



Arbeitsrecht und Personal

▷ Laufendes Arbeitsverhältnis

Jean Martin Jünger

Aushangpflichtige Gesetze im Unternehmen

Probeseiten

Weitere Informationen zur Fachbroschüre
und eine Bestellmöglichkeit finden Sie [hier](#).



Verlag Dashöfer

Jean Martin Jünger

Aushangpflichtige Gesetze im Unternehmen



Verlag Dashöfer GmbH

Fachinformationen · Business-Seminare · Online-Medien

Barmbeker Straße 4a · 22303 Hamburg

Telefon: 040 413321-0 · Fax: 040 413321-10

E-Mail: info@dashoefer.de · Internet: www.dashoefer.de

Stand: Januar 2014

Copyright © 2014 Dashöfer Holding Ltd., Zypern & Verlag Dashöfer GmbH, Hamburg. Alle Rechte, insbesondere Titelrecht, Lizenzrecht und gewerbliche Schutzrechte sind im alleinigen Eigentum der Dashöfer Holding Ltd. Zypern.

Alle Rechte sind vorbehalten, insbesondere das Recht auf Vervielfältigung und Verbreitung sowie Übersetzung. Kein Teil des Werkes darf in irgendeiner Form (durch Druck, Fotokopie, elektronische oder andere Verfahren) ohne schriftliche Genehmigung des Verlages reproduziert werden.

Die in diesem Werk enthaltenen Informationen wurden nach bestem Wissen zum Zeitpunkt der Veröffentlichung erarbeitet, erfolgen aber wegen der uneinheitlichen Ergebnisse in Forschung, Rechtsprechung und Verwaltung ohne Gewähr. Der Verlag haftet insbesondere nicht für den Inhalt der vorgestellten Internet-Seiten. Die Verantwortung für Inhalt und Funktion der Links liegt bei den jeweiligen Betreibern.

Satz: Reemers Publishing Services GmbH, Luisenstraße 62, 47799 Krefeld
Druck: Mailfix e. K., 22145 Hamburg

Inhaltsverzeichnis

1 Allgemein	1
2 Art und Weise der Aushänge	3
3 Gesetzliche Aushangpflichten	4
3.1 Allgemein aushangpflichtige Gesetze und Verordnungen	4
3.1.1 Allgemeines Gleichbehandlungsgesetz (AGG)	4
3.1.2 Arbeitsgerichtsgesetz (ArbGG)	9
3.1.3 Arbeitszeitgesetz (ArbZG)	14
3.1.4 Arbeitsschutzgesetz (ArbSchG)	16
3.1.5 Strahlenschutzverordnung (StrlSchV)	17
3.2 Aushangpflicht unter bestimmten Bedingungen	18
3.2.1 Berufsbildungsgesetz (BBiG)	18
3.2.2 Betriebsvereinbarungen	18
3.2.3 Heimarbeitergesetz (HAG)	20
3.2.4 Jugendarbeitsschutzgesetz (JArbSchG)	21
3.2.5 Kündigungsschutzgesetz (KSchG)	21
3.2.6 Mutterschutzgesetz (MuSchG)	24
3.2.7 Neuntes Sozialgesetzbuch (SGB IX)	25
3.2.8 Tarifvertragsgesetz (TVG)	26
3.3 Aushangpflicht in speziellen Bereichen und Verordnungen	28
3.3.1 Kliniken/ Krankenhäuser/ Arztpraxen	28
3.3.2 Chemieunternehmen	30
3.3.3 Einzelhandel	31
3.3.4 Seefahrt	32
4 Freiwillige Aushänge	34
4.1 Altersteilzeitgesetz (AltTZG)	34
4.2 Verordnung zur arbeitsmedizinischen Vorsorge (ArbMedVV)	34
4.3 Arbeitnehmerentsendegesetz (AEntG)	35
4.4 Arbeitnehmerüberlassungsgesetz (AÜG)	36
4.5 Arbeitsstättenverordnung (ArbStättV)	38

4.6	Arbeitssicherheitsgesetz (ASiG)	40
4.7	Bundeselterngeld- und Elternzeitgesetz (BEEG)	41
4.8	Bürgerliche Gesetzbuch (BGB)	41
4.9	Betriebliche Ordnung	42
4.10	Bildschirmarbeitsverordnung	42
4.11	Bundesurlaubsgesetz (BUrlG)	43
4.12	Entgeltfortzahlungsgesetz (EntgFG)	44
4.13	Nachweisgesetz (NachwG)	45
4.14	Nichtraucherschutz	46
4.15	Pflegezeitgesetz (PflegeZG)	46
4.16	Teilzeit- und Befristungsgesetz (TzBfG)	49

1 Allgemein

Es existieren zahlreiche arbeitsrechtliche Vorschriften, die dem Schutz der Arbeitnehmer dienen.

Arbeitnehmer ist, wer aufgrund eines privatrechtlichen Vertrages im Dienst eines anderen zur Leistung fremdbestimmter Arbeit in persönlicher Abhängigkeit verpflichtet ist.¹ Arbeitnehmer sind somit persönlich und wirtschaftlich von ihrem Arbeitgeber abhängig. Um den Arbeitnehmer in dieser Stellung zu schützen, gibt es eine Vielzahl arbeitsrechtlicher Normen. Um den Arbeitnehmer auch über diese Vorschriften zu informieren, ist der Arbeitgeber verpflichtet, in seinem Betrieb bestimmte Rechtsvorschriften durch einen Aushang seinen Arbeitnehmern bekannt zu machen.

Ein einheitliches Arbeitsgesetzbuch gibt es in Deutschland nicht. Vielmehr regelt sich das Arbeitsrecht über viele einzelne Gesetze.

Generell aushangspflichtig sind davon das Allgemeine Gleichbehandlungsgesetz (AGG), das Arbeitsgerichtsgesetz (ArbGG), das Arbeitszeitgesetz (ArbZG), das Arbeitsschutzgesetz (ArbSchG) sowie die Strahlenschutzverordnung. Diese Gesetze müssen unabhängig von der Art des Betriebes in aktueller Form aushängen.

Unter bestimmten Umständen können auch weitere Gesetze aushangspflichtig sein. So ist ab drei weiblichen Beschäftigten das Mutterschutzgesetz auszuhängen. Wird hingegen mindestens ein Jugendlicher beschäftigt, so muss das Jugendarbeitsschutzgesetz ausgehängt werden.

Je nach Eigenart des Betriebes können auch andere Gesetze, wie beispielsweise das Ladenschlussgesetz oder die Röntgenverordnung, aushangspflichtig sein.

Regelungen, die der betrieblichen Ordnung dienen, wie beispielsweise Pausenzeitenregelungen, Anordnungen für die Benutzung von betrieblichen Geräten oder die Parkplatznutzungsordnung, müssen unter Umständen ebenfalls ausgehängt werden.

1 BAG 26.09.2002 NZA 2002, 1412 (1213).

Darüber hinaus ist der Arbeitgeber eines Betriebs, in dem ein Tarifvertrag gilt, verpflichtet, diesen ebenfalls an geeigneter Stelle im Betrieb auszuhängen oder auszulegen.

Auch Betriebsvereinbarungen gem. 77 Betriebsverfassungsgesetz (BetrVG) sind im Betrieb an geeigneter Stelle auszulegen bzw. auszuhängen.

2 Art und Weise der Aushänge

Die Gesetze und Verordnungen müssen für den Arbeitnehmer leicht zugänglich und lesbar sein.

Standort

Möglich ist daher ein Aushang am schwarzen Brett. Zahlreiche Verlage bieten bereits eine Sammlung der aushangpflichtigen Gesetze an.

Haben alle Mitarbeiter Zugang zu einem Computer, so ist eine Bekanntmachung auch über das Intranet möglich.

Sprache

Die aushangpflichtigen Gesetze müssen für den Arbeitnehmer lesbar und in deutscher Sprache sein.

3 Gesetzliche Aushangpflichten

3.1 Allgemein aushangpflichtige Gesetze und Verordnungen

Allgemein aushangpflichtige Gesetze und Verordnungen sind solche, die in jedem Betrieb ausgehängt werden müssen, unabhängig von der Eigenart des Betriebes oder der Beschäftigten. Dies sind: das Allgemeine Gleichbehandlungsgesetz, das Arbeitsgerichtsgesetz, das Arbeitszeitgesetz, die Unfallverhütungsvorschriften sowie die Strahlenschutzverordnung.

3.1.1 Allgemeines Gleichbehandlungsgesetz (AGG)

Allgemein

Das Allgemeine Gleichbehandlungsgesetz ist ein am 14. August 2006 in Kraft getretenes deutsches Bundesgesetz, das die Benachteiligung aus Gründen der Rasse, ethnischen Herkunft, des Geschlechts, der Religion oder Weltanschauung, einer Behinderung, des Alters oder der sexuellen Identität verhindern oder beseitigen soll. Die Aufzählung der personenbezogenen Merkmale ist in § 1 des Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetzes abschließend geregelt. Das Gesetz soll somit nicht generell vor jeder Benachteiligung, sondern nur vor Benachteiligung aufgrund eines der in § 1 AGG genannten Merkmale schützen

In den §§ 6 – 18 AGG befindet sich der arbeitsrechtliche Teil des Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetzes.

Diskriminierung von Bewerbern

Das Allgemeine Gleichbehandlungsgesetz schützt nicht nur die bereits im Betrieb Beschäftigten vor möglichen Diskriminierungen, sondern stellt bereits den Bewerbungs- und Einstellungsprozess unter den Schutz des AGG, vgl. § 1 Abs. 1 S. 2 AGG. Für den Arbeitgeber bedeutet dies, dass schon bei der Stellenausschreibung und im Bewerbungsverfahren besondere Vorsicht geboten ist, um eine bewusste oder unbewusste Benachteiligung potenzieller Arbeitnehmer zu vermeiden. Auch gekündigte Arbeitnehmer fallen in den Schutzbereich des Gesetzes.

Der Einstellungsprozess beginnt regelmäßig mit einer Stellenausschreibung. Um bereits hier eine Diskriminierung zu vermeiden, darf der Text keine auf ein persönliches Merkmal im Sinne des AGG hinweisenden Merkmale vom Bewerber fordern. Dass Stellenausschreibungen geschlechtsneutral zu formulieren sind (m/w), ist mittlerweile fast jedem Arbeitgeber bekannt. Schreibt der Arbeitgeber aber beispielsweise aus, dass er junge, dynamische Personen sucht, so kann die Bezeichnung „jung“ auf eine Diskriminierung wegen des Alters hinweisen, die Suche nach dynamischem Personal kann einen in seiner Mobilität eingeschränkten, behinderten Menschen diskriminieren.

Dass es sich bei einer solchen Diskriminierung häufig um eine unbewusste handelt, ist hierbei irrelevant. Vielmehr kann der Bewerber im Falle einer ungerechtfertigten Benachteiligung einen Schadensersatz gemäß § 15 AGG geltend machen. Dabei kann sowohl der materielle als auch der immaterielle Schaden ersetzt werden müssen. Beim materiellen Schaden handelt es sich um die Erstattung des unmittelbar entgangenen Verdienstes und der getätigten Aufwendungen. Diese sind vom potenziellen Arbeitgeber dann zu ersetzen, wenn dieser die Pflichtverletzung, also die Diskriminierung, direkt zu vertreten hat. Dazu reicht bereits Fahrlässigkeit aus. Ein entsprechendes Fehlverhalten von weisungsgebundenen Angestellten hat der Arbeitgeber sich dabei zurechnen zu lassen. Der entstandene Schaden muss daneben auch kausal auf die Pflichtverletzung zurückzuführen sein, also auf ihr beruhen.

Beim immateriellen Schaden, also dem Schaden, der kein Vermögensschaden ist, hat der Geschädigte die Möglichkeit, eine angemessene Entschädigung in Geld zu verlangen. Die Höhe der Entschädigung soll dabei auch eine abschreckende Wirkung für den Arbeitgeber haben. Regelmäßig beläuft sich der immaterielle Schadensersatz auf bis zu drei Monatsgehälter.

Dieser Schadensersatz entsteht unerheblich davon, ob der benachteiligte Bewerber auch bei einer benachteiligungsfreien Auswahl nicht eingestellt worden wäre.

Entscheidend ist jedoch, dass der Bewerber die Stelle antreten wollte. Handelt es sich hingegen um eine Scheinbewerbung, so steht dem Bewerber ein solcher Schadensersatzanspruch nicht zu. Bei einer Scheinbewerbung will der Bewerber die Stelle in Wirklichkeit nicht antreten, sondern vertraut auf eine Absage, um

Der Autor



JEAN MARTIN JÜNGER, Rechtsanwalt, Lehrbeauftragter Wirtschafts- und Arbeitsrecht an der FH Heidelberg und BA Mannheim, Moderator der Gruppe "Arbeitsrecht" und "AGG" bei XING. Jean-Martin Jünger ist als Rechtsanwalt in der renommierten Bürogemeinschaft Kuntz und Kollegen in Mannheim tätig. Der Schwerpunkt seiner Tätigkeit liegt auf dem Gebiet des Arbeitsrechts. So steht er Arbeitgebern, Betriebsräten sowie Arbeitnehmern als Rechtsberater in arbeitsrechtlichen Angelegenheiten zur Verfügung und vertritt diese in allen Bereichen gerichtlich. Durch das Korrespondenzbüro in Miami, Florida beschäftigt er sich mit dem internationalem Privatrecht.

Fachinformationen für Ihren Berufsalltag

Mit einem umfangreichen Programm an Fachbroschüren in elektronischer Form (Edocs) und im Printformat (Eprints) greift der Hamburger Wirtschaftsverlag DASHÖFER zahlreiche interessante Themen auf – vom Arbeitsrecht über Steuerfragen bis hin zum Patentrecht oder zur Persönlichkeitsentwicklung. Das Themenspektrum ist groß und wächst stetig.

Unser Programm teilt sich in unterschiedliche Rubriken auf. In jeder Rubrik finden Sie kontinuierlich neue Themen:

- ▶ **Arbeitsrecht und Personalwesen**
- ▶ **Bauwesen und Architektur**
- ▶ **Unternehmensführung / Management**
- ▶ **Öffentliche Verwaltung / Non-Profit Bereich**
- ▶ **Steuern / Buchhaltung / Controlling**
- ▶ **Soziale Kompetenz**

Expertinnen und Experten schreiben kompakt, aktuell und informativ. Unser Ziel ist es, Fachwissen auf den Punkt zu bringen.

Nähere Informationen zu den einzelnen Bereichen finden Sie unter www.dashoefer.de/Fachliteratur



Verlag Dashöfer GmbH
Fachverlag für Wirtschaft, Behörden,
Selbstständige und Freiberufler

Barmbeker Straße 4a · 22303 Hamburg
Telefon: 040/413321-0
Fax: 040/413321-11
E-Mail: info@dashoefer.de
Internet: www.dashoefer.de

14,80 €
zzgl. gesetzl. MwSt.

ISBN: 978-3-941201-97-2