

# Rahmentarifvertrag

für das Glaserhandwerk in Sachsen-Anhalt

vom 15. Juni 2012

Zwischen dem

Landesinnungsverband des Glaserhandwerks Sachsen-Anhalt  
Straße der Handwerker 2, 06132 Halle,

und der

Industriegewerkschaft Bauen-Agrar-Umwelt, Bundesvorstand,  
Olof-Palme-Straße 19, 60439 Frankfurt am Main,

wird folgender Tarifvertrag geschlossen:

## **§ 1 Geltungsbereich**

### **(1) Räumlicher Geltungsbereich:**

Das Gebiet des Landes Sachsen-Anhalt.

### **(2) Fachlicher Geltungsbereich:**

Alle Betriebe des Glaserhandwerks sowie alle selbstständigen Glaserabteilungen in fachfremden Betrieben.

### **(3) Persönlicher Geltungsbereich:**

Erfasst werden gewerbliche Arbeitnehmer, die eine nach den Vorschriften des Sechsten Buches Sozialgesetzbuch – Gesetzliche Rentenversicherung – (SGB VI) versicherungspflichtige Tätigkeit ausüben.

## **§ 2 Einstellung**

- (1)** Der Arbeitnehmer hat die üblichen Arbeitspapiere, zu denen auch eine Bescheinigung des letzten Arbeitgebers über den im laufenden Kalenderjahr bereits erhaltenen Urlaub gehört, bei der Einstellung gegen eine Quittung abzugeben.
- (2)** Es ist ein schriftlicher Arbeitsvertrag abzuschließen, nach dem dieser Rahmentarifvertrag Grundlage des Arbeitsverhältnisses ist.

### § 3

#### Beginn und Ende der Arbeitszeit

- (1) Die regelmäßige Wochenarbeitszeit von Montag bis Freitag beträgt ohne Pausen 39 Stunden.
- (2) Durch Betriebsvereinbarung kann für einzelne Arbeitnehmer, Arbeitnehmergruppen, Betriebsteile oder für den gesamten Betrieb eine Wochenarbeitszeit zwischen 33 und 43 Stunden vereinbart werden. Der Arbeitgeber soll die Lage einer geänderten Wochenarbeitszeit den Arbeitnehmern jeweils 2 Tage im Voraus ansagen.

Der Durchschnitt von 39 Stunden pro Woche muss in zwölf Monaten erreicht werden. Aus betrieblichen Gründen kann der Ausgleichszeitraum um 3 Monate – bis Ende März des Folgejahres – ausgedehnt werden.

Wird von der tariflichen wöchentlichen Arbeitszeit abgewichen, so werden die Mehr- oder Minderstunden einem für jeden Arbeitnehmer zu führenden Arbeitszeitkonto zugeführt. Auf dem Arbeitszeitkonto dürfen nicht mehr als 70 Haben- und nicht mehr als 50 Soll-Stunden angesammelt werden. Nur die ersten 70 angesparten Soll-Stunden bleiben zuschlagsfrei.

Mit der März-Abrechnung eines jeden Jahres ist das Arbeitszeitkonto auszugleichen. Besteht zum 31. März noch ein Zeitguthaben, so ist dieses durch Bezahlung der Stunden mit Mehrarbeitszuschlägen auszugleichen.

Kann der Ausgleich wegen Arbeitsunfähigkeit des Arbeitnehmers nicht bis zum 31. März erfolgen, so ist der Ausgleich auch noch nach Beendigung der Arbeitsunfähigkeit möglich.

Ein Zeitguthaben, das sich aus der Differenz zwischen der tariflichen und der betrieblich vereinbarten Arbeitszeit ergibt, entsteht nur an Tagen, an denen der Arbeitnehmer tatsächlich gearbeitet hat, d. h. es entsteht kein Zeitguthaben bei Urlaub, Krankheit und sonstigen arbeitsfreien Tagen mit oder ohne Entgeltfortzahlung. An gesetzlichen Feiertagen, sofern sie auf einen Arbeitstag fallen, kann der Arbeitnehmer ein Zeitguthaben nur ansammeln, wenn er tatsächlich arbeitet.

Bei Ausscheiden eines Arbeitnehmers aus dem Arbeitsverhältnis ist das angesammelte Guthaben während der Kündigungsfrist auszugleichen. Ist dies nicht möglich, muss eine Abgeltung erfolgen.

Soll-Stunden bei Ausscheiden aus dem Arbeitsverhältnis können gegen bestehende Ansprüche des Arbeitgebers gegen den Arbeitnehmer aus dem Arbeitsverhältnis bzw. mit Ansprüchen im Zusammenhang mit dem Arbeitsverhältnis verrechnet werden.

- (3) In Betrieben, in denen die Arbeitszeit gem. § 3 Nr. 2 dieses Vertrages flexibilisiert wird, gilt als zuschlagspflichtige Mehrarbeit die Arbeitszeit, die eine wöchentliche Arbeitszeit von 43 Stunden überschreitet.

In Betrieben, in denen nicht flexibilisiert wird, liegt zuschlagspflichtige Mehrarbeit ab der 39. Stunde vor.

- (4) Die Verteilung der regelmäßigen Arbeitszeit für einzelne Arbeitnehmer, Arbeitnehmergruppen, Betriebsteile oder für den gesamten Betrieb auf die einzelnen Wochentage sowie Beginn und Ende der regelmäßigen täglichen Arbeitszeit und der Pausen werden durch Betriebsvereinbarung zwischen Arbeitgeber und Betriebsrat unter Beachtung der arbeitszeitrechtlichen Vorschriften vereinbart.

Besteht kein Betriebsrat, so regelt der Arbeitgeber die Dauer der wöchentlichen Arbeitszeit, deren Ausgleich, den Ausgleichszeitraum sowie dessen Lage im Rahmen der vorliegenden tariflichen Bestimmungen. Hierbei sind in Absprache mit den Arbeitnehmern ihre Interessen zu berücksichtigen.

- (5) Bei Montagearbeiten in Geschäfts- und Fabrikbetrieben oder ähnlichen Betrieben kann die nach Ziffer 4 festgelegte Arbeitszeit der in diesen Betrieben eingeführten Arbeitszeit angepaßt werden.
- (6) Der 24.12. (Heiligabend) oder der 31.12. (Silvester) ist arbeitsfrei. Die dadurch ausfallende Arbeitszeit gilt als abgeleistet.
- (7) Durch den Arbeitgeber ist in geeigneter Weise auf seine Kosten sicherzustellen, dass das Guthaben jederzeit bestimmungsgemäß ausgezahlt werden kann, insbesondere durch Bankbürgschaft oder Sperrkonto mit treuhänderischen Pfandrechten. Die Absicherung des Guthabens muss, sofern der Betrag nicht nach Abführung von Steuern und Sozialaufwand als Nettolohn zurückgestellt wird, den Bruttolohn und 45 v. H. des Bruttolohnes für den Sozialaufwand umfassen. Auf Verlangen einer der Bezirks- oder Landesorganisationen der Tarifvertragsparteien ist dieser gegenüber die Absicherung des Ausgleichskontos nachzuweisen. Erfolgt dieser Nachweis nicht, so ist das Guthaben an den Arbeitnehmer auszuzahlen; die Vereinbarung über die betriebliche Arbeitszeitverteilung tritt zu diesem Zeitpunkt außer Kraft.

#### **§ 4**

##### **Mehrarbeit (Überstunden)**

- (1) Überstunden sind die über die regelmäßige werktägliche Arbeitszeit hinaus geleisteten Arbeitsstunden. Mehrarbeit ist nach Möglichkeit zu vermeiden.
- (2) Bei betrieblicher Arbeitszeitverteilung sind die nach § 3 Ziff. 2 Abs. 3 auf dem Arbeitszeitkonto gutgeschriebenen Arbeitsstunden zuschlagspflichtig, wobei die ersten 70 Stunden innerhalb von 12 Kalendermonaten zuschlagsfrei bleiben.

#### **§ 5**

##### **Nacht-, Sonn- und Feiertagsarbeit**

- (1) Nachtarbeit ist die in der Zeit von 22.00 Uhr bis 06.00 Uhr geleistete Arbeit.
- (2) Sonn- und Feiertagsarbeit ist die an Sonn- und Feiertagen in der Zeit von 00.00 Uhr bis 24.00 Uhr geleistete Arbeit.

## **§ 6**

### **Vergütungen für Mehr-, Nacht-, Sonn- und Feiertagsarbeit**

(1) Für angeordnete Mehr-, Nacht-, Sonn- und Feiertagsarbeit sind folgende Vergütungen zu zahlen:

- |    |  |       |
|----|--|-------|
| a) | für Mehrarbeit   | 25 %  |
| b) | für Nachtarbeit  | 50 %  |
| c) | für Sonntagsarbeit   | 50 %  |
| d) | für Arbeiten am Neujahrstag,<br>Oster- und Pfingstsonntag, am 01. Mai<br>und an den Weihnachtsfeiertagen | 100 % |
| e) | für alle übrigen gesetzlichen<br>Feiertage, sofern sie auf einen<br>Sonntag fallen,                      | 100 % |
| f) | für gesetzliche Feiertage,<br>die auf einen Werktag fallen,<br>der nicht Arbeitstag ist                  | 100 % |
| g) | für gesetzliche Feiertage,<br>die auf einen Werktag fallen,<br>der Arbeitstag ist                        | 100 % |
| h) | für Arbeit am 24. und 31.12.   | 100 % |

(2) Alle Zuschläge sind nebeneinander zu gewähren und aus dem tatsächlichen Stundenlohn zu berechnen.

(3) Für die Berechnung der Zuschläge ist der tatsächlich gezahlte Stundenlohn zugrunde zu legen.

Die Zuschläge sind auf der Lohnabrechnung gesondert auszuweisen.

(4) Für Wochenbereitschaft, von Freitag 16.00 Uhr bis zum darauf folgenden Freitag 06.00 Uhr, wird ein Bereitschaftsgeld von 70,00 € gezahlt. Davon unbeschadet erfolgt eine Bezahlung sämtlicher in dieser Zeit geleisteten Arbeitsstunden. Wochenbereitschaft ist mit dem Arbeitnehmer zu vereinbaren.

## **§ 7**

### **Arbeitsversäumnis**

(1) Der Arbeitnehmer ist bei Fortzahlung des Entgeltes von der Arbeit freizustellen:

- a) bei Tod des Ehegatten und der Kinder einschließlich des Bestattungstages für 3 Arbeitstage
- b) bei Tod der Eltern, Geschwister und Schwiegereltern einschließlich des Bestattungstages für 2 Arbeitstage
- c) bei eigener Eheschließung für 3 Arbeitstage
- d) bei Eheschließung seiner Kinder, Stief- und Pflegekinder für 1 Arbeitstag
- e) aus Anlaß der Entbindung des leiblichen Kindes für 2 Arbeitstage
- f) bei Wohnungswechsel mit eigenem Hausstand, aber nur einmal pro Kalenderjahr für 1 Arbeitstag
- g) bei eigener Silberhochzeit für 1 Arbeitstag

(2) Der Arbeitnehmer hat Anspruch auf Weiterzahlung des Entgeltes für die tatsächlich benötigte Zeit, höchstens jedoch bis zur Höhe der betrieblichen Arbeitszeit an dem betreffenden Tag, bei:

- a) erstmaligem Aufsuchen des Arztes, sofern der Besuch nachweislich während der Arbeitszeit erforderlich ist. Ausgenommen sind Dauerbehandlungen.
- b) bei schweren Erkrankungen des Ehegatten/Lebenspartners und der Kinder, sofern sie in häuslicher Gemeinschaft leben und der Arzt bescheinigt, dass die Anwesenheit des Arbeitnehmers zur vorläufigen Pflege erforderlich ist und soweit anderweitige Hilfe nicht beschafft werden kann.
- b) Vorladungen vor Gericht oder sonstigen Behörden, sofern dafür keine Entschädigungspflicht besteht und der Arbeitnehmer nicht als Beschuldigter, als Partei oder zwecks Vorführung eines eigenen Kraftfahrzeuges geladen ist.

## § 8 Arbeitsausfall

(1) Wenn der Betrieb wegen Materialmangel oder Betriebsstörungen die Arbeit morgens nicht aufnehmen kann oder die Arbeit im Laufe des Tages ruhen muss, so ist die ausfallende Zeit, jedoch höchstens 8 Stunden, durch das Arbeitszeitkonto auszugleichen.

Bestehen Ersatzansprüche gegenüber Dritten hat der Arbeitnehmer diese dem Arbeitgeber abzutreten.

(2) Die Ausfallvergütungen für obige Fälle errechnen sich aus dem tatsächlichen Stundenlohn.

- (3) Der Arbeitnehmer ist verpflichtet, bei Mangel an geeigneter Arbeit z. B. bei Betriebsstörung und Arbeitsunterbrechung, Energiemangel, Rohstoff- und Auftragsmangel, vorübergehend eine andere ihm zumutbare Arbeit zu leisten. Eine Kürzung des Arbeitsentgeltes darf jedoch nicht eintreten.

## **§ 9**

### **Allgemeine Entgeltbestimmungen**

- (1) Das Entgelt ist grundsätzlich nach tatsächlich geleisteten Arbeitsstunden zu zahlen, soweit dieser Tarifvertrag oder gesetzliche Regelungen nichts anderes bestimmen. Die Festlegung der Stundenlöhne erfolgt in einem gesonderten Lohn tariffvertrag.
- (2) Die Entgeltzahlung erfolgt in gleichmäßigen Perioden von höchstens einem Monat während der Arbeitszeit.
- (3) Gleichzeitig mit der Entgeltzahlung ist eine Abrechnung zu übergeben, aus der die Zahl der Arbeitsstunden, die Höhe des Stundenlohnes, die Zuschläge und sonstigen Vergütungen sowie die Abzüge ersichtlich sind.

## **§ 10**

### **Arbeitskleidung und Werkzeuge**

- (1) Für Arbeiten mit Bitumen und für Reparaturarbeiten in Betrieben der chemischen Industrie, Hütten, Zechen, Gaswerken und ähnlichen Betrieben sind vom Arbeitgeber bei außergewöhnlicher Verschmutzung Arbeitskleidung, Waschmittel und Handtücher zu stellen.
- (2) Den Arbeitnehmern, die mit Glasschleifarbeiten beschäftigt werden, sind Schutzbrillen, Schürze, Gummistiefel als Arbeitskleidung sowie Waschmittel und Handtücher vom Arbeitgeber zu stellen.
- (3) Arbeitskleidung und Sicherheitsschuhe sind vom Arbeitgeber zur Verfügung zu stellen. Die Reinigung und Instandhaltung obliegt dem Arbeitnehmer. Wird Arbeitskleidung durch den Arbeitgeber nicht gestellt, so ist ein Zuschlag von 25 % auf den tatsächlichen Stundenlohn zu zahlen.
- (4) Die erforderlichen Werkzeuge sind dem Arbeitnehmer in ordnungsgemäßem Zustand vom Betrieb zur Verfügung zu stellen. Der Arbeitnehmer hat mit dem gestellten Werkzeug sorgsam und schonend umzugehen.

## **§ 11**

### **Urlaub**

(1) Jeder Arbeitnehmer hat in jedem Kalenderjahr Anspruch auf bezahlten Erholungsurlaub nach den gesetzlichen Bestimmungen, soweit im Folgenden nichts anderes vereinbart ist.

(2) Montag bis Freitag gelten als Urlaubstage.

(3) Der Erholungsurlaub beträgt für Arbeitnehmer bei einer Betriebszugehörigkeit:

bis	5 Jahren:	24 Arbeitstage
über	5 Jahren:	25 Arbeitstage
ab	8 Jahren:	26 Arbeitstage
ab	15 Jahren:	27 Arbeitstage
ab	20 Jahren:	28 Arbeitstage
ab	25 Jahren:	30 Arbeitstage

Die bis zum 31.12.2011 erworbenen Urlaubsansprüche bleiben hiervon unberührt.

(4) Das Urlaubsjahr ist das Kalenderjahr. Maßgeblich für die Dauer des Urlaubs ist die Dauer der Betriebszugehörigkeit bei Beginn des Urlaubsjahres (01. Januar), wobei die Zeit früherer Betriebszugehörigkeit anzurechnen ist, wenn das Arbeitsverhältnis unverschuldet nicht länger als ein Jahr unterbrochen war.

(5) Für jeden Kalendermonat Beschäftigungsdauer im Ein- und Austrittsjahr entsteht Anspruch auf 1/12 des Urlaubs. Der Anspruch auf Jahresurlaub kann erstmalig nach 6-monatiger Beschäftigung im gleichen Betrieb geltend gemacht werden, jedoch mit der Maßgabe, dass im Falle des Ausscheidens eines Arbeitnehmers vor Ablauf der 6 Monate der Anspruch auf den anteiligen Urlaub gemäß der Beschäftigungsdauer besteht. Bei der Zwöftelung sich ergebende halbe Tage und mehr werden nach oben aufgerundet. Kurzzeitig Beschäftigte, die weniger als 21 Arbeitstage beschäftigt sind, haben keinen Urlaubsanspruch.

(6) Entsprechend dem Erholungszweck ist der Urlaub zusammenhängend zu gewähren. Soweit dem Arbeitnehmer gemäß Ziffer 4 noch kein voller Jahresurlaub zusteht, hat der Arbeitnehmer nach erfüllter Wartezeit Anspruch auf vorschussweise Gewährung des Urlaubsanteils einschließlich des entsprechenden Urlaubsentgelts, der gemäß der Zwöftelung bei Antritt des Urlaubs noch nicht fällig ist. Dies kann sich dahin auswirken, dass der Arbeitnehmer bei seinem Ausscheiden im Laufe des Kalenderjahres mehr Urlaub erhalten hat, als ihm bis dahin tariflich zustand.

Kündigt ein Arbeitnehmer vor dem 30. Juni eines Kalenderjahres, nachdem ihm vorschussweise bereits mehr Urlaub als ihm anteilig zustand gewährt wurde, kann der Arbeitgeber diesen Vorschuss auf das Urlaubsentgelt, soweit es die nach Beendigung des Arbeitsverhältnisses liegende Zeit des Kalenderjahres betrifft, vom Arbeitnehmer zurückverlangen oder bei der letzten Lohnzahlung einbehalten.

Dies gilt nicht, wenn die Kündigung des Arbeitnehmers auf Verschulden des Arbeitgebers beruht, welches den Arbeitnehmer zur fristlosen Kündigung des Arbeitsver-



hältnisses berechtigen würde. In diesem Falle ist der für das restliche Kalenderjahr gezahlte Vorschuß auf die Urlaubszahlung endgültig zugunsten des Arbeitnehmers verfallen.

- (7) Kein Arbeitnehmer kann im laufenden Kalenderjahr durch Wechsel seines Arbeitsverhältnisses längeren Urlaub beanspruchen als ihm nach den Bestimmungen dieses Vertrages zusteht.
- (8) Während des Urlaubs darf der Arbeitnehmer keine dem Urlaubszweck widersprechende Erwerbsarbeit leisten; es sei denn, dass es sich dabei um eine vom Arbeitgeber genehmigte Nebentätigkeit handelt, die den Erholungsurlaub nicht gefährdet.

Diesbezügliches vertragswidriges Verhalten begründet einen Rückerstattungsanspruch der bereits gezahlten Urlaubsvergütung.

- (9) Wird der Arbeitnehmer während des Urlaubs arbeitsunfähig krank, so gelten die in die Arbeitsunfähigkeit fallenden Urlaubstage als nicht genommen.

Der Arbeitnehmer ist in diesem Falle verpflichtet, dem Betrieb von seiner Arbeitsunfähigkeit durch Vorlage einer ärztlichen Bescheinigung unverzüglich Kenntnis zu geben.

Über die Gewährung des restlichen Urlaubs ist eine Vereinbarung zu treffen. Ist eine Vereinbarung nicht getroffen, hat sich der Arbeitnehmer jedoch nach terminmäßigem Ablauf seines Urlaubs oder falls die Krankheit länger dauert, nach Beendigung der Krankheit zunächst dem Betrieb zur Arbeitsleistung zu Verfügung zu stellen. Nach Möglichkeit sollen die restlichen Urlaubstage dem Arbeitnehmer nach Wiederherstellung seiner Arbeitsfähigkeit gewährt werden.

## **§ 12**

### **Zusätzliches Urlaubsgeld**

- (1) Das Zusätzliche Urlaubsgeld beträgt pro Urlaubstag 28 % des entsprechenden Urlaubsentgeltes.
- (2) Urlaubsentgelt und zusätzliches Urlaubsgeld ist vor Antritt des Urlaubs zu zahlen.

## **§ 13**

### **Fahrgeld, Wegegeld, Auslösung**

- (1) Bei Montagearbeiten am Ort des Betriebssitzes und auswärtigen Montagearbeiten, die keine Fernmontage sind (2), werden die notwendigen Mehrkosten an Fahrgeld ersetzt und der Mehraufwand an Zeit vom Betrieb zur Montagestelle (Baustelle) und zurück als einfache Arbeitszeit ohne Zuschlag bezahlt.

Das gleiche gilt für den Weg von der Wohnung zur Montagestelle (Baustelle) und



zurück, wenn der Arbeitnehmer auf Weisung des Arbeitgebers unmittelbar von seiner Wohnung zur Montagestelle (Baustelle) fährt.

- (2) a) Fernmontage sind alle Arbeiten an Orten, bei denen die täglichen Kosten für Fahrgeld und Bezahlung der Fahr- und Wegezeit höher sind als die tägliche Fernauslösung. Als Fernauslösung erhält der Arbeitnehmer je Tag den Mehraufwand in Höhe des vierfachen Stundenlohns des Glasergesellen (LG 2) vergütet.
  - b) Wird dem Arbeitnehmer freie Verpflegung und kostenlose Unterkunft gewährt, erhält er je Tag eine Entschädigung in Höhe eines Tariftundenlohnes des Glasergesellen (LG 2).
  - c) Arbeitnehmer, die Auslösung erhalten, erhalten ohne Rücksicht darauf, wie der Arbeitnehmer den Weg zur Arbeitsstelle zurücklegt, das Fahrgeld für die Bundesbahn 2. Klasse von dem der Baustelle günstigst gelegenen Bahnhof bis zum Bahnhof des Wohnortes oder dem Wohnort günstigst gelegenen Bahnhof sowie die Kosten für die notwendige Gepäckbeförderung. Der Anspruch kann nicht geltend gemacht werden, wenn die Möglichkeit der kostenlosen Beförderung mit einem ordnungsgemäßen Fahrzeug seitens des Betriebes durchgeführt wird.
  - d) Die notwendige Zeit der Hinreise zur Montagestelle (Baustelle) und der Rückreise wird mit dem Tariftundenlohn ohne Mehrarbeitszuschlag vergütet.
- (3) Die Benutzung eigener Verkehrsmittel schließt vorstehende Regelung nicht aus. Der Anspruch auf Fahrgeld entfällt bei Gestellung eines ordnungsgemäßen, für die Personenbeförderung zulässigen Fahrzeugs.
  - (4) Bei Benutzung eines Privatfahrzeugs im Einverständnis mit dem Arbeitgeber wird ein Kilometergeld nach den steuerrechtlichen Sätzen gezahlt.

## **§ 14 Kündigung**

- (1) Die Kündigungsfristen richten sich nach den jeweils geltenden gesetzlichen Bestimmungen.
- (2) Dem ausscheidenden Arbeitnehmer ist innerhalb der Kündigungsfrist die zum Suchen einer neuen Arbeitsstelle erforderliche Zeit bis zu insgesamt 2 Stunden zu bezahlen. Auf Verlangen des Arbeitgebers hat der Arbeitnehmer den erforderlichen Nachweis hierfür zu erbringen.
- (3) Der Arbeitnehmer ist bei der Lösung des Arbeitsverhältnisses verpflichtet, die vom Betrieb erhaltenen Werkzeuge vollständig und in gereinigtem Zustand zurückzugeben.
- (4) Bei Lösung des Arbeitsverhältnisses hat der Arbeitgeber den Restlohn und alle Arbeitspapiere dem Ausscheidenden vor Schluß der Arbeitszeit des letzten Arbeitsta-

ges an der Arbeitsstelle auszuhändigen. Soweit dieses ausnahmsweise nicht möglich ist, ist dem Arbeitnehmer eine Bescheinigung über die im Besitz des Arbeitgebers verbliebenen Arbeitspapiere auszuhändigen.

## **§ 15**

### **Allgemeine Pflichten**

- (1) Gesetzliche Arbeitsschutzbestimmungen sind von beiden Seiten gewissenhaft zu beachten.
- (2) Der Arbeitnehmer ist verpflichtet, Werkzeuge und Geräte des Betriebes sachgemäß zu behandeln und nach Gebrauch zurückzugeben, soweit sie dem Arbeitnehmer nicht für die Dauer seines Arbeitsverhältnisses überlassen wurden.
- (3) Mit dem Material hat er sparsam umzugehen und die ihm übertragenen Arbeiten sorgfältig auszuführen.
- (4) Berechtigte Betriebsgeheimnisse sind zu wahren.
- (5) Während der Dauer des Arbeitsverhältnisses darf der Arbeitnehmer ohne Genehmigung des Arbeitgebers für eigene oder fremde Rechnung keine anderweitigen Arbeiten ausführen.
- (6) Bei jeder Montage ist vom Arbeitgeber Verbandszeug bereitzuhalten.

## **§ 16**

### **Ausschlussfristen**

- (1) Alle beiderseitigen Ansprüche aus dem Arbeitsverhältnis und solche, die mit dem Arbeitsverhältnis in Verbindung stehen, verfallen, wenn sie nicht innerhalb von 2 Monaten nach Fälligkeit gegenüber der anderen Vertragspartei schriftlich geltend gemacht wurden.
- (2) Lehnt die Gegenpartei den Anspruch ab oder erklärt sie sich nicht innerhalb von 2 Wochen nach der Geltendmachung des Anspruchs, so verfällt dieser, wenn er nicht innerhalb von 2 Monaten nach der Ablehnung oder dem Fristablauf gerichtlich geltend gemacht wird.

**§ 17**  
**Inkrafttreten und Laufdauer**

Dieser Tarifvertrag tritt am 01. September 2012 in Kraft. Er kann mit einer dreimonatigen Frist schriftlich, erstmals zum 31. August 2014, gekündigt werden.

Halle, den 15. Juni 2012

**Landesinnungsverband des Glaserhandwerks Sachsen-Anhalt**  
**Straße der Handwerker 2**  
**06132 Halle**



**Industriegewerkschaft Bauen-Agrar-Umwelt**  
**Bundesvorstand**  
**Olof-Palme-Straße 19**  
**60439 Frankfurt am Main**

