

*Das gesamte Team der Firma ÜDAS Hagebölling GmbH wünscht Ihnen ein  
gesundes und erfolgreiches Jahr.*



## Regel-Recht

## Änderungen können Konsequenzen haben!

### Neue Kennzeichnungspflicht

Für Unternehmen, die ein chemisches Produkt in Verkehr bringen, das als gesundheitlich oder physikalisch gefährlich eingestuft ist (z. B. ein Reinigungsmittel), neue Verpflichtungen zukommen. Diese Unternehmen müssen künftig das Etikett des Produktes mit einem EU-weit gültigen Code versehen und an die europäische Chemikalienbehörde bestimmte Produktinformationen übermitteln. Ziel ist es, die Arbeit der Giftnotrufzentralen zu erleichtern. Diese Regelungen gelten beim Verkauf an Unternehmen ab 2024 und beim Verkauf an Endkunden bereits **ab 2021**. Um die neue Pflicht erfüllen zu können, sollten die Betriebe sich frühzeitig mit dem Thema befassen.

Weitere Infos unter [www.sihk.de](http://www.sihk.de), Suchfeldeingabe: „4858948“.

### Neue Informationspflichten

**Ab Januar 2021** müssen Unternehmen, die in der EU Produkte, die Gefahrstoffe enthalten, in Verkehr bringen, die europäische Chemikalienagentur ECHA informieren. Bislang war nur der Kunde in Kenntnis zu setzen. Ziel des Eintrages in die sogenannte SCIP-Datenbank ist die Senkung der Gefahrstoffanteile in Produkten und die Verbesserung der Entsorgungspraktiken.

Weitere Infos unter [www.sihk.de](http://www.sihk.de), Suchfeldeingabe: „4862644“.

### Sicherheitsdatenblätter

Die Bundesanstalt für Arbeitsschutz und Arbeitsmedizin (BAuA) informiert, dass sich die Anforderungen an die Erstellung des Sicherheitsdatenblattes ändern. Hintergrund ist die Neufassung des Anhang II der REACH-Verordnung. Die EU-Verordnung 2020/878 gilt ab **1. Januar 2021**. Alte Sicherheitsdatenblätter dürfen aber bis Ende 2022 weiterhin zur Verfügung gestellt werden.

Weitere Infos unter [www.baua.de](http://www.baua.de), Suchfeldeingabe: „Sicherheitsdatenblatt“.

## Elektronische Unterweisungen

Wie rechtssicher ist die Verwendung von elektronischen Lernprogrammen und kann diese die persönliche Unterweisung am Arbeitsplatz ersetzen?



**Nach dem Arbeitsschutzgesetz** ist der Arbeitgeber verpflichtet seine Beschäftigten arbeitsplatzbezogen zu unterweisen. Das heißt, die Unterweisung muss auf die individuelle Arbeitssituation zugeschnitten sein. Die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter müssen, so heißt es in einem Urteil des Landesgerichts Hamm, *aus der Unterweisung ein Verhalten ableiten können, das auf eine konkrete Arbeitsplatzsituation bezogen und eindeutig bestimmbar ist. Die Unterweisung muss insbesondere arbeitsplatzbezogene Gefährdungen, Gefahrenabwehrmaßnahmen und Verhaltensweisen im Gefahrfall entsprechend der Betriebsorganisation und den räumlichen Gegebenheiten umfassen.*

**Wichtig dabei ist**, dass die Mitarbeiter die Inhalte einer Unterweisung auch verstehen. Entsprechend müssen die Inhalte einer Unterweisung auch vermittelt werden. Außerdem muss sich der Unternehmer vergewissern, ob die Beschäftigten die Unterweisung verstanden haben. Das kann er erreichen, indem er Verständnisfragen stellt, sich Handlungsabläufe vorführen lässt oder die Arbeitsweise des Beschäftigten beobachtet.

**Es reicht auch nicht**, den Mitarbeitern einfach ein paar Unterlagen zu überreichen. So hat zum Beispiel das Kammergericht Berlin in einem Beschluss darauf hingewiesen, *dass die alleinige Bekanntgabe von Vorschriften „im Umlaufverfahren“ den Anforderungen an Unterweisungen nicht genüge, wenn der Arbeitgeber nicht kontrolliere, ob seine Mitarbeiter den Inhalt auch gelesen und verstanden haben.* Vielmehr, so das Gericht, *seien immer mündliche Erläuterungen notwendig.*

**Hieraus ergibt sich**, dass Unterweisungen, die ausschließlich mit elektronischen Hilfsmitteln erfolgen, nicht den gesetzlichen Anforderungen entsprechen. Elektronische Medien sind allenfalls als Hilfsmittel einsetzbar. Elektronische Unterweisungshilfen dienen dazu, in die jeweilige Thematik einzuführen und vor der eigentlichen Unterweisung allgemeine Wissensinhalte zu vermitteln. Sie bereiten die Unterweisung vor, sodass diese zeitlich gestrafft werden kann. Elektronische Hilfen können aber keinesfalls persönliche Unterweisungen vollständig ersetzen.

Denn der Unterweisende muss sich ein Bild davon machen, ob der unterwiesene Beschäftigte auch die betreffenden Unterweisungsinhalte verstanden hat. Eine arbeitsplatzbezogene persönliche Unterweisung vor Ort ist daher meistens unverzichtbar.

Quelle: BGHW - aktuell