

Info für tarifbeschäftigte Lehrkräfte

6/2018

## Nebentätigkeiten bei Beschäftigten im Arbeitnehmerverhältnis an Schulen

**// Vormalig im BAT waren Nebentätigkeiten in Anlehnung an das Beamtenrecht geregelt, d. h., dass sie mit wenigen Ausnahmen genehmigt werden mussten. Mit Einführung der neuen Tarifverträge im öffentlichen Dienst im Jahr 2006 – TVöD (Bund, Kommunen) einerseits und TV-L (Land) andererseits – wurde tariflich geregelt, dass Nebentätigkeiten für Beschäftigte im öffentlichen Dienst nur noch anzeigepflichtig sind (§ 3 Abs. 4 TV-L). Für kirchliche Arbeitnehmer\*innen gilt dies analog, da das kirchliche Arbeitsrecht am TVöD oder TV-L angelehnt ist. //**

Eine Folge der reinen Anzeigepflicht ist, dass Arbeitnehmer\*innen keine betragsmäßige Obergrenze im Falle einer Nebentätigkeit einhalten müssen. Der Arbeitgeber kann die angezeigte Nebentätigkeit nur ablehnen, wenn in der Summe der Arbeitsstunden aus beiden Tätigkeiten das Arbeitszeitgesetz nicht eingehalten wird oder seine dienstlichen Interessen unmittelbar berührt sind. Dies ist gegeben, wenn der zeitliche Umfang die ausreichende Erholung des Arbeitnehmers beeinträchtigt (z. B. Taxi fahren bei Nacht) oder die Tätigkeit den dienstlichen Zielsetzungen entgegenläuft (z. B. gleichzeitiges Unterrichten an einer öffentlichen und einer privaten Schule, im Falle der Kirchen Tätigkeit bei einer weltanschaulich-religiös konträren Einrichtung).

Will die zuständige Schulleitung eine angezeigte Nebentätigkeit untersagen, muss sie gem. § 75 Abs. 3 Nr. 5 Landespersonalvertretungsgesetz (LPVG) dem/der Arbeitnehmer\*in mitteilen, dass er/sie die Möglichkeit hat, die Mitbestimmung des Örtlichen Personalrates zu beantragen. Andernfalls ist seine Untersagung der Nebentätigkeit aufgrund dieses Formfehlers nicht rechtskonform und kann nach Anrufung des Arbeitsgerichts als rechtsunwirksam festgestellt werden. Falls der Örtliche Personalrat auf Antrag des/r Arbeitnehmer\*in der Untersagung nicht zustimmt, wird im Stufenverfahren zunächst das Regierungspräsidium bzw. der Bezirkspersonalrat, bei weiterem Dissens das Kultusministerium und der Hauptpersonalrat befasst. Zuletzt kann die Einigungsstelle angerufen werden, die jedoch nur eine Empfehlung an das Kultusministerium aussprechen kann, da es sich um ein eingeschränktes Mitbestimmungsrecht des Personalrats handelt.

Arbeitnehmer\*innen können die Entscheidung vor dem Arbeitsgericht anfechten. GEW-Mitglieder können sich bei der zuständigen GEW-Geschäftsstelle beraten lassen und bekommen gewerkschaftlichen Rechtsschutz. Nichtmitglieder können hierzu einen Fachanwalt für Arbeitsrecht einschalten und, wenn vorhanden, den beruflichen Rechtsschutz einer Versicherung einsetzen.

Bei kirchlichen Lehrkräften ist die kirchliche Mitarbeitervertretung (MAV) zuständig, da die Nebentätigkeit eine kirchliche Personalangelegenheit und keine Angelegenheit der schulischen Dienststelle ist. Das evangelische Mitarbeitervertretungsgesetz (MVG) und die katholische Mitarbeitervertretungsordnung (MAVO) weichen vom LPVG insofern ab, dass die Mitbestimmung unabhängig von einem Antrag des/r Arbeitnehmer\*in eingeleitet werden muss. Sie ist im Falle des MVG gleichermaßen eingeschränkt, d. h. es besteht im letzten Schritt ebenfalls nur eine Empfehlung an die Landeskirche. In Falle der MAVO besteht die Mitbestimmung uneingeschränkt, so dass die Diözese die fehlende Zustimmung der MAV durch das Kirchliche Arbeitsgericht ersetzen lassen muss. Das Kirchliche Arbeitsgericht trifft eine für die Diözese verbindliche Entscheidung.

Kirchliche Arbeitnehmer\*innen haben gleichermaßen das Recht, das staatliche Arbeitsgericht einzuschalten. Ebenfalls gelten für sie die gleichen Rahmenbedingungen gewerkschaftlicher Beratung und Rechtsschutzvertretung.

**Fazit:** Jegliche Nebentätigkeit muss bei der Schulleitung angezeigt werden. Die jährlich ins Fach flatternde Abfrage zur Nebentätigkeit, was man verdient hat usw., kann man getrost ignorieren, wenn die Nebentätigkeit einmal angezeigt und genehmigt

war. Hierbei spielt die Höhe des Nebeneinkommens de facto keine Rolle.

Eine Untersagung ist an hohe Hürden gebunden und unterliegt – auf Antrag des/der Arbeitnehmer\*in – der Mitbestimmung des Personalrats.

**Also:** einfach bei der Schulleitung anzeigen und fertig!

### Arbeitnehmervertreter\*innen in den Hauptpersonalräten (HPR)



Farina Semler  
HPR Gymnasien



Gabi Bilger  
HPR Berufliche Schulen



Margit Stolz-Vahle  
HPR GHWRGS



Günther Thum-Störk  
HPR GHWRGS