

## **4 Nebentätigkeiten (§ 3 Absatz 4)**

Im TV-L wurde für die große Mehrheit der Beschäftigten in Bezug auf die Ausübung von Nebentätigkeiten bewusst eine Abkehr vom beamtenrechtlichen Nebentätigkeitsrecht vollzogen. Lediglich für den ärztlichen Bereich (§§ 41, 42), in dem Nebentätigkeiten typischerweise eine besondere Bedeutung haben, ist wegen der weit reichenden Regelungen in den Nebentätigkeitsverordnungen der Länder (einschließlich der ergänzenden Bestimmungen) ein tariflicher Verweis auf die beamtenrechtlichen Bestimmungen beibehalten worden.

Im übrigen Bereich hingegen sollen auch für die Beschäftigten des öffentlichen Dienstes - ebenso wie für alle übrigen Arbeitnehmer - grundsätzlich allgemeine arbeitsrechtliche Kriterien zum Tragen kommen. Dass die Ausübung einer Nebentätigkeit nicht mehr unter Genehmigungsvorbehalt steht, ist ein wesentlicher Beitrag zur Verwaltungsvereinfachung.

Andererseits ist es durch die Tarifvorschrift nicht ausgeschlossen, die sinngemäße Geltung von beamtenrechtlichen Bestimmungen ganz oder teilweise (zum Beispiel hinsichtlich der Regelungen zur Inanspruchnahme von Einrichtungen, Personal oder Material des Dienstherrn) zum Gegenstand einer arbeitsvertraglichen Nebenabrede zu machen.

Im Einzelnen gilt Folgendes:

### **3.4.1 Inhalt der Neuregelung**

Nach der Tarifvorschrift haben die Beschäftigten ihrem Arbeitgeber Nebentätigkeiten gegen Entgelt lediglich rechtzeitig vorher schriftlich anzuzeigen (§ 3 Absatz 4). Der Arbeitgeber kann die Nebentätigkeit untersagen oder mit Auflagen versehen. Voraussetzung hierfür ist aber, dass die Möglichkeit besteht, arbeitsvertragliche Pflichten der Beschäftigten oder berechnete Interessen des Arbeitgebers könnten durch die Nebentätigkeit beeinträchtigt werden. Damit stehen Nebentätigkeiten außerhalb der Arbeitszeit tarifrechtlich grundsätzlich nicht mehr unter einem Erlaubnisvorbehalt; eine Auflagenerteilung beziehungsweise eine Untersagung aus allgemeinen arbeitsrechtlichen Grundsätzen bleibt aber unbenommen.

### **3.4.2 Begriff der Nebentätigkeit**

Da jede außerhalb des Hauptberufes wahrgenommene Tätigkeit faktische oder rechtliche Auswirkungen auf das Arbeitsverhältnis haben kann, ist der Begriff Nebentätigkeit weit auszulegen. So kann auch eine extensive Beschäftigung bei einem Verein oder gar Nachbarschaftshilfe bei einem Hausbau Einfluss auf die Arbeitsleistung und Arbeitsqualität haben.

Die beamtenrechtliche Unterteilung der Nebentätigkeit in Nebenamt und Nebenbeschäftigung findet - wie bisher - auch im TV-L keine Anwendung. Inhalt und Umfang der von den Beschäftigten auszuübenden Tätigkeiten richten sich alleine nach den arbeitsvertraglichen Verpflichtungen; hierzu können im Einzelfall auch Tätigkeiten gehören, die auf Wunsch des Arbeitgebers bei einem Dritten

wahrgenommen werden sollen, zum Beispiel im Vorstand, Aufsichtsrat oder in sonstigen Organen einer Gesellschaft oder einer in anderer Rechtsform betriebenen Organisation. Innerhalb dieses Rahmens kann der Arbeitgeber von seinem Direktionsrecht Gebrauch machen und dem Beschäftigten andere Tätigkeiten zuweisen. Fällt eine Beschäftigung in den arbeitsvertraglichen Rahmen, besteht hierfür kein gesonderter Entgeltanspruch.

Zur Übernahme einer außerhalb der vertraglichen Verpflichtung stehenden Nebentätigkeit kann der Beschäftigte nicht verpflichtet werden. Notwendig ist in diesem Fall eine Änderung/Ergänzung des Arbeitsvertrages.

### **3.4.3 Voraussetzung der Anzeigepflicht**

Anzeigen müssen Beschäftigte die Tätigkeit aber nur, wenn sie gegen Entgelt geleistet wird (wegen der Besonderheiten im Wissenschaftsbereich siehe Ziffer 3.4.8). Entgeltlich ist die Tätigkeit nicht nur bei einer Geldleistung, sondern bei jeglicher Gewährung eines geldwerten Vorteils (zum Beispiel Abgabe von Eintrittskarten zu Sport- oder Musikveranstaltungen, Einladung zu Reisen).

Ersatz für entstandene Aufwendungen (Reisekosten, Spesengelder) fallen hingegen nicht darunter. Unentgeltlich sind zum Beispiel rein ehrenamtliche Tätigkeiten. Die Verpflichtung der Beschäftigten aus § 3 Absatz 3 (Verbot der Annahme von Belohnungen, Geschenken, Provisionen oder sonstigen Vergünstigungen) bleibt unberührt.

Bei der Mitteilung haben die Beschäftigten Angaben zu machen über Art, Inhalt und Umfang der Nebentätigkeit.

### **3.4.4 Rechtzeitige Information des Arbeitgebers**

Vor Aufnahme einer entgeltlichen Nebentätigkeit ist der Arbeitgeber rechtzeitig zu informieren. Es muss genügend Zeit für Nachfragen, die Prüfung eventueller Auflagen oder auch für eine Untersagung bleiben. Was rechtzeitig ist, beurteilt sich nach den Umständen des Einzelfalles. Anhaltspunkte können Art, Zeitdauer und Umfang der Nebentätigkeit sein sowie die sich daraus ergebenden Belastungen. Gegebenenfalls ist auch zu berücksichtigen, wie lange der Beschäftigte von der Aufnahme der Tätigkeit Kenntnis hatte. Bei einfachen Nebentätigkeiten wie etwa das Austragen von Zeitungen kann ein zeitlicher Vorlauf von mehreren Tagen ausreichen.

### **3.4.5 Untersagung der Nebentätigkeit/Auflagen**

Die Nebentätigkeit kann untersagt oder mit Auflagen versehen werden, wenn sie geeignet ist, die Erfüllung der arbeitsvertraglichen Pflichten des Beschäftigten oder (andere) berechnigte Interessen des Arbeitgebers zu beeinträchtigen.

***Beispiele:***

- *Aufnahme einer der Haupttätigkeit gleichartigen Nebentätigkeit bei einem anderen Arbeitgeber.*
- *Überschreitung der nach dem Arbeitszeitgesetz zulässigen Höchstarbeitszeit durch Nebentätigkeit, die in einem Arbeitsverhältnis ausgeübt wird.*
- *Erstellung von Steuererklärungen durch Beschäftigte des Finanzamtes.*

Arbeitszeiten bei mehreren Arbeitgebern sind zusammenzurechnen (§ 2 Absatz 1 zweiter Halbsatz Arbeitszeitgesetz). In diesem Fall dürfen die Arbeitszeiten weder einzeln noch zusammen genommen die nach § 3 Arbeitszeitgesetz zulässige Höchstarbeitszeit überschreiten. Ob mehrere Arbeitsverhältnisse vorliegen, ist bei Neueinstellungen in der Regel der Lohnsteuerkarte zu entnehmen. Wird keine Lohnsteuerkarte vorgelegt, hat der Arbeitgeber die Pflicht zu klären, ob wegen des Bestehens eines anderen Arbeitsverhältnisses des einzustellenden Arbeitnehmers die Gefahr einer Arbeitszeitüberschreitung besteht.

Hier könnte beispielsweise eine Auflage erteilt werden, dass die zeitliche Belastung aus Haupt- und Nebentätigkeit durchschnittlich 48 Wochenstunden nicht überschreitet und dass die Vorgaben des Arbeitszeitgesetzes auch bei möglicher Anordnung von Überstunden/Mehrarbeit durch eine entsprechend flexible Gestaltung der Nebentätigkeit sichergestellt sein müssen. Zu beachten ist, dass dann für den Hauptarbeitgeber keine Möglichkeit mehr verbleibt, etwa Überstunden anzuordnen.

Wird ein Arbeitnehmer für einen Dritten nicht auf Grund eines Arbeitsvertrages, sondern im Rahmen eines sonstigen Vertrages (zum Beispiel Werkvertrag) tätig, sind diese Zeiten nicht zu berücksichtigen. Eine analoge Anwendung auf andere Rechtsverhältnisse scheidet aus.

Die Prognose, dass die anfallenden Arbeiten im Hauptberuf aufgrund einer belastenden Nebentätigkeit gar nicht oder nur schlecht erbracht werden können, ist ausreichend, um die Eignung der Nebentätigkeit zur Beeinträchtigung der Erfüllung der arbeitsvertraglichen Pflichten oder (anderer) berechtigter Interessen des Arbeitgebers anzunehmen. Damit sind die Prüfkriterien für Beschäftigte andere als bisher. Die für die Beamten geltenden Grundsätze für die Prüfung der Zulässigkeit einer Nebentätigkeit können als Auslegungshilfe herangezogen werden.

#### **3.4.6. Ablieferungspflicht/Kostenerstattung**

Ein Verweis auf die sinngemäße Geltung von beamtenrechtlichen Bestimmungen ist hinsichtlich der Ablieferungspflicht bzw. der Kostenerstattung nicht mehr vereinbart worden. Es sollen vielmehr die Bestimmungen, die beim Arbeitgeber gelten, zur Auflage gemacht werden. Bei einer Anzeige einer Nebentätigkeit wird daher empfohlen, folgende Auflage zu erteilen:

„Hinsichtlich der Ablieferungspflicht und der Kostenerstattung für die Inanspruchnahme von Personal, Räumen, Einrichtungen oder Material des Arbeitgebers werden die Bestimmungen, die für die Beamtinnen und Beamten des Landes Sachsen-Anhalt jeweils gelten, sinngemäß angewendet.“

Die in § 6 Abs. 1 der Nebentätigkeitsverordnung bzw. § 7 Abs. 1 der Hochschulnebtätigkeitsverordnung festgelegten Betragsobergrenzen gelten dann wie folgt:

Die Besoldungsgruppen A 1 bis A 8 entsprechen den Entgeltgruppen E 1 bis E 8, die Besoldungsgruppen A 9 bis A 12 den Entgeltgruppen E 9 bis E 12 und die Besoldungsgruppen A 13 bis A 16 den Entgeltgruppen E 13 bis E 15 Ü.

Sollte arbeitsvertraglich eine Vergütung vereinbart worden sein, welche einer Besoldungsgruppe eines Beamten entspricht (z.B. die Besoldungsgruppe B 2 BBesO), so gelten die entsprechenden Betragsobergrenzen für diese Besoldungsgruppen.

### **3.4.7 Untersagung nach Aufnahme der Nebentätigkeit**

Hat der Beschäftigte dem Arbeitgeber die beabsichtigte Nebentätigkeit vorab mitgeteilt, und ist eine Untersagung beziehungsweise Auflagenerteilung bis zum angezeigten Aufnahmezeitpunkt trotz rechtzeitiger Anzeige (noch) nicht erfolgt, kann der Beschäftigte die Nebentätigkeit (zunächst) ausüben. Ob eine Untersagung oder Auflagenerteilung nach Aufnahme der Nebentätigkeit noch erfolgen kann, ist nach den Umständen des Einzelfalles zu beurteilen, gegebenenfalls ist ein ausreichend großer Zeitraum für die Beendigung der Nebentätigkeit einzuräumen.

### **3.4.8 Unentgeltliche Nebentätigkeit**

Eine unentgeltliche Nebentätigkeit darf nicht aufgenommen werden, wenn sie nach allgemeinen arbeitsrechtlichen Grundsätzen unzulässig ist. Unzulässig ist eine Nebentätigkeit beispielsweise, wenn sie Beschäftigte daran hindert, ihren Arbeitspflichten aus dem Hauptarbeitsverhältnis nachzukommen, bei entgegenstehenden Wettbewerbsinteressen oder einem sonstigen Konflikt mit den Interessen des Arbeitgebers. Die Interessen des Arbeitgebers können auch beeinträchtigt sein bei Ausübung der Nebentätigkeit während des Urlaubs oder bei einer Erkrankung, wenn dadurch die Genesung verzögert wird oder die Grenzen des Arbeitszeitgesetzes bei Beschäftigung in einem Arbeitsverhältnis nicht beachtet werden.

Mit den Interessen des Arbeitgebers nicht vereinbar sind auch Nebentätigkeiten in Angelegenheiten, die zu dem Aufgabenbereich der Beschäftigungsdienststelle des Beschäftigten gehören (zum Beispiel Erstellung von Bauzeichnungen durch Mitarbeiter der Baubehörde, von Anträgen in Schwerbehindertenangelegenheiten durch Mitarbeiter des Versorgungsamtes oder von Steuererklärungen durch Mitarbeiter des Finanzamtes).

### **3.4.9 Besonderheiten im Wissenschaftsbereich**

Die für den Bereich der Hochschulen und Forschungseinrichtungen im Sinne des § 40 maßgebende Fassung des § 3 Absatz 4 weist als Besonderheit auf, dass alle Nebentätigkeiten, auch diejenigen, die nicht gegen Entgelt ausgeübt werden, dem

Arbeitgeber rechtzeitig vorher schriftlich anzuzeigen sind. Damit wird auch hier der besonderen Bedeutung des Nebentätigkeitsrechts im Wissenschaftsbereich Rechnung getragen.