



NEWSLETTER 12/2020

05  
08  
2020

## AKS-Tarifvertrag unterzeichnet Einigung beim Mindestlohn

Sehr geehrte Damen und Herren,

am 9. Juli haben die Tarifvertragsparteien im Schornstiefegerhandwerk eine Einigung beim Mindestlohn und beim AKS-Tarifvertrag erzielt. Nachdem auch die große Tarifkommission des Bundesverbandes des Schornstiefegerhandwerks dem Verhandlungsergebnis mit großer Mehrheit zugestimmt hat, haben am 4. August 2020 Präsident Oswald Wilhelm vom Bundesverband des Schornstiefegerhandwerks und der 1. Vorsitzende Daniel Fürst vom Zentralverband Deutscher Schornstiefeger e.V. – gewerkschaftlicher Fachverband – die Tarifverträge unterzeichnet.

Ab dem 01.01.2021 wird im Schornstiefegerhandwerk ein Mindestlohn in Höhe von 13,80 € gelten. Der Mindestlohntarifvertrag tritt am 01.01.2021 in Kraft. Der Mindestlohntarifvertrag kann erstmals am 31.12.2022 gekündigt werden.

In Bezug auf den AKS Tarifvertrag hat man sich auf folgendes Ergebnis geeinigt:

1. Ab dem 01.01.2021 soll ein beitragspflichtiger Betrieb, der einen Auszubildenden zum Schornstiefeger ausbildet, einen Anspruch auf Ausbildungskostenausgleich in Höhe von 8.000,00 € brutto im ersten Jahr der Ausbildung des Auszubildenden, 7.100,00 € brutto im zweiten Jahr der Ausbildung des Auszubildenden, 5.850,00 € brutto im dritten Jahr der Ausbildung des Auszubildenden und 2.425,00 € brutto für die ersten sechs Monate im vierten Jahr der Ausbildung des Auszubildenden erhalten.
2. Auszubildende zum Schornstiefeger erhalten ab dem 01.01.2021 eine monatliche Ausbildungsvergütung für das erste Lehrjahr in Höhe von mindestens 640,00 € brutto, für das zweite Lehrjahr in Höhe von mindestens 710,00 € brutto, für das dritte Lehrjahr in Höhe von mindestens 810,00 € brutto und für das vierte Lehrjahr in Höhe von mindestens 819,00 € brutto.
3. Es wird eine Urlaubsregelung in den AKS Tarifvertrag aufgenommen.

### INHALT

AKS-Tarifvertrag  
unterzeichnet

Seite 1

### IMPRESSUM

#### Abteilung Presse- und Öffentlichkeitsarbeit

Bundesverband des  
Schornstiefegerhandwerks  
- Zentralinnungsverband (ZIV) -  
Westerwaldstraße 6  
53757 Sankt Augustin

Alexis Gula  
Vorstand Presse-  
und Öffentlichkeitsarbeit  
Tel. (02241) 3407 - 0  
Fax (02241) 3407 - 10  
E-Mail: ziv@schornstiefeger.de

Dipl.-Ing. Klaus Weisser  
Technischer Redakteur  
Tel. (02241) 3407 - 0  
Fax (02241) 3407 - 10  
E-Mail: ziv@schornstiefeger.de

Nicole Stephan  
Referentin für Presse-  
und Öffentlichkeitsarbeit  
Tel. (02241) 3407 - 0  
Fax (02241) 3407 - 10  
E-Mail: ziv@schornstiefeger.de

## **§ 5 Urlaub**

*(1) Der Urlaub des Auszubildenden beträgt jährlich*

*a) 30 Arbeitstage, wenn der Auszubildende zu Beginn des Kalenderjahres noch nicht 16 Jahre alt ist,*

*b) 27 Arbeitstage, wenn der Auszubildende zu Beginn des Kalenderjahres noch nicht 17 Jahre alt ist,*

*c) 25 Arbeitstage, wenn der Auszubildende zu Beginn des Kalenderjahres noch nicht 18 Jahre alt ist,*

*d) 24 Arbeitstage, wenn der Auszubildende zu Beginn des Kalenderjahres 18 Jahre und älter ist.*

*(2) Der volle Urlaubsanspruch wird erstmalig nach sechsmonatigem Bestehen des Arbeitsverhältnisses erworben (Wartezeit).*

*(3) Anspruch auf ein Zwölftel des Jahresurlaubs für jeden vollen Monat des Bestehens des Arbeitsverhältnisses hat der Auszubildende*

*a) für Zeiten eines Kalenderjahres, für die er wegen Nichterfüllung der Wartezeit in diesem Kalenderjahr keinen vollen Urlaubsanspruch erwirbt,*

*b) wenn er vor erfüllter Wartezeit aus dem Arbeitsverhältnis ausscheidet,*

*c) wenn der Auszubildende nach erfüllter Wartezeit in der ersten Hälfte des Kalenderjahres aus dem Arbeitsverhältnis ausscheidet.*

*(4) Bei Ausscheiden innerhalb der ersten sechs Monate des Bestehens des Ausbildungsverhältnisses richtet sich der Urlaubsanspruch nach dem Bundesurlaubsgesetz bzw. dem Jugendarbeitsschutzgesetz.*

*(5) Der Urlaub ist im laufenden Kalenderjahr zu gewähren und zu nehmen. Eine Übertragung des Urlaubs auf das nächste Urlaubsjahr ist nur statthaft, wenn dringende betriebliche oder in der Person des Auszubildenden liegende Gründe dies rechtfertigen. Bei der Gewährung von Urlaub wird zunächst der gesetzliche Urlaubsanspruch erfüllt, sodann der tarifliche. Im Falle der Übertragung erlischt der Urlaubsanspruch drei Monate nach Ablauf des Kalenderjahres, es sei denn, dass er wegen Krankheit nicht genommen werden konnte. Konnte der Urlaub wegen Krankheit nicht genommen werden, erlischt der tarifliche Urlaubsanspruch drei Monate nach Ablauf des Urlaubsjahres.*

*(6) Bruchteile von Urlaubstagen, die mindestens einen halben Tag ergeben, sind auf volle Urlaubstage aufzurunden.*

**4.** Der Beitragssatz zur AKS wird von 4,0 % auf 3,4% abgesenkt Ab dem 01.01.2021 hat jeder Betrieb kalenderjährlich einen Beitrag von **3,4 %** der Summe der im letzten Kalenderjahr entrichteten Bruttolöhne aller in seinem Betrieb beschäftigten gewerblichen Arbeitnehmer als Beitrag an die Ausbildungskosten-ausgleichskasse abzuführen, ausgenommen hiervon sind die Bruttoarbeitslöhne für Büroarbeitskräfte sowie die Ausbildungsvergütung.

**5.** Der AKS Tarifvertrag tritt am 01.01.2021 in Kraft und kann erstmals zum 31. Dezember 2022 gekündigt werden.

Wilhelm  
Präsident

Arndt  
Hauptgeschäftsführer