

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. 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 Aushangpflicht

Bei Verstößen können unterschiedliche Folgen eintreten. Führt der Verstoß gegen eine Aushangpflicht 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.

Allgemeines Gleichbehandlungsgesetz (AGG)

- **Vorschrift:** § 12 Abs. 5 AGG
- **Wer?** alle Betriebe
- **Wie?** Aushang oder Auslegung an geeigneter Stelle oder durch Einsatz im Betrieb üblicher Informations- und Kommunikationstechnik
- **Was?** AGG, § 61b ArbGG: Beschwerdestelle, §13 ArbGG: Behandlung von Beschwerden

Arbeitsschutzvorschriften

- **Vorschrift:** je nach Branche (z. B. Arbeitsstättenverordnung, Gefahrstoffverordnung, Röntgenverordnung, Strahlenschutzverordnung)
- **Wer?** jeweilige Branche
- **Wie?** gemäß der einschlägigen Vorschrift an geeigneter Stelle auslegen oder aushängen oder zur Einsicht bereithalten
- **Was?** abhängig von der einschlägigen Vorschrift der Vorschriftstext und/oder weitere Informationen, z. B. Pläne

Arbeitszeitgesetz (ArbZG)

- **Vorschrift:** § 16 Abs. 1 ArbZG
- **Wer?** alle Betriebe beziehungsweise alle betroffenen Betriebe bei Rechtsverordnungen, abweichenden Tarifverträgen oder Betriebsvereinbarungen
- **Wie?** Über die im Betrieb übliche Informations- und Kommunikationstechnik zur Verfügung stellen oder an geeigneter Stelle zur Einsichtnahme auslegen oder aushängen
- **Was?** Text des Gesetzes sowie der einschlägigen aufgrund des Gesetzes erlassenen Rechtsverordnungen und Tarifverträge oder Betriebsvereinbarungen

Betriebsvereinbarungen

- **Vorschrift:** § 77 Abs. 2 Betriebsverfassungsgesetz
- **Wer?** alle betroffenen Betriebe
- **Wie?** an geeigneter Stelle auslegen (auch digital im Intranet möglich)
- **Was?** Text der unterzeichneten Betriebsvereinbarung

Ladenschlussgesetz (LadSchIG)

- **Vorschrift:** § 21 Abs. 1 LadSchIG
- **Wer?** Betriebe mit regelmäßig mindestens einem Beschäftigten
- **Wie?** an geeigneter Stelle in der Verkaufsstelle auszulegen oder auszuhängen,
- **Was?** Abdruck des Gesetzes und der aufgrund dieses Gesetzes erlassenen Verordnungen

Heimarbeitsgesetz (HAG)

- **Vorschrift:** § 8 Abs. 1 und 3, 19 Abs. 2, 22 Abs. 2 HAG
- **Wer?** Personen, die Heimarbeit ausgeben, weitergeben oder abnehmen
- **Wie?** in den Ausgaberräumen an gut sichtbarer Stelle auslegen beziehungsweise an der von der zuständigen Arbeitsbehörde bestimmten Stelle veröffentlichen
- **Was?** Vorlage des Entgeltverzeichnisses zur Einsichtnahme, falls Arbeit in Wohnung oder Betriebsstätte gebracht wird; Entgeltverzeichnisse und sonstige Vertragsbedingungen, Entgeltregelungen nach §§ 17 - 19 sowie der bindenden Festsetzungen im Wortlaut, Mindestarbeitsbedingungen für fremde Hilfskräfte

Jugendarbeitsschutzgesetz (JArbSchG)

- **Vorschrift:** §§ 47, 48, 54 Abs. 3 JArbSchG
- **Wer?** Betriebe mit mindestens einem jugendlichen Beschäftigten (= unter 18 Jahre)
- **Wie?** Über die im Betrieb übliche Informations- und Kommunikationstechnik an geeigneter Stelle zur Einsicht auslegen oder aushängen

- **Was?** Text des Gesetzes und Anschrift der zuständigen Aufsichtsbehörde, Ausnahmebewilligung der Aufsichtsbehörde, ab drei Jugendlichen auch Aushang über Beginn und Ende der Arbeitszeit sowie Pausen

Mutterschutzgesetz (MuSchG)

- **Vorschrift:** § 26 MuSchG
- **Wer?** Betriebe, die regelmäßig mehr als drei Frauen beschäftigen, auch bei Heimarbeiterinnen
- **Wie?** 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.
- **Was?** Gesetzestext in jeweils gültiger Fassung

Teilzeit- und Befristungsgesetz (TzBfG)

- **Vorschrift:** § 18 TzBfG
- **Wer?** Unternehmen mit befristet Beschäftigten
- **Wie?** Allgemeine Bekanntgabe an geeigneter, zugänglicher Stelle in Betrieb und Unternehmen
- **Was?** Information über unbefristete zu besetzende Arbeitsplätze

Tarifvertragsgesetz (TVG)

- **Vorschrift:** § 8 TVG
- **Wer?** tarifgebundene Betriebe, bei Allgemeinverbindlichkeit des Tarifvertrags alle betroffenen Betriebe
- **Wie?** im Betrieb bekannt machen
- **Was?** maßgebliche Tarifverträge und rechtskräftige Beschlüsse zu diesen

Unfallverhütungsvorschriften (UVV)

- **Vorschrift:** §§ 15 Abs. 5, 138 Siebtes Sozialgesetzbuch
- **Wer?** alle Betriebe
- **Wie?** Unterrichtung, Hinweis auf Vorhandensein der UVV und Erläuterungen zur konkreten praktischen Anwendung im jeweiligen Arbeitsbereich
- **Was?** einschlägige Vorschriften sowie zuständige Berufsgenossenschaft und deren Geschäftsstellen

Fünftes Vermögensbildungsgesetz (VermBG)

- **Vorschrift:** § 11 Absatz 4 5. VermBG
- **Wer?** Arbeitgeber, die für einmalige Anlage vermögenswirksamer Leistungen Termin bestimmen
- **Wie?** Bekanntgabe in geeigneter Form jedes Jahr neu, auch wenn Termin unverändert geblieben ist
- **Was?** Termin für Anlage

Wahlen

- **Vorschrift:** Wahlordnung zum Betriebsrat, zur Schwerbehindertenvertretung oder zum Sprecherausschuss
- **Wer?** betroffene Betriebe
- **Wie?** nach jeweiliger Wahlordnung
- **Was?** zum Beispiel Wählerverzeichnis, Wahlvorschläge, Wahlvorstand, Wahlergebnisse

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

Stand: Januar 2025

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.

Mitgliedsunternehmen der IHK Bonn/Rhein-Sieg erteilt weitere Information:

Simon Kleuters, Tel: 0228/2284 236, Fax: 0228/2284-222, Mail: s.kleuters@bonn.ihk.
Simone Lennarz, Tel: 0228/2284 132, Fax: 0228/2284-222, Mail: s.lennarz@bonn.ihk.
Dr. Christina Schenk, Tel: 0228/2284 206, Fax: 0228/2284-222, Mail: c.schenk@bonn.ihk.de
Vanessa Schmeier, Tel: 0228/2284 237, Fax: 0228/2284-222, Mail: v.schmeier@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