

Die wichtigsten Aushanggesetze für den öffentlichen Dienst

12., aktualisierte Auflage 2014. Buch. 536 S. Kartoniert
ISBN 978 3 648 02841 4

Zu [Inhaltsverzeichnis](#)

schnell und portofrei erhältlich bei

The logo for beck-shop.de features the text "beck-shop.de" in a bold, red, sans-serif font. Above the "i" in "shop" are three red dots of increasing size. Below the main text, the words "DIE FACHBUCHHANDLUNG" are written in a smaller, red, all-caps, sans-serif font.

beck-shop.de
DIE FACHBUCHHANDLUNG

Die Online-Fachbuchhandlung [beck-shop.de](#) ist spezialisiert auf Fachbücher, insbesondere Recht, Steuern und Wirtschaft. Im Sortiment finden Sie alle Medien (Bücher, Zeitschriften, CDs, eBooks, etc.) aller Verlage. Ergänzt wird das Programm durch Services wie Neuerscheinungsdienst oder Zusammenstellungen von Büchern zu Sonderpreisen. Der Shop führt mehr als 8 Millionen Produkte.

Inhaltsübersicht

Seite

A.	Arbeitszeitgesetz (ArbZG)	6
B.	Gesetz über den Ladenschluss (LSchIG)	20
C.	Verordnung über den Verkauf bestimmter Waren an Sonn- und Feiertagen .	29
D.	Mutterschutzgesetz (MuSchG)	30
E.	Bildschirmarbeits-Verordnung (BildscharbV)	40
F.	Jugendarbeitsschutzgesetz (JArbSchG)	45
G.	Sozialgesetzbuch Neuntes Buch (SGB IX) – Auszug	69
H.	Bundesurlaubsgesetz (BUrlG)	120
I.	Kündigungsschutzgesetz (KSchG)	125
J.	Heimarbeitsgesetz (HAG)	137
K.	Baustellenverordnung (BaustellV)	153
L.	Nachweisgesetz (NachwG)	157
M.	Arbeitsschutzgesetz (ArbSchG)	159
N.	Arbeitssicherheitsgesetz (ArbSichG)	173
O.	Arbeitsstättenverordnung (ArbStättV)	181
P.	Teilzeit- und Befristungsgesetz (TzBfG)	187
Q.	Jugendarbeitsschutzuntersuchungs-Verordnung (JarbSchUV)	195
R.	Mutterschutzverordnung (MuSchVO)	197
S.	Allgemeines Gleichbehandlungsgesetz (AGG)	201
T.	Bundeselterngeld- und Elternzeitgesetz (BEEG)	214
U.	Arbeitsgerichtsgesetz (ArbGG) – Auszug	230
V.	Pflegezeitgesetz (PflegeZG)	231
W.	Gefahrstoffverordnung (GefStoffV)	234
X.	Betriebssicherheits-Verordnung (BetrSichV)	263
Y.	Gendiagnostikgesetz (GenDG)	286
Z.	Verordnung zur arbeitsmedizinischen Vorsorge (ArbMedVV)	302

Y 1.	Gesetz zur Gleichstellung von Frauen und Männern in der Bundesverwaltung und in den Gerichten des Bundes (Bundesgleichstellungsgesetz – BGleIG)	307
Y 2.	Gesetz zur Verwirklichung der Chancengleichheit von Frauen und Männern im öffentlichen Dienst des Landes Baden-Württemberg (Chancengleichheitsgesetz – ChancenG)	319
Y 3.	Bayerisches Gesetz zur Gleichstellung von Frauen und Männern (Bayerisches Gleichstellungsgesetz – BayGIG)	332
Y 4.	Landesgleichstellungsgesetz (LGG) Berlin	341
Y 5.	Gesetz zur Gleichstellung von Frauen und Männern im öffentlichen Dienst im Land Brandenburg (Landesgleichstellungsgesetz – LGG)	357
Y 6.	Gesetz zur Gleichstellung von Frau und Mann im öffentlichen Dienst des Landes Bremen (Landesgleichstellungsgesetz)	369
Y 7.	Gesetz zur Gleichstellung von Frauen und Männern im hamburgischen öffentlichen Dienst (Gleichstellungsgesetz)	377
Y 8.	Hessisches Gesetz über die Gleichberechtigung von Frauen und Männern und zum Abbau von Diskriminierungen von Frauen in der öffentlichen Verwaltung (Hessisches Gleichberechtigungsgesetz – HGIG)	382
Y 9.	Gesetz zur Gleichstellung von Frau und Mann im öffentlichen Dienst des Landes Mecklenburg-Vorpommern (Gleichstellungsgesetz – GIG M-V)	397
Y 10.	Niedersächsisches Gleichberechtigungsgesetz (NGG)	409
Y 11.	Gesetz zur Gleichstellung von Frauen und Männern für das Land Nordrhein-Westfalen (Landesgleichstellungsgesetz – LGG)	419
Y 12.	Landesgleichstellungsgesetz (LGG) Rheinland-Pfalz	431
Y 13.	Landesgleichstellungsgesetz – LGG Saarland	440
Y 14.	Gesetz zur Förderung und der Vereinbarkeit von Familie und Beruf im öffentlichen Dienst im Freistaat Sachsen (Sächsisches Frauenförderungsgesetz – SächsFFG)	452
Y 15.	Frauenfördergesetz (FrFG) Sachsen-Anhalt	461
Y 16.	Gesetz zur Gleichstellung der Frauen im öffentlichen Dienst Schleswig-Holstein (Gleichstellungsgesetz – GstG)	470
Y 17.	Thüringer Gleichstellungsgesetz (ThürGleichG)	481
Y 18.	Verordnung über den Schutz vor Schäden durch Röntgenstrahlen	492
Y 19.	Gesetz über die förmliche Verpflichtung nichtbeamteter Personen	541

Aushänge im Betrieb

Um den Arbeitnehmern Gelegenheit zu geben, sich über wichtige, ihnen zustehende Rechte sowie ihnen obliegende Pflichten zu informieren, ist der Arbeitgeber aufgrund verschiedener gesetzlicher Vorschriften gehalten, den Wortlaut der betreffenden Gesetze oder Verordnungen an geeigneter Stelle im Betrieb auszulegen oder auszuhängen.

Was ist bekanntzumachen?

Die wichtigsten Aushangverpflichtungen ergeben sich dabei aus folgenden Bestimmungen:

● Allgemeines Gleichbehandlungsgesetz

Nach § 12 Abs. 5 AGG muss das Allgemeine Gleichbehandlungsgesetz sowie Informationen über die Behandlung von Beschwerden nach § 13 AGG an den dafür zuständigen Stellen im Betrieb oder der Dienststelle bekannt gemacht werden. Weiterhin müssen die nach § 13 AGG zuständigen Stellen, die für die Entgegennahme und Behandlung von Beschwerden über Benachteiligungen einzurichten sind, bekannt gemacht werden.

● Arbeitszeitgesetz

Der Arbeitgeber hat einen Abdruck dieses Gesetzes, der einschlägigen Rechtsverordnungen sowie der Tarifverträge und Betriebsvereinbarungen mit abweichenden Regelungen an geeigneter Stelle im Betrieb zur Einsichtnahme auszulegen oder auszuhängen (§ 16 ArbZG).

● Arbeitsschutzvorschriften

Verordnungen über Ausnahmen von Sonn- und Feiertagsarbeit in der Eisen- und Stahlindustrie und in der Papierindustrie, Strahlenschutz-VO, Röntgen-VO, BergVO zum Schutz der Gesundheit gegen Klimaeinwirkungen und zum gesundheitlichen Schutz der Beschäftigten, Gentechnik-SicherheitsVO, Flucht- und Rettungsplan nach Arbeitsstätten-VO, Betriebsanweisungen über gefährliche Arbeitsstoffe gemäß GefahrstoffVO, Arzt-Anschrift und -Telefon gemäß DruckluftVO.

● Betriebsratswahlen

Hierbei sind zahlreiche Auslegungspflichten zu beachten, die im Wesentlichen in der Wahlordnung geregelt sind.

● Betriebsvereinbarungen

Diese sind vom Arbeitgeber an geeigneter Stelle auszulegen (§ 77 Abs. 2 BetrVG).

● **Heimarbeit**

Das Heimarbeitsgesetz enthält Vorschriften über Aushänge für Personen, die Heimarbeit ausgeben, weitergeben oder abnehmen (§§ 6, 9 HAG).

● **Jugendarbeitsschutzgesetz**

Das Jugendarbeitsschutzgesetz und die Anschrift der zuständigen Aufsichtsbehörde sind an geeigneter Stelle im Betrieb zur Einsicht 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 Ausnahmegenehmigungen der Aufsichtsbehörde auszuhängen (§ 54 JArbSchG).

● **Ladenschlussgesetz**

Ein Abdruck des Gesetzes nebst Rechtsverordnung, 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 LSchlG).

● **Mutterschutzgesetz**

Es ist im Betrieb mit regelmäßig mehr als drei Arbeitnehmerinnen an geeigneter Stelle zur Einsicht auszulegen oder auszuhängen (§ 18 MuSchG).

● **Schwerbehindertenvertretung**

Nach der Wahlordnung gelten vergleichbare Auslegungspflichten wie bei Betriebsratswahlen.

● **Sprecherausschusswahlen**

Die Wahlordnung sieht ähnliche Auslegungspflichten wie bei Betriebsratswahlen vor.

● **Tarifverträge**

Der Arbeitgeber ist verpflichtet, die für den Betrieb maßgebenden Tarifverträge an geeigneter Stelle im Betrieb auszuhängen (§ 8 TVG). 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 des allgemeinverbindlichen Tarifvertrags von einer der Tarifvertragsparteien gegen Erstattung der Selbstkosten verlangen (§ 9 DVO zum TVG).

● **Unfallverhütung**

Der Unternehmer hat die einschlägigen Unfallverhütungsvorschriften (§ 15 SGB VIII) auszuhängen und seine Arbeitnehmer darüber zu unterrichten (in der Regel durch Aus-

hang), welcher Berufsgenossenschaft und Bezirksverwaltung das Unternehmen angehört, wo deren Geschäftsstellen sind und innerhalb welcher Frist Ansprüche anzumelden sind.

Was ist dabei zu beachten?

- ✓ Der auszulegende oder auszuhängende Text muss **leicht lesbar** sein; in gewissen Zeitabständen ist eine Erneuerung unerlässlich.
- ✓ Bekanntzumachen ist die **jeweils geltende Fassung** des Textes. Der Arbeitgeber muss daher laufend auf etwaige Gesetzesänderungen achten.
- ✓ Grundsätzlich genügt es, den Text in **deutscher Sprache** zu bringen. Bei Beschäftigung zahlreicher ausländischer Arbeitnehmer kann es jedoch die Fürsorgepflicht des Arbeitgebers gebieten, sie auch in ihrer Landessprache zu informieren. Soweit fremdsprachige Texte bei Behörden, Verbänden oder im Handel erhältlich sind, ist es dem Arbeitgeber i.d.R. zuzumuten, diese Fassungen bei den Aushängen im Betrieb zu verwenden.

Was ist Pflicht?

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 einen Schaden des Arbeitnehmers verursacht hat. Unkenntnis des Arbeitgebers ist in der Regel als Fahrlässigkeit zu werten. In den Aushanggesetzen ist zudem überwiegend geregelt, dass ein Verstoß gegen die Verpflichtung zum Aushang als Ordnungswidrigkeit mit einer Geldbuße geahndet werden kann.

Zusätzlich in diese Broschüre aufgenommen wurden einige Gesetze, die eine große praktische Bedeutung in der betrieblichen Praxis und zu bestimmten aushangspflichtigen Gesetzen haben; so zum Beispiel das Bundeselterngeld- und Elternzeitgesetz sowie das Teilzeit- und Befristungsgesetz und Pflegezeitgesetz. Hier besteht darüber hinaus eine Bekanntgabeverpflichtung des Arbeitgebers über die Anzahl der befristet beschäftigten Arbeitnehmer sowie über entsprechende unbefristete Arbeitsplätze, die besetzt werden sollen.

A. Arbeitszeitgesetz (ArbZG)

vom 6. Juni 1994 (BGBl. I S. 1170)

- zuletzt geändert durch Gesetz zur Änderung des Vierten Buches Sozialgesetzbuch, zur Errichtung einer Versorgungsausgleichskasse und anderer Gesetze vom 15. Juli 2009 (BGBl. I S. 1939)

Erster Abschnitt: Allgemeine Vorschriften

§ 1 Zweck des Gesetzes

Zweck des Gesetzes ist es,

1. die Sicherheit und den Gesundheitsschutz der Arbeitnehmer bei der Arbeitszeitgestaltung zu gewährleisten und die Rahmenbedingungen für flexible Arbeitszeiten zu verbessern sowie
2. den Sonntag und die staatlich anerkannten Feiertage als Tage der Arbeitsruhe und der seelischen Erhebung der Arbeitnehmer zu schützen.

§ 2 Begriffsbestimmungen

- (1) Arbeitszeit im Sinne dieses Gesetzes ist die Zeit vom Beginn bis zum Ende der Arbeit ohne die Ruhepausen; Arbeitszeiten bei mehreren Arbeitgebern sind zusammenzurechnen. Im Bergbau unter Tage zählen die Ruhepausen zur Arbeitszeit.
- (2) Arbeitnehmer im Sinne dieses Gesetzes sind Arbeiter und Angestellte sowie die zu ihrer Berufsbildung Beschäftigten.
- (3) Nachtzeit im Sinne dieses Gesetzes ist die Zeit von 23 bis 6 Uhr, in Bäckereien und Konditoreien die Zeit von 22 bis 5 Uhr.
- (4) Nachtarbeit im Sinne dieses Gesetzes ist jede Arbeit, die mehr als zwei Stunden der Nachtzeit umfasst.
- (5) Nachtarbeitnehmer im Sinne dieses Gesetzes sind Arbeitnehmer, die
 1. auf Grund ihrer Arbeitszeitgestaltung normalerweise Nachtarbeit in Wechelschicht zu leisten haben oder
 2. Nachtarbeit an mindestens 48 Tagen im Kalenderjahr leisten.

Zweiter Abschnitt: Werk tägliche Arbeitszeit und arbeitsfreie Zeiten

§ 3 Arbeitszeit der Arbeitnehmer

Die werktägliche Arbeitszeit der Arbeitnehmer darf acht Stunden nicht überschreiten. Sie kann auf bis zu zehn Stunden nur verlängert werden, wenn innerhalb von sechs Kalendermonaten oder innerhalb von 24 Wochen im Durchschnitt acht Stunden werktäglich nicht überschritten werden.

§ 4 Ruhepausen

Die Arbeit ist durch im Voraus feststehende Ruhepausen von mindestens 30 Minuten bei einer Arbeitszeit von mehr als sechs bis zu neun Stunden und 45 Minuten

bei einer Arbeitszeit von mehr als neun Stunden insgesamt zu unterbrechen. Die Ruhepausen nach Satz 1 können in Zeitabschnitte von jeweils mindestens 15 Minuten aufgeteilt werden. Länger als sechs Stunden hintereinander dürfen Arbeitnehmer nicht ohne Ruhepause beschäftigt werden.

§ 5 Ruhezeit

(1) Die Arbeitnehmer müssen nach Beendigung der täglichen Arbeitszeit eine ununterbrochene Ruhezeit von mindestens elf Stunden haben.

(2) Die Dauer der Ruhezeit des Absatzes 1 kann in Krankenhäusern und anderen Einrichtungen zur Behandlung, Pflege und Betreuung von Personen, in Gaststätten und anderen Einrichtungen zur Bewirtung und Beherbergung, in Verkehrsbetrieben, beim Rundfunk sowie in der Landwirtschaft und in der Tierhaltung um bis zu eine Stunde verkürzt werden, wenn jede Verkürzung der Ruhezeit innerhalb eines Kalendermonats oder innerhalb von vier Wochen durch Verlängerung einer anderen Ruhezeit auf mindestens zwölf Stunden ausgeglichen wird.

(3) Abweichend von Absatz 1 können in Krankenhäusern und anderen Einrichtungen zur Behandlung, Pflege und Betreuung von Personen Kürzungen der Ruhezeit durch Inanspruchnahmen während der Rufbereitschaft, die nicht mehr als die Hälfte der Ruhezeit betragen, zu anderen Zeiten ausgeglichen werden.

§ 6 Nacht- und Schichtarbeit

(1) Die Arbeitszeit der Nacht- und Schichtarbeiter ist nach den gesicherten arbeitswissenschaftlichen Erkenntnissen über die menschengerechte Gestaltung der Arbeit festzulegen.

(2) Die werktägliche Arbeitszeit der Nachtarbeiter darf acht Stunden nicht überschreiten. Sie kann auf bis zu zehn Stunden nur verlängert werden, wenn abweichend von § 3 innerhalb von einem Kalendermonat oder innerhalb von vier Wochen im Durchschnitt acht Stunden werktäglich nicht überschritten werden. Für Zeiträume, in denen Nachtarbeiter im Sinne des § 2 Abs. 5 Nr. 2 nicht zur Nachtarbeit herangezogen werden, findet § 3 Satz 2 Anwendung.

(3) Nachtarbeiter sind berechtigt, sich vor Beginn der Beschäftigung und danach in regelmäßigen Zeitabständen von nicht weniger als drei Jahren arbeitsmedizinisch untersuchen zu lassen. Nach Vollendung des 50. Lebensjahres steht Nachtarbeitern dieses Recht in Zeitabständen von einem Jahr zu. Die Kosten der Untersuchungen hat der Arbeitgeber zu tragen, sofern er die Untersuchungen den Nachtarbeitern nicht kostenlos durch einen Betriebsarzt oder einen überbetrieblichen Dienst von Betriebsärzten anbietet.

(4) Der Arbeitgeber hat den Nachtarbeiter auf dessen Verlangen auf einen für ihn geeigneten Tagesarbeitsplatz umzusetzen, wenn

- a) nach arbeitsmedizinischer Feststellung die weitere Verrichtung von Nachtarbeit den Arbeitnehmer in seiner Gesundheit gefährdet oder
- b) im Haushalt des Arbeitnehmers ein Kind unter zwölf Jahren lebt, das nicht von einer anderen im Haushalt lebenden Person betreut werden kann, oder

- c) der Arbeitnehmer einen schwerpflegebedürftigen Angehörigen zu versorgen hat, der nicht von einem anderen im Haushalt lebenden Angehörigen versorgt werden kann,
- sofern dem nicht dringende betriebliche Erfordernisse entgegenstehen. Stehen der Umsetzung des Nachtarbeitnehmers auf einen für ihn geeigneten Tagesarbeitsplatz nach Auffassung des Arbeitgebers dringende betriebliche Erfordernisse entgegen, so ist der Betriebs- oder Personalrat zu hören. Der Betriebs- oder Personalrat kann dem Arbeitgeber Vorschläge für eine Umsetzung unterbreiten.
- (5) Soweit keine tarifvertraglichen Ausgleichsregelungen bestehen, hat der Arbeitgeber dem Nachtarbeitnehmer für die während der Nachtzeit geleisteten Arbeitsstunden eine angemessene Zahl bezahlter freier Tage oder einen angemessenen Zuschlag auf das ihm hierfür zustehende Bruttoarbeitsentgelt zu gewähren.
- (6) Es ist sicherzustellen, dass Nachtarbeitnehmer den gleichen Zugang zur betrieblichen Weiterbildung und zu aufstiegsfördernden Maßnahmen haben wie die übrigen Arbeitnehmer.

§ 7 Abweichende Regelungen

- (1) In einem Tarifvertrag oder auf Grund eines Tarifvertrags in einer Betriebs- oder Dienstvereinbarung kann zugelassen werden,
1. abweichend von § 3
 - a) die Arbeitszeit über zehn Stunden werktäglich zu verlängern, wenn in die Arbeitszeit regelmäßig und in erheblichem Umfang Arbeitsbereitschaft oder Bereitschaftsdienst fällt,
 - b) einen anderen Ausgleichszeitraum festzulegen,
 2. abweichend von § 4 Satz 2 die Gesamtdauer der Ruhepausen in Schichtbetrieben und Verkehrsbetrieben auf Kurzpausen von angemessener Dauer aufzuteilen,
 3. abweichend von § 5 Abs. 1 die Ruhezeit um bis zu zwei Stunden zu kürzen, wenn die Art der Arbeit dies erfordert und die Kürzung der Ruhezeit innerhalb eines festzulegenden Ausgleichszeitraums ausgeglichen wird,
 4. abweichend von § 6
 - a) die Arbeitszeit über zehn Stunden werktäglich hinaus zu verlängern, wenn in die Arbeitszeit regelmäßig und in erheblichem Umfang Arbeitsbereitschaft oder Bereitschaftsdienst fällt,
 - b) einen anderen Ausgleichszeitraum festzulegen,
 5. den Beginn des siebenstündigen Nachtzeitraums des § 2 Abs. 3 auf die Zeit zwischen 22 und 24 Uhr festzulegen.
- (2) Sofern der Gesundheitsschutz der Arbeitnehmer durch einen entsprechenden Zeitausgleich gewährleistet wird, kann in einem Tarifvertrag oder auf Grund eines Tarifvertrags in einer Betriebs- oder Dienstvereinbarung ferner zugelassen werden,
1. abweichend von § 5 Abs. 1 die Ruhezeiten bei Rufbereitschaft den Besonderheiten dieser Dienste anzupassen, insbesondere Kürzungen der Ruhezeit infolge von Inanspruchnahmen während dieses Dienstes zu anderen Zeiten auszugleichen,
 2. die Regelungen der §§ 3, 5 Abs. 1 und § 6 Abs. 2 in der Landwirtschaft der Bestellungs- und Erntezeit sowie den Witterungseinflüssen anzupassen,