

IM NAMEN DER REPUBLIK

Das Bundesfinanzgericht hat durch die Richterin R in der Beschwerdesache Bf., Adr., gegen die Bescheide des Finanzamtes Bruck Leoben Mürzzuschlag vom 6. August 2013, betreffend Einkommensteuer 2009, 2010, 2011 und 2012 (Arbeitnehmerveranlagung) zu Recht erkannt:

Die Beschwerden werden als unbegründet abgewiesen.

Die angefochtenen Bescheide bleiben unverändert.

Eine Revision an den Verwaltungsgerichtshof ist nach Art. 133 Abs. 4 Bundes-Verfassungsgesetz (B-VG) unzulässig.

Entscheidungsgründe

Mit elektronisch eingelangter Erklärung beantragte der Beschwerdeführer, im Folgenden kurz Bf. genannt, am 14. März 2013 die Arbeitnehmerveranlagung für das Jahr 2012. Dabei machte er unter anderem das Berufsgruppenpauschale für Vertreter für einen Zeitraum vom 1.1. bis 30.6. und vom 1.10. bis 31.12. geltend.

Mit Schreiben vom 19. April 2013 forderte ihn das Finanzamt diesbezüglich auf eine Dienstgeberbestätigung vorzulegen. Beigebracht wurde daraufhin ein Schreiben vom 13. Mai 2013 des Dienstgebers, der X Personalservice GmbH in Y, das folgenden Inhalt aufwies:

"Betreff: Bestätigung Außendienst

Herr Bf., geboren am XXX, wohnhaft in Adr, war vom 01.08.2007 bis 30.06.2012 als 'Kunden- und Personalberater' und 'Vertriebsleiter' bei der X Personalservice GmbH angestellt. Wir bestätigen, dass er in den Jahren 2008 - 2012 mehr als 50 Prozent seiner Arbeitszeit für Außendiensttätigkeiten aufgebracht hat."

Mit Bedenkenvorhalt vom 10. Juni 2013 wurden dem Bf. vom Finanzamt mitgeteilt, dass die Tätigkeit als Verkaufsleiter nicht das typische Berufsbild eines Vertreters darstelle, da als Vertreter Personen anzusehen seien, die regelmäßig im Außendienst zum Zwecke der Anbahnung von Geschäften und zur Kundenbetreuung tätig seien und wurde um die Ablichtung des Dienstvertrages ersucht.

Der Dienstvertrag vom 1. August 2007, die Vereinbarung vom 2. Jänner 2008 und die Verlängerung des Dienstvertrages vom 1. Juli 2008 wurden daraufhin vorgelegt. Vom Arbeitgeber der X Personalservice GmbH wurde folgende Auskunft erteilt:

"Der Bf. war wie folgt beschäftigt:

1.8.2007 - 31.12.2008 Kunden- und Personalberater

1.1.2009 - 31.1.2012 Vertriebsleiter

1.2.2012 - 30.6.2012 Kunden- und Personalberater"

Vorgelegt wurden noch folgende Stellenbeschreibungen für einen Kunden- und Personalberater und für einen Vertriebsleiter:

1. Stellenbezeichnung: **Kunden- und Personalberaterin**

2. Direkte/r Vorgesetzte/r: Vertriebsleiterin

3. Untergeordnete Stellen: -

4. Stelleninhaberin wird vertreten durch: andere/n Kunden- und Personalberaterin

5. Stelleninhaberin vertritt: andere/n Kunden- und Personalberaterin

6. Verantwortung der Stelle:

- Umsetzung der vorgegebenen Vertriebsziele
- selbstständige Kundenakquise/—betreuung und Durchführung der Aufträge

7. Befugnisse:

- Selbstständige Auswahl der Transitarbeitskräfte nach Zuweisung durch das AMS
- Selbstständige Auswahl der Beschäftigterbetriebe
- Begründungen und Beendigungen von Dienstverhältnissen mit Transitarbeitskräften (in Vertretung der Geschäftsführung)

8. Wichtige Aufgaben:

- Akquise von arbeitslosen Personen (je nach Zielgruppe) beim AMS und bei Projekten des AMS
- Akquise von Firmen und offener Stellen
- Unternehmens-Präsentation bei Neukundinnen
- Betreuung bestehender Kundinnen
- Vorbereiten der Transitarbeitskräfte auf das Vorstellungsgespräch beim potentiellen Beschäftigterbetrieb
- Bei Bedarf Begleitung der TAK zu Vorstellungsgesprächen bei potentiellen Beschäftigterbetrieben
- Angebotserstellung
- Kalkulation des Produktivstundensatzes
- Bei den meisten Überlassungen kommt der Beschäftiger-Kollektivvertrag zum Tragen: Daher intensive Recherche in den Beschäftiger-KVS, gefolgt von entsprechender Einstufung der TAK

- Erstellung von Dienstverträgen und Überlassungsmitteilungen sowie anderer arbeitsrechtlicher Unterlagen
- Arbeitsschutzagenden: Unterweisung der Sicherheitsrichtlinien, Aushändigen der Sicherheitsbroschüre, Informations- und Kontrollfunktion gegenüber dem Beschäftigten
- Dienstantritts— und Zufriedenheitsprüfung
- Berichtswesen für das AMS (Einzelberichte über Gespräche, weiteren Verlauf, detaillierter Abschlussbericht, ...)
- Berichtswesen für ESF (Productive Ageing)
- Sozialpädagogische Betreuung- Regelmäßige telefonische und persönliche Gespräche mit TAKs, um die Arbeit im Beschäftigterbetrieb zu besprechen, Unterstützung bei Problemen (Amtswege, Beihilfen, ...)
- Regelmäßige Gespräche mit Beschäftigterbetrieb
- Sicherstellung der Übernahme der TAK
- Bei Zurückstellung der TAK, rasche Suche nach einer geeigneten Ersatzstelle
- Besuch von Jobbörsen beim AMS

9. Qualifikation:

- Abgeschlossene soziale, kaufmännische oder technische Ausbildung
- Kaufmännisches Verständnis (Angebotskalkulation)
- Soziale Kompetenz und soziale(s) Grundeinstellung/Engagement
- Kommunikationsfähigkeit
- Selbständiges, eigenverantwortliches Arbeiten
- Kenntnisse im Arbeitsrecht von Vorteil
- Erfahrung in der Personaldienstleistung von Vorteil
- Außendienst Erfahrung von Vorteil
- Führerschein B und ein eigenes Auto unbedingt notwendig

10. Gehaltseinstufung:

- Ab V5 5/1 BABE-KV unter Berücksichtigung der anrechenbaren Vordienstzeiten (max. 4 Jahre)

1. Stellenbezeichnung: **Vertriebsleiterin**

2. Direkte/r Vorgesetzte/r: Geschäftsführerin

3. Untergeordnete Stellen: Kunden- und Personalberaterinnen

4. Stelleninhaberin wird vertreten durch: Geschäftsführerin

5. Stelleninhaberin vertritt: Geschäftsführerin in Sachen des Vertriebs

6. Verantwortung der Stelle:

- Vertriebsplanung (in Zusammenarbeit mit der Geschäftsführung)
- Optimaler Einsatz der Kunden— und Personalberaterinnen
- Realisierung der vorgegebenen (kurz-, mittel— und langfristigen) Vertriebsziele

- Führung und Motivierung des gesamten Vertriebsteams
- Laufender Austausch mit der Geschäftsführung über die vorhandenen Budgetressourcen
- betriebsinterne und —externe Kommunikation und Koordination

7. Befugnisse:

- Es können jederzeit alle für den Vertriebserfolg notwendigen Stellen des Unternehmens kontaktiert und zusammengerufen werden.
- Der/die Leiterin hat Weisungsbefugnis gegenüber dem Vertriebsteam
- Mitentscheidungsrecht bei Personalmanagement im Bereich Vertrieb

8. Wichtige Aufgaben und Verantwortungen:

- Erstellung des jährlichen Überlassungsplans mit entsprechender Zielsetzung und regelmäßige Kontrolle der Zielerreichung
- Sicherstellung der Erreichung der geplanten Überlassungszahlen
- Abhaltung von Vertriebsmeetings und Zielvereinbarungsgesprächen mit dem Vertriebsteam
- Erstellen von Vertriebsberichten
- Führung des Vertriebsteams
- Systematische Neukundengewinnung, speziell Großkundenakquise und —betreuung
- Pflege wichtiger Kundenkontakte unter Einbeziehung der betreffenden Mitarbeiterinnen
- Unterstützung der Geschäftsführung bei der Akquise neuer Vertriebsmitarbeiterinnen
- Einschulung neuer Vertriebsmitarbeiterinnen
- Marktbeobachtung
- Sammeln und Weitergabe relevanter Informationen aus Kundengesprächen an die Geschäftsführung
- Unterstützung bei der Entwicklung neuer Projekte
- Mitwirkung bei der Entwicklung von Werbung, Verkaufsförderung, PR und Corporate Identity
- Beratung bei besonderen Problemen einzelner Kundinnen und/oder Transitarbeitskräfte, Beheben eventueller Konflikte im Team

9. Qualifikation/Erfordernisse:

- Ausbildung: Kaufmännische, technische und/oder soziale Ausbildung
- Berufserfahrung: mindestens 2 Jahre im Vertrieb
- Besondere Kenntnis in der Personaldienstleistung von Vorteil
- Kommunikations- und Führungsfähigkeit
- Kaufmännisches Verständnis (Angebotskalkulation)
- Kenntnisse im Arbeitsrecht
- Soziale Kompetenz und soziale(s) Grundeinstellung/Engagement
- Führerschein B und ein eigenes Auto unbedingt notwendig

10. Gehaltseinstufung:

- Ab VB 7/1 BABE-KV unter Berücksichtigung der anrechenbaren Vordienstzeiten (max. 4 Jahre)

Mit Bescheid vom 6. August 2013 wurde lediglich für den Zeitraum 1. Februar bis 30. Juni 2012 das Vertreterpauschale berücksichtigt. Begründend führte die Abgabenbehörde aus, dass der Bf. als Betriebsleiter die organisatorischen Aufgaben, wie zB Vertriebsplanung, Personaleinsatzplanung, Personalführung, Unterstützung der Geschäftsführung zu erfüllen hatte und für diese Zeit - ebenso wie für die Zeit der Werkzeugauslieferung im Zeitraum 1. 10. bis 31. 12. 2012 - keine Vertretertätigkeit vorliege.

Zugleich wurde mit Bescheiden gleichen Datums für die Jahre 2009 bis 2011 die Wiederaufnahme der Einkommensteuerverfahren verfügt und das Vertreterpauschale für diese Jahre aberkannt.

Gegen die Einkommensteuerbescheide 2009 bis 2012 wurde das Rechtsmittel der Berufung erhoben und ausgeführt, dass nicht berücksichtigt worden sei, dass er in seiner Tätigkeit als Vertriebsleiter in seinen Hauptaufgaben die Tätigkeiten eines Vertreters im Sinne des beantragten Vertreterpauschales durchgeführt habe. Seine Hauptaufgabe sei die tägliche Kundenakquise mit Vertragsabschlüssen, Geschäftsanbahnungen und ständige Preisverhandlungen mit Kunden sowie Anbotslegungen im Außendienst gewesen. Vorgelegt wurde eine Bestätigung über den Außendienst vom Arbeitgeber X Personalservice GmbH, wonach der Bf. vom 1.8.2007 bis zum 31.12.2008 und vom 1.2.2012 bis zum 30.6.2012 als Kunden- und Personalberater bei der X Personalservice GmbH angestellt gewesen sei und die in Punkt 8 aufgezählten Aufgaben eines Kunden- und Personalbetreuers zu bewältigen hatte. In der Zeit vom 1.1.2009 bis 31.1.2012 sei er als Vertriebsleiter tätig gewesen und seien die in Punkt 8 (eines Vertriebsleiters) angeführten Tätigkeiten zusätzlich zu den Aufgaben als Kunden- und Personalbetreuer hinzugekommen.

Die Berufung/Beschwerde wurde ohne Erlassung einer Berufungsvorentscheidung dem damals zuständigen Unabhängigen Finanzsenat zur Entscheidung vorgelegt. Das nunmehr für die Entscheidung der gegenständlichen Rechtssache zuständige Bundesfinanzgericht hat zur Klärung des entscheidungswesentlichen Sachverhaltes mit Schreiben vom 30. November 2015 folgende Fragestellungen an den Bf. gerichtet:

- "1.) a.) Welche Dienstleistungen bietet die X an?
- b.) Wer ist der Auftraggeber (AMS)?
- c.) Werden die arbeitslosen Personen (TAKs) vom AMS an die X weitervermittelt?
- d.) TAKs sind Arbeitnehmer, die als Teilnehmer einer arbeitspolitischen Maßnahme mit der Zielsetzung der Reintegration in den Arbeitsmarkt beraten, betreut und geschult werden. Inwieweit sind dabei Maßnahmen zur Kundengewinnung erforderlich?
- e.) Welche Geschäfte schließen Kunden- und Personalberater ab?
- f.) Was beinhaltet die Angebotserstellung und die Kalkulation des Produktivstundensatzes?
- g.) Wie erfolgt die Akquise von Firmen und offenen Stellen?

2.) Wie viele Kunden- und Personalberater waren Ihnen in Ihrer Zeit als Vertriebsleiter unterstellt?

3.) Was ist unter dem jährlichen Überlassungsplan zu verstehen?

4.) Wie oft fanden Vertriebsmeetings statt (täglich, wöchentlich...)?

5.) Wie oft fanden Zielvereinbarungsgespräche statt?

6.) In welchem zeitlichen Abständen mussten Sie Vertriebsberichte erstellen?

7.) Geben Sie an, welches zeitliche Ausmaß jeweils durchschnittlich in der Woche auf

- Mitarbeiterführung und Personalangelegenheiten (zB Erstellung und Sicherstellen der Erreichung des jährlichen Überlassungsplans, Erstellung von Vertriebsberichten, Unterstützung der Geschäftsführung bei der Akquise neuer Vertriebsmitarbeiterinnen, Marktbeobachtung, Sammeln und Weitergabe relevanter Informationen aus Kundengesprächen an die Geschäftsführung, Unterstützung bei der Entwicklung neuer Projekte, Mitwirkung bei der Entwicklung von Werbung, Verkaufsförderung, PR und Corporate Identity)
- Neukundengewinnung (Großkundenakquise) und -betreuung, Pflege wichtiger Kundenkontakte, entfiel.

8.) Welche Aufwendungen sind Ihnen im strittigen Zeitraum aus Ihrer Tätigkeit erwachsen, die Sie nicht von der X ersetzt bekommen haben? Die Aufwendungen sind aufgeschlüsselt darzustellen und belegmäßig nachzuweisen. Welche Aufwendungen wurden von der X ersetzt?"

Mit Schreiben vom 6. Jänner 2016 antwortete der Bf. folgendermaßen:

"1 a, X ist ein Integrationsprojekt des AMS 1 und des Bundessozialamtes 1 mit Kofinanzierung durch den ESF, angeboten wird die geförderte Dienstleistung/ Arbeitsleistung durch die TAK (Menschen mit verschiedenen Vermittlungsschwierigkeiten. Aufklärung der Geschäftspartner über Förderungen betreffend der körperlichen Einschränkungen von einzelnen Personen durch das BasB, oder Land 1 oder AMS.

b, Auftraggeber ist das AMS oder das Basb; direkter Geschäftspartner der einzelnen Kunden, Rechnungsadresse ist jedoch die X (gemeinnütziger Arbeitskräfteüberlasser)

c, Die TAK sind grundsätzlich arbeitslos gemeldete Personen, welche durch den einzelnen Mitarbeiter der X, meine Person, ausgewählt und zu vermitteln versucht wird. Bewerbungsgespräche um die Stärken und Schwächen der einzelnen Personen kennenzulernen um sie als TAK an den Kunden besser vermitteln/ anbieten zu können. (Individuelle Anbotslegung aufgrund jeder einzelnen Person mit Vermittlungsschwierigkeiten)

d, Die Vermittlung von den einzelnen Zielpersonen ist stets intensiver als die grundsätzliche Vermittlung von Leasingpersonal. Es bedarf aufgrund der verschiedenen Vermittlungshemmnisse (körperliche Einschränkung, laufende Arztbesuche, Schuldenproblematik, soziale Umstände (vorangegangene Inhaftierungen) usw.

sehr zeitintensive Aufklärungsgespräche sowie Nutzendarstellungen und Vorteile der einzelnen Person. Es beginnt mit der Internetrecherche über den möglichen Kunden, Terminvereinbarung, Projektdarstellung (Gemeinnützigkeit), Bedarfsanalyse, Anbotslegung und Preisverhandlungen, eventuell Arbeitsplatzadaptierungen, Vorstellungsgespräche gemeinsam mit der TAK, erfreulicherweise Auftragsbestätigung durch den Kunden.

e, Geschäfte werden betreffend der Dienstleistung, des Verrechnungssatzes/Stundensatz, die zu erbringende Arbeitsleistung, sowie die Dauer der Überlassung abgeschlossen. Während des laufenden Geschäftes/Vertrages werden des Öfteren Nachverhandlungen betreffend des Stundensatzes und der Dauer geführt (ähnlich einer klassischen Arbeitskräfteüberlassung)

f, Sie beinhaltet die individuelle Förderung der Behörde, die Ermittlung der Einstufung betreffend der Entlohnung lt. jeweiligen Kollektivvertrag im Zusammenhang mit dem Kunden, die Ermittlung der geforderten Arbeitszeit, die Kalkulation der nicht geförderten Überstunden (Stundenlohn plus der gesetzlichen Lohnnebenkosten), die Kalkulation der eventuellen Stehzeit für die Verrechnung.

g, Durch sogenannte tägliche und unermüdliche Kaltakquise, aufgrund des Personenprofiles sowie des Wunschdenkens der TAK. Ermittlung des Bedarfes der Firma und eventuell Festlegung einer offenen Stelle.

2, Schwankend zwischen 3 und 4 Kunden- und Personalberater.

3, Aufgrund der vorgegebenen Zahlen des Fördergebers/Auftraggebers wurden die saisonalen Zeiten bzw. wirtschaftlich starken Zeiten eines Jahres berücksichtigt und so versucht, soviel als möglich (Fördersumme der Behörde) TAK in Überlassung zu bringen. Leichte Richtlinie/Richtungsweg um die geforderten Ziele der Auftraggeber zu erfüllen.

4, Vertriebsmeetings fanden je nach Bedarf ca. alle zwei Monate durch den Geschäftsführer Herrn A und später monatlich durch den neuen Geschäftsführer Herrn Mag. B statt. Aufbau, Abwicklung sowie Verlauf des Meetings stets durch die oben angeführten Vorgesetzten.

5, Wurde stets im Meeting oder zwischen Tür und Angel durch den Geschäftsführer besprochen.

6, Vertriebsberichte wurden von mir nicht erstellt. Die Führung von laufenden Statistiken und Berichten wurde ebenfalls vom Geschäftsführer erbracht.

7, betreffend Punkt eins und zwei wurde von mir keine Zeit aufgewandt. Diese Angelegenheiten wurden stets vom Geschäftsführer erledigt.

Betreffend des dritten Punktes, kann ich den Großteil meiner wöchentlichen Arbeitszeit zuweisen, denn dies war mein Hauptaufgabengebiet.

Bemerken möchte ich, dass es zur Betitelung meines Arbeitsverhältnisses/Jobs durch den Wunsch des damaligen Geschäftsführers Herrn A kam, um vor unseren Fördergebern

professioneller und interessanter im Vergleich zu anderen Projektmitstreitern dazustehen. Meine Tätigkeit blieb vom ersten bis zum letzten Arbeitstag stets die gleiche, da hier meine Stärken liegen bzw. lagen. Der einstige Geschäftsführer wollte jedoch stets das qualitativ beste und der größte gemeinnützige Arbeitskräfteüberlasser Österreichs werden. Darum auch der 'aufgeblasene' Auftritt/Tätigkeitsbeschreibung gegenüber der Fördergeber.

Nach Beendigung meines Dienstverhältnisses kam es tatsächlich kurzfristig zur Vergrößerung des Projektes, wodurch dann durch den jetzigen Geschäftsführer Herrn Mag. B tatsächlich eine Vertriebsleitung lt. Arbeitsplatzbeschreibung eingeführt wurde (meines Wissens waren 40 Kunden- und Personalberater eingestellt). Die Stelle wurde auch von meiner Kollegin C, da diese auch eine höhere Schulbildung als ich hatte, besetzt.

8, Vom Arbeitgeber wurden mir die gesetzlich zustehenden Aufwendungen (Kilometergeld, Diäten etc.) abgegolten. Zusätzliche Aufwendungen entstanden im Geringsten bei Kunden- und Bewerbungsgesprächen in fremden Örtlichkeiten durch Getränkeeinladungen, welche nicht in Rechnung gestellt werden durften. Belege dazu gibt es nicht, da es sich hierbei nicht um hohe Summen handelte."

Dem Finanzamt wurden diese Ermittlungsergebnisse zur Kenntnisnahme weitergeleitet. Eine Stellungnahme unterblieb.

Über die Beschwerden wurde erwogen:

Strittig ist, ob die vom Bf. im Zeitraum 1. Jänner 2009 bis 31. Jänner 2012 ausgeübte Tätigkeit als Vertretertätigkeit im Sinne der Verordnung, BGBl. II 382/2001, anzusehen ist, bei der die Werbungskosten pauschal abgegolten werden können.

Gemäß § 17 Abs. 6 EStG 1988 können zur Ermittlung von Werbungskosten vom Bundesminister für Finanzen Durchschnittssätze für Werbungskosten im Verordnungswege für bestimmte Gruppen von Steuerpflichtigen nach den jeweiligen Erfahrungen der Praxis festgelegt werden.

In § 1 Z 9 der Verordnung des Bundesministers für Finanzen über die Aufstellung von Durchschnittssätzen für Werbungskosten von Angehörigen bestimmter Berufsgruppen, BGBl. II 382/2001, sind Vertreter genannt und wird normiert, dass diese 5 % der Bemessungsgrundlage, höchstens aber 2.190 € jährlich, als Werbungskosten absetzen können. Weiters wird bestimmt, dass der Arbeitnehmer ausschließlich Vertretertätigkeit ausüben muss, zur Vertretertätigkeit sowohl die Tätigkeit im Außendienst als auch die für konkrete Aufträge erforderliche Tätigkeit im Innendienst gehört und dass von der Gesamtarbeitszeit dabei mehr als die Hälfte im Außendienst verbracht werden muss.

Da eine gesetzliche Definition des Begriffes "Vertreter" fehlt, ist dieser nach den Erfahrungen des täglichen Lebens und nach der Verkehrsauffassung auszulegen. Vertreter sind nach Lehre (Hofstätter/Reichel, Die Einkommensteuer, Kommentar, § 17 Tz 71) und Rechtsprechung des Verwaltungsgerichtshofes (VwGH 28.6.2012, 2008/15/0231; VwGH 18.12.2013, 2009/13/0261) Personen, die im Außendienst zum Zwecke der

Anbahnung und des Abschlusses von Geschäften und zur Kundenbetreuung tätig sind. Eine andere Außendiensttätigkeit, deren vorrangiges Ziel nicht die Herbeiführung von Geschäftsabschlüssen ist, zählt nicht als Vertretertätigkeit, zB eine Kontroll- oder Inkassotätigkeit, beratende Tätigkeit (vgl. VwGH 18.12.2013, 2009/13/0261). Der Vertretertätigkeit ist gleichzuhalten, wenn Rechtsgeschäfte über Dienstleistungen im Namen und für Rechnung des Arbeitgebers abgeschlossen werden (VwGH 24.2.2005, 2003/15/0044).

Wie der Verwaltungsgerichtshof bereits wiederholt ausgesprochen hat, steht nur eine "völlig untergeordnete andere Tätigkeit" der Inanspruchnahme des Vertreterpauschales nicht entgegen (vgl. VwGH 24.2.2005, 2003/15/0044; VwGH 28. Juni 2012, 2008/15/0231; VwGH 18.12.2013, 2009/13/0261).

Im ersten Erkenntnis hat der Verwaltungsgerichtshof konkretisiert, dass ein Dienstnehmer auch dann (noch) als Vertreter anzusehen ist, wenn er im Rahmen seines Außendienstes auch Tätigkeiten der Auftragsdurchführung (dort: Entgegennahme und Entsorgung von Altmedikamenten und Problemstoffen) verrichtet, solange der Kundenverkehr in Form des Abschlusses von Geschäften im Namen und für Rechnung seines Dienstgebers eindeutig im Vordergrund steht. Im zweitgenannten Erkenntnis sah der Verwaltungsgerichtshof allgemeine Aufgaben der Geschäftsführung nicht als eine Tätigkeit an, die unter die für konkrete Aufträge erforderliche Innendiensttätigkeit fällt und ging von keiner völlig untergeordneten Leitungstätigkeit aus. Im letzten Erkenntnis betreffend einen EDV Organisationsberater im Bankenbereich wurde ebenfalls keine ausschließliche Vertretertätigkeit festgestellt.

Der Bf. war vom 1.8.2007 bis 31.12.2008 als Kunden- und Personalberater, vom 1.1.2009 bis 31.1.2012 als Vertriebsleiter und vom 1.2.2012 bis 30.6.2012 wieder als Kunden- und Personalberater bei einer Gesellschaft tätig, die es sich als gemeinnütziger Arbeitskräfteüberlasser zur Aufgabe gemacht hat, Menschen mit verschiedensten Vermittlungsschwierigkeiten wieder in den Arbeitsmarkt zu integrieren. Es handelt sich dabei um ein Integrationsprojekt des AMS 1 und des Bundessozialamtes 1, gefördert durch den Europäischen Sozialfond.

Ein Kunden- und Personalberater der Firma hat nach dem vom Arbeitgeber bekanntgegebenen Aufgabengebiet umfangreiche und komplexe Tätigkeiten zu erbringen: neben der Auswahl der Transitarbeitskräfte, Anbahnung der Aufträge und Angebotserstellung, kommen noch wesentliche sozialpädagogische Betreuungstätigkeiten (wie Vorbereitung der Transitarbeitskräfte auf Vorstellungsgespräche, eventuelle Begleitung dorthin, telefonische oder persönliche Gespräche, um die Arbeit im Beschäftigterbetrieb zu besprechen, Unterstützung bei Problemen) hinzu. Er ist damit für die gesamte Abwicklung und Überwachung des Leistungsaustausches zuständig.

Nach den Angaben des Arbeitsgebers war der Bf. in den strittigen Jahren zusätzlich noch in leitender Funktion als Vertriebsleiter tätig und hatte Tätigkeiten wahrzunehmen wie die Erstellung des jährlichen Überlassungsplans mit entsprechender Zielsetzung und

regelmäßige Kontrolle der Zielerreichung, Sicherstellung der Erreichung der geplanten Überlassungszahlen, Abhaltung von Vertriebsmeetings und Zielvereinbarungsgesprächen mit dem Vertriebsteam, Erstellen von Vertriebsberichten, Führung des Vertriebsteams, Systematische Neukundengewinnung, speziell Großkundenakquise und —Betreuung, Pflege wichtiger Kundenkontakte unter Einbeziehung der betreffenden Mitarbeiterinnen, Unterstützung der Geschäftsführung bei der Akquise neuer Vertriebsmitarbeiterinnen, Einschulung neuer Vertriebsmitarbeiterinnen, Marktbeobachtung, Sammeln und Weitergabe relevanter Informationen aus Kundengesprächen an die Geschäftsführung, Unterstützung bei der Entwicklung neuer Projekte, Mitwirkung bei der Entwicklung von Werbung, Verkaufsförderung, PR und Corporate Identity, Beratung bei besonderen Problemen einzelner Kundinnen und/oder Transitarbeitskräfte, Beheben eventueller Konflikte im Team. Im strittigen Zeitraum waren dem Bf. nach eigenen Angaben 3- bis 4 Kunden- und Personalbetreuer unterstellt.

Wenn der Bf. im Zuge des Beschwerdeverfahrens angab, für diese Tätigkeiten keine Zeit aufgewendet zu haben, weil diese Tätigkeiten stets vom Geschäftsführer erbracht worden seien, so stehen diesen Behauptungen die vom Bf. selbst vorgelegten Bestätigungen des Arbeitgebers vom 20. August 2013 über die Aufgaben des Bf. gegenüber, die ein anderes Bild zeichnen. Das Bundesfinanzgericht sieht es nicht als glaubwürdig an, dass der Arbeitgeber eine leitende Position - mit einem im Vergleich zu den Kundenbetreuern höheren Gehalt - besetzt, ohne dass eine entsprechende Arbeitsleistung zu erbringen ist und geht davon aus, dass der Bf. umfangreiche Leitungsaufgaben im Zusammenwirken mit der Geschäftsführung - wie dies aus der Tätigkeitsbeschreibung des Arbeitgebers hervorkommt - zu erbringen hatte.

Insofern war vom Bundesfinanzgericht zu prüfen, inwieweit solche "vertreterfremde" Tätigkeiten über die Anbahnung und den Abschluss von Verträgen und die Kundenbetreuung hinausgingen oder ob lediglich eine völlig untergeordnete andere Tätigkeit vorlag. Die Verordnung beschreibt jene Innendiensttätigkeiten, die zu einer Vertretertätigkeit gehören, als solche, die für konkrete Aufträge erforderlich sind. Das Erkenntnis des Verwaltungsgerichtshofes vom 24.2.2005 verweist auf Vorjudikatur, wonach beispielsweise Abrechnungen mit Kunden, Nachweis des Arbeitseinsatzes, Einholung von Weisungen, Entgegennahme von Waren als solche Tätigkeiten anzusehen sind und sieht auch Tätigkeiten der Auftragsdurchführung als für die Gewährung des Vertreterpauschales als nicht schädlich an. Leitungsaufgaben können dagegen schädlich sein, wenn sie einen größeren Umfang aufweisen. Lt. der vom Bf. vorgelegten Stellenbeschreibung eines Vertriebsleiters umfasste seine Tätigkeit eine Fülle von organisatorischen und kontrollierenden Aufgaben, die über die Anbahnung und den Abschluss von Verträgen und die Kundenbetreuung hinausgingen, weshalb von einer "völlig untergeordneten anderen Tätigkeit" nicht mehr gesprochen werden kann. Auch wenn davon auszugehen ist, dass der Bf. während seiner Zeit als Vertriebsleiter in der Akquise (speziell von Großkunden) tätig war, so war eine Ausschließlichkeit der Vertretertätigkeiten nicht mehr gegeben. Dass diese anderen "vertreterfremden"

Tätigkeiten ein überwiegendes oder im Vordergrund stehendes Ausmaß aufweisen müssen, ist dabei nicht erforderlich (vgl. VwGH 21.10.2015, 2012/13/0078).

Dem Berufungsbegehren konnte daher nicht entsprochen werden.

Zulässigkeit einer Revision

Gegen ein Erkenntnis des Bundesfinanzgerichtes ist die Revision zulässig, wenn sie von der Lösung einer Rechtsfrage abhängt, der grundsätzliche Bedeutung zukommt, insbesondere weil das Erkenntnis von der Rechtsprechung des Verwaltungsgerichtshofes abweicht, eine solche Rechtsprechung fehlt oder die zu lösende Rechtsfrage in der bisherigen Rechtsprechung des Verwaltungsgerichtshofes nicht einheitlich beantwortet wird. Da im vorliegenden Fall eine Rechtsfrage von grundsätzlicher Bedeutung nicht vorliegt, insbesondere weil das Erkenntnis der Judikaturlinie des Verwaltungsgerichtshofes folgt, ist eine ordentliche Revision nicht zulässig.

Graz, am 26. Februar 2016