

Aushangpflichten für Arbeitgeber

Ein Merkblatt der Industrie- und Handelskammer Hannover

I. Allgemeines

Grundsätzlich sollen die Arbeitnehmer im Betrieb durch Aushänge über ihre Rechte informiert werden. Aus diesem Grund hat der Gesetzgeber Vorschriften geschaffen, die die Arbeitgeber dazu verpflichten, bestimmte Gesetze oder Verordnungen den Arbeitnehmern zur Kenntnis zu bringen. Der Arbeitgeber sollte dabei in den einschlägigen Vorschriften nachsehen, um die vorgeschriebene Art und Weise der Mitteilung einhalten zu können. Den Bestimmungen über die Aushang- oder Auslagepflicht kann der Arbeitgeber auch dadurch entsprechen, dass die im Betrieb vorhandene Informations- und Kommunikationstechnik, wie das Intranet, genutzt wird. Die Bekanntmachung ausschließlich in elektronischer Form ist jedoch nur zulässig, wenn sichergestellt ist, dass alle Arbeitnehmer, entweder am eigenen Arbeitsplatz oder an einem für alle Arbeitnehmer allgemein zugänglichen Computer von den bekannt zu gebenden Vorschriften Kenntnis erlangen können. Es gilt, dass es den Arbeitnehmern ohne Schwierigkeiten möglich sein muss, auch unbeaufsichtigt von dem jeweiligen Inhalt Kenntnis nehmen zu können. Ohne Schwierigkeiten bedeutet beispielsweise, dass Arbeitnehmer Kenntnis nehmen können, ohne jemanden zuvor um Vorlage bitten zu müssen. Besteht in dem Betrieb ein Betriebsrat, ist dieser über den Aushang zu informieren. Beschäftigt das Unternehmen auch ausländische Mitarbeiter, die der deutschen Sprache nicht mächtig sind, kann unter Umständen auch eine Übersetzung erforderlich sein. Die aushangspflichtigen Gesetze müssen stets auf dem **aktuellen Stand** sein. Der Arbeitgeber hat dafür Sorge zu tragen, dass jeweils die aktuelle Version im Betrieb aushängt.

II. Gesetzliche Aushangpflichten

Zahlreiche Vorschriften begründen eine Aushangverpflichtung für die Arbeitgeber. Die in der Praxis wichtigsten Fälle sind am Ende des Merkblatts aufgeführt. Es handelt sich hierbei jedoch nicht um eine abschließende Aufzählung. Es muss im Einzelfall stets geprüft werden, ob ein Unternehmen unter die von der Regelung betroffenen Branchen oder Betriebe fällt.

III. Freiwillige Aushänge

Neben den gesetzlich vorgeschriebenen Aushängen besteht auch die Möglichkeit, freiwillige Aushänge vorzunehmen. Die Grenze bildet hier das allgemeine Persönlichkeitsrecht der Arbeitnehmer oder Dritter. Darüber hinaus darf der Aushang nicht zu einer Missachtung der Fürsorgepflicht oder der betriebsverfassungsrechtlichen vertrauensvollen Zusammenarbeit führen.

IV. Verstöße gegen die Aushangpflicht

Verstöße gegen die Aushangpflichten begründen in der Regel eine Ordnungswidrigkeit und können zur Verhängung eines Bußgeldes gegen den Arbeitgeber führen. Zudem kann sich der Arbeitgeber schadensersatzpflichtig machen, wenn der Verstoß gegen

eine Aushangpflicht kausal für den Eintritt eines Schadens geworden ist. Sind betriebsverfassungsrechtliche Regelungen betroffen, können Beseitigungs- und Unterlassungsansprüche bestehen; Verstöße im Zusammenhang mit Wahlen können eine Anfechtbarkeit der Wahl zur Folge haben.

Verschiedene Buchverlage bieten eine Sammlung der aushangpflichtigen Gesetze in Taschenbuchformat an. Einige Ausgaben sind bereits zum Aufhängen gelocht. Darüber hinaus können die Gesetzestexte kostenlos unter www.gesetze-im-internet.de abgerufen werden.

Regelungsgebiet	Vorschrift	Adressat	Art und Weise	Inhalt
Allgemeines Gleichbehandlungsgesetz	§ 12 Abs. 5 AGG	Alle Betriebe	Aushang oder Auslegung an geeigneter Stelle oder durch Einsatz im Betrieb üblicher Informations- und Kommunikationstechnik	AGG § 61b ArbGG Beschwerdestelle § 13 ArbGG Behandlung von Beschwerden
Arbeitsschutzvorschriften	je nach Branche (z. B. Arbeitsstättenverordnung, Gefahrstoffverordnung, Röntgenverordnung, Strahlenschutzverordnung)	jeweilige Branche	gemäß der einschlägigen Vorschrift an geeigneter Stelle auslegen oder aushängen oder zur Einsicht bereithalten	abhängig von der einschlägigen Vorschrift der Vorschriftstext und/oder weitere Informationen, z. B. Pläne
Arbeitszeitgesetz	§ 16 Abs. 1 ArbZG	alle Betriebe beziehungsweise alle betroffenen Betriebe bei Rechtsverordnungen, abweichenden Tarifverträgen oder Betriebsvereinbarungen	an geeigneter Stelle zur Einsichtnahme auslegen oder aushängen	Text des Gesetzes sowie der einschlägigen auf Grund des Gesetzes erlassenen Rechtsverordnungen und Tarifverträge oder Betriebsvereinbarungen
Betriebsvereinbarungen	§ 77 Absatz 2 BetrVG	alle betroffenen Betriebe	an geeigneter Stelle auslegen	Text der unterzeichneten Betriebsvereinbarung
Nds. Gesetz über Ladenöffnungszeiten und Verkaufszeiten	§ 4 Abs. 2 NLöffVZG	Inhaber einer Verkaufsstelle, die an Sonn- und Feiertagen geöffnet ist	Hinweis im Eingangsbereich der Verkaufsstelle	Öffnungszeiten an Sonn- und Feiertagen

Heimarbeitsgesetz	§§ 6 Satz 2, 8 Absatz 1 und 3, 19 Absatz 2 HAG	Personen, die Heimarbeit ausgeben, weitergeben oder abnehmen	in den Ausgabebereichen an gut sichtbarer Stelle beziehungsweise an der von der zuständigen Arbeitsbehörde bestimmten Stelle aushängen Vorlage des Entgeltverzeichnisses zur Einsichtnahme, falls Arbeit in Wohnung oder Betriebsstätte gebracht wird	Liste der beschäftigten Heimarbeiter, Entgeltverzeichnisse und sonstige Vertragsbedingungen, Entgeltregelungen nach §§ 17 - 19 sowie der bindenden Festsetzungen im Wortlaut
Jugendarbeitsschutzgesetz	§§ 47, 48, 54 Abs. 3 JArbSchG	Betriebe mit mindestens einem jugendlichen Beschäftigten (= unter 18 Jahre)	an geeigneter Stelle zur Einsicht auslegen oder aushängen	Text des Gesetzes und Anschrift der zuständigen Aufsichtsbehörde, ab drei Jugendlichen auch <u>Aushang</u> über Beginn und Ende der Arbeitszeit sowie Pausen, Ausnahmegewilligungen der Aufsichtsbehörde
Mutterschutzgesetz	§ 26 MuSchG	Betriebe, die regelmäßig mehr als drei Frauen beschäftigen, auch bei Heimarbeiterinnen	an geeigneter Stelle zur Einsicht auslegen oder aushängen, bei Heimarbeiterinnen in den Räumen der Ausgabe und Annahme. Gilt nicht, wenn es in einem elektronischen Verzeichnis jederzeit zugänglich gemacht wurde.	Gesetzestext in jeweils gültiger Fassung
Teilzeit- und Befristungsgesetz	§ 18 TzBfG	Arbeitgeber mit befristet Beschäftigten	Allgemeine Bekanntgabe an geeigneter, den Arbeitnehmern zugänglicher Stelle im Betrieb und Unternehmen	Information über unbefristete zu besetzende Arbeitsplätze
Tarifvertragsgesetz	§ 8 TVG	tarifgebundene Arbeitgeber, bei	im Betrieb bekannt machen	maßgebliche Tarifverträge

		Allgemeinverbindlichkeit des Tarifvertrags alle betroffenen Arbeitgeber		
Unfallverhütungsvorschriften	§§ 15 Abs. 5, 138 Siebtes Sozialgesetzbuch	alle Arbeitgeber	Unterrichtung, Hinweis auf Vorhandensein der UVV und Erläuterungen zur konkreten praktischen Anwendung im jeweiligen Arbeitsbereich	einschlägige Vorschriften sowie zuständige Berufsgenossenschaft und deren Geschäftsstellen
Fünftes Vermögensbildungsgesetz	§ 11 Absatz 4 5. VermBG	Arbeitgeber, die für einmalige Anlage vermögenswirksamer Leistungen Termin bestimmen	Bekanntgabe in geeigneter Form jedes Jahr neu, auch wenn Termin unverändert geblieben ist	Termin für Anlage
Wahlen	Wahlordnung zum Betriebsrat, zur Schwerbehindertenvertretung oder zum Sprecherausschuss	betroffene Betriebe	nach jeweiliger Wahlordnung	zum Beispiel Wählerverzeichnis, Wahlvorschläge, Wahlvorstand, Wahlergebnisse

Hinweis

Dieses Merkblatt soll – als Service Ihrer Industrie- und Handelskammer Hannover – nur erste Hinweise geben und erhebt keinen Anspruch auf Vollständigkeit. Obwohl es mit größtmöglicher Sorgfalt erstellt wurde, kann eine Haftung auf die inhaltliche Richtigkeit nicht übernommen werden.

Stand: Juni 2020

Kontakt:

Daniel Tänzer
Abteilung Recht
Tel. (0511) 3107-338
E-Mail: taenzer@hannover.ihk.de

Industrie- und Handelskammer Hannover
Schiffgraben 49
30175 Hannover
www.hannover.ihk.de