

NEBENBESCHÄFTIGUNG - WENN EINE ARBEIT ZU WENIG IST!

Arbeitgeber-Tipp von HR-pur •••



Als Nebenbeschäftigung versteht man alle Tätigkeiten, die ein Arbeitnehmender zusätzlich zu seinem bestehenden Arbeitsverhältnis ausübt. Geht man einem Nebenjob nach, gibt es Regeln, die man als Arbeitgeber und auch als Arbeitnehmender nicht umgehen darf.

Die Treuepflicht und das Konkurrenzverbot

Das Obligationenrecht präzisiert in Art. 321a, dass eine Nebenbeschäftigung die Treuepflicht nicht verletzen darf. Somit ist ein Nebenjob bei einer Konkurrenzfirma oder die selbstständige Tätigkeit mit Kunden des Arbeitgebers verboten. Bei Missachtung kann dies für den Arbeitnehmenden zu einer fristlosen Kündigung führen. Es ist jedoch nicht jede Arbeit für Dritte verboten. Ein Arbeitnehmender darf grundsätzlich, parallel zur Haupttätigkeit, eine bezahlte oder unentgeltliche Nebentätigkeit ausüben. Ein Verbot besteht nur dann, wenn die Treuepflicht gegenüber dem Arbeitgeber verletzt wird.

Die Höchstarbeitszeit

Ein weiterer Verstoss gegen die Treuepflicht entsteht dann, wenn ein Arbeitnehmender aufgrund seiner Nebentätigkeit nicht mehr in der Lage ist, die volle

Arbeitsleistung für den Haupt-Arbeitgeber zu erbringen. In der Schweiz gilt, je nach Gewerbe, eine Höchstarbeitszeit zwischen 45 und 50 Stunden. Diese darf nicht überschritten werden. Weiter ist eine tägliche Ruhezeit von elf Stunden vorgeschrieben, welche höchstens einmal pro Woche auf acht Stunden reduziert werden kann.

Ein Büroangestellter darf zum Beispiel nicht zusätzlich bis morgens um zwei Uhr als DJ auflegen oder in einer Bar arbeiten. Eine Übermüdung gilt als Verstoss gegen die Treuepflicht. Er missachtet durch seine Nebentätigkeit die Höchstarbeitszeit und verletzt die Ruhezeiten. Dies gilt unabhängig davon, ob die Nebentätigkeit entgeltlich oder unentgeltlich ausgeübt wird. Deshalb gelten auch ehrenamtliche Aufgaben, deren zeitlicher Aufwand hoch sein kann, zu einer nebenberuflichen Tätigkeit, die dem Arbeitgeber gemeldet werden sollte.

HR-pur •••

Eveline Corigliano
Alte Landstrasse 63
8942 Oberrieden
078 946 44 30
kontakt@hr-pur.ch
www.hr-pur.ch

Um nicht mit dem Arbeitsgesetz in Konflikt zu kommen, ist der Haupt-Arbeitgeber dafür verantwortlich, dass Arbeitnehmende mit Nebenjob diese Richtlinien einhalten. Er sollte daher von den Mitarbeitenden Auskunft über die geleisteten Stunden in einer Nebentätigkeit verlangen.

Der Ferienjob und Arbeiten für Dritte trotz Krankheit

Ferien dienen dazu, sich zu regenerieren und Abstand von den beruflichen Verpflichtungen zu gewinnen. Wer während dem Urlaub arbeitet, handelt gegen die Interessen des Arbeitgebers und verhindert die Wiederherstellung seiner Leistungspflicht.

Gleiches gilt auch für das Arbeiten während einer Krankschreibung. Das verstösst gegen die Prinzipien der Genesung und kann - wenn sich der Beschäftigte die Krankschreibung erschlichen hat, um eine Nebenbeschäftigung ausüben zu können - als Betrug ausgelegt werden.

Eine Nebenbeschäftigung verbieten?

Ein generelles Verbot von Nebenbeschäftigungen ist nicht zulässig. Willkürlich und ohne sachlich nachvollziehbare Grundlage darf keine Verweigerung erfolgen.

Arbeitsverträge oder Reglemente enthalten oft die Klausel, dass die Ausübung einer Nebentätigkeit der vorherigen Genehmigung bedarf. Dies ist erlaubt - stellt der Arbeitgeber dabei fest, dass die Treuepflicht verletzt wird, darf er das Einverständnis verweigern.

Fazit

Ich empfehle Arbeitgebern, die Nebenbeschäftigung im Arbeitsvertrag oder Personalreglement, zusätzlich zum OR-Artikel, detailliert zu regeln. Somit herrscht für beide Seiten Klarheit und Transparenz. Zudem ist es wichtig, Arbeitnehmende korrekt und vollständig zu informieren, weshalb sie verpflichtet sind, einen Nebenjob zu melden.

Und vielleicht lohnt es sich auch mal, als Arbeitgeber nachzufragen, wieso der Arbeitnehmende einer zweiten Arbeitstätigkeit nachgeht.



HR-pur ●●●

Eveline Corigliano
Alte Landstrasse 63
8942 Oberrieden
078 946 44 30
kontakt@hr-pur.ch
www.hr-pur.ch