



Kfz-Werkstätten

SEKTORIELLE VERÖFFENTLICHUNG

PK 112 | KAA 2023-2024

- 4 **EINKOMMEN**
 - 4 Index
 - 4 Lohnerhöhung
 - 5 Kaufkraftprämie
 - 5 Öko-Schecks
 - 6 Transportkosten
 - 7 Jahresendprämie
 - 9 Prämien für Schichtarbeit und Nachtarbeit
 - 9 Bereitschaftszuschlag
 - 10 Rentenregelung auf sektoraler Ebene
- 11 **EXISTENZSICHERHEIT**
 - 11 Zuschlag bei vorübergehender Arbeitslosigkeit
 - 11 Zuschlag bei vollständiger Arbeitslosigkeit und für ältere Arbeitslose
 - 13 Zuschlag bei SAB
 - 13 Zuschlag im Falle von Krankheit
 - 15 Zuschlag bei Betriebsschließung
 - 16 Zuschlag bei Halbtags-Zeitkredit
 - 16 Zuschlag im System Laufbahnende (1/2 und 1/5)
 - 17 Beteiligung an den Kosten für Laufbahnbegleitung
 - 17 Beteiligung an den Kosten für Kinderbetreuung
 - 17 Beteiligung im Rahmen eines gleitenden Laufbahnendes
- 18 **VERTRAG**
 - 18 Einheitliches Arbeitnehmerstatut
 - 21 Sozialdialog bei Mehrfachentlassung
 - 22 Leiharbeit
 - 22 Aufbau der Betriebszugehörigkeit
 - 22 Medizinische Kontrolle
 - 23 Ärztliches Attest
- 24 **LAUFBAHN**
 - 24 Laufbahnurlaub
 - 24 Karriere-Urlaubstage
 - 25 Urlaub aus zwingenden Gründen
 - 25 System der Arbeitslosigkeit mit Betriebszuschlag (SAB)
 - 26 Wiederbeschäftigung
 - 26 Zeitkredit und Laufbahnverringering
 - 28 Machbare Arbeit
 - 28 Kurzfristige Beurlaubung
 - 31 Karrieregespräch
- 32 **ARBEITSZEIT UND FLEXIBILITÄT**
 - 32 Freiwillige Überstunden
 - 32 Wiedereinführung der „Wirtschaftsbelebungsstunden“
 - 33 Interner Grenzwert
 - 33 Steuerlich begünstigte Überstunden
- 34 **SCHULUNG UND BILDUNG**
- 37 **GEWERKSCHAFTSPRÄSENZ IM UNTERNEHMEN**
- 39 **GEWERKSCHAFTSVORTEILE**
 - 39 Gewerkschaftsprämie
 - 39 Die ACV-CSC METEA braucht dich
- 43 **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. 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

Die automatische Lohn-Index-Bindung wird beibehalten.

Im Sektor der Kfz-Werkstätten werden sowohl die tatsächlichen als auch 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 2022 um 5,15 % und am 1. Februar 2023 um 10,44 % gestiegen sind.

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.

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. Sie haben Anspruch auf diese Prämie, wenn Ihr Unternehmen die sektorspezifische Definition von „Gewinn“ erfüllt. In diesem Fall müssen Sie diese Prämie spätestens am 31. März 2024 erhalten.

Wenn Ihr Arbeitgeber Ihnen die Kaufkraftprämie nicht gezahlt hat, obwohl er dies hätte tun müssen, können wir sie noch für Sie einfordern. Hierzu oder bei weiteren Fragen wenden Sie sich am besten an Ihr lokales ACV-CSC METEA-Sekretariat (die Kontaktdaten finden Sie am Ende dieser Publikation).

ÖKO-SCHECKS

Jeder Vollzeitbeschäftigte hat Anrecht auf Öko-Schecks im Werte von 250 Euro pro Jahr. Diese werden halbjährlich ausgezahlt, jeweils im Werte 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 31. 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 erhalten Sie unter www.myecocheques.be.

TRANSPORTKOSTEN

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

Nutzung privater Transportmittel: Wenn ein Arbeitnehmer mit einem privaten Transportmittel (also auch mit dem Fahrrad) 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 indiziert.

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

NEUE

Fahrradvergütung: Ab dem 1. Juli 2024 bekommen Arbeiter, die die Strecke vom und zum Arbeitsplatz teilweise oder ganz mit dem Rad zurücklegen, eine Fahrradvergütung von 0,27 Euro pro tatsächlich zurückgelegten Kilometer ausgezahlt, 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.

JAHRESENDPRÄMIE

Die Jahresendprämie entspricht einem dreizehnten Monatsgehalt oder dem am 1. Dezember geltenden Stundenlohn multipliziert mit der Anzahl Stunden pro Monat.

Diese Anzahl ändert sich je nach Auszahlungsweise:

- 40 Stunden pro Woche: 173,33 Stunden
- 39,5 Stunden pro Woche: 171,17 Stunden
- 39 Stunden pro Woche: 169,00 Stunden
- 38,5 Stunden pro Woche: 166,83 Stunden
- 38 Stunden pro Woche: 164,67 Stunden
- 37,5 Stunden pro Woche: 162,50 Stunden

Bedingungen:

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

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.

Im Hinblick auf die Zahlung der Jahresendprämie werden alle Formen der Aussetzung des Arbeitsvertrags mit einer effektiven Arbeitsleistung gleichgestellt (dazu gehören beispielsweise Schwangerschaftsurlaub, Entbindungsurlaub und Geburtsurlaub, prophylaktischer Urlaub, Adoptionsurlaub und Urlaub im Rahmen der Pflegeelternschaft, Palliativurlaub), 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 des Referenzjahres.
- Urlaub wegen medizinischen Beistands: maximal 3 Monate pro Referenzperiode pro Arbeitnehmer.

Werkstudenten haben keinen Anspruch auf die Jahresendprämie.

PRÄMIEN FÜR SCHICHTARBEIT UND NACTARBEIT

Seit dem 1. Januar 2022 wird der Basislohn der Arbeiter, die Schichtarbeit leisten (Frühschicht bzw. Spätschicht) um 10 % angehoben.

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.

Seit dem 1. Januar 2022 wird der Basislohn der Arbeiter, die Nachtarbeit leisten (von 20.00 Uhr bis 6.00 Uhr) um 20 % angehoben.

Die Gewährung von Schicht- und Nachtarbeitszuschlägen auf Branchenebene steht der Beibehaltung günstigerer Regelungen auf Unternehmensebene nicht entgegen.

BEREITSCHAFTSZUSCHLAG

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

- Rufbereitschaftszuschlag.
- Einsatzvergütung.

Die Höhe des Rufbereitschaftsgelds hängt davon ab, wann der Arbeitnehmer in Rufbereitschaft ist, und die Beträge lauten seit dem 1. Februar 2023 wie folgt:

- 2,15 Euro/Stunde von Montag bis Freitag zwischen 6.00 Uhr und 22.00 Uhr
- 2,89 Euro/Stunde am Wochenende zwischen 6.00 Uhr und 22.00 Uhr
- 2,89 Euro/Stunde von Montag bis Freitag zwischen 22.00 Uhr und 6.00 Uhr

- 3,61 Euro/Stunde am Wochenende zwischen 22.00 Uhr und 6.00 Uhr

Die Einsatzvergütungen hängen davon ab, wie oft der Arbeitnehmer ausrücken muss, und seit dem 1. Februar 2023 gelten folgende Beträge:

- 36,18 Euro für 1 Ruf pro Kalendertag
- 57,87 Euro für 2 Rufe pro Kalendertag
- 72,34 Euro für 3 Rufe pro Kalendertag
- + 7,23 Euro pro zusätzlicher Ruf pro Kalendertag

Diese Beträge werden jährlich am 1. Februar indiziert.

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 betrieblicher Ebene kann ein Tarifvertrag eine Abweichung von diesen Zuschlägen festlegen.

Der Arbeitnehmer hat auf eigene Anfrage Recht auf eine Ruhezeit von 11 aufeinanderfolgenden 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 branchenspezifischen 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
- Email: helpdesk@sefocam.be
- www.sefocam.be

EXISTENZSICHERHEIT

ZUSCHLAG BEI VORÜBERGEHENDER ARBEITSLOSIGKEIT

Bei vorübergehender Arbeitslosigkeit wegen:

- wirtschaftlichen Gründen
- Jahresurlaub
- höherer Gewalt
- technischer Störung
- des schlechten Wetters

zahlt der Sozialfonds zusätzlich zur normalen Arbeitslosenentschädigung einen Zuschlag.

Bedingungen:

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

Am 1. Januar 2024 wurden obige Beträge um 16,13 % indexiert und betragen dann 14,97 Euro pro Arbeitslosenentschädigung bzw. 7,49 Euro pro halbe Arbeitslosenentschädigung.

ZUSCHLAG BEI VOLLSTÄNDIGER ARBEITSLOSIGKEIT UND FÜR ÄLTERE ARBEITSLÖSE

Bei vollständiger Arbeitslosigkeit und älteren Arbeitslosen zahlt der Sozialfonds 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 der ersten Tage der Arbeitslosigkeit mindestens 55 Jahre alt sein.

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.

Seit dem 1. Januar 2024 werden obige Beträge um 16,13 % indiziert und betragen dann 6,87 Euro pro Arbeitslosenentschädigung bzw. 3,43 Euro pro halbe Arbeitslosenentschädigung.

ZUSCHLAG BEI SAB

Die Zusatzentschädigung geht beim SAB (System der Arbeitslosigkeit mit Betriebszuschlag) vollständig zu Lasten des Sozialfonds und dieser zahlt die Hälfte der Differenz zwischen Netto-Referenzlohn und Arbeitslosengeld, mit einem Minimum von 6,87 Euro pro Tag (Betrag gültig ab dem 1. Januar 2024), jedoch vorausgesetzt, der betroffene Arbeitnehmer kann mindestens 5 Jahre Sektorzugehörigkeit nachweisen.

Falls ein Arbeitnehmer im Rahmen des SAB seine diesbezüglichen Ansprüche beim Landesamt für Arbeitsbeschaffung (LfA) „festgeklickt“ hat, wird auch die Auszahlung der Zusatzentschädigung durch den Sozialfonds hier festgelegt.

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) vom Sozialfonds eine zusätzliche Vergütung.

Bedingungen:

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

Betrag (seit dem 1. Januar 2024):

- 102,32 Euro nach den ersten 60 Tagen der ununterbrochenen Arbeitsunfähigkeit
- 102,32 Euro zusätzlich nach den ersten 120 Tagen der ununterbrochenen Arbeitsunfähigkeit
- 133,22 Euro zusätzlich nach den ersten 180 Tagen der ununterbrochenen Arbeitsunfähigkeit

- 133,22 Euro zusätzlich nach den ersten 240 Tagen der ununterbrochenen Arbeitsunfähigkeit
- 133,22 Euro zusätzlich nach den ersten 300 Tagen der ununterbrochenen Arbeitsunfähigkeit
- 133,22 Euro zusätzlich nach den ersten 365 Tagen der ununterbrochenen Arbeitsunfähigkeit
- 133,22 Euro zusätzlich nach den ersten 455 Tagen der ununterbrochenen Arbeitsunfähigkeit
- 133,22 Euro zusätzlich nach den ersten 545 Tagen der ununterbrochenen Arbeitsunfähigkeit
- 133,22 Euro zusätzlich nach den ersten 635 Tagen der ununterbrochenen Arbeitsunfähigkeit
- 133,22 Euro zusätzlich nach den ersten 725 Tagen der ununterbrochenen Arbeitsunfähigkeit
- 133,22 Euro zusätzlich nach den ersten 815 Tagen der ununterbrochenen Arbeitsunfähigkeit
- 133,22 Euro zusätzlich nach den ersten 905 Tagen der ununterbrochenen Arbeitsunfähigkeit
- 133,22 Euro zusätzlich nach den ersten 995 Tagen der ununterbrochenen Arbeitsunfähigkeit

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 des Sozialfonds eine Tagespauschale. Die Dauer dieser Pauschale ist auf 36 Monate begrenzt.

Diese Pauschale wurde am 1. Januar 2024 mit 16,13 % indexiert und beträgt:

- 2,88 Euro pro Krankengeldzahlung
- 1,44 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.

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 vom Sozialfonds als älterer Kranker bis zu ihrem Renteneintritt einen Zuschlag zum von der Krankenkasse ausgezahlten Betrag.

Am 1. Januar 2024 wurde diese Tagespauschale um 16,13 % indiziert und beträgt nun:

- 9,82 Euro pro Krankengeld
- 4,91 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 des Sozialfonds. 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.

Am 1. Januar 2024 wurde dieser Zuschlag um 16,13 % indexiert. Seitdem erhalten die Arbeitnehmer im Falle der Schließung des Unternehmens eine Zusatzentschädigung in Höhe von 340,62 Euro aus dem Sozialfonds. Pro Jahr Betriebszugehörigkeit kommen 17,19 Euro (maximal 1 123,49 Euro) hinzu.

ZUSCHLAG BEI HALBTAGS-ZEITKREDIT

Ein Arbeitnehmer von 53 Jahren oder älter, der einen Halbtags-Zeitkredit nimmt, bekommt während 60 Monaten eine monatliche Vergütung des LfA.

Diese Vergütung wird vom Sozialfonds ausgezahlt.

Am 1. Januar 2024 wurden die obengenannten Beträge um 16,13 % auf 85,16 Euro indexiert.

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 der Sozialfonds 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 der Sozialfonds eine monatliche Vergütung zuzüglich zur Entschädigung durch das LfA.

Am 1. Januar 2024 wurden diese Vergütungen um 16,13 % indexiert. Die durch den Sozialfonds gezahlte monatliche Vergütung beträgt seitdem 85,16 Euro, wenn die Leistungen um 1/2 reduziert wurden und 234,06 Euro im Falle einer Verringerung der Arbeitsleistung um 1/5. Dies gilt bis zum 30. Juni 2025. (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. Juli 2023 bis 30. Juni 2025 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.

NEUE

BETEILIGUNG AN DEN KOSTEN FÜR KINDERBETREUUNG

Vom 1. Januar 2024 bis 31. Dezember 2025 erhalten Arbeiter unter Einhaltung folgender Bedingungen eine Beteiligung an den Kosten für die 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 Kind&Gezin/l'Office de la Naissance et de l'Enfance (ONE)/Kaleido anerkannt ist.
- Beteiligung auf der Basis des Steuerbescheids.

BETEILIGUNG IM RAHMEN EINES GLEITENDEN LAUFBAHNENDES

Ab dem 1. Januar 2024 und bis zum 30. Juni 2025 hat ein Arbeitnehmer von mindestens 58 Jahren Anspruch auf eine monatliche Bruttoentschädigung von maximal 179,39 Euro (Betrag Stand 1. Februar 2023) 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 Jahre oder älter für Arbeitnehmer, die von einer Vollzeitbeschäftigung in eine 4/5-Beschäftigung wechseln.

VERTRAG

EINHEITLICHES ARBEITNEHMERSTATUT

Kündigungsfristen

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

	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

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 am 1. Januar 2014 bei null. Das bedeutet jedoch nicht, dass die Betriebszugehörigkeit bis zum 31. Dezember 2013 verloren ist. Wie oben bereits beschrieben, werden ihre Ansprüche „festgeklickt“.

Anmerkung: Bei Kündigung durch den Arbeitnehmer beträgt die Dauer maximal 13 Wochen, unabhängig vom Zeitpunkt seiner Einstellung.

Seit dem 1. Januar 2014 gelten folgende Kündigungsfristen:

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

Schließlich wurde ebenfalls eine Ausgleichsregelung für Arbeitnehmer vereinbart, die vor 2014 bereits in Dienst waren und nach dem 1. Januar 2014 entlassen wurden.

Ziel dieser Regelung ist, den ehemaligen Unterschied zwischen den Kündigungsfristen für Arbeiter und Angestellte auszugleichen.

Der Ausgleich wird in Form einer Ausgleichsentschädigung bei Entlassung gezahlt.

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

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

Beispiel:

Arbeiter der PK 112

Eingestellt am: 12. Januar 1993

Entlassen am: 12. Februar 2024

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

(b) Kündigung AN bis zum 31. Dezember 2013 in der PK 112: 21 Wochen.

(c) Kündigung vom 1. Januar 2014 bis zum 12. Dezember 2024:
33 Wochen.

Dieser Arbeitnehmer hat also Anspruch auf eine Kündigungsfrist von 54 Wochen (entweder zu leisten oder in Form einer Kündigungsentschädigung) UND auf die Auszahlung einer Netto-Ausgleichsentschädigung von 19 Wochen (= 73 W - 54 W).

Mithilfe dieses Berechnungstools können Sie Ihre Kündigungsfrist ausrechnen lassen: <https://www.diecsc.be/apps/kundigungsfrist/>

Die Ausgleichsentschädigung bei Entlassung muss zum Zeitpunkt des Antrags auf Arbeitslosigkeit bei einem Dienstleistungszentrum der CSC angefragt werden. Es ist ratsam, dies immer zu tun, auch wenn der betreffende Arbeitnehmer nicht arbeitslos wird und keine Arbeitslosenunterstützung beantragt werden muss.

Die Ausgleichsentschädigung bei Entlassung kann unmittelbar nach Ablauf der Kündigungsfrist oder nach dem Zeitraum, für den eine Kündigungsentschädigung gezahlt wird, beantragt werden, muss aber auf jeden Fall innerhalb von sechs Monaten nach diesem Zeitraum erfolgen.

Hier hat der Arbeitnehmer die Wahl:

- Entweder eine einmalige Auszahlung.
- Oder eine monatliche Auszahlung.

Die Entlassungsausgleichsentschädigung wird vom LFA über die Zahlungsinstanzen ausgezahlt und ist eine Netto-Zulage (sie ist also von LASS und Berufssteuervorabzug befreit). Diese Ausgleichsentschädigung darf nicht mit Arbeitslosengeldern kumuliert werden.

Auch im Falle des SAB besteht der Anspruch auf Entlassungsausgleichsentschädigung.

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 in der Branche 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 herein 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.

Siehe auch „Gewerkschaftspräsenz im Unternehmen“.

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 KONTROLLE

Der Arbeitgeber ist stets berechtigt, die Arbeitsunfähigkeit eines Arbeitnehmers von einem Kontrollarzt überprüfen zu lassen. Der Arbeitnehmer ist verpflichtet, diese Kontrolle zu gestatten.

Die gesetzlichen Bestimmungen sehen 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 Überprüfung 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.

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.

Falls Ihr Arbeitgeber entsprechende Bestimmungen in der Arbeitsordnung vorsehen will, ist es ratsam, mit dem lokalen Sekretariat der ACV-CSC METEA diesbezüglich Kontakt aufzunehmen und dort die erforderlichen Informationen einzuholen.

NEUE

ÄRZTLICHES ATTEST

Das ärztliche Attest wurde seit dem 28. November 2022 teilweise abgeschafft. Sie haben nun die Möglichkeit, bis zu dreimal pro Kalenderjahr Ihrem Arbeitgeber für den ersten Tag Ihrer Arbeitsunfähigkeit kein ärztliches Attest vorzulegen. Diese Befreiung gilt sowohl für eine Arbeitsunfähigkeit von nur einem Tag als auch für den ersten Tag einer längeren Arbeitsunfähigkeitsperiode. Unternehmen mit weniger als 50 Arbeitnehmern können von dieser Regel abweichen, wenn ein Unternehmenstarifvertrag oder eine Änderung der Arbeitsordnung vorliegt.

Obwohl das ärztliche Attest drei Mal pro Kalenderjahr nicht mehr zwingend erforderlich ist, gelten die folgenden Grundsätze weiterhin:

- Sie sind weiterhin verpflichtet, Ihrem Arbeitgeber Ihre Arbeitsunfähigkeit unverzüglich auf dem üblichen Weg zu melden.
- Sie müssen Ihre Arbeitsunfähigkeit durch ein ärztliches Attest belegen, wenn Ihr Arbeitgeber dies verlangt, mit Ausnahme des ärztlichen Attests für den ersten Tag von 3 getrennten Krankheitsperioden.
- Wenn Sie sich an einer anderen Adresse als Ihrem üblichen Wohnort aufhalten, müssen Sie dies Ihrem Arbeitgeber unverzüglich mitteilen. In diesem Fall bleibt eine ärztliche Kontrolle möglich (siehe oben).

Die Arbeitsordnung ist das unumgängliche Dokument, in dem Sie weitere Informationen über die in Ihrem Unternehmen geltenden Bestimmungen erfahren können. Lesen Sie also die Arbeitsordnung Ihres Unternehmens!

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 60. Lebensjahr erreicht.

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

KARRIERE-URLAUBSTAGE

Jeder Arbeiter hat ab 15 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 Betriebs anders vereinbart.

NEUE

SYSTEM DER ARBEITSLOSIGKEIT MIT BETRIEBSZUSCHLAG (SAB)

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

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

Welches System?	Bedingungen ab 1.01.2024
Allgemeines System (KAA 17)	Alter: 62 Jahre Berufslaufbahn: 40 Jahre
System ab 60 Jahren mit 40 Jahren Berufstätigkeit	Alter: 60 Jahre Berufstätigkeit: 40 Jahre Bis 30.06.2025
System ab 60 Jahren in einem schweren Beruf	Alter: 60 Jahre Berufstätigkeit: 35 Jahre Bis 30.06.2025
System ab 58 Jahren mit medizinischen Gründen	Alter: 58 Jahre Berufstätigkeit: 35 Jahre Bis 30.06.2025
System ab 60 Jahren mit 33 Jahren Berufstätigkeit: ■ entweder 20 Jahre Nachtarbeit ■ oder schwerer Beruf	Alter: 60 Jahre Berufstätigkeit: 33 Jahre Bis 30.06.2025

WIEDERBESCHÄFTIGUNG

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

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

ZEITKREDIT UND LAUFBAHNVERRINGERUNG

Anspruch auf Zeitkredit mit Motiv

- 1/5 Verringerung während 51 Monaten (branchenübergreifend 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 (branchenübergreifend 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 (branchenübergreifend 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 Sie einen Zeitkredit mit Motiv nehmen möchten, müssen Sie bestimmte Bedingungen erfüllen. Dazu gehört, dass Sie eine bestimmte Betriebszugehörigkeit haben, in einem bestimmten Beschäftigungszeitabschnitt arbeiten usw. Darüber hinaus variieren diese Bedingungen je nach Grund und Art der Unterbrechung (Vollzeit oder Teilzeit). Bevor Sie einen Antrag stellen, empfehlen wir Ihnen daher, sich beim Gewerkschaftsdelegierten in Ihrem Unternehmen, bei den Mitgliedsdiensten der CSC oder in der Broschüre der CSC zu informieren.

Laufbahnende-Zeitkredit

Mögliche Verkürzung der Arbeitsleistungen um 1/5-Zeit für Arbeitnehmer, die mindestens 50 Jahre alt sind und 28 Jahre Berufslaufbahn durchlaufen haben (Laufbahnende-Zeitkredit): 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.

Vom 1. Juli 2023 bis einschließlich 30. Juni 2025 wird das Alter für Arbeiter, die ihre Arbeitsleistung um ein Fünftel reduzieren, sowie für Arbeiter, die ihre Arbeitsleistung nach 35 Jahren Berufstätigkeit oder in einem schweren Beruf auf eine Halbzeitbeschäftigung im Rahmen des Laufbahnende-Systems reduzieren, auf 55 Jahre festgelegt. Es ist dann möglich, LfA-Zulagen zu bekommen. Wenn man die Voraussetzungen einer langen Berufslaufbahn oder eines schweren Berufs nicht erfüllt, hat man erst ab 60 Jahren Anspruch auf diese Zulagen.

Wenn Sie einen Zeitkredit zum Laufbahnende nehmen möchten, müssen Sie bestimmte Bedingungen erfüllen. Dazu gehört, dass Sie eine bestimmte Betriebszugehörigkeit haben, eine bestimmte Mindestanzahl Laufbahnjahre usw. Bevor Sie einen Antrag stellen, empfehlen wir Ihnen daher, sich beim Gewerkschaftsdelegierten in Ihrem Unternehmen, bei den Mitgliedsdiensten der CSC oder in der Broschüre der CSC zu informieren.

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 der Kfz-Branche 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 seines Kindes von der Arbeit fernzubleiben. Seit 2023 ist die Anzahl Tage für Geburtsurlaub auf 20 festgelegt, unabhängig vom

Arbeitsregime des Arbeitnehmers (in Vollzeit- oder Teilzeitarbeit). Diese Urlaubstage müssen innerhalb von 4 Monaten ab dem Tag der Entbindung genommen werden.

Während der ersten 3 Tage des Geburtsurlaubs behält der Arbeitnehmer seinen vollen Lohn, der auf Kosten des Arbeitgebers ist. Für die folgenden Tage des Geburtsurlaubs muss der Arbeitnehmer bei der Krankenkasse eine Entschädigung beantragen (diese entspricht 82 % des gedeckelten Bruttolohns).

Adoptionsurlaub

Der Arbeitnehmer, der im Rahmen einer Adoption ein minderjähriges Kind in seine Familie aufnimmt, hat individuell Anspruch auf einen Adoptionsurlaub von maximal 6 Wochen.

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

Der individuelle Anspruch kann bei gleichzeitiger Adoption mehrerer minderjähriger Kinder um 2 Wochen verlängert werden. Der Adoptionsurlaub von maximal 6 Wochen pro Adoptivelternteil wird für den betroffenen Elternteil oder für beide Eltern gemeinsam wie folgt erhöht:

- um 3 Wochen ab dem 1. Januar 2023 = 9 Wochen
- um 4 Wochen ab dem 1. Januar 2025 = 10 Wochen
- um 5 Wochen ab dem 1. Januar 2027 = 11 Wochen

Bei 2 Adoptiveltern müssen diese zusätzlichen Wochen zwischen den beiden aufgeteilt werden.

In den ersten 3 Tagen des Adoptionsurlaubs hat der Arbeiter Anspruch auf Lohnfortzahlung. In den darauffolgenden Tagen des Adoptionsurlaubs hat der Arbeiter Anspruch auf eine Entschädigung durch die Krankenkasse.

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.
- 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 Enkelkinds, 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 ein Mal pro 5 Jahre Beschäftigung mit seinem Arbeitgeber ein Karrieregespräch zu führen.

ARBEITSZEIT UND FLEXIBILITÄT

Das sogenannte „Peeters-Gesetz“ hat seit seinem Inkrafttreten am 1. Februar 2017 eine Reihe von Aspekten in punkto Flexibilität zum Nachteil der Arbeitnehmer gelockert.

FREIWILLIGE ÜBERSTUNDEN

Es ist ein System der freiwilligen Überstunden eingeführt worden. Mit einer schriftlichen Vereinbarung zwischen Arbeitgeber und Arbeitnehmer kann ein Arbeitnehmer bis zu 100 Überstunden pro Jahr leisten. Am 23. April 2019 hat der Nationale Arbeitsrat diese Zahl auf 120 erhöht. In Ihrem Sektor beträgt das Kontingent 150 Überstunden pro Kalenderjahr. Ebenso in Ihrem Sektor wurde der Bezugszeitraum für Ausgleichsruhezeiten für Überstunden im Zeitraum vom 1. Januar 2023 bis zum 31. Dezember 2024 auf ein Jahr verlängert.

WIEDEREINFÜHRUNG DER „WIRTSCHAFTSBELEBUNGSTUNDEN“

In den Jahren 2021 und 2022 waren in allen Sektoren zusätzlich zum Grundguthaben von 100 freiwilligen Überstunden 120 zusätzliche freiwillige Überstunden, die sogenannten „Wirtschaftsbelebungsstunden“, 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). Die Wirtschaftsbelebungsstunden unterscheiden sich von den „gewöhnlichen“ freiwilligen Überstunden, denn sie:

- Geben keinen Anspruch auf Ausgleichsruhezeit.
- Geben keinen Anspruch auf Überstundenlohn.
- Werden nicht für die interne Begrenzung berücksichtigt.
- Sind von den LSS-Beiträgen und dem Berufssteuervorabzug befreit (brutto = netto).

INTERNER GRENZWERT

Die interne Höchstzahl wurde auf 143 Stunden angehoben. Mit dieser internen Begrenzung soll verhindert werden, dass ein Arbeitnehmer zu viele Überstunden leistet. Sobald die interne Grenze überschritten ist, darf der Arbeitnehmer die normale wöchentliche Arbeitszeit nicht mehr überschreiten, und zwar solange, bis die geleisteten Überstunden abgefeiert oder bezahlt sind. Die ersten 25 freiwilligen Überstunden werden bei der Berechnung der internen Grenze nicht berücksichtigt. Die Anzahl der freiwilligen Überstunden, die bei der Berechnung der internen Obergrenze nicht berücksichtigt werden, kann auf 60 erhöht werden, wenn eine Betriebsvereinbarung abgeschlossen wird.

Arbeiter

Der Bezugszeitraum für den Ausgleich von Überstunden wurde auf ein Jahr verlängert.

Die Anzahl der Überstunden pro Kalenderjahr - die im Rahmen eines außergewöhnlichen Arbeitsaufkommens oder aufgrund einer unvorhergesehenen Notwendigkeit geleistet werden - wurde von 91 auf 143 Stunden erhöht. Die Arbeiter haben nun die Wahl, diese Überstunden abzufeiern oder sie sich in bar auszahlen zu lassen.

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

Wie viel Anspruch auf Bildung?

In jedem Unternehmen gibt es ein kollektives Recht auf Weiterbildung von je 5 Tagen pro Arbeitnehmer über einen Zeitraum von 2 Jahren.

Individuelles Recht ab dem 1. Januar 2024:

- In Unternehmen mit weniger als 10 Arbeitnehmern: individueller Anspruch auf Weiterbildung von 2 Tagen pro Zweijahreszeitraum.
- In Unternehmen mit 10 bis 19 Beschäftigten: 2 Tage pro Zweijahreszeitraum.
Bei der Anzahl individueller Ausbildungstage ist ein Wachstumsmuster vorgesehen:
 - 2025-2026: plus einen halben Tag (in Richtung 2,5 Tage)
 - 2027-2028: plus einen halben Tag (auf 3 Tage)
- In Unternehmen mit 20 oder mehr Beschäftigten: 7 Tage pro Zweijahreszeitraum.
Bei der Anzahl individueller Ausbildungstage ist ein Wachstumskurs vorgesehen:
 - 2025-2026: plus einen Tag (auf 8 Tage)
 - 2027-2028: plus einen Tag (auf 9 Tage)
 - 2029-2030: plus einen Tag (in Richtung 10 Tage)

Wer hat Anspruch auf Schulungen?

Auf Betriebsebene wird auf Basis des kollektiven Anspruchs ein „Bildungskredit“ gebildet. Dieser Bildungskredit wird nach Vereinbarung mit dem Gewerkschaftsvertreter oder mit den

Arbeitnehmern so gut wie es geht über alle Arbeitnehmerkategorien im Unternehmen gestreut.

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.

Seit dem 1. Januar 2014 muss ein betrieblicher Ausbildungsplan durch alle im Unternehmen vertretenen Gewerkschaften abgesegnet werden.

Jede Änderung an einem bereits genehmigten betrieblichen Ausbildungsplan muss dem Betriebsrat oder in Ermangelung dessen der Gewerkschaftsdelegation erneut zur Genehmigung vorgelegt werden.

Datenbank

Educam, das Ausbildungszentrum des Sektors Kfz-Werkstätten, hat seit Juni 2013 eine Datenbank angelegt, die jede Schulung eines jeden Arbeitnehmers erfasst. Der Ausbildungsplan wird in diese Datenbank integriert.

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. September 2023 bis einschließlich 31. August 2025 sind die von Educam organisierten, kostenlosen Ausbildungen, die Ausbildungen, für die dem Arbeitgeber eine Prämie gezahlt wird, und gesetzlich oder verordnungsrechtlich obligatorische Ausbildungen aus dem Geltungsbereich der Schulungsklausel ausgeschlossen.

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.

Annerkennung Educams als Einrichtung der Kompetenzvalidierung und Kompetenzbedarfserfassung durch Educam auf Anfrage des Arbeitnehmers

Educam wird sich als Zentrum für die Anerkennung von Kompetenzen anerkennen lassen. Ziel ist es, dass Educam einen Kompetenznachweis ausstellen kann, so dass Arbeitnehmer, die nicht die Abschlussbedingungen erfüllen, aber sehr wohl über das notwendige Fachwissen oder die notwendige Berufserfahrung verfügen, für eine bestimmte Funktion oder Stelle in der Branche in Frage kommen.

Ferner wird Educam auch ein Angebot ausarbeiten, mit dem Arbeitnehmer (auf eigener Initiative und während der Arbeitszeiten) feststellen lassen können, inwiefern sie über die Fertigkeiten verfügen, die sie benötigen, um ihre Funktion weiterhin oder in naher Zukunft auszuüben.

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 Gewerkschaftsvertretung 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.

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.

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.

Bei Beendigung des Arbeitsvertrags wegen höherer Gewalt aus medizinischen Gründen oder im Falle einer Entlassung nach 55, gibt es eine Branchenempfehlung, in der steht, dass der Arbeitgeber dem betroffenen Arbeitnehmer mitteilen muss, dass er einen Gewerkschaftsvertreter und/oder Gewerkschaftssekretär hinzuziehen kann.

GEWERKSCHAFTSVORTEILE

GEWERKSCHAFTSPRÄMIE

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

In den Metallbranchen ist diese Gewerkschaftsprämie für alle Mitglieder gleich. Der Betrag und die Gewährungsbedingungen werden jährlich festgelegt. 2023 beträgt die Prämie 120 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 das Arbeitsgericht.

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

ADRESSEN

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