



**SEKTORIELLE
VERÖFFENTLICHUNG**

PK 112

KFZ-WERKSTÄTTEN

KAA 2025-2026

4 EINKOMMEN

- 4 Index
- 4 Lohnerhöhung
- 5 Öko-Schecks
- 5 Transportkosten
- 6 Jahresendprämie
- 8 Prämien für Schichtarbeit und Nachtarbeit
- 8 Bereitschaftszuschlag
- 9 Rentenregelung auf sektoraler Ebene

10 EXISTENZSICHERHEIT

- 10 Zuschlag bei vorübergehender Arbeitslosigkeit
- 10 Zuschlag bei vollständiger Arbeitslosigkeit und für ältere Arbeitslose
- 11 Zuschlag beim System der Arbeitslosigkeit mit Betriebszuschlag (SAB)
- 12 Zuschlag im Falle von Krankheit
- 13 Zuschlag bei Betriebsschließung
- 14 Zuschlag bei Halbtags-Zeitkredit
- 14 Zuschlag im System Laufbahnende (1/2 und 1/5)
- 14 Beteiligung an den Kosten für Laufbahnbegleitung
- 15 Beteiligung an den Kosten für Kinderbetreuung
- 15 Schwangerschaftsprämie
- 15 Beteiligung im Rahmen eines gleitenden Laufbahnendes

17 VERTRAG

- 17 Kündigungsfristen
- 21 Sozialdialog bei Mehrfachentlassung
- 21 Leiharbeit
- 22 Aufbau der Betriebszugehörigkeit
- 22 Medizinische Prüfung
- 22 Ärztliches Attest

24 LAUFBAHN

- 24 Laufbahnurlaub
- 24 Karriere-Urlaubstage
- 24 Urlaub aus zwingenden Gründen
- 24 System der Arbeitslosigkeit mit Betriebszuschlag (SAB)
- 25 Zeitkredit und Laufbahnverringerung
- 26 Machbare Arbeit
- 26 Kurzfristige Beurlaubung
- 29 Karrieregespräch

30 ARBEITSZEIT UND FLEXIBILITÄT

- 30 Freiwillige Überstunden
- 30 Interne Grenze
- 31 Steuerlich günstige Überstunden
- 31 Flexi-Jobs

32 SCHULUNG UND BILDUNG

34 GEWERKSCHAFTSPRÄSENZ IM UNTERNEHMEN

35 GEWERKSCHAFTSVORTEILE

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

39 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 Nachtarbeit, 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 deinem Sektor 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 Sektor der Kfz-Werkstätten werden die tatsächlichen Löhne und die Tabellenlöhne jedes Jahr zum 1. Februar an den Index angepasst. An diesem Tag werden die Löhne jeweils an die „reelle Inflation“ angepasst. Um die reelle Inflation am 1. Februar zu bestimmen, wird der Index des Monats Januar des laufenden Jahres mit dem Index des Monats Januar des Vorjahres verglichen.

Konkret bedeutet das, dass die Löhne am 1. Februar 2025 um 3,65 % und am 1. Februar 2026 um 2,04 % gestiegen sind.

Achtung: Die automatische Lohnindexierung, wie sie derzeit in deinem Sektor angewandt wird, steht stark unter Druck durch die Regierung und die Arbeitgeber. Zum Zeitpunkt der Veröffentlichung ist unklar, ob Maßnahmen ergriffen werden.



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.

ÖKO-CHECKS

Jeder Vollzeitbeschäftigte hat Anrecht auf Öko-Schecks im Wert von 250 Euro pro Jahr. Diese werden halbjährlich ausgezahlt, jeweils im Wert von 125 Euro.

Die Auszahlung erfolgt:

- Spätestens am 15. Juni auf der Basis eines Arbeitsverhältnisses im Referenzzeitraum zwischen dem 1. Dezember des Vorjahres und dem 31. Mai des laufenden Jahres.
- Spätestens am 15. Dezember auf der Basis eines Arbeitsverhältnisses im Referenzzeitraum zwischen dem 1. Juni und dem 30. November des laufenden Jahres.

Wenn der Arbeitnehmer nicht während der gesamten Referenzperiode gearbeitet hat, werden für manche Fälle Gleichstellungen vorgesehen:

- Alle Tage, an denen die Arbeit ausgesetzt wird, für die aber ein Lohn bezahlt wird.
- Alle Tage der Kurzarbeit aus wirtschaftlichen Gründen.
- Die komplette Dauer des Mutterschaftsurlaubs.
- 30 Tage Krankheit oder (Arbeits-) Unfall, zusätzlich zum garantierten Monatslohn.

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

Leiharbeiter haben bezüglich Öko-Schecks die gleichen Rechte wie das Stammpersonal des Unternehmens.

Auf Betriebsebene kann zu gleich welchem Zeitpunkt ein Tarifvertrag abgeschlossen werden, der eine alternative Vergabe von Öko-Schecks vorsieht.



Weitere Informationen zu den Öko-Schecks sind zu finden unter www.myecheques.be.

TRANSPORTKOSTEN

ÖPNV

Die Transportkosten Wohnort-Arbeitsort mit öffentlichen Verkehrsmitteln werden vollständig erstattet.

Nutzung privater Transportmittel

Wenn ein Arbeitnehmer mit einem privaten Transportmittel oder zu Fuß zur Arbeit kommt, erhält er eine Tagespauschale. Die Nutzung eigener Transportmittel bezieht sich auf alle möglichen eigenen Transportmittel. Diese entspricht der Arbeitgeberbeteiligung am Wochenabonnement der SNCB geteilt durch 5. Am 1. Februar eines jeden Jahres wird dieser Beitrag indexiert.

Diese Regelung gilt auch für Arbeitnehmer, die sich zu einer Schulung begeben, sowie für Auszubildende in der dualen Ausbildung.

Fahrradvergütung

Ab dem 1. Juli 2026 bekommen Arbeiter, die die Strecke vom und zum Arbeitsplatz teilweise oder ganz mit dem Rad zurücklegen, eine Fahrradvergütung von 0,32 Euro pro tatsächlich zurückgelegten Kilometer ausbezahlt, allerdings beschränkt auf höchstens 40 Kilometer (hin und zurück) pro Arbeitstag.

Der Betrag dieser Fahrradvergütung kann auf keinen Fall niedriger sein als die Tagespauschale für die Nutzung privater Transportmittel.

Bei Entfernungen von mehr als 40 Kilometern findet immer die Tagespauschale Anwendung.

Die Beiträge der Beteiligung des Arbeitgebers an den Kosten der öffentlichen Verkehrsmittel und des Privatfahrzeugs befinden sich auf unserer Website.



Scanne diesen QR-Code für die aktuellen Beförderungskosten.

JAHRESENDPRÄMIE

Die Jahresendprämie entspricht einem dreizehnten Monatsgehalt oder;
$$\frac{\text{am 1. Dezember geltenden Stundenlohn} \times \text{mit der wöchentlichen Arbeitszeit} \times 52}{12}$$

12

Bedingungen:

Der Referenzzeitraum für die Berechnung der Jahresendprämie fängt am 1. Dezember des Vorjahres an und endet am 30. November des laufenden Jahres.

Frist für die Auszahlung: spätestens am 20. Dezember.

Beschäftigte, die am 30. November noch kein Jahr Betriebszugehörigkeit haben, erhalten ein Zwölftel pro Monat der Beschäftigung (anteilmäßig). Ein angefangener Monat zählt als vollständig geleisteter Monat.

Es gibt ebenfalls eine Pro-Rata-Berechnung bei:

- Entlassung durch den Arbeitgeber (aus irgendeinem anderen Grund als einem zwingenden Grund).
- Kündigung durch den Arbeitnehmer bei Kurzarbeit.
- Kündigung durch den unfreiwillig teilzeitbeschäftigten Arbeitnehmer, der anderswo eine Beschäftigung mit mehr Arbeitsstunden findet.
- Ende des zeitlich befristeten Vertrags, des Vertrags für eine deutlich umschriebene Aufgabe oder des Ersatzvertrags.
- Beendigung eines Vertrags infolge von höherer Gewalt.
- Beendigung des Vertrags in beidseitigem Einvernehmen.
- Rente und SAB.
- Sterbefall.
- Freiwilliges Ausscheiden des Arbeitnehmers bei 2 Jahren Betriebszugehörigkeit im Unternehmen.

In diesen Fällen erfolgt die Berechnung der Jahresendprämie anhand des Stundenlohns, der normalerweise zum Zeitpunkt des Ausscheidens gezahlt wird.

Im Hinblick auf die Zahlung der Jahresendprämie werden alle Formen der Aussetzung des Arbeitsvertrags mit einer effektiven Arbeitsleistung gleichgestellt, jedoch ausgenommen:

- Unfall oder Krankheit: maximal 100 Kalendertage pro Referenzjahr.
- Arbeitsunfall oder Berufskrankheit: Maximal die ersten 12 Monate der ununterbrochenen Arbeitsunfähigkeit.
- Kurzarbeit: Maximal 150 Kalendertage im Referenzzeitraum.
- Urlaub wegen medizinischen Beistands: maximal 3 Monate pro Referenzzeitraum pro Arbeitnehmer.

Werkstudenten haben keinen Anspruch auf die Jahresendprämie.

PRÄMIEN FÜR SCHICHTARBEIT UND NACTARBEIT

Die Prämie, die Arbeiter, die Schichtarbeit leisten (Frühschicht bzw. Spätschicht), zusätzlich zu ihrem Basislohn erhalten, beläuft sich auf 10 % (Basislohn + 10 %).

Es handelt sich um Schichtarbeit, wenn:

- Die Schichten ohne Unterbrechung aufeinanderfolgen oder die Schichten nicht aufeinanderfolgen, jedoch höchstens 2 Stunden lang bei den normalen täglichen Tätigkeiten zusammenarbeiten.
- Die Schicht mindestens 2 Arbeitnehmer zählt.
- Die Schichten, die sich ablösen, jeweils aus der gleichen Anzahl an Arbeitnehmern bestehen.

Die Prämie, die Arbeiter, die Nachtarbeit leisten (von 20 Uhr bis 6 Uhr), zusätzlich zu ihrem Basislohn erhalten, beläuft sich auf 20 % (Basislohn + 20 %).

Diese Regeln verhindern in keiner Weise die Existenz günstigerer Regelungen auf der Unternehmensebene.

BEREITSCHAFTSZUSCHLAG

Für Arbeiter, die in Rufbereitschaft sind, gibt es 2 Arten von Zuschlägen:

- Rufbereitschaftszuschlag.
- Einsatzvergütung.

Den Rufbereitschaftszuschlag bekommst du für deine Verfügbarkeit außerhalb deiner normalen Arbeitszeit:

- Montag bis Freitag
 - Von 6 Uhr bis 22 Uhr: 2,30 Euro pro Stunde;
 - Von 22 Uhr bis 6 Uhr: 3,09 Euro pro Stunde.
- Wochenende
 - Von 6 Uhr bis 22 Uhr: 3,09 Euro pro Stunde;
 - Von 22 Uhr bis 6 Uhr: 3,86 Euro pro Stunde.

Wenn du während deiner Rufbereitschaft auch tatsächlich gerufen wirst und zum Einsatz kommst, bekommst du eine Einsatzvergütung:

- 38,66 Euro für 1 Aufruf am Tag;
- 61,84 Euro für 2 Aufrufe am Tag;
- 77,31 Euro für 3 Aufrufe am Tag;
- + 7,73 Euro für jeden zusätzlichen Aufruf am Tag.

Diese Beträge werden jährlich am 1. Februar indexiert.

In der Zeit, in der der Arbeitnehmer ausrücken muss und effektiv arbeitet, muss sein Lohn fortgezahlt werden. Diese Zeit gilt als Arbeitszeit, genauso wie die Zeit, während der der Arbeitnehmer im Rahmen dieses Einsatzes unterwegs ist.

Auf der Unternehmensebene können höhere Entschädigungen Anwendung finden.

Der Arbeitnehmer hat auf Verlangen Anspruch auf eine ununterbrochene Ruhezeit von 11 Stunden zwischen dem letzten Einsatz der Bereitschaftszeit und dem Anfang seiner normalen Arbeitszeit.

RENTENREGELUNG AUF SEKTORALER EBENE

Jeder Arbeitnehmer aus dem Kfz-Werkstätten Sektor hat seit dem 1. Januar 2002 zusätzlich zur gesetzlichen Rente auch Anspruch auf eine Zusatzrente.

Die Vorteile dieser sektorspezifischen Rente gelten für alle Arbeitnehmer, die einen Arbeitgeber aus dem Kfz-Werkstätten Sektor haben oder hatten, und dies ungeachtet der Art des Arbeitsvertrags (befristet oder unbefristet, Vollzeit oder Teilzeit, ...).

Der durch den Arbeitgeber für die Zusatzrente in die sektorale Rente einzuzahlende Betrag beträgt 1,95 % des Bruttolohns.

Weitere Informationen erhalten Sie bei:

V.o.G. Sefocam
Avenue du Marly 15/8, 1120 Brüssel
Tel.: 02 761 00 70
E-Mail: helpdesk@sefocam.be
www.sefocam.be

EXISTENZSICHERHEIT

Der Sozialfonds Sefocam zahlt zusätzlich zu einer Reihe von Leistungen auch zusätzliche Vergütungen. All diese Vergütungen wurden bei der Indexierung am 1. Februar 2026 um 6,87 % erhöht. Die einzigen Ausnahmen sind die Leistung für die Kinderbetreuung und die Schwangerschaftsprämie. Die nächste Indexierung ist Gegenstand der Verhandlung über das Sektorabkommen 2027-2028.

Diese Vergütungen werden nicht automatisch ausgezahlt, sie müssen beantragt werden.



Auf der Webseite www.sefocam.be findest du das genaue Verfahren und die Unterlagen.

ZUSCHLAG BEI VORÜBERGEHENDER ARBEITSLOSIGKEIT

Bei vorübergehender Arbeitslosigkeit zahlt Sefocam zusätzlich zur normalen Arbeitslosenentschädigung einen Zuschlag.

Bedingungen:

- Anspruch auf gesetzliches Arbeitslosengeld haben.
- Zum Zeitpunkt der Arbeitslosigkeit bei einem Arbeitgeber aus dem Sektor arbeiten.

Sefocam zahlt 16 Euro pro Arbeitslosenentschädigung bzw. 8 Euro pro halbe Arbeitslosenentschädigung.

ZUSCHLAG BEI VOLLSTÄNDIGER ARBEITSLOSIGKEIT UND FÜR ÄLTERE ARBEITSLOSE

Bei vollständiger Arbeitslosigkeit und älteren Arbeitslosen zahlt Sefocam eine Zusatzentschädigung.

Vollständige Arbeitslosigkeit (auslaufende Regelung: Siehe Bemerkung)

Dauer:

- Unter 45 Jahre am ersten Tag der Arbeitslosigkeit: Maximale Anzahl entschädigter Tage: 200.
- 45 Jahre und älter am ersten Tag der Arbeitslosigkeit: Maximale Anzahl entschädigter Tage: 300.

Bedingungen:

- Eine gesetzliche Arbeitslosenentschädigung erhalten.
- Von einem Arbeitgeber aus dem Sektor entlassen worden sein.
- Zum Zeitpunkt der Entlassung mindestens 5 Jahre lang in den Metallsektoren gearbeitet haben.
- Die 15-tägige Wartezeit absolviert haben.

Ältere Arbeitslose (auslaufende Regelung: Siehe Bemerkung)

Dauer:

- Bis Erreichen der gesetzlichen Rente.

Bedingungen:

- Eine gesetzliche Arbeitslosenentschädigung erhalten.
- Von einem Arbeitgeber aus dem Sektor entlassen worden sein.
- Eine zwanzigjährige Berufstätigkeit, von denen mindestens 5 Jahre im Sektor, nachweisen können.
- Zum Zeitpunkt des ersten Tages der Arbeitslosigkeit mindestens 55 Jahre alt sein.

Sefocam zahlt 7,34 Euro pro Arbeitslosenentschädigung bzw. 3,67 Euro pro halbe Arbeitslosenentschädigung.

Bemerkung:

Seit dem 1. Juli 2015 werden für ältere Arbeitslose und im Falle vollständiger Arbeitslosigkeit keine Zuschläge mehr gezahlt, es sei denn:

- Die Beendigung des Arbeitsvertrags ergibt sich nicht aus einer Entlassung durch den Arbeitgeber.
- Für Arbeiter, die infolge einer spätestens am 31. Dezember 2013 geschlossenen Kollektiventlassung nach dem 1. Januar 2014 entlassen wurden.
- Für Arbeiter, die zum 30. Juni 2015 bereits Zusatzentschädigung wegen vollständiger Arbeitslosigkeit erhielten und ihr Saldo noch nutzen können.

ZUSCHLAG BEIM SYSTEM DER ARBEITSLOSIGKEIT MIT BETRIEBSZUSCHLAG (SAB)

Für Personen, die bereits in ein SAB-System eingetreten sind, zahlt Sefocam eine zusätzliche Entschädigung.

Die zusätzliche Entschädigung beträgt seit dem 1. Februar 2026 mindestens 7,34 Euro.

Die Berechnung erfolgt anhand eines Durchschnitts von 26 Tagen Arbeitslosigkeit pro Monat.

Die zusätzliche Entschädigung entspricht der Hälfte der Differenz zwischen dem Netto-Referenzlohn und dem Arbeitslosengeld.

Wiederbeschäftigung

Unter bestimmten Umständen behält der entlassene Arbeitnehmer im Zusammenhang mit dem SAB seinen Anspruch auf Zusatzentschädigung zu Lasten Sefocam.

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

ZUSCHLAG IM FALLE VON KRANKHEIT

Für eine Arbeitsunfähigkeit, die vor dem 1. Juli 2019 anfang

Bei Krankheit oder einem normalen Unfall bekommt der Arbeiter nach einer ununterbrochenen Arbeitsunfähigkeit von mindestens 60 Tagen (ausgenommen Berufskrankheiten oder Arbeitsunfälle) von Sefocam eine zusätzliche monatliche Vergütung.

Bedingungen:

- Zum Zeitpunkt, an dem die Krankheit anfang, bei einem Arbeitgeber aus dem Sektor arbeiten.
- Die für Krankheitsfälle vorgesehenen gesetzlichen Sozialleistungen erhalten.

Betrag in Euro	Dauer der ununterbrochenen Arbeitsunfähigkeit
109,34	Nach den ersten 60 Tagen
+ 109,34	Nach den ersten 120 Tagen
+ 142,37	Nach den ersten 180 Tagen
+ 142,37	Nach den ersten 240 Tagen
+ 142,37	Nach den ersten 300 Tagen
+ 142,37	Nach den ersten 365 Tagen
+ 142,37	Nach den ersten 455 Tagen
+ 142,37	Nach den ersten 545 Tagen
+ 142,37	Nach den ersten 635 Tagen
+ 142,37	Nach den ersten 725 Tagen
+ 142,37	Nach den ersten 815 Tagen
+ 142,37	Nach den ersten 905 Tagen
+ 142,37	Nach den ersten 995 Tagen

Für eine Arbeitsunfähigkeit, die nach dem 1. Juli 2019 anfang

Bei Krankheit oder einem Unfall erhält der Arbeiter nach einer ununterbrochenen Arbeitsunfähigkeit von mindestens 30 Tagen zusätzlich zum Krankengeld der Krankenkasse seitens Sefocam eine Tagespauschale. Die Dauer dieser Pauschale ist auf 36 Monate begrenzt.

Diese Pauschale beträgt:

- 3,08 Euro pro Krankengeldzahlung.
- 1,54 Euro pro halbe Krankengeldzahlung.

Bedingungen:

- Zum Zeitpunkt, an dem die Krankheit anfang, bei einem Arbeitgeber aus dem Sektor arbeiten.
- Die für Krankheitsfälle vorgesehenen gesetzlichen Sozialleistungen erhalten.

Ab dem 1. Januar 2026 kann man diesen Betrag ebenfalls für den Zeitraum des Mutterschaftsurlaubs beantragen.

Ältere Kranke

Arbeiter, die im Alter von 55 Jahren oder älter wegen einer Krankheit oder wegen eines Unfalls (ausgeschlossen sind Berufskrankheiten und Arbeitsunfälle) bleibend arbeitsunfähig werden, erhalten von Sefocam bis zu ihrem Renteneintritt einen Zuschlag zum von der Krankenkasse ausgezahlten Betrag.

Dieser Zuschlag beläuft sich auf:

- 10,49 Euro pro Krankengeld.
- 5,25 Euro pro halbes Krankengeld.

Bedingungen:

- Am ersten Tag der Arbeitsunfähigkeit mindestens 55 Jahre alt sein.
- Ein gesetzliches Krankengeld erhalten.
- Die 30-tägige Wartezeit absolviert haben.
- Eine 20-jährige Berufstätigkeit, von der 5 Jahre im Sektor absolviert wurden, nachweisen können.

ZUSCHLAG BEI BETRIEBSSCHLIESSUNG

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

Bedingungen:

- Zum Zeitpunkt der Schließung mindestens 45 Jahre alt sein.
- Zum Zeitpunkt der Schließung mindestens 5 Jahre Betriebszugehörigkeit im Unternehmen haben.
- In den 30 auf die Entlassung folgenden Kalendertagen keine andere Beschäftigung angenommen haben.

Im Falle der Schließung des Unternehmens beläuft sich die Zusatzentschädigung, die von Sefocam ausgezahlt wird, auf 364,02 Euro. Pro Jahr Betriebszugehörigkeit kommen 18,36 Euro (maximal 1.200,66 Euro) hinzu.

ZUSCHLAG BEI HALBTAGS-ZEITKREDIT

Ein Arbeiter von 53 Jahren oder älter, der einen Halbtags-Zeitkredit nimmt, bekommt 60 Monate lang zusätzlich zur Vergütung des LfA eine monatliche Vergütung.

Diese Vergütung in Höhe von 91 Euro wird von Sefocam ausgezahlt.

ZUSCHLAG IM SYSTEM LAUFBAHNENDE (1/2 UND 1/5)

Im Falle einer Anstellung zum Laufbahnende ab 60 Jahren und einer Verringerung der Arbeitsleistung um 1/2 oder 1/5 zahlt Sefocam eine monatliche Vergütung zuzüglich zum Betrag, den das LfA auszahlt.

Wenn ein Arbeitnehmer mit einer langen Berufslaufbahn oder in einem Schwerberuf mit 55 Jahren eine Laufbahnende-Anstellung annimmt, zahlt Sefocam ebenfalls zusätzlich zur Vergütung des LfA eine monatliche Vergütung.

Die durch Sefocam gezahlte monatliche Vergütung beläuft sich auf 91 Euro, wenn die Leistungen um 1/2 reduziert wurden und 36,40 Euro im Falle einer Verringerung der Arbeitsleistung um 1/5. Dies gilt bis zum 31. Dezember 2027. (Der Anspruch gilt als erworben bis zum Erreichen der gesetzlichen Rente für Arbeitnehmer, die diese Regelung bereits nutzten).

BETEILIGUNG AN DEN KOSTEN FÜR LAUFBAHNBEGLEITUNG

Vom 1. Januar 2026 bis zum 30. Juni 2027 erhalten Arbeitnehmer eine Beteiligung an den Kosten für Laufbahnbegleitung. Diese entspricht dem Kostenpreis der vom Arbeitnehmer beim Arbeitsamt bestellten Laufbahnschecks.

Arbeitnehmer, die keinen Anspruch auf Laufbahnschecks haben, erhalten eine maximale Beteiligung von 80 Euro alle 6 Jahre.

BETEILIGUNG AN DEN KOSTEN FÜR KINDERBETREUUNG

Beteiligung an den Kosten für Kinderbetreuung, die 2022 und 2023 stattgefunden hat:

- Für Kinder bis 3 Jahre.
- 4 Euro pro Tag und pro Kind, maximal 400 Euro pro Jahr und pro Kind.
- Beteiligung auf der Basis des Steuerbescheids.
- Diese Beteiligung kann bis zum 31. Dezember 2027 beantragt werden.

Beteiligung an den Kosten für Kinderbetreuung, die 2024 und 2025 stattgefunden hat:

- Für Kinder bis 12 Jahre.
- 4 Euro pro Tag und pro Kind, maximal 400 Euro pro Jahr und pro Kind.
- Für Betreuung, die durch das ZKB (Zentrum für Kinderbetreuung der DG)/ Kind&Gezin / l'Office de la Naissance et de l'Enfance (ONE) anerkannt ist.
- Beteiligung auf der Basis des Steuerbescheids.
- Diese Beteiligung kann bis zu 3 Jahren nach der Betreuung beantragt werden.

Beteiligung an den Kosten für Kinderbetreuung, die 2026 und 2027 stattgefunden hat:

- Für Kinder bis 12 Jahre.
- 4 Euro pro Tag und pro Kind, maximal 428 Euro pro Jahr und pro Kind.
- Für Betreuung, die durch das ZKB (Zentrum für Kinderbetreuung der DG) / Kind&Gezin / l'Office de la Naissance et de l'Enfance (ONE) anerkannt ist.
- Beteiligung auf der Basis des Steuerbescheids.
- Diese Beteiligung kann bis zu 3 Jahren nach der Betreuung beantragt werden.

SCHWANGERSCHAFTSPRÄMIE

Vom 1. Januar 2026 bis zum 31. Dezember 2027 können Arbeiterinnen bei Sefocam eine Schwangerschaftsprämie in Höhe von 300 Euro beantragen. Dieser Antrag muss im Laufe von 2026 oder 2027 eingereicht werden und zwar gemeinsam mit einer medizinischen Bescheinigung des behandelnden Arztes oder Facharztes, der darin die Schwangerschaft und das vermutliche Datum der Entbindung bestätigt.

BETEILIGUNG IM RAHMEN EINES GLEITENDEN LAUFBAHNENDES

Ab dem 1. Januar 2026 und bis zum 30. Juni 2027 hat ein Arbeitnehmer von mindestens 58 Jahren Anspruch auf eine monatliche Bruttoentschädigung von maximal 201,58 Euro (Betrag Stand 1. Februar 2026) als Ausgleich für Lohnverlust bei:

- Wechsel auf einen alternativen Arbeitsplatz.
- Beschäftigung als Mentor im Rahmen eines Mentorenprojekts.
- Übergang von Schicht- oder Nachtarbeit in die Tagesarbeit.
- Übergang von Vollzeit auf 4/5.

Die Altersbedingung liegt bei 60 Jahren oder älter für Arbeitnehmer, die von einer Vollzeitbeschäftigung in eine 4/5-Beschäftigung wechseln.

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)	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	2	2
4 < 5 Monate	4	2	2
5 < 6 Monate	5	2	2
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 Jahre	+ 1 Woche pro angefangenen Betriebszugehörigkeitsjahr	13	4

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

Für Arbeitnehmer, die bereits vor dem 1. Januar 2014 beschäftigt waren und die vom Arbeitgeber entlassen werden, gilt eine gesonderte Regelung. Die Ansprüche dieser 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	40 T	28 T
5 - 9 Jahre	14 T	48 T	28 T
10 -14 Jahre	21 T	77 T	28 T
15 -19 Jahre	21 T	112 T	28 T
20 - 24 Jahre	28 T	147 T	56 T
> 25 Jahre	28 T	154 T	56 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 nachstehender 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 hat man Anspruch auf die Entlassungsausgleichsentschädigung.

Beispiel:

Arbeiter der PK 112

Eingestellt am: 12. Januar 1995

Entlassen am: 12. Februar 2026

(a) Betriebszugehörigkeit insgesamt: 31 Jahre = 73 Wochen (siehe neue Kündigungsfristen).

(b) Kündigungsfrist Arbeiter bis zum 31. Dezember 2013: 21 Wochen.

(c) Kündigungsfrist vom 1. Januar 2014 bis zum 12. Februar 2026: 39 Wochen.

Dieser Arbeitnehmer hat also Anspruch auf eine Kündigungsfrist von 60 Wochen (entweder zu leisten oder in Form einer Kündigungsentschädigung) UND auf die Auszahlung einer Netto-Ausgleichsentschädigung von 13 Wochen (= 73 W - 60 W).



Du kannst deine Kündigungsfrist auch mit unserem Berechnungstool 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.

SOZIALDIALOG BEI MEHRFACHENTLASSUNG

Der Arbeitgeber, der die Absicht hegt, Mehrfachentlassungen vorzunehmen, muss hierzu die angemessenen Gremien informieren und die erforderlichen Verhandlungen zur Vermeidung dieser Entlassungen führen. Der Arbeitgeber muss prüfen, ob alle beschäftigungserhaltende Maßnahmen erschöpft sind, wie etwa: Kurzarbeit, Bildungsmaßnahmen, ...

Hält der Arbeitgeber sich nicht korrekt an das Procedere, muss er die doppelte Kündigungsentschädigung zahlen.

Unter Mehrfachentlassung versteht man die Entlassung von:

- mindestens 2 Arbeitnehmern in Betrieben mit 16 Arbeitnehmern und weniger
- mindestens 3 Arbeitnehmern in Betrieben mit zwischen 17 und 33 Arbeitnehmern ;
- mindestens 4 Arbeitnehmern in Betrieben mit zwischen 34 und 44 Arbeitnehmern ;
- mindestens 5 Arbeitnehmern in Betrieben mit zwischen 45 und 55 Arbeitnehmern ;
- mindestens 6 Arbeitnehmern in Betrieben ab 56 Arbeitnehmern ;

in einem Zeitraum von 60 Kalendertagen.

LEIHARBEIT

Die im Sektor der Kfz-Werkstätten tätigen Unternehmen dürfen nur dann auf Tagesverträge zurückgreifen, wenn ein echter Bedarf besteht. Es muss sich hierbei um Arbeiten handeln, bei denen von vorne rein deutlich ist, dass es sich um einen Auftrag handelt, der kürzer als 5 aufeinanderfolgende Tage dauert.

Zeitarbeitsverträge aufgrund eines zeitweiligen Anstiegs der Arbeitsbelastung werden nach einem Zeitraum von 6 Monaten in einen unbefristeten Arbeitsvertrag umgewandelt.

Dieser Zeitraum kann auf 9 Monate verlängert werden, falls darüber eine Einigung besteht, einerseits auf der Ebene des Unternehmens und andererseits in der für die Kfz-Werkstätten zuständigen paritätischen Kommission.

Will der Arbeitgeber Arbeitnehmer mit einem zeitlich befristeten Vertrag einstellen oder Leiharbeitskräfte bzw. Subunternehmer beschäftigen, muss er dies vorher dem BR, dem Gewerkschaftsdelegierten oder den Gewerkschaften melden.

Diese Meldepflicht gilt auch bei Arbeitgeberverbänden, wodurch Unternehmen, die einen Arbeitgeberverband gründen oder einem solchen beitreten wollen, im Vorfeld den Betriebsrat, die Gewerkschaftsdelegation oder die Gewerkschaften hierüber in Kenntnis setzen müssen.

AUFBAU DER BETRIEBSZUGEHÖRIGKEIT

Arbeitnehmer behalten ihre Betriebszugehörigkeit aus Verträgen mit befristeter Dauer und aus Leiharbeitsverträgen, wenn sie später einen zeitlich unbefristeten Vertrag im Unternehmen erhalten.

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 Kfz-Werkstätten wurde kein KAA vereinbart, in dem eine solche Verfügbarkeitsperiode vorgesehen ist. Ohne KAA auf Unternehmensebene oder ohne entsprechende Bestimmung in der Arbeitsordnung ist es somit erlaubt, insoweit die Verordnung des Arztes dies bestätigt, seine Wohnung zu verlassen.

Wenn dein Arbeitgeber bezüglich dieser Problematik Bestimmungen in die Arbeitsordnung aufnehmen will, empfiehlt es sich, dich mit deinem örtlichen ACV-CSC METEA-Sekretariat in Verbindung zu setzen, das dir die notwendigen Informationen erteilen wird.

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 zwei 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 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 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

Der Arbeitnehmer hat Anrecht auf:

- 1 zusätzlichen Urlaubstag pro Jahr ab dem Kalenderjahr, in dem er das 55. Lebensjahr erreicht.
- Einen 2. zusätzlichen Urlaubstag pro Jahr ab dem Kalenderjahr, in dem er das 58. Lebensjahr erreicht.
- Einen 3. zusätzlichen Urlaubstag pro Jahr ab dem Kalenderjahr, in dem er das 59. Lebensjahr erreicht.
- Einen 4. zusätzlichen Urlaubstag pro Jahr ab dem Kalenderjahr, in dem er das 60. Lebensjahr erreicht.

Im Falle eines Teilzeitvertrags wird die Anzahl der Tage Laufbahnurlaub verhältnismäßig festgelegt.

KARRIERE-URLAUBSTAGE

Jeder Arbeiter hat ab 12 Jahren Betriebszugehörigkeit im Unternehmen Anspruch auf einen zusätzlichen Karriere-Urlaubstag.

Der Karriere-Urlaubstag wird im Falle einer Teilzeitbeschäftigung anteilmäßig gewährt.

URLAUB AUS ZWINGENDEN GRÜNDEN

Der Arbeiter hat das Recht, der Arbeit aus zwingenden Gründen bis zu maximal 10 Arbeitstagen im Kalenderjahr fernzubleiben.

Als zwingender Grund gilt jedes unvorhersehbares Ereignis, das unabhängig von der Arbeit ist, das eine dringende und notwendige Intervention des Arbeiters erfordert und insofern die Ausführung des Arbeitsvertrags diese Intervention unmöglich macht.

Derartige Abwesenheiten werden nicht vergütet, es sei denn, dies wurde auf der Ebene des Sektors oder Unternehmens anders vereinbart.

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.

ZEITKREDIT UND LAUFBAHNVERRINGERUNG

Anspruch auf Zeitkredit mit Motiv

- 1/5 Verringerung während 51 Monaten (sektorübergreifend festgelegt).
- Halbzeit oder Vollzeit Zeitkredit während 51 Monaten für die Pflege eines schwer kranken minderjährigen Kindes oder eines Kindes bis 21 Jahren mit einer Behinderung (sektorübergreifend festgelegt).
- Vollzeit- / Halbzeit-Zeitkredit: 24 Monate für die Pflege eines Kindes unter 8 Jahren, Palliativpflege, Pflege eines schwer kranken Familienmitglieds oder Verwandten oder für eine Ausbildung (sektorübergreifend festgelegt) und mittels eines Tarifvertrags auf der Unternehmensebene mit der Möglichkeit der Verlängerung auf 51 Monate für die Pflege eines Kindes unter 8 Jahren, für die Palliativpflege, die Pflege eines schwer kranken Familienmitglieds oder Verwandten sowie auf 36 Monate für eine Ausbildung.

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 Gewerkschaftsdelegierten in deinem Unternehmen oder bei den Mitgliedsdiensten der CSC.

Beschäftigung zum 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 Mindestbetriebszugehörigkeit im Unternehmen, eine bestimmte Berufsvergangenheit, 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.

Elternurlaub während 1 Zehntel der Arbeitszeit

Es besteht ein sektorales Recht, deine Laufbahn um 1/10 zu reduzieren. Auf gesetzlicher Ebene handelt es sich dabei um einen Gefallen. Das bedeutet, dass der Arbeitgeber im Garagensektor diesen Elternurlaub im Umfang von 1/10 nicht ablehnen kann. Auf überbetrieblicher Ebene ist der Arbeitgeber nicht gezwungen, diesen anzunehmen.

Flämischen Ermutigungsprämien

Die flämischen Ermutigungsprämien finden nach wie vor Anwendung. Es handelt sich hierbei um eine Zusatzentschädigung, die das Landesamt für Arbeitsbeschaffung (LfA) unter bestimmten Bedingungen zusätzlich zur Unterbrechungszulage zahlt, insofern Sie Zeitkredit, Elternurlaub, Palliativurlaub, Urlaub im Rahmen medizinischer Unterstützung oder im Rahmen der häuslichen Versorgung aufnehmen.

MACHBARE ARBEIT

Das vorhandene KAA über machbare Arbeit wurde verlängert.

KURZFRISTIGE BEURLAUBUNG

Bei bestimmten Anlässen in der Familie oder bei der Erfüllung ihrer Pflichten oder Aufgaben als StaatsbürgerInnen, die weiter unten aufgezählt werden, haben die Arbeiter aus dem Kfz-Sektor das Recht, dem Arbeitsplatz fernzubleiben und dabei ihren normalen Lohn zu erhalten.

Eheschließung

- Eheschließung des Arbeiters sowie Unterschrift und offizielle Einreichung eines Vertrags zur Regelung des Zusammenlebens: 3 Tage, die der Arbeiter innerhalb der Woche, in der das Ereignis stattfindet, oder in der darauffolgenden Woche anzusetzen hat.
- Der Tag der Eheschließung selbst im Falle der Eheschließung:
 - eines Kindes des Arbeiters oder dessen / deren Gatten / Gattin
 - eines Kindes, das er regelmäßig großgezogen hat
 - seines Bruders oder seiner Schwester
 - seines Schwagers oder seiner Schwägerin
 - seines Vaters oder seiner Mutter
 - seines Großvaters oder seiner Großmutter
 - seines Schwiegervaters oder seiner Schwiegermutter
 - seines Stiefvaters oder seiner Stiefmutter
 - eines Enkelkindes des Arbeiters
 - des Schwagers oder der Schwägerin des Gatten / der Gattin des Arbeiters
 - von irgendeinem anderen Familienmitglied des Arbeiters. Für besagtes Familienmitglied gilt ausnahmsweise die Bedingung, dass diese Person unter demselben Dach wohnen muss wie der Arbeiter

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.

Sterbefall

- Tod des Ehepartners oder des zusammenwohnenden Partners, eines Kindes des Arbeiters oder des Ehepartners oder zusammenwohnenden Partners, eines vom Arbeiter erzogenen Kindes oder Tod eines Pflegekindes im Rahmen einer langanhaltenden Pflegeelternschaft am Sterbetag oder in der Vergangenheit: 12 Tage, von denen der Arbeiter 5 in einem Zeitraum von 30 Tagen legen muss, der am Tag vor dem Ableben anfängt sowie 7 Tage, die der Arbeiter in einem Zeitraum von 1 Jahr nach dem Sterbedatum frei wählen endet.

Auf Antrag des Arbeitnehmers und mit Zustimmung des Arbeitgebers kann von den Zeiträumen, in denen diese freien Tage genommen werden müssen, abgewichen werden.

- Tod des Vaters, der Mutter, des Schwiegervaters, des Stiefvaters, der Schwiegermutter oder der Stiefmutter des Arbeiters, insofern diese Person beim Arbeiter wohnt: 5 Tage, die der Arbeiter in den Zeitraum nehmen muss, der mit dem Tag vor dem Sterbedatum anfängt und 30 Tage nach dem Sterbedatum endet.
- Tod des Vaters, der Mutter, des Schwiegervaters, des Stiefvaters, der Schwiegermutter oder der Stiefmutter des Arbeiters, insofern diese Person nicht beim Arbeiter wohnt: 4 Tage, die der Arbeiter in dem Zeitraum nehmen muss, die mit dem Tag vor dem Sterbedatum anfängt und 30 Tage nach dem Sterbedatum endet.
- Tod des Pflegevaters oder der Pflegemutter des Arbeiters im Rahmen einer langanhaltenden Pflegeelternschaft zum Zeitpunkt des Ablebens: 3 Tage, die der Arbeiter in dem Zeitraum nehmen muss, die mit dem Sterbedatum anfängt und am Tag der Beerdigung endet.
- Tod eines Pflegekindes des Arbeiters oder dessen Ehepartners / zusammenwohnenden Partner im Rahmen der zum Zeitpunkt des Ablebens kurzen Pflegeelternschaft: 1 Tag, den der Arbeiter am Tag der Beerdigung nehmen muss.
- Tod eines Bruders, einer Schwester, eines Schwagers, einer Schwägerin, eines Großvaters, eines Urgroßvaters, einer Großmutter, einer Urgroßmutter, eines Enkelkindes, eines Urenkels, eines Schwiegersohns oder einer Schwiegertochter, insofern diese Person beim Arbeiter wohnt: 2 Tage, die der Arbeiter in dem Zeitraum nehmen muss, der mit dem Tag vor dem Sterbedatum beginnt und 30 Tage nach dem Sterbedatum endet.
- Tod eines Bruders, einer Schwester, eines Schwagers, einer Schwägerin, eines Großvaters, eines Urgroßvaters, einer Großmutter, einer Urgroßmutter, eines Enkelkindes, eines Urenkels, eines Schwiegersohns oder einer Schwiegertochter, insofern diese Person nicht beim Arbeiter wohnt: Der Tag der Beerdigung.
- Tod irgendeiner blutsverwandten Person, die unter demselben Dach wie der Arbeiter lebt, eines Vormundes des minderjährigen Arbeiters oder des minderjährigen Kindes, dessen Vormund der Arbeiter ist: Der Tag der Beerdigung.

Sonstige Ereignisse

- Feierliche Kommunion oder laizistisches Jugendfest eines eigenen, adoptierten oder regelmäßig vom Arbeiter erzogenen Kindes: 1 Tag, den der Arbeiter frei aussucht.
- Teilnahme an einem offiziell einberufenen Familienrat: Die erforderliche Zeit, jedoch höchstens 1 Tag.
- Teilnahme an einer Jury, Aufforderung, als Zeugen vor einem Gericht zu erscheinen oder persönlich vor dem Arbeitsgericht zu erscheinen, Ausübung des Mandats eines Beisitzers in einem Hauptwahlbüro bei Wahlen für die Gemeinde, die Provinz oder die Parlamente (Regionalparlament, Föderalparlament, Europaparlament): Die erforderliche Zeit, jedoch höchstens 5 Tage.

KARRIEREGESPRÄCH

Jeder Arbeitnehmer hat das Recht, mindestens einmal pro 5 Jahre Beschäftigung mit seinem Arbeitgeber ein Karrieregespräch zu führen.

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.

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 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. 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).

Ab dem 1. Januar 2024 sind Flexi-Jobs im Sektor der Kfz-Werkstätten erlaubt.

Ab dem 1. Januar 2026 gelten bei Flexi-Jobs zusätzliche Sicherheitsanforderungen. Wer im Rahmen eines Flexi-Jobs im Unternehmen technische Arbeiten an:

- Hybriden Fahrzeugen;
- Elektrischen Fahrzeugen;
- Fahrzeugen mit einem Wasserstoffantrieb;

durchführt, muss über die für die entsprechenden Arbeiten erforderliche Sicherheitsbescheinigung des Sektors verfügen.

SCHULUNG UND BILDUNG

Educam

Educam ist das Ausbildungszentrum für die Kfz-Werkstattensektor. Es wird mit Mitteln der Arbeitnehmer und der Arbeitgeber finanziert.

Zusätzliche Informationen über ihre Aufgaben und die angebotenen Ausbildungen findest du unter www.educam.be.

Wie viel Anspruch auf Bildung?

Unternehmen mit weniger als 10 Vollzeitbeschäftigten haben einen kollektiven Anspruch auf Ausbildung im Umfang von 1 Tag pro Jahr sowie einen individuellen Anspruch auf Ausbildung im Umfang von 1 Tag pro Jahr.

Unternehmen mit 10 bis 19 Vollzeitbeschäftigten haben ebenfalls einen kollektiven Anspruch auf Ausbildung im Umfang von 5 Tagen innerhalb von 2 Jahren sowie einen individuellen Anspruch auf Weiterbildung im Umfang von 1,25 Tagen pro Jahr ab 2026 und 1,5 Tagen pro Jahr ab 2027.

Unternehmen mit mehr als 20 Vollzeitbeschäftigten haben einen individuellen Anspruch auf Ausbildung im Umfang von 4 Tagen pro Jahr im Jahr 2026, 4,5 Tagen pro Jahr für den Zeitraum 2027–2028 und 5 Tagen pro Jahr ab 2029.

Ausbildungspläne

Jedes Unternehmen mit 15 Beschäftigten oder mehr stellt jährlich einen Ausbildungsplan auf, der die Bedürfnisse des Betriebs und den Ausbildungsbedarf der Arbeitnehmer berücksichtigt. Für Betriebe mit weniger als 15 Beschäftigten ist dies keine Verpflichtung, doch die Sozialpartner empfehlen dennoch einen solchen Ausbildungsplan. Der Betriebsrat (BR), die Gewerkschaftsdelegation oder das Personal muss diesem Ausbildungsplan ein Mal pro Jahr zustimmen und ihn auswerten. Er muss ferner jährlich an Educam weitergeleitet werden, die auch an der Umsetzung dieses Plans beteiligt sind.

Der Ausbildungsplan wird zwecks Besprechung und Begutachtung dem Betriebsrat oder der Gewerkschaftsdelegation unterbreitet.

Ausbildungspass

Educam erfasst die Ausbildungen, die ein Arbeitnehmer besucht. Ein Arbeitnehmer kann selbstverständlich auch bei anderen Ausbildungszentren eine Ausbildung absolvieren. Deshalb empfiehlt es sich, dass der Arbeitgeber auf der Unternehmensebene für jeden einzelnen Arbeitnehmer einen Überblick über die besuchten Ausbildungen hat. Seit der Abschaffung des sogenannten Federal Learning Accounts ist das noch wichtiger.

Schulungsklausel Fortbildungen für Mangelberufe

Ein Arbeitgeber kann mit einem Arbeiter, der während der Laufzeit des Arbeitsvertrags und auf Kosten des Arbeitgebers eine Ausbildung eines gewissen Umfangs absolviert, eine Schulungsklausel vereinbaren.

In einer solchen Schulungsklausel wird festgelegt, dass der Arbeiter einen Teil der Ausbildungskosten erstatten muss, wenn er das Unternehmen vor dem vereinbarten Zeitraum verlässt.

Ab dem 1. Januar 2026 bis einschließlich 30. Juni 2027 kann der Arbeitgeber diese Schulungsklausel bei den nachstehenden Ausbildungen nicht anwenden:

- Bei kostenlosen Ausbildungen, die von Educam organisiert werden.
- Bei Ausbildungen, für die dem Arbeitgeber eine Prämie gezahlt wird.
- Bei gesetzlich oder verordnungsrechtlich obligatorischen Ausbildungen.

Schulung und Ausbildung während der Arbeitszeit

Schulungen und Ausbildungen sowie deren Vorbereitung sind obligatorisch während der Arbeitszeit durchzuführen. Wenn es nicht anders geht, und nur auf Freiwilligenbasis, kann die Schulung / Ausbildung außerhalb der Arbeitszeiten stattfinden. In diesem Fall hat der Arbeitnehmer die Möglichkeit, entweder die Stunden abzufeiern oder sie auszahlen zu lassen.

Der Arbeitgeber muss alle Schulungskosten tragen, inklusive der Reisekosten.

GEWERKSCHAFTSPRÄSENZ IM UNTERNEHMEN

Der Schwellenwert für das Einrichten einer Gewerkschaftsvertretung bleibt bei 15 Arbeitnehmern.

Seit dem 1. Juli 2014 gibt es ein neues Verfahren zur Einrichtung einer Gewerkschafts-vertretung in Betrieben mit mehr als 15 aber weniger als 50 Arbeitnehmern. Zu den wichtigsten Änderungen zählen, dass die potenziellen Kandidaten besseren Schutz genießen und dass der Vorsitzende der paritätischen Kommission bei der Benennung einer Delegation eine aktivere Rolle zugeteilt bekommt.

In Unternehmen ab 50 Beschäftigten müssen Sozialwahlen zur Einrichtung eines Ausschusses für Gefahrenverhütung und Schutz am Arbeitsplatz (AGS) verbindlich abgehalten werden, und ab 100 Arbeitnehmern müssen Wahlen zwecks Einrichtung eines Betriebsrates (BR) organisiert werden. Dadurch werden die Arbeitnehmer stärker in die Politik der Arbeitgeber involviert und letztere wird zur Einhaltung bestimmter Regeln verpflichtet.

Arbeitgeber mit weniger als 15 Arbeitnehmern müssen die Interessenvertretungsfunktion der Gewerkschaftsorganisationen, die der paritätischen Kommission angehören, anerkennen.

Diese Anerkennung bedeutet:

- Gewerkschaftsverantwortliche können Kontakt mit dem Arbeitgeber aufnehmen.
- Der Arbeitgeber kann einen Vertreter des Arbeitgeberverbands hinzuziehen.
- Diese Kontaktaufnahme dient vor allem der Prävention und kann sich auf die Information der Arbeitnehmer beziehen.

GEWERKSCHAFTSVORTEILE

GEWERKSCHAFTSPRÄMIE

Jedes Mitglied der ACV-CSC METEA, das im Metall- oder Textilsektor beschäftigt ist, hat Anrecht auf eine Gewerkschaftsprämie.

In den Metallsektoren ist diese Gewerkschaftsprämie für alle Mitglieder gleich. Der Betrag und die Gewährungsbedingungen werden jährlich festgelegt. 2025 beträgt die Prämie 130 Euro für Mitglieder, die den Beitrag eines Vollzeitbeschäftigten entrichtet haben.

Es bestehen Sonderregelungen für Schulabgänger, für Kranke, usw.

DIE ACV-CSC METEA BRAUCHT DICH

Die ACV-CSC METEA ist eine starke, nationale Industriegewerkschaft. Es sind die Mitglieder und Militanten, die unsere Organisation stark machen.

Eine Mitgliedschaft bietet nur Vorteile:

- Wir vertreten deine Interessen.
- Unsere Informationen sind präzise und korrekt.
- Du kannst uns vertrauensvoll deine Fragen stellen.
- Unsere Militanten sind stets verfügbar. Sie befassen sich mit deinen Sorgen.
- Erst wenn Verhandlungen nicht mehr ausreichen, gehen wir zur Aktion über.
- Und falls erforderlich ziehen wir zusammen 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