**Aushangpflichten im Betrieb**

**1. Wie und warum ist bekanntzumachen?**

Um den Arbeitnehmern Gelegenheit zu geben, sich über wichtige, ihnen zustehende Rechte sowie ihnen obliegende Pflichten zu informieren, ist der Arbeitgeber aufgrund zahlreicher gesetzlicher Vorschriften verpflichtet, den Wortlaut der betreffenden Gesetze oder Verordnungen an geeigneter Stelle im Betrieb auszulegen, auszuhängen oder bekanntzumachen. Welche Art der Arbeitnehmerinformation im Einzelfall gefordert ist, ergibt sich aus der jeweiligen Vorschrift. Üblicherweise erfolgt ein Aushang an einem sog. „schwarzen Brett“ oder eine Auslage an einer allgemein zugänglichen Stelle im Betrieb, z. B. in Aufenthaltsräumen. Ein reines Hinterlegen oder Vorhalten der Vorschriften im Büro der Personalverwaltung o. ä. ist zumeist nicht ausreichend.

**2. Was ist bekanntzumachen?**

Ob ein Unternehmen im Einzelfall unter Regelungen für eine betroffene Branche fällt, muss im Einzelfall geprüft werden. Die wichtigsten aushangpflichtigen Arbeitsgesetze sind folgende:

Arbeitsschutzvorschriften

* § 4 Abs. 4 Arbeitsstättenverordnung (Auslegung/Aushängen eines Flucht- und Rettungsplans)
* § 12 Abs. 2 Druckluftverordnung (Aushang von Name, Anschrift und Telefonnummer des ermächtigten Arztes an geeigneter Stelle, insbesondere in der Personenschleuse und im Erholungsraum)
* § 14 Abs. 1 Gefahrstoffverordnung (Zugänglichmachung einer schriftlichen Betriebsanweisung mit Informationen über Gefahrstoffe, Vorsichtsmaßregeln, Unfallmaßnahmen etc.)
* § 35 Strahlenschutzverordnung (Text der Verordnung ist zur Einsicht ständig verfügbar zu halten)
* § 18 Abs. 1 S. 1 Nr. 4 Röntgenverordnung (Text der Verordnung ist zur Einsicht ständig verfügbar zu halten)

Arbeitszeit

Der Arbeitgeber hat einen Abdruck des Arbeitszeitgesetzes (ArbZG), der aufgrund des Arbeitszeitgesetzes erlassenen, für den Betrieb geltenden Rechtsverordnungen sowie der Tarifverträge und Betriebsvereinbarungen mit abweichenden Regelungen an geeigneter Stelle im Betrieb zur Einsichtnahme auszulegen oder auszuhängen (§ 16 Abs. 1 ArbZG).

Betriebsvereinbarungen

Betriebsvereinbarungen sind vom Arbeitgeber gemäß § 77 Abs. 2 Betriebsverfassungsgesetz
(BetrVG) an geeigneter Stelle im Betrieb auszulegen.

Gleichberechtigung

§ 12 Abs. 5 des Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetzes (AGG) sieht vor, dass der Text des AGG sowie von § 61b des Arbeitsgerichtsgesetzes (ArbGG) sowie Informationen über die für die Behandlung von Beschwerden nach § 13 AGG zuständigen Stellen durch Aushang, Auslegung oder den Einsatz der im Betrieb üblichen Informations- und Kommunikationstechnik bekannt gemacht werden müssen.

Heimarbeit

Das Heimarbeitsgesetz enthält Vorschriften über Aushänge für Personen, die Heimarbeit ausgeben, weitergeben oder abnehmen. Gemäß § 6 S. 2 und § 8 Abs. 1 HAG müssen Listen mit den in Heimarbeit beschäftigen und den zur Weitergabe von Heimarbeit verwendeten Personen sowie Entgeltverzeichnisse und Nachweise über die sonstigen Vertragsbedingungen in den Ausgaberäumen an gut sichtbarer Stelle auszuhängen. An der von der Arbeitsbehörde bestimmten Stelle müssen gemäß § 19 Abs. 2 HAG zudem die bindenden Festsetzungen im Wortlaut veröffentlicht werden.

Jugendschutz

Der Text des Jugendarbeitsschutzgesetzes (JArbSchG) und die Anschrift der zuständigen Aufsichtsbehörde sind an geeigneter Stelle im Betrieb zur Ansicht auszuhängen oder auszulegen, wenn regelmäßig mindestens ein Jugendlicher beschäftigt wird (§ 47 JArbSchG). Ferner ist ein Aushang über Beginn und Ende der regelmäßigen täglichen Arbeitszeit und der Pausen der Jugendlichen an sichtbarer Stelle im Betrieb anzubringen, wenn regelmäßig mindestens drei Jugendliche beschäftigt werden (§ 48 JArbSchG). Ferner sind Ausnahmebewilligungen der Aufsichtsbehörde auszuhängen (§ 54 Abs. 3 JArbSchG).

Ladenschluss

Ein Abdruck des Gesetzes über den Ladenschluss nebst der auf Grund dieses Gesetzes erlassenen Rechtsverordnungen mit Ausnahme der Vorschriften, die Verkaufsstellen anderer Art betreffen, sind in Verkaufsstellen, in denen regelmäßig mindestens ein Arbeitnehmer beschäftigt wird, an geeigneter Stelle auszulegen oder auszuhängen (§ 21 Abs. 1 Nr. 1 LSchlG).

Mutterschutz

Das Mutterschutzgesetz ist in Betrieben mit regelmäßig mehr als drei Arbeitnehmerinnen an geeigneter Stelle auszulegen oder auszuhängen (§ 18 Abs. 1 MuSchG).

Tarifverträge

Der Arbeitgeber ist gemäß § 8 Tarifvertragsgesetz (TVG) verpflichtet, die für den Betrieb anwendbaren Tarifverträge an geeigneter Stelle im Betrieb auszuhängen. Diese Vorschrift gilt bei nicht für allgemeinverbindlich erklärten Tarifverträgen nur für die tarifgebundenen Arbeitgeber, bei allgemeinverbindlichen Tarifverträgen auch für Arbeitgeber, die nicht Tarifvertragspartei und nicht Verbandsmitglied sind. Sie können die erforderliche Abschrift der allgemeinverbindlichen Tarifverträge von einer der Tarifvertragsparteien gegen Erstattung der Selbstkosten verlangen (§ 9 TVGDV).

Unfallverhütung

Der Arbeitgeber hat seine Arbeitnehmer über die einschlägigen Unfallverhütungsvorschriften zu unterrichten (in der Regel durch Aushang), welcher Unfallversicherungsträger für das Unternehmen zuständig ist und an welchem Ort sich seine für Entschädigungen zuständige Geschäftsstelle befindet (§§ 15, 138 SGB VIII).

Vermögensbildung

Der Arbeitgeber kann für die einmalige Anlage vermögenswirksamer Leistungen einen Termin im Kalenderjahr bestimmen (§ 11 Abs. 4 VermBG). Dieser Termin ist in jedem Kalenderjahr erneut in geeigneter Form – z. B. durch Aushang – bekanntzugeben.

Wahlen

Hierbei sind zahlreiche Auslegungspflichten zu beachten, die im Wesentlichen in der Wahlordnung zum Betriebsrat, zur Schwerbehindertenvertretung oder zum Sprecherausschuss geregelt sind und zum Beispiel Wählerverzeichnisse, Wahlvorschläge, Wahlvorstand und Wahlergebnisse betreffen können.

**3. Was noch zu beachten ist**

Bekanntzumachen ist die jeweils geltende Fassung des Textes. Der Arbeitgeber hat daher laufend auf etwaige Gesetzesänderungen zu achten.

Grundsätzlich genügt es, den Text in deutscher Sprache auszulegen. Bei Beschäftigung zahlreicher ausländischer Arbeitnehmer mit nicht ausreichenden Kenntnissen der deutschen Sprache kann es jedoch die Fürsorgepflicht des Arbeitgebers gebieten, diese durch eine Übersetzung in ihre Landessprache zu informieren. Soweit fremdsprachige Texte bei Behörden, Verbänden oder im Handel erhältlich sind, ist es dem Arbeitgeber in der Regel zuzumuten, diese Fassungen bei den Aushängen im Betrieb zu verwenden.

Besteht im Betrieb ein Betriebsrat, muss dieser über den Aushang bzw. die Auslage informiert werden.

**4. Folgen von Verstößen gegen die Aushangpflicht**

Verstößt der Arbeitgeber schuldhaft gegen seine Aushangpflichten, kann unter Umständen eine Vernachlässigung seiner Fürsorgepflicht vorliegen und daraus ein Schadensersatzanspruch des Arbeitnehmers erwachsen, soweit dieser Verstoß zum Eintritt eines Schadens geführt hat. Unkenntnis des Arbeitgebers ist in der Regel als Fahrlässigkeit zu werten. In den meisten auszuhängenden Vorschriften ist zudem geregelt, dass ein Verstoß gegen die Verpflichtung zum Aushang eine Ordnungswidrigkeit darstellt, die mit einem Bußgeld belegt werden kann. Sofern betriebsverfassungsrechtliche Regelungen betroffen sind, kann ein Verstoß Beseitigungs- und Unterlassungsansprüche nach sich ziehen. Die Folge von Verstößen im Zusammenhang mit Wahlen kann eine Anfechtbarkeit der Wahl sein.