VDAA- Arbeitsrechtsdepesche 06-2022

VDAA

Verband deutscher ArbeitsrechtsAnwälte e. V.

5 goldene Regeln zum Thema Nebenjob

ein Artikel von Rechtsanwalt und Fachanwalt für Arbeitsrecht Volker Görzel, Köln

Was ist arbeitsrechtlich erlaubt?

Selbstverwirklichung, ein knappes Budget, ein besonderer Anschaffungswunsch- es gibt viele Gründe für die Aufnahme eines Nebenjobs zusätzlich zum Hauptjob. Wer das manchmal gar nicht gern sieht, ist der Hauptarbeitgeber. Daher die Frage: wann ist eine Nebentätigkeit erlaubt und was sollte ansonsten beachtet werden- wir klären auf!

1. Was ist unter einer Nebentätigkeit zu verstehen?

Unter „Nebentätigkeit“ werden all jene beruflichen Tätigkeiten verstanden, bei denen ein Arbeitnehmer neben seinem Haupterwerb – etwa als Angestellter, Beamter, Abgeordneter oder ähnliches – mit der eigenen Arbeitskraft zusätzlich Geld verdient. Das kann ein Minijob oder z.B. auch eine selbstständige Tätigkeit sein.

2. Ist eine Nebentätigkeit immer erlaubt?

Grundsätzlich ist es Arbeitnehmern erlaubt neben ihrer Haupttätigkeit Nebentätigkeiten auszuüben. Auch hier gibt es natürlich Ausnahmen von der Regel.

3. Darf ein Arbeitgeber durch eine Klausel im Arbeitsvertrag oder Nebenabrede mir pauschal eine Nebentätigkeit verbieten?

Arbeitgebern ist es nicht möglich, per Arbeitsvertrag oder über ihr Weisungsrecht eine Nebentätigkeit pauschal zu verbieten. Arbeitsvertragliche Klauseln wie „Die Ausübung einer Nebentätigkeit bedarf der ausdrücklichen Genehmigung des Arbeitgebers“ sind in jedem Fall unwirksam. Auch hier ist es aber festzuhalten, dass nicht jede Nebentätigkeit dadurch erlaubt ist.

4. Ist eine Nebentätigkeit genehmigungspflichtig?

Zudem fragen sich viele, ob sich Arbeitnehmer die Nebentätigkeit durch den Arbeitgeber genehmigen lassen müssen? Hier ist festzuhalten, dass Arbeitgeber nicht grundsätzlich die Nebentätigkeit genehmigen müssen. Jedoch ist der Arbeitnehmer dazu verpflichtet, eine geplante Nebentätigkeit vor Aufnahme beim Arbeitgeber anzuzeigen, wenn dies im

Arbeitsvertrag oder Tarifvertrag so vereinbart oder der Arbeitgeber ein berechtigtes Interesse hat von der Nebentätigkeit zu erfahren.

5. Wann kann der Arbeitgeber eine Nebentätigkeit untersagen?

Es gibt mehrere Möglichkeiten, wann eine Nebentätigkeit den Interessen des Arbeitgebers zuwiderläuft und damit untersagt werden kann:

Beeinträchtigung durch Nebentätigkeit

Wer in einem Arbeitsverhältnis ist, darf daneben beruflich keine Tätigkeit ausüben, die dazu führt, dass er seine Arbeitspflicht im Hauptarbeitsverhältnis nicht mehr nachkommen kann. Wenn ein Arbeitnehmer z.B. zusätzlich zu seinem Hauptarbeitsverhältnis einen Nebenjob mit Nachtschichten aufnimmt und dadurch tagsüber in seinem Hauptjob nicht mehr ausreichend leistungsfähig ist oder oft zu spät kommt, hat der Arbeitgeber ein berechtigtes Interesse diese Tätigkeit zu verbieten.

Verstoß gegen das Arbeitszeitgesetz

Auch ein Verstoß gegen das Arbeitszeitgesetz kann Arbeitgeber dazu berechtigen die Nebentätigkeit zu untersagen. Ein Arbeitnehmer darf täglich bis zu 8 und in Ausnahmen bis zu 10 Stunden arbeiten. Zudem müssen zwischen beiden Arbeitseinsätzen ausreichend Ruhezeiten von mindestens elf Stunden liegen.

Will also ein Mitarbeiter z.B. nach einem acht-Stunden-Tag abends noch mehrere Stunden in der Gastronomie arbeiten, kann das entsprechend der gesetzlichen Regelung dazu führen, dass Arbeitgeber ihren Angestellten diese Nebentätigkeit verbieten könnten.

Verstoß gegen das Wettbewerbsverbot

In der Praxis ist vor allen Dingen der Untersagungsgrund der Arbeit in Konkurrenzbetrieben relevant. Konkurrenz beschreibt hier andere Unternehmen, die gleichartige Produkte am Markt arbeiten wie der Hauptarbeitgeber. Hierbei kommt es grundsätzlich nicht auf die konkrete Tätigkeit des Arbeitnehmers, sondern die Wettbewerbssituation der jeweiligen Arbeitgeber an. So kann auch die Empfangsmitarbeiterin einer Kanzlei Konkurrenz dadurch ausüben, wenn sie in einer anderen Kanzlei als Reinigungskraft arbeitet.

Hauptarbeitgeber ist ein Tendenzbetrieb

Zuletzt gibt es noch den Sonderbereich der Tendenzbetriebe. Das sind Betriebe, die zusätzlich ganz bestimmte Ziele verfolgen, zum Beispiel ein politisches, karitatives oder konfessionelles Ziel. In gewissen Konstellationen kann daher das Ziel des Hauptarbeitgebers gegen eine

Nebenbeschäftigung sprechen- etwa, wenn ein Beschäftigter in einem katholischen Kindergarten nebenher in einer Rotlicht-Bar arbeitet. In einem solchen Fall hätte der Arbeitgeber gute Argumente, den Zweitjob wirkungsvoll zu verbieten.

Welche arbeitsrechtliche Konsequenzen drohen Arbeitnehmern?

Zunächst kann der Arbeitgeber Unterlassung verlangen. Dann müssen Arbeitnehmer mit sofortiger Wirkung die Nebentätigkeit aufgeben. Zudem riskieren Arbeitnehmer stets eine Abmahnung.

Der Autor ist Mitglied des VDAA Verband deutscher Arbeitsrechtsanwälte e. V.

Für Rückfragen steht Ihnen der Autor gerne zur Verfügung.

Volker Görzel
Rechtsanwalt, Fachanwalt für Arbeitsrecht
HMS. Barthelmeß Görzel Rechtsanwälte
Hohenstaufenring 57 a
50674 Köln
Telefon: 0221/ 29 21 92 0 Telefax: 0221/ 29 21 92 25
goerzel@hms-bg.de www.hms-bg.de