

**Informationsblatt
zur Ausübung von Nebentätigkeiten
durch angestellte Lehrkräfte
(Stand 01. November 2006)**

1. Rechtsgrundlage

Tarifvertrag für den öffentlichen Dienst der Länder (TV-L) vom 12.10.2006

2. Allgemeines

Das bisherige Tarifrecht (§ 11 BAT) nahm beim Nebentätigkeitsrecht Bezug auf die jeweils geltenden Bestimmungen des Beamtenrechts. Mit Inkrafttreten des TV-L gelten ab dem 1. November 2006 für die Tarifbeschäftigten des öffentlichen Dienstes grundsätzlich allgemeine **arbeitsrechtliche** Kriterien. Die Ausübung einer Nebentätigkeit steht nicht mehr wie bisher unter einem Genehmigungsvorbehalt. Ein Tätigwerden der Personalverwaltung ist daher nur noch für die **Untersagung** oder die **Genehmigung mit Auflagenerteilung** erforderlich.

3. Inhalt der Neuregelung

Beschäftigte müssen dem Arbeitgeber Nebentätigkeiten **gegen Entgelt** rechtzeitig vorher schriftlich anzeigen (§ 3 Abs. 4 Satz 1 TV-L). Der Arbeitgeber kann nur dann eine Nebentätigkeit untersagen oder mit Auflagen versehen, wenn diese die Erfüllung der arbeitsvertraglichen Pflichten der Beschäftigten oder seine berechtigten Interessen beeinträchtigen (§ 3 Abs. 4 Satz 2 TV-L). Damit stehen Nebentätigkeiten außerhalb der Arbeitszeit tarifrechtlich grundsätzlich nicht mehr unter einem Erlaubnisvorbehalt; eine Auflagenerteilung bzw. eine Untersagung aus allgemeinen arbeitsrechtlichen Gründen ist aber möglich. **Nur bei Nebentätigkeiten gegen Entgelt ist der Beschäftigte verpflichtet, den Arbeitgeber rechtzeitig schriftlich zu informieren.**

4. Begriff der Nebentätigkeit

Der Begriff „Nebentätigkeit“ ist weit auszulegen, da jede außerhalb des Berufes wahrgenommene Tätigkeit faktische oder rechtliche Auswirkungen auf das

Arbeitsverhältnis haben kann. So kann auch z. B. eine zeitlich ausgedehnte intensive Beschäftigung bei einem Verein oder Nachbarschaftshilfe bei einem Hausbau Einfluss auf die Arbeitsleistung und Arbeitsqualität haben. Nebentätigkeit bedeutet daher die **Ausübung jeder Tätigkeit außerhalb des hier maßgeblichen Arbeitsverhältnisses, die bei einem Anderen, nicht notwendigerweise Arbeitgeber, oder auf sonstige Weise (z.B. selbstständig oder unentgeltlich) ausgeübt wird.**

Wie bisher findet im TV-L die beamtenrechtliche Unterscheidung zwischen Nebenamt und Nebenbeschäftigung (vgl. § 67 Landesbeamtengesetz – LBG -) 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, z.B. im Vorstand, Aufsichtsrat oder sonstigen Organen einer Gesellschaft oder in einer anderen Rechtsform betriebenen Organisation. Innerhalb dieses Rahmens kann der Arbeitgeber von seinem Direktionsrecht Gebrauch machen und der/dem Beschäftigten andere Tätigkeiten zuweisen. Fällt eine Beschäftigung in den arbeitsrechtlichen Rahmen, besteht hierfür kein gesonderter Entgeltanspruch.

Zur Übernahme einer außerhalb ihrer/seiner vertraglichen Verpflichtung stehenden Nebentätigkeit kann die/der Beschäftigte **nicht** herangezogen werden. In diesem Fall wäre eine Änderung bzw. Ergänzung des Arbeitsvertrages erforderlich.

5. Voraussetzung der Anzeigepflicht

Beschäftigte müssen die Tätigkeit aber nur anzeigen, wenn sie **gegen Entgelt** ausgeübt wird. Dies ist aber nicht nur bei einer Geldleistung der Fall, sondern auch **bei jeglicher Gewährung eines geldwerten Vorteils**. So würden auch beispielsweise die Einrichtung einer Kunstausstellung oder die Erlaubnis, Gegenstände zu brauchen oder zu verbrauchen (Kraftfahrzeuge, Baumaschinen, Benzin o.ä.) unter den Entgeltbegriff fallen.

Ersatz für entstandene Aufwendungen (Reisekosten, Spesengelder) fallen hingegen nicht darunter. Unentgeltlich sind z.B. rein **ehrenamtliche** Tätigkeiten. Bei der Mitteilung haben die Beschäftigten Angaben über **Art, Inhalt und Umfang** der Nebentätigkeit zu machen.

6. Rechtzeitige Information des Arbeitgebers

Wenn die/der Beschäftigte eine Nebentätigkeit gegen Entgelt aufnehmen möchte, muss sie/er den Arbeitgeber **rechtzeitig** informieren (§ 3 Abs. 4 Satz 1 TV-L), damit genügend Zeit für die Prüfung eventueller Auflagen oder die Versagung bleibt. 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, seit wann die/der Beschäftigte von der Aufnahme der Tätigkeit Kenntnis hatte. Bei einfachen Nebentätigkeiten wie das Austragen von Zeitungen kann ein zeitlicher Vorlauf von mehreren Tagen ausreichen. Dennoch sollte der Arbeitgeber von der beabsichtigten

Nebentätigkeit **vor Abschluss eines Vertrages** über eine entgeltliche Nebenbeschäftigung mit einem genügenden Zeitpuffer informiert werden. Hierdurch können im Falle von Nachfragen und berechtigten Änderungswünschen des Arbeitgebers Auflagen oder gar eine Untersagung der Nebentätigkeit oder vertragsrechtliche Konsequenzen vermieden werden.

7. Untersagung der Nebentätigkeit / Auflagen

Die Nebentätigkeit kann **untersagt** oder **mit Auflagen verbunden** werden, wenn zu befürchten ist, dass die Erfüllung der arbeitsvertraglichen Pflichten der Beschäftigten oder (andere) berechnigte Interessen des Arbeitgebers **beeinträchtigt** werden. Dies ist z.B. der Fall bei der Aufnahme einer der Haupttätigkeit gleichartigen Nebentätigkeit bei einem anderen Arbeitgeber oder bei Überschreitung der nach dem Arbeitszeitgesetz (ArbZG) zulässigen **Höchst Arbeitszeit** (48 Stunden/wöchentlich) durch Nebentätigkeit, die in einem Arbeitsverhältnis ausgeübt wird.

Arbeitszeiten bei mehreren Arbeitgebern sind **zusammenzurechnen** (§ 2 Abs. 1 Halbsatz 2 ArbZG). Besteht ein Beschäftigungsverhältnis bei mehreren Arbeitgebern, so dürfen die Arbeitszeiten weder einzeln noch zusammen genommen die nach § 3 ArbZG zulässige Höchst Arbeitszeit überschreiten. Ob mehrere Arbeitsverhältnisse vorliegen, ist dabei in der Regel der Steuerkarte zu entnehmen. Wird keine Steuerkarte vorgelegt, hat der Arbeitgeber die **Pflicht** zu klären, ob wegen des Bestehens eines anderen Arbeitsverhältnisses des einzustellenden Arbeitnehmers die Gefahr einer Arbeitszeitüberschreitung besteht.

In diesem Falle könnte beispielsweise eine Auflage erteilt werden, dass die zeitliche Belastung aus der Nebentätigkeit durchschnittlich 7 Stunden nicht überschreitet und dass die Vorgaben des ArbZG auch bei möglichen Anordnung von Mehrarbeit durch eine entsprechend flexible Gestaltung der Nebentätigkeit sichergestellt sein muss. (48 Stunden zulässige Gesamt Arbeitszeit - ca. 41 Stunden wöchentliche Arbeitszeit für Haupttätigkeit als Lehrkraft = 7 Stunden/Woche). **Zu beachten ist, dass dann für den Haupt Arbeitgeber keine Möglichkeit mehr verbleibt, etwa Mehrarbeit anzuordnen.**

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

Die Prognose, dass die anfallenden Arbeiten im Hauptberuf auf Grund 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 anders als bisher.** Grundsätzlich ist ein Rückgriff auf die für Beamtinnen und Beamte geltenden Regelungen für die Prüfung der Zulässigkeit einer Nebentätigkeit nicht mehr möglich; diese können allenfalls als **Auslegungshilfe** herangezogen werden.

8. Untersagung nach Aufnahme der Nebentätigkeit

Ist dem Arbeitgeber die beabsichtigte Nebentätigkeit vorab mitgeteilt worden und eine Untersagung bzw. Auflagenerteilung bis zum angezeigten Aufnahmezeitpunkt **trotz rechtzeitiger Anzeige** (noch) nicht erfolgt, kann die Nebentätigkeit (zunächst) ausgeübt werden. Ob eine Untersagung oder Auflagenerteilung nach Aufnahme der Nebentätigkeit noch erfolgen kann, ist nach den Umständen des Einzelfalles zu beurteilen, ggf. ist ein ausreichend großer Zeitraum für die Beendigung der Nebentätigkeit einzuräumen.

9. Nebentätigkeit im öffentlichen Dienst

Wird eine, oder werden mehrere Nebentätigkeiten gegen Entgelt **im öffentlichen Dienst** ausgeübt, kann der Arbeitgeber eine **Ablieferungspflicht** zur Auflage machen. Diese richten sich dann nach den Bestimmungen, die ansonsten beim Arbeitgeber gelten (z. B. für Beamte). In diesem Fall sind alle Vergütungen, die den Betrag von **6.000 € (brutto) jährlich** übersteigen, nach den Vorschriften der Nebentätigkeitsverordnung (§ 13 Abs. 1 und 2) an den Arbeitgeber **abzuführen** (§ 3 Abs. 4 Satz 3 TV-L).

10. Unentgeltliche Nebentätigkeit

Eine unentgeltliche Nebentätigkeit darf nicht aufgenommen werden, wenn sie nach allgemeinen arbeitsrechtlichen Grundsätzen **unzulässig** ist. Dies ist beispielsweise dann der Fall, wenn die Nebentätigkeit Beschäftigte daran hindert, ihren Arbeitspflichten aus dem Hauptarbeitsverhältnis nachzukommen oder einem sonstigen Konflikt mit den Interessen des Arbeitgebers, ggf. 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.

11. Übergangsregelungen

Gem. § 24 des Tarifvertrages zur Überleitung der Beschäftigten der Länder in den TV-L und zur Regelung des Übergangsrechts (TVÜ-Länder) gelten **für bis zum 31. Oktober 2006 genehmigte Nebentätigkeiten** die bisher anzuwendenden Bestimmungen **weiter**, es sei denn, es wird eine arbeitsvertragliche Neuregelung vereinbart.

Die Übergangsregelung gilt **nur für übergeleitete Beschäftigte** und trägt der Tatsache Rechnung, dass im TV-L nicht mehr auf die Geltung der entsprechenden beamtenrechtlichen Bestimmungen verwiesen wird. Dies schließt künftig eine arbeitsvertragliche Inbezugnahme von Bestimmungen des Beamtenrechts aber nicht aus.

