

Aushangpflichten für Arbeitgeber

Allgemeines

Durch Aushänge im Betrieb sollen die Arbeitnehmer über ihre Rechte informiert werden. Aus diesem Grund bestehen zahlreiche Vorschriften, die den Arbeitgeber dazu verpflichten, bestimmte Texte den Arbeitnehmern zur Kenntnis zu bringen. Je nach Regelung soll dies in geeigneter Weise durch Auslegen, Aushängen oder Bekanntmachung geschehen. Der Arbeitgeber sollte dabei in der einschlägigen Vorschrift nachsehen, um die vorgeschriebene Art und Weise der Mitteilung einhalten zu können. In jedem Fall muss für den Arbeitnehmer die Möglichkeit bestehen, ohne Schwierigkeiten den jeweiligen Inhalt zu erfahren. Üblicherweise erfolgt ein Aushang an einem "schwarzen Brett" an einer allgemein zugänglichen Stelle des Betriebes. Teilweise sind in den gesetzlichen Regelungen aber auch bestimmte Aushangsorte vorgesehen (Beispiel Heimarbeitergesetz: Aushang der erforderlichen Angaben in den Ausgaberräumen). Besteht ein Betriebsrat, ist dieser über den Aushang zu unterrichten. Sind von dem Aushang ausländische Mitarbeiter betroffen, die der deutschen Sprache nicht mächtig sind, kann eine (zusammenfassende) Übersetzung erforderlich sein. Die Wahlordnungen (siehe Tabelle) enthalten auch die Möglichkeit der Bekanntmachung über das Intranet, wenn jeder Mitarbeiter hierzu Zugang hat und Vorkehrungen zum Schutz vor Änderungen bestehen.

Gesetzliche Aushangpflichten

Es bestehen zahlreiche Vorschriften, aus denen sich Aushangverpflichtungen für den Arbeitgeber ergeben. Die wichtigsten sind am Ende des Merkblatts in Form einer Tabelle aufgeführt, wobei im Einzelnen zu prüfen ist, ob das Unternehmen unter die von der Regelung betroffenen Branchen oder Betriebe fällt.

Freiwillige Aushänge

Daneben besteht die Möglichkeit, freiwillige Aushänge vorzunehmen. Grenze hierfür ist das Allgemeine Persönlichkeitsrecht der Arbeitnehmer oder Dritter. Außerdem darf der Aushang nicht zu einer Missachtung der Fürsorgepflicht oder der betriebsverfassungsrechtlichen vertrauensvollen Zusammenarbeit führen.

Verstöße gegen die Aushangpflicht

Kommt der Arbeitgeber seiner Aushangspflicht nicht nach, können unterschiedliche Folgen eintreten. Der Arbeitgeber kann sich schadensersatzpflichtig machen, wenn der Verstoß gegen eine Aushangspflicht ursächlich für den Eintritt eines Schadens geworden ist. 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.

Regelungsgebiet	Vorschrift	Adressat	Art und Weise	Inhalt
Allgemeines Gleichbehandlungsgesetz	§ 12 AGG	Alle Betriebe	Aushang oder Auslegung an geeigneter Stelle oder durch Einsatz im Betrieb üblicher Informations- und Kommunikationstechnik	AGG § 61b ArbGG Beschwerdestelle
Arbeitsschutzvorschriften	je nach Branche	jeweilige Branche (zum Beispiel Arbeitsstättenverordnung, Gefahrstoffverordnung, Röntgenverordnung, Strahlenschutzverordnung)	an geeigneter Stelle auslegen oder aushängen	Text der einschlägigen Vorschriften
Arbeitszeitgesetz	§ 16 ArbZG	alle Betriebe bzw. 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
Gesetz zur Regelung der Ladenöffnungszeiten	§ 5 Abs. 5 LÖG-NRW	Inhaber einer Verkaufsstelle, die an Sonn- und Feiertagen geöffnet ist	Hinweis in 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	Liste der beschäftigten Heimarbeiter, Entgeltverzeichnisse und sonstige Vertragsbedingungen, Entgeltregelungen nach §§ 17 - 19 sowie der bindenden Festsetzungen im Wortlaut
Jugendarbeitsschutzgesetz	§§ 47, 48, 54 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 Aushang über Beginn und Ende der Arbeitszeit sowie Pausen, Ausnahmegewilligungen der Aufsichtsbehörde

Mutterschutzgesetz	§ 18 MuSchG	Betriebe, die regelmäßig mehr als drei Frauen beschäftigen, auch bei Heimarbeiterinnen	an geeigneter Stelle zur Einsicht auslegen oder aushängen, bei Heimarbeiterinnen in der Räumen der Ausgabe und Annahme	Gesetzestext
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
Tarifvertrag	§ 8 TVG	tarifgebundene Arbeitgeber, bei Allgemeinverbindlichkeit des Tarifvertrags alle betroffenen Arbeitgeber	an geeigneter Stelle auslegen	maßgebliche Tarifverträge
Unfallverhütungsvorschriften	§§ 15, 138 Siebtes Sozialgesetzbuch	alle Arbeitgeber	Unterrichtung	einschlägige Vorschriften sowie zuständige Berufsgenossenschaft und deren Geschäftsstellen
Vermögensbildung	§ 11 Absatz 4 VermBG	Arbeitgeber, die für einmalige Anlage vermögenswirksamer Leistungen Termin bestimmen	Bekanntgabe in geeigneter Form	Termin für Anlage
Wahlen	Wahlordnung zum Betriebsrat, zur Schwerbehindertenvertretung oder zum Sprecherausschuss	betroffene Betriebe	nach jeweiliger Wahlordnung	zum Beispiel Wählerverzeichnis, Wahlvorschläge, Wahlvorstand, Wahlergebnisse

Stand: Oktober 2010

Hinweis: Dieses Merkblatt soll nur erste Hinweise geben und erhebt keinen Anspruch auf Vollständigkeit. Obwohl es mit größtmöglicher Sorgfalt erstellt wurde, kann eine Haftung für die inhaltliche Richtigkeit nicht übernommen werden.

Bei weiteren Fragen wenden Sie sich bitte an:
 Detlev Langer, Tel: 0228/ 22 84 134, Fax: 0228/2284-222, Mail: langner@bonn.ihk.de
 Angela Blank, Tel: 0228/22 84 183, Fax: 0228/2284-222, Mail: blank@bonn.ihk.de
 Bonner Talweg 17, 53113 Bonn, www.ihk-bonn.de

Verantwortlich: Industrie- und Handelskammer zu Köln, Unter Sachsenhausen 10-26, 50667 Köln, www.ihk-koeln.de