

Alternativen zum Barlohn

## Nutzungsüberlassung von PCs und Telekommunikationsgeräten

von Steuer- und Rentenberater Alexander Ficht, Dreieich

### Geschickte Gestaltung gefragt

Bekanntlich werden die Möglichkeiten, Ihrem Mitarbeiter steuerfreie Zuwendungen zu geben, immer weniger. Umso wichtiger ist es daher, die noch bestehenden Möglichkeiten konsequent zu nutzen. Dies vor allem, wenn mit der Zuwendung beim Mitarbeiter ein hoher „Wertschätzungsfaktor“ einhergeht, wie es bei Handy und Laptop der Fall ist.

### Weder Steuer noch Sozialversicherung

#### Der rechtliche Rahmen

Der Gesetzgeber hat festgelegt, dass ein Mitarbeiter Vorteile aus der privaten Nutzung von betrieblichen PCs und Telekommunikationsgeräten (zum Beispiel Telefon, Handy oder Fax) weder zu versteuern braucht (§ 3 Nummer 45 EStG), noch fallen Sozialversicherungsbeiträge an.

Eine bestimmte Höchstgrenze hat der Gesetzgeber nicht definiert. Zu beachten ist jedoch, dass Sie dem Mitarbeiter die zur Verfügung gestellten Geräte nicht schenken dürfen. Sie müssen also in Ihrem Eigentum bleiben. Und sie müssen die Rechnung direkt zahlen. Un-erheblich ist, in welchem Umfang der Mitarbeiter die überlassenen Geräte privat oder beruflich nutzen darf. Das heißt, es muss kein direkter Zusammenhang zur Tätigkeit des Mitarbeiters bestehen.

#### Mitarbeiterbindung und Gehaltserhöhung

Für Sie bietet die Nutzungsüberlassung von PC oder Handy eine ideale Möglichkeit, Mitarbeiterbindung und -motivation einerseits und „kostengünstige“ Gehaltserhöhung andererseits zu kombinieren.

#### Beispiel

Die Sekretariatsmitarbeiterin M arbeitet wöchentlich 40 Stunden mit einem Bruttogehalt von 1.900 Euro. M ist Single (Steuerklasse 1), evangelisch und Mitglied der Barmer Ersatzkasse (Beitragsatz: 14,6 %; „Zusatzbeitrag“ Arbeitnehmer: 0,9 %). Ihre bisherige monatliche Gehaltsabrechnung ist in Spalte „bisher“ dargestellt.

Der Handyvertrag läuft in diesem Monat aus. Sie schließen für M einen neuen Handyvertrag ab. M ist „Vieltelefoniererin“. Sie entscheiden sich daher für einen Tarif mit vielen Freiminuten (Kosten monatlich zirka 70 Euro). M darf sich ihr Handy selbst aussuchen.

### Die Vorteile auf einen Blick

Aufgrund der Subventionierung bei einem Vertragsschluss entstehen hier für Sie kaum zusätzliche Kosten. Der Vertrag läuft auf die Firma. Die private Nutzung des Firmenhandys ist für M steuer- und

sozialabgabenfrei. Sie als Arbeitgeber kostet diese Gehaltserhöhung keine weiteren Steuern und Sozialabgaben. Sie tragen also nur die Handykosten. Der Mitarbeiter erhält die Nutzung ohne Abzüge, was einer deutlich höheren „Bruttozuwendung“ entspricht.

### Vergleich beim Mitarbeiter Handy – Gehaltserhöhung

	Bisher	mit Handy	Gehaltserhöhung
Gehalt	1.900,00	1.970,00	1.970,00
Lohnsteuer	. /. 226,75	. /. 226,75	. /. 245,16
Soli	. /. 12,47	. /. 12,47	. /. 13,48
Kirchensteuer	. /. 20,40	. /. 20,40	. /. 22,06
Krankenversicherung (1/2 x 14,6 %; Zusatzanteil: 0,9 %)	. /. 155,80	. /. 155,80	. /. 161,54
Pflegeversicherung	. /. 23,28	. /. 23,28	. /. 24,13
Rentenversicherung	. /. 189,05	. /. 189,05	. /. 196,02
Arbeitslosenversicherung	. /. 26,60	. /. 26,60	. /. 27,58
	<b>1.245,65</b>	<b>1.315,65</b>	<b>1.280,03</b>

M erhält bisher 1.245,65 Euro netto. Mit Handy sind es 70 Euro mehr, also 1.315,65 Euro. Bei einer Gehaltserhöhung von 70 Euro würde sie netto nur 34,38 Euro mehr (1.280,03 Euro ./. 1.245,65 Euro) erhalten.

**M erhält  
70 Euro netto mehr**

### Vergleich Arbeitgeberkosten Handy – Gehaltserhöhung

	Bisher	Handy	Gehaltserhöhung
Gehalt	1.900,00	1.970,00	1.970,00
Krankenversicherung (1/2 x 14,6 %)	138,70	138,70	143,81
Pflegeversicherung	18,53	18,53	19,21
Rentenversicherung	189,05	189,05	196,02
Arbeitslosenversicherung	26,60	26,60	27,58
Umlage 1	26,60	26,60	27,58
Umlage 2	4,18	4,18	4,33
Insolvenzgeldumlage	1,90	1,90	1,97
	<b>2.305,56</b>	<b>2.375,56</b>	<b>2.390,50</b>

**Fazit:** Bei der klassischen Gehaltserhöhung kommen beim Mitarbeiter von den 70 Euro brutto derzeit lediglich netto 34,38 Euro an. Der Kostenaufwand beim Arbeitgeber hierfür beträgt 84,94 Euro.

Bei der Methode „Handy statt Gehalt“ kommt die Zuwendung beim Arbeitnehmer brutto für netto an (das heißt 70 Euro) – und der Arbeitgeber selbst spart 14,94 Euro. (2.390,50 Euro ./. 2.375,56 Euro).

**„Handy statt  
Gehalt“ für beide  
Seiten vorteilhafter**