

LGP Löhne und Gehälter professionell

Überlassung und Übereignung von Smartphones

Richtig behandeln in der Lohnabrechnung

SONDERAUSGABE

Überlassung eines Smartphones

Möglichkeiten des § 3 Nr. 45 EStG.....	1
Begünstigt sind Arbeitnehmer.....	1
Eigentum des Arbeitgebers.....	1
Telekommunikationsgeräte, Zubehör und Gebühren	2
Vorteile nicht zusätzlich zum Arbeitslohn.....	2

Übereignung eines Smartphones gegen Zuzahlung

Abgabe des Smartphones und Lohnsteuerpauschalierung	3
Private Mitbenutzung des betrieblichen Mobilfunkvertrags.....	3

Bring Your Own Device und Zuschuss-Möglichkeiten

Zuschuss für die berufliche Nutzung des AN-eigenen Mobilfunkvertrags	4
Zuschuss für die Anschaffung des Smartphones und für dessen Reparatur.....	5

Übernahme privater Kosten bei betrieblichem Gerät

Ansicht „Lexikon für das Lohnbüro“ – Steuerfreiheit nach § 3 Nr. 45 EStG	6
Andere Ansicht – keine Steuerfreiheit nach § 3 Nr. 45 EStG	6

Smartphones und die lohnsteuerliche Behandlung

Modelle im Überblick.....	7
---------------------------	---

Wir helfen Ihnen gern!

Es ist unsere Aufgabe, Sie mit praktischem Wissen und konkreten Empfehlungen im Beruf zu unterstützen. Manchmal bleiben dennoch Fragen offen oder Probleme ungelöst. Sprechen Sie uns an! Wir bemühen uns um schnelle Antworten – sei es bei Fragen zur Berichterstattung, zur Technik, zum digitalen Angebot oder zu Ihrem Abonnement.

**Für Fragen zur Berichterstattung:**

Eva Köstler
Stellv. Chefredakteurin (verantwortlich)
Telefon 0931 418-3062
Fax 0931 418-3080
E-Mail koestler@iww.de

**Für Fragen zur Technik (Online und Mobile):**

Karin Borowski
Stellv. Leiterin Online
Telefon 02596 922-60
Fax 02596 922-99
E-Mail borowski@iww.de

**Für Fragen zum Abonnement:**

Ulla Vollrath, Michaela Scharvogel-Junghof, Elke Merwald,
Arnold Scheiner, Barbara Oehrlein, Jasmin Baumeister
IWW Institut, Kundenservice
Franz-Horn-Str. 2
97082 Würzburg
Telefon 0931 4170-472
Fax 0931 4170-463
E-Mail kontakt@iww.de

ARBEITGEBERLEISTUNGEN

Überlassung und Übereignung von Smartphones an Arbeitnehmer lohnsteuerlich richtig behandeln

von StB Dipl. Finw (FH) Michael Heuser, Alfter/Bonn

In vielen Unternehmen erhalten Arbeitnehmer ein betriebliches Smartphone, das sie auch privat nutzen dürfen. Es kommt aber auch vor, dass Arbeitnehmer ein hochwertigeres als das angebotene Smartphone wünschen, dem Arbeitgeber den Mehrpreis zahlen und im Gegenzug das Gerät übereignet bekommen. Schließlich gibt es noch Fälle, in denen Arbeitnehmer ihre privaten Smartphones zu dienstlichen Zwecken nutzen und dafür vom Arbeitgeber einen Zuschuss erhalten. Für diese Gestaltungen gelten unterschiedliche steuer- und sozialversicherungsrechtliche Regeln. |

Überlassung eines Smartphones zur privaten Nutzung

Betriebliche Telekommunikationsgeräte wie Smartphones, Handys, Laptops, Tablets etc. kann der Arbeitgeber seinen Arbeitnehmern steuerfrei zur privaten Nutzung überlassen. Diese Möglichkeit eröffnet § 3 Nr. 45 EStG.

§ 3 Nr. 45 EStG
gibt den Rahmen vor

Möglichkeiten des § 3 Nr. 45 EStG

Steuerfrei sind nach § 3 Nr. 45 EStG die Vorteile des Arbeitnehmers

- aus der privaten Nutzung von betrieblichen Datenverarbeitungs- und Telekommunikationsgeräten sowie deren Zubehör,
- aus der privaten Nutzung von System- und Anwendungsprogrammen, die der Arbeitgeber auch in seinem Betrieb einsetzt und
- aus den Dienstleistungen, die im Zusammenhang mit diesen Zuwendungen erbracht werden.

Begünstigt sind Arbeitnehmer

Die Steuerbefreiung kommt nur in Bezug auf Arbeitnehmer in einem aktiven Dienstverhältnis in Betracht. Hierunter fällt auch ein Minijob.

■ Beispiel

Die Mitarbeiterin A ist seit 01.01.2018 auf 450-Euro-Minijob-Basis beschäftigt. Daneben erhält sie ein betriebliches Smartphone des Arbeitgebers unentgeltlich zu dienstlichen und privaten Zwecken zur Verfügung gestellt. Für die Telefonnutzung fallen durchschnittlich 30 Euro im Monat an.

Ergebnis: Der geldwerte Vorteil aus der privaten Telefonnutzung des betrieblichen Smartphones ist nach § 3 Nr. 45 EStG lohnsteuer- und sozialversicherungsfrei. Der steuerfreie Arbeitslohn verbraucht die Minijob-Grenze von 450 Euro nicht.

Eigentum des Arbeitgebers

Ausdrückliche Voraussetzung für die Steuerfreiheit des § 3 Nr. 45 EStG ist, dass das Smartphone dem Arbeitgeber zivilrechtlich gehören muss oder von ihm geleast worden ist.

Arbeitgebereigene
oder geleaste Geräte

Schriftliche
Vereinbarung
schließen

PRAXISTIPP | Arbeitgeber sollten mit den Arbeitnehmern eine schriftliche Vereinbarung über die Überlassung des Smartphones schließen. Diese sollte auch eine ausdrückliche Pflicht zur Rückgabe des Geräts enthalten, wenn das Arbeitsverhältnis beendet ist.

Umfang der Steuerbefreiung

Die Steuerfreiheit ist unabhängig vom Verhältnis der beruflichen zur privaten Nutzung. Sie gilt nicht nur für die Privatnutzung im Betrieb, sondern auch, wenn der Arbeitnehmer die Geräte zuhause oder unterwegs nutzt. Steuerfrei bleibt selbst eine ausschließliche Privatnutzung eines Smartphones durch den Arbeitnehmer (R 3.45 S. 1 LStR).

Aufzeichnungen
nicht erforderlich

PRAXISTIPP | Aufzeichnungen über den beruflichen und privaten Nutzungsumfang sind nicht erforderlich.

Telekommunikationsgeräte, Zubehör und laufende Gebühren

- Steuerfrei ist die private Nutzung von betrieblichen Telekommunikationsgeräten sowie deren Zubehör (z. B. Ladegerät, Schutzhülle, Headset).
- Steuerfrei sind auch die vom Arbeitgeber getragenen Verbindungsentgelte, die Grundgebühr und sonstige laufende Gebühren z. B. für Nutzung bzw. Überschreitung von Datenvolumen, für SMS, Roamingkosten und die Kosten für Anwendungsprogramme wie z. B. Apps. Die Steuerfreiheit gilt u. E. auch für die Kosten für Apps und Anwendungen, die nur der reinen Unterhaltung dienen (R 3.45 S. 5 LStR).

Vorteile müssen nicht zusätzlich zum Arbeitslohn gewährt werden

Die Steuerfreiheit aus der privaten Nutzung des Endgeräts und des Mobilfunktarifs hängt nicht davon ab, ob die Vorteile zusätzlich zum geschuldeten Arbeitslohn gewährt werden oder durch Gehaltsumwandlung herbeigeführt wurden (R 3.45 S. 6 LStR).

Umwandlung von
Barlohn in steuer-
freien Sachbezug
ist zulässig

PRAXISTIPP | Arbeitgeber und Arbeitnehmer können vereinbaren, dass der Arbeitnehmer zugunsten der Überlassung eines Smartphones auf einen steuerpflichtigen Barlohnbetrag verzichtet. Hierbei müssen allerdings die allgemeinen Regelungen zur Barlohnsumwandlung, insbesondere die arbeitsrechtlich wirksame Änderung des Arbeitsvertrags bzw. zumindest eine eindeutige Änderung der Lohnabrechnung, erfüllt sein.

Übereignung eines hochwertigen Geräts gegen Zuzahlung

In der betrieblichen Praxis kommen aber auch Fälle vor, in denen der Arbeitnehmer das vom Arbeitgeber vorgesehene preisgünstige Smartphone nicht nutzen möchte. Stattdessen wählt der Arbeitnehmer ein erkennbar hochwertigeres Gerät (z. B. bei den iPhone Modellen) aus dem Handyvertrag (Kombiangebot Mobilfunktarif + Endgerät). Der Arbeitnehmer trägt den Mehrpreis selbst und führt diesen an den Arbeitgeber ab. Der Arbeitgeber, der das an

den Mobilfunkvertrag gekoppelte hochwertigere Endgerät vom Mobilfunkanbieter erworben hat, übereignet es dann an den Arbeitnehmer.

Das hat folgende lohnsteuerliche Konsequenz: Die Steuerbefreiung nach § 3 Nr. 45 EStG entfällt, wenn der Arbeitgeber das Smartphone dem Arbeitnehmer übereignet. Denn § 3 Nr. 45 EStG gilt nur bei Vorteilen aus der Überlassung von betrieblichen Telekommunikationsgeräten des Arbeitgebers.

Abgabe des Smartphones und Lohnsteuerpauschalierung

Der Arbeitgeber erwirbt das Smartphone zu dem mit dem Mobilfunkvertrag gekoppelten Preis und übereignet es zu diesem Preis an den Arbeitnehmer. Der „gekoppelte Preis“ ist regelmäßig niedriger als der „stand alone Preis“. Die Differenz zwischen beiden Preisen führt beim Arbeitnehmer zu Arbeitslohn; dies, weil er aus seiner Sicht ein vertragsloses „stand alone“ Gerät erwirbt.

Übereignet der Arbeitgeber das Smartphone zusätzlich zum geschuldeten Arbeitslohn, kann er den Vorteil aus der verbilligten Übereignung des Smartphones mit 25 Prozent pauschal versteuern (§ 40 Abs. 2 S. 1 Nr. 5 S. 1 EStG). Das hat den Vorteil, dass die pauschalversteuerte Leistung sozialversicherungsfrei bleibt (§ 1 Abs. 1 Nr. 3 SvEV).

■ Beispiel

Der Arbeitgeber schließt einen betrieblichen Mobilfunkvertrag mit Endgerät ab. Der Vertrag läuft 24 Monate, die Monatsgebühr (Flatrate) beträgt 29,95 Euro; das günstigste zu diesem Tarif wählbare Endgerät kostet 99 Euro. Der Arbeitnehmer B möchte jedoch das alternativ dazu wählbare Top-Modell zum Kombi-Preis von 649 Euro. Der günstigste „Stand-alone Preis“ für dieses Top-Modell liegt laut Internetanzeigen bei 779 Euro. Der Mobilfunkanbieter bietet das Modell stand-alone für 829 Euro an. Der Arbeitgeber übereignet das Top-Modell an B, der den Mehrpreis zum günstigsten Endgerät von 550 Euro (649 Euro ./ 99 Euro) an den Arbeitgeber abführt. Der Arbeitgeber gibt das Smartphone zusätzlich zum regulär geschuldeten Arbeitslohn ab.

Ergebnis: B hat das Smartphone vom Arbeitgeber zu einem verbilligten Preis erworben. Maßgeblich für die Berechnung des Vorteils ist der günstigste Preis, den B für ein stand-alone Modell hätte zahlen müssen. Der Arbeitgeber kann den Vorteil auf Basis von 779 Euro berechnen, muss diesen Preis dokumentieren und den Auszug aus der Internetanzeige zum Lohnkonto aufbewahren. Für B ergibt sich ein Vorteil von 229 Euro (779 Euro ./ 550 Euro). Der Arbeitgeber kann den Vorteil mit 25 Prozent pauschal versteuern. Das sind 57,25 Euro (229 Euro x 25 %).

Nutzung des betrieblichen Mobilfunkvertrags (auch) mit privatem Smartphone

Soweit der Arbeitnehmer über den betrieblichen Mobilfunkvertrag unentgeltlich Privatgespräche führt, private SMS verschickt oder privat Daten herunterlädt, liegt Arbeitslohn vor. Es handelt sich hier um einen Sachbezug (§ 8 Abs. 2 EStG).

Wichtig | Übersteigt der Wert dieser Privatnutzung – ggf. zusammen mit anderen Sachbezügen – einen Wert von 44 Euro (brutto) monatlich nicht, bleibt

Bei Übereignung des Smartphones ...

... liegt Arbeitslohn vor

Mit 25 Prozent pauschal versteuerbar und sozialversicherungsfrei

Hochwertige Smartphones gegen Mehrpreis

er bis zur 44-Euro-Sachbezugsfreigrenze steuerfrei (§ 8 Abs. 2 S. 11 EStG). Die Vorteile sind dann auch sozialversicherungsfrei (§ 1 Abs. 1 Nr. 1 SvEV).

Repräsentativer
Zeitraum
von 3 Monaten

PRAXISTIPP | Anstelle von monatlichen Einzelnachweisen lässt sich der Wert der Privatnutzung bei den in der Praxis üblichen Pauschaltarifen (Flatrate) auch anhand geeigneter, ggf. selbst gefertigter Aufzeichnungen ermitteln. Der Arbeitnehmer zeichnet hierzu den beruflichen und privaten Nutzungsanteil für einen repräsentativen Zeitraum von 3 Monaten auf. Das so ermittelte Nutzungsverhältnis kann dann für die Folgezeit zugrunde gelegt werden, bis sich die Verhältnisse wesentlich ändern. Die monatlichen Rechnungen des Mobilfunkanbieters sind zum Lohnkonto zu nehmen.

■ Beispiel

Der Arbeitgeber hat einen betrieblichen Mobilfunkvertrag (Laufzeit 24 Monate) mit einer monatlichen Flatrate von 24,95 Euro. Das dazu wählbare hochwertige Smartphone hat er vom Mobilfunkanbieter erworben und an den Arbeitnehmer C übereignet. C weist anhand von selbst gefertigten Aufzeichnungen über 3 Monate nach, dass er den Mobilfunkvertrag zu rd. 60 Prozent privat nutzt.

Ergebnis: Es ergibt sich ein monatlicher geldwerter Vorteil in Höhe von 15 Euro (24,95 Euro x 60 %). Erhält B keine weiteren Sachzuwendungen, bleibt der Vorteil steuer- und beitragsfrei.

Verschiedene
Zuschuss-Möglich-
keiten in der Praxis

Bring Your Own Device und die Zuschuss-Möglichkeiten

Gerade jüngere Arbeitnehmer möchten zunehmend ihre eigenen privaten Smartphones auch zu dienstlichen Zwecken nutzen. Arbeitgeber beteiligen sich daran, indem sie z. B.

- einen Zuschuss für die berufliche Nutzung des Mobilfunkvertrags oder
- einen Zuschuss für die Anschaffung des Smartphones (oder auch zu dessen Reparatur) zahlen.

Zuschuss für die berufliche Nutzung des AN-eigenen Mobilfunkvertrags

Der Arbeitgeber kann dem Arbeitnehmer die Kosten für die berufliche Nutzung der arbeitnehmereigenen Geräte unter bestimmten Voraussetzungen als steuer- und sozialversicherungsfreien Auslagenersatz zahlen (§ 3 Nr. 50 EStG).

Steuer- und sv-freier
Auslagenersatz ...

Der Auslagenersatz kann – wenn er pauschal gewährt wird – dann steuerfrei bleiben, wenn nachgewiesen wird, dass die Pauschale den tatsächlichen Aufwendungen im Großen und Ganzen entspricht (BFH, Urteil vom 02.10.2003, Az. IV R 4/02, Abruf-Nr. 032886). Hier ist der Arbeitnehmer also in der Pflicht.

Kann der Arbeitnehmer diesen Nachweis nicht erbringen, führt die gezahlte Pauschale zu Arbeitslohn. Daraus resultiert, dass der Arbeitnehmer dann die tatsächlichen – notfalls im Schätzungsweg ermittelten – beruflichen Kosten als Werbungskosten abziehen kann.

PRAXISTIPP | Die Finanzverwaltung gewährt bei Telekommunikationsaufwendungen – dazu zählen auch die Kosten des Mobilfunkvertrags im Rahmen des Bring Your Own Device – folgende Vereinfachungen für den Auslagenersatz nach § 3 Nr. 50 EStG (vgl. R 3.50 Abs. 2 S. 3 – 5 LStR): Der Arbeitgeber kann bis zu 20 Prozent des Rechnungsbetrags, höchstens jedoch 20 Euro monatlich steuerfrei erstatten. Als Bemessungsgrundlage für den pauschalen Auslagenersatz kann der monatliche Durchschnittsbetrag aus den Rechnungen der letzten 3 Monate zugrunde gelegt werden.

... profitiert von Vereinfachungen

■ Beispiel

Die Mitarbeiterin D nutzt ihr privates Smartphone teilweise auch für dienstliche Telefonate (Gespräche mit Geschäftskunden, Lesen dienstlicher Mails). Sie hat beim Mobilfunktarif eine Flatrate von 34,95 Euro/Monat, für Überschreitung des Datenvolumens zahlte sie die letzten 3 Monate 4 Euro, 6 Euro und 5 Euro. Die Mitarbeiterin und ihr Arbeitgeber gehen von einer hälftigen dienstlichen Nutzung aus, die der Arbeitgeber mit monatlich insgesamt 20 Euro vergütet.

Arbeitgeber zahlt monatlich 20 Euro

Ergebnis: Der Arbeitgeber kann D monatlich 8 Euro (40 Euro durchschnittliche Gebühren x 20 %) steuer- und sozialabgabenfrei erstatten. Dieser Wert kann so lange fortgeführt werden, bis sich die Verhältnisse wesentlich ändern. Die übersteigende Erstattung von 12 Euro ist steuer- und beitragspflichtiger Arbeitslohn. D kann – sofern die berufliche Nutzung nachgewiesen oder glaubhaft gemacht ist – 20 Euro/Monat als Werbungskosten ansetzen. Am besten weist sie das durch Einzelbindungsnachweis nach.

Wichtig | Erstattet der Arbeitgeber auch die privaten Aufwendungen, handelt es sich insoweit um steuer- und sozialversicherungspflichtigen Arbeitslohn.

Zuschuss für die Anschaffung des Smartphones und für dessen Reparatur
Der Arbeitgeber kann dem Arbeitnehmer einen Zuschuss für die private Anschaffung des Smartphones oder für dessen Reparatur gewähren. Lohnsteuerlich hat das folgende Konsequenzen:

- Leistet der Arbeitgeber – vor dem Hintergrund der anteiligen dienstlichen Nutzung – an den Mitarbeiter anteilige Zuschüsse für den Kauf deren privaten Smartphones bzw. für eine notwendige Reparatur, liegt lohnsteuer- und sozialversicherungspflichtiger Arbeitslohn vor. Dies gilt unabhängig von der Höhe der Zuschüsse. Im Gegenzug kann der Arbeitnehmer für den beruflichen Anteil ungemindert Werbungskosten abziehen.
- Der Zuschuss für die Anschaffung des Smartphones und für dessen Reparatur ist kein steuerfreier Auslagenersatz. Denn ein steuerfreier Auslagenersatz wird nach den Lohnsteuerrichtlinien nur bei den Kosten anerkannt, die aus der laufenden Nutzung resultieren, z. B. Grund- und Gesprächsgebühren sowie Gebühren für Datennutzung.

Zuschuss ist lohnsteuerpflichtiger Arbeitslohn

Arbeitnehmer
mit privatem
Mobilfunkvertrag

Übernahme privater Kosten und Überlassung eines Geräts

In Unternehmen gibt es auch die Konstellation, dass der Arbeitnehmer einen privaten Mobilfunkvertrag geschlossen hat. Hier stellt sich die Frage: Kann der Arbeitgeber die Kosten für den Mobilfunkvertrag dadurch nach § 3 Nr. 45 EStG steuer- und abgabenfrei erstatten, indem er dem Arbeitnehmer ein betriebliches Smartphone überlässt? Nein, meint LGP. Anders sieht es das „Lexikon für das Lohnbüro“.

Ansicht „Lexikon für das Lohnbüro“ – Steuerfreiheit nach § 3 Nr. 45 EStG

Das „Lexikon für das Lohnbüro“ vertritt die Ansicht, dass dies steuerfrei sei.

■ Auszug aus „Lexikon für das Lohnbüro 2018“ (60. Ausgabe, Seite 869)

R 3.45 S. 5 LStR lautet: „In diesen Fällen sind auch die vom Arbeitgeber getragenen Verbindungsentgelte (Grundgebühr und sonstige laufende Kosten) steuerfrei“. Der seinerzeitige Entwurf dieses Satzes lautete: „In diesen Fällen sind auch die vom Arbeitgeber getragenen Verbindungsentgelte (Grundgebühr und sonstige laufende Kosten) steuerfrei, wenn der Arbeitgeber Vertragspartner des Telekommunikationsanbieters ist“. Dieser Zusatz wurde bei der Erörterung des Richtlinien-Entwurfs durch die obersten Finanzbehörden des Bundes und der Länder wieder gestrichen, sodass Steuerfreiheit für die vom Arbeitgeber getragenen Verbindungsentgelte auch dann eintritt, wenn der Arbeitgeber nicht Vertragspartner des Telekommunikationsanbieters ist. Denn die steuerliche Beurteilung der vom Arbeitgeber – als Schuldner oder im Wege des Barzuschusses – getragenen Verbindungsentgelte folgt in diesen Fällen der Behandlung der Gerätestellung selbst (= steuerfrei nach § 3 Nr. 45 EStG), weil wirtschaftlich ein einheitlich zu beurteilender Sachverhalt vorliegt.

Arbeitgeber muss
nicht Vertrags-
partner sein

Andere Ansicht – keine Steuerfreiheit nach § 3 Nr. 45 EStG

U. E. sind die Barzuschüsse an Arbeitnehmer zu deren privaten Telekommunikationsverträgen gerade nicht steuerfrei nach § 3 Nr. 45. (Levedag in Schmidt EStG Kommentar, 37. Auflage, zu § 3 Nr. 45 EStG, FG Münster, Urteil vom 28.06.2017, Az. 6 K 2446/15 L, Abruf-Nr. 196493, dort dritter Leitsatz und Rz. 70 sowie BFH, Urteil vom 21.06.2006, Az. XI R 50/05, Abruf-Nr. 062452, Ausführungen unter 2.c). Steuerfrei könnte allenfalls sein die Erstattung eines beruflichen Anteils der Gebühren

Arbeitgeber muss
Vertragspartner sein

- Denn die Hingabe irgendeines günstigen betrieblichen Handys nur mit dem Zweck die laufenden Kosten eines privaten Mobilfunkanschlusses steuerfrei bezuschussen zu können, könnte eine missbräuchliche Gestaltung sein (§ 42 AO). Insbesondere dann, wenn das betriebliche Gerät gar nicht genutzt wird, sondern weiterhin das private Smartphone.
- Eine Lohnsteuerbefreiung steht überdies nicht im Einklang mit dem eindeutigen Wortlaut sowie dem Gesetzeszweck des § 3 Nr. 45 EStG.
- Und die Lohnsteuerpauschalierung des § 40 Abs. 2 Nr. 5 S. 2 EStG wäre bei – angenommener Steuerfreiheit – gegenstandslos, weil eine Steuerpauschalierung stets voraussetzt, dass steuerpflichtiger Arbeitslohn vorliegt.

PRAXISTIPP | LGP hat das BMF um eine Stellungnahme gebeten. Leider hat das BMF dies abgelehnt. Zur Münsteraner Entscheidung ist die Revision beim BFH anhängig (Az. VI R 40/17). Es bleibt daher abzuwarten, wie der BFH entscheidet.

Der BFH muss die Frage entscheiden

Smartphones und die lohnsteuerliche Behandlung

Nachfolgend eine Übersicht über die Spielregeln bei der lohnsteuerlichen Behandlung von Smartphones.

Smartphones und die lohnsteuerliche Behandlung				
Überlassung eines Smartphones des Arbeitgebers zur privaten Nutzung		Übereignung von Smartphones gegen Zuzahlung und private Mitbenutzung des betrieblichen Mobilfunkvertrags		Zuschuss für berufliche Nutzung privater Geräte sowie Zuschuss für Anschaffung und Reparatur
Privatnutzung des Smartphones	Übereignung des Smartphones	Private Mitbenutzung des Mobilfunkvertrags	Zuschuss für berufliche Nutzung privater Geräte	Zuschuss für Anschaffung/Reparatur
§ 3 Nr. 45 EStG: Steuerfreiheit von Telekommunikationsgeräten, Zubehör und laufenden Gebühren	Geldwerter Vorteil (stand-alone-Preis ./ gekoppelter Preis) § 40 Abs. 2 Nr. 5 EStG: Übereignung zusätzlich zum Arbeitslohn	§ 8 Abs. 2 EStG: Sachbezug; 44-Euro-Freigrenze nutzbar	§ 3 Nr. 50 EStG: Steuerfreier Auslagensatz bei Nachweis; Vereinfachungen: ■ Maximal 20 % des Rechnungsbetrags, maximal 20 Euro monatlich ■ Auf Basis der Rechnungen der letzten 3 Monate	Steuerpflichtiger Arbeitslohn

Grafik: IWW Institut

REDAKTION | Sie haben Fragen oder Anregungen zur Berichterstattung? Schreiben Sie an Institut für Recht-Wirtschaft-Steuern, Redaktion „LGP“

Max-Planck-Str. 7/9, 97082 Würzburg

Fax: 0931 418-3080, E-Mail: lgp@iww.de

Redaktions-Hotline: 0931 418-3075

Als Fachverlag ist uns individuelle Rechtsberatung nicht gestattet.

ABONNENTENBETREUUNG | Fragen zum Abonnement beantwortet Ihnen der

IWW Institut Kundenservice, Franz-Horn-Str. 2, 97091 Würzburg

Telefon: 0931 4170-472, Fax: 0931 4170-463, E-Mail: kontakt@iww.de

Bankverbindung: DataM-Services GmbH, Postbank Nürnberg

IBAN: DE80 7601 0085 0007 1398 57, BIC: PBNKDEFFXXX



IHR PLUS IM NETZ | Online – Mobile – Social Media

Online: Unter lgp.iww.de finden Sie

- Downloads (Musterformulierungen, Checklisten u.v.m.)
- Archiv (alle Beiträge seit 2003)
- Rechtsquellen (Urteile, Gesetze, Verwaltungsanweisungen u.v.m.)

Vergrößern Sie Ihren Wissensvorsprung: Registrieren Sie sich auf iww.de/registrieren, schalten Sie Ihr Abonnement frei und lesen Sie aktuelle Fachbeiträge früher.

Rufen Sie an, wenn Sie Fragen haben: 0931 4170-472

Mobile: Lesen Sie „LGP“ in der myIWW-App für Smartphone/Tablet-PC.

- Appstore (iOS)
- Google play (Android) → Suche: myIWW oder scannen Sie den QR-Code



Social Media: Folgen Sie „LGP“ auch auf facebook.com/lgp.iww



NEWSLETTER | Abonnieren Sie auch die kostenlosen IWW-Newsletter für Unternehmer und Selbstständige auf iww.de/newsletter:

- LGP-Newsletter
- BFH Anhängige Verfahren
- IWW kompakt für Steuerberater
- BFH-Leitsatz-Entscheidungen



SEMINARE | Nutzen Sie das IWW-Seminarangebot für Ihre Fortbildung: seminare.iww.de

LÖHNE UND GEHÄLTER PROFESSIONELL (ISSN 1612-6092)

Herausgeber und Verlag | IWW Institut für Wissen in der Wirtschaft GmbH, Max-Planck-Str. 7/9, 97082 Würzburg, Geschäftsführer Dr. Jürgen Böhm, Telefon: 0931 418-3070, Fax: 0931 418-3080, E-Mail: iww-wuerzburg@iww.de, Internet: iww.de

Redaktion | RA Norbert Rettner (Chefredakteur); RA Eva Köstler (Stellvertretende Chefredakteurin, verantwortlich)

Bezugsbedingungen | Der Informationsdienst erscheint monatlich. Er kostet pro Monat 14,00 EUR einschließlich Versand und Umsatzsteuer. Das Abonnement ist jederzeit zum Monatsende kündbar.

Hinweise | Alle Rechte am Inhalt liegen beim IWW Institut. Nachdruck und jede Form der Wiedergabe auch in anderen Medien sind selbst auszugsweise nur nach schriftlicher Zustimmung des IWW Instituts erlaubt. Der Inhalt des Informationsdienstes ist nach bestem Wissen und Kenntnisstand erstellt worden. Die Komplexität und der ständige Wandel der Rechtsmaterie machen es notwendig, Haftung und Gewähr auszuschließen.

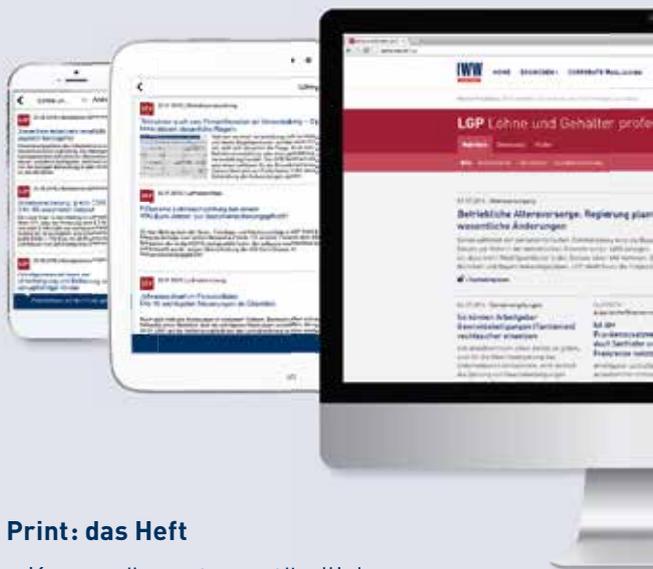
Bildquellen | Titelseite: ©REDPIXEL - stock.adobe.com

Umschlag-Seite 2: René Schwerdtel (Köstler), Blendwerk Freiburg (Borowski)

Druck | H. Rademann GmbH Print + Business Partner, 59348 Lüdinghausen

Ihr Abonnement

Mehr als eine Fachzeitschrift



Print: das Heft

- Kurz, prägnant, verständlich
- Konkrete Handlungsempfehlungen
- Praxiserprobte Arbeitshilfen

Online: die Website

lgp.iww.de

- Aktuelle Ausgabe bereits eine Woche vor Heftauslieferung verfügbar
- Ergänzende Downloads
- Ausgabenarchiv mit Urteilsdatenbank

Mobile: die myIWW-App für Apple iOS und Android

iww.de/SL1913

- Funktionen der Website für mobile Nutzung optimiert
- Offline-Nutzung möglich, z. B. im Flugzeug

Social Media: die Facebook-Fanpage

facebook.com/lgp.iww

- Aktuelle Meldungen aus der Redaktion
- Forum für Meinung und Diskussion
- Kontakt zu Experten und Kollegen

