

## Aushangpflichtige Gesetze 2026: Umfang, Umsetzung und aktuelle Anforderungen im Überblick

Die Verpflichtung zur Bereitstellung sogenannter aushangpflichtiger Gesetze gehört auch im Jahr 2026 zu den grundlegenden Pflichten jedes Arbeitgebers in Deutschland. Sie ist ein zentraler Bestandteil der arbeitsrechtlichen Compliance und dient in erster Linie dem Schutz der Beschäftigten. Durch den Aushang oder die entsprechende Bereitstellung erhalten Mitarbeitende transparenten Zugang zu den für sie relevanten gesetzlichen Regelungen. Ein wichtiger Baustein für Rechtssicherheit, Fairness und Vertrauen im Unternehmen.

### Bedeutung und rechtlicher Hintergrund

Die Pflicht zum Aushang ergibt sich aus verschiedenen arbeitsschutz- und arbeitsrechtlichen Vorschriften. Ziel ist es, Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer über ihre Rechte und Pflichten am Arbeitsplatz zu informieren. Gerade in komplexer werdenden Arbeitsbedingungen, etwa durch flexible Arbeitszeiten, mobiles Arbeiten oder den Einsatz digitaler Systeme, ist diese Transparenz wichtiger denn je.

Unternehmen sind verpflichtet, die entsprechenden Gesetze vollständig, aktuell und leicht zugänglich zur Verfügung zu stellen. Dies umfasst nicht nur das bloße Vorhalten von Gesetzestexten, sondern auch die Sicherstellung, dass diese von allen Beschäftigten eingesehen werden können, unabhängig von Arbeitszeitmodell oder Einsatzort.

### Welche Gesetze sind 2026 aushangpflichtig?

Der konkrete Umfang der aushangpflichtigen Gesetze hängt von verschiedenen Faktoren ab, wie beispielsweise der Branche, der Unternehmensgröße oder der Beschäftigtenstruktur. Dennoch gibt es eine Reihe von zentralen Vorschriften, die für die meisten Betriebe relevant sind:

- Arbeitszeitgesetz (ArbZG): Regelt Höchstarbeitszeiten

Ruhepausen und Sonn- bzw. Feiertagsarbeit.

- Jugendarbeitsschutzgesetz (JArbSchG): Verpflichtend sobald Jugendliche beschäftigt werden.
- Mutterschutzgesetz (MuSchG): Informiert über Schutzrechte werdender und stillender Mütter.
- Allgemeines Gleichbehandlungsgesetz (AGG): Verbot von Diskriminierung aus verschiedenen Gründen (z.B. Geschlecht, Herkunft, Religion, Alter).
- Arbeitsschutzgesetz (ArbSchG): Grundlegende Vorschriften zum Schutz der Gesundheit und Sicherheit der Beschäftigten.
- Arbeitsstättenverordnung (ArbStättV): Anforderungen an die Gestaltung von Arbeitsplätzen.
- Unfallverhütungsvorschriften (DGUV): Regelungen der Berufsgenossenschaften zur Prävention von Arbeitsunfällen.
- Betriebsverfassungsgesetz (BetrVG): Relevant in Unternehmen mit Betriebsrat.

Darüber hinaus können je nach Tätigkeitsfeld weitere spezielle Vorschriften hinzukommen, etwa im Bereich Gefahrstoffe, Strahlenschutz oder Lebensmittelhygiene.

### Klassischer Aushang vs. digitale Bereitstellung

Traditionell erfolgte die Umsetzung der Aushangpflicht über physische Aushänge, beispielsweise an schwarzen Brettern, in Pausenräumen oder an zentralen Zugängen. Diese Form ist weiterhin zulässig und in vielen Betrieben üblich.

Allerdings hat sich in den letzten Jahren und insbesondere durch die zunehmende Digitalisierung der Arbeitswelt; eine wichtige Entwicklung ergeben: Die digitale Bereitstellung von aushangpflichtigen Gesetzen wird heute vielfach als gleichwertige Alternative akzeptiert, sofern bestimmte Voraussetzungen erfüllt sind.

### Dazu zählt insbesondere:

- uneingeschränkter Zugriff für alle Beschäftigten während der Arbeitszeit,
- einfache Auffindbarkeit der Inhalte,
- Möglichkeit zur Einsicht ohne zusätzliche technische Hürden,
- regelmäßige Aktualisierung der bereitgestellten Informationen.

Typische Lösungen sind interne Mitarbeiterportale, Intranetplattformen oder speziell bereitgestellte Compliance-Tools. Bei hybriden oder vollständig remote arbeitenden Teams ist die digitale Variante inzwischen oft die praktikabelste Lösung.

### Besondere Anforderungen an Aktualität und Vollständigkeit

Ein häufiger Compliance-Risiko-Punkt ist nicht der fehlende Aushang an sich, sondern die mangelnde Aktualität der bereitgestellten Inhalte. Gesetzesänderungen, Anpassungen von Grenzwerten oder neue Rechtsprechung können dazu führen, dass vorhandene Aushänge veraltet sind.

Unternehmen sind daher verpflichtet, regelmäßig zu prüfen:

- Sind alle relevanten Gesetze vorhanden?
- Entsprechen die Inhalte dem aktuellen Stand der Gesetzgebung?
- Gibt es neue Vorschriften, die ergänzt werden müssen?

Gerade in Bereichen wie Arbeitszeitregelungen, Arbeitsschutz oder Gleichbehandlung kommt es regelmäßig zu Anpassungen. Eine veraltete Informationsgrundlage kann im Fall einer behördlichen Prüfung oder eines arbeitsrechtlichen Konflikts zu Nachteilen führen.

### Organisation im Unternehmen

Um die Einhaltung der Aushangpflicht effizient sicherzustellen, empfiehlt sich eine klare interne Zuständigkeitsregelung. In der

Praxis liegt die Verantwortung häufig bei:

- der Personalabteilung (HR),
- der Rechtsabteilung,
- oder speziell benannten Compliance-Verantwortlichen.

Ein strukturierter Prozess – beispielsweise in Form regelmäßiger Audits oder Checklisten – kann helfen, den Überblick zu behalten. Viele Unternehmen setzen inzwischen auch auf externe Anbieter, die aktuelle Gesetzestexte und automatische Updates bereitstellen.

## *Konsequenzen bei Verstößen*

Die Nichteinhaltung der Aushangpflicht kann als Ordnungswidrigkeit gewertet werden. Mögliche Folgen sind:

- Bußgelder,
- Beanstandungen bei behördlichen Prüfungen,
- sowie im Ernstfall Nachteile in arbeitsgerichtlichen Auseinandersetzungen.

Darüber hinaus besteht ein nicht zu unterschätzendes Reputationsrisiko: Unternehmen, die grundlegende Informationspflichten vernachlässigen, vermitteln schnell ein Bild mangelnder Sorgfalt im Umgang mit Arbeitnehmerrechten.

## *Handlungsempfehlungen für 2026*

Für Unternehmen lohnt es sich, die Aushangpflicht nicht nur als gesetzliche Mindestanforderung zu betrachten, sondern als Bestandteil moderner Unternehmenskultur aktiv zu gestalten. Konkrete Maßnahmen können sein:

- Einführung einer digitalen Lösung zur zentralen Bereitstellung aller relevanten Gesetze,
- regelmäßige Aktualitätsprüfungen (z. B. halbjährlich),
- Schulung von Führungskräften und HR-Mitarbeitenden,
- transparente Kommunikation gegenüber der Belegschaft.
- 

## *Fazit*

Die aushangpflichtigen Gesetze sind auch 2026 ein essenzieller Bestandteil des betrieblichen Alltags. Sie schaffen Transparenz, stärken das Vertrauen der Mitarbeitenden und tragen maßgeblich zur Einhaltung gesetzlicher Vorgaben bei. Unternehmen, die ihre Informationspflichten sorgfältig und zeitgemäß umsetzen, reduzieren nicht nur rechtliche Risiken, sondern positionieren sich zugleich als verantwortungsbewusste und moderne Arbeitgeber.