

Albertakademie

VERLAG E. ALBERT

Heinrich-von-Ohlendorff-Str. 91 - D-22359 Hamburg Telefon 040 - 603 09 33 - Fax 040 - 603 27 58
e-mail: info@albertakademie.de Internet-Adresse: <http://www.albertakademie.de>

Merkblatt

„Dreimonatsfrist bei Auswärtstätigkeiten“

Diplom-Betriebswirt Uwe Albert, Hamburg

1: Ausgangssituation

Der Gesetzgeber hat das steuerliche Reisekostenrecht bekanntlich mit Wirkung zum 1.1.2014 geändert. Leider ist dabei die sog. Dreimonatsfrist nicht abgeschafft worden obwohl dies bei der Abrechnung von Reisen einen erheblichen Vereinfachungseffekt für die Unternehmen gehabt hätte.

Die Dreimonatsfrist bedeutet, dass der Arbeitgeber dem Mitarbeiter nur für die ersten drei Monate seiner Tätigkeit an derselben Tätigkeitsstätte den Pauschbetrag für den Verpflegungsmehraufwand steuerfrei erstatten kann, wenn

1. während einer Woche die Tätigkeit mindestens an drei Tagen an dieser Stelle ausgeübt wird und
2. die Tätigkeit an dieser Stelle nicht um mindestens 4 Wochen unterbrochen wird.

Der Gesetzgeber begründet diese einschränkende Regelung u.a. damit, dass es nach der Lebenswahrscheinlich dem Mitarbeiter nach Ablauf von 3 Monaten möglich ist, sich preisgünstige Verpflegungsmöglichkeiten zu suchen und damit ab dem 4. Monat kein Verpflegungsmehraufwand mehr entsteht.

Der Bundesfinanzhof hatte im Jahr 2013 entschieden, dass diese Regelung zumindest nicht verfassungswidrig ist.

2: Regelungen (Gesetz, BMF-Schreiben, BFH-Urteile)

2.1. Einkommensteuergesetz

2.1.1. § 9 Absatz 4a EStG

(4a) 1 Mehraufwendungen des Arbeitnehmers für die Verpflegung sind nur nach Maßgabe der folgenden Sätze als Werbungskosten abziehbar. 2 Wird der Arbeitnehmer außerhalb seiner Wohnung und ersten Tätigkeitsstätte beruflich tätig, ist zur Abgeltung der ihm tatsächlich entstandenen, beruflich veranlassten Mehraufwendungen eine Verpflegungspauschale anzusetzen. 3 Diese beträgt

1. 24 Euro für jeden Kalendertag, an dem der Arbeitnehmer 24 Stunden von seiner Wohnung abwesend ist,
2. jeweils 12 Euro für den An- und Abreisetag, wenn der Arbeitnehmer auswärts übernachtet,
3. 12 Euro für den Kalendertag, an dem der Arbeitnehmer ohne Übernachtung mehr als 8 Stunden von seiner Wohnung und der ersten Tätigkeitsstätte abwesend ist; beginnt die auswärtige berufliche Tätigkeit an einem Kalendertag und endet am nachfolgenden Kalendertag ohne Übernachtung, werden 12 Euro für den Kalendertag gewährt, an dem der Arbeitnehmer den überwiegenden Teil der insgesamt mehr als 8 Stunden von seiner Wohnung und der ersten Tätigkeitsstätte abwesend ist.
4. Hat der Arbeitnehmer keine erste Tätigkeitsstätte, gelten die Sätze 2 und 3 entsprechend; Wohnung im Sinne der Sätze 2 und 3 ist der Hausstand, der den Mittelpunkt der Lebensinteressen des Arbeitnehmers bildet sowie eine Unterkunft am Ort der ersten Tätigkeitsstätte im Rahmen der doppelten Haushaltsführung. 5 Bei einer Tätigkeit im Ausland treten an die Stelle der Pauschbeträge nach Satz 3 länderspezifische unterschiedliche Pauschbeträge, die für die Fälle der Nummer 1 mit 120 sowie der Nummern 2 und 3 mit 80 Prozent der Auslandstagegelder nach dem Bundesreisekostengesetz vom Bundesministerium der Finanzen im Einvernehmen mit den obersten Finanzbehörden der Länder aufgerundet auf volle Euro festgesetzt werden; dabei bestimmt sich der Pauschbetrag nach dem Ort, den der Arbeitnehmer vor 24 Uhr Ortszeit zuletzt erreicht, oder, wenn dieser Ort im Inland liegt, nach dem letzten Tätigkeitsort im Ausland. **6 Der Abzug der Verpflegungspauschalen ist auf die ersten drei Monate einer längerfristigen beruflichen Tätigkeit an derselben Tätigkeitsstätte beschränkt. 7 Eine Unterbrechung dieser beruflichen Tätigkeit an derselben Tätigkeitsstätte führt zu einem Neubeginn, wenn sie mindestens vier Wochen dauert.** 8 Wird dem Arbeitnehmer anlässlich oder während einer Tätigkeit außerhalb seiner ersten Tätigkeitsstätte vom Arbeitgeber oder auf dessen Veranlassung von einem Dritten eine Mahlzeit zur Verfügung gestellt, sind die nach den Sätzen 3 und 5 ermittelten Verpflegungspauschalen zu kürzen:

1. für Frühstück um 20 Prozent,
2. für Mittag- und Abendessen um jeweils 40 Prozent,

der nach Satz 3 Nummer 1 gegebenenfalls in Verbindung mit Satz 5 maßgebenden Verpflegungspauschale; die Kürzung darf die ermittelte Verpflegungspauschale nicht übersteigen. 9 Satz 8 gilt auch, wenn Reisekostenvergütungen wegen der zur Verfügung gestellten Mahlzeiten einbehalten oder gekürzt werden oder die Mahlzeiten nach § 40 Absatz 2 Satz 1 Nummer 1a pauschal besteuert werden. 10 Hat der Arbeitnehmer für die Mahlzeit ein Entgelt gezahlt, mindert dieser Betrag den Kürzungsbetrag nach Satz 8. 11 Erhält der Arbeitnehmer steuerfreie Erstattungen für Verpflegung, ist ein Werbungskostenabzug insoweit ausgeschlossen. 12 Die Verpflegungspauschalen nach den Sätzen 3 und 5, die Dreimonatsfrist nach den Sätzen 6 und 7 sowie die Kürzungsregelungen nach den Sätzen 8 bis 10 gelten auch für den Abzug von Mehraufwendungen für Verpflegung, die bei einer beruflich veranlassten doppelten Haushaltsführung entstehen, soweit der Arbeitnehmer vom eigenen Hausstand im Sinne des § 9 Absatz 1 Satz 3 Nummer 5 ab-

wesend ist; dabei ist für jeden Kalendertag innerhalb der Dreimonatsfrist, an dem gleichzeitig eine Tätigkeit im Sinne des Satzes 2 oder des Satzes 4 ausgeübt wird, nur der jeweils höchste in Betracht kommende Pauschbetrag abziehbar. 13 Die Dauer einer Tätigkeit im Sinne des Satzes 2 an dem Tätigkeitsort, an dem die doppelte Haushaltsführung begründet wurde, ist auf die Dreimonatsfrist anzurechnen, wenn sie ihr unmittelbar vorausgegangen ist.

(5) 1§ 4 Absatz 5 Satz 1 Nummer 1 bis 4, 6b bis 8a, 10, 12 und Absatz 6 gilt sinngemäß. 2§ 6 Absatz 1 Nummer 1a gilt entsprechend.

2.1.2. § 40 Abs. 2 Satz 1 Nr. 1a EStG

1Abweichend von Absatz 1 kann der Arbeitgeber die Lohnsteuer mit einem Pauschsteuersatz von 25 Prozent erheben, soweit er

1a) oder auf seine Veranlassung ein Dritter den Arbeitnehmern anlässlich einer beruflichen Tätigkeit außerhalb seiner Wohnung und ersten Tätigkeitsstätte Mahlzeiten zur Verfügung stellt, die nach § 8 Absatz 2 Satz 8 und 9 mit dem Sachbezugswert anzusetzen sind,

2.2. BMF-Schreiben vom 24.10.2014

b) Dreimonatsfrist, § 9 Absatz 4a Satz 6 EStG

52 Wie bisher ist der Abzug der Verpflegungsmehraufwendungen auf die ersten drei Monate einer längerfristigen beruflichen Tätigkeit an derselben Tätigkeitsstätte beschränkt (vgl. Rz. 55). **Werden im Rahmen einer beruflichen Tätigkeit mehrere ortsfeste betriebliche Einrichtungen innerhalb eines großräumigen Werks- oder Betriebsgeländes aufgesucht, handelt es sich um die Tätigkeit an einer Tätigkeitsstätte. Handelt es sich um einzelne ortsfeste betriebliche Einrichtungen verschiedener Auftraggeber oder Kunden, liegen mehrere Tätigkeitsstätten vor. Dies gilt auch dann, wenn sich die Tätigkeitsstätten in unmittelbarer räumlicher Nähe zueinander befinden.**

53 Um die Berechnung der Dreimonatsfrist zu vereinfachen, wird eine rein zeitliche Bemessung der Unterbrechungsregelung eingeführt. Danach führt eine Unterbrechung der beruflichen Tätigkeit an derselben Tätigkeitsstätte zu einem Neubeginn der Dreimonatsfrist, wenn sie mindestens vier Wochen dauert (§ 9 Absatz 4a Satz 7 EStG). Der Grund der Unterbrechung ist unerheblich; es zählt nur noch die Unterbrechungsdauer.

54 Dies gilt auch, wenn die Unterbrechung der beruflichen Tätigkeit schon vor dem 1. Januar 2014 begonnen hat.

Beispiel 39

Der Arbeitnehmer A musste seine Tätigkeit in B wegen einer Krankheit ab dem 15. Dezember 2013 unterbrechen. Er nimmt seine Tätigkeit in B am 20. Januar 2014 wieder auf. Die berufliche Tätigkeit des A in B wurde für mehr als vier Wochen unterbrochen. A kann somit für weitere drei Monate seiner Tätigkeit in B Verpflegungspauschalen als Werbungskosten geltend machen oder steuerfrei durch den Arbeitgeber ersetzt bekommen.

55 Von einer längerfristigen beruflichen Tätigkeit an derselben Tätigkeitsstätte ist erst

dann auszugehen, sobald der Arbeitnehmer an dieser mindestens an drei Tagen **in der Woche** tätig wird. Die Dreimonatsfrist beginnt daher nicht, solange die auswärtige Tätigkeitsstätte an nicht mehr als zwei Tagen **in der Woche** aufgesucht wird. Die Prüfung des Unterbrechungszeitraums und des Ablaufs der Dreimonatsfrist erfolgt stets im Nachhinein mit Blick auf die zurückliegende Zeit (Ex-post-Betrachtung).

Beispiel 40

Der Bauarbeiter A soll ab März 2014 arbeitstäglich an der Baustelle in H für 5 Monate tätig werden. Am 1. April 2014 nimmt er dort seine Tätigkeit auf. Ab 20. Mai 2014 wird er nicht nur in H, sondern für einen Tag wöchentlich auch an der Baustelle in B tätig, da dort ein Kollege ausgefallen ist.

Für die Tätigkeit an der Baustelle in H beginnt die Dreimonatsfrist am 1. April 2014 und endet am 30. Juni 2014. Eine vierwöchige Unterbrechung liegt nicht vor (immer nur eintägige Unterbrechung).

Für die Tätigkeit an der Baustelle in B greift die Dreimonatsfrist hingegen nicht, da A dort lediglich einen Tag wöchentlich tätig wird.

Abwandlung

Wie Beispiel 40, allerdings wird A ab 1. April 2014 zwei Tage wöchentlich in H und drei Tage wöchentlich in B tätig. Ab 15. April 2014 muss er für zwei Wochen nach M. Ab 1. Mai 2014 ist er dann bis auf Weiteres drei Tage wöchentlich in H und zwei Tage in B tätig. Für die Tätigkeit an der Baustelle in B beginnt die Dreimonatsfrist am 1. April 2014 und endet am 30. Juni 2014. Eine vierwöchige Unterbrechung liegt nicht vor (lediglich zwei Wochen und dann immer nur dreitägige Unterbrechung).

Für die Tätigkeit an der Baustelle in H beginnt die Dreimonatsfrist hingegen erst am 1. Mai 2014, da A dort erst ab diesem Tag an drei Tagen wöchentlich tätig wird.

Beispiel 41

Der Außendienstmitarbeiter A wohnt in K und hat am Betriebssitz seines Arbeitgebers in S seine erste Tätigkeitsstätte (arbeitsrechtliche Zuordnung durch AG). A sucht arbeitstäglich die Filiale in K gegen 8.00 Uhr auf und bereitet sich dort üblicherweise für ein bis zwei Stunden auf seinen Außendienst vor. Von ca. 10.00 Uhr bis 16.30 Uhr sucht er dann verschiedene Kunden im Großraum K auf. Anschließend fährt er nochmals in die Filiale in K, um Nacharbeiten zu erledigen.

Bei dem arbeitstäglichen Vor- und Nachbereiten der Außendiensttätigkeit in der Filiale in K handelt es sich um eine längerfristige berufliche Auswärtstätigkeit an derselben Tätigkeitsstätte; für die berufliche Tätigkeit an dieser Tätigkeitsstätte können nach Ablauf von drei Monaten daher keine Verpflegungspauschalen mehr beansprucht werden. Für die restliche eintägige berufliche Auswärtstätigkeit bei den verschiedenen Kunden im Großraum K gilt dies nicht. Die Tätigkeitszeit in der Filiale in K kann für die Ermittlung der erforderlichen Mindestabwesenheitszeit von mehr als 8 Stunden nach Ablauf von 3 Monaten nicht mehr berücksichtigt werden, sondern ist abzuziehen. Ab dem vierten Monat kommt es für die Ermittlung der Abwesenheitszeiten der eintägigen Auswärtstätigkeit daher jeweils auf die Dauer der Abwesenheit von der Wohnung, abzüglich der Tätigkeitszeit(en) in der Filiale in K an.

56 Bei beruflichen Tätigkeiten auf mobilen, nicht ortsfesten betrieblichen Einrichtungen wie z. B. Fahrzeugen, Flugzeugen, Schiffen findet die Dreimonatsfrist ebenfalls keine Anwendung. Entsprechendes gilt für eine Tätigkeit in einem weiträumigen Tätigkeitsgebiet.

57 Die Regelungen zu den Verpflegungspauschalen sowie die Dreimonatsfrist gelten auch im Rahmen einer doppelten Haushaltsführung (§ 9 Absatz 4a Satz 12 EStG).

2.3. BFH-Urteil vom 28.2.2013

BFH-Urteil vom 28.2.2013, III R 94/10 - Verpflegungsmehraufwandspauschale für einen Unternehmensberater - Dreimonatsfrist bei einer längerfristigen vorübergehenden Auswärtstätigkeit an derselben Tätigkeitsstätte ist verfassungsgemäß - Keine teleologische Reduktion von § 4 Abs. 5 Satz 1 Nr. 5 Satz 5 EStG - Änderung einer Steuerfestsetzung nach Billigkeitsmaßnahme gemäß § 163 AO

1. Ein selbständiger Unternehmensberater, der über Monate hinweg wöchentlich zwei bis vier Arbeitstage in dem Betrieb eines Kunden auswärts tätig ist, kann Mehraufwendungen für seine Verpflegung nur in den ersten drei Monaten dieser Auswärtstätigkeit geltend machen. Dies gilt auch dann, wenn die Beratungsaufträge kurzfristig immer wieder aufs Neue erteilt werden.
2. Eine Unterbrechung der Tätigkeit, die zum Neubeginn der Dreimonatsfrist führt, liegt grundsätzlich nur dann vor, wenn sie mindestens vier Wochen andauert.

3. Anwendung der Regelung

3.1. Vorbemerkung

Das Einkommensteuergesetz regelt in § 9 Abs. 4a wann und in welcher Höhe der Arbeitnehmer aus Anlass einer Auswärtstätigkeit für Verpflegung einen Pauschbetrag für Verpflegung als Werbungskosten geltend machen kann bzw. wann und in welcher Höhe der Arbeitgeber dem Arbeitnehmer einen solchen Pauschbetrag steuerfrei erstattet kann (Siehe Tz. 2.1.1.). Dieser Pauschbetrag kommt aber nur zur Anwendung, wenn der Arbeitnehmer anlässlich einer Auswärtstätigkeit nicht länger als 3 Monate immer wieder dieselbe Tätigkeitsstätte aufsucht. Nach Ablauf von 3 Monaten ist daher der Pauschbetrag nicht mehr als Werbungskosten abziehbar bzw. kann vom Arbeitgeber nicht mehr steuerfrei erstattet werden.

Die Dreimonatsfrist hat für die Frage, ob nach 3 Monaten noch eine Auswärtstätigkeit vorliegt, keinen Einfluss. Sie hat nur Einfluss darauf, ob ein steuerfreier Pauschbetrag für den Verpflegungsmehraufwand zur Anwendung kommt.

Erhält der Arbeitnehmer bei einer vom Arbeitgeber angeordneten Auswärtstätigkeit gleichzeitig eine Mahlzeit auf Veranlassung des Arbeitgebers ist der Pauschbetrag – je nach Mahlzeit – zu kürzen (Siehe Tz. 2.1.1.).

Wird die Mahlzeit nach Ablauf der Dreimonatsfrist zur Verfügung gestellt, ist der Pauschbetrag nicht zu kürzen. Dafür muss die Mahlzeit mit dem amtlichen Sachbezugswert bewertet und versteuert werden. Das kann auch der Arbeitgeber im Wege der Lohnsteuerpauschalierung für den Arbeitnehmer durchführen (Siehe 2.1.2.).

3.2. Wann gilt die Dreimonatsfrist?

3.2.1. Zeitliche Voraussetzungen

Die einschränkende Regelung bei Verpflegungsmehraufwand kommt dann zur Anwendung, wenn

a) der Arbeitnehmer wiederkehrend die gleiche Tätigkeitsstätte aufsucht. Tätigkeitsstätte ist nicht der Ort an dem der Mitarbeiter tätig wird, sondern die konkrete Tätigkeitsstelle (z.B. Hamburger Straße Nr. 5 in Berlin und.

b) die Tätigkeit an dieser Stelle während einer Woche an mindestens 3 Tagen ausgeübt wird und

c) die Tätigkeit an dieser Stelle um nicht mehr als 4 Wochen unterbrochen wird, gleichviel aus welchem Grund.

Liegen diese Voraussetzungen gleichzeitig vor, kommt die Dreimonatsfrist zur Anwendung.

Die Dreimonatsfrist beginnt an dem Tag an dem der Arbeitnehmer das erste Mal 3 Tage an derselben Tätigkeitsstätte während einer Woche tätig war. Beispiel: In der Woche vom 18.07.-22.07.2016 ist der Mitarbeiter 3 Tage an derselben Tätigkeitsstätte tätig. Für diesen Fall beginnt die Dreimonatsfrist 3 Monate nach dem 18.07.2016.

3.2.2. Sachliche Voraussetzungen

Die Dreimonatsfrist kommt nach Auffassung der Finanzverwaltung nur dann zur Anwendung, wenn der Arbeitnehmer ständig dieselbe Tätigkeitsstätte entweder für den gleichen Kunden oder Auftraggeber aufsucht. Sucht der Arbeitnehmer zum Beispiel die gleiche Adresse (z.B. Berlin, Hamburger Straße 5, da beide Kunden dieselbe Adresse haben) ständig wiederkehrend auf aber immer für unterschiedliche Kunden, so gilt je Kunde eine separate Dreimonatsfrist.

Beispiel:

Kunde A und Kunde B haben die gleiche Adresse nämlich Berlin, Hamburger Straße 5. Für diesen Fall ist für den Kunden A und Kunden B jeweils eine getrennte Dreimonatsfrist zu berechnen (Siehe 2.2.), wenn der Mitarbeiter sowohl beim Kunden A als auch beim Kunden B tätig wird. Die Tätigkeiten in der Hamburger Straße 5 werden in diesem Fall nicht zusammengerechnet!

Für die Abrechnung von Reisen zur Prüfung der Dreimonatsfrist ist es daher zweckmäßig, wenn der Arbeitnehmer für jede einzelne Reise vermerkt und der Arbeitgeber aufzeichnet, welcher Kunde/Auftraggeber jeweils besucht worden ist. Andernfalls ist die rückwirkende Prüfung, ob die Dreimonatsfrist zur Anwendung kommt, nur mit erheblichem Aufwand möglich.

Wird die Tätigkeit an derselben Tätigkeitsstätte für mindestens 4 Wochen unterbrochen (der Grund der Unterbrechung ist seit dem 1.1.2014 unerheblich), so endet die Dreimonatsfrist für diese Tätigkeitsstätte. Sie beginnt erst dann neu, wenn der Arbeitnehmer

nach Ablauf von 4 Wochen wieder dieselbe Tätigkeitsstätte aufsucht und dann während einer Woche mindestens an 3 Tagen an dieser Tätigkeitsstätte tätig wird.

3.2.3. Konsequenzen aus der Dreimonatsfrist

Nach Ablauf der Tätigkeit an derselben Tätigkeitsstätte kann ein steuerfreier Pauschbetrag für den Verpflegungsmehraufwand nicht mehr steuerfrei gezahlt werden. Wird der Pauschbetrag vom Arbeitgeber auch nach Ablauf von 3 Monaten weiterhin gezahlt, ist er steuerpflichtig. Für diesen Fall kommt eine Lohnsteuerpauschalierung gem. § 40 Abs. 2 Nr. 1 EStG mit 25 % nicht in Betracht.

3.2.4. Gewährung von Mahlzeiten durch den Arbeitgeber aus Anlass von Auswärtstätigkeiten.

Erhält der Arbeitnehmer aus Anlass der Auswärtstätigkeit auch nach Ablauf von 3 Monaten seit Beginn der Dreimonatsfrist eine Mahlzeit, so gilt § 9 Abs. 4 a Satz 8 und 9 EStG (siehe 2.1.1.). Die Mahlzeit ist dann steuerpflichtig. Eine Kürzung des Pauschbetrages kommt dann nicht mehr in Betracht, da der Mitarbeiter nach 3 Monaten keinen Pauschbetrag als Werbungskosten geltend machen kann.

Beträgt in diesem Fall der Preis der Mahlzeit einschl. Umsatzsteuer nicht mehr als 60 €, so handelt es sich um eine übliche Mahlzeit, die mit dem amtlichen Sachbezugswert nach der Sozialversicherungsentgeltverordnung anzusetzen ist (Frühstück = 1,67 €, Mittag- und Abendessen jeweils 3,10 €). Dieser Wert ist als Arbeitslohn vom Arbeitnehmer zu versteuern. Der Arbeitgeber kann aber diesen Wert auch gem. § 40 Abs. 2 Nr. 1a EStG mit einem Steuersatz von 25 % pauschal versteuern (Die Mahlzeit ist dann zugleich beitragsfrei in der Sozialversicherung).

Beträgt der Wert der einzelnen Mahlzeit mehr als 60 €, so ist der gesamte Wert zu versteuern.

Beispiel:

Im 4. Monat der Tätigkeit beim Kunden A in der Hamburger Straße 5 in Berlin gewährt der Arbeitgeber dem Mitarbeiter täglich ein Frühstück, ein Mittagessen und ein Abendessen zum Preis von jeweils 50 €. Ergebnis: Da es sich um übliche Mahlzeiten handelt, ist als Wert für das Frühstück 1,67 €, für das Mittagessen von 3,10 € und für das Abendessen von 3,10 €, insgesamt pro Tag von 7,87 € anzusetzen und zu versteuern.

Würden die einzelnen Mahlzeiten jeweils 65 € kosten, müsste der Betrag von 195 € versteuert werden. Eine Lohnsteuerpauschalierung durch den Arbeitgeber ist dann nicht mehr möglich.

4. Kritik

Die Regelung unterstellt, dass der Arbeitnehmer erst nach Ablauf von 3 Monaten seine Verpflegungskosten reduzieren kann und das auch nur, wenn er mindestens einmal während einer Woche an drei Tagen an derselben Tätigkeitsstätte tätig war.

Im Zeitalter der Telekommunikation ist das völlig unrealistisch. Denn spätestens nach einem Tag seit Einsatz an der auswärtigen Tätigkeitsstätte kann sich der Arbeitnehmer darüber informieren, welche günstigen Verpflegungsmöglichkeiten am Einsatzort bestehen.

Und die Regelung im BMF-Schreiben vom 24.10.2014, nach der es Voraussetzung für die Dreimonatsfrist ist, dass der Arbeitnehmer während einer Woche einmal an mindestens 3 Tagen an derselben Tätigkeitsstätte tätig sein muss, ist ebenfalls unrealistisch und nicht nachvollziehbar. Warum wird ein Arbeitnehmer, der jede Woche an 2 Tagen an derselben Tätigkeitsstätte tätig ist anders behandelt als ein Mitarbeiter der (meist zufällig) nur einmal während einer Woche an derselben Tätigkeitsstätte aber dann noch nur alle 3 Wochen für jeweils einen Tag dort tätig ist?

Konsequenz: Es wird Zeit, dass die Dreimonatsfrist endlich abgeschafft wird. Das würde zu einer wesentlichen Vereinfachung in den Unternehmen beitragen.

D. Ganztagesseminare zum Reisekosten- und Lohnsteuerrecht in Hamburg

Seminarthema	Referent	Termin	Ort
Aktuelles Reisekostenrecht 2017	Uwe Albert	21.11.2016	Aktuelles Reisekostenrecht 2017
Aktuelles Lohnsteuer- und Sozialversicherungsrecht 2017	Gabriele Maack, Uwe Albert	23.11.2016	Aktuelles Lohnsteuer- und Sozialversicherungsrecht 2017
Aktuelles Reisekostenrecht 2017	Uwe Albert	28.11.2016	Aktuelles Reisekostenrecht 2017
Aktuelles Lohnsteuerrecht 2017	Uwe Albert	05.12.2016	Aktuelles Lohnsteuerrecht 2017

Anmeldung: direkt beim VERLAG E. ALBERT per Fax 040-6032758 oder per Email.
Teilnahmepreis: jeweils 450 Euro pro Teilnehmer, zzgl. USt. Der Teilnahmepreis beinhaltet Pausengetränke, ausführliche Seminarunterlagen sowie Mittagsmenü im Tagungshotel.

Weitere Informationen und Einzelheiten zum Reisekostenrecht und zum Lohnsteuerrecht finden Sie auf unseren Interseiten unter

www.albertakademie.de

Abonnieren Sie unseren Infoletter, der Sie regelmäßig kostenlos über alle neuen Gesetze, Urteile und Verwaltungsanweisungen zum Lohnsteuer- und Reisekostenrecht informiert. Abo unter info@albertakademie.de.