektorverhandlungen 2023-2024 wurden die nachstehenden Änderungen vereinbart:

- Lockerungen für Patchworkfamilien (später weiter ausarbeiten).
- Der Tag der üblichen Abschiedsrituale in einem der in Belgien anerkannten Gottesdienste wird mit dem Tag der Beerdigung gleichgesetzt.

Das KAA kurzfristige Beurlaubung wurde noch nicht gemäß diesen Änderungen angepasst.

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 ausgeweitet

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 das 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 Adoptionsurlaubs 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 zwei 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.

INTERNE GRENZE

Die interne Grenze liegt bei 143 Stunden. So will man vermeiden, dass Arbeitnehmer zu viele Überstunden leisten. Sobald die interne Grenze erreicht ist, kann der Arbeitnehmer seine normale wöchentliche Arbeitsdauer nicht mehr überschreiten, bevor er die Überstunden entweder über die Ausgleichsruhe oder über eine Auszahlung abgebaut hat.

Achtung: Bis 31. März 2026 wurden die ersten 45 freiwilligen Überstunden bei der Berechnung der internen Grenze nicht berücksichtigt. Ab 1. April 2026 werden die freiwilligen Überstunden bei der Berechnung der internen Grenze überhaupt nicht mehr berücksichtigt.

STEUERLICH GÜNSTIGE ÜBERSTUNDEN

Bis zum 1. Januar 2026 galt pro Jahr und pro Arbeitnehmer ein allgemeines Kontingent von 130 steuerlich vergünstigten Überstunden. Diese Anzahl wurde 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.

FLEXI-JOBS

Ab dem 1. Juli 2026 werden die Flexi-Jobs auf alle Sektoren ausgeweitet. Somit wird man in jedem Sektor 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 Metallsektor konnten keine Zusatzmaßnahmen vereinbart werden, die die Nutzung von Flexi-Jobs einschränken.

SCHULUNG UND BILDUNG

INDIVIDUELLES WEITERBILDUNGSRECHT

Jeder Arbeiter, der Vollzeit tätig ist, verfügt über folgenden individuellen Bildungsanspruch:

- Im Jahr 2025: 36 Stunden
- Im Jahr 2026: 40 Stunden

Nicht genutzte Ausbildungsstunden werden am Ende des Jahres auf das Folgejahr übertragen. Am Ende eines Zeitraums von 5 Jahren wird der Zähler des verfügbaren Bildungskredits auf null gesetzt.

Die individuellen Bildungsbedürfnisse müssen von Arbeitnehmer und Arbeitgeber mindestens einmal im Jahr besprochen werden.

Der Arbeitgeber und der Arbeitnehmer müssen beide die Initiative ergreifen, um eine bestimmte Ausbildung besuchen zu lassen bzw. zu besuchen. Eine Ablehnung für das Besuchen einer Ausbildung muss sowohl vom Arbeitgeber als auch vom Arbeitnehmer jederzeit begründet werden.

Wenn ein Arbeiter 3 Jahre lang keine Ausbildung im Rahmen seines Arbeitsvertrags besucht hat, darf dieser Arbeiter selbst die Initiative für eine Ausbildung ergreifen und diese einplanen.

Der Arbeiter, der sich in diesem Zeitraum ohne Rechtfertigung geweigert hat, an einer geplanten Ausbildung teilzunehmen, verliert diesen Anspruch.

Die in Frage kommenden Ausbildungen sind die Ausbildungen, die von den sektoralen Bildungsfonds angeboten werden.

Die Kosten für die Bildung, die Fahrtkosten und die Arbeitszeit sind zu Lasten des Unternehmens.

BILDUNGS-LEBENS LAUF

Die besuchten Ausbildungen werden im Bildungs-Lebenslauf erfasst unter Anwendung des „Only-once“-Grundsatzes. Es ist nicht die Absicht, die Ausbildungen doppelt zu erfassen.

BILDUNGSPLAN

Der Plan muss jährlich bis spätestens 31. März fertig erstellt sein, nachdem die zuständigen Organe bis zum 15. März ihre Stellungnahme abgegeben haben.

Unternehmen, die auf die finanzielle Unterstützung paritätischer Ausbildungseinrichtungen des Sektors zurückgreifen wollen, müssen eine Bescheinigung ausstellen, dass der Ausbildungsplan mit dem Betriebsrat oder der Gewerkschaftsdelegation besprochen wurde.

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. 2026 beträgt die Prämie 130 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 das Arbeitsgericht.



Außerdem kannst du bei deinen Urlaubs- und Freizeitausgaben viel Geld sparen, wenn du unseren Partnern deine Mitgliedskarte zeigst.
Mehr Informationen unter www.nichtsalsvorteile.be.

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