



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 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 Nordrhein-Westfalen	§ 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 Entgeltverzeichnis	Liste der beschäftigten Heimarbeiter, Entgeltverzeichnisse und sonstige Vertragsbedingungen, Entgeltregelungen nach §§ 17 - 19 sowie der bindenden Festsetzungen im Wortlaut

			ses zur Einsichtnahme, falls Arbeit in Wohnung oder Betriebsstätte gebracht wird	
Jugendarbeits- schutzgesetz	§§ 47, 48, 54 Abs. 3 JArbSchG	Betriebe mit mindes- tens einem jugendli- chen 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, Ausnahmebewilligungen der Aufsichtsbehörde
Mutterschutz- gesetz	§ 26 MuSchG	Betriebe, die regel- mäßig mehr als drei Frauen be- schäftigen, auch bei Heimarbeiterinnen	an geeigneter Stelle zur Einsicht auslegen oder aushängen, bei Heimarbeiterinnen in den Räumen der Ausgabe und An- nahme. 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
Tarifvertragsgeset- z	§ 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	einschlägige Vorschriften sowie zuständige Be- rufsgenossenschaft und deren Geschäftsstellen

			Erläuterungen zur konkreten praktischen Anwendung im jeweiligen Arbeitsbereich	
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

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

Hinweis: Dieses Merkblatt soll - als Service Ihrer IHK Köln - 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.

Stand: August 2018

Mitgliedsunternehmen der IHK Köln und solche Personen, die in der Region Köln die Gründung eines Unternehmens planen, erhalten weitere Informationen bei:

Ihre Ansprechpartnerin:

Susanne Wollenweber
 Tel. +49 221 1640-3100
 Fax +49 221 1640-3190
 E-Mail: susanne.wollenweber@koeln.ihk.de

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

Bitte bewerten Sie das von Ihnen genutzte IHK-Merkblatt - [hier geht's zum kurzen Online-Fragebogen](#).

Vielen Dank für Ihr Feedback!