



*Professor Dr. Volker Rieble – Direktor,
Zentrum für Arbeitsbeziehungen und Arbeitsrecht*

„Leistungen an Arbeitnehmer durch Dritte – Flucht aus dem Arbeitsrecht“

Vortrag am 13. März 2025

Professor Volker Rieble vom Zentrum für Arbeitsbeziehungen und Arbeitsrecht referierte am 13. März 2025 zum Thema "Leistungen an Arbeitnehmer durch Dritte - Flucht aus dem Arbeitsrecht?".

Einleitend stellte Professor Rieble anhand des Modellfalles "Trinkgeld" die Grundstruktur von Dritteleistungen an Arbeitnehmer dar und erläuterte, dass Trinkgelder als Leistungen von Kunden nicht als Arbeitsentgelt einzuordnen sind und daher nicht den entgeltrechtlichen Schutzvorschriften unterliegen.

Professor Rieble unterschied dabei insgesamt vier grundlegende Modelle der Dritteleistungen: (1) Der Arbeitgeber schuldet die volle Leistung, wobei der Dritte sein Erfüllungsgehilfe ist; (2) Der Arbeitgeber schuldet nur die Teilnahmeverschaffung, während die eigentliche Leistung vom Dritten geschuldet wird, ohne dass der Arbeitgeber für diese Dritteleistung haftet (zweigestufte Schuld); (3) Der Arbeitgeber schuldet die Teilnahmeverschaffung und haftet für die Leistung des Dritten; (4) Der Arbeitgeber schuldet und haftet nicht, der Dritte verspricht selbst die Leistung. Professor Rieble stellte heraus, dass Fälle von Dritteleistungen an Arbeitnehmer typischerweise dem vierten Gestaltungsmodell zuzuordnen sind.

Im weiteren Verlauf ging Professor Rieble auf die einschlägige Rechtsprechung des BAG ein. Er analysierte fünf zentrale Entscheidungen zu Aktienoptionszusagen Dritter und betonte die dogmatische Grundaussage des BAG: Die Zuwendungsvereinbarung zwischen Arbeitnehmer und Obergesellschaft steht selbständig neben dem Arbeitsvertrag (Relativität der Schuldverhältnisse), wobei der Vertragsarbeitgeber nur dann selbst verpflichtet wird, wenn der Arbeitsvertrag die Teilnahme am Aktienoptionsprogramm oder anderen Bonussystemen ausdrücklich oder konkludent verspricht. Das Drittzuwendungsverhältnis selbst ist vertragstypologisch weder als Arbeitsvertrag noch als Dienstvertrag einzuordnen. Arbeitsrechtliche Schutzvorschriften (Kündigungs-, Befristungs- und Betriebsübergangsschutz) sind dementsprechend auf das Drittzuwendungsverhältnis nicht anwendbar. Ebenso finden arbeitsrechtliche Entgelt(bemessungs)vorschriften (§§ 107 f. GewO, § 64 HGB, § 4a EFZG) keine Anwendung. Auch dienstvertragliche Entgeltregelungen sind im Zuwendungsverhältnis unanwendbar, da der Arbeitnehmer dem Zuwendungsgeber keine Tätigkeit leistet.

Im Hinblick auf die Gleichheitskontrolle – ein bislang im Kontext von Drittzuwendungen nicht thematisiertes Problem – stellte Professor Rieble klar, dass die Anwendbarkeit europarechtlicher und nationaler Diskriminierungsvorschriften davon abhängt, ob der Zuwendende im Sinne dieser Normen als Arbeitgeber gilt. Dies wird vom BAG bislang verneint; eine europarechtliche Klärung steht noch aus.



ZAAR

Zentrum für Arbeitsbeziehungen
und Arbeitsrecht

Vortragsreihe

Des Weiteren ging Professor Rieble auf die Rückzahlungs- und Verfallklauseln für „Leaver“ ein, stellte die Unanwendbarkeit des BetrAVG heraus und betonte, dass örtliche Betriebsräte keine Entgeltkontrolle über Dritteleistungen ausüben können. Auch eine Mitbestimmung nach § 87 I Nr. 8 und Nr. 10 BetrVG scheidet regelmäßig aus, insbesondere wenn die Obergesellschaft ihren Sitz im Ausland hat.

Hieraufhin widmete sich Professor Rieble den Rechtsfragen, die sich stellen, wenn – was häufig der Fall ist – die leistende Obergesellschaft ihren Sitz im Ausland hat. Die Fremdrechtswahl und der ausländische Gerichtsstand erschweren die Rechtsverfolgung für den Beschäftigten.

Professor Rieble schloss seinen Vortrag mit eigenen Optimierungsempfehlungen: Hiernach entsprechen sowohl die strikte Trennung der Zuwendung vom Vertragsarbeitgeber als auch ein ausländischer Sitz der leistenden Obergesellschaft und der hierdurch gegebene Fremdrechtsbezug den Interessen des Vertragsarbeitgebers.

Konstantin Hebllich
Wissenschaftlicher Mitarbeiter