



zds • Konrad-Zuse-Straße 19 • 99099 Erfurt

An alle
ZDS Mitglieder

Zentralverband Deutscher Schornsteinfeger e.V.
– Gewerkschaftlicher Fachverband –

Bundesverband
1.Vorsitzender
Daniel Fürst

Konrad-Zuse-Straße 19
D-99099 Erfurt
Fon: +49 (0)361-789510
Fax: +49 (0)361-7895120
vorsitzender@zds-schornsteinfeger.de
www.zds-schornsteinfeger.de

Erfurt, 17. Dezember 2020

Tarifabschluss zum Bundestarifvertrag im Schornsteinfegerhandwerk (BTV)

Liebe Kolleginnen und Kollegen,

am 07. Dezember 2020 haben sich die Tarifkommissionen der Verbände im Schornsteinfegerhandwerk auf einen Bundestarifvertrag für das Schornsteinfegerhandwerk (BTV) ab 2021 verständigt. Nachdem die Tarifkommission des Zentralinnungsverbandes (ZIV) sich am 16.12.2020 ein mehrheitliches Mandat von ihrem Vorstandsrat eingeholt hat, ist die Vereinbarung von beiden Seiten zugesagt. Die Unterschriften der Mitglieder der jeweiligen Tarifkommissionen werden für den Bundestarifvertrag in den kommenden Tagen per Umlaufverfahren eingeholt.

In den drei Verhandlungsrunden hat sich die Tarifkommission des ZDS stark dafür eingesetzt, dass es eine angemessene Lohnsteigerung für die Arbeitnehmer*innen im Schornsteinfegerhandwerk geben wird. Es waren sehr harte und zähe Verhandlungen mit unserem Sozialpartner. Doch in Anbetracht der aktuellen wirtschaftlichen Lage und auch im Vergleich zu Tarifabschlüssen anderer Gewerke, kann sich unser Ergebnis durchaus sehen lassen. Neben Lohnsteigerungen von durchschnittlich 2,7 % für das Jahr 2021 und 2,36 % für das Jahr 2022 haben wir erreicht, dass in der Tarifgruppe IV (ehem. TG III) die Berufserfahrung für Schornsteinfegermeister wegfällt, um in diese Tarifgruppe zu gelangen. Für diese Forderung haben wir bereits in den letzten Tarifrunden hart gekämpft und es nun geschafft, dies tatsächlich umzusetzen. Das Recht auf eine flexible Arbeitszeit konnten wir im BTV zwar nicht so gestalten, wie wir uns das ursprünglich vorgestellt haben. Mit der Zustimmung des Arbeitnehmers bei der jeweiligen Arbeitszeitgestaltung haben wir aber einen sehr guten Kompromiss erzielt, welcher deutlich macht, dass der Arbeitnehmer ein sehr großes Mitspracherecht, sogar ein Zustimmungsrecht bei seiner Arbeitszeit hat.

Mit diesem Ergebnis haben wir deutlich mehr als die Hälfte unserer Forderungen auf diplomatischem Weg umsetzen können, ohne dass wir unsere Mitglieder zu Demonstrationen, Warnstreiks oder gar Arbeitskämpfen aufrufen mussten.

Wir bedanken uns bei allen, die unsere Tarifikampagne 2020 „Unsere Löhne – unsere Zukunft!“ aktiv unterstützt und belebt haben. Auf ganz unterschiedlichen Wegen haben sich enorm viele unserer Mitglieder für unsere Forderungen stark gemacht und eingesetzt. Das zeigt, dass wir als ZDS nach wie vor eine starke Gemeinschaft sind und zusammen sehr viel für unsere Interessen, aber auch für unser Handwerk erreichen können.



Zentralverband Deutscher Schornsteinfeger e.V.
– Gewerkschaftlicher Fachverband –

Der Bundestarifvertrag für das Schornsteinfegerhandwerk (BTV) sieht ab dem 01.01.2021 folgende Änderungen vor:

§ 2 Abs. 5 wird wie folgt geändert:

„Beginn und Ende der täglichen Arbeitszeit sowie Beginn und Ende der dazwischen liegenden Pausen werden **mit Zustimmung des Arbeitnehmers** in den einzelnen Betrieben **festgelegt**.“

§ 4 Abs. 2 wird wie folgt geändert:

Die Zuschläge sind aus dem tariflichen Stundenlohn zu berechnen. **Die Zuschläge sind nicht nebeneinander zu gewähren. Es gilt immer der höchste Zuschlag.**

§ 8 wird wie folgt geändert:

1. Dem Arbeitnehmer steht der gesetzliche **Mindesturlaub von 20 Tagen** bei einer Beschäftigung an 5 Tagen pro Woche zu. Darüber hinaus gewährt der Arbeitgeber einen **zusätzlichen tarifvertraglichen Urlaub von 10 Tagen pro Kalenderjahr für die Tarifgruppen I, II und III** und einen **zusätzlichen tarifvertraglichen Urlaub von 12 Tagen pro Kalenderjahr für die Tarifgruppen IV, V und VI**. Erhöht sich der allgemeine gesetzliche Mindesturlaub, so verringert sich der zusätzliche vertragliche Urlaubsanspruch in gleichem Umfang; Sonderurlaub besonders geschützter Personengruppen wird nicht angerechnet.

2. Der gesetzliche Urlaubsanspruch wird, wenn nicht schriftlich etwas Abweichendes vereinbart wird, jeweils zuerst in Anspruch genommen und gewährt.

3. **Der Urlaub ist im laufenden Kalenderjahr zu gewähren und zu nehmen.** Er wird nur dann auf das nächste Kalenderjahr übertragen, wenn dringende betriebliche oder in der Person des Arbeitnehmers liegende Gründe dies rechtfertigen. **Im Fall der Übertragung muss der zusätzliche tarifvertragliche Urlaub in den ersten 6 Monaten des nächsten Kalenderjahrs gewährt und genommen werden. Ansonsten verfällt er jeweils mit Ablauf des 30.06. dieses nächsten Kalenderjahrs;** dies gilt auch für Fälle, in denen der Arbeitnehmer den zusätzlichen tarifvertraglichen Urlaub aufgrund von Krankheit nicht in Anspruch nehmen kann. Wird der zusätzliche tarifvertragliche Urlaub nicht nach Maßgabe der vorstehenden Sätze auf das Folgejahr übertragen, dann verfällt er mit Ablauf des 31.12. des jeweiligen Kalenderjahres. Die Übertragung des gesetzlichen Urlaubs richtet sich nach den jeweiligen gesetzlichen Bestimmungen.

4. Kann der gesetzliche Urlaub wegen Beendigung des Arbeitsverhältnisses ganz oder teilweise nicht mehr gewährt werden, so ist er nach Maßgabe der jeweils gültigen gesetzlichen Regelung abzugelten. Eine Abgeltung des zusätzlichen vertraglichen Urlaubsanspruchs ist ausgeschlossen.

5. Im Ein- und Austrittsjahr wird der zusätzliche tarifvertragliche Urlaub von 10 Tagen für die Tarifgruppen I, II und III und von 12 Tagen für die Tarifgruppen IV, V und VI jeweils zeitanteilig gewährt.¹ **Der Anspruch auf ein Zwölftel des zusätzlichen tarifvertraglichen Urlaubsanspruchs besteht für jeden vollen Monat des Bestehens des Arbeitsverhältnisses.** Für den gesetzlichen Urlaubsanspruch gelten insofern die gesetzlichen Bestimmungen. Soweit der gesetzliche Anspruch auch zeitanteilig zu gewähren ist, sind in Ansehung der Rundungsregel in § 5 Abs. 2 BUrlG der gesetzliche und der tarifvertragliche Urlaubsanspruch zu addieren, sodann aus der Summe die zeitanteilige Quote zu ermitteln und erst im letzten Schritt die vorgenannte Rundungsregel anzuwenden².

¹ Urlaub soll im Eintritts- oder Austrittsjahr immer zeitanteilig gewährt werden, was hinsichtlich des gesetzlichen Urlaubs nur in den Grenzen des § 5 Abs. 1 BUrlG möglich ist. Kann auch der gesetzliche Urlaub gequotelt werden, stellt die Klausel weiter sicher, dass Bruchteile des gesetzlichen und des tarifvertraglichen Urlaubs nicht je gesondert aufgerundet werden können, sondern allenfalls einmal die Quote aus dem Gesamturlaub.

² Bruchteile von Urlaubstagen, die mindestens einen halben Tag ergeben, sind auf volle Urlaubstage aufzurunden.



Zentralverband Deutscher Schornsteinfeger e.V.
– Gewerkschaftlicher Fachverband –

6. Der Zeitpunkt des Urlaubsantritts ist unter Berücksichtigung der Wünsche des Arbeitnehmers mit dem Arbeitgeber nach den Bedürfnissen des Betriebes festzulegen. Gesetzliche Feiertage, die auf einen Werktag fallen, gelten nicht als Urlaubstage.

7. Der Arbeitgeber ist verpflichtet, bei Beendigung des Arbeitsverhältnisses dem Arbeitnehmer eine Bescheinigung über den im laufenden Urlaubsjahr gewährten Urlaub auszuhändigen.

8. Der Arbeitnehmer, der weniger als 5 Tage pro Woche arbeitet, hat nur einen anteiligen Anspruch auf den gesetzlichen Mindesturlaub von 20 Tagen pro Kalenderjahr und nur einen anteiligen Anspruch auf den darüber hinausgehenden tarifvertraglichen Urlaub von 10 Tagen pro Kalenderjahr in den Tarifgruppen I, II und III und von 12 Tagen pro Kalenderjahr in den Tarifgruppen IV, V und VI.

§ 9 wird um einen Satz ergänzt:

Arbeitnehmer, die nur einen Teilzeitvertrag haben und die arbeitsvertragliche die in § 2 Nr. 1 BTV regelmäßige Arbeitszeit unterschreiten, haben nur einen anteiligen Anspruch auf die Sonderleistungen gemäß § 6 Nr. 5 und § 7.

§ 11 Abs. 2 Punkt h) wird gestrichen.

§ 11 Abs. 3 wird wie folgt geändert:

Der Arbeitnehmer muss bei dem Arbeitgeber um Arbeitsbefreiung nachsuchen. Die Notwendigkeit des Fernbleibens muss auf Verlangen **nachgewiesen** werden.

§ 11 Abs. 4 wird neu hinzugefügt:

Eine Entgeltfortzahlung durch den Arbeitgeber im Fall der Anordnung einer Quarantäne oder pandemie- bzw. epidemiebedingten notwendigen Pflege eines Kindes (§ 56 Abs. 1 a IfSG) wird ausgeschlossen.

Der Tarifvertrag tritt zum 01.01.2021 in Kraft und hat eine Laufzeit von zwei Jahren. Mit Inkrafttreten dieses Tarifvertrages verliert der Tarifvertrag vom 07.12.2018 seine Gültigkeit.

Der Bruttostundenlohn (§ 3 Lohn) beträgt für Arbeitnehmer ab dem 01.01.2021

| 2021 | | | |
|-------------|--------------------|-------------------|----------------|
| Tarifgruppe | Bundesweit ohne BW | Baden-Württemberg | Lohnsteigerung |
| I | 14,51 € | 14,51 € | 3,20 % |
| II | 17,04 € | 17,04 € | 2,84 % |
| III | 18,80 € | 18,99 € | 2,51 % |
| IV | 19,65 € | 19,92 € | 2,50 % |
| V | 20,04 € | 20,45 € | 2,56 % |
| VI | 20,35 € | 20,73 € | 2,57 % |



Zentralverband Deutscher Schornsteinfeger e.V.
– Gewerkschaftlicher Fachverband –

Der Bruttostundenlohn (§ 3 Lohn) beträgt für Arbeitnehmer ab dem 01.01.2022

| 2022 | | | |
|-------------|--------------------|-------------------|----------------|
| Tarifgruppe | Bundesweit ohne BW | Baden-Württemberg | Lohnsteigerung |
| I | 14,93 € | 14,93 € | 2,89 % |
| II | 17,46 € | 17,46 € | 2,46 % |
| III | 19,22 € | 19,41 € | 2,23 % |
| IV | 20,06 € | 20,34 € | 2,09 % |
| V | 20,49 € | 20,90 € | 2,25 % |
| VI | 20,80 € | 21,18 € | 2,21 % |

Das entspricht durchschnittlichen Lohnerhöhungen von 2,7 % für das Jahr 2021 und 2,36 % für das Jahr 2022.

Die Tarifgruppennummerierung von TG 0 bis TG V ändert sich in eine Nummerierung von TG I bis TG VI.

Die Tarifgruppe IV wird wie folgt gefasst:

- a. Arbeitnehmer/innen mit Meisterprüfung oder
- b. Arbeitnehmer/innen mit fünfjähriger Betriebszugehörigkeit nach Abschluss der Gesellenprüfung im Schornsteinfegerhandwerk oder
- c. Arbeitnehmer/innen mit zehnjähriger Berufserfahrung nach Abschluss der Gesellenprüfung im Schornsteinfegerhandwerk.

Mit besten Grüßen
Zentralverband Deutscher Schornsteinfeger e. V.
– Gewerkschaftlicher Fachverband –
Bundesverband

Eure ZDS Tarifkommission