

Was Sie schon immer wissen wollten, ...

Die „Fragen aus der Praxis“, die in Zusammenarbeit mit der Technologie-Transfer-Stelle¹ 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:

- Mitführflicht von Feuerlöschern
- Kann die TRB 002 noch angewendet werden?
- Betriebsbedingte Kündigung

§ Normen + Richtlinien

Gefahrgutverordnung Straße

Ausnahmeregelung bei der Fahrt zum Kunden?

Frage: In der KK 2/2004 ist ein Artikel zur Mitführflicht von Feuerlöschern erschienen. Hierzu habe ich folgende Anmerkung:

Es ist zwar richtig, dass die GGAV Nr. 26 nur noch bis zum 31. Dezember vergangenen Jahres galt, jedoch geht weder aus der GGAV noch aus der GGVS hervor, dass bei einer Fahrt zum Kunden diese Ausnahme weiterhin gelten soll. Wenn Gefahrgut in Fahrzeugen (nach ADR Beförderungseinheiten) bis zu einer bestimmten Menge befördert wird, sind die meisten Vorschriften des ADR – speziell Teil B – nicht relevant; was allerdings den Feuerlöscher nicht betrifft! Nach ADR Anlage A Unterabschnitt 1.1.3.6.2 sind unter anderem der Teil 8 (Anlage B) mit Ausnahme von Unterabschnitt 8.1.4.1 a) nicht anzuwenden.

Es fehlt also auch hier ein Hinweis auf spezielle Fahrten zum Kunden.

Bitte geben Sie uns eine Stellungnahme, auf welchen Unterabschnitt des ADR sich der Artikel bezieht.

Antwort: Der Sachverhalt ist soweit völlig korrekt wiedergegeben: Der Unterabschnitt 1.1.3.6.2 regelt, welche Teile des ADR nicht anzuwenden sind, wenn die Beförderungseinheiten eine bestimmte Grenze nicht überschreiten. Dies betrifft auch Teil 8, jedoch mit Ausnahme, neben anderen, von Unterabschnitt 8.1.4.2 bis 8.1.4.5 (Unterabschnitt 8.1.4.1 a) ist dort übrigens nicht genannt). In diesen Unterabschnitten geht es um besagten 2-kg-Feuerlöscher, der demnach also doch mitzuführen wäre.

Die in der KK 2/2004 gemachte Aussage stützt sich jedoch darauf, dass gemäß 1.1.3.1 für „Beförderungen, die von Unternehmen in Verbindung mit ihrer Haupttätigkeit durchgeführt werden, wie **Lieferungen für Baustellen** im Hoch- und Tiefbau, oder im Zusammenhang mit Messungen, Reparatur- und Wartungsarbeiten in Mengen, die 450 Liter je Verpackung und die Höchstmengen gemäß Unterabschnitt 1.1.3.6 nicht überschreiten“ die Vorschriften des ADR überhaupt nicht gelten. Für den Kälteanlagenbauer ist

dies also eindeutig bei der Fahrt zum Kunden der Fall. Beförderungen zur internen oder externen Versorgung, also z. B. zum Großhändler, fallen ausdrücklich nicht unter diese Ausnahmeregelung.

Es heißt dort übrigens weiter, dass dennoch Maßnahmen zu treffen sind, die unter normalen Bedingungen ein **Freiwerden des Inhalts verhindern!** Selbstverständlich ist auch die Pflicht einer entsprechenden **Ladungssicherung** nach der Straßenverkehrsordnung von all dem unberührt.

Druckgeräterichtlinie

Anwendbarkeit der TRB 002

Frage: Kann hinsichtlich der Festlegung des maximal zulässigen Druckes für die Prüfung vor Inbetriebnahme nach der Betriebssicherheitsverordnung die TRB 002 noch angewendet werden, obwohl die Druckbehälterverordnung nicht mehr gültig ist?

Antwort: Die TRB 002 hat eigentlich keine Bedeutung mehr für die Druckgeräterichtlinie (DGRL), da in der TRB 002 Begriffe der Druckbehälterverordnung definiert werden. Ein nach der TRB 002 vom **Betreiber** festgelegter „zulässiger Betriebsüberdruck“ macht im Kontext der Druckgeräterichtlinie wenig Sinn, da es in der Druckgeräterichtlinie nur um die **Herstellung**, nicht jedoch um den Betrieb geht.

Im Rahmen der Druckgeräterichtlinie wird vom Hersteller der maximal zulässige Druck als Auslegungsdruck festgelegt.

Nach der Betriebssicherheitsverordnung wird jedoch nicht mit dem Auslegungsdruck gearbeitet, sondern mit dem maximal zulässigen Druck der Anlage, d. h. mit dem Absicherungsdruck (effektiver Druck). Der Betreiber muss sich dann mit seinem Absiche-

rungsdruck in das entsprechende Diagramm nach Druckgeräterichtlinie einstufen und die Kategorie ermitteln.

Es bleibt also im Prinzip so, wie es in Abschnitt 1.4.2 der TRB 002 bisher schon praktiziert wurde: Der Betreiber kann einen niedrigeren Druck als den auf dem Behälter gekennzeichneten für seine Einstufung festlegen.



Arbeitsrecht

Betriebsbedingte Kündigung

Frage: Zum 1. Januar 2004 soll sich beim Kündigungsschutz das eine oder andere geändert haben, um neue Arbeitsplätze zu schaffen. Werden dadurch betriebsbedingte Kündigungen erleichtert?

Antwort: Tatsächlich gilt seit 1. Januar 2004 ein „Reformgesetz zum Kündigungsschutzgesetz“. Der Arbeitgeber hat danach die Möglichkeit, in einem Kündigungsschreiben zu erklären, dass die Kündigung auf dringende betriebliche Erfordernisse gestützt ist und der Mitarbeiter bei einem Verstreichenlassen der Klagefrist für eine Kündigungsschutzklage (3 Wochen) eine Abfindung beanspruchen kann. Entsprechend der bisherigen Rechtsprechung der Arbeitsgerichte beträgt die Höhe der Abfindung 0,5 Monatsverdienste für jedes Jahr des Bestehens des Arbeitsverhältnisses.

Ein Vorteil für den Arbeitgeber ist hier zunächst noch nicht zu erkennen. Der Arbeitgeber kann nach wie vor versuchen, eine Kündigung ohne jede Abfindung durchzusetzen. „Lässt es der Arbeitgeber“, so das Institut für Betriebsführung AG, in Basel, „auf einen Kündigungsschutzprozess ankom-

¹ Gefördert mit Mitteln des Bundesministeriums für Wirtschaft und Arbeit und des Europäischen Sozialfonds.

men, so hat er eine Chance, diesen zu gewinnen. Er muss dann die Gründe, die zu der Kündigung geführt haben, im Einzelnen darlegen und für das Gericht plausibel machen. Sodann hat er die soziale Auswahl zu begründen. Geprüft werden Alter, Beschäftigungsdauer, Familienstand und Schwerbehinderteneigenschaft. Sogenannte Leistungsträger, auf die der Betrieb nicht verzichten kann, werden von der Sozialauswahl ausgenommen. Ist das Gericht der Auffassung, dass die Kündigung nicht begründet ist, wird es von sich aus die Regelabfindung vorschlagen.“

Somit hat sich zunächst nichts geändert. Verlangt jedoch der Mitarbeiter Weiterbeschäftigung, weil er z. B. nicht arbeitslos werden will, und verliert der Arbeitgeber den Prozess, muss

der Lohn nachgezahlt und der Mitarbeiter weiter beschäftigt werden. So ist es für den Arbeitgeber unter Umständen sinnvoll (z. B. wenn Widerstand zu erwarten ist und sich die Rechtslage kompliziert gestaltet), gleich eine Abfindungsregelung vorzuschlagen. Der Mitarbeiter ist jedoch nicht verpflichtet, auf den Vorschlag einzugehen, und kann innerhalb der Klagefrist eine Kündigungsschutzklage einreichen. Wählt der Mitarbeiter hingegen die Abfindungsregelung, so spielt es keine Rolle, ob überhaupt ein Kündigungsgrund bestanden hat. Formal ausreichend ist es, wenn im Kündigungsschreiben angegeben ist, dass es sich um eine betriebsbedingte Kündigung handelt, und der Arbeitnehmer bei Verstreichenlassen der Klagefrist die Abfindung beanspruchen kann.

Ein Abfindungsanspruch gilt nicht für eine personen- oder verhaltensbedingte Kündigung und auch nicht für eine außerordentliche Kündigung. Hingegen kann die Abfindungsregelung auch für eine Änderungskündigung angewendet werden, für den Fall, dass der Mitarbeiter die Änderung nicht annimmt und deshalb eine betriebsbedingte Kündigung ausgesprochen wird.

Übrigens sind nun Betriebe mit 10 und weniger Mitarbeitern vom Kündigungsschutz ausgenommen. Bei der Ermittlung dieser neuen Schwelle von zehn Beschäftigten sind, wie bisher,

Teilzeitbeschäftigte anteilig zu berücksichtigen (bis 20 Wochenstunden 0,5, bis 30 Wochenstunden 0,75, darüber volle Berücksichtigung). Allerdings gilt der neue Schwellenwert nur für solche Arbeitsverhältnisse in Betrieben mit zehn oder weniger Arbeitnehmern, die nach dem 31. Dezember 2003 begonnen haben. Maßgeblich ist der Tag der Arbeitsaufnahme, nicht der Vertragsunterzeichnung! Für Arbeitnehmer, die am 31. Dezember 2003 bereits in Betrieben zwischen sechs und zehn Arbeitnehmern beschäftigt waren, ändert sich durch das Reformgesetz nichts.

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