

Klare Trennung

Wer zusätzlich zum eigentlichen Job tätig wird, riskiert viel.

Es waren nur ein paar Zeilen. Doch sie reichten als Vorwand aus, um eine jahrzehntealte Beziehung zu beenden. Einen kurzen Text nur hatte der Exchefredakteur und Exaufsichtsrat Peter Boenisch für die „Süddeutsche Zeitung“ verfasst. Prompt kündigte der Axel Springer Verlag seinen Autorenvertrag. Der Vorwurf: unerlaubte Nebentätigkeit. Derzeit streiten sich die Parteien vor dem Arbeitsgericht.

Fälle wie diesen gibt es gar nicht so selten. Denn Nebenjobs sind nicht nur unter Studenten, sondern auch bei Führungskräften beliebt – sei es die Beratung eines befreundeten Unternehmers, ein Vortrag auf einem Kongress, eine Veröffentlichung in einer Fachzeitschrift oder die Übernahme eines Ehrenamts. Besonders die wachsende Gruppe der Teilzeitmanager verdient sich auf diese Weise gerne ein Zubrot.

Das ist nicht ungefährlich. „Wer durch eine Nebentätigkeit berechnete Interessen seines Arbeitgebers verletzt, muss mit Konsequenzen rechnen“, sagt Michael Kliemt, Fachanwalt für Arbeitsrecht und Partner der Kanzlei Clifford Chance Pünder in Düsseldorf. Die können von einer Abmahnung über die Forderung nach Schadenersatz bis zur Kündigung reichen. Der Umfang der Tätigkeit spielt dabei keine Rolle, schon ein sehr geringer Zeitaufwand oder ein unentgeltlich übernommenes Ehrenamt können die unangenehmen Folgen auslösen.

DABEI GEHT DAS GESETZ grundsätzlich davon aus, dass Jobs neben dem Job erlaubt sind. Ausdrücklich unzulässig sind lediglich „wettbewerbsrelevante“ Tätigkeiten. „Der Begriff erfasst jede Betätigung, die die wirtschaftlichen Interessen des Arbeitgebers ge-

fährden kann“, erklärt Anwalt Kliemt. Es ist also fast immer verboten, nebenbei für ein Konkurrenzunternehmen zu arbeiten.

Viele Arbeitsverträge gehen jedoch einen Schritt weiter. Sie verpflichten den Arbeitnehmer, jede Nebentätigkeit anzuzeigen oder verbieten diese gleich komplett. Letzteres ist unwirksam. „Das Unternehmen darf den Angestellten keine über das Arbeitsverhältnis hinausgehenden Vorschriften machen. Wenn die Leistung des Arbeitnehmers nicht leidet, darf er seine Freizeit nutzen, wie er will“, sagt Anwalt Kliemt. Nur wer vom Zusatzjob etwa so stark in Anspruch genommen wird, dass er morgens stets übermüdet erscheint, verstößt gegen seine Pflichten.

Dennoch sollte im Zweifelsfall die Genehmigung des Unternehmens eingeholt werden, bevor das zusätzliche Engagement beginnt. Denn häufig ist die Situation nicht eindeutig und durch die Zustimmung ist der Angestellte auf der sicheren Seite. Wenn der Arbeitgeber diese ohne triftigen Grund verweigert, besteht ein Anspruch, der auch vor Gericht eingeklagt werden kann.

Aber auch wer eine entsprechende Erlaubnis erhält, ist nicht frei von Pflichten.



EX-SPRINGER-AUFSICHTSRAT BOENISCH (r.)
Kündigung wegen Nebentätigkeit

Vor allem muss er darauf achten, seine Jobs klar zu trennen. Er darf seine reguläre Arbeitszeit nicht für Nebenprojekte nutzen oder Empfehlungen auf dem Briefpapier seines Arbeitgebers verfassen. „Außerdem besteht eine allgemeine Treuepflicht, die loyales Verhalten des Arbeitnehmers fordert“, sagt Anwalt Kliemt. Wer sich also bei einem Vortrag abfällig über die Geschäftspolitik seines Arbeitgebers oder die Qualifikationen seiner Kollegen äußert, muss sich vielleicht schon bald nach einem neuen Hauptjob umsehen.

CORNELIUS WELP