

Merkblatt

Arbeitsrechtliche Aushangpflichten

Gesetzliche Grundlagen

Durch Aushänge im Betrieb sollen Beschäftigte über ihre Rechte informiert werden. Aus diesem Grund bestehen zahlreiche Vorschriften, die Arbeitgeber und Arbeitgeberinnen dazu verpflichten, ihren Beschäftigten bestimmte Texte zur Kenntnis zu bringen. Die wichtigsten haben wir am Ende dieses Artikels zusammengestellt. Je nach Regelung soll dies in geeigneter Weise durch Auslegen, Aushängen oder Bekanntmachung - grundsätzlich auch in digitaler Form unter Nutzung der internen Informations- und Kommunikationstechnik wie beispielsweise einem Intranet - geschehen.

Zu Auslage/Aushang ist eine Stelle geeignet, wenn sie für die Beschäftigten frei zugänglich ist. Unternehmen sollten dabei in der einschlägigen Vorschrift nachsehen, um die vorgeschriebene Art und Weise der Mitteilung einhalten zu können. Die Bekanntmachung ausschließlich in elektronischer Form ist jedoch nur zulässig, wenn sichergestellt ist, dass alle Beschäftigten, entweder am eigenen Arbeitsplatz oder an einem für alle Beschäftigten allgemein zugänglichen Computer, von den bekanntzugebenden Vorschriften Kenntnis erlangen können. In jedem Fall muss für die Beschäftigten die Möglichkeit bestehen, ohne Schwierigkeiten den jeweiligen Inhalt zu erfahren. Besteht ein Betriebsrat, ist dieser über den Aushang zu unterrichten. Sind von dem Aushang ausländische Beschäftigte betroffen, die der deutschen Sprache nicht mächtig sind, kann eine (zusammenfassende) Übersetzung erforderlich sein.

Freiwillige Aushänge

Daneben besteht die Möglichkeit, freiwillige Aushänge vorzunehmen, soweit hierdurch nicht das Allgemeine Persönlichkeitsrecht von Beschäftigten oder Dritten beeinträchtigt wird oder der Aushang zu einer Missachtung der Fürsorgepflicht oder der betriebsverfassungsrechtlichen vertrauensvollen Zusammenarbeit führt.

Verstöße gegen die Aushangspflicht

Bei Verstößen können unterschiedliche Folgen eintreten. Führt der Verstoß gegen eine Aushangspflicht zu einem Schaden, kann ein Schadensersatzanspruch entstehen. Bei den meisten Vorschriften stellt eine Verletzung der Aushangverpflichtungen eine Ordnungswidrigkeit dar, die mit einem Bußgeld belegt werden kann. Sind betriebsverfassungsrechtliche Regelungen betroffen, können Beseitigungs- und Unterlassungsansprüche bestehen; Verstöße im Zusammenhang mit Wahlen können eine Anfechtbarkeit der Wahl zur Folge haben.

Regelungs- gebiet	Vorschrift	Adressat	Art und Weise	Inhalt
Allgemeines Gleichbehand- lungsgesetz (AGG)	§ 12 Abs. 5 AGG	alle Betriebe	Aushang oder Auslegung an geeigneter Stelle oder durch Einsatz im Betrieb üblicher Informations- und Kommunikations- technik	AGG § 61b ArbGG und Informationen über die für die Behandlung von Beschwerden nach § 13 zuständigen Stellen
Arbeitsschutz- vorschriften	je nach Bran- che (z. B. Arbeitsstätten- verordnung, Gefahrstoff- verordnung, Strahlen- schutzver- ordnung)	jeweilige Branche	gemäß der ein- schlägigen Vor- schrift an geeigne- ter Stelle auslegen oder aushängen oder zur Einsicht bereithalten	abhängig von der einschlägigen Vor- schrift der Vorschrift- text und/oder wei- tere Informationen, z. B. Pläne
Arbeitszeitgesetz (ArbZG)	§ 16 Abs. 1 ArbZG	alle Betriebe bezie- hungsweise alle betroffenen Betriebe bei Rechtsverord- nungen, abweichen- den Tarifverträgen oder Betriebsverein- barungen	Über die im Betrieb übliche Informa- tions- und Kommu- nikationstechnik zur Verfügung stellen oder an geeigneter Stelle zur Einsichtnahme auslegen oder aushängen	Text des Gesetzes sowie der aufgrund des Gesetzes erlas- senen Rechtsver- ordnungen und Tarifverträge oder Betriebsvereinbarun- gen, soweit diese für den Betrieb gelten
Betriebsverein- barungen	§ 77 Abs. 2 BetrVG	alle betroffenen Betriebe	an geeigneter Stelle auslegen oder digitale Bereit- stellung im Intranet	Text der unterzeich- neten Betriebsverein- barung
Ladenschlussge- setz (LadSchlG)	§ 21 LadSchlG	Betriebe mit regel- mäßig mindestens einem Beschäftigten	an geeigneter Stelle in der Verkaufsstelle aus- zulegen oder aus- zuhängen	Abdruck des Geset- zes und der aufgrund dieses Gesetzes erlassenen Verord- nungen
Gesetz zur Regelung der Ladenöffnungs- zeiten in Nord- rhein-Westfalen	§ 5 Abs. 5 LÖG-NRW			

Heimarbeitsgesetz (HAG)	§§ 8 Abs. 1 und 3, 11 Abs. 2, 19 Abs. 2, 22 Abs. 2 HAG	Personen, die Heimarbeit ausgeben, weitergeben oder abnehmen	in den Ausgabe- und Abnahmeräumen an gut sichtbarer Stelle auslegen beziehungsweise an der von der zuständigen Arbeitsbehörde bestimmten Stelle veröffentlichen; wird Arbeit in Wohnung oder Betriebsstätte gebracht, Vorlage zur Einsicht	Auslage der Entgeltverzeichnisse und Nachweise über sonstige Vertragsbedingungen, Entgeltregelungen nach §§ 17 – 19, vom Heimarbeitsausschuss festgesetzte Verteilung und bindende Festsetzungen im Wortlaut, Auslegung der Mindestarbeitsbedingungen für fremde Hilfskräfte
Jugendarbeitsschutzgesetz (JArbSchG)	§§ 47, 48, 54 Abs. 3 JArbSchG	Betriebe mit mindestens einem jugendlichen Beschäftigten (= unter 18 Jahre)	über die im Betrieb übliche Informations- und Kommunikationstechnik zur Verfügung stellen oder an geeigneter Stelle im Betrieb aushängen oder auslegen, bei größerer räumlicher Entfernung zwischen Haupt- und Hilfs-/Nebenbetrieb auch dort auszulegen oder auszuhängen	Text des Gesetzes und Anschrift der zuständigen Aufsichtsbehörde, Ausnahmegewilligung der Aufsichtsbehörde, ab drei Jugendlichen auch Aushang über Beginn und Ende der Arbeitszeit sowie Pausen
Mutterschutz-Gesetz (MuSchG)	§ 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. Nicht erforderlich, wenn es in einem elektronischen Verzeichnis jederzeit zugänglich gemacht wurde.	Gesetzestext in jeweils gültiger Fassung

Teilzeit- und Befristungsgesetz (TzBfG)	§ 18 TzBfG	Unternehmen mit befristet Beschäftigten	Allgemeine Bekanntgabe an geeigneter, zugänglicher Stelle in Betrieb und Unternehmen	Information über unbefristete zu besetzende Arbeitsplätze
Tarifvertragsgesetz (TVG)	§ 8 TVG	tarifgebundene Arbeitgeber, bei Allgemeinverbindlichkeit des Tarifvertrags alle betroffenen Betriebe	im Betrieb bekannt machen	maßgebliche Tarifverträge und rechtskräftige Beschlüsse zu diesen
Unfallverhütungsvorschriften (UVV)	§§ 15 Abs. 5, 138 Siebtes Sozialgesetzbuch	alle Betriebe	Hinweis auf Vorhandensein der UVV und Erläuterungen zur konkreten praktischen Anwendung im jeweiligen Arbeitsbereich z.B. durch Aushang der UVV, zusätzlich Unterrichtung/Schulung/Beratung	einschlägige Vorschriften sowie zuständige Berufsgenossenschaft und deren Geschäftsstellen
Fünftes Vermögensbildungsgesetz (VermBG)	§ 11 Absatz 4 Fünftes 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

Gesetzestexte finden Sie unter: <https://www.gesetze-im-internet.de/>

Hinweis:

Diese Veröffentlichung enthält keine abschließende Darstellung, sondern dient Ihrer Information. Die hierin enthaltenen Angaben sind mit der größtmöglichen Sorgfalt erstellt worden. Dennoch kann für Vollständigkeit und Richtigkeit keine Gewähr übernommen werden