

Nebentätigkeit – was ist erlaubt und was nicht?

Sie spielen mit dem Gedanken, sich einen Zweitjob zuzulegen? Das ist Ihr gutes Recht – zumindest laut Grundgesetz. Doch Ihr Chef kann unter gewissen Umständen sein Veto einlegen. Was Sie bei einer Nebentätigkeit beachten müssen, erklärt Arbeitsrechtsexpertin Katharina Schumann.

Haben Sie nach der Lektüre unseres letzten Newsletters Lust bekommen, als Nikolaus zu arbeiten? Vielleicht als Nebenjob nach Feierabend? Immerhin besserten Ende des vergangenen Jahres fast 2,7 Millionen Arbeitnehmer ihr reguläres Gehalt mit einer Nebentätigkeit auf. Möglichkeiten gibt es viele: Kellner in einer Bar, Kassiererin im Supermarkt, Skilehrer, Babysitter oder eben Nikolaus. Eine Nebentätigkeit kann im Rahmen eines Dienst-, Werks- oder Arbeitsvertrages geleistet werden, aber auch projektbezogen oder auf selbständiger Basis erfolgen. Genaugenommen fallen selbst Ehrenämter unter den Begriff „Nebentätigkeit“. Wer einen Zweitjob annehmen möchte, sollte auf einige Dinge achten, um Ärger mit dem Arbeitgeber zu vermeiden. Arbeitsrechtsexpertin Katharina Schumann erklärt, was erlaubt ist und was nicht.

Du sollst nur einen Chef haben

„Grundsätzlich hat ein Arbeitgeber keinen Anspruch darauf, dass seine Angestellten ausschließlich für ihn arbeiten“, erläutert Katharina Schumann. Nur für Beamte besteht eine Genehmigungspflicht für die Nebentätigkeit. In der Privatwirtschaft kann jeder über seine Arbeitskraft außerhalb des Hauptarbeitsverhältnisses frei verfügen. Das ist im Grundgesetz durch das Recht auf Berufsfreiheit und das Recht auf freie Entfaltung der Persönlichkeit verankert. „Das gilt aber nur, solange berechnete Interessen des Arbeitgebers nicht beeinträchtigt werden“, schränkt die Anwältin ein. Konkurrenzfähigkeit ist allerdings in jedem Fall verboten. „Dennoch müssen Nebentätigkeiten nicht zwangsläufig vom Hauptarbeitgeber genehmigt werden. Auch vertraglich vereinbarte Nebentätigkeitsverbote sind nicht pauschal zulässig. Hier kommt es auf den Einzelfall an.“ Allerdings sei der Arbeitnehmer verpflichtet, den Arbeitgeber über einen geplanten Nebenjob zu informieren, wenn dieser die Interessen des Unternehmens berührt oder vertraglich bzw. tarifvertraglich eine Anzeigepflicht vereinbart wurde.

Wann entsteht eine Wettbewerbssituation?

Doch wann kann der Arbeitgeber seine Interessen als beeinträchtigt sehen? „Das ist zum Beispiel ganz eindeutig der Fall, wenn der Mitarbeiter seine Arbeitskraft nach Dienstschluss einem Konkurrenzunternehmen zur Verfügung stellt“, erklärt Katharina Schumann. Dabei gehe es nicht primär um die Art der Nebentätigkeit, sondern um Frage, ob der Arbeitnehmer die Konkurrenzfirma durch seine Tätigkeit wirtschaftlich unterstützt. Wenn also eine Hotelangestellte aus der Buchhaltung nebenberuflich Werbeflyer für Pensionen im Umkreis des Hotels designet, wird sie mit ihrem Chef Probleme bekommen. Hilft sie stattdessen in der Buchhaltung eines ortsansässigen Schreiners aus, wird ihr Arbeitgeber kaum etwas dagegen haben. „Im Zweifelsfall ist ein klärendes Gespräch mit dem Chef ratsam, bevor der Nebenjob

angenommen wird“, rät die Anwältin. Die Interessen des Arbeitgebers sind auch dann tangiert, wenn ein pauschal geringfügig beschäftigter Arbeitnehmer eine weitere geringfügige Beschäftigung aufnimmt und damit die Grenzen der Geringfügigkeit überschritten werden.

Leistungsfähigkeit im Hauptjob darf nicht leiden

Ebenso kann der Chef sein Veto einlegen, wenn der Nebenjob den Mitarbeiter dermaßen beansprucht, dass seine Leistungsfähigkeit darunter leidet. Aus der arbeitsvertraglichen Rücksichtnahmepflicht resultiert, dass durch die Nebentätigkeit die Arbeitspflicht im Hauptarbeitsverhältnis nicht vernachlässigt werden darf.

Grund dafür kann eine übermäßige körperliche Belastung sein, aber auch die Überschreitung der zulässigen Höchstarbeitszeit. „Mit dem zweiten Arbeitsverhältnis darf unter Einbezug der Arbeitszeiten aus dem Hauptarbeitsverhältnis die gesetzlich zulässige Höchstarbeitszeit von durchschnittlich 48 Stunden pro Woche nicht überschritten werden“, so die Arbeitsrechtsexpertin. Besonders kritisch seien nächtliche Nebenjobs zum Beispiel in Bars und Diskotheken. „Hier kommt hinzu, dass die Ruhezeiten zwischen Beendigung der Nebentätigkeit und Arbeitsbeginn beim Hauptarbeitgeber viel zu kurz sind und Ausgleichszeiten selten eingehalten werden können.“ Kommt der Mitarbeiter dann völlig übernachtigt an seinen regulären Arbeitsplatz, kann der Arbeitgeber fordern, den Nebenjob aufzugeben.

Urlaub dient der Erholung – nur bestimmte Jobs sind erlaubt

Viele planen, in ihrem Urlaub einer Nebentätigkeit nachzugehen. Zeit dafür hat man dann schließlich genug. Doch Katharina Schumann bremst die Euphorie: „Das Bundesurlaubsgesetz schränkt die Möglichkeiten eines Nebenerwerbs während des Urlaubs erheblich ein. Danach ist es dem Mitarbeiter untersagt, während des Urlaubs eine dem Erholungszweck widersprechende Erwerbstätigkeit auszuüben.“ Schließlich zahlt der Arbeitgeber ja für die Erholung seines Mitarbeiters, um dessen Leistungsfähigkeit wieder voll und ganz herzustellen. Trotzdem ist nicht jede Tätigkeit untersagt. Schreibtischtäter dürfen sich zum Beispiel durchaus an der frischen Luft als Skilehrer oder Erntehelfer betätigen. Aber auch hier rät die Expertin, den Einzelfall zu prüfen und gegenüber dem Arbeitgeber mit offenen Karten zu spielen.