

Checkliste: Nachtarbeit - Verpflichtung zur Leistung

Aufgaben	Was ist zu tun?	Erledigt
Grund der Verpflichtung	<ul style="list-style-type: none"> • 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 	<input type="checkbox"/>
Wer darf aus gesetzlichen Gründen keine Nachtarbeit leisten?	<ul style="list-style-type: none"> • Verbot zur Verrichtung von Nachtarbeit für Jugendliche (§ 14 Abs. 1 JArbSchG) und für werdende/stillende Mütter (§ 8 Abs. 1 MuSchG) • Ausnahmen bei Jugendlichen: <ul style="list-style-type: none"> ○ § 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: <ul style="list-style-type: none"> ○ § 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, Tarifverträgen oder Betriebsvereinbarungen? <ul style="list-style-type: none"> ○ Eingrenzung der Nachtarbeit freiwillig ○ Regelungen aufgrund von § 7 ArbZG abweichend (Uhrzeitabweichung § 7 Abs. 1 Nr. 1 ArbZG) • Verletzung anderer Gesetze? <ul style="list-style-type: none"> ○ Toleranz bei Notfällen ○ Genehmigung durch Aufsichtsbehörde ○ Missachtung der Höchstarbeitszeit (§ 6 Abs. 2 ArbZG) 	<input type="checkbox"/>
Mitbestimmung des BR	<ul style="list-style-type: none"> • § 87 Abs. 1 Nr. 2 BetrVG: Mitbestimmung bei Einführung von Nachtarbeit • § 99 BetrVG: Mitbestimmung bei Einstellung und Versetzung 	<input type="checkbox"/>

<p>Möglichkeiten des Arbeitnehmers</p>	<ul style="list-style-type: none">• Der Arbeitnehmer kann nach § 6 Abs. 4 ArbZG einen Tagesarbeitsplatz verlangen• Der Arbeitgeber ist verpflichtet, den Arbeitnehmer umzusetzen, wenn<ul style="list-style-type: none">○ der Beschäftigte ein Kind hat, das 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	<p>□</p>
---	--	----------