**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
 | ❏ |