

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, gleich-iel 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 Dreimonats-frist 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 zweckmä-ßig, 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 Dreimo-natsfrist 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 3Tagen 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 = 2,00 €, Mit-tag- und Abendessen jeweils 3,80 €). 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 2,00 €, für das Mittagessen von 3,80 € und für das Abendessen von 3,80 €, insgesamt pro Tag von 9,60 € 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.

5. Beispiele

Beispiel 1

Ein Arbeitnehmer erhält von seinem Arbeitgeber in München den Auftrag, vom 1.4.2021 bis zum 31.8.2021 den Bau einer Anlage beim Kunden in Duisburg zu betreuen. Der Arbeitnehmer fährt an den Wochenenden jeweils nach München zurück.

Frage: Für welche Zeit kann der Arbeitgeber dem Mitarbeiter einen steuerfreien Pauschbetrag für den Verpflegungsmehraufwand zahlen?

Lösung: Vom 1.4. bis 30.6.2021.

Beispiel 2

Ein Arbeitnehmer erhält von seinem Arbeitgeber in Lübeck den Auftrag vom 1.6.2021 für ein Jahr den Bau einer Anlage beim Kunden in Hamburg zu betreuen. Der Arbeitnehmer fährt zur Baubetreuung jede Woche zweimal für einen Tag von Hamburg nach Lübeck.

Frage: Für welche Zeit kann der Arbeitgeber dem Mitarbeiter einen steuerfreien Pauschbetrag für den Verpflegungsmehraufwand zahlen?

Lösung: Vom 1.6.2021 bis 31.5.2021.

Beispiel 3

Ein Arbeitnehmer wird vom 1.2.2021 für 6 Monate von seinem Arbeitgeber in Kassel zu einer Zweigstelle des Unternehmens in Frankfurt/Main versetzt.

Frage: Für welche Zeit kann der Arbeitgeber dem Mitarbeiter einen steuerfreien Pauschbetrag für den Verpflegungsmehraufwand zahlen?

Lösung: Vom 1.2. bis 30.4.2021.

Beispiel 4

Ein Arbeitnehmer wird vom 1.2.2021 für 6 Monate von seinem Arbeitgeber in Kassel zu einer Zweigstelle des Unternehmens in Frankfurt/Main versetzt. Am 30.5.2021 muss der Arbeitnehmer ins Krankenhaus und nimmt am 15.7.2021 seine Tätigkeit in Kassel bis zum 30.9.2021 wieder auf.

Frage: Für welche Zeit kann der Arbeitgeber dem Mitarbeiter einen steuerfreien Pauschbetrag für den Verpflegungsmehraufwand zahlen?

Lösung:

Vom 1.2. bis 30.4.2021 und vom 15.7. bis 30.9.2021.

Beispiel 5

Ein Arbeitnehmer wird vom 1.2.2021 für 6 Monate von seinem Arbeitgeber in Kassel zu einer Zweigstelle des Unternehmens in Frankfurt/Main versetzt. Am 30.4.2021 muss der Arbeitnehmer für 5 Wochen zu einer anderen Einsatzstelle des Arbeitgebers und nimmt am 7.6.2021 seine Tätigkeit wieder auf

Frage: Für welche Zeit kann der Arbeitgeber dem Mitarbeiter einen steuerfreien Pauschbetrag für den Verpflegungsmehraufwand zahlen?

Lösung:

Für die gesamte Tätigkeitszeit in Kassel.

Beispiel 6

Ein Arbeitnehmer wartet vom 1.2.2021 für 6 Monate bei einem Kunden regelmäßig dessen Anlage in Bremen. In den ersten 10 Wochen sucht er den Kunden 1 x wöchentlich auf. In den folgenden 10 Wochen sucht er den Kunden 2 x wöchentlich auf und in den letzten 6 Wochen sucht er den Kunden 3 x wöchentlich auf.

Frage: Für welche Zeit kann der Arbeitgeber dem Mitarbeiter einen steuerfreien Pauschbetrag für den Verpflegungsmehraufwand zahlen?

Lösung:

Für die gesamten 6 Monate.