

Nebentätigkeitsgenehmigung

Kurzbeschreibung

Zusatzvereinbarung zum Arbeitsvertrag zur Begründung einer grundsätzlichen Genehmigungspflicht vor der Aufnahme von Nebentätigkeiten durch den Arbeitnehmer.

Das regelt der Vertrag (Vertragszweck)

Ausgangssituation:

Grundsätzlich möchte der Arbeitgeber uneingeschränkt über die Arbeitskraft und das Leistungsvermögen seiner Arbeitnehmer verfügen und erwartet, dass sich der Arbeitnehmer außerhalb der Arbeitszeit erholt. Dies mag bei solchen Arbeitnehmern noch einleuchten, die nur einer (Vollzeit-)Tätigkeit nachgehen, relativiert sich aber bei solchen Arbeitnehmern, die mehrere (Teilzeit-)Jobs haben. Hier stellt sich oft die Frage, was der (Haupt-)Arbeitgeber untersagen oder jedenfalls unter Zustimmungsvorbehalt stellen darf.

Soweit ein bestehender Arbeitsvertrag nicht schon einschlägige Bestimmungen enthält, kann die Ausübung von Nebentätigkeiten durch dieses Muster geregelt werden.

Rechtlicher Hintergrund:

Grundsätzlich bedarf die Aufnahme und Ausübung einer Nebenbeschäftigung nicht der Zustimmung durch den (Haupt-)Arbeitgeber. Im Rahmen des Arbeitsvertrags verpflichtet sich der Arbeitnehmer nur zur "Leistung der versprochenen Dienste" (§ 611 BGB) im Umfang der vereinbarten Arbeitszeit. Darüber hinaus ist der Arbeitnehmer in der Gestaltung seiner Freizeit frei, kann diese mithin auch gewinnbringend zu einer weiteren Berufstätigkeit nutzen. Die Grenzen des Arbeitszeitgesetzes (48 Stunden pro Woche) dürfen hierbei jedoch nicht überschritten werden. Aufgrund der allgemeinen Treuepflicht des Arbeitnehmers sind solche Nebenerwerbstätigkeiten unzulässig, die dem Hauptarbeitgeber direkt oder indirekt Konkurrenz machen.

Die Beanspruchung der Zeit und der Kräfte des Arbeitnehmers in einem Nebenarbeitsverhältnis kann aber zu einer Leistungseinschränkung im Hauptarbeitsverhältnis führen. Um sicher zu stellen, dass der Arbeitnehmer die ihm nach dem Arbeitsvertrag obliegenden Leistungspflichten ordnungsgemäß erfüllt, ist es **zulässig**, Nebenbeschäftigungen vertraglich unter einen entsprechenden **Zustimmungsvorbehalt** zu stellen.

Eine spätere Versagung der Zustimmung ist nur für den Fall einer konkret zu erwartenden Beeinträchtigung des Hauptarbeitsverhältnisses wirksam, sowie dann, wenn gesetzliche Schutzvorschriften verletzt würden. Letzteres kann etwa in Bezug auf die höchstzulässigen Lenkzeiten der Fall sein, wenn ein hauptberuflich als Busfahrer in Vollzeit tätiger Arbeitnehmer nebenher noch LKWs fahren möchte. Ferner sind auch solche Nebentätigkeiten unzulässig, die das Arbeitsverhältnis zum Hauptarbeitgeber in sonstiger Weise nachteilig berühren. Dies kann etwa der Fall sein, wenn ein Krankenpfleger auf der Intensivstation arbeitet und nebenbei beim Leichenbestatter jobben möchte.

Ein absolutes Nebentätigkeitsverbot, d. h. ein generelles Verbot ohne Erlaubnisvorbehalt, ist im Hinblick auf die Berufsfreiheit des Arbeitnehmers grundsätzlich unzulässig. Ein **vertragliches Nebentätigkeitsverbot** ist somit wie beschrieben nur in Grenzen gültig. Überschreitet die

Nebentätigkeit nicht die Grenzen der Zulässigkeit, so kann sie von dem Arbeitgeber auch dann nicht untersagt werden, wenn die hier vereinbarte Zustimmung fehlt.

Sonstige Hinweise:

Eine **Anzeigepflicht des Arbeitnehmers** ist anzunehmen, wenn durch die geplante Nebentätigkeit die Interessen des Arbeitgebers beeinträchtigt werden können. Dies ist z. B. dann der Fall, wenn ein nicht versicherungspflichtiger Arbeitnehmer eine weitere geringfügige Beschäftigung aufnimmt und damit die Grenzen der Versicherungsfreiheit nach § 8 SGB IV überschreitet.

Ehrenamtliche Tätigkeiten im karitativen, gesellschaftlichen oder politischen Bereich dürfen nicht unter Zustimmungsvorbehalt des Arbeitgebers gestellt werden.

Auf diese Tücken müssen Sie achten

Allgemeine Hinweise

Die Verwendung von **Vertragsmustern** erleichtert die Arbeit. Bitte beachten Sie, dass keinerlei Haftung für die korrekte Anwendung im Einzelfall und Aktualität zum Zeitpunkt der Verwendung übernommen werden kann. Das Vertragsmuster kann insoweit nur Anregungen liefern und ist stets an die individuellen Bedürfnisse **im Einzelfall anzupassen**.

Hierauf ist bei der Änderung dieses Musters zu achten. Je stärker die Vertragsklauseln zulasten des Arbeitnehmers abgeändert werden, desto höher ist die Gefahr, dass einzelne Klauseln im Streitfall durch ein Gericht für unwirksam befunden werden. Von der Vereinbarung einer Vertragsstrafe für den Fall des Verstoßes gegen die Zustimmungspflicht ist insoweit (derzeit) abzuraten.

Wichtig für den Arbeitnehmer:

Im Zweifel eine beabsichtigte Tätigkeit vor ihrer Aufnahme vom Arbeitgeber (zu Beweis Zwecken schriftlich!) genehmigen lassen (siehe unten).

Wichtig für den Arbeitgeber:

Bei einem Verstoß des Arbeitnehmers gegen die vereinbarte Verpflichtung, eine Nebentätigkeit vor ihrer Aufnahme genehmigen zu lassen, nicht kündigen, sondern abmahnen und ggf. auffordern, die Nebentätigkeit zu beenden und dies, z. B. durch Vorlage einer Kündigung nachzuweisen.

Das nachfolgende Muster ist gedacht als Bestandteil eines Arbeitsvertrags oder als nachträgliche Vereinbarung

Nebentätigkeitsvereinbarung

1. Während der Dauer des Anstellungsverhältnisses ist jede Nebentätigkeit vor ihrer Aufnahme dem Arbeitgeber gegenüber hinsichtlich Art, Ort, Dauer und zeitlichem Umfang schriftlich anzuzeigen, sie bedarf grundsätzlich seiner Zustimmung. Die Zustimmung des Arbeitgebers kann versagt werden, wenn der Arbeitnehmer bei der beabsichtigten Nebentätigkeit gegen erhebliche Interessen der Firma oder gegen Schutzgesetze verstoßen würde oder wenn durch sie die Arbeitskraft des Arbeitnehmers beeinträchtigt werden wird. Das vorstehende Zustimmungserfordernis gilt nicht für die Aufnahme ehrenamtlicher Tätigkeiten im karitativen, gesellschaftlichen, konfessionellen und politischen Bereich, die erhebliche Interessen der Firma nicht beeinträchtigen.
2. Wird die Zustimmung erteilt, so ist sie jederzeit widerruflich, sofern betriebliche Gründe vorliegen, die einer Fortsetzung der Nebentätigkeit entgegenstehen.

Alternativ

1. Dem Arbeitnehmer wird die Aufnahme folgender Nebentätigkeit bis zu max. Stunden/Woche gestattet:
2. Die Zustimmung ist jederzeit widerruflich, sofern betriebliche Gründe vorliegen, die einer Fortsetzung der Nebentätigkeit entgegenstehen.

Alternativ

und ggf. mit folgendem Zusatz:

3. Der Arbeitnehmer versichert, dass durch die Aufnahme der Nebentätigkeit die gesetzlich vorgeschriebene Höchst Arbeitszeit (derzeit 48 Stunden/Woche) nicht überschritten wird. Im Falle geringfügiger Beschäftigung versichert der Arbeitnehmer, dass durch die Nebentätigkeit die Grenzen der sozialversicherungsfreien Beschäftigung gem. § 8 SGB IV insgesamt nicht überschritten werden.
4. Im Übrigen gelten die Vereinbarungen aus dem Arbeitsvertrag vom fort.

.....
Ort

.....
Datum

.....
Arbeitgeber

.....
Arbeitnehmer