

**Bundestarifvertrag
(BTV)
für das Schornsteinfegerhandwerk
2021 – 2022**

**Zwischen dem
Bundesverband des Schornstiefegerhandwerks
– Zentralinnungsverband (ZIV) –
Westerwaldstraße 6, 53757 Sankt Augustin**

und dem

**Zentralverband Deutscher Schornstiefeger
– Gewerkschaftlicher Fachverband –
Konrad-Zuse-Straße 19, 99099 Erfurt**

wird nachstehender Tarifvertrag abgeschlossen:

§ 1 Geltungsbereiche

Der Tarifvertrag gilt

1. räumlich
für das Gebiet der Bundesrepublik Deutschland;
2. fachlich und persönlich
für natürliche und juristische Personen sowie Personengesellschaften, welche als Betriebsinhaber Schornstiefegertätigkeiten anbieten (im folgenden Text Arbeitgeber genannt) einerseits sowie für angestellte Schornstiefegermeister/innen und Schornstiefegergesellen/innen (im folgenden Text Arbeitnehmer genannt) andererseits, soweit beide Mitglieder ihrer oben genannten Tarifvertragspartei sind. Für die bessere Lesbarkeit wird im nachfolgenden Text auf die Nennung beider Geschlechter verzichtet.

§ 2 Regelmäßige Arbeitszeit

1. Die regelmäßige Arbeitszeit beträgt 38,5 Stunden in der Woche.
2. Die regelmäßige wöchentliche Arbeitszeit in den Betrieben – mit Zustimmung des Arbeitnehmers – kann bis zu 6 Stunden erhöht werden, maximal aber 20 Stunden pro Monat. Dies ist keine Mehrarbeit im Sinne von § 4 BTV. Das Arbeitszeitkonto des Arbeitnehmers ist jeweils zum 01.09. des Kalenderjahres auszugleichen. Die danach geleistete Arbeitszeit wird durch Freizeit abgegolten. Die Abgeltung kann nur in ganzen Arbeitstagen erfolgen. Die Freizeit ist betrieblich einvernehmlich zu regeln. Der Lohn ist unabhängig von der tatsächlich geleisteten Arbeitszeit entsprechend der betrieblich festgelegten Regelarbeitszeit zu zahlen. Hat der Arbeitgeber die Nichtgewährung entsprechender Freizeit zu vertreten, erfolgt Lohnzahlung mit Mehrarbeitszuschlag (§ 4 Nr. 1a BTV). Der Arbeitgeber hat die Nichtgewährung entsprechender Freizeit insbesondere dann nicht zu vertreten, wenn der Arbeitnehmer arbeitsunfähig erkrankt ist und er deswegen nicht in der Lage ist den Freizeitausgleich bis zum 01.09. des Kalenderjahres oder bis zum Beendigungszeitpunkt des Arbeitsverhältnisses zu nehmen.

3. Der Samstag ist arbeitsfrei. Soweit aus betriebsbedingten Gründen im Einzelfall von dieser Regelung abgewichen werden muss, ist unter Einhaltung der Regelarbeitszeit auch am Samstag zu arbeiten.
4. Die Pausen gelten nicht als Arbeitszeit.
5. Beginn und Ende der täglichen Arbeitszeit sowie Beginn und Ende der dazwischen liegenden Pausen werden mit Zustimmung des Arbeitnehmers in den einzelnen Betrieben festgelegt.
6. Die Arbeitszeit beginnt mit dem Verlassen der Werkstatt und endet mit der Rückkehr. Sofern Wegezeit entfällt, beginnt und endet die Arbeitszeit an der Arbeitsstelle. Betriebsbedingte Tätigkeiten in den Betriebsräumen sind Arbeitszeit.

§ 3 Lohn

1. Es gelten jeweils die im Anhang zum BTV genannten Bruttostundenlöhne. Der Monatslohn berechnet sich nach der Formel:
Stundenlohn x Wochenarbeitszeit : 7 x Tage des Jahres : 12.
2. Der Lohn wird jeweils zum 16. des laufenden Monats bargeldlos gezahlt.
3. Der Arbeitgeber hat dem Arbeitnehmer nach Abschluss des 1. Lohnabrechnungszeitraums eine schriftliche Abrechnung über Lohn, Zulagen und Abzüge zu übergeben. Die Abrechnung ist bei jeder Änderung zu erneuern.
4. Im Krankheitsfall beträgt die Lohnfortzahlung 100 %, soweit ein Anspruch auf Lohnfortzahlung besteht.

§ 4 Zuschläge

1. Zuschlagspflichtig sind:
 - a. Mehrarbeit (Überstunden)
Mehrarbeit ist die Arbeitszeit, die über die regelmäßige Arbeitszeit nach § 2 Nr. 1, 2 und 4 BTV hinaus geleistet wird.
Die Zuschläge betragen für Überstunden 25 %.
 - b. Nachtarbeit
Nachtarbeit ist die in der Zeit von 20:00 Uhr bis 06:00 Uhr geleistete Arbeit.
Die Zuschläge betragen 50 %.
 - c. Sonn- und Feiertagsarbeit
Sonn- und Feiertagsarbeit ist Arbeit, die an Sonn- und Feiertagen in der Zeit von 00:00 Uhr bis zum nächsten Tag 06:00 Uhr geleistet wird.
Die Zuschläge betragen 100 %.
2. Die Zuschläge sind aus dem tariflichen Stundenlohn zu berechnen. Die Zuschläge sind nicht nebeneinander zu gewähren. Es gilt immer der höchste Zuschlag.

§ 5 Waschgelegenheit

1. Jeder Arbeitnehmer hat Anspruch auf Gewährung einer ausreichenden Waschgelegenheit. Es ist eine Dusche oder eine Badewanne einzurichten. Der Waschraum muss zur rechten Zeit ausreichend erwärmt und beleuchtet sein.
2. Körperreinigungsmittel und Handtücher sind jedem Beschäftigten entsprechend den Regeln der Bau Berufsgenossenschaften zu stellen.
3. Der Arbeitgeber ist verpflichtet, bei Nichtgestellung einer Waschgelegenheit für die Arbeitswoche eine Entschädigung in Höhe von 30,00 € zu zahlen.
4. Die Entschädigung bei Nichtgestellung einer Waschgelegenheit ist bis zum 16. des laufenden Monats bargeldlos zu zahlen.

§ 6 Sonderentschädigungen

1. Für die Durchführung der Arbeiten ist ein Betriebsfahrzeug von dem Arbeitgeber zur Verfügung zu stellen. Damit ist der Arbeitnehmer nicht verpflichtet, sein Privatfahrzeug für betriebliche Zwecke zu benutzen.
2. Die Fahrtkosten für Aushilfsgesellen hat der Arbeitgeber zu tragen, bei dem der Arbeitnehmer aushilfsweise tätig ist. Die Höhe der Erstattung unterliegt der Vereinbarung.
3. Die Jahressonderzahlung beträgt 75 % des Bruttomonatslohnes. Die Jahressonderzahlung ist bis zum 01. Dezember des Kalenderjahres zu zahlen.
4. Arbeitnehmer, die nicht ganzjährig in einem Betrieb tätig sind, erhalten bei ihrem Ausscheiden eine Jahressonderzahlung, deren Höhe sich nach der Dauer des Arbeitsverhältnisses richtet. Sie erhalten von dem Arbeitgeber für jede volle Woche des bestehenden oder beendeten Arbeitsverhältnisses im Kalenderjahr 1/52 der Jahressonderzahlung. Die Auszahlung erfolgt spätestens mit der letzten Lohnzahlung.
5. Jeder Arbeitnehmer hat jährlich Anspruch auf Gestellung von berufsbezogener Arbeitskleidung (Ober- und Unterbekleidung) bis zum Betrag von 294,00 € zzgl. MwSt. nach einjähriger Betriebszugehörigkeit. Für Arbeitnehmer, die weniger als ein Jahr im gleichen Betrieb beschäftigt sind, ist für jede Woche des bestehenden Arbeitsverhältnisses als Aufwand für Arbeitskleidung 1/52 des Kleidergeldes ausbezahlen. Beim Ausscheiden aus dem Arbeitsverhältnis erfolgt die Auszahlung spätestens mit der letzten Lohnzahlung.

§ 7 Vermögenswirksame Leistungen

1. Jeder Arbeitnehmer hat jährlich Anspruch auf Zahlung von 480,00 € entsprechend den Vorschriften des 5. Vermögensbildungsgesetzes in der jeweils gültigen Fassung.
2. Arbeitnehmer, die nicht ganzjährig in einem Betrieb tätig sind, erhalten von dem Arbeitgeber für jede Woche des Bestehens des Arbeitsverhältnisses im Kalenderjahr 1/52 der vermögenswirksamen Leistungen.
3. Jeder Arbeitnehmer hat Anspruch darauf, zugunsten einer arbeitgeberfinanzierten Entgeltumwandlung im Rahmen einer betrieblichen Vereinbarung, auf die Zahlung nach Nr. 1 gemäß Vermögensbildungsgesetz zu verzichten.

§ 8 Urlaub

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 Arbeitnehmer der Tarifgruppen I, II und III und einen zusätzlichen tarifvertraglichen Urlaub von 12 Tagen pro Kalenderjahr für die Arbeitnehmer der 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 Arbeitnehmer der Tarifgruppen I, II und III und von 12 Tagen für die Arbeitnehmer der 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.

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 darüberhinausgehenden 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 Berechnung von Sonderleistungen

Bei der Gewährung von Sonderleistungen (§ 6 Nr. 3, 5 und § 7) werden Zeiten, in denen keine Lohnzahlungspflicht besteht, nicht berücksichtigt. Dies gilt nicht für Zeiten der Arbeitsunfähigkeit bis zu einer Dauer von max. 6 Monaten. Arbeitnehmer, die nur einen Teilzeitvertrag haben und die arbeitsvertragliche in § 2 Nr. 1 BTV regelmäßige Arbeitszeit unterschreiten, haben nur einen anteiligen Anspruch auf die Sonderleistungen gemäß § 6 Nr. 5 und § 7.

§ 10 Arbeitsunfähigkeit

Arbeitsunfähigkeit ist unverzüglich anzuzeigen. Eine ärztliche Bescheinigung ist ab dem ersten Tag der Krankheit innerhalb von 3 Werktagen vorzulegen.

§ 11 Freistellung von der Arbeit

1. Der Arbeitnehmer erhält nach Einholung der versäumten Stunden den Lohn auch für die Zeit, in der er nicht gearbeitet hat, bei Teilnahme an Sitzungen und Versammlungen, die von dem Zentralverband Deutscher Schornsteinfeger – Gewerkschaftlicher Fachverband – einberufen werden.
2. Der Arbeitnehmer ist unter Fortzahlung seines Lohnes von der Arbeit freizustellen:
 - a. bei nachgewiesener Teilnahme an beruflichen Schulungstagen, die durch die Innungen oder mit deren Einverständnis einberufen werden.
 - In den Bundesländern Sachsen und Thüringen an 4 Arbeitstagen/Jahr.
 - Im Bundesland Baden-Württemberg an 2 Arbeitstagen/Jahr.
 - In den Bundesländern Brandenburg, Berlin, Hamburg, Mecklenburg-Vorpommern, Rheinland-Pfalz, Saarland, Sachsen-Anhalt und Schleswig-Holstein an 5 Arbeitstagen/Jahr,
 - in Bayern an 4,5 Arbeitstagen,
 - in Bremen an 6 Arbeitstagen/Jahr,
 - in Hessen und Nordrhein-Westfalen an 4 Arbeitstagen,
 - in Niedersachsen an 5,5 Tagen im Jahr.

Die Durchführung der beruflichen Schulungstage, die durch die Schornsteinfegerinnung einberufen werden, erfolgt in Baden-Württemberg, Rheinland-Pfalz und dem Saarland unter Mitwirkung des Zentralverbandes Deutscher Schornsteinfeger – Gewerkschaftlicher Fachverband –.

In den Bundesländern Bremen, Niedersachsen und Sachsen-Anhalt werden die berufsfachlichen Themen in Absprache der jeweiligen Landesverbände mit dem Zentralverband Deutscher Schornsteinfeger – Gewerkschaftlicher Fachverband – festgelegt.

In den Bundesländern Bayern, Thüringen und Sachsen werden die berufsfachlichen Themen in Abstimmung mit dem Zentralverband Deutscher Schornsteinfeger – Gewerkschaftlicher Fachverband – festgelegt.

Die nach Landesweiterbildungsgesetz in Anspruch genommenen Tage reduzieren die beruflichen Schulungstage.

In den Bundesländern Hessen und Saarland wird 1 Tag im Rahmen der beruflichen Schulungstage vom Zentralverband Deutscher Schornsteinfeger – Gewerkschaftlicher Fachverband – gestaltet.

- b. bei Wohnungswechsel mit eigenem Hausstand (einmal pro Jahr):
1 – 3 Arbeitstagen
 - c. bei eigener Eheschließung: 2 Arbeitstagen
 - d. bei Entbindung der Ehefrau/Lebensgefährtin: 2 Arbeitstagen
 - e. bei Tod des Ehegatten/Lebensgefährten, der Ehegattin/Lebensgefährtin, minderjährigen oder unterhaltspflichtigen Kindern, einschließlich Bestattungstagen: 3 Arbeitstagen
 - f. bei Tod der Eltern oder Schwiegereltern, einschließlich des Bestattungstages: 2 Arbeitstagen
 - g. bei Tod von Geschwistern und von volljährigen Kindern: 1 Arbeitstag
 - h. bei Vorladungen vor Gericht oder sonstigen Behörden, sofern dafür keine Entschädigungspflicht besteht und sofern der Arbeitnehmer nicht als Beschuldigte/r oder als Partei im Zivilprozess oder im Verwaltungsgerichtsverfahren geladen ist.
 - i. wenn in besonderen Fällen ein Arztbesuch während der Arbeitszeit erforderlich ist.
3. Der Arbeitnehmer muss bei dem Arbeitgeber um Arbeitsbefreiung nachsuchen. Die Notwendigkeit des Fernbleibens muss auf Verlangen nachgewiesen werden.
 4. 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.

§ 12 Pensionskasse

1. Der Arbeitgeber zahlt für die betriebliche Altersversorgung des Arbeitnehmers eine jährliche Zuwendung in Höhe von 2 % der Beitragsbemessungsgrenze (West)

in der Rentenversicherung der Arbeiter und Angestellten; bei einer kürzeren Beschäftigungsdauer wird für jeden vollen Monat des Bestehens des Arbeitsverhältnisses im Kalenderjahr 1/12 der jährlichen Zuwendung gezahlt.

2. Die Versicherung ist vom Arbeitgeber bei der Pensionskasse des Schornsteinfegerhandwerks zu veranlassen. Der Arbeitgeber hat der Pensionskasse Beginn, Ende sowie etwaige Unterbrechungen des Arbeitsverhältnisses binnen zwei Wochen schriftlich anzuzeigen. Das Nähere regelt die Satzung.
3. Darüber hinaus kann der Arbeitnehmer vom Arbeitgeber Entgeltumwandlung im Rahmen der gesetzlichen Möglichkeiten verlangen.

§ 13 Kündigung des Arbeitsverhältnisses

1. Für die Kündigung des Arbeitsverhältnisses gelten die gesetzlichen Bestimmungen, soweit sich aus den nachfolgenden Regelungen nichts anderes ergibt. Das Arbeitsverhältnis kann nur jeweils zum Ende der Kalenderwoche (Sonntag) gekündigt werden.
2. Tägliche Kündigung ist in den ersten 2 Wochen der Betriebszugehörigkeit zulässig. Bei einer Betriebszugehörigkeit bis zu einem Jahr beträgt die Kündigungsfrist 3 Wochen. Mit dem Beginn eines jeden weiteren Jahres der Betriebszugehörigkeit erhöht sich die Kündigungsfrist um 2 Wochen. Die maximale Kündigungsfrist beträgt 17 Wochen.
3. Abweichend von § 13 Nr. 2 entfällt die Kündigungsfrist bei Betriebsauflösung durch Tod des Arbeitgebers.
4. Bei plötzlich nicht vorhersehbarer schwerer Erkrankung des Arbeitgebers, welche zur dauerhaften Gewerbeabmeldung des Betriebes führt, halbiert sich die Kündigungsfrist, sofern der Arbeitnehmer nach der Gewerbeabmeldung unverzüglich informiert wurde. Bei Betriebszugehörigkeit bis zu einem Jahr darf jedoch die Frist von drei Wochen, bei Betriebszugehörigkeit von mehr als einem Jahr von 4 Wochen nicht unterschritten werden.

§ 14 Ausschlussfristen

1. Alle Ansprüche aus dem Arbeitsverhältnis und solche, die mit dem Arbeitsverhältnis in Verbindung stehen, verfallen, wenn sie nicht innerhalb von 12 Wochen nach der Fälligkeit schriftlich geltend gemacht werden.
2. Lehnt die Gegenpartei den Anspruch ab oder erklärt sie sich innerhalb von 2 Wochen nach der Geltendmachung des Anspruchs nicht, so verfällt dieser, wenn er nicht innerhalb von 8 Wochen nach der Ablehnung oder dem Fristablauf gerichtlich geltend gemacht wird. Bei wiederkehrenden Ansprüchen genügt einmalige Geltendmachung.
3. Hiervon unberührt bleiben Ansprüche die auf Handlungen wegen Vorsatz oder grober Fahrlässigkeit beruhen. Die in § 14 vereinbarten Ausschlussfristen gelten auch nicht für Ansprüche auf den gesetzlichen Mindestlohn.

§ 15 Inkrafttreten

Dieser Tarifvertrag tritt am 01.01.2021. in Kraft. Mit dem Inkrafttreten dieses Tarifvertrages verliert der Bundestarifvertrag vom 07.12.2017 seine Gültigkeit.

§ 16 Allgemeines

1. Der Bundestarifvertrag (BTV) hat eine unbefristete Laufzeit.
2. Die vereinbarte Regelung des § 12 BTV hat eine Laufzeit bis zum 31.12.2032.
3. Der BTV ist mit einer Frist von 6 Monaten zum 30.06. oder zum 31.12. eines Kalenderjahres kündbar. Erstmalig kann die Kündigung zum 31.12.2022 erfolgen.
4. Die Kündigung erfolgt durch eingeschriebenen Brief von Verband zu Verband.

Sankt Augustin/Erfurt, den 16. Dezember 2020

BUNDESVERBAND DES SCHORNSTEINFEGERHANDWERKS – ZENTRALINNUNGSVERBAND (ZIV) –

gez. Wilhelm
Präsident

gez. Peeters
Vizepräsident

gez. Langer
Landesinnungsmeister

gez. Eisele
Landesinnungsmeister

gez. Hirschnitz
Landesinnungsmeister

gez. Nether
Landesinnungsmeister

**ZENTRALVERBAND
DEUTSCHER SCHORNSTEINFEGER E.V.
– GEWERKSCHAFTLICHER FACHVERBAND –**

gez. Fürst
1. Vorsitzender

gez. Villmann
Vorstand Finanzen/Verwaltung

gez. Tilch
Regionalsekretär

gez. Wegert
Regionalsekretär

gez. Kazek
Regionalsekretär

gez. Hock
Regionalsekretär

gez. Martens
Regionalsekretär

Anhang 1 zum Bundestarifvertrag

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

2021		
Tarifgruppe	Bundesweit ohne Baden-Württemberg	Baden-Württemberg
I	14,51 €	14,51 €
II	17,04 €	17,04 €
III	18,80 €	18,99 €
IV	19,65 €	19,92 €
V	20,04 €	20,45 €
VI	20,35 €	20,73 €

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

2022		
Tarifgruppe	Bundesweit ohne Baden-Württemberg	Baden-Württemberg
I	14,93 €	14,93 €
II	17,46 €	17,46 €
III	19,22 €	19,41 €
IV	20,06 €	20,34 €
V	20,49 €	20,90 €
VI	20,80 €	21,18 €

Anhang 2 zum Bundestarifvertrag vom 01.01.2021/2022

Tarifgruppen:

- Tarifgruppe I: Arbeitnehmer/innen mit Gesellenprüfung im 1. Gesellenjahr
- Tarifgruppe II: Arbeitnehmer/innen mit Gesellenprüfung ab dem 2. Gesellenjahr
- Tarifgruppe III: Arbeitnehmer/innen mit Gesellenprüfung ab dem 4. Gesellenjahr
- Tarifgruppe IV: 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
- Tarifgruppe V: a) Arbeitnehmer/innen mit Meisterprüfung ab dem 6. Gesellenjahr oder
b) Arbeitnehmer/innen mit zehnjähriger Betriebszugehörigkeit nach Abschluss der Gesellenprüfung im Schornsteinfegerhandwerk oder
c) Arbeitnehmer/innen mit fünfzehnjähriger Berufserfahrung nach Abschluss der Gesellenprüfung im Schornsteinfegerhandwerk
- Tarifgruppe VI: 1. Arbeitnehmer/innen der Tarifgruppe V a, sofern sie die Qualifikation als Gebäudeenergieberater des Handwerks haben und folgendes Tätigkeitsprofil erfüllen:
a) Tätigkeiten im Bereich der qualifizierten Gebäudeenergie- und Förderberatung und
b) selbstständige Organisation von Tätigkeiten weiterer Mitarbeiter oder selbstständige Abwicklung von Aufträgen
2. Arbeitnehmer/innen der Tarifgruppe V a, sofern sie die Qualifikation als Brandschutztechniker haben und folgendes Tätigkeitsprofil erfüllen:
a) Tätigkeiten im Bereich der Erstellung und Beratung von Brandschutzkonzepten und
b) selbstständige Organisation von Tätigkeiten weiterer Mitarbeiter oder selbstständige Abwicklung von Aufträgen

Arbeitnehmer, die durch die Änderung der Tarifgruppen in eine ungünstigere Tarifgruppe fallen, haben Anspruch auf Zahlung nach ihrer bisherigen Tarifgruppe. Jedes neue Arbeitsverhältnis hebt diesen Bestandsschutz auf.

Anhang 3 zum Bundestarifvertrag

Begründung zu § 2 Nr. 4 BTV

Zeiten, in denen elektronische Geräte wie z.B. Handy, Computer, etc. von Arbeitnehmern zu privaten Zwecken genutzt werden, gelten nicht als Arbeitszeit.

Begründung zu § 2 Nr. 6 BTV

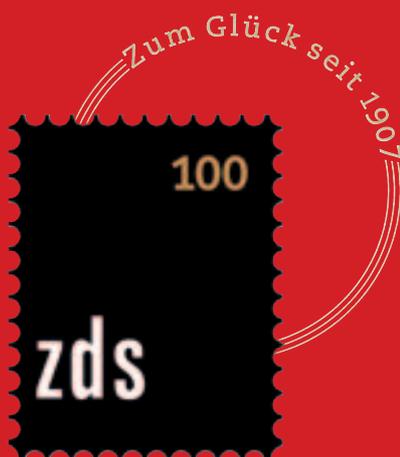
Zeiten, in denen der Arbeitnehmer auf Anordnung des Arbeitgebers telefoniert, sind Arbeitszeiten. Der Arbeitnehmer hat nur in den betrieblich vereinbarten Arbeitszeiten zu telefonieren.

Begründung zu § 11 Nr. 2 BTV

Die Kosten für die von den Innungen durchgeführten beruflichen Schulungstagen sind von den Arbeitgebern zu tragen.



Bundesverband
des Schornsteinfegerhandwerks
– Zentralinnungsverband –
Westerwaldstr. 6
53757 St. Augustin
Tel.: 02241/3407 – 0
Fax: 02241/3407 – 10
www.schornsteinfeger.de
E-Mail: ziv@schornsteinfeger.de



Zentralverband
Deutscher Schornsteinfeger e.V.
– Gewerkschaftlicher Fachverband –
Konrad-Zuse-Str. 19
99099 Erfurt
Tel.: 0361/789 51 – 0
Fax: 0361/789 51 – 20
www.zds-schornsteinfeger.de
E-Mail: info@zds-schornsteinfeger.de