

NEBENTÄTIGKEITEN

Grundsätzliches

Als Nebentätigkeit wird jede Tätigkeit angesehen, die neben der arbeitsvertraglichen Hauptanstellung von einem Arbeitnehmer für einen anderen Auftraggeber entgeltlich versehen wird.

Grundsätzlich ist die Aufnahme von Nebentätigkeiten von der grundgesetzlich garantierten Berufsfreiheit (Art. 12 I GG) geschützt. Allerdings sind Einschränkungen und Auflagen zu beachten.

Bezüglich der Nebentätigkeiten kirchlicher Arbeitnehmer verweist die Dienstvertragsordnung (DienstVO) auf die Regelung im TV-L, wonach eine Nebentätigkeit kirchlicher Mitarbeiter nur übernommen werden darf, wenn diese mit der gewissenhaften Erfüllung ihrer Dienstpflichten vereinbar ist und kirchliche Interessen nicht entgegenstehen.

Genehmigungspflicht

Nach § 2 Abs. 1 DienstVO i.V.m. § 3 Abs. 4 TV-L ist jede entgeltliche Nebentätigkeit dem Arbeitgeber rechtzeitig **vorher** anzuzeigen. Einer ausdrücklichen *Genehmigung*, wie es nach altem Regelwerk vorgesehen war, bedarf es *nicht mehr*, auch sind die beamtenrechtlichen Regelungen grundsätzlich nicht mehr anzuwenden.

Die Anzeige umfasst in der Regel folgende Angaben:

- Art der Tätigkeit
- Anstellungsträger (sofern vorhanden) *
- Umfang (Stunden pro Woche oder pro Monat; nur bei Anstellungsverhältnis) *
- ggf. Dauer der Tätigkeit (wenn bspw. befristet)

Es ist grundsätzlich **nicht** erforderlich, weitere Angaben zur Nebentätigkeit zu machen (z.B. Höhe des Verdienstes, zeitlicher Umfang bei selbständiger Beschäftigung usw.), da der Anstellungsträger nur diejenigen Informationen einfordern darf, die erforderlich sind, um eine evtl. Versagung der Nebentätigkeit zu prüfen. Die Höhe der weiteren Einkünfte bspw. sind bei dieser Prüfung unerheblich.

Keiner Anzeige bedürfen u.a. folgende Nebentätigkeiten:

- die Tätigkeit in Vereinen oder Berufsverbänden
- die Übernahme von Ehrenämtern
- eine nur gelegentlich ausgeübte schriftstellerische, wissenschaftliche, künstlerische oder Vortragstätigkeit

Die letztgenannte Tätigkeit bedarf wohl aber einer **Anzeige**, wenn sie **nicht nur gelegentlich** ausgeübt wird.

Eine Nebentätigkeit kann versagt werden, wenn

- sie nach Art und Umfang die Arbeitskraft des Arbeitnehmers derart in Anspruch nimmt, dass die gewissenhafte Erfüllung der Dienstpflichten behindert wird,
- die allgemeinen Arbeitsschutzgesetze (z.B. Arbeitszeitgesetz) verletzt werden,
- der Arbeitnehmer in einen Widerstreit mit seinen Dienstpflichten geraten kann,
- es sich um eine Konkurrenztaetigkeit zum Nachteil des Arbeitgebers handelt oder
- sie geeignet ist, dem Ansehen der Kirche oder der Glaubwürdigkeit ihrer Dienste zu schaden.

Der Anstellungsträger kann die Nebentätigkeit untersagen oder mit Auflagen versehen, wenn diese geeignet ist, die Erfüllung der dienstvertraglichen Pflichten der Mitarbeiterin / des Mitarbeiters oder berechnigte Interessen des Anstellungsträgers zu beeinträchtigen.

Ein Untersagen von Nebentätigkeiten dürfte allerdings strengen Voraussetzungen unterliegen, da die Berufsfreiheit grundgesetzlich geschütztes Rechtsgut ist.

* **Sonderfall selbständige Nebentätigkeiten**

Insbesondere im kirchenmusikalischen Dienst ist es nicht selten, dass Nebentätigkeiten im Rahmen selbständiger Tätigkeit versehen werden. Selbständigkeit liegt insbesondere bei Konzertorganisten (oder Organisten, die neben einer Anstellung mit Konzerten andernorts gastieren) vor. Außerdem sind Musik- oder Instrumentallehrer, die nicht bei einer Musikschule o.ä. angestellt sind, selbständig tätig.

Bei diesen Tätigkeiten kann die Ausübung einer Nebentätigkeit nicht allein schon aufgrund Überschreitung der nach dem ArbZG zulässigen wöchentlichen Höchstarbeitszeit versagt

werden, da das ArbZG ist in erster Linie *nur bei Anstellungsverhältnissen* einschlägig ist und auf selbständige Beschäftigung keine Anwendung findet.

Eine selbständige Tätigkeit – unabhängig davon, ob es sich um eine Haupt- oder Nebentätigkeit handelt – ist von der Natur der Sache her mit keiner zulässigen wöchentlichen Höchst Arbeitszeit reguliert. Insofern kann eine selbständige Nebentätigkeit vorrangig allein aus dem Grund versagt werden, wenn diese als Konkurrenztaetigkeit anzusehen ist oder die ordnungsgemaesse Ausuebung der vertraglichen Dienstpflichten des Anstellungsverhaeltnisses beeintraechtigt wird.

Dieses Informationsblatt wurde unter Anwendung gröBter Sorgfalt nach bestem Wissen zusammengestellt und erhebt keinen Anspruch auf Vollständigkeit. Änderungen und Irrtümer bleiben vorbehalten und begründen keinen Rechtsanspruch auf Schadenersatz oder sonstige zivilrechtliche Ansprüche.

Zusammenstellung: Ansgar Schlei | mail@ansgar-schlei.de

© September 2016 | www.ansgar-schlei.de