

## Inhaltsübersicht

1. Allgemeines
2. Die gesetzliche Grundlage
3. Die vertragliche Grundlage
4. Korrektur von Rabattzusagen
5. Rechtsprechungs-ABC
  - 5.1 Branchenwechsel
  - 5.2 Flugvergünstigungen
  - 5.3 Jahreswagen
  - 5.4 Mitbestimmung
  - 5.5 Rabatte von Dritten - 1
  - 5.6 Rabatte von Dritten - 2
  - 5.7 Steuerpflichtiger Arbeitslohn - 1
  - 5.8 Steuerpflichtiger Arbeitslohn - 2
  - 5.9 Warengutschein
  - 5.10 Weitergeleitete Provisionen

### Information

#### 1. Allgemeines

Der Arbeitgeber schuldet seinen Mitarbeitern nach Recht und Gesetz **Lohn oder Gehalt**. Die Arbeitnehmer müssen dafür Arbeit leisten. Das ist der Idealfall, den § 611 BGB für die beiderseitigen **Hauptpflichten des Arbeitsvertrags** vorsieht. Daneben hat der Arbeitgeber immer die Möglichkeit, freiwillig etwas auf das Arbeitsentgelt draufzupacken. Das kann zum Beispiel ein **Rabatt** auf die von ihm hergestellte und vertriebene Ware oder seine Dienstleistungen sein - ein so genannter **Personalrabatt**.

#### *Praxistipp:*

Personalrabatte sind eine freiwillige Zusatzleistung, die der Arbeitgeber seinen Mitarbeitern zunächst ohne Rechtspflicht einräumt. Getreu dem Motto 'wer gibt, der darf auch wieder nehmen' sollte das Rabattversprechen schriftlich fixiert werden - mit der eindeutig vereinbarten Möglichkeit, die Gewährung von Personalrabatten auch wieder einzustellen. Dazu empfiehlt sich zum einen ein Freiwilligkeits-, zum anderen ein Widerrufsvorbehalt (s. dazu Gliederungspunkt 4. dieses Stichworts).

Ob der Arbeitgeber seinen Leuten einen Personalrabatt gewährt und in welchem **Umfang** er das tut, ist **seine Sache**. Der Betriebsrat hat zwar bei der Durchführung der Rabattzusage nach § 87 Abs. 1 Nr. 10 und Nr. 11 BetrVG mitzubestimmen. Er kann den Arbeitnehmer aber **nicht zur Rabattgewährung zwingen**. Eine freiwillige Betriebsvereinbarung ist dagegen nach § 88 BetrVG immer möglich. Da der Preisnachlass des Arbeitgebers für den Arbeitnehmer ein **geldwerter Vorteil** ist, sind Personalrabatte auch steuerrechtlich von Bedeutung. Hier ist insbesondere § 8 Abs. 3 EStG zu beachten.

#### 2. Die gesetzliche Grundlage

Das bis zum 25.07.2001 geltende Rabattgesetz (RabattG) aus dem Jahr 1933 erlaubte im Geschäftsverkehr mit Letztverbrauchern nur Preisnachlässe in Höhe von 3 Prozent (§ 2 Satz 1 RabattG). Über diesen Prozentsatz hinausgehende Sondernachlässe und Sonderpreise durften dagegen bloß "an die Arbeiter, Angestellten, Leiter und Vertreter des eigenen Unternehmens, sofern die Ware oder Leistung für deren

Bedarf, den Bedarf ihrer Ehegatten, ihrer Abkömmlinge oder der mit ihnen in häuslicher Gemeinschaft lebenden Personen bestimmt ist (Eigenbedarf) und in dem Unternehmen hergestellt, vertrieben oder bewirkt wird", gewährt werden (§ 9 Nr. 3 RabattG). Zudem war die Gewährung von Rabatten an Betriebsrentner erlaubt ( BAG, 11.12.1996 - 5 AZR 336/95 ). In einem Konzernverbund konnten dabei sogar mehrere rechtlich selbstständige Gesellschaften eines Konzerns ein einheitliches Unternehmen i.S.d. RabattG sein (BAG, a.a.O.).

Nach Fortfall des Rabattgesetzes gibt es weder einen § 2 RabattG noch einen § 9 Nr. 3 RabattG - und das bedeutet: Unternehmen können (Dritten und) ihren Beschäftigten nun **Personalrabatte** gewähren, ohne daran durch besondere rabattrechtliche Vorschriften eingeschränkt zu sein. Zu beachten sind natürlich die Bestimmungen des Gesetzes gegen den unlauteren Wettbewerb - UWG : Danach

- sind unlautere geschäftliche Handlungen unzulässig, wenn sie geeignet sind, die Interessen von Mitbewerbern, Verbrauchern oder sonstigen Marktteilnehmern spürbar zu beeinträchtigen ( § 3 Abs. 1 UWG );
- handeln Unternehmen unlauter, die "bei Verkaufsförderungsmaßnahmen wie Preisnachlässen (...) die Bedingungen für ihre Inanspruchnahme nicht klar und eindeutig" angeben ( § 4 Nr. 4 UWG );
- verhält sich unlauter, "wer eine irreführende geschäftliche Handlung vornimmt" ( § 5 Abs. 1 Satz 1 UWG - also unwahre oder sonstige zur Täuschung geeignete Angaben macht, § 5 Abs. 1 Satz 2 UWG - wozu auch der Anlass des Verkaufs und das Vorhandensein besonderer Preisvorteile gehören).

Der Kreis der Beschäftigten ist eingeschränkt und kann nicht auf beliebig viele Dritte ausgedehnt werden. Zudem sind steuerrechtliche Vorgaben zu beachten. Als wettbewerbsrechtlich zulässig wird man eine Sonderveranstaltung ansehen können, in der ein Unternehmer seinen Kunden die gleichen Konditionen für einen Erwerb von Waren oder Dienstleistungen anbietet, zu denen sonst nur die Mitarbeiter seines Unternehmens kaufen können ("Personalkauf").

Zu den **Einkünften aus nichtselbstständiger Arbeit** gehören nach § 19 Abs. 1 Satz 1 Nr. 1 EStG "Gehälter, Löhne, Gratifikationen, Tantiemen und andere Bezüge und Vorteile für eine Beschäftigung im öffentlichen oder privaten Dienst".

Der besondere steuerrechtliche Vorteil des verbilligten Wareneinkaufs beim Arbeitgeber ergibt sich aus § 8 Abs. 3 EStG : "Erhält ein Arbeitnehmer aufgrund seines Dienstverhältnisses Waren oder Dienstleistungen, die vom Arbeitgeber nicht überwiegend für den Bedarf seiner Arbeitnehmer hergestellt, vertrieben oder erbracht werden und deren Bezug nicht nach § 40 pauschal versteuert wird, so gelten als deren Werte (...) die um vier Prozent geminderten Endpreise, zu denen der Arbeitgeber oder der dem Abgabeort nächstansässige Abnehmer die Waren oder Dienstleistungen fremden Letztverbrauchern im allgemeinen Geschäftsverkehr anbietet. Die sich nach Abzug der vom Arbeitnehmer gezahlten Entgelte ergebenden Vorteile sind steuerfrei, soweit sie aus dem Dienstverhältnis insgesamt 1.080 EUR im Kalenderjahr nicht übersteigen." Übersteigen die geldwerten Vorteile den Freibetrag, kommt eine Pauschalierung nach § 37 EStG in Betracht.

### 3. Die vertragliche Grundlage

Kein Arbeitgeber ist verpflichtet, seinen Arbeitnehmern eine Möglichkeit zum verbilligten Belegschafts Kauf mit Personalrabatt zu schaffen. Wenn er diesen Absatzweg für seine Produkte und Dienstleistungen nicht will, kann ihn niemand individual- oder kollektivrechtlich dazu zwingen.

Entschließt sich der Arbeitgeber, von der Möglichkeit Personalrabatt Gebrauch zu machen, gewährt er eine freiwillige Leistung. Anspruchsgrundlage für seine Mitarbeiter ist dann der Arbeitsvertrag oder eine freiwillige Betriebsvereinbarung mit dem Betriebsrat . Darin verpflichtet sich der Arbeitgeber, seinen Arbeitnehmern beim Erwerb von Waren und Leistungen einen so genannten Personalrabatt einzuräumen. Die Höhe dieses Personalrabatts ist frei verhandelbar - steuerrechtlich sind jedoch die Vorgaben aus § 8 Abs. 3 EStG zu beachten.

Ob der Arbeitgeber den Mitarbeitern einen Personalrabatt gewährt, unterliegt nicht der Mitbestimmung des Betriebsrats. Zu beachten ist aber, dass Personalrabatte ein Vergütungsbestandteil sind. Somit können **Mitbestimmungsrechte** nach § 87 Abs. 1 Nr. 10 u. 11 BetrVG bei der Durchführung der Rabattierung

bestehen. Das Ob der Gewährung ist dagegen als freiwillige Arbeitgeberleistung mitbestimmungsfrei. Zusätzlich werden bei der Inanspruchnahme von Personalrabatten auch Grundsätze der betrieblichen Übung, der Fürsorgepflicht, der Gesamtzusage und auch Fragen der Gleichbehandlung - insbesondere der arbeitsrechtliche Gleichbehandlungsgrundsatz - zu beachten sein.

### **Beispiel 1:**

Arbeitnehmer A gewährt allen Mitarbeitern im Verkauf einen Personalrabatt von 30 Prozent auf die von ihm vertriebenen Textilien. Buchhalterin B möchte auch günstig einkaufen und verlangt von A, ihr denselben Rabatt zu gewähren. A verweigert das mit der Begründung, dass er immer nur seinem Verkaufspersonal Rabatt gebe. Seine Verkäufer und Verkäuferinnen seien nämlich dazu angehalten, die Artikel, die sie verkaufen, auch im Laden zu tragen.

Darin liegt ein sachlicher Grund, der A eine Differenzierung erlaubt. Buchhalterin B arbeitet in den Büroräumen ohne Kundenkontakt und kann den von A erhofften Vorteil des Personalrabatts - die Präsentation der Ware - nicht umsetzen.

### **Beispiel 2:**

Arbeitgeber C gewährt allen Vollzeitarbeitnehmern Personalrabatt. Das hält Teilzeitarbeiterin D für ungerecht. Sie findet, dass sie als Teilzeitkraft den Personalrabatt sogar eher nötig habe als ein Vollzeitkollege, der naturgemäß über ein größeres Gehalt verfügt.

Der Einwand der D ist berechtigt. In § 4 Abs. 1 Satz 1 TzBfG heißt es sogar: *"Ein teilzeitbeschäftigter Arbeitnehmer darf wegen der Teilzeitarbeit nicht schlechter behandelt werden als ein vergleichbarer vollzeitbeschäftigter Arbeitnehmer, es sei denn, dass sachliche Gründe eine unterschiedliche Behandlung rechtfertigen."* So ein sachlicher Grund liegt hier aber nicht vor.

Die Zusammensetzung des Warensortiments und die Festlegung der Abgabemenge lösen kein Mitbestimmungsrecht des Betriebsrats aus § 87 Abs. 1 Nr. 10 BetrVG aus.

## **4. Korrektur von Rabattzusagen**

Der Arbeitgeber kann den einmal (bedingungslos)versprochenen Personalrabatt nicht mit der Begründung einstellen, die Gewährung liege in seinem billigen Ermessen ( BAG, 14.06.1995 - 5 AZR 126/94 ). Selbst die Behauptung, die wirtschaftliche Lage des Unternehmens mache eine Senkung der Personalkosten notwendig, rechtfertigt keinen **Widerruf** einer vorbehaltlos erteilten Zusage.

### **Praxistipp:**

Die Gewährung von Personalrabatt ist eine freiwillige Leistung. Wie bei allen anderen Vergütungsbestandteilen ist es auch hier für den Arbeitgeber schwierig, eine gegebene Zusage wieder rückgängig zu machen. Eine Rabattzusage mit Freiwilligkeits- oder Widerrufsvorbehalt kann aber mit folgenden Vertragsklauseln vereinbart werden:

Freiwilligkeit: "Die Firma ... gewährt dem Arbeitnehmer einen besonderen Personalrabatt von 30 Prozent auf alle im Unternehmen gekauften Waren. Dieser Personalrabatt ist eine freiwillige Leistung der Firma ..., auf die auch bei wiederholter Gewährung kein Rechtsanspruch besteht." Widerrufbarkeit: "Die Firma ... gewährt dem Arbeitnehmer einen besonderen Personalrabatt von 30 Prozent auf alle im Unternehmen gekauften Waren. Die Firma ... behält sich vor, diese Rabattzusage mit einer Ankündigungsfrist von einem Monat zum Monatsende vollständig oder teilweise zu widerrufen. Die Firma ... ist berechtigt, diese Rabattzusage zu widerrufen, wenn dafür Gründe in der Person oder im Verhalten des Mitarbeiters vorliegen oder der Widerruf durch betriebliche Erfordernisse gerechtfertigt ist. Diese Regelung gilt auch dann, wenn die Personalrabatte bis zum Zeitpunkt ihres vollständigen oder teilweisen Widerrufs über längere Zeit hinweg unverändert gewährt worden sind."

Da eine vorbehaltlos erteilte Zusage nicht mehr einseitig widerrufen werden kann ( BAG, 11.12.1996 - 5 AZR 336/95 ), bleibt ohne vereinbarten Widerrufsvorbehalt häufig nur die Möglichkeit einer Änderungskündigung .

Gibt der Arbeitgeber

- die Produktion (oder den Vertrieb) von Waren oder
- die Leistung von Diensten,

für die seinen Mitarbeitern bis dahin einen Personalrabatt gewährte, auf, heißt das nicht, dass er seinen Mitarbeitern nun den Erwerb fremder Waren und Dienstleistungen mit den versprochenen Rabattvorteilen ermöglichen muss. Der Arbeitgeber verfolgt mit der Rabattgewährung in der Regel mehrere Zwecke:

- zum einen will er seine Mitarbeiter motivieren und ihre Identifikation mit seinen unternehmerischen Zielen sichern,
- zum anderen verfolgt er handfeste eigenbetriebliche Interessen: er will mit Personalkäufen in gewissem Umfang Absatz und Umsatz sichern.

Der Arbeitgeber hat vor diesem Hintergrund kein Interesse daran, "seiner Belegschaft Produkte von Fremdfirmen rabattiert anzubieten" ( BAG, 13.12.2006 - 10 AZR 792/05 ). Ihm ist es nur beim Angebot eigener Waren und Dienstleistungen möglich, "Produkte zu unter dem Marktpreis liegenden Konditionen anzubieten und dennoch einen Gewinn zu erzielen." Es besteht ein "psychologischer Zusammenhang zwischen Produkten aus eigener Produktion und dem Recht, eben diese Produkte zu erwerben und nutzen zu können" (BAG, aaO.). Vertreibt der Arbeitgeber die rabattierten Waren und Dienstleistungen nicht mehr, ist seine Leistungspflicht nach § 275 Abs. 1 BGB **ausgeschlossen**.

## 5. Rechtsprechungs-ABC

An dieser Stelle sind einige der wichtigsten **Entscheidungen** zum Thema Personalrabatt **in alphabetischer Reihenfolge** nach Stichwörtern geordnet hinterlegt:

### 5.1 Branchenwechsel

Die Gewährung eines Personalrabatts steht in der Regel unter dem vertraglichen Vorbehalt, dass der Arbeitgeber die rabattierte **Ware auch selbst herstellt**. Insoweit geht der Anspruch auf Gewährung eines Personalrabatts nicht ohne Weiteres nach § 613a Abs. 1 Satz 1 BGB auf den neuen Arbeitgeber über. Stellt der Arbeitgeber seine Produktion ein und veräußert er einen Teilbetrieb, aber nicht die Produktion, **erlischt der Anspruch** auf den Bezug von Waren ( BAG, 07.09.2004 - 9 AZR 631/03 ).

### 5.2 Flugvergünstigungen

Die **Zusage des Bodenbetriebs** einer Fluggesellschaft gegenüber seinen Mitarbeitern, ihnen Flugvergünstigungen zu gewähren, steht regelmäßig unter dem immanenten Vorbehalt, dass die zum Konzern gehörende Fluggesellschaft ein eigenes Flugnetz betreibt und deshalb mit vertretbarem Aufwand **günstige Flugscheine** zur Verfügung stellen kann. Stellt die Fluggesellschaft ihren Betrieb ein und scheidet der Vertragsarbeitgeber aus dem Konzern aus, ist der Arbeitgeber nicht verpflichtet, von anderen Gesellschaften Flugscheine zu erwerben und diese Flugscheine dann seinen Mitarbeitern zur Verfügung zu stellen ( BAG, 13.12.2006 - 10 AZR 792/05 ).

### 5.3 Jahreswagen

Kauft ein Arbeitnehmer bei seinem Arbeitgeber einen Jahreswagen, kommt es häufig zum Streit über die **richtige Bemessungsgrundlage**. Ausgangsgröße der Ermittlung des geldwerten lohnsteuerrechtlich anzusetzenden und durch einen Personalrabatt veranlassten Vorteil ist nach § 8 Abs. 3 Satz 1 EStG der Endpreis, zu dem das fragliche Fahrzeug fremden Letztverbrauchern im allgemeinen Geschäftsverkehr angeboten wird: der Angebotspreis. "Die unverbindliche Preisempfehlung eines Automobilherstellers ist jedenfalls seit dem Jahr 2003 keine geeignete Grundlage, den lohnsteuerrechtlichen erheblichen Vorteil eines Personalrabatts für sog. Jahreswagen zu bewerten" ( BFH, 17.06.2009 - VI R 18/07 - mit dem Ergebnis, dass der um einen generellen Preisnachlass von 8 % geminderte Preis und nicht die unverbindliche

Preiseempfehlung zu Grunde zu legen ist).

## 5.4 Mitbestimmung

Der Betriebsrat hat nach § 87 Abs. 1 Nr. 8 BetrVG bei der "Form, Ausgestaltung und Verwaltung von Sozialeinrichtungen" mitzubestimmen. Eine Sozialeinrichtung im Sinn des § 87 Abs. 1 Nr. 8 BetrVG verlangt allerdings ein "zweckgebundenes Sondervermögen": Die zur Verfügung gestellten Mittel "müssen von den laufenden, anderen Zwecken dienenden Betriebsmitteln abgrenzbar sein und einer gesonderten Bewirtschaftung unterliegen", was regelmäßig eine "äußerlich erkennbare, auf Dauer gerichtete Organisation" erfordert. Die verbilligte Abgabe von Kantinenware an Besatzungsmitglieder eines Fährschiffs ist keine Sozialeinrichtung im Sinn des § 87 Abs. 1 Nr. 8 BetrVG ( BAG, 08.11.2011 - 1 ABR 37/10 - mit dem Hinweis, dass der Personalverkauf aber dem Mitbestimmungsrecht nach § 87 Abs. 1 Nr. 10 BetrVG - betriebliche Lohngestaltung - unterliegen kann).

## 5.5 Rabatte von Dritten - 1

Rabatte, die der Arbeitgeber seinen Mitarbeitern einräumt, sind nach dem EStG geldwerte Vorteile, die seine Arbeitnehmer nach EStG-Maßgabe versteuern müssen. Gewährt ein Dritter, der nicht Arbeitgeber ist, den Arbeitnehmern des mit ihm verbundenen Arbeitgebers Rabatte, gilt: "Werden Rabatte beim Abschluss von Versicherungsverträgen sowohl Arbeitnehmern von Geschäftspartnern als auch einem weiteren Personenkreis (Angehörige der gesamten Versicherungsbranche, Arbeitnehmer weiterer Unternehmen) eingeräumt, so liegt hierin kein Arbeitslohn" ( BFH, 10.04.2014 - VI R 62/11 - Leitsatz).

## 5.6 Rabatte von Dritten - 2

Räumt ein **Reiseveranstalter** Mitarbeitern eines Reisbüros von sich aus Rabatte auf den Reisepreis (hier 80 % bei einer 14-tägigen Kreuzfahrt) ein, ist das auf deren Seite kein steuerpflichtiger Arbeitslohn. Preisvorteile, die ein Dritter **als Nicht-Arbeitgeber** bietet, sind nur dann Arbeitslohn, wenn der Dritte diesen Vorteil im Arbeitgeberinteresse gewährt. Räumt er den Rabatt im eigenwirtschaftlichen Interesse (z.B. wegen der Sicherung eines zusätzlichen attraktiven Kundenkreises) ein, steht dieser Zweck im Vordergrund, nicht die individuelle Arbeitsleistung der Begünstigten. Allein der Umstand, dass die Begünstigten den Rabatt nur wegen ihrer Tätigkeit als Angestellte eines Reisbüros in Anspruch nehmen können, genügt nicht, den zwischen Arbeitsleistung und Vorteil erforderlichen Veranlassungszusammenhang anzunehmen ( FG Düsseldorf, 21.12.2016 - 5 K 2504/14 ).

## 5.7 Steuerpflichtiger Arbeitslohn - 1

Zu den nach § 8 EStG zu bewertenden und zu **Einnahmen** führenden Vorteilen i.S.d. § 19 Abs. 1 Satz 1 EStG gehören auch solche Vorteile, die Arbeitnehmern daraus entstehen, dass ihr Arbeitgeber ihnen verbilligt seine Waren und Dienstleistungen überlässt, ihnen also Personalrabatte gibt. Als **Wert** dieser Rabatte wird dabei nach § 8 Abs. 3 Satz 1 EStG abweichend von der Regelung in § 8 Abs. 2 EStG der um 4 % geminderte Endpreis angesetzt, zu dem der Arbeitgeber oder der am Abgabeort nächstansässige Abnehmer die Waren und Dienstleistungen fremden Letztverbrauchern im allgemeinen Geschäftsverkehr anbietet. "Endpreis i.S.d. § 8 Abs. 3 EStG ist der am Ende von Verkaufsverhandlungen als letztes Angebot stehende Preis und umfasst deshalb auch Rabatte [des Arbeitgebers, die er sonst fremden Dritten üblicherweise gewährt]" ( BFH 26.07.2012 - VI R 30/09 ).

## 5.8 Steuerpflichtiger Arbeitslohn - 2

Gewährt der Arbeitgeber den Rabatt mit Rücksicht auf das Arbeitsverhältnis, kann **der geldwerte Vorteil Rabatt** als steuerpflichtiger Arbeitslohn zu sehen sein. Dabei scheidet eine Rabattgewährung für die Beschäftigung aus, wenn der Arbeitgeber diesen Rabatt **üblicherweise auch fremden Dritten** gewährt. So lässt sich ein steuerpflichtiger Arbeitslohn erst dann bejahen, wenn der Personalrabatt die Preisnachlässe übersteigt, die **im normalen Geschäftsverkehr** unter fremden Dritten erzielt werden können. Erst dann ist die Annahme gerechtfertigt, der Rechtsgrund der Rabattierung liege nicht im Kaufvertrag, sondern im Arbeitsverhältnis ( BFH, 26.07.2012 - VI R 27/11 ).

## 5.9 Warengutschein

Der vereinfachte Fall: Die Arbeitnehmer bekamen von ihrem Arbeitgeber **nach einer gefestigten betriebsüblichen Praxis** bei Einkäufen für ihren eigenen Bedarf **25 Prozent Personalrabatt**. Die praktische Durchführung war in der Gesamtbetriebsvereinbarung "*Personaleinkaufskarte*" geregelt. **Aufgrund einer tariflichen Regelung** konnten sie zwischen einem so genannten "*Altersvorsorgebetrag*" (immerhin 150 EUR pro Jahr) oder einem Warengutschein in entsprechender Höhe wählen. Der Arbeitnehmer entschied sich für den Warengutschein - und verlangte für ihren Einkauf zusätzlich den üblichen Personalrabatt.

Die vereinfachte Lösung: Der Arbeitgeber braucht dem Arbeitnehmer beim Warenbezug via Inanspruchnahme von Warengutscheinen keinen Personalrabatt zu gewähren. Zum einen sieht der Tarifvertrag, der den Warengutschein regelt, das nicht vor. Zum anderen folgt das auch nicht aus der Betriebsvereinbarung "Personaleinkaufskarte" - die diesen Punkt überhaupt nicht anspricht. Schließlich ist zu beachten: Der "Bezug von Waren ... [des Arbeitgebers] gegen Vorlage von Warengutscheinen ist kein 'Personaleinkauf' im Sinne dieser .. [Gesamtbetriebsvereinbarung]. Vielmehr stellt die Leistung von Waren auf der Grundlage von Warengutscheinen eine Naturalvergütung dar, die aufgrund des Arbeitsverhältnisses, nicht aber auf der Grundlage eines Kaufvertrags geschuldet wird. Der Warengutschein ist ein Sachbezug" ( BAG, 14.11.2012 - 5 AZR 815/11 ).

### 5.10 Weitergeleitete Provisionen

Leitet der Arbeitgeber Provisionen, die er von einem Dritten für abgeschlossene Versicherungsverträge erhält, an seine in die Vermittlung eingeschalteten Mitarbeiter weiter, unterliegen diese Provisionen der Lohnsteuer. Der **Rabattfreibetrag** aus § 8 Abs. 3 EStG greift nur, wenn der Arbeitnehmer aus der Angebotspalette des Arbeitgebers Waren und Dienstleistungen verbilligt erhält. § 8 Abs. 3 EStG ist nicht anzuwenden, wenn der Arbeitnehmer zu marktüblichen Preisen Versicherungsschutz bekommt ( BFH, 23.08.2007 - VI R 44/05 ).