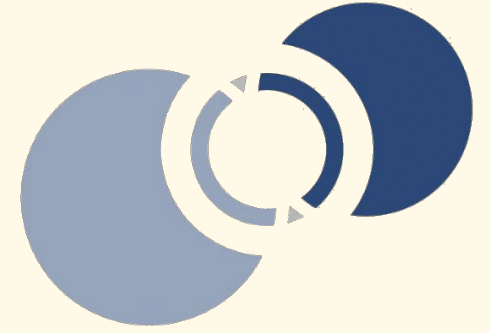




Leistungen an Arbeitnehmer durch Dritte – Flucht aus dem Arbeitsrecht?

Volker Rieble • ZAAR-Vortrag 13.3.2025



Gliederung

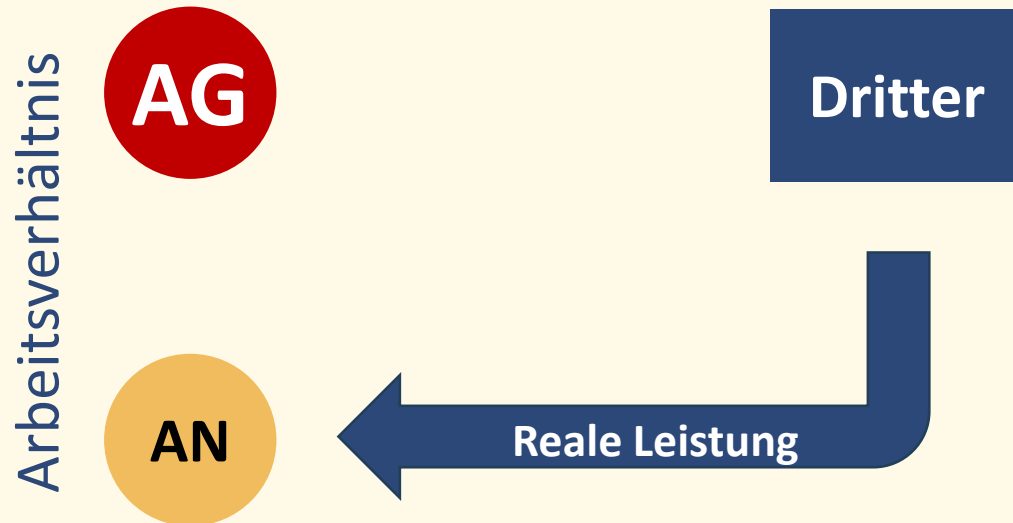
- I. Grundstruktur von Leistungen durch Dritte
- II. Rechtsprechung zur arbeitsrechtlichen Einordnung
- III. Vertragsrechtliche Bindung
- IV. Entgeltrechtliche Folgen
 - 1. Entgeltregeln
 - 2. Gleichheitskontrolle
 - 3. Rückzahlungs- und Verfallklausel (leaver)
 - 4. Betriebsrente ohne BetrAVG?
- V. Mitbestimmungsrechtliche Folgen
 - 1. Keine Entgeltkontrolle durch örtliche Betriebsräte
 - 2. Sozialeinrichtung im Konzern, § 87 I Nr. 8 BetrVG?
 - 3. Vergütung im Konzern, § 87 I Nr. 10 BetrVG?
- VI. Fremdrechtsgesellschaft, anwendbares Recht und Prozessrecht
- VII. Optimierung
 - 1. Strikte Trennung vom Vertragsarbeitgeber
 - 2. Auslandsgesellschaft und Fremdrechtsbezug
 - 3. Perspektive: Personalentwicklungsverhältnis

Modellfall: Trinkgeld als Leistung eines Dritten

2

- I. Der Kunde ist nicht Arbeitgeber, seine belohnende Zahlung (§ 107 III GewO) ist kein Arbeitsentgelt.
- II. Entgeltrechtliche Vorschriften greifen für das Trinkgeld nicht (keine Entgeltfortzahlung im Krankheitsfall, Urlaub, Betriebsratsvergütung usw): **BAG 28.6.1995 – 7 AZR 1001/94, BAGE 80, 230**
- III. Kunden dürfen bei der Trinkgeldgewährung diskriminieren. Das AGG verpflichtet sie nicht. Weil das Trinkgeld kein Arbeitsentgelt ist, greift das EntgTranspG nicht.
Dass § 5 EntgTranspG anders als Art. 157 II 1 AEUV den Arbeitgeber als Zahlenden nicht nennt, schafft keine Verantwortung des Arbeitgebers für Dritte. Auch die Schutzpflicht des Arbeitgebers nach § 12 IV AGG hilft nicht.

Drittleistung, Schuld und Zurechnung



1. Arbeitgeber schuldet die volle Leistung, Dritter ist sein Erfüllungsgehilfe.
2. Arbeitgeber schuldet Teilnahmeverschaffung. Leistung schuldet der Dritte; Arbeitgeber haftet nicht (zweistufige Schuld).
3. Arbeitgeber schuldet Teilnahmeverschaffung und haftet (Schuldbeitritt; Sonderfall § 1 I 3 BetrAVG)
4. Arbeitgeber schuldet nicht und haftet nicht – Dritter verspricht selbst die Leistung.

Rechtsprechung des BAG

I. Fünf einschlägige Entscheidungen über **Aktioptionszusagen Dritter**

1. BAG 12.2.2003 – 10 AZR 299/02, BAGE 104, 324: Aktioptionszusagen einer vom Arbeitgeber verschiedenen Konzerngesellschaft sind nicht Teil des Arbeitsverhältnisses und werden im **Betriebsübergang** nicht von § 613a I 1 BGB geschützt.
2. BAG 16.1.2008 – 7 AZR 887/06, NZA 2008, 836: Aktioptionszusagen Dritter werden vom **Entgeltsschutz für Betriebsratsmitglieder** nach § 37 IV BetrVG nicht erfasst.
3. BAG 28.5.2008 – 10 AZR 351/07, NZA 2008, 1066: Aktienoptionen der Konzernmutter dürfen an den Bestand des Arbeitsverhältnisses gebunden werden (im Fall ging BAG von Mitverpflichtung des Arbeitgebers aus und knüpfte an die Qualität der Optionsrechte an)
4. BAG 12.6.2019 – 1 ABR 57/17, juris: **Keine Mitbestimmung des örtlichen Betriebsrats** über die Gewährung von Aktienoptionen durch Obergesellschaft. Keine Entgeltüberwachung, auch nicht nach § 12 IV AGG. Offengelassen: Entgeltmitbestimmung durch Konzernbetriebsrat – weil dieser im Ausland nicht errichtet werden kann [zuvor BAG 20.3.2018 – 1 ABR 15/17, NZA 2018, 1017].
5. BAG 25.8.2022 – 8 AZR 453/21, BAGE 178, 362 = NZA 2023, 154: keine Berücksichtigung fremder Optionszusagen für die **Karenzentschädigung** nach § 74 II HGB

Rechtsprechung des BAG

- II. Sonderfall 1: **Carried-Interest-Vergütung**, bei der der Arbeitnehmer als Gesellschafter einer vom Arbeitgeber verschiedenen Personengesellschaft am Gewinn eines Private-Equity-Unternehmens partizipiert. BAG 3.5.**2006** – 10 AZR 310/05, NZA-RR 2006, 582: Arbeitsvertrag gibt keinen Anspruch auf Gewinnbeteiligung; gesellschaftsrechtliche Beteiligung steht neben dem Arbeitsvertrag und der Regelvergütung.
- III. Sonderfall 2: Versorgungszusage einer (ausländischen) Konzernobergesellschaft verpflichtet »den Arbeitgeber« grundsätzlich nicht – und steht außerhalb des BetrAVG (BAG **20.5.2014** – 3 AZR 1094/12).

Zentrale dogmatische Aussagen des BAG

- I. Die **Relativität der Schuldverhältnisse** gebietet getrennte Betrachtung personenverschiedener Vereinbarungen. Die Zuwendungsvereinbarung des Arbeitnehmers mit der Obergesellschaft steht selbständig neben dem Arbeitsvertrag. Dass die Obergesellschaft solche Vereinbarungen nur mit Personen trifft, die Arbeitnehmer einer Tochter- oder Enkelgesellschaft sind, schafft keine rechtliche Verbindung, sondern ist nur Motiv. Die Obergesellschaft will bestimmte Führungskräfte durch Drittzuwendungen an den Konzern und nicht an den konkreten Vertragsarbeitgeber binden.
- II. Die **Obergesellschaft kann den Vertragsarbeitgeber vertragsrechtlich nicht verpflichten**; dieser muss eine Mithaftung selbst legitimieren. Das kann im Arbeitsvertrag geschehen; theoretisch kann der Arbeitgeber mit der Obergesellschaft einen Vertrag zugunsten des Arbeitnehmers iSv § 328 BGB schließen.
- III. Dass der **Vertragsarbeitgeber am Vollzug der Drittzuwendung mitwirkt** (Leistungsbeurteilungen oder Leistungshandlungen, Mitteilungen über Bonusbemessung), ist kein Verpflichtungsgrund. Der Vertragsarbeitgeber handelt insoweit als Erfüllungsgehilfe der Obergesellschaft.

Zentrale dogmatische Aussagen des BAG

7

- IV. **Arbeitsrechtliche Schutzvorschriften** sind auf das Drittzuwendungsverhältnis **nicht anwendbar**. Das Rechtsverhältnis zur Obergesellschaft ist kein Arbeitsverhältnis. Der Mitarbeiter ist der Obergesellschaft nicht zur Arbeitsleistung verpflichtet; die Drittzuwendung erfolgt einseitig belohnend ohne Gegenleistung aber in Erwartung einer gesteigerten Konzernbindung.
- V. Der Vertragsarbeitgeber wird also nur dann selbst verpflichtet, wenn der **Arbeitsvertrag** zwischen den Vertragsparteien die Teilnahme an einem Aktienoptionsprogramm oder anderen Bonussystemen ausdrücklich oder konkludent verspricht. Das müsse sich aus den konkreten vertraglichen Vereinbarungen ergeben; eine tatsächliche Vermutung bestehe nicht.

LAG-Rechtsprechung

I. Erwähnung des Bonusprogrammes im Arbeitsvertrag

1. Schädlich und führt zur Mitverpflichtung des Arbeitgebers :
 - a. LAG Hessen 31.5.2017 – 18 Sa 768/16, juris
 - b. LAG Baden-Württemberg 14.1.2009 – 2 Sa 17/08, juris
2. Unschädlich:
 - a. LAG Sachsen 9.6.2016 – 9 Sa 661/15, BeckRS 2016, 134984
 - b. LAG München 12.2.2009 – 3 Sa 833/08, juris
 - c. LAG Hessen 29.8.2022 – 7 Sa 1266/19 (nv)

II. Genauer:

1. Bloße **Wissenserklärungen** (Informationen) schaffen keine Verpflichtung des Vertragsarbeitgebers (insb NachwG, § 13 InstitutsVergVO); steuerliche Handhabung ist irrelevant.
2. Erwähnung im Vergütungsteil des Arbeitsvertrages indiziert Geschäftswillen (Gegenschluss zu § 154 II BGB). Risiko Unklarheitenregel (§ 305c Abs. 2 BGB) und Transparenzgebot (§ 307 Abs. 1 Satz 2 BGB).
3. Häferer/Klippstein NZA 2023, 674, 678: »Arbeitgeber sind daher gut beraten, wenn sie [gemeint: im Arbeitsvertrag] jeglichen Bezug zu Aktienprogrammen von Konzerngesellschaften vermeiden.«
4. **Möglich:** »side letter« des Arbeitgebers mit bloßer Information. Besser: Anschreiben der verpflichteten Gesellschaft.

Verhältnis zur Crowdworker-Entscheidung?

- I. BAG 1.12.2020 – 9 AZR 102/20 hat (in einem obiter dictum) für »Crowdworker« Anreizwirkungen aus einem Belohnungssystem als Anknüpfungspunkt für ein Arbeitsverhältnis (ohne Arbeitspflicht und ohne Direktionsrecht) gewertet. Der Senat ist hierauf nicht zurückgekommen.
- II. Aktienoptionen und andere Belohnungssysteme zielen auf eine Anreizwirkung – aber nicht unmittelbar zur Arbeitsleistung, sondern zum Verbleib im Unternehmen/Konzern und zur Leistungssteigerung. Der Arbeitnehmer ist durch sein bestehendes Arbeitsverhältnis zum Vertragsarbeitgeber hinreichend geschützt. Eine Doppelung von Arbeitsverhältnissen mit zwei verschiedenen Arbeitgebern ist dysfunktional.
- III. BAG 25.8.2022 – 8 AZR 453/21 ist auf die Crowdworker-Entscheidung nicht eingegangen.

Zurechnung qua »verbundenes Rechtsgeschäft«?

- I. Ältere Lehre will jede von einem Dritten dem Arbeitnehmer gewährte Leistung als Arbeitsentgelt ansehen und dem Vertragsarbeitgeber zurechnen. Der Blick auf das BetrAVG stützt diese These nicht, weil der Arbeitgeber die Versorgung (durch Externe) zugesagt haben muss (§ 1 I 1 BetrAVG: »vom Arbeitgeber zugesagt«).
- II. Im Kern will die Zurechnungstheorie (unbewusst) das Konzept des verbundenen Rechtsgeschäfts (§ 358 BGB) in das Arbeitsrecht importieren – weil Arbeitsvertrag und Zuwendungsvereinbarung eine **wirtschaftliche Einheit** bildeten.
- III. Dafür fehlt erstens die normative Grundlage. Zweitens ist § 358 BGB darauf ausgerichtet, den mit dem Verbrauchervertrag verbundenen Vertrag mit einem Einwendungsdurchgriff zu Fall zu bringen. Es geht also um den Schutz vor einem bemakelten Rechtsgeschäft.
- IV. Für positive Rechtserstreckungen – hier: Mithaftung des Vertragsarbeitgebers für vom Dritten zugesagte Leistungen – taugt der verbundene Vertrag nicht, weil der erforderliche Verpflichtungsgrund fehlt.

Vertragsrechtliche Bindung

- I. Ist das Zuwendungsverhältnis kein Arbeitsvertrag, so **greift der arbeitsrechtliche Bestandsschutz nicht**: Kein Kündigungsschutz, kein Befristungsschutz, kein Betriebsübergangsschutz (so schon BAG).
- II. Weil es sich nicht um einen Dienstvertrag handelt: kein Kündigungsfristenschutz.
- III. Die Versagung oder Beendigung des Zuwendungsverhältnisses lässt sich nur unter Diskriminierungsaspekten angreifen (dazu später).

Entgeltrechtliche Folgen

- I. Unmittelbare arbeitsrechtliche Entgelt(bemessungs)vorschriften gelten für die Zuwendung nicht: §§ 107 f. GewO, § 64 HGB, § 4a EFZG
- II. Dienstvertragliche Entgeltregelungen scheiden ebenfalls aus, weil der Arbeitnehmer dem Zuwendungsgeber keine Tätigkeit leistet.
- III. Regeln über **Arbeitsentgelt ohne Arbeitsleistung** greifen nicht:
 1. Keine Entgeltfortzahlung im Krankheitsfall
 2. Keine Berücksichtigung bei der Urlaubsvergütung
(aber: uU Anrufung EuGH wg Art. 7 ArbeitszeitRL)
 3. Keine Berücksichtigung bei der Betriebsratsvergütung
 4. Insofern kommt es allein auf die Regelung im Zuwendungsverhältnis an; stellt dieses allein auf das bestehende Arbeitsverhältnis ab, so kommt es auf den Leistungsvollzug nicht an.

Gleichheitskontrolle

I. Kontrollaspekte:

1. Zugang zum und Ausscheiden aus dem Zuwendungsprogramm
2. Ausgestaltung der Zuwendungen
3. Beeinflussung der Drittzuwendung durch Beurteilungen des Arbeitgebers

II. Maßgebliche Kontrollnormen:

1. Europarechtlich: §§ 7, 15 AGG (Art. 157 I AEUV, GleichbehandlRL, § 7 EntgTranspG), § 4 TzBfG
2. Deutschrechtlich: Arbeitsrechtlicher Gleichbehandlungsgrundsatz

III. Dreieinhalb Rechtsfragen – und ggf Vorlagefragen:

1. Entgeltqualität der Drittleistung?

Definition Art. 157 II 1 AEUV: »Unter ›Entgelt‹ im Sinne dieses Artikels sind ... alle sonstigen Vergütungen zu verstehen, die der Arbeitgeber aufgrund des Dienstverhältnisses dem Arbeitnehmer unmittelbar oder mittelbar in bar oder in Sachleistungen zahlt.«

2. Zuwendungsverhältnis als Arbeitsverhältnis? Zuwendender als Arbeitgeber? Deutschrechtlich vom BAG verneint; europarechtlich Vorlage geboten.
3. Flankierend zivilrechtlicher Antidiskriminierungsschutz, § 19 AGG
4. Diskriminierungskontrolle nie »entscheiderübergreifend« – allenfalls getrennte Kontrolle von Arbeitsentgelt und Drittzuwendung

Gleichheitskontrolle

IV. Auskunft nach dem EntgTranspG?

1. Bejahend LAG Berlin-Brandenburg 9.3.2021 – 24 TaBV 481/20 für den Anspruch des Betriebsrats nach § 13 EntgTranspG iVm § 80 BetrVG, wenn der Arbeitgeber diese Drittzuwendung beeinflusst:
 - »Vergütungsbestandteile, mit denen die Arbeitgeberin Leistungen ihrer Beschäftigten honoriert«
 - Wenn der Arbeitgeber über die Zuwendung selbst entscheidet, ist das richtig. Liefert der Arbeitgeber nur Information und Bewertung, entscheidet der Dritte aber selbst – ist das grob falsch
 - LAG ignoriert die Rspr des BAG zu den begrenzten Rechten des Betriebsrats bei Drittleistungen (BAG 12.6.2019 – 1 ABR 57/17)

2. Künftig EU-Entgelttransparenz mit Berichtspflichten?

V. Nichtgewährung oder Änderung der Sonderzuwendung ist nicht am **Maßregelungsverbot** des § 612a BGB zu messen (kein Arbeitsverhältnis, Dritter ist kein Arbeitgeber). Insofern bleibt nur das Schikaneverbot.

Rückzahlungs- und Verfallklausel für leaver

- I. Rückzahlungsklauseln für vom Arbeitgeber gewährte Zuwendungen misst das BAG an Art. 12 I GG und schützt den Arbeitnehmer über die AGB-Kontrolle vor unverhältnismäßigem »Bleibedruck«.
- II. Für **Aktienoptionen** soll das generell nicht gelten: BAG 28.5.2008 – 10 AZR 351/07: Zulässig sei insbesondere ein (entschädigungsloser) Verfall des Optionsrechts bei Ausscheiden, weil das Optionsrecht mit diesem Verlustrisiko behaftet sei (str Däubler FS Henssler [2023] 99).
- III. Außerhalb des Arbeitsrechts dürfen Leaverklauseln die zulässige **Eigenkündigung** des Mitarbeiters (good leaver) nicht unverhältnismäßig erschweren. Art. 12 I GG wirkt bei Individualabreden über § 138 BGB; bei vorformulierten Klauseln über die AGB-Kontrolle.
 1. Deswegen dürfen erlangte Mitarbeiteranteile im Fall der rechtmäßigen Eigenkündigung nicht entschädigungslos verfallen. Der BGH lässt für Mitarbeiterbeteiligungsmodelle eine **Begrenzung der Abfindung auf den gezahlten Preis** zu, womit der Arbeitnehmer zwischenzeitliche Wertsteigerungen verliert (BGH 19.9.2005 – II ZR 342/03). Unentgeltlich gewährte Anteile sind entschädigungslos zurückzugeben.
 2. Die Mitgliedschaft ist so als **Beteiligungsrecht »auf Zeit«** ausgestaltet. § 622 VI BGB sei nicht verletzt. Das BAG wäre hier womöglich strenger – weswegen die Flucht ins Zivilrecht mehr Gestaltungsraum schafft. Der BGH betont: Nur die entschädigungsarme Rückgabe des Anteils ermöglicht die Beteiligung späterer Mitarbeitergenerationen.
- IV. Möglich bleibt ein **strafweiser Verfall erlangter Rechte für Pflichtverletzungen**, insbesondere für eine so schwerwiegende Pflichtverletzung, die die außerordentliche Kündigung provoziert (Gedanke § 628 BGB). Hier bleibt der Einwand, dass der langjährige Mitarbeiter mit größerer Betriebs- und Vertragstreue (und mehr Anteilen) schärfer bestraft wird als der erst kürzlich eingetretene.

Betriebsrente ohne BetrAVG?

I. BetrAVG nicht anwendbar

1. Die Versorgungszusage muss vom Arbeitgeber, also dem Vertragsarbeitgeber, stammen (§ 1 I 1 BetrAVG).
2. Zusagen einer (ausländischen) Konzernobergesellschaft verpflichten »den Arbeitgeber« grundsätzlich nicht – und **stehen außerhalb des BetrAVG** (BAG 20.5.2014 – 3 AZR 1094/12, dazu Diller/Beck NZA 2015, 274). Richtigerweise stehen sie außerhalb des Arbeitsrechts.
3. Zusagen sonstiger Dritter (insb GmbH, wenn das ArbVerh zur KG besteht) sind ebenfalls kein Fall des BetrAVG (BAG 20.4.2004 – 3 AZR 297/03).

II. Keine Entgeltumwandlung aus einer Sonderzuwendung, weil diese kein »künftiger Entgeltanspruch« iSv § 1a I 1 BetrAVG ist.

III. Gleichwohl wenig attraktiv: Warum soll der Drittzuwender ein biometrisches Risiko übernehmen und womöglich die Versicherungsaufsicht auslösen. Leistungszusagen ohne Biometrie sind deutlich risikoärmer.

Mitbestimmungsrechtliche Folgen

I. Keine Entgeltkontrolle durch örtliche Betriebsräte nach §§ 80, 75 BetrVG ggf iVm § 12 IV AGG

1. Das Überwachungsrecht zielt auf das Verhalten des Vertragsarbeitgebers

- Hat dieser keine Entscheidungsgewalt, scheidet eine Kontrolle aus (BAG 12.6.2019 – 1 ABR 57/17 und 20.3.2018 – 1 ABR 15/17).
- Auch § 12 IV AGG schafft keine Pflicht des Vertragsarbeitgebers, den zahlenden Dritten zu überwachen (kein Bezug zur Tätigkeitsausübung).

2. Führt der Vertragsarbeitgeber die Lohnsteuer für die Drittzuwendung ab (§ 38 I 3 EStG), erfährt der Betriebsrat hiervon nichts, weil die Entgeltlisten nach § 80 II 2, HS 2 BetrVG nur Bruttobeträge ausweisen

3. Gleichwohl könnte ein konkreter Informationsanspruch (LAG Berlin-Brandenburg 9.3.2021 – 24 TaBV 481/20, NZA-RR 2021, 433 zur Entgelttransparenz) die Drittzuwendung erfassen.

Mitbestimmungsrechtliche Folgen

II. Mitbestimmungsrechte?

1. Sozialeinrichtung im Konzern iSv § 87 I Nr. 8 BetrVG?

- Nein, soweit es nur um Zuwendungen geht.
- Eine Einrichtung kann (wie in der Altersversorgung) gegeben sein, wenn eine Organisation errichtet wird. Ein bloßer entscheidender Ausschuss reicht hierfür nicht.

2. Vergütung im Konzern, § 87 I Nr. 10 BetrVG?

- Zentrale Frage: Erfasst die Mitbestimmung nur konzerneinheitliche Vergütungssysteme, bei denen die jeweiligen Vertragsarbeitgeber schulden (und durch die Konzernbetriebsvereinbarung unmittelbar verpflichtet werden) oder auch Zusatzleistungen nur der Konzernmutter?
- Eine Konzernbetriebsvereinbarung kann womöglich keine Rechtsbeziehung zwischen Obergesellschaft und Mitarbeitern von Tochter- und Enkelgesellschaften begründen.

3. Jedenfalls kann jedwede Mitbestimmung auf Konzernebene dadurch vermieden werden, dass die Obergesellschaft im Ausland sitzt. Im **Ausland** kann **kein Konzernbetriebsrat** errichtet werden; ein inländischer Betriebsrat kann gegenüber einer Auslandsgesellschaft nicht agieren (ultra vires).

Fremdrechtsgesellschaft, anwendbares Recht, ProzessR

- I. Aktienoptionen werden häufig von ausländischer Obergesellschaft gewährt. Fremdrechtswahl und ausländischer Gerichtsstand erschweren die Rechtsverfolgung für den Beschäftigten.
- II. Maßgebliche Rechtsordnung für das Zuwendungsverhältnis
 1. Ist der Zuwendungsvertrag Arbeitsvertrag, so darf eine **Rechtswahl** dem Arbeitnehmer nicht das Schutzniveau des sonst anwendbaren Arbeitsrechts nehmen (idR Recht des Beschäftigungsorts); Art. 8 Rom I-VO. Ist der Arbeitgeber mitverpflichtet, ist eine teilweise oder gespaltene Rechtswahl nur für den Zuwendungsteil möglich, Art. 3 I 3 Rom I-VO, auch für Arbeitsverträge, Art. 8 I 1 Rom I-VO.
 2. Ist das Zuwendungsverhältnis kein Arbeitsverhältnis, greift die **freie Rechtswahl** des Art. 3 Rom I-VO. IÜ greift Art. 4 II: Der Zuwendungsvertrag hat allein die Zuwendung als Leistung; mithin ist der Sitz des Dritten maßgeblich. Werden Gesellschaftsanteile zugewandt, ist nach Art. 4 III Rom I-VO der Sitz der Gesellschaft maßgebend (OLG München 6.4.2022 – 7 U 9421/21).
- III. Maßgeblicher Gerichtsstand
 1. EuGVVO (Brüssel Ia-VO) ist anwendbar, wenn nur ein EU-Staat beteiligt ist, Art. 33 EuGVVO.
 2. Art. 23 Nr. 1 EuGVVO (Brüssel Ia VO) lässt für Arbeitsverhältnisse nur nachträgliche **Gerichtsstandsvereinbarungen** zu. Ist das Zuwendungsverhältnis kein Arbeitsverhältnis, sind Gerichtsstandsvereinbarungen gem. Art. 25 EuGVVO zulässig.
 3. Ist das Zuwendungsverhältnis Arbeitsverhältnis, greift der Schutzgerichtsstand des Art. 21 EuGVVO. Der Arbeitnehmer kann dann immer am Beschäftigungsort oder Arbeitgebersitz klagen.
- IV. Ob das Zuwendungsverhältnis den Regeln für Arbeitsverhältnisse zuzuordnen ist, muss der EuGH entscheiden.

Optimierung

I. Strikte Trennung der Zuwendung vom Vertragsarbeitgeber

1. Keine Zusage durch den Arbeitgeber, keine Steuerung des Dritten durch den Vertragsarbeitgeber
2. Keine Kenntnis von Zahlungen, insbesondere ihrer Höhe
Zwar muss der Arbeitgeber Lohnsteuer auf Entgelte Dritter abführen – aber nur, wenn er deren Höhe kennt, BFH 4.4.2006 – VI R 11/03, BFHE 212, 568. Der Arbeitgeber braucht die Anzeigepflicht der Arbeitnehmer nach § 38 IV 3 EStG nicht geltend, sondern kann die Nichtanzeige dem Betriebsstättenfinanzamt mitteilen.

II. Auslandsgesellschaft und Fremdrechtsbezug

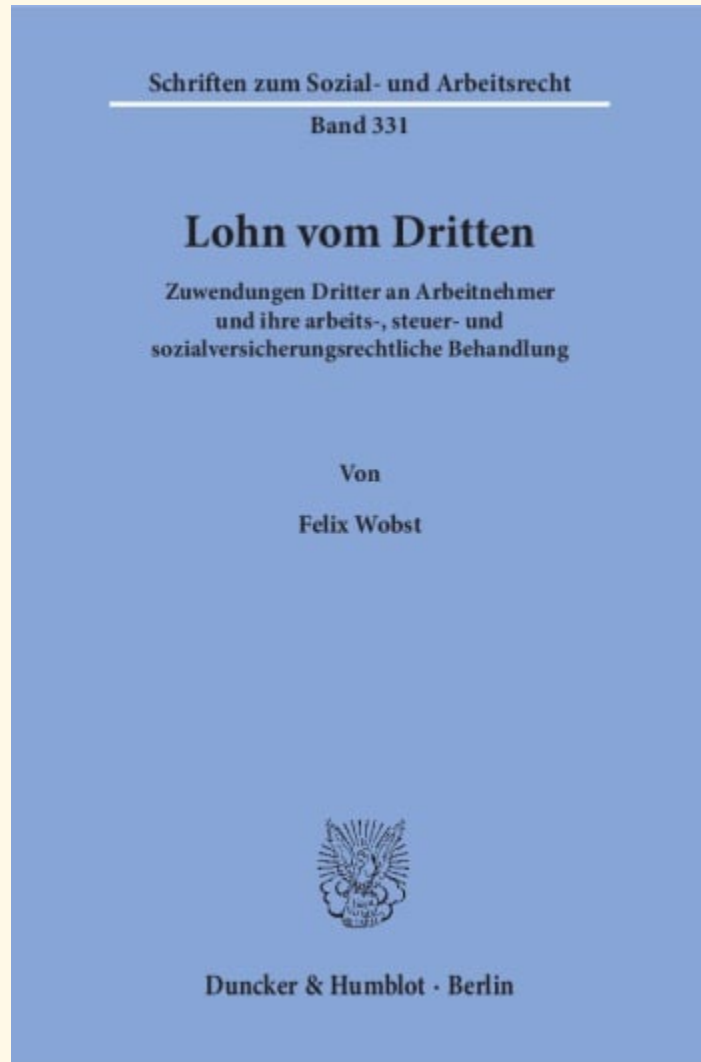
1. Meidet jegliche Mitbestimmungsprobleme.
2. Begrenzt Gleichbehandlungsansprüche.
3. Mindert Klagelust.

III. Perspektive: Personalentwicklungsverhältnis zur »fremden« Gesellschaft

1. Zuwendender muss nicht die Obergesellschaft sein.
2. Ziel: Leistungsträger durch Zuwendungen motivieren, aber auch deren persönliche Entwicklung durch Vermittlung weiterführender Arbeitsverhältnisse steuern.

IV. Alternative: Leistungsträgerverein mit kollektivvertraglicher Vergütung.

Monographie



Felix Wobst, Lohn vom Dritten (2015)

Zum Schluss

Danke für Ihre Aufmerksamkeit

Folien sind als pdf auf der ZAAR-HP abrufbar.

Nächste Veranstaltungen:

10. April Vortragsreihe Prof. Dr. Dirk Selzer
»*Massenentlassungsverfahren – Aktuelle Fragen*«

9. Mai 19. ZAAR-Kongress »KI im Betrieb«

5. Juni Vortragsreihe Prof. Dr. Christian Picker
»*Meinungsfreiheit im Arbeitsrecht*«