

## Was Sie schon immer wissen wollten, . . .

Die „Fragen aus der Praxis“, die in Zusammenarbeit mit der Technologie-Transfer-Stelle<sup>1</sup> der Bundesfachschule Kälte-Klima-Technik in Maintal/Niedersachsen bearbeitet werden, behandeln aktuelle Fragen bzw. Probleme aus der täglichen Praxis des Kälte-Anlagenbauers. Dieses Mal geht es um die folgenden Themen:

- Hartlötprüfung – Genügt die handwerkliche Ausbildung?
- Vorsicht bei Stellenausschreibungen
- Kündigung nach Mitnahme von „Kleinigkeiten“?



### Hartlötprüfung

#### Genügt die handwerkliche Ausbildung?

**Frage:** Es wird immer wieder darauf hingewiesen, dass die DIN EN 13 133 anzuwenden sei, wenn eine Hartlötprüfung vom Kunden, durch Abnahmeorganisationen oder von sonstigen Stellen gefordert wird.

Müssen Kälteanlagenbauer eine Hartlötprüfung nach dieser Norm haben oder genügt der Verweis auf ihre handwerkliche Ausbildung?

**Antwort:** Der in der Frage zitierte Satz „Die Norm ist anzuwenden, wenn eine Hart-

lötprüfung vom Kunden, durch Abnahmeorganisationen oder von sonstigen Stellen gefordert wird.“ stammt ursprünglich noch aus einem Entwurf zur EN 13 133 von 1998. In der letztlich verabschiedeten und somit gültigen Fassung ist dieser Satz nicht mehr zu finden.

Dafür wird nun im Anwendungsbereich der Norm explizit ausgeführt: „Falls eine handwerkliche Ausbildung eine besondere berufliche Schulung und Prüfung für das Hartlöten enthält, ist diese Norm für einen Hartlötter nicht anzuwenden, solange er in diesem Bereich beschäftigt ist.“ Im nationalen Vorwort zur EN 13 133:2000 heißt es zudem: „Die Lehrausbildung der einschlägigen Handwerksberufe (z. B. Sanitär- und Heizungsinstallateure, Spengler, KFZ-Mechaniker) umfaßt auch eine Ausbildung im Hartlöten. Für diese Berufsgruppen entfällt eine generelle zusätzliche Prüfung nach der vorliegenden DIN EN 13 133.“ Zu diesen

Berufsgruppen zählt natürlich auch der Kälteanlagenbauer.

Unabhängig davon gilt nach der Druckgeräterichtlinie für Rohrleitungen die Abnahmepflicht erst ab Kategorie II, d. h. bei Kältemittel (Fluid der Gruppe 2) für Rohrleitungen mit DN > 100. Bei einem maximal zulässigen Druck von z. B. 28 bar fällt man sogar erst ab DN > 125 in die Abnahmepflicht (Kategorie II), da erst dann das Produkt PS \* DN den Wert 3500 übersteigt. Im handwerklichen Bereich wird jedoch eher selten mit Nennweiten in dieser Größenordnung gearbeitet, so daß die handwerkliche Ausbildung in der Regel ausreicht.

Wenn nun trotz alledem der Kunde auf einer Hartlötprüfung besteht, ist dies natürlich eine Sache, die zwischen den Vertragspartnern geklärt werden muß – die zusätzliche Qualifikation wird sich letztlich auf den Preis der Anlage auswirken.



### Aus gegebenem Anlaß

#### Vorsicht bei Stellenausschreibungen

**Frage:** Die Abmahnwelle rollt in allen Bereichen. Ergänzung zu KK11/02 (Abmahnung wegen fehlerhaftem Impressum auf der Homepage)

**Antwort:** Es wird schon seit einiger Zeit darüber berichtet, der Eine oder Andere hat auch sicher schon davon gehört, aber den „Abmahnungsprofis“ fallen immer wieder Einzelne zum Opfer: Stellenausschreibungen müssen in jedem Fall geschlechtsneutral formuliert sein.

In § 611b des Bürgerlichen Gesetzbuches ist geregelt: „Der Arbeitgeber soll einen Arbeitsplatz weder öffentlich noch innerhalb des Betriebs nur für Männer oder nur für Frauen ausschreiben, es sei denn, daß ein Fall des § 611a Abs. 1 Satz 2 vorliegt.“

In der Presse wurde vor geraumer Zeit von einem Fall berichtet, in dem ein Arbeitgeber, der statt wie vorgeschrieben die Position geschlechtsneutral auszuschreiben, nach einem Mann suchte, einen Monatslohn als Entschädigung bezahlen mußte. Der verklagte Arbeitgeber konnte sich nicht darauf berufen, daß der Mann besser qualifiziert war als alle Bewerberinnen. Das Gericht argumentierte, daß sich bei einer geschlechtsneutralen Anzeige auch mehr besser qualifizierte Frauen beworben hätten.

Ähnlich erging es jetzt auch einem Kälteanlagenbauerbetrieb. Er suchte in einer Stellenausschreibung nach einem „Kälteanlagenbauer“. Der Firmeninhaber hätte sich auch über die Bewerbung einer qualifizierten Frau gefreut, bekanntlich ist aber die Wahrscheinlichkeit hierfür nicht sehr groß.

Für die ausgeschriebene Stelle gingen zwar keine Bewerbungen ein, dafür aber eine Abmahnung wegen eines Ver-

<sup>1</sup> Gefördert mit Mitteln des Bundesministeriums für Wirtschaft und Arbeit und des Europäischen Sozialfonds.

stoßes gegen § 611b BGB. Absender dieses Schreibens war nicht etwa eine Kälteanlagenbauerin, die sich diskriminiert fühlte, sondern ein Büro für Unternehmensberatung.

Hier ein Auszug aus dem Schreiben:

„... ein Arbeitnehmer hat sich bei mir über Ihre Stellenanzeige (...) beschwert und mich gebeten, Sie abzunehmen und für Unterlassung Ihres geschlechterbenachteiligenden, gesetzeswidrigen Verhaltens Sorge zu tragen.

Hierdurch wird meine Tätigkeit der Karriereberatung für Arbeitnehmer/innen durch gesetzeswidrige Diskriminierung unnötig erschwert und das Potenzial reduziert (...).

Als Anlage erhalten Sie eine Unterlassungserklärung.

Bei außergerichtlicher Zahlung bis zum ... wird kulanterweise ein Nachlaß von 50 % gewährt. Für meine Bemühungen erteile ich folgende Kostennote ...“

Summa summarum handelte es sich um einen Betrag von knapp 300 €!

**Unser Rat:** Auch wenn die Wahrscheinlichkeit sehr gering ist, daß sich ein Sekretär oder eine Kälteanlagenbauerin bewerben, sollten Stellenanzeigen immer geschlechtsneutral formuliert werden, um sich nicht dem Vorwurf der Diskriminierung auszusetzen. Es gibt offensichtlich Firmen, die mit solchen Formulierungsfehlern Geld „verdienen“ wollen.

Übrigens ist das dargestellte Beispiel zwar sehr ärgerlich, aber vergleichsweise harmlos. Schadensersatzansprüche bis zu drei Monatsgehältern sind möglich.



### Arbeitsrecht

## **Mitnahme von „Kleinigkeiten“**

**Frage:** Auch die Mitnahme von unbedeutenden Gegenständen (mit geringem Wert) aus der Firma soll eine fristlose Kündigung rechtfertigen. Stimmt das?

**Antwort:** Ein Urteil des Bundesarbeitsgerichts (Aktenzeichen: 2 AZR 923/98) bestätigte, daß eine außerordentliche Kündigung ohne vorausgehende Abmahnung gerechtfertigt ist, wenn das Vertrauensverhältnis durch einen Diebstahl oder eine Unterschlagung auch von geringwertigen Sachen des Arbeitgebers zerstört ist.

Bei entsprechend begründetem Verdacht (gehäuftes Auftreten von Diebstählen) sind sogar Tor- und Taschenkontrollen zulässig, die jedoch alle Arbeitnehmer in gleichem Maße betreffen müssen, also auch Führungskräfte.

Übrigens gilt auch das Kopieren von Firmendaten als Diebstahl, wenn dies nicht ausdrücklich erlaubt ist. Ob die kopierten Informationen wertvoll sind oder nicht, spielt dabei eigentlich keine Rolle.

*Weitere Auskünfte zu diesen und weiteren Fragen erteilt die Technologie-Transfer-Stelle der Bundesfachschule Kälte-Klima-Technik in Maintal gerne unter der Rufnummer (0 61 09) 69 54 25 oder per E-Mail unter [tts@bfs-kaelte-klima.de](mailto:tts@bfs-kaelte-klima.de)*