

Sprachregelung: Nebentätigkeiten während der Altersteilzeit

Grundsätzlich gelten die allgemeinen Regelungen zur Genehmigung und Ablehnung einer Nebentätigkeit, insbesondere bei Tätigkeiten in derselben Branche.

Nebentätigkeiten während der Altersteilzeit sind **grundsätzlich zulässig**. Dies gilt sowohl im Teilzeitmodell als auch im Blockmodell und dort **sowohl** für die **Arbeitsphase** als auch für die **Freistellungsphase**.

Sozialversicherungsrechtlich sind Beschäftigungen bei einem anderen Arbeitgeber sowie selbständige Tätigkeiten neben der Altersteilzeit grundsätzlich unschädlich; dies gilt unabhängig vom Umfang und unabhängig davon, ob die Tätigkeit in der Arbeits- oder Freistellungsphase aufgenommen oder ausgeübt wird.

Die Ausübung einer Nebentätigkeit setzt eine **rechtzeitige vorherige schriftliche Anzeige und Genehmigung** voraus. Die Anzeige muss die Art der Tätigkeit, den zeitlichen Umfang, den Auftrag- bzw. Arbeitgeber sowie Beginn, Dauer und voraussichtliche Lage der Arbeitszeit enthalten. Änderungen dieser Angaben sind ebenfalls unverzüglich schriftlich mitzuteilen. Die Anzeige dient nicht dazu, Nebentätigkeiten generell zu verhindern, sondern ermöglicht die Prüfung, ob gesetzliche, vertragliche, tarifliche oder berechnigte betriebliche Interessen dieser entgegenstehen.

Eine Nebentätigkeit wird genehmigt, wenn keine sachlichen Ablehnungsgründe vorliegen. Eine Ablehnung kommt nur im Einzelfall und nur aus objektiv nachvollziehbaren Gründen in Betracht. Eine pauschale oder ermessensfreie Untersagung von Nebentätigkeiten ist nicht vorgesehen.

Eine **Nebentätigkeit beim eigenen Altersteilzeitarbeitgeber ist grundsätzlich ausgeschlossen**, soweit dadurch das Altersteilzeitmodell oder die sozialversicherungsrechtliche Einordnung berührt würde. Mehrere Tätigkeiten beim selben Arbeitgeber werden sozialversicherungsrechtlich grundsätzlich als ein einheitliches Beschäftigungsverhältnis betrachtet; auch wenn in der Freistellungsphase des Blockmodells grundsätzlich keine vertragliche Verpflichtung zur Arbeitsleistung mehr besteht.

Nebentätigkeiten in einem rechtlich selbständigen verbundenen Unternehmen können grundsätzlich zulässig sein. Sie sind aber unzulässig, wenn die Beschäftigung nur formal bei einem anderen Unternehmen angesiedelt wird, die Arbeitsleistung tatsächlich aber weiterhin für den Altersteilzeitarbeitgeber erbracht wird. Gleiches gilt für Gestaltungen über Arbeitnehmerüberlassung, wenn die altersteilzeitbeschäftigte Person tatsächlich wieder beim Altersteilzeitarbeitgeber eingesetzt werden soll.

Das Entgelt aus der Altersteilzeit und die vereinbarten Aufstockungsbeträge werden durch eine zulässige Nebentätigkeit grundsätzlich nicht verändert. Der Nebenverdienst ist für die Berechnung der arbeitsvertraglich vereinbarten Altersteilzeitvergütung und der Aufstockungsbeträge grundsätzlich nicht maßgeblich. **Steuerliche und sozialversicherungsrechtliche Folgen einer Nebentätigkeit, insbesondere bei mehreren Beschäftigungsverhältnissen oder bei selbständiger Tätigkeit, sind von den Beschäftigten im Rahmen ihrer persönlichen Mitwirkungs- und Erklärungspflichten eigenverantwortlich zu prüfen und erforderlichenfalls mit den zuständigen Stellen, insbesondere Finanzamt, Krankenkasse, Rentenversicherungsträger oder Steuerberatung, zu klären.**

Der Arbeitgeber kann eine Nebentätigkeit ablehnen, untersagen oder nur unter Auflagen zulassen, wenn mindestens einer der folgenden Gründe vorliegt:

1. Tätigkeit beim eigenen Altersteilzeitarbeitgeber oder faktische Rückkehr zum eigenen Arbeitgeber

Eine Nebentätigkeit ist abzulehnen, wenn sie dazu führt, dass die beschäftigte Person tatsächlich wieder für den Altersteilzeitarbeitgeber arbeitet. Das gilt auch, wenn formal ein anderes Konzernunternehmen, ein Dienstleister oder ein Verleiher zwischengeschaltet wird. In der Freistellungsphase des Blockmodells ist eine planbare oder dauerhafte Arbeitsleistung für den Altersteilzeitarbeitgeber mit dem Charakter der Altersteilzeit nicht vereinbar.

2. Unzulässige Konkurrenztaetigkeit. (siehe auch EmployeePortal <https://employeeportal.telekom.de/de/teamfuehrung/geld-und-vertrag/vertrag/nebentaetigkeiten/nebentaetigkeit-informationen-zur-genehmigung-bzw-ablehnung>)

Eine Nebentätigkeit kann abgelehnt werden, wenn sie eine unmittelbare Konkurrenztaetigkeit zum Nachteil des Arbeitgebers darstellt.

Als ablehnungsrelevante Konkurrenztaetigkeit kommen insbesondere Tätigkeiten in Betracht, bei denen Beschäftigte für ein Konkurrenzunternehmen oder auf eigene Rechnung gleiche oder vergleichbare Produkte, Dienstleistungen, Kunden, Projekte oder Marktchancen bearbeiten, Kunden abwerben, Vertrieb oder Beratung für Wettbewerber leisten, an konkurrierenden Angeboten mitwirken oder unternehmensspezifisches Wissen zugunsten eines Wettbewerbers einsetzen. Maßgeblich für die Entscheidung sind die konkrete Haupttaetigkeit, die konkrete Nebentätigkeit, die Marktüberschneidung, die Stellung der beschäftigten Person und die Frage, ob schutzwürdige Arbeitgeberinteressen unmittelbar berührt werden.

3. Interessenkonflikte, Compliance-Risiken oder Gefährdung der Neutralität.

Eine Ablehnung ist möglich, wenn die Nebentätigkeit objektiv geeignet ist, berechnete Interessen des Arbeitgebers zu beeinträchtigen. Das kann etwa der Fall sein, wenn die Nebentätigkeit Zweifel an der Unabhängigkeit, Neutralität oder Integrität der Beschäftigten oder des Arbeitgebers auslösen kann, wenn sie zu Loyalitätskonflikten führt oder wenn Geschäftspartner, Kunden oder Dritte den Eindruck einer unsachgemäßen Einflussnahme gewinnen könnten.

4. Gefährdung von Geschäftsgeheimnissen, vertraulichen Informationen oder personenbezogenen Daten.

Eine Nebentätigkeit kann abgelehnt oder mit Auflagen versehen werden, wenn die Gefahr besteht, dass vertrauliche Informationen, Geschäftsgeheimnisse, Kundendaten, technische Informationen, Preis- oder Vertragsinformationen oder sonstige geschützte Daten genutzt oder offengelegt werden.

5. Unvollständige oder fehlende Anzeige.

Solange die erforderlichen Angaben nicht vorliegen, kann keine abschließende Prüfung erfolgen. Erforderlich sind insbesondere Art der Tätigkeit, zeitlicher Umfang, Auftrag- bzw. Arbeitgeber.

6. Verstoß gegen das Arbeitszeitgesetz.

Arbeitszeiten bei mehreren Arbeitgebern sind zusammenzurechnen. Die werktägliche Arbeitszeit darf grundsätzlich acht Stunden nicht überschreiten; eine Verlängerung auf bis zu zehn Stunden ist nur zulässig, wenn innerhalb des gesetzlichen Ausgleichszeitraums

durchschnittlich acht Stunden werktäglich nicht überschritten werden. Zusätzlich ist die gesetzliche Ruhezeit von grundsätzlich elf zusammenhängenden Stunden nach Ende der täglichen Arbeitszeit einzuhalten.

7. Beeinträchtigung der arbeitsvertraglichen Pflichten.

Eine Ablehnung ist möglich, wenn aufgrund Art, Umfang, Lage oder Belastung der Nebentätigkeit die ordnungsgemäße Erfüllung der Pflichten aus dem Altersteilzeitarbeitsverhältnis gefährdet ist.

Wir halten uns an folgenden Grundsatz: Nebentätigkeiten während der Altersteilzeit werden nicht pauschal ausgeschlossen. Sie sind vorher schriftlich anzuzeigen (siehe Mitwirkungspflichten im ATZ-Vertrag) und werden anhand transparenter, sachlicher Kriterien geprüft. Eine Ablehnung erfolgt nur, wenn gesetzliche Vorgaben, die Struktur der Altersteilzeit, arbeitsvertragliche Pflichten, berechnete betriebliche Interessen, Wettbewerbsinteressen, Compliance-Anforderungen oder Schutzpflichten des Arbeitgebers entgegenstehen.