

Versorgung auf 60 V oder weniger entladen werden, vorausgesetzt, dass dieser Entladewert nicht die richtige Betriebsweise der Ausrüstung stört. Bauteile, die eine gespeicherte Ladung von 60 mC oder weniger haben, sind von dieser Anforderung ausgenommen.

Zu guter Letzt gibt es auch noch in der Unfallverhütungsvorschrift BGV A2 (bisher VBG 4) in § 8.1 die Festlegung, dass unter Spannung gearbeitet werden darf, wenn die Energie nicht mehr als 350 mJ beträgt.

Fazit: Unter Beachtung der allgemein gültigen Grenzwerte für den Schutz gegen direktes Berühren, die bei SELV und bedingt auch bei PELV bei AC 25 V und DC 60 V liegt (in allen anderen Fällen ist immer ein Schutz gegen direktes Berühren gefordert), dürfte die in DIN EN 60204-1 (VDE 0113 Teil 1) enthaltene Festlegung: „Abschalten der Ladung/Restspannung in max. 5 s, wenn die Spannung > 60 V beträgt“ der sinnvollste Grenzwert sein. Dies gilt auch unter dem Gesichtspunkt, dass die dauernd zulässige Berührungsspannung (indirektes Berühren) bei AC 50 V bzw. DC 120 V liegt. *W. Hörmann*

Kündigung des Tarifvertrags

? Kann der Unternehmer (Elektromeister) eines Elektrohandwerkbetriebes den bestehenden Tarifvertrag für das Elektrohandwerk NRW kündigen und statt dessen einen leistungsabhängigen Lohn anbieten? Die Belegschaft besteht aus sechs Elektroinstallateuren/Monteuren, fünf Azubis, einer Hilfskraft und einer Halbtagskraft. Die Firmenführung besteht aus dem Inhaber (Elektromeister) und einem Bauleiter (Elektromeister). Einen Betriebsrat gibt es nicht.

! Den Tarifvertrag kann er schon deswegen nicht kündigen, weil er ihn nicht abgeschlossen hat. Dies können nur die Tarifvertragsparteien.

Das Tarifwerk NRW enthält zwar keine Leistungslohnklausel, verbietet aber auch nicht die Einführung von leistungsbezogenen Vergütungskomponenten. Allerdings ist jedoch die zeitbezogene Vergütung (Stundenlohn) als Basisvergütung zu sehen, die leistungsbezogen verbessert, in der Regel jedoch nicht unterschritten werden darf.

Es wird aber auch der Standpunkt vertreten, dass im Rahmen des Günstigkeitsgrundsatzes in Einzelfällen eine Unterschreitung um maximal 20 Prozent des Zeitlohnes zulässig sei, da ja auf der anderen Seite der Mitarbeiter durch den Leistungslohn die Chance erhält, je Arbeitsstunde auch wesentlich mehr zu verdienen als beim bloßen Zeitlohn.

Doch ohne eine ausdrückliche tarifvertragliche Regelung zu diesem Punkt dürfte dieser Standpunkt vor Arbeitsgerichten kaum Chancen auf Durchsetzung haben. Insbesondere dann, wenn Mitarbeiter regelmäßig die Vorgaben überschreiten und somit ständig weniger verdienen, als wenn sie im Zeitlohn arbeiten würden. Denn letztlich ist auch die Personalverantwortung ein Teil des unternehmerischen Risikos, das in diesem Fall nicht auf den Mitarbeiter abgewälzt werden darf. Die Konsequenz in einem solchen Fall würde also heißen: Weiterhin eine nicht leistungsgerechte Bezahlung des Mitarbeiters im Zeitlohn hinzunehmen, oder wenn möglich, den Mitarbeiter anderweitig im Betrieb einzusetzen. Als Ultima ratio muss aber auch eine Trennung in Erwägung gezogen werden. *H. Brichta*