

Aushangpflichten für Arbeitgeber

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. 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. In jedem Fall muss für den Arbeitnehmer 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 Mitarbeiter betroffen, die der deutschen Sprache nicht mächtig sind, kann eine (zusammenfassende) Übersetzung erforderlich sein.

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 Aushangpflicht nicht nach, können unterschiedliche Folgen eintreten. Der Arbeitgeber kann sich schadensersatzpflichtig machen, wenn der Verstoß gegen eine Aushangpflicht 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 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 bereit halten	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
Gesetz zur Regelung der Ladenöffnungszeiten in NRW	§ 5 Abs. 5 LÖG-NRW	Inhaber einer Verkaufsstelle, die an Sonn- und Feiertagen geöffnet ist	Hinweis an 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

Jugendarbeits-schutzgesetz	§§ 47, 48, 54 Abs. 3 JArbSchG	Betriebe mit mindestens einem jugendli-chen Beschäftigten (= unter 18 Jahre)	an geeigneter Stelle zur Einsicht auslegen oder aushängen	Text des Gesetzes und Anschrift der zust. Aufsichts-behörde, ab drei Jugendlichen auch <u>Aushang</u> über Beginn und Ende d. Arbeitszeit sowie Pausen, Ausnah-mebewilligungen d. Aufsichtsbehörde
Mutterschutz-gesetz	§ 26 MuSchG	Betriebe, die regelmäßig mehr als drei Frauen beschäftigen, auch bei Heimarbeiter-innen	an geeigneter Stelle zur Ein-sicht auslegen oder aushängen, bei Heimarbeiter-innen in den Räumen der Ausgabe und An-nahme. Gilt nicht, wenn es in einem elektro-nischen Ver-zeichnis 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 u. Unternehmen	Information über unbefristete zu besetzende Arbeitsplätze
Tarifvertragsgesetz	§ 8 TVG	tarifgebundene Arbeitgeber, bei Allgemein-verbindlichkeit des Tarifvertrags alle betroffenen Arbeitgeber	im Betrieb bekannt machen	maßgebliche Tarif-verträge
Unfallverhütungs-vorschriften	§§ 15 Abs. 5, 138 Siebtes Sozial-gesetzbuch	alle Arbeitgeber	Unterrichtung, Hinweis auf Vorhandensein der UVV und Erläuterungen zur konkreten praktischen Anwendung im jeweiligen Arbeitsbereich	einschlägige Vorschriften sowie zuständige Be-rufsgenossenschaft und deren Geschäftsstellen
Fünftes Vermögensbil-dungsgesetz	§ 11 Absatz 4 5. VermBG	Arbeitgeber, die für einmalige Anlage VWL 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: <http://www.gesetze-im-internet.de/>.

Stand: Januar 2020

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:

Tamara Engel, Tel: 0228/2284 208, Fax: 0228/2284-222, Mail: engel@bonn.ihk.de

Ioannis Dimopoulos-Vasikis, Tel: 0228/2284 236, Fax: 0228/2284-222, Mail: dimopoulos-vasikis@bonn.ihk.de

Simone Lennarz, Tel: 0228/2284 132, Fax: 0228/2284-222, Mail: lennarz@bonn.ihk.de

Dr. Christina Schenk, Tel: 0228/2284 206, Fax: 0228/2284-222, Mail: schenk@bonn.ihk.de

Vanessa Schmeier, Tel: 0228/2284 237, Fax: 0228/2284-222, Mail: 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