

Nebenjob erlaubt?

Daß der Arbeitnehmer sein „Zubrot“ in einem anderen Unternehmen verdient, sehen viele Chefs nicht gerne. Schnell ist das Arbeitsklima gereizt, obwohl eine genaue Kenntnis der rechtlichen Lage für Klarheit sorgen kann. GLASWELT-Rechtsexperte Reinhard Hahn hat einige potentielle Streitpunkte zusammengefaßt.

Eines gleich vorneweg: Die Wahl einer Nebenbeschäftigung fällt unter den Schutz der Berufsfreiheit und ist, wie der Hauptjob auch, durch Artikel 12 des Grundgesetzes gesichert und geschützt. Der Arbeitnehmer hat mit Abschluß des Arbeitsvertrages nicht seine ganze Arbeitskraft, sondern nur eine bestimmte Zeitspanne seinem Arbeitgeber zur Verfügung gestellt. Daraus folgt, daß es einem Arbeitnehmer grundsätzlich frei steht, ohne Benachrichtigung seines Arbeitnehmers eine Nebentätigkeit aufzunehmen. Viele Arbeits- und Tarifverträge schreiben allerdings vor, daß der Beschäftigte seine Nebentätigkeit beim Arbeitgeber melden und sich diese genehmigen lassen muß. In der Praxis wird eine solche Zustimmung nur in den seltensten Fällen eingeholt. Oft ist sie auch nur reine – unterlassene – Formsache, denn nach höchstrichterlicher Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichtes darf der Arbeitgeber diese Zustimmung nur in Ausnahmefällen versagen. Wer seinen Nebenjob trotz arbeitsvertraglich vereinbarter Meldung verschweigt, liefert damit zumeist noch keinen Grund für eine ordentliche oder fristlose Kündigung. Die Treuepflicht zum Arbeitgeber als Nebenpflicht des eingegangenen Arbeitsvertrages gebietet es aber, dem Arbeitgeber vom Nebenjob Mitteilung zu machen.

Fragt der Arbeitgeber ausdrücklich nach, ist der Arbeitnehmer ohnehin zur vollständigen Auskunft über Art und Umfang der Nebentätigkeit verpflichtet (Bundesarbeitsgericht, Az.: 6 AZR 314/95). Allerdings dürfen durch die Aufnahme des Nebenjobs die Interessen des Hauptarbeitgebers nicht verletzt werden. Zudem darf der Nebenjob nicht während der Arbeitszeit (z. B. Vermittlung von Versicherungsverträgen) erfolgen (Bundesgerichtshof, Az.: I ZR 16/92). In folgenden Fällen kann so der Arbeitgeber das Nebenzubrot verbieten oder sogar eine Kündigung des Arbeitsverhältnisses in Betracht ziehen.

Beeinträchtigung der Arbeitskraft

Nicht jeder Arbeitnehmer wird gleichbleibend immer „knackfrisch“ und völlig ausgeruht am Arbeitsplatz erscheinen. So ruhen einige „Nachwehen“ sicherlich manchmal noch vom letzten Stammtisch her. Wohl oder übel muß dies der Arbeitgeber im Einzelfall hinnehmen. Erscheint aber der Arbeitnehmer ständig übermüdet zur Arbeit, weil er in seinem Nebenjob körperlich so beansprucht wird, daß er seinen normalen Arbeitspflichten nicht mehr genügen kann, kann der Arbeitgeber, nach vorausgegangener Abmahnung, das Arbeitsverhältnis kündigen. In solchen Fällen besteht die Gefahr, daß der Beschäftigte seinen Hauptjob nur zum Ausruhen nutzt. Dies muß der Arbeitgeber nicht dulden.

Verstoß gegen Wettbewerbsinteressen

Kein Chef wird es gerne sehen, wenn sein Mitarbeiter noch zusätzlich bei der Konkurrenz arbeitet oder gar ein selbständiges Konkurrenzunternehmen aufbaut. Werden also Wettbewerbsinteressen des Arbeitgebers tangiert und firmeneigenes Know-how ausgenutzt, genießt die Nebenbeschäftigung auch keinen Schutz. Wird der Arbeitnehmer bei der Konkurrenz Tätigkeit erwischt, weil ein vom Arbeitgeber beauftragter Detektiv den Beschäftigten beschattet

hat, muß der Arbeitnehmer diese Spitzelkosten dem Arbeitgeber zurückerstatten, wenn sich der schwerwiegende Verdacht bestätigt hat (Bundesarbeitsgericht, Az.: 8 AZR 5/97).

Arbeit während des Urlaubs

Der Urlaubszweck besteht in der Erholung. Wer in seinem Beruf schon körperlich schwer arbeitet, darf in seinem Urlaub nicht noch weitere anstrengende Arbeit leisten. Von einer Erholung kann sonst nur schwerlich die Rede sein. Anders sieht es dann aus, wenn ein Büroangestellter im Urlaub körperliche Arbeit leistet. Hier kann die körperliche Betätigung einen gesunden Ausgleich schaffen und damit Urlaub sein.

Arbeit während einer Erkrankung

Feiert der Arbeitnehmer krank und legt er dem Arbeitgeber damit eine unrichtige Arbeitsunfähigkeitsbescheinigung vor, dann ist die Krankheit nur vorgetäuscht. Bei einer solchen erheblichen Vertragsverletzung ist der Arbeitgeber sogar zur fristlosen Kündigung des Arbeitsverhältnisses ohne vorherige Abmahnung berechtigt (Bundesarbeitsgericht, Az.: 2 AZR 154/93 und 2 AZR 849/94).

Schwarzarbeit

Das Schwarzarbeitergesetz verbietet solche Tätigkeiten, wenn der Schwarzarbeiter seiner Steuer- und Sozialabgabepflicht nicht genügt. Der Arbeitgeber des Schwarzarbeit leistenden Arbeitnehmers kann aber nicht bereits deshalb das Arbeitsverhältnis kündigen, weil dieser einer Schwarzarbeit nachgeht. Etwas anderes gilt dann, wenn auch hier die Interessen des Arbeitgebers unmittelbar berührt werden, weil z. B. der Arbeitnehmer die gleichen Arbeiten anbietet wie sein Arbeitgeber. □