

Einführung

Aushangpflichtige Gesetze

Vielfältige Rechtsvorschriften verpflichten den Arbeitgeber dazu, in seinem Betrieb Rechtsvorschriften den Arbeitnehmern durch Aushang bekannt zu machen. Hintergrund ist zum einen der Arbeitsschutz, der nach Auffassung des Gesetzgebers am besten dann gewährleistet wird, wenn die Arbeitnehmer von Vorschriften, die zu ihrem Schutz bestimmt sind, auch Kenntnis nehmen können. Hier schreiben die entsprechenden gesetzlichen Vorschriften eine Bekanntmachung durch Aushang im Betrieb vor. Daneben können Regelungen, die der betrieblichen Ordnung dienen (z.B. Pausenzeiten, Benutzungsanordnungen für betriebliches Gerät, Parkplatznutzungsordnung usw.) ebenfalls ausgehängt werden.

Folgende Gesetze unterliegen einer Aushangpflicht und sind in dieser Broschüre abgedruckt:

- Allgemeines Gleichbehandlungsgesetz
- Arbeitsgerichtsgesetz (Auszug)
- Arbeitszeitgesetz
- Bürgerliches Gesetzbuch (nur arbeitsrechtliche Vorschriften)
- Jugendarbeitsschutzgesetz
- Jugendarbeitsschutzzuntersuchungsverordnung
- Ladenschlussgesetz
- Mutterschutzgesetz
- Röntgenverordnung
- Sozialgesetzbuch Siebtes Buch (Auszug)

Weiterhin aushangpflichtig sind Heimarbeitsgesetz, Seearbeitsgesetz, Druckluft- und Strahlenschutzverordnung. Diese Vorschriften sind aus Umfangsgründen hier nicht abgedruckt. Sie betreffen nur Betriebe, die ausdrücklich in den Regelungskreis dieser Vorschriften fallen.

Zusätzlich, da aus betrieblichen oder gesetzgeberischen Gründen angebracht, wurden abgedruckt:

- Arbeitsstättenverordnung
- Biostoff-Verordnung
- Bundesdatenschutzgesetz (Auszug)
- Bundeselterngeld- und Elternzeitgesetz
- Bundesurlaubsgesetz
- Gendiagnostikgesetz (Auszug)
- Kinderarbeitsschutzverordnung
- Nachweisgesetz
- Pflegezeitgesetz
- Unfallversicherungsanzeige-Verordnung

Alle abgedruckten Gesetze wurden mit einer kurzen Einleitung versehen, aus denen die arbeitsschutzrechtliche Relevanz und die Bedeutung für die betriebliche Praxis deutlich wird.

Daneben gibt es die Möglichkeit oder teilweise auch die Verpflichtung, weitere Aushänge vorzunehmen. So sieht das **Tarifvertragsgesetz** in § 8 eine Auslegeverpflichtung von Tarifverträgen vor, Verstöße dagegen sind aber nicht sanktioniert. Werden jedoch Tarifverträge nicht in zumutbarer Weise ausgelegt (d.h. so, dass der Arbeitnehmer ohne größeren Aufwand davon Kenntnis nehmen kann), so sieht die Rechtsprechung vor, dass der Arbeitgeber sich nicht immer darauf berufen kann, was z.B. für Ausschlussfristen gelten. Selbiges gilt für Betriebsvereinbarungen nach dem **Betriebsverfassungsgesetz**, das z.B. auch im Rahmen der Betriebsratswahlen weitere Aushangverpflichtungen vorsieht.

Aushangpflicht

Die **Aushangpflicht** besteht für jeden Betrieb, der Arbeitnehmer beschäftigt. Die Rechtsform des Betriebes, wie auch dessen Größe, ist dabei unbedeutlich.

Der **Aushangpflicht kommt der Arbeitgeber dann nach**, wenn er die entsprechenden Vorschriften an einem „Schwarzen Brett“ bekannt macht. Dieses muss für alle Arbeitnehmer gut zugänglich sein. Die gesetzlichen Vorschriften müssen – selbstverständlich – auf dem aktuellen Stand sein. Die Art und Weise, wie dieses „Schwarze Brett“ beschaffen ist, unterliegt der betrieblichen Praxis. Besteht ein Betrieb aus mehreren Teilen (z.B. Filialbetrieb, Unternehmen erstrecken sich über große Flächen und verschiedene Baukörper oder Stockwerke), muss in jeder dieser Betriebsteile ein Aushang erfolgen. Das Gesetz sieht in der Regel neben dem Aushang auch eine Auslegeverpflichtung vor. Es bleibt dem Arbeitgeber überlassen, ob er die Regelungen tatsächlich aushängt oder auslegt, auf alle Fälle gelten die Grundsätze der bestmöglichen Zugänglichkeit. Dabei ist zu beachten, dass dem Arbeitnehmer die Vorschriften so zugänglich gemacht werden, dass er diese ohne Kontrolle oder Beobachtung durch Vorgesetzte einsehen kann. Er muss sie auch stets einsehen können, d.h., dass der Aushang oder die Auslage in Betriebsräumen, die nicht immer zugänglich sind, nicht ausreicht.

Verstöße gegen die Aushangpflicht haben verschiedene Folgen:

Wurde der Aushang unterlassen oder fehlerhaft vorgenommen (z.B. Aushang veralteter Gesetze) und war dies ursächlich für einen Schaden, den der Arbeitnehmer erlitten hat, kann dieses **zivilrechtliche Rechtsfolgen** haben, die in Schadensersatzansprüchen oder Ansprüchen auf Widerruf (bei Persönlichkeitsrechtsverletzungen) bestehen können. Einige der aushangpflichtigen Gesetze sehen auch vor, dass der unterbliebene oder fehlerhafte Aushang **mit Bußgeldern bedroht** ist. Verstöße gegen **betriebsverfassungsrechtliche Aushangverpflichtungen**, z. B. im Zusammenhang mit der Betriebsratswahl, können eine Wahlanfechtung zur Folge haben.

Die Textsammlung berücksichtigt alle bis zum Redaktionsschluss (14.2.2018) vorliegenden Änderungen der abgedruckten Gesetze.

Allgemeines Gleichbehandlungsgesetz

Das Allgemeine Gleichbehandlungsgesetz (AGG) vom 14.8.2006 (BGBI. I 2006, S. 1897) ist als Artikel 1 des „Gesetzes zur Umsetzung europäischer Richtlinien zur Verwirklichung des Grundsatzes der Gleichbehandlung“ erlassen worden.

Begriff der „Diskriminierung“: „Diskriminieren“ bedeutet „unterschiedlich behandeln“, wird im allgemeinen Sprachgebrauch aber vorwiegend als „benachteiligen“ verstanden. Im Gesetz wird zwischen einer unmittelbaren Benachteiligung (§ 3 Abs. 1) und einer mittelbaren Benachteiligung (§ 3 Abs. 2) unterschieden. Benachteiligt werden kann man wegen der Rasse, seiner ethnischen Herkunft, Geschlecht, Religion oder Weltanschauung, Behinderung, Alter oder sexueller Identität.

Zu den Diskriminierungstatbeständen gehören auch die Belästigung und die sexuelle Belästigung (§ 3 Abs. 3 und 4). Die Anweisung eines Dritten, einen anderen zu benachteiligen, ist selbst als eine Benachteiligungshandlung anzusehen (§ 3 Abs. 5). Das Gesetz geht grundsätzlich davon aus, dass alle Benachteiligungen verboten sind (§ 7) und nennt dann einen Katalog zulässiger – weil notwendiger – Benachteiligungen als Ausnahmen (§§ 8–10).

Beschäftigte (zum Begriff siehe § 6), die von einer Diskriminierung betroffen sind, haben folgende Rechte: Sie können sich gemäß § 13 bei den zuständigen Stellen (z.B. beim Arbeitgeber, einem Vorgesetzten oder der Arbeitnehmervertretung) beschweren. Benachteiligte haben gemäß § 15 einen Anspruch auf Ersatz des ihnen entstandenen materiellen und immateriellen Schadens. Der Betroffene kann auch auf Beseitigung der Beeinträchtigung oder Unterlassung dieser klagen. Der Arbeitgeber haftet insbesondere auch für diskriminierende Handlungen von Vorgesetzten, aber auch von Arbeitnehmern untereinander sowie von Dritten (z.B. Kunden oder Geschäftspartnern). § 22 sieht für den Betroffenen eine Beweiserleichterung vor. Wenn er Tatsachen glaubhaft macht, die eine Benachteiligung wegen eines im Gesetz genannten Merkmals vermuten lassen, kehrt sich die Beweislast um – dann muss der Arbeitgeber beweisen, dass die Benachteiligung erlaubt war.

Die Aushangpflicht ergibt sich aus § 12 Abs. 5. Der Arbeitgeber ist danach auch dazu verpflichtet, die Stellen im Betrieb bekannt zu machen, bei denen sich der Beschäftigte beschweren kann (in der Regel Betriebsrat, aber auch die „zuständige Stelle des Betriebs“, die der Arbeitgeber einzurichten hat).