**Checkliste: Nachtarbeit - Verpflichtung zur Leistung**

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| **Aufgaben** | **Was ist zu tun?** | **Erledigt** |
| **Grund der Verpflichtung** | * Schriftlich festgelegte Verpflichtung aus Arbeitsvertrag, Tarifvertrag oder Betriebsvereinbarung? * Wann besteht das Recht auf Ablehnung? * Anordnung im Rahmen des Direktionsrechts? (Umfang) * Grenzen des billigen Ermessens beachten | ❏ |
| **Wer darf aus gesetzlichen Gründen keine Nachtarbeit leisten?** | * Verbot zur Verrichtung von Nachtarbeit für Jugendliche (§ 14 Abs. 1 JArbSchG) und für werdende/stillende Mütter (§ 8 Abs. 1 MuSchG) * Ausnahmen bei Jugendlichen:   + § 14 Abs. 2 und 3 JArbSchG: Jugendliche die in einem bestimmten Alter sind und in besonderen Wirtschaftszweigen arbeiten   + § 14 Abs. 4 bis 7 JArbSchG: Spezielle Tätigkeiten mit Erlaubnis der Aufsichtsbehörde * Ausnahmen bei werdenden/stillenden Müttern:   + § 8 Abs. 3 MuSchG: Werdende Mütter aus den ersten 4 Monaten ihrer Schwangerschaft sowie stillende Mütter bei Tätigkeit aus besonderen Wirtschaftszweigen * Verletzung gegen den Grundsatz des billigen Ermessens (§ 315 BGB) * Verletzung von Arbeitsverträgen, Tarifvertragen oder Betriebsvereinbarungen?   + Eingrenzung der Nachtarbeit freiwillig   + Regelungen aufgrund von § 7 ArbZG abweichend (Uhrzeitabweichung § 7 Abs. 1 Nr. 1 ArbZG) * Verletzung anderer Gesetze?   + Toleranz bei Notfällen   + Genehmigung durch Aufsichtsbehörde   + Missachtung der Höchstarbeitszeit (§ 6 Abs. 2 ArbZG) | ❏ |
| **Mitbestimmung des BR** | * § 87 Abs. 1 Nr. 2 BetrVG: Mitbestimmung bei Einführung von Nachtarbeit * § 99 BetrVG: Mitbestimmung bei Einstellung und Versetzung | ❏ |
| **Möglichkeiten des Arbeitnehmers** | * Der Arbeitnehmer kann nach § 6 Abs. 4 ArbZG einen Tagesarbeitsplatz verlangen * Der Arbeitgeber ist verpflichtet, den Arbeitnehmer umzusetzen, wenn   + der Beschäftigte ein Kind hat, dass noch nicht das zwölfte Lebensjahr erreicht hat und von niemand anderen betreut werden kann   + der Beschäftigte einen pflegebedürftigen Arbeitnehmer hat, um den sich sonst kein anderer aus der Familie kümmern kann   + der Beschäftigte eine ärztliche Bescheinigung über gesundheitliche Gefahren vorlegen kann * Wenn Nachtarbeit notwendig ist, ist der Betriebsrat anzuhören. Dieser hat die Möglichkeit, eigene Ideen in die Tat umzusetzen * Nachtarbeit ist aus betrieblichen Gründen nicht zwingend notwendig | ❏ |