



# Metallbau

SEKTORIELLE VERÖFFENTLICHUNG  
PK 111.01-02 | KAA 2023-2024

## 4 **EINKOMMEN**

- 4 Index
- 4 Lohnerhöhung
- 5 Kaufkraftprämie
- 5 Mindestlöhne
- 5 Jahresendprämie
- 6 Ökoschecks
- 7 Transport- und Fahrradvergütung
- 12 Mobilitätsvergütung
- 13 Zusatzrente

## 14 **EXISTENZSICHERHEIT**

### 18 **VERTRAG**

- 18 Einheitliches Arbeitnehmerstatut
- 20 Aufschiebung der Kündigungsfrist
- 20 Entschädigungsregelung
- 22 Zeitlich befristete Verträge und Zeitarbeit
- 22 Sozialdialog bei Mehrfachentlassung
- 23 Ärztliche Kontrolle
- 24 Ärztliche Bescheinigung

### 26 **LAUFBAHN**

- 26 Laufbahnurlaub
- 26 System der Arbeitslosigkeit mit Betriebszuschlag (SAB)
- 27 Wechsel von Zeitkredit nach SAB
- 28 Übergang vom SAB zur vorgezogenen Rente
- 28 Wiederbeschäftigung
- 28 Zeitkredit und Laufbahnverkürzung
- 30 Sanftes Laufbahnende
- 30 Kurzfristige Beurlaubung

### 32 **ARBEITSZEIT UND FLEXIBILITÄT**

- 32 Freiwillige Überstunden
- 32 Wiedereinführung der Relance-Stunden
- 33 Der interne Grenzwert
- 33 Steuerlich begünstigte Überstunden

### 34 **SCHULUNG UND BILDUNG**

- 34 Individuelles Weiterbildungsrecht
- 35 Bildungs-Lebenslauf
- 35 Bildungsplan
- 35 Ausbildungsklausel

### 36 **GEWERKSCHAFTSVORTEILE**

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

### 39 **ADRESSEN**

## EINFÜHRUNG

Alle zwei Jahre verhandeln ACV-CSC METEA und die anderen Gewerkschaften mit den Arbeitgebern, um die Lohn- und Arbeitsbedingungen aller Beschäftigten in ihrem Sektor zu verbessern. Dank der Mitgliedsbeiträge der zahlreichen Mitglieder von ACV-CSC METEA können die Verhandlungsführer von ACV-CSC METEA diese Verhandlungen mit dem nötigen rechtlichen Wissen vorbereiten und führen.

Trotz der von der Regierung auferlegten Beschränkungen, die es uns unmöglich machten, über eine Lohnerhöhung zu verhandeln, konnten wir Fortschritte erzielen.

Als ACV-CSC METEA kämpfen wir weiterhin gegen dieses unfaire Lohnnormgesetz, das die Verhandlungsfreiheit einschränkt.

Wir als ACV-CSC METEA bleiben auch in Zukunft und werden auf alle Angriffe auf die automatische Lohnindexierung reagieren, denn dieser Mechanismus hat die Kaufkraft vieler Arbeitnehmer ein Stück weit geschützt. Ohne diese Indexierung wäre die Kaufkraft der Haushalte aufgrund der Inflation noch stärker zurückgegangen.

In dieser Veröffentlichung informieren wir dich über die Lohn- und Arbeitsbedingungen, die für deinen Sektor gelten. Die neuen Elemente erkennst du an dem Symbol **NEUE**

Diese Veröffentlichung ist eine Momentaufnahme und enthält die Informationen, die am 15 Oktober 2023 bekannt sind. Die neuesten Daten findest du jederzeit auf unserer Webseite [www.diecsc.be](http://www.diecsc.be).

Und vergiss nicht, unsere App herunterzuladen. Dort kannst du deinen Sektor angeben und dich per Push-Benachrichtigung über alle neuen Sektorinformationen informieren lassen. Wenn du lieber einen Termin haben möchtest, kannst du unseren ACV-CSC METEA-Delegierten oder das ACV-Servicezentrum in deiner Nähe besuchen. Die Sekretariate des ACV-CSC METEA findest du auf der Rückseite dieser Sektorveröffentlichung.

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 die 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 2023 wurden die Löhne infolge der automatischen Anpassung der Löhne an den Index noch mit 6,05 % erhöht.

## 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 2023-2024 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.

NEUE

## KAUFKRAFTPRÄMIE

Die Lohnmarge für 2023-2024 liegt bei null Prozent. Als Alternative hat die Regierung eine Kaufkraftprämie vorgesehen. Dabei handelt es sich um eine alternative Nettolohnzahlung, die in Form von Konsumschecks gewährt wird.

ACV-CSC METEA und den anderen Gewerkschaften ist es gelungen, eine Kaufkraftprämie durchzusetzen. Du hast Anspruch auf diese Prämie, wenn dein Unternehmen die sektorspezifische Definition von „Gewinn“ erfüllt. In diesem Fall muss du diese Prämie spätestens am 31. März 2024 erhalten.

Wenn dein Arbeitgeber dir die Kaufkraftprämie nicht gezahlt hat, obwohl er dies hätte tun müssen, können wir sie noch für dich einfordern. Hierzu oder bei weiteren Fragen wendest du dich am besten an dein lokales ACV-CSC METEA-Sekretariat (die Kontaktdaten findest du am Ende dieser Publikation).

## MINDESTLÖHNE

Sowohl die nationalen als auch die provinziellen Mindestlöhne werden jährlich indiziert, genauso wie die Effektivlöhne.

Darüber hinaus werden diese Löhne am 1. Januar 2024 und am 1. Januar 2026 auch um 0,2606 Euro angehoben.

## JAHRESENDPRÄMIE

Die Grundregeln hinsichtlich der Jahresendprämie stehen in den provinziellen 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.

## NEUE

### **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 kollektives Arbeitsabkommen geschlossen werden.
- Die Grundlage ist die Freiwilligkeit (individuelles Einverständnis des Arbeitnehmers zusätzlich zum kollektiven Arbeitsabkommen 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

Unternehmen, in denen noch Ökoschecks existieren, haben erneut die Möglichkeit, diese in einen alternativen Vorteil umzuwandeln, und zwar spätestens bis zum 31. Oktober 2023.

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 drei 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.

## NEUE

### TRANSPORT- UND FAHRRADVERGÜTUNG

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

**Fahrradentschädigung:** Sie wird 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. Januar 2024 werden die (gemäß NAR KAA 19. September festgelegten) Beträge als Vorwegnahme der im KAA vom 19. September vorgesehenen künftigen Steigerungen der Entschädigungen um 12,5 % angehoben. Dieses kollektive Arbeitsabkommen enthält u. a. eine Tabelle mit dem Arbeitgeberbeitrag an den SNCB-Kosten.

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 der Fahrradentschädigung ab dem 1. Januar 2024

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

Tabelle Private Fahrten ab dem 1. Januar 2024

Gesamtabstand Hin und zurück	Anderes Transportmittel von 2024 (Pro Arbeitstag)
1	1,69 Euro
2	1,69 Euro
3	1,69 Euro
4	1,69 Euro
5	1,69 Euro
6	1,69 Euro
7	1,69 Euro
8	1,69 Euro
9	1,69 Euro
10	1,69 Euro
11	1,69 Euro
12	1,69 Euro
13	1,69 Euro
14	1,69 Euro
15	1,69 Euro
16	1,69 Euro
17	1,69 Euro
18	1,69 Euro
19	1,69 Euro
20	1,69 Euro
21	2,03 Euro
22	2,03 Euro
23	2,03 Euro
24	2,03 Euro
25	2,11 Euro
26	2,19 Euro
27	2,28 Euro
28	2,36 Euro
29	2,45 Euro
30	2,53 Euro
31	2,62 Euro
32	2,70 Euro
33	2,78 Euro
34	2,87 Euro
35	2,95 Euro
36	3,04 Euro
37	3,12 Euro
38	3,21 Euro
39	3,29 Euro
40	3,38 Euro
41	3,46 Euro
42	3,54 Euro
43	3,63 Euro
44	3,71 Euro

Gesamtabstand Hin und zurück	Anderes Transportmittel von 2024 (Pro Arbeitstag)
45	3,80 Euro
46	3,88 Euro
47	3,97 Euro
48	4,05 Euro
49	4,13 Euro
50	4,22 Euro
51	4,30 Euro
52	4,39 Euro
53	4,47 Euro
54	4,56 Euro
55	4,64 Euro
56	4,73 Euro
57	4,81 Euro
58	4,89 Euro
59	4,98 Euro
60	5,06 Euro
61	5,15 Euro
62	5,23 Euro
63	5,32 Euro
64	5,40 Euro
65	5,48 Euro
66	5,57 Euro
67	5,65 Euro
68	5,74 Euro
69	5,82 Euro
70	5,91 Euro
71	5,99 Euro
72	6,08 Euro
73	6,16 Euro
74	6,24 Euro
75	6,33 Euro
76	6,41 Euro
77	6,50 Euro
78	6,58 Euro
79	6,67 Euro
80	6,75 Euro
81	6,83 Euro
82	6,92 Euro
83	7,00 Euro
84	7,09 Euro
85	7,17 Euro
86	7,26 Euro
87	7,34 Euro
88	7,43 Euro

Gesamtabstand Hin und zurück	Anderes Transportmittel von 2024 (Pro Arbeitstag)
89	7,51 Euro
90	7,59 Euro
91	7,68 Euro
92	7,76 Euro
93	7,85 Euro
94	7,93 Euro
95	8,02 Euro
96	8,10 Euro
97	8,18 Euro
98	8,27 Euro
99	8,35 Euro
100	8,44 Euro
101	8,52 Euro
102	8,61 Euro
103	8,69 Euro
104	8,78 Euro
105	8,86 Euro
106	8,94 Euro
107	9,03 Euro
108	9,11 Euro
Ab 109	9,20 Euro

Die sektorale Regelung tritt ab 1. Januar 2024 in Kraft und ist ab dann auch auf unserer Webseite [www.dieesc.be](http://www.dieesc.be) nachzulesen.

## 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. In Unternehmen, in denen für die Zeit der Fahrt heutzutage keine Vergütung existiert, ist diese Mobilitätsvergütung zu zahlen.

## ZUSATZRENTE

Dank der in den Pensionsfonds Metall eingezahlten Arbeitgeberbeiträge werden für die Arbeitnehmer der Branche 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](http://www.mybenefit.be).

Auch auf der Webseite „[mypension.be](http://mypension.be)“ kann jedes Jahr der jeweils aktuelle Sachstand nachgelesen werden.

Die Betriebe 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](mailto:info@pfondsmet.be).
- Zahlreiche Informationen befinden sich ebenfalls auf der Webseite des Pensionsfonds Metall: [www.pfondsmet.be](http://www.pfondsmet.be).

# EXISTENZSICHERHEIT

Art	Modalitäten	Beträge
<p>Vorübergehende Arbeitslosigkeit:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>■ Wirtschaftliche Gründe</li> <li>■ Technische Störung</li> <li>■ Schlechtes Wetter</li> <li>■ Jahresurlaub</li> <li>■ Höhere Gewalt</li> <li>■ Streik (genehmigt)</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>■ Gesetzliches Arbeitslosengeld beziehen.</li> <li>■ Bei einem Arbeitgeber der PK 111 beschäftigt sein.</li> </ul>	<p>Ab dem 01.07.2023:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>■ 14,15 Euro/Zulage</li> <li>■ 7,08 Euro/halbe Zulage</li> </ul> <p>Dauer: unbeschränkt</p>
<p>Vollständige Arbeitslosigkeit</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>■ Gesetzliches Arbeitslosengeld beziehen.</li> <li>■ Beschäftigt gewesen sein bei einem Arbeitgeber der PK 111.</li> <li>■ Beendigung des Arbeitsvertrags wegen höherer Gewalt aus medizinischen Gründen.</li> </ul> <p>oder</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>■ Ende des zeitlich befristeten Vertrags/ zeitlich begrenzter Arbeit von mindestens 3 Monaten.</li> </ul>	<p>Die Änderung entspricht der Entwicklung des Leitindex: die genauen Beträge finden Sie unter <a href="http://www.fondsmet.be">www.fondsmet.be</a></p> <p>Ab dem 01.01.2024:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>■ 7,21 Euro/Tage - Zulage</li> <li>■ 3,61 Euro/Tage - halbe Zulage</li> </ul> <p>Dauer:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>■ bis 35 Jahre: 120 Tage</li> <li>■ 35 - 44 Jahre: 210 Tage</li> <li>■ ab 45 Jahren: 300 Tage</li> </ul>

Art	Modalitäten	Beträge
<p>Vollständige Arbeitslosigkeit: + 57 Jahre (ältere Arbeitslose)</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>■ Gesetzliches Arbeitslosengeld beziehen.</li> <li>■ Beschäftigt gewesen sein bei einem Arbeitgeber der PK 111.</li> <li>■ Beendigung des Arbeitsvertrags wegen höherer Gewalt aus medizinischen Gründen.</li> </ul> <p>oder</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>■ Ende des zeitlich befristeten Vertrags/ zeitlich begrenzter Arbeit von mindestens 3 Monaten.</li> <li>■ 50 Jahr sein oder älter zum Zeitpunkt der Beendigung des Arbeitsvertrags/am letzten Tag des zeitlich befristeten Arbeitsvertrags.</li> </ul>	<p>Die Änderung entspricht der Entwicklung des Leitindex: die genauen Beträge finden Sie unter <a href="http://www.fondsmet.be">www.fondsmet.be</a>.</p> <p>Ab dem 01.01.2024:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>■ 95,73 Euro/ Monat - Zulage</li> <li>■ 47,87 Euro/ Monat - halbe Zulage</li> </ul> <p>Dauer: ab 57 Jahre bis zur gesetzlichen Rente.</p>
<p>SAB (System der Arbeitslosigkeit mit Betriebszuschlag)</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>■ Diese Zusatzentschädigung geht zu Lasten des Ex-Arbeitgebers.</li> <li>■ Ab 58 Jahren übernimmt der Fonds einen Teil dieser Zulage.</li> </ul>	<p>Herkömmliche Regelung laut KAA 17 (eventuell ergänzt durch eine bessere betriebliche Vorkehrung).</p> <p>Die Änderung entspricht der Entwicklung des Leitindex: die genauen Beträge finden Sie in <a href="http://www.fondsmet.be">www.fondsmet.be</a>.</p> <p>Ab dem 01.01.2024:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>■ 95,73 Euro/ Monat - Zulage</li> <li>■ 47,87 Euro/ Monat - halbe Zulage</li> </ul>

Art	Modalitäten	Beträge
Arbeitsunfähigkeit (*)	<ul style="list-style-type: none"> <li>■ Am 1. Tag der Arbeitsunfähigkeit im Dienst eines Arbeitgebers sein.</li> <li>■ Gesetzliches Krankengeld erhalten.</li> <li>■ Bei Beginn der Arbeits-unfähigkeit 15 Tage Betriebszugehörigkeit im Unternehmen haben.</li> <li>■ Nicht bei Arbeitsunfall oder Berufskrankheit.</li> </ul>	<p>Ab dem 01.07.2023:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>■ 109,33 Euro/Monat - Zulage</li> <li>■ 54,67 Euro/Monat - halbe Zulage</li> </ul> <p>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.</p>
Arbeitsunfähigkeit (ältere Kranke) (*) + 57 Jahre	<ul style="list-style-type: none"> <li>■ Am 1. Tag der Arbeitsunfähigkeit im Dienst eines Arbeitgebers sein.</li> <li>■ Gesetzliches Krankengeld erhalten.</li> <li>■ Zum Zeitpunkt des Krankheitsbeginns 50 Jahre oder älter sein.</li> <li>■ Nicht bei Arbeitsunfall oder Berufskrankheit.</li> <li>■ Bei Beginn der Arbeits-unfähigkeit 15 Tage Betriebszugehörigkeit im Unternehmen haben.</li> </ul>	<p>Ab dem 01.07.2023:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>■ 109,33 Euro/Monat - Zulage</li> <li>■ 54,67 Euro/Monat - halbe Zulage</li> </ul> <p>Dauer: Bis zur gesetzlichen Pension und vorausgesetzt, die Arbeitsunfähigkeit dauert länger.</p>
Kinderbetreuung	Für Kinder bis einschließlich 3 Jahre. Mit einer Steuerbescheinigung einer anerkannten Organisation für Kinderbetreuung.	<p>Ab dem 01.01.2024:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>■ 1,75 Euro/Tag</li> <li>■ Mit einem jährlichen Maximalbetrag von 210 Euro (= höchstens 120 Tage) pro Arbeitnehmer pro Kind.</li> </ul>



Art	Modalitäten	Beträge
<p>Machbare Arbeit - Karrierewechsel</p>	<p>Kategorie A - Wechsel zu einer „alternativen Funktion mit Lohnverlust“.</p> <p>Kategorie B - Wechsel von „Schicht- oder Nachtarbeit zur Tagesarbeit mit Lohnverlust“.</p> <p>Kategorie C - Wechsel von „Vollzeit in 4/5-Beschäftigung“.</p>	<p>Die Änderung entspricht der Entwicklung des Leitindex: die genauen Beträge finden Sie unter <a href="http://www.fondsmet.be">www.fondsmet.be</a>.</p> <p>Ab dem 01.11.2023:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>■ Zusammenwohnende: 282,20 Euro</li> <li>■ Alleinstehende: 340,55 Euro</li> <li>■ Alleinwohnende mit Familie zu Lasten: 340,55 Euro</li> </ul> <p>Alter Kategorie A + B = 58 Jahre. Alter Kategorie C = 60 Jahre.</p> <p>Bedingungen:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>■ Alter (58 /60 Jahre) bereits erreicht am ersten Tag des Arbeitsplatzwechsels.</li> <li>■ Betriebszugehörigkeit: mindestens 3 Monate.</li> <li>■ Lohnverlust mindestens gleich hoch wie Zuschlag.</li> <li>■ Effektive Beschäftigungskürzung von 4/5 mindestens.</li> </ul>

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

# VERTRAG

## EINHEITLICHES ARBEITNEHMERSTATUT

Die erworbenen Rechte der Arbeitnehmer, die vor dem 1. Januar 2014 angestellt wurden, werden auf Basis ihrer Betriebszugehörigkeit innerhalb des Unternehmens am 31. Dezember 2013 und nach Maßgabe der zu diesem Moment geltenden Sektorbestimmungen „festgeklickt“.

Betriebszugehörigkeit	Allgemeines System		SAB
	Arbeitnehmer	Arbeitgeber	Arbeitgeber
Weniger als 5 Jahre	14 T	42 T	35 T
5 bis unter 10 Jahren	14 T	49 T	35 T
10 bis unter 15 Jahren	28 T	84 T	35 T
15 bis unter 20 Jahren	28 T	112 T	35 T
20 bis unter 25 Jahren	42 T	154 T	70 T
Über 25 Jahre	42 T	196 T	70 T

T = Kalendertage

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

Seit dem 1. Januar 2014 gelten folgende Kündigungsfristen und seit dem 1. Mai 2018 gibt es eine Anpassung (kürzere Kündigungsfristen für die ersten 6 Monate):

Betriebszugehörigkeit	Kündigung durch Arbeitgeber (in Wochen) (Dienstalter = 0 am 01.01.2014)	Kündigung durch Arbeitnehmer (in Wochen) (Dienstalter = 0 am 01.01.2014)	Gegenkündigung durch Arbeitnehmer nach Entlassung durch Arbeitgeber (in Wochen)
0 - 3 M	1	1	1
3 M bis < 4 M	3	2	2
4 M bis < 5 M	4	2	2
5 M bis < 6 M	5	2	2
6 M	6	3	3
9 M	7	3	3
1 J	8	4	4
1 J 3 M	9	4	4
1 J 6 M	10	5	4
1 J 9 M	11	5	4
2 J	12	6	4
3 J	13	6	4
4 J	15	7	4
5 J	18	9	4
6 J	21	10	4
7 J	24	12	4
8 J	27	13	4
9 J	30	13	4
10 J	33	13	4
11 J	36	13	4
12 J	39	13	4
13 J	42	13	4
14 J	45	13	4
15 J	48	13	4
16 J	51	13	4
17 J	54	13	4
18 J	57	13	4
19 J	60	13	4
20 J	62	13	4
21 J	63	13	4
22 J	64	13	4
23 J	65	13	4
24 J	66	13	4
25 J	67	13	4
26 J	68	13	4
27 J	69	13	4
28 J	70	13	4
29 J	71	13	4
30 J	72	13	4
31 J	73	13	4
32 J	74	13	4

## NEUE

In der Vergangenheit gab es manchmal Diskussionen über die maximale Kündigungsfrist, die von einem selbst kündigenden Arbeitnehmer zu leisten war. Die CSC war der Meinung, dass diese Frist nie mehr als 13 Wochen betragen kann (auch nicht bei Arbeitsverträgen, die vor dem 1. Januar 2014 geschlossen wurden), während manche Arbeitgeber dies sehr wohl für möglich hielten. Das sogenannte Gesetz Muylle vom 20. März 2023 betreffende die Anpassung der maximalen gesetzlichen Kündigungsfristen (BS 28. April 2023) hat darüber Deutlichkeit geschaffen: die maximale Kündigungsfrist von 13 Wochen gilt ab dem 28. Oktober für jede vom Arbeitnehmer eingereichte Kündigung (= Inkrafttreten 6 Monate nach der Veröffentlichung im belgischen Staatsblatt).

## 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.

## ENTSCHÄDIGUNGSREGELUNG

Zum Schluss wurde auch eine Entschädigungsregelung eingeführt für Arbeiter, die bereits vor 2014 in Dienst waren und nach dem 1. Januar 2014 entlassen wurden.

Ziel dieser Regelung ist, die in der Vergangenheit bestehenden Unterschiede bei den Kündigungsfristen für Arbeiter und Angestellten auszugleichen.

Der Ausgleich geschieht über die Ausgleichsentschädigung bei Entlassung.

Die Periode, für die diese Ausgleichsentschädigung gilt, wird anhand der folgenden Formel festgelegt:

Vollständige Betriebszugehörigkeit in Jahren, so als ob der Arbeiter immer schon unter der neuen Regelung eingestellt gewesen wäre (a)  
weniger  
festgeklickte Ansprüche am 31. Dezember 2013 (b)  
plus  
aufgebaute Betriebszugehörigkeit ab dem  
1. Januar 2014 bis zur Entlassung (c)

### Beispiel:

Arbeiter PK 111.01-02

Eingestellt: 12. Januar 1993

Entlassen: 12. Februar 2024

(a) Die Kündigungsfrist beträgt insgesamt 73 Wochen (Der Arbeiter hat deutlich über 31 Jahre Betriebszugehörigkeit).

(b) Kündigung des Arbeiters bis zum 31. Dezember 2013 (Teil 1):  
22 Wochen (154 Kalendertage).

(c) Kündigung vom 1. Januar 2014 bis 12. Februar 2024 (Teil 2):  
33 Wochen.

Dieser Arbeitnehmer hat somit eine Kündigungsfrist von 55 Wochen (22 + 33) (entweder zu leisten oder in Form einer Kündigungentschädigung) und die Netto-Ausgleichsentschädigung in Höhe von 18 Wochen (= 73 - 55), die das Landesamt für Arbeitsbeschaffung (LfA) auszahlt.

Mithilfe dieses Berechnungstools kannst du deine Kündigungsfrist ausrechnen lassen: <https://www.diecsc.be/apps/kundigungsfrist/>

Die Entlassungsausgleichsentschädigung muss am Ende der Kündigungsfristen anhand deines C4 beim CSC-Dienstleistungszentrum beantragt werden.

Hier hast du die Wahl:

■ Entweder eine einmalige Auszahlung.

■ Oder eine monatliche Auszahlung.

Deine Wahl teilst du zum Zeitpunkt des Antrags auf Arbeitslosigkeit mit.

Die Entlassungsausgleichsentschädigung wird vom Landesamt für Arbeit (LfA) über das CSC-Dienstleistungszentrum ausgezahlt und ist eine Nettozulage (d.h. sie ist von LASS und Berufssteuervorabzug befreit). Diese Ausgleichsentschädigung darf nicht mit Arbeitslosengeldern kumuliert werden.

Auch im Falle des SAB besteht der Anspruch auf Entlassungsausgleichsentschädigung.

### **ZEITLICH 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.
- Arbeiter, die als Zeitarbeiter eingestellt sind, haben unter denselben Bedingungen wie die Arbeiter, die einen Vertrag mit dem Anwender haben, Anspruch auf die Kaufkraftprämie.

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

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

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.

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 der Arbeitsordnung vorsehen will, kannst du diesbezüglich mit dem lokalen Sekretariat der ACV-CSC METEA Kontakt aufnehmen.

## **Achtung!**

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

**NEUE**

## **ÄRZTLICHE BESCHEINIGUNG**

Ab dem 28. November 2022 hat ein kranker Arbeitnehmer in jedem Kalenderjahr dreimal 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 länger andauernden Arbeitsunfähigkeit. Betriebe mit weniger als 50 Beschäftigten können von der Regelung abweichen, sofern sie einen Firmentarifvertrag abschließen oder die Arbeitsordnung ändern.



Trotz dieser Änderung 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. Schauen Sie sich also sicherlich die Arbeitsordnung Ihres Unternehmens an!

# LAUFBAHN

NEUE

## 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 einen 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.

NEUE

## SYSTEM DER ARBEITSLOSIGKEIT MIT BETRIEBSZUSCHLAG (SAB)

Seit 2012 heißt es nicht mehr „Frühpensionierung“, sondern System der Arbeitslosigkeit mit Betriebszuschlag (SAB).

Hier ein kurzer Überblick über die Systeme, die hierbei geltend gemacht werden können:

Welches System?	Bedingungen ab dem 01.07.2023
Allgemeines System (KAA 17)	Alter: 62 Jahre Berufslaufbahn: ■ Männer: 40 Jahre ■ Frauen: 39 Jahre (ab dem 01.01.2023) (40 Jahre ab dem 01.01.2024)
System ab 60 Jahren mit 40 Jahren Berufstätigkeit	Alter: 60 Jahre Bis 30.06.2025 Berufslaufbahn: 40 Jahre
System ab 60 Jahren in einem schweren Beruf	Alter: 60 Jahre Bis 30.06.2025 Berufslaufbahn: 35 Jahre
System ab 58 Jahren aus medizinischen Gründen	Alter: 58 Jahre Bis 30.06.2025 Berufslaufbahn: 35 Jahre
System ab 60 Jahren mit 33 Jahren Berufstätigkeit: ■ entweder 20 Jahre Nachtarbeit ■ oder schwerer Beruf ■ Der Arbeitnehmer muss mindestens 10 Jahre Betriebszugehörigkeit nachweisen können ■ Gilt nur, insofern auf der Unternehmensebene kein KAA 60/35 abgeschlossen wurde	Alter: 60 Jahre Bis 30.06.2025 Berufslaufbahn: 33 Jahre

### Achtung:

- Wenn die Möglichkeit, das SAB zu nutzen, angesprochen wird, ist es ratsam, erst zu prüfen, ob die Laufbahnbedingungen erfüllt sind. Die Arbeitgeber haben sich dazu verpflichtet, diesbezüglich zu informieren.
- Ab 62 Jahre oder bei 42 Jahren Berufskarriere besteht die Möglichkeit, eine Befreiung von der Verfügbarkeit für den Arbeitsmarkt zu beantragen, und zwar bis zum 31. Dezember 2026, für die Arbeitnehmer, die vor dem 1. Juli 2025 entlassen 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 UND LAUFBAHNVERKÜRZUNG

- 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 genutzt werden. Das kollektive Arbeitsabkommen, das dies regelt, gilt bei einem Halbzeit- und Vollzeitkredit mit Motiv unbefristet.
- Die flämischen Ermutigungsprämien finden nach wie vor Anwendung (nicht bei der Laufbahnenderegulierung).
- Lockerung der 5 %-Schwelle: Die Schwelle wird ab jetzt anhand der Anzahl der Arbeiter (und nicht der Arbeitnehmer) berechnet.
- Eine Verkürzung der Arbeitsleistungen um 1/5-Zeit für Arbeitnehmer, die mindestens 50 Jahre alt sind und 28 Jahre Berufskarriere haben (Laufbahnende-Zeitkredit), ist und bleibt unbefristet möglich. Für diese Verkürzung ist es seit dem 1. Januar 2015 nicht mehr möglich, LfA-Zulagen zu bekommen. Infolgedessen gibt es auch keine Gleichstellung für u.a. die Pensionsberechnung mehr.

### NEUE

- Vom 1. Juli 2023 bis einschließlich 30. Juni 2025 wird die Altersgrenze für Laufbahnende-Zeitkredit für Arbeitnehmer mit einer langen Karriere (35 Jahre) oder einem schweren Beruf bei einer Reduzierung um ein Fünftel und bei einer Reduzierung

auf Halbzeit bei 55 Jahren liegen. In diesem Fall ist es dann möglich, LfA-Zulagen zu beziehen. Wenn man die Voraussetzungen einer langen Berufslaufbahn oder eines schweren Berufs nicht erfüllt, hat man erst ab 60 Jahren Anspruch auf diese Zulagen.

- Der Fonds für Existenzsicherheit wird beim Laufbahnende-Zeitkredit ab 58 Jahre eine Zusatzvergütung auszahlen. Diese monatliche Zusatzvergütung beläuft sich bei einer Reduzierung auf Halbzeit auf 75 Euro brutto und bei einer Reduzierung um ein Fünftel auf 30 Euro brutto.

### **Achtung:**

- Wenn du einen Zeitkredit mit Motiv nehmen möchtest, musst du bestimmte Bedingungen erfüllen. Dazu gehört, dass du eine bestimmte Betriebszugehörigkeit hast, in einem bestimmten Beschäftigungszeitabschnitt arbeitest usw. Darüber hinaus variieren diese Bedingungen je nach Grund und Art der Unterbrechung (Vollzeit oder Teilzeit). Bevor du einen Antrag stellst, empfehlen wir dir daher, dich beim Gewerkschaftsdelegierten in deinem Unternehmen, bei den Mitgliedsdiensten der CSC oder in der Broschüre der CSC zu informieren.
- Wenn du einen Zeitkredit zum Laufbahnende nehmen möchtest, musst du bestimmte Bedingungen erfüllen. Dazu gehört, dass du eine bestimmte Betriebszugehörigkeit hast, eine bestimmte Mindestanzahl Laufbahnjahre usw. Bevor du einen Antrag stellst, empfehlen wir dir daher, dich beim Gewerkschaftsdelegierten in deinem Unternehmen, bei den Mitgliedsdiensten der CSC oder in der Broschüre der CSC zu informieren.
- Die Zusatzvergütung, die der Fonds für Existenzsicherheit bei einer Reduzierung auf Halbzeit zahlt, wird ab dem 1. Januar 2025 folgenden Modalitäten entsprechend abgeschafft:
  - Fortsetzung der existierenden Regelung bis einschließlich 31. Dezember 2024.

- Erhalt der Vergütungen in laufenden Akten (erster Leistungsanspruch) am 31. Dezember 2024.
- Beendung für neue Akten ab dem 1. Januar 2025.

## 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 drei 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](http://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 auszuarbeiten).
- Der Tag der üblichen Abschiedsrituale in einem der in Belgien anerkannten Gottesdienste wird mit dem Tag der Beerdigung gleichgesetzt.

### **Geburtsurlaub**

Der Arbeitnehmer hat ab dem 1. Januar 2023 einen gesetzlichen Anspruch auf 20 Tage Geburtsurlaub. Dieser muss innerhalb der ersten 4 Monate nach dem Tag der Entbindung aufgenommen werden.

In den ersten 3 Tagen des Geburtsurlaubs erhält der Arbeitnehmer vom Arbeitgeber seinen vollständigen Lohn. In den weiteren Tagen des Geburtsurlaubs erhält der Arbeitnehmer keinen Lohn, sondern kann er bei der Krankenkasse eine Zulage beantragen, die 82 % des begrenzten Bruttolohns beträgt.

### **Adoptionsurlaub**

Der Arbeitnehmer, der im Rahmen einer Adoption ein minderjähriges Kind in seine Familie aufnimmt, genießt einen individuellen Anspruch auf einen Adoptionsurlaub von bis zu 6 Wochen.

Dieser individuelle Anspruch kann von 6 auf 12 Wochen verdoppelt werden, wenn das Kind eine körperliche oder geistige Behinderung hat.

Dieser individuelle Anspruch kann bei zeitgleicher Adoption mehrerer minderjähriger Kinder um 2 Wochen verlängert werden.

Der Adoptionsurlaub von höchstens 6 Wochen pro Adoptionseelternteil wird für den betroffenen Elternteil oder für

beide Eltern zusammen wie folgt erhöht:

- um 3 Wochen ab dem 1. Januar 2023
- um 4 Wochen ab dem 1. Januar 2025
- um 5 Wochen ab dem 1. Januar 2027

Im Falle zweier Adoptiveltern sind diese zusätzlichen Wochen zwischen beiden Elternteilen zu verteilen.

In den ersten 3 Tagen des Adoptionsurlaubs genießt der Arbeiter Lohnerhalt. In den darauffolgenden Tagen des Adoptionsurlaubs kann der Arbeiter bei der Krankenkasse eine Zulage beantragen.

## ARBEITSZEIT UND FLEXIBILITÄT

Das sogenannte „Peeters-Gesetz“ hat seit seinem Inkrafttreten am 1. Februar 2017 die gesetzlichen Bestimmungen zur Flexibilität gelockert, zum Nachteil der Arbeitnehmer.

Was die bestehenden Flexibilitätsbestimmungen betrifft, so wird die Frist verlängert, um Überstunden und Sonntagsarbeit nachzuholen.

## FREIWILLIGE ÜBERSTUNDEN

Das System der freiwilligen Überstunden: Auf der Grundlage einer schriftlichen Vereinbarung zwischen Arbeitgeber und Arbeitnehmer kann ein Arbeitnehmer bis zu 100 Überstunden auf Jahresbasis leisten. Am 23. April 2019 hat der nationale Arbeitsrat die Anzahl der freiwilligen Überstunden auf maximal 120 erhöht.

## WIEDEREINFÜHRUNG DER RELANCE-STUNDEN

In den Jahren 2021 und 2022 waren in allen Sektoren zusätzlich zum Grundguthaben von 100 freiwilligen Überstunden 120 zusätzliche freiwillige Überstunden, die sogenannten Relance-Stunden, gewährt worden. Diese werden nun für den Zeitraum vom 1. Juli 2023 bis zum 30. Juni 2025 wieder eingeführt. Wie bei den freiwilligen Überstunden ist eine schriftliche



Vereinbarung zwischen Arbeitgeber und Arbeitnehmer erforderlich (gültig für einen Zeitraum von bis zu 6 Monaten).

Relance-Stunden unterscheiden sich wie folgt von herkömmlichen freiwilligen Überstunden:

- Keine Ausgleichsruhe.
- Keine Auszahlung von Zuschlägen für Überstunden.
- Keine Anrechnung für den internen Grenzwert für Überstunden.
- Keine LaSS-Beiträge und kein Berufssteuervorabzug (brutto = netto).

## DER INTERNE GRENZWERT

Der interne Grenzwert bleibt bei 143 Stunden. Das Ziel dieses internen Grenzwertes besteht darin, zu vermeiden, dass ein Arbeitnehmer zu viele Überstunden leistet. Sobald dieser interne Grenzwert erreicht ist, darf der Arbeitnehmer die normale Wochenarbeitszeit nicht mehr überschreiten, es sei denn diese Überstunden wurden zuerst abgebaut, entweder über Ausgleichsruhe oder Auszahlung. Die ersten 25 freiwilligen Überstunden werden bei der Berechnung der internen Grenze nicht berücksichtigt.

NEUE

## STEUERLICH BEGÜNSTIGTE ÜBERSTUNDEN

Die Anzahl der jährlich steuerlich begünstigten Überstunden (mit Mehrlohn) wurde erneut von 130 auf 180 Stunden erhöht, und zwar vom 1. Juli 2023 bis zum 30. Juni 2025. Diese Maßnahme gilt für alle Überstunden, für die ein gesetzlicher Mehrlohn gezahlt wird.

- Im Jahr 2023 sind es 180 steuerlich begünstigte Überstunden. Hinweis: Diese steuerlich begünstigten Überstunden werden nicht zu den in der vorherigen Regelung vorgesehenen Stunden hinzugerechnet. Die Gesamtzahl der Stunden beträgt 180 Stunden, nicht 360 Stunden. Da die Regelung seit Anfang 2023 in Kraft war, ist es möglich, dass der Restbetrag bereits in der ersten Hälfte des Jahres 2023 vollständig ausgeschöpft wurde.

- Für 2024 sind 180 zusätzliche steuerbegünstigte Stunden möglich.
- Und bis zum 30. Juni 2025 sind noch einmal 180 steuerlich begünstigte Überstunden möglich.

## SCHULUNG UND BILDUNG

### NEUE

#### INDIVIDUELLES WEITERBILDUNGSRECHT

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

- Im Jahr 2023: 24 Stunden
- Im Jahr 2024: 32 Stunden
- 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 selber 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, d.h. es kann sich noch etwas ändern, wenn das Federal Learning Account in Kraft tritt. 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 der gemeinsamen Ausbildungseinrichtungen des Sektors zurückgreifen wollen, müssen eine Bescheinigung ausstellen, dass der Ausbildungsplan mit dem Betriebsrat oder der Gewerkschaftsdelegation besprochen wurde.

### **AUSBILDUNGSKLAUSEL**

In einer Reihe von Fällen gilt eine Ausbildungsklausel, wonach der Arbeitnehmer, der eine Ausbildung absolviert und das Unternehmen innerhalb eines bestimmten Zeitraums verlässt, dem Arbeitgeber die Ausbildungskosten ganz oder teilweise erstatten muss. Wenn ein Arbeitgeber für eine Weiterbildung Zuschüsse aus einem Bildungsfonds erhält, gilt die Ausbildungsklausel nicht. Der Arbeitgeber kann daher die Kosten dieser Schulung nicht von dem Arbeitnehmer, der das Unternehmen verlässt, einfordern.

# 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. 2023 beträgt die Prämie 120 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, indem du deine Mitgliedskarte über

[www.nichtsalsvorteile.be](http://www.nichtsalsvorteile.be) zeigst.





## ADRESSEN

Hopmarkt 45  
9300 **Aalst**  
T +32 (0)9 265 43 20  
metea.aalst@acv-csc.be

Nationalestraat 111  
2000 **Antwerpen**  
T +32 (0)3 222 70 51  
metea.antwerpen@  
acv-csc.be

Rue Pietro Ferrero 1  
6700 **Arlon**  
T +32 (0)67 88 46 15  
metea.arlon@acv-csc.be

Chaussée de Louvain 510  
5004 **Bouge**  
T +32 (0)67 88 46 15  
metea.namur@acv-csc.be

Koning Albert I-laan 132  
8200 **Brugge**  
T +32 (0)51 26 55 34  
metea.bio@acv-csc.be

Rue Pletinckxstraat 19  
1000 **Brussel/Bruxelles**  
T +32 (0)2 557 87 00  
metea.brabant@acv-csc.be

Rue Pruniveau 5  
6000 **Charleroi**  
T +32 (0)71 23 08 64  
metea.charleroi@acv-csc.be

Oude Vest 144 bus 2  
9200 **Dendermonde**  
T +32 (0)9 265 43 20  
metea.sint-niklaas@  
acv-csc.be

Aachener Straße 89  
4700 **Eupen**  
T +32 (0)4 340 73 20  
metea.liege@acv-csc.be

Poel 7  
9000 **Gent**  
T +32 (0)9 265 43 20  
metea.oost-vlaanderen@  
acv-csc.be

Guldensporenlaan 7  
3530 **Houthalen**  
T +32 (0)11 30 67 00  
metea.limburg@acv-csc.be

Martelarenlaan 8  
3010 **Kessel-Lo**  
T +32 (0)2 557 87 00  
metea.brabant@acv-csc.be

President Kennedypark 16D  
8500 **Kortrijk**  
T +32 (0)51 26 55 34  
metea.kortrijk@acv-csc.be

Place Maugrétout 17  
7100 **La Louvière**  
T +32 (0)71 23 08 64  
metea.lalouviere@acv-csc.be

Boulevard Saucy 10  
4020 **Liège**  
T +32 (0)4 340 73 20  
metea.liege@acv-csc.be

Onder den Toren 5  
2800 **Mechelen-Rupel**  
T +32 (0)3 222 70 51  
metea.mechelen@acv-csc.be

Rue Claude de  
Bettignies 10-12  
7000 **Mons**  
T +32 (0)71 23 08 64  
metea.mons@acv-csc.be

Place Charles de Gaulle 3  
7700 **Mouscron**  
T +32 (0)71 23 08 64  
metea.mouscron@acv-csc.be

Rue des Canonniers 14  
1400 **Nivelles**  
T +32 (0)67 88 46 15  
metea.nivelles@acv-csc.be

Dr. L. Colensstraat 7  
8400 **Oostende**  
T +32 (0)51 26 55 34  
metea.bio@acv-csc.be

H. Horriestraat 31  
8800 **Roeselare**  
T +32 (0)51 26 55 34  
metea.roeselare@acv-csc.be

Aimé Delhayeplein 16  
9600 **Ronse**  
T +32 (0)9 265 43 20  
metea.ronse@acv-csc.be

H. Heymanplein 7  
9100 **Sint-Niklaas**  
T +32 (0)9 265 43 20  
metea.sint-niklaas@  
acv-csc.be

Avenue des Etats-  
Unis 10 bte 4  
7500 **Tournai**  
T +32 (0)71 23 08 64  
metea.tournai@acv-csc.be

Korte Begijnenstraat 20  
2300 **Turnhout**  
T +32 (0)3 222 70 51  
metea.kempen@acv-csc.be

Pont Léopold 4-6  
4800 **Verviers**  
T +32 (0)4 340 73 20  
metea.liege@acv-csc.be

Toekomststraat 17  
1800 **Vilvoorde**  
T +32 (0)2 557 87 00  
metea.brabant@acv-csc.be



@acvcscmetea



ACV-CSC METEA FR



ACV-CSC METEA

[www.diecsc.be](http://www.diecsc.be)