

Inhaltsverzeichnis:

- 1. Recht
 - Anpassung Mindestlohn auf 8,84 €
 - Neues Gesetz zur Leiharbeit
 - Zoff ums Diensthandy vermeiden
 - Ein Arztbesuch zu viel
- 2. Technik
 - Neue Fakten zur Brandschutznorm
 - Vorsicht bei Beschlagtausch
- 3. In eigener Sache
 - Öffnungszeiten zwischen den Feiertagen

1. Recht

- Zum 1. Januar 2017 steigt der Mindestlohn auf 8,84 Euro

Aufgrund des Vorschlags der Mindestlohnkommission vom 28. Juni 2016 soll zum 1. Januar 2017 der gesetzliche Mindestlohn auf 8,84 Euro pro Stunde steigen.

Der Vorschlag berücksichtigt, welche Tarifierhöhungen von Januar 2015 bis einschließlich Juni 2016 erstmals gezahlt wurden. Danach stiegen in dem maßgebenden Zeitraum die Tarifverdienste um 4 %, so errechnet sich die Steigerung des Mindestlohnes um 0,34 €.

Besondere Aufmerksamkeit ist in diesem Zusammenhang auch den geringfügig Beschäftigten zu widmen. Auch hier gilt der neue Wert von 8,84 €. Konnten bei einem Mindestlohn von 8,50 € bisher maximal 52,94 Stunden im Monat gearbeitet werden, so wird künftig bereits bei einer maximalen Arbeitszeit von 50,91 Stunden (8,84 € x 50,91 Std. = 450,04 €) die Geringfügigkeitsgrenze überschritten.

Bisher galten in bestimmten Branche Ausnahmen vom Mindestlohn. Ab dem 01. Januar 2017 haben auch die Beschäftigten dieser Branchen einen Anspruch auf 8,50 €.

Ab 2018 gilt dann der Mindestlohn von 8,84 € ohne Ausnahme für alle Branchen.

	F	G	H	I
36	Sachsen 2017			
37	Entgeltgruppe	Gruppenschlüssel in %	EURO/ Std.	EURO/Monat
38	E 1	60	5,93 €	978,12 €
39	E 2	89,5	8,84 €	1.459,03 €
40	E 3	92	9,09 €	1.499,78 €
41	E 4	96	9,48 €	1.564,99 €
42	E 5	100	9,88 €	1.630,20 €
43	E 6	110	10,87 €	1.793,22 €
44	E 7	123	12,15 €	2.005,15 €
45	E 8	135	13,34 €	2.200,77 €
46				
47	E 9	160	15,81 €	2.608,32 €

- Neues Gesetz zur Leiharbeit

Das Gesetz sieht vor, dass ab April 2017 Leiharbeiter nach neun Monaten den gleichen Lohn wie Stammebelegschaften bekommen. Zugleich wird die Höchstverleihdauer auf 18 Monate begrenzt. In beiden Fällen sind jedoch Ausnahmen möglich, wenn Tarifverträge etwas anderes regeln. Mit der Höchstüberlassungsdauer von 18 Monaten verspricht sich die Politik eine steigende Übernahmequote durch Kundenunternehmen.

Schon jetzt wird Kritik am Gesetz laut: In einem Gutachten warnt der unabhängige Wissenschaftliche Dienst des Bundestags davor, dass Unternehmen die Leiharbeit weiterhin missbrauchen könnten, weil das Gesetz zu viele Schlupflöcher bietet.

Der größte Anteil der knapp eine Million Leiharbeiter in Deutschland findet sich in den Tätigkeitsfeldern Verkehr, Logistik, Schutz und Sicherheit. Bei männlichen Leiharbeitern ist nur die Metall- und Elektrobranche noch stärker besetzt. Insgesamt machten Leiharbeiter 2015 in Deutschland 2,6 Prozent an allen Beschäftigten aus. *Quelle: Deutsches Handwerksblatt*

- Zoff ums Diensthandy vermeiden

Stellt der Chef seinen Mitarbeitern ein Mobiltelefon auf Firmenkosten zur Verfügung, gibt es ein paar Regeln zu beachten. Damit es später nicht zum Zankapfel wird.

Manch einer möchte es nicht missen, andere wiederum empfinden es eher als Fluch: Das Diensthandy gehört auch im Handwerk inzwischen zum Arbeitsalltag. Chef und Mitarbeiter sollten aber wissen, wie man die Nutzung richtig regelt.

Wer bekommt ein Diensthandy und wer nicht? Der eine freut sich darüber, der andere will lieber seine Ruhe. Hier gilt grundsätzlich: Der Chef kann entscheiden, wem er ein Telefon auf Firmenkosten gibt. Niemand hat einen Anspruch darauf. Und umgekehrt gilt dasselbe: Einfach ablehnen kann der Arbeitnehmer ein Diensthandy nicht. Der Arbeitgeber kann verlangen, dass er es während der Arbeitszeit nutzt und dadurch zum Beispiel bei Kundenterminen erreichbar ist.

„Der Vorgesetzte hat aber keinen Anspruch darauf, dass sein Mitarbeiter Anrufe auf dem Firmenhandy auch außerhalb der Arbeitszeiten beantwortet“, sagt Matthias Herold, Fachanwalt für Arbeitsrecht. Ausnahmen gelten bei Angestellten mit Rufbereitschaft, entsprechenden Regelungen im Arbeitsvertrag oder in einer Betriebsvereinbarung. Dann muss die zusätzliche Verfügbarkeit aber auch bezahlt werden.

Privatgespräche müssen vorher erlaubt werden

Privatgespräche sind häufig ein Anlass für Ärger, allerdings nicht immer Grund für eine Abmahnung. Entscheidend ist hier, was vereinbart war: Hat der Arbeitgeber die private Nutzung des Diensthandys verboten, darf er auch kontrollieren, ob der Mitarbeiter sich daran hält. Bei Verstößen drohen eine Abmahnung oder gar die Kündigung. „Finden die Privatgespräche sogar während der Arbeitszeit statt, ist das mit einer ungenehmigten Pause gleichzusetzen“, mahnt Herold, „dasselbe gilt für Chatten über Apps oder Pokémon-Jagd im Job: das ist Arbeitszeitbetrug.“

Erlaubt der Arbeitgeber private Gespräche, muss er nach Meinung der meisten Gerichte das Fernmeldegeheimnis berücksichtigen. Verbindungsnachweise, eine Überprüfung der besuchten Internetseiten oder des E-Mail-Verkehrs sind dann tabu.

Leider ein häufiges Missgeschick: Das Diensthandy wird gestohlen. Das kann jedem Mal passieren und ist an sich kein Grund für eine Schelte des Chefs. Hat der Mitarbeiter es aber dem Dieb zu leicht gemacht, sensible Daten zu kopieren, indem er etwa keine Sicherheitsabfrage eingerichtet hat, handelt er fahrlässig. „Grund für eine Abmahnung“, erklärt der Rechtsanwalt.

Surfen mit dem Dienst-Smartphone ist nützlich, aber gegebenenfalls auch riskant: Besonders im Ausland kann das teuer werden, weil (derzeit noch) hohe Roaminggebühren anfallen. „Hierfür kann der Arbeitgeber nicht nur abmahnen, sondern auch noch zusätzlich Schadenersatz verlangen“, weiß Experte Herold. Wer nicht aufpasst und sich einen Virus oder Trojaner auf das Firmentelefon lädt, hat schlechte Karten. Denn manchmal schadet die böse Software nicht nur dem Handy, sondern verbreitet sich weiter, bis ins ganze Unternehmen. Das eigenmächtige Installieren fremder Apps sollte der Arbeitgeber besser vorher untersagen.

Nicht als geldwerten Vorteil versteuern

Ebenfalls fahrlässig: Man vertippt sich beim Ausfüllen der E-Mail-Adresse, so dass die dienstliche Mail nicht an den Kollegen geht, sondern an jemand anderen. „Wer so versehentlich sensible Daten preisgibt, handelt unter Umständen fahrlässig und kann gegebenenfalls die gelbe Karte sehen“, betont Herold. In einem solchen Fall gelten die Grundsätze der Arbeitnehmerhaftung. Dies ist eine Regelung aus der arbeitsgerichtlichen Rechtsprechung, die den Haftungsumfang des Arbeitnehmers vom Grad seines Verschuldens abhängig macht.

Übrigens: Ein Diensthandy muss der Arbeitnehmer nicht als geldwerten Vorteil versteuern. Es gilt selbst dann nicht als Sachbezug, wenn er es privat nutzen darf.

- Ein Arztbesuch zu viel

Der Kläger war vom 2. November 2010 bis zum 31. Oktober 2013 bei der Beklagten als Arbeiter beschäftigt gegen eine Bruttomonatsvergütung von 1.900 Euro. Vom 9. September bis einschließlich Sonntag, den 20. Oktober 2013, war der Kläger von seinem Hausarzt wegen eines lumbalen Facettensyndroms arbeitsunfähig krankgeschrieben.

Am 17. Oktober 2013 suchte der Kläger seinen Hausarzt erneut auf, unter anderem wegen zunehmender Schulterschmerzen. Eine (zusätzliche) Krankschreibung erfolgte an diesem Tag nicht. Am Montag, dem 21. Oktober 2013 attestierte der Hausarzt dem Kläger wegen Schulterschmerzen mit einer Erstbescheinigung die Arbeitsunfähigkeit zunächst bis zum 5. November 2013.

Entgeltfortzahlung abgelehnt

Für den Monat Oktober 2013 zahlte die Beklagte dem Kläger bis einschließlich 20. Oktober Entgeltfortzahlung, für die Zeit vom 21. bis zum 31. Oktober 2013 leistete sie nicht. Nachdem der Kläger in der ersten Instanz erfolgreich und in der zweiten Instanz unterlegen war, machte er vor dem BAG Entgeltfortzahlung für den Zeitraum vom 21. bis 31. Oktober geltend. Das BAG lehnte den Anspruch ab. Dabei verwies es auf seine Rechtsprechung zum Grundsatz der Einheit des Verhinderungsfalles. Nach dem Grundsatz der Einheit des Verhinderungsfalles ist der Anspruch auf Entgeltfortzahlung nach § 3 Abs. 1 Satz 1 Entgeltfortzahlungsgesetz (EFZG) auf die Dauer von sechs Wochen seit Beginn der Arbeitsunfähigkeit beschränkt, auch wenn während bestehender Arbeitsunfähigkeit eine neue Krankheit auftritt, die ebenfalls Arbeitsunfähigkeit zur Folge hat. In diesem Fall kann der Arbeitnehmer bei entsprechender Dauer der durch beide Erkrankungen verursachten Arbeitsverhinderung die Sechs-Wochen-Frist nur einmal in Anspruch nehmen. Ein neuer Entgeltfortzahlungsanspruch entsteht nur, wenn die erste krankheitsbedingte Arbeitsverhinderung bereits in dem Zeitpunkt beendet war, in dem die weitere Erkrankung zu einer erneuten Arbeitsverhinderung führt.

Die Beweislast lag beim Mitarbeiter

Vorliegend war der Kläger bereits am 17. Oktober - also während seiner bestehenden Arbeitsunfähigkeit - wegen seiner Schulterprobleme zum Arzt gegangen. Im vorliegenden Fall kam es nun darauf an, ob diese Schulterprobleme am 17. Oktober bereits zur Arbeitsunfähigkeit geführt hatten. Da der behandelnde Arzt dazu keine Aussage treffen konnte, war entscheidend, wer die Beweislast zu tragen hatte. Da es sich um eine anspruchsbegründende Tatsache für den Kläger handelte („neue Erkrankung nach Ablauf der alten Krankschreibung“), lag die Beweislast beim Kläger, so dass die Unaufklärbarkeit zu seinen Lasten ging. Die Klage wurde folgerichtig abgewiesen.

Prüfen Sie die Entgeltfortzahlung

Das BAG begründet seine Rechtsprechung zur Einheit des Verhinderungsfalles damit, dass die Sechs-Wochen-Frist, innerhalb derer der Arbeitnehmer-in Abweichung vom allgemeinen Schuldrecht - aus sozialen Gründen das Arbeitsentgelt trotz Nichtleistung der Arbeit erhalten soll, nicht an die Krankheit, sondern an die Arbeitsverhinderung anknüpft.

Von der „Einheit des Verhinderungsfalles“ zu trennen ist die Frage der Fortsetzungserkrankung. Eine Fortsetzungserkrankung ist gegeben, wenn die erneute Arbeitsunfähigkeit sich als Fortsetzung des bisherigen Grundleidens - gegebenenfalls auch mit anderen Symptomen - darstellt. In einem solchen Fall ist - wenn nicht bestimmte Wartezeiten eingehalten werden - ebenfalls ein Anspruch auf Entgeltfortzahlung ausgeschlossen.

Vorliegend argumentierte die Beklagte zunächst, dass eine Fortsetzungserkrankung vorliege und sie deshalb nicht zu zahlen brauche. Dieser Argumentation folgte das Gericht jedoch nicht, da für das Vorliegen einer Fortsetzungserkrankung als Ausnahme der Arbeitgeber die Beweislast trägt. Diesen Beweis wiederum konnte die Arbeitgeberin nicht erbringen.

Aufgrund dieser Beweislastverteilung sollte bei mehrfachen Erkrankungen der Arbeitgeber im Rahmen seiner Möglichkeiten versuchen, möglichst viel über die Hintergründe der Erkrankung zu erfahren, um entsprechend reagieren zu können. Bei einer Neuerkrankung im unmittelbaren Anschluss an eine vorherige Erkrankung kann es Sinn machen, nachzuhaken ob Anzeichen für eine Einheit des Verhinderungsfalles vorliegen.

2. Technik

- Neue Fakten zur Brandschutznorm

Normung: ab dem 1. November 2016 beginnt die dreijährige Koexistenzperiode für die harmonisierte europäische Produktnorm DIN EN 160345 – allerdings mit Einschränkungen

Den aktuellen Stand zur DIN EN 16034 Türen, Tore und Fenster; Produktnorm, Leistungseigenschaften; Feuer- und/oder Rauchschutzeigenschaften muss man sich manchmal in Erinnerung rufen, um nicht den Überblick zu verlieren.

Seit nahezu zwei Jahrzehnten geistert die Veröffentlichung einer harmonisierten europäischen Produktnorm zu Feuerschutzabschlüssen durch die Fachwelt.

Vor ungefähr sieben Jahren beschlossen die Normengremien, eine einheitliche harmonisierte europäische Produktnorm für Feuerschutzabschlüsse zu konzipieren. Das Ergebnis wurde im Dezember 2014 als DIN EN 16034 veröffentlicht.

Achten Sie auf den Beginn der Koexistenzphase

Der Beginn der Koexistenzperiode zur DIN EN 16034 wurde im Amtsblatt der EU vom 10. Juni 2016 nach einer Verschiebung mit dem 1. November 2016 angegeben. Feuerschutzabschlüsse allein nach DIN EN 16034 soll es nicht geben, wie aus dem DIBt und der Europäischen Kommission zu erfahren war. Dazu soll im September oder Oktober 2016, also rechtzeitig vor Beginn der Koexistenzperiode, eine Klarstellung der Europäischen Kommission veröffentlicht werden. Diese Klarstellung besagt, dass Feuerschutzabschlüsse nach DIN EN 16034 immer einen Verweis auf eine harmonisierte europäische Produktnorm für das jeweilige Bauprodukt aufweisen müssen. Feuerschutztüren für Außenanwendungen sind somit nach DIN EN 16034 und DIN EN 14351-1 herzustellen und zu kennzeichnen. Innentüren als Feuerschutztüren sind nach DIN EN 16034 und DIN EN 14351-2 zu kennzeichnen. Da DIN EN 14351-2 nur als Entwurf vorliegt, können somit keine Innentüren als Feuerschutztüren hergestellt werden! Feuerschutztüren können hergestellt werden und sind mit DIN EN 16034 und DIN EN 13241-1 zu kennzeichnen. Dicht und selbstschließende Türen fallen in den Geltungsbereich der DIN EN 16034. Auch dabei gilt jedoch die Vorgabe, dass diese Türen nach DIN EN 16034 und DIN EN 14351-2 zu kennzeichnen wären.

Kennzeichnen Sie Innentüren weiterhin mit dem Ü-Zeichen

Somit ist ab dem 1. November 2016 nur die Herstellung, Kennzeichnung und Inverkehrbringung von Außentüren und Toren mit der Eigenschaft Feuerschutz und/oder Rauchschutz möglich. Für Innentüren gelten bis zur Veröffentlichung der DIN EN 14351-2 die altbekannten Vorgaben. Innentüren müssen somit bis auf weiteres ein Ü-Zeichen sowie einen Verwendbarkeitsnachweis in Form einer allgemeinen bauaufsichtlichen Zulassung aufweisen. Überraschend ist diese Aussage der Europäischen Kommission nicht. Mit dem Urteil des Europäischen Gerichtshofes vom 16. Oktober 2014, Aktenzeichen C-100/13, wurde die Situation über die Verwendung von Bauprodukten nochmals verändert. In Umsetzung des Urteiles des Europäischen Gerichtshofes wurde von der Bauministerkonferenz eine neue Verwaltungsvorschrift erarbeitet und als Verwaltungsvorschrift Technische Baubestimmung (VV TB) im Entwurf veröffentlicht. Diese VV TB soll die Bauregelliste in weiten Teilen ablösen, als Gültigkeitstermin war der 15. Oktober 2016 im Gespräch.

Achten Sie auf die Termine

Die Bauregelliste B soll mit Inkrafttreten der VV TB aufgehoben werden. Zwischenzeitlich wurde vom Deutschen Institut für Bautechnik DIBt mitgeteilt, dass der ursprünglich geplante Termin 15. Oktober 2016 zum Inkrafttreten der VV TB nicht eingehalten werden kann. Als frühester Termin wurde der 26. Oktober 2016 genannt. Dies bedeutet jedoch, dass eine weitere Verschiebung nicht ausgeschlossen werden kann.

Einer der Gründe für diese Verschiebung ist in der VV TB begründet. Feststellanlagen für Feuerschutzanschlüsse nach harmonisierter europäischer Produktnorm müssen gemäß VV TB eine allgemeine Bauartgenehmigung aufweisen.

Diese ist für Bauprodukte erforderlich, für die es keine allgemein anerkannten Regeln der Technik oder harmonisierte europäische Produktnormen gibt. Zu Feststellanlagen gibt es bislang keine harmonisierte europäische Produktnorm. Zurzeit kann jedoch auch keine Bauartgenehmigung erteilt werden, da die Landesbauordnungen dies bislang nicht vorsehen. Vorgaben zur Bauartgenehmigung finden sich erst in der neuen Musterbauordnung. Eine Bauartgenehmigung kann erst dann erteilt werden, wenn dies in den jeweiligen Landesbauordnungen als möglicher Verwendbarkeitsnachweis aufgeführt ist.

Fazit: Feststellanlagen wie bisher verwenden

CE-gekennzeichnete Feuerschutzabschlüsse mit Feststellanlagen mit Bauartgenehmigung sind erst mit Einführung der neuen Landesbauordnungen möglich. Da jedoch Feuerschutztüren für Innenanwendungen weiterhin eine allgemeine bauaufsichtliche Zulassung aufweisen müssen, sind dort Feststellanlagen mit allgemeiner bauaufsichtlicher Zulassung zu verwenden - also wie bisher.

Quelle: M&T 10/2016

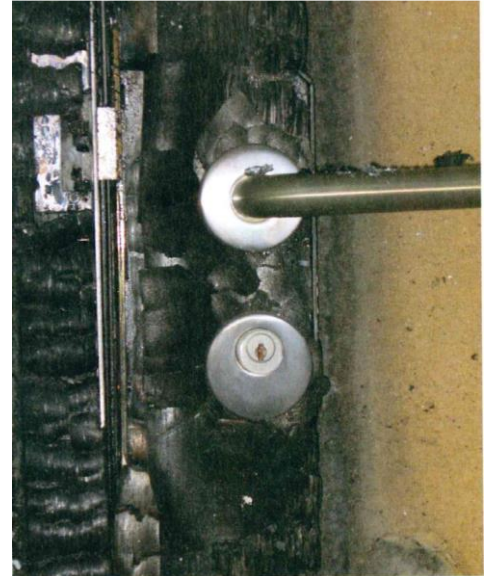
- Vorsicht beim Beschlagtausch

Beim baulichen Brandschutz kommt es besonders auf die „inneren“ Werte der Konstruktion inklusive

aller Details an, zu denen neben den Profilen, der Dichtung auch die Beschläge zählen. Mit der Einführung der Produktnorm EN 16034 ist eine europaweite CE-Kennzeichnung voraussichtlich ab November 2016 möglich. Es ändern sich aber auch die Verwendung der Nachweise sowie die Regeln zum Austausch von Beschlägen und Schlössern. Diese sollte der Metallbauer kennen, um dafür die notwendigen Prüfzeugnisse und Zertifikate zu aktualisieren und von den Beschlagherstellern anzufordern. Danach kann die Abstimmung mit einer erfahrenen und kompetenten notifizierten Produktzertifizierungsstelle (NPZ) erfolgen, die in Zukunft über die Verwendbarkeit der Beschläge entscheidet.

Berücksichtigen Sie die Koexistenzphase

Der Austausch von Beschlägen kann bis zum Ende der Koexistenzphase am 1. November 2019 noch auf Basis der sogenannten „Liste der geprüften Zubehörteile zur Verwendung an FSA“ erfolgen. Diese Liste, ein Anhang zum Dokument A der Zulassung in Deutschland, enthält alle mit dem Feuerschutzabschluss (FSA) geprüften Zubehörteile. Dabei spielt es keine Rolle, ob der Beschlag in einer Prüfung des Feuerwiderstands, der Dauerfunktion oder/und der Rauchdichtheit mit dem FSA geprüft wurde. Andere Beschlagteile werden dort nicht gelistet.



Schlösser und Beschläge haben einen großen Einfluss auf die Klassifizierung von feuerhemmenden Bauelementen wie Fenster, Türen und Tore.

Der Austausch der Beschläge erfolgt heute auf Basis der wesentlichen Kennwerte in eigenverantwortung des Herstellers. Weitere Voraussetzung ist, dass der Beschlag an sich für die Verwendung an Feuer- und Rauchschutzabschlüssen geeignet ist. Die Liste wird bei der Beantragung der Zulassung vom Hersteller erstellt. Darin werden wesentliche Eigenschaften der geprüften Beschlagteile erfasst. Das sind in der Regel das Material, die Befestigung, die Größe von Ausnehmungen, die Abmessungen, der Verwendungsnachweis sowie beschlagspezifische Details wie die Zahl der Fallen, der Falleneinstand und das Dornmaß eines Schlosses.

Tauschen Sie normkonform aus

Um nun ein Beschlagteil auszutauschen, muss der Hersteller die Kennwerte des neuen Beschlagteils erfassen und mit dem eines mit seinem FSA geprüften Beschlag vergleichen. Sind die Kennwerte mindestens gleichwertig beziehungsweise nicht kritischer, darf der Austausch vorgenommen werden. Es sind immer Feuerwiderstand und Dauerfunktion und bei Rauchschutzabschlüssen (RSA) auch die Rauchdichtheit zu vergleichen. In manchen Fällen ist der Einfluss auf die Eigenschaften gegenläufig, so dass nur bei Gleichheit ausgetauscht werden darf. Der Vergleich der Kennwerte ist die Aufgabe des Herstellers und nicht des Überwachers.

Beachten Sie die neuen Austauschregeln

Der Austausch bei FSA und RSA mit CE-Kennzeichnung nach Produktnorm erfolgt auf Basis des erweiterten Anwendungsbereichs für die jeweilige Eigenschaft, festgelegt in den „Exap“- Normen. Für Rauchdichtheit gibt es die EN 15269-20, für Feuerschutzabschlüsse, abhängig von der Bauart, die Teile 2 (Stahlblechtüren), 5 (Metallrahmentüren) und weitere Teile der EN 15269-x. Für die Dauerhaftigkeit der selbstschließenden Eigenschaften („Dauerfunktion“) ist eine eigene Normen-Serie (EN 17020-xx) in Erarbeitung, die, nach Material und Bauart getrennt, gelten wird. Ein weiterer Baustein ist die Leistungsbeschreibung nach EN 16035 für Beschläge. In der Leistungsbeschreibung, englisch „hardware performance sheet“ (HPS), werden alle wichtigen Kennwerte und Prüfergebnisse eines Beschlagteils zusammengefasst. Die Grundlage bildet die EN 16035. Das HPS gliedert sich in drei Teile, die Kennwerte des Beschlags, die Liste der Prüfungen und die Bauarten der Abschlüsse, für die Nachweise vorliegen.

Es ist vorgesehen, dass das HPS durch den Beschlaghersteller geführt wird. Dabei können Prüfungen etwa im Kleinbrandversuch nach EN 1634-2 genauso einfließen wie auch Prüfungen gemäß EN 1634-1, EN 1634-3 beziehungsweise EN 1191/EN 12605 zum Beispiel in Zusammenarbeit mit FSA-beziehungsweise RSA-Herstellern. Wichtig ist, dass der Beschlaghersteller alle im HPS genannten Prüfberichte besitzt, beziehungsweise über die Nutzungsrechte verfügt. Gemäß EN 1634-1 sind auch Kurzberichte verwendbar, die neben der Beschreibung des Beschlagteils nur die für das HPS notwendige Beschreibung des FSA enthalten, so dass der FSA-Hersteller sein Know-how nicht aus der Hand geben muss.

Achten Sie auf die Leistungsbeschreibung

Auch bei zukünftig CE-gekennzeichneten FSA und RSA erfolgt der Austausch auf Basis des Vergleichs eines geprüften Beschlags mit dem neu auszutauschenden Beschlag. Der Beschlag muss mindestens für die Verwendung an FSA und RSA geeignet sein. Dies ergibt sich aus dem Klassifizierungsschlüssel des CE-Zeichens des Beschlags. Des Weiteren werden die Kennwerte der Beschlagteile (siehe Tabelle 2 im Download-bereich zum aktuellen Heft) verglichen, wobei in der jeweiligen Exap-Norm festgelegt wird, ob der jeweilige Parameter gleich, größer oder kleiner werden darf. Als dritte Voraussetzung kommt hinzu, dass sich das Beschlagteil in ähnlichen Konstruktionen nicht negativ auf die jeweilige Eigenschaft ausgewirkt hat. Alle drei Informationen können der Leistungsbeschreibung des Beschlags nach EN 16035 entnommen werden, die der Beschlaghersteller zusammenstellt. Der Austausch wird dann durch die notifizierte Zertifizierungsstelle bewertet, unter deren Verantwortung der Klassifizierungsbericht und der Bericht zum erweiterten Anwendungsbereich als baurechtlich relevante Dokumente erstellt

Fazit: Berücksichtigen Sie die Änderungen

Die prinzipielle Eignung des Beschlags bleibt gleich, wobei zukünftig bei CE-gekennzeichneten Abschlüssen nur mehr Beschläge mit europäischen Nachweisen herangezogen werden können. Die relevanten Kennwerte der neuen Beschlagteile müssen mit bereits geprüften Beschlagteilen vergleichbar sein und der Hersteller wird zukünftig die Kennwerte bei seiner Zertifizierungsstelle vorlegen müssen. Neu ist, dass neben den Kennwerten auch das HPS des Beschlagteils vorgelegt werden kann. Daraus wählt die Zertifizierungsstelle wiederum die benötigten Prüfberichte aus, die der Hersteller des Beschlagteils zur Verfügung stellt beziehungsweise die vom Hersteller des FSA beziehungsweise RSA vorgelegt werden. Auch diese Dokumente werden durch die Zertifizierungsstelle geprüft. Entsprechend hoch sind die Anforderungen an die fachliche Kompetenz und die Schnelligkeit der Zertifizierungsstellen. Durch die effiziente Sammlung aller notwendigen Daten mit einem HPS kann der Vorgang der Kennzeichnung deutlich beschleunigt werden.

ANWENDUNGS-TIPP Vergleichen Sie nicht zu spät

Der Vergleich der Kennwerte ist die Aufgabe des Herstellers und nicht des Überwachers. Der prüft nur, ob der Hersteller einen plausiblen Vergleich des neuen Beschlagteils mit einem geprüften durchgeführt hat. Den Vergleich erst im Zuge eines Überwachungsbesuchs zu machen, ist zu spät!
Quelle: M&T 11/ 2016

3. In eigener Sache

- Öffnungszeiten zum Jahreswechsel

Über Weihnachten und Neujahr gönnen sich auch viele Handwerksbetriebe eine wohlverdiente kleine Ruhepause und haben häufig Betriebsferien.

Erfahrungsgemäß ist analog dazu auch die Inanspruchnahme der Geschäftsstelle des Fachverbandes relativ gering.

Wir bitten Sie deshalb um Verständnis, dass die Geschäftsstelle in der Zeit vom 21.12. – 03.01.2017 geschlossen bleibt.



Leise rieselt der Schnee – die Kerzen knistern am
Adventskranz.
Zuhause duftet es nach Tannenzweigen und
Bratäpfeln.
In wenigen Tagen steht Weihnachten vor der
Tür.
Zeit, das vergangene Jahr noch einmal Revue
passieren zu lassen.



Der Vorstand und die Geschäftsstelle wünschen Ihnen ein
erholsames, friedliches Weihnachtsfest und für das Jahr
2017 alles Gute.