



Arbeitsrecht und Personal

▷ Laufendes Arbeitsverhältnis

Jean Martin Jünger

Aushangpflichtige Gesetze im Unternehmen



Verlag Dashöfer

Jean Martin Jünger

Aushangpflichtige Gesetze im Unternehmen



Verlag Dashöfer GmbH

Fachverlag für Wirtschaft, Behörden, Selbständige
und Freiberufler

Magdalenenstraße 2 · 20148 Hamburg

Telefon: 0 40/41 33 21-0 · Fax: 0 40/41 33 21-10

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

Stand: Januar 2010

Copyright © 2010 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	2
2.1	Standort	2
2.2	Sprache	2
3	Gesetzliche Aushangpflichten	3
3.1	Allgemein aushangpflichtige Gesetze und Verordnungen	3
3.1.1	Allgemeines Gleichbehandlungsgesetz (AGG)	3
3.1.2	Arbeitsgerichtsgesetz (ArbGG)	8
3.1.3	Arbeitszeitgesetz (ArbZG)	12
3.1.4	Arbeitsschutzgesetz (ArbSchG)	13
3.1.5	Strahlenschutzverordnung	15
3.2	Aushangpflicht unter bestimmten Bedingungen	15
3.2.1	Berufsbildungsgesetz (BBiG)	15
3.2.2	Betriebsvereinbarungen	16
3.2.3	Heimarbeitergesetz (HAG)	17
3.2.4	Jugendarbeitsschutzgesetz (JArbSchG)	18
3.2.5	Kündigungsschutzgesetz (KSchG)	19
3.2.6	Mutterschutzgesetz (MuSchG)	22
3.2.7	Neuntes Sozialgesetzbuch (SGB IX)	22
3.2.8	Tarifvertragsgesetz (TVG)	23
3.3	Aushangpflicht in speziellen Bereichen und Verordnungen	25
3.3.1	Kliniken/ Krankenhäuser/ Arztpraxen	25
3.3.2	Chemieunternehmen	27
3.3.3	Einzelhandel	29
3.3.4	Seefahrt	30
4	Freiwillige Aushänge	31
4.1	Altersteilzeitgesetz (AltTZG)	31
4.2	Verordnung zur arbeitsmedizinischen Vorsorge (ArbMedVV)	31
4.3	Arbeitnehmererbsendegesetz (AEntG)	32

4.4	Arbeitnehmerüberlassungsgesetz (AÜG)	33
4.4.1	Allgemein	33
4.4.2	Voraussetzungen für die Arbeitnehmerüberlassung	33
4.4.3	Verfahren der Erlaubniserteilung	34
4.4.4	Ausnahmen der Erlaubnispflicht	34
4.4.5	Abgrenzung von anderen Formen der Arbeitnehmerüberlassung	35
4.5	Arbeitsstättenverordnung (ArbStättV)	35
4.6	Arbeitssicherheitsgesetz (ASiG)	36
4.7	Bundeselterngeld- und Elternzeitgesetz (BEEG)	37
4.7.1	Elterngeld	38
4.7.2	Elternzeit	38
4.8	Bürgerliche Gesetzbuch (BGB)	38
4.9	Betriebliche Ordnungen	39
4.10	Bildschirmarbeitsverordnung	39
4.11	Bundesurlaubsgesetz (BUrlG)	40
4.12	Entgeltfortzahlungsgesetz (EntgFG)	41
4.12.1	Allgemein	41
4.12.2	Entstehung des Anspruchs	41
4.12.3	Entgelthöhe und -dauer	42
4.13	Nachweisgesetz (NachwG)	42
4.14	Nichtraucherschutz	43
4.15	Pflegezeitgesetz (PflegeZG)	43
4.15.1	Allgemein	43
4.15.2	Kurzfristige, akut auftretende Pflegesituation	44
4.15.3	Langfristige Pflegesituation	44
4.16	Teilzeit- und Befristungsgesetz (TzBfG)	46
4.16.1	Allgemein	46
4.16.2	Befristete Arbeitsverhältnisse	46
4.16.3	Teilzeitarbeit	47

1 Allgemein

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. Damit der Arbeitnehmer auch über diese Vorschriften informiert wird, ist der Arbeitgeber verpflichtet, bestimmte Rechtsvorschriften durch einen Aushang in seinem Betrieb seinen Arbeitnehmern bekannt zu machen.

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

Generell aushangpflichtig sind davon das Allgemeine Gleichbehandlungsgesetz, das Arbeitsgerichtsgesetz, das Arbeitszeitgesetz, das Arbeitsschutzgesetz sowie die Strahlenschutzverordnung. Diese Gesetze müssen unabhängig von der Art des Betriebes in aktueller Form aushängen.

Unter bestimmten Umständen können auch weitere Gesetze aushangpflichtig 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, aushangpflichtig sein.

Regelungen, die der betrieblichen Ordnung dienen, etwa 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).

2 Art und Weise der Aushänge

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

2.1 Standort

Möglich ist 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.

2.2 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. 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 den ausdrücklich genannten schützen.

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

Diskriminierung von Bewerbern

Das Allgemeine Gleichbehandlungsgesetz schützt nicht nur die im Betrieb Beschäftigten vor möglichen Diskriminierungen, sondern stellt bereits den Bewerbungs- und Einstellungsprozess unter diesen Schutz. Für den Arbeitgeber bedeutet dies, dass bereits zu diesem Zeitpunkt 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. Schreibt der Arbeitgeber 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 Allgemeines Gleichbehandlungsgesetz geltend machen. Dabei kann sowohl der materielle als auch der immaterielle Schaden ersetzt werden. 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 sich der Arbeitgeber 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 Monatsgehältern.

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 unter dem Vorwand der Benachteiligung eine Entschädigung gemäß § 15 Abs. 2 Allgemeines Gleichbehandlungsgesetz zu erlangen. Dieses so genannte „AGG-Hopping“ ist laut Rechtsprechung rechtsmissbräuchlich. Um einen Schadensersatz

wegen Diskriminierung geltend machen zu können, muss der Bewerber sich also subjektiv ernsthaft auf die Stelle beworben haben und auch objektiv für diese in Betracht kommen.

Den Beweis, dass eine solche Benachteiligung vorliegt, hat grundsätzlich zunächst der Benachteiligte zu erbringen. Ihn trifft also insoweit vor Gericht die Beweislast. Für einen abgelehnten Bewerber um einen Arbeitsplatz bedeutet dies, dass er neben der offensichtlichen Ablehnung des Vertragsschlusses beispielsweise auch eine verfrühte Ablehnung gegenüber anderen Bewerbern darzulegen hätte. Für die eigentliche Diskriminierung, also die Kausalität eines von § 1 Allgemeines Gleichbehandlungsgesetz genannten Kriteriums für die Benachteiligung, beziehungsweise die Motivation des Benachteiligenden, muss der Benachteiligte sogenannte Vermutungstatsachen vorbringen und gegebenenfalls aufgrund richtlinienkonformer Auslegung mit der oben dargestellten Einschränkung zur notwendigen Überzeugung des Gerichts beweisen. Diese Vermutungstatsachen sind Indizien, die darauf schließen lassen beziehungsweise es nahelegen, dass die unterschiedliche Behandlung auf einem unzulässigen Grund beruht. Hält das Gericht das Vorliegen eines unzulässigen Grundes für überwiegend wahrscheinlich, trägt die beklagte Partei (der Benachteiligende) anschließend die volle Beweislast dafür, dass doch kein Verstoß gegen das Benachteiligungsverbot vorliegt oder dieser Verstoß nach den Bestimmungen des AGG gerechtfertigt ist.

Als Vermutungstatsache dürfte auch der Nachweis einer Lüge des Arbeitgebers in Betracht kommen, wenn er etwa behauptet, der Arbeitsplatz sei bereits vergeben und dies nachweislich nicht der Wahrheit entspricht.

Diskriminierung von Beschäftigten

Das Allgemeine Gleichbehandlungsgesetz definiert in § 6 Abs. 1, wer als Beschäftigter beziehungsweise Arbeitnehmer im Sinne dieses Gesetzes in Betracht kommt. Danach ist Arbeitnehmer zunächst, wer aufgrund eines privatrechtlichen Vertrages zur Erbringung weisungsabhängiger Tätigkeiten verpflichtet ist. Unbeachtlich ist dabei, ob der Arbeitnehmer sich gerade in Elternzeit, Altersteilzeit oder einer Suspendierung befindet. Auch geringfügig Beschäftigte oder solche, die nur vorübergehend in einem Unternehmen tätig sind, gelten als Arbeitneh-

mer. Das Gesetz erfasst weiterhin auch in Heimarbeit beschäftigte Personen und Personen, deren Beschäftigungsverhältnis bereits beendet ist.

Beim Arbeitnehmer ist eine Benachteiligung denkbar bei der Gestaltung der Arbeits- und Beschäftigungsbedingungen, einschließlich des Arbeitsentgelts und den Entlassungsbedingungen. Weiterhin ist eine Diskriminierung bei der Berücksichtigung beziehungsweise beim Zugang zu Berufsberatung, Berufsbildung und -ausbildung sowie der beruflichen Weiterbildung, Umschulung oder der praktischen Berufserfahrung denkbar.

Im Falle einer Benachteiligung eröffnet das Allgemeine Gleichbehandlungsgesetz dem Arbeitnehmer mehrere Möglichkeiten: Zunächst steht ihm ein Beschwerderecht gemäß § 13 Abs. 1 Satz 1 Allgemeines Gleichbehandlungsgesetz zu. Der Arbeitgeber ist dabei verpflichtet, eine zur Entgegennahme von Beschwerden zuständige Stelle einzurichten. Dies geschieht üblicherweise im Personalbereich. Einer solchen Beschwerde hat der Arbeitgeber dann nachzugehen. Dabei ist es unerheblich, wer die Diskriminierung durchgeführt hat. Dies kann neben dem Arbeitgeber selbst auch ein anderer Arbeitnehmer oder ein Dritter, etwa ein Kunde oder Vertriebspartner, sein. Der Arbeitgeber hat, sobald ihm die Diskriminierung bekannt geworden ist, dafür zu sorgen, dass diese abgestellt wird beziehungsweise für die Zukunft ausgeschlossen werden kann. Ergreift der Arbeitgeber keine oder offensichtlich ungeeignete Maßnahmen zur Beseitigung der Benachteiligung, so ist der betroffene Arbeitnehmer berechtigt, seine Arbeitsleistung einzustellen, soweit dies zu seinem Schutz erforderlich ist, ohne dass ein Verlust des Arbeitsentgelts droht. Der Arbeitnehmer soll hierdurch insbesondere vor Belästigungen oder sexuellen Belästigungen geschützt werden. Voraussetzung für die Inanspruchnahme des Leistungsverweigerungsrechts ist folglich, dass der Belästigte von seinem Beschwerderecht Gebrauch gemacht hat. Die durch den Arbeitgeber zur Unterbindung der Belästigung ergriffene Maßnahme muss entweder gänzlich ausbleiben oder offensichtlich ungeeignet sein. Nicht ausreichend ist, dass eine Maßnahme nur wenig geeignet ist. Das Leistungsverweigerungsrecht wird dahingehend weit eingeschränkt.

Neben dem Leistungsverweigerungsrecht steht dem Arbeitnehmer u. U. auch ein Entschädigungsanspruch gemäß § 15 Abs. 2 Allgemeines Gleichbehandlungsgesetz zu. Dabei wird ein Schaden entschädigt, der kein Vermögensschaden ist.