

## IM NAMEN DER REPUBLIK

Das Bundesfinanzgericht hat durch den Richter R in der Beschwerde der Bf., S-Gasse, PLZ-Ort, vertreten durch Martin Johann Zdichynec, Wienerstraße 114, 2483 Ebreichsdorf, gegen den Bescheid der belangten Behörde, Finanzamt Wien 8/16/17, vom 13. Oktober 2015 betreffend Einkommensteuer (Arbeitnehmerveranlagung) 2014 zu Recht erkannt:

Der Beschwerde wird gemäß § 279 BAO Folge gegeben.

Der angefochtene Bescheid wird abgeändert.

Die Bemessungsgrundlagen und die Höhe der festgesetzten Abgabe sind als Beilage angeschlossenen Berechnungsblatt zu entnehmen und bilden einen Bestandteil des Spruches dieses Erkenntnisses.

Gegen dieses Erkenntnis ist eine Revision an den Verwaltungsgerichtshof nach Art. 133 Abs. 4 Bundes-Verfassungsgesetz (B-VG) nicht zulässig.

## Entscheidungsgründe

Die Beschwerdeführerin (im Folgenden mit Bf. bezeichnet) ist im mittleren Management in einem privatwirtschaftlichen Sozialforschungsinstitut tätig und koordiniert damit die Prozesse auf Leitungsebene (zwei Geschäftsführer) sowie die Arbeit eines Teams von 12 wissenschaftlichen Expertinnen.

Bei der Einreichung der Erklärung zur Arbeitnehmerveranlagung 2014 machte die Bf. Umschulungskosten iHv EUR 1.618,80 für den Besuch des Psychotherapeutischen Propädeutikums geltend. Diese Aufwendungen resultieren aus dem Semesterbeitrag für die Teilnahme am Psychotherapeutischen Propädeutikum (Dauer: 4 Semester).

### 1. abweichende Veranlagung Einkommensteuer 2014:

Im Zuge der Veranlagung der Bf. zur Einkommensteuer 2014 wich das Finanzamt mit Einkommensteuerbescheid 2014 vom 13. Oktober 2015 von der eingereichten Erklärung ab, als es die (vorerst) als Umschulungskosten geltend gemachten Aufwendungen iHv EUR 1.618,80 (lt. Vorhaltsbeantwortung vom 9. April 2015) nicht zum Abzug zuließ.

Begründend wurde ausgeführt, Aufwendungen für Umschulungsmaßnahmen seien dann abzugsfähig, wenn sie derart umfassend seien, dass sie den Einstieg in eine neue berufliche Tätigkeit ermöglichen, die mit der bisherigen Tätigkeit nicht verwandt sei und auf eine tatsächliche Ausübung eines anderen Berufes abzielen.

Inhaltlich würden Umschulungskosten daher "vorweggenommene Werbungskosten" darstellen. Auch die Anerkennung solcher "vorweggenommener Werbungskosten" setze voraus, dass die Aufwendungen in einem hinreichend konkreten, objektiv feststellbaren Zusammenhang mit künftigen steuerbaren Einnahmen aus dem angestrebten Beruf stehen. Das Motiv für eine Umschulung müsse daher darin bestehen, eine andere Berufstätigkeit tatsächlich ausüben zu wollen.

Es sei ein hinreichend konkreter Zusammenhang der Umschulungskosten mit künftigen Einnahmen in einem neuen Berufsfeld nicht erkennbar. Somit würden die beantragten Umschulungsaufwendungen iHv EUR 1.618,80 nicht berücksichtigt werden können.

## **2. Beschwerde vom 9. November 2015:**

Gegen den Einkommensteuerbescheid 2014 erhab die Bf. mit Eingabe vom 9. November 2015 das Rechtsmittel der Beschwerde, dabei wurde nunmehr die Anerkennung der ursprünglich als Umschulungskosten geltend gemachten Aufwendungen iHv EUR 1.618,80 als *Fortbildungskosten* beantragt.

Begründend wurde ausgeführt, dass die Bf. die Kosten für das Psychotherapeutische Propädeutikum aufgrund einer falschen telefonischen Auskunft der Arbeiterkammer Wien (AK Wien) als *Umschulungskosten* abgesetzt habe. Tatsächlich handle es sich bei dieser Ausbildung um eine berufliche *Fortbildung*, die die Bf. aufgrund folgender beruflicher Notwendigkeiten als solche geltend machen möchte:

Die Bf. bekleide in einem privatwirtschaftlichen Sozialforschungsinstitut seit Februar 2010 die einzige Funktion im mittleren Management, in der sie einerseits für die Koordination und Organisation der Prozesse auf Leitungsebene (2 Geschäftsführer und die Bf.) zuständig sei und andererseits die Arbeit eines Teams von 12 wissenschaftlichen Expertinnen koordiniere. Die Zuständigkeitsbereiche der Bf. umfassen dabei die Team-Koordination sowie das Ressourcen-, Qualitäts- und Wissensmanagement.

Die Bf. sei verantwortlich für die gleichmäßige Auslastung des Teams, vergebe dabei die Akquisitions- und Projektleitungen. In Zusammenarbeit mit den ProjektleiterInnen entscheide die Bf. über die Zusammensetzung des Projektteams - immer vor dem Hintergrund der verfügbaren Ressourcen jedes/r Einzelnen und im Wissen über seine/ ihre Kompetenzen und aktuelle Belastbarkeit. Dabei gelte es auch immer wieder, *Ressourcenkonflikte* zu moderieren. Darüber hinaus organisiere und *moderie* die Bf. Sitzungen und Workshops mit dem Team, die einerseits dem Wissensaustausch und andererseits der Teambildung dienen. Hierbei übernehme die Bf. auch die Mediationsrolle bei Teamkonflikten.

Auf der Leitungsebene organisiere und moderiere die Bf. die Sitzungen mit den beiden Geschäftsführern und sei in der Folge für die Prozesse und die Unterstützung von Prozessen verantwortlich, die der *Steuerung* des Unternehmens dienen sowie für die *Kommunikation* von Leitungssentscheidungen betreffend die Aufgabenbereiche der Bf.. In ihrer Funktion stelle die Bf. auch die zentrale *Kommunikationsschnittstelle* zwischen Geschäftsführung und Mitarbeiterinnen dar.

Die Arbeit im Unternehmen der Bf. sei durch hohen Zeitdruck und Auslastungsspitzen gekennzeichnet. Stress, hohe Fluktuation im Personalstand in den vergangenen Jahren und letztendlich die Burnout-Erkrankung eines Kollegen ( vom Februar 2014 bis August 2014) haben zum Entschluss der Bf. geführt, eine umfassende Fortbildung im psychischen Bereich zu machen. Dies auch im Hinblick auf die verbindlich durchzuführende "*Evaluierung der psychischen Belastungen am Arbeitsplatz*".

Gemeinsam mit dem Betriebsrat sei die Bf. als Vertreterin des Leitungsteams verantwortlich für die *Erarbeitung* eines für das Unternehmen der Bf. geeigneten Erhebungsinstruments und bei der Teamkoordination für das Ableiten und Festlegen von kollektiv wirksamen Maßnahmen. Die Fortbildung sei auch unterstützend dabei, gemeinsam mit der Geschäftsführung die Fürsorgepflicht nicht nur für die physische Gesundheit der Angestellten, sondern auch die psychische Gesundheit umfassend wahrnehmen zu können.

Die Fortbildung der Bf., die von den beiden Geschäftsführern in hohem Ausmaß unterstützt werde, helfe der Bf. und letztlich den von der Bf. zu betreuenden Mitarbeitern

- im täglichen Umgang mit Mitarbeitern frühzeitig Anzeichen von Überlastung und Burnout zu erkennen und gegenzusteuern,
- ihre Konfliktlösungskompetenz zu schulen und auszubauen (insbesondere bei Ressourcenkonflikten und Konflikten im Team),
- wesentliches Wissen über Gruppen und Gruppendynamik zu erlernen, um diese für Sitzungen mit dem Team zu nutzen und Gruppenprozesse effizienter gestalten zu können,
- wesentliche Elemente der Gesprächsführung zu schulen: zuhören, Zusammenhänge erkennen, ressourcenorientierte Lösungen zu finden - für die einzelnen Mitarbeiterinnen im Speziellen und das Unternehmen im Allgemeinen.
- für die Bf. selbst: Unterstützung in der Reflexion ihrer Führungsrolle, um diese stetig auszubauen, zu moderieren, an veränderte Bedingungen anzupassen; ihre Rolle sowie die erforderlichen Grenzen wahren zu können. Ihre Selbstmotivation zu bewahren, um auch ihre Mitarbeiterinnen motivieren zu können.

Die Bf. ersuche daher um Anerkennung der von ihr beantragten Aufwendungen 2014 für das Psychotherapeutische Propädeutikum iHv EUR 1.618,80.

Der Beschwerde wurde die mit 9. November 2015 datierte Bestätigung der Geschäftsführer der T-GmbH beigelegt, mit der bestätigt werde, dass die Bf. die Fortbildung "Psychotherapeutisches Propädeutikum" mit der vollen Unterstützung der

Geschäftsleitung seit Oktober 2014 absolviert habe. Die Bf. habe die Möglichkeit, ihre Arbeitszeit so flexibel zu gestalten, dass diese berufsbegleitende Fortbildung möglich sei.

Das bislang in ihrer Fortbildung gewonnene Wissen habe die Bf. nach den Ausführungen der beiden Geschäftsführer bereits positiv in ihre Tätigkeit als *Teamkoordination* und Ressourcenmanagement einfließen lassen können.

### **3. Beschwerdevorentscheidung vom 12. Juli 2016:**

Die Beschwerde wurde mit Beschwerdevorentscheidung vom 12. Juli 2016 als unbegründet abgewiesen und diese Abweisung wie folgt begründet:

Fortbildungskosten würden dazu dienen, im jeweils ausgeübten Beruf auf dem Laufenden zu bleiben, um den jeweiligen Anforderungen gerecht zu werden. Merkmal beruflicher Fortbildung sei es, dass sie der Verbesserung der Kenntnisse im bisher ausgeübten Beruf diene.

Das Psychotherapeutische Propädeutikum (PP) stelle einen psychosozialen Grundlehrgang dar, der Personen in psychosozialen Berufen der *Weiterbildung* und Erhöhung der *psychosozialen Kompetenz* diene. Für alle nicht-psychosozialen Berufe sei die in Rede stehende Fortbildung aber *zu wenig berufsspezifisch*, auch wenn die im Propädeutikum vermittelten Kenntnisse für die von der Bf. ausgeübte Tätigkeit im Umgang mit Vorgesetzten und Kollegen von Nutzen sei.

Der Umstand allein, dass die gegenständliche Weiterbildung für die berufliche Tätigkeit der Bf. von Vorteil sein könne, vermöge keinen Werbungskostencharakter zu begründen. Denn psychotherapeutisches Grundwissen könne für einen sehr weiten Personenkreis von Interesse sein, nämlich für alle Berufe, bei denen häufig Kontakte mit Menschen herzustellen seien.

In der beruflichen Tätigkeit der Bf. stehe die *Teamkoordination*, das Ressourcen-, Qualitäts- und Wissensmanagement im Vordergrund und nicht die Behandlung seelischer Störungen. Eine Artverwandtschaft bzw. ein Zusammenhang der Ausbildungsmaßnahme mit dem konkret ausgeübten Beruf der Bf. könne aus diesen Gründen nicht erkannt werden.

### **4. Vorlageantrag vom 29. Juli 2016:**

Mit Eingabe vom 29. Juli 2016 beantragte die Bf. die Vorlage der Beschwerde zur Entscheidung an das Bundesfinanzgericht. Für den Fall, dass eine persönliche Stellungnahme der Bf. erforderlich sein sollte, werde ausdrücklich die Anberaumung einer mündlichen Verhandlung beantragt.

Begründend wurde ausgeführt, nach Rz 358 der LSt-RL dienen Fortbildungskosten dazu, im jeweils ausgeübten Beruf auf dem Laufenden zu bleiben, um den jeweiligen Anforderungen gerecht zu werden. Merkmal beruflicher Fortbildung sei es, dass sie der

Verbesserung der Kenntnisse und Fähigkeiten im bisher ausgeübten Beruf dienen (vgl. VwGH 22.11.1995, Zl. 95/15/0161).

Stehe eine Bildungsmaßnahme im Zusammenhang mit der bereits ausgeübten Tätigkeit, so sei eine Unterscheidung zwischen Fort- und Ausbildung nicht erforderlich, weil in beiden Fällen eine Abzugsfähigkeit gegeben sei.

Darüber hinausgehend seien nach Rz 359 LSt-RL Maßnahmen für die Aus- und Fortbildung abzugsfähig - wenngleich für verschiedene Berufe dienlich - im ausgeübten Beruf von Nutzen seien und einen objektiven Zusammenhang mit dem ausgeübten Beruf aufweisen (vgl. VwGH 29.3.2012, Zl. 2009/15/0197).

## **5. E-Mail-Eingabe vom 24. Oktober 2017:**

Mit E-Mail vom 24. Oktober 2017 hält die steuerliche Vertreterin der Bf. fest, dass der mit 10. Oktober 2014 unterzeichnete Ausbildungsvertrag ausschließlich für die Absolvierung des Psychotherapeutischen Propädeutikums geschlossen worden sei. Die positive Absolvierung des Propädeutikums sei zwar die Voraussetzung für die Absolvierung eines psychotherapeutischen Fachspezifikums, jedoch

- sei damit weder eine automatische Aufnahme in eine Ausbildungseinrichtung zur Absolvierung des Fachspezifikums verbunden,
- noch entstehe durch die positive Absolvierung des Propädeutikums eine Verpflichtung, auch die Ausbildung in einem Fachspezifikum zu absolvieren (s. Ausbildungsvertrag).

Das Propädeutikum sei eine eigenständige Ausbildung, dessen Vertragsverhältnis mit der erfolgreichen Absolvierung einer kommissionellen Abschlussprüfung beendet werde.

Die Bf. habe am 25. Juni 2016 diese Abschlussprüfung erfolgreich abgelegt und somit das Psychotherapeutische Propädeutikum abgeschlossen. Die Absolvierung des Propädeutikums sei als *Fortbildung* im Rahmen ihrer Arbeitnehmerinnen-Veranlagung geltend gemacht worden, nicht jedoch als Umschulung zur Psychotherapeutin.

Die Absolvierung dieser Fortbildung habe der Bf. in ihrer Funktion als Teamleitung und Ressourcenmanagement sehr geholfen, den unterschiedlichen Anforderungen, die das Führen von Expertinnen in einem kleinen privaten Unternehmen mit sich bringe, gerecht zu werden.

Zudem seien ihre Fähigkeiten im Umgang mit den ihr unterstellten wissenschaftlichen Mitarbeiterinnen (Umgang mit Stress, hoher Arbeitsbelastung, psychischen Belastungen, Burnout-Prävention, Konfliktlösungskompetenz, Mitarbeiterinnenmotivation, Verbesserung der innerbetrieblichen Kommunikation etc.) durch die Absolvierung des Psychotherapeutischen Propädeutikums umfassend verbessert worden.

## **6. Vorhaltsbeantwortung vom 17. November 2017:**

Zur Frage, in welchem Ausmaß eine psychotherapeutische Fort- und Ausbildung für eine Funktion im mittleren Management im Falle von Mediation bei Teamkonflikten und zur Prävention von Burnout-Fällen unabdingbar sei, hält die Bf. mit Eingabe vom 17. November 2017 fest:

*Gelingene Führung* erfasse den Mitarbeiter in seiner Gesamtheit als Mensch, nicht nur in seiner Rolle als Arbeitnehmer. Die Bf. fungiere daher als primäre Ansprechperson und als Kommunikationsschnittstelle für Anliegen von Seiten des Teams, insbesondere wenn es darum gehe, dass steigende Belastungen am Arbeitsplatz durch Verdichtung von Arbeit zu einem einher gehend steigendem Arbeitsdruck und Stress führen. Dies bei gleichzeitigem Anspruch, die Rahmenbedingungen für qualitativ hohe Leistung, bei gesunden, die Mitarbeiterinnen fördernden und zufrieden stellenden Arbeitsplatzbedingungen zu ermöglichen, zugleich auch die Vereinbarkeit von Beruf und Familie zu unterstützen sowie die Weiterbildung und Weiterentwicklung der Mitarbeiterinnen zu fördern.

Die notwendige Breite für den umfassenden Einblick in das dafür notwendige fachliche Wissen sowie die Basisschulung in den dafür wesentlichen Fertigkeiten habe aus der Sicht der Bf. das Propädeutikum geboten: den Fokus auf den Menschen zu lenken, einen breiten Einblick in die Gestaltung und die Dynamik von (Arbeits-)Beziehungen (Schulung von Empathie, Aufmerksamkeit und Interesse für Wahrnehmen und Handeln mit respektvollem Umgang) zu geben, eine vielschichtige und umfassende Analyse (von der Person/ArbeitnehmerIn bis zum System/Unternehmensebene), klare Kommunikation (vom aktiven Zuhören bis zum Wie-Themen richtig ansprechen) zu ermöglichen, eine Schulung in der Gesprächsführung (Interventionen setzen, Lösungen im Gegenüber durch richtige Fragestellungen anregen) durchzuführen sowie ein gemeinsames und lösungsorientiertes Handeln und Entscheiden mit einer Schulung im Einordnen zu ermöglichen und in Konflikten zu Thematisieren und Moderieren.

Die Evaluationsforschung zur Psychotherapie zeige, dass letztendlich die Beziehung zwischen Therapeutin und Klientin wesentlich für den Erfolg einer Therapie und die Weiterentwicklung der Klientin sei. Umgelegt auf die Funktion der Bf. im Unternehmen bedeute das: Wie gelinge der Bf. der Aufbau und die Vertiefung von Arbeitsbeziehungen mit ihren Mitarbeitern, wie stärke sie das Vertrauen und wann interveniere sie, um mögliche Arbeitskonflikte, aber auch Überbelastungen und psychische Belastungen anzusprechen, gemeinsam Lösungen zu finden und ihre Mitarbeiterinnen zu Veränderungen zu motivieren?

Hohe Auslastung und Arbeitsdruck führen über längere Phasen im Unternehmen der Bf. immer wieder zu Stress und somit auch zu möglichen Überlastungssymptomen. In ihrer Verantwortung für ein Team von 12 wissenschaftlichen Mitarbeitern und deren Gesundheit am Arbeitsplatz komme der Burnout-Prävention daher eine hohe und ständige Aufmerksamkeit zu. Ihr Wissen aus der Fortbildung,

- welche Symptome würden sich bei einem Burnout in Form einer Erschöpfungsdepression zeigen,

- welche Symptome lassen eine körperliche Erschöpfung erkennen, die eine psychische Erschöpfung nach sich ziehen können,
- wie viele verschiedene Faktoren (welche Persönlichkeitsstrukturen und -Eigenschaften sowie Rahmenbedingungen und Ereignisse) zu einem Burnout (Syndrom) führen können,
- wie Beobachtungen richtig anzusprechen und welche Lösungsmöglichkeiten es gebe, haben die Wahrnehmung der Bf. geschult und es der Bf. umgehend ermöglicht, früher und richtig zu intervenieren, damit es (seit 2015) zu keinen weiteren Burnout-Erkrankungen gekommen sei.

Auch für die Moderation von Teamkonflikten habe sich die Fortbildung bewährt: zum einen in der Klärung, was zu Konflikten führe - nicht nur auf der persönlichen, sondern auch auf der systemischen Ebene und wie Konflikte richtig zu thematisieren seien. Zum anderen in der nachhaltigeren Lösung der Konflikte, da der Blick sowohl auf das Individuum als auch auf seine Rolle im System/Unternehmen zu neuen Erkenntnissen sowie zur Verbesserung der Kommunikation und auch einzelner Abläufe im Arbeitsprozess geführt habe.

Beim Konfliktmanagement gehe es vorrangig um die Lösung von Ressourcenkonflikten. Die Mediationsrolle der Bf. sei dabei auf zwei Ebenen wichtig:

Da im Unternehmen der Bf. sowohl die Geschäftsführung als auch das wissenschaftliche Team Forschungsprojekte akquiriere und abarbeite, haben sowohl die Geschäftsführung als auch ProjektleiterInnen Bedarf an Unterstützung durch Kolleginnen aus dem Team. Das führe gerade in Zeiten hoher Auslastung zu Ressourcenkonflikten, die die Bf. zu moderieren und zu entscheiden habe.

Zum anderen gelte das auch für die Teamebene und ihrer Moderation von Ressourcen-Konflikten, wenn es durch Projektverzögerungen, kurzfristige Anfragen der Kunden des Unternehmens und dergleichen zu Änderungen in den Ressourcenplänen für einzelne Projekte komme und Entscheidungen für die Zuteilung von Mitarbeiterinnen ggf. neu getroffen werden müssen. Hierbei gelte es auch, mögliche Konflikte auf zwischenmenschlicher Ebene zu vermeiden bzw. ggf. anzusprechen und aufzulösen.

Darüber hinaus komme der Bf. eine weitere Moderationsrolle zu: Als Kommunikations-Schnittstelle zwischen Team und Geschäftsführung werden der Bf. Anliegen und Anfragen unterschiedlichster Art von Seiten ihrer Mitarbeiterinnen an die Geschäftsführung herangetragen und umgekehrt von der Geschäftsführung an die Mitarbeiterinnen. Für diese gelte es immer wieder, für beide Seiten zufriedenstellende Ergebnisse zu erzielen.

Die Erkrankung eines Kollegen am Burnout-Syndrom im Laufe des Jahres 2014 und die von der Bf. getroffene Fehlinterpretation der Symptome sowie ihre Unerfahrenheit in der richtigen Gesprächsführung mit dem belasteten Kollegen seien u.a. ein Grund gewesen, sich für eine umfassende psychotherapeutische Fortbildung zu entscheiden. Im Jahre 2015 habe ein weiterer Kollege Überlastungsscheinungen gezeigt. Hier sei es der Bf. gelungen, durch das im Propädeutikum erworbene Wissen, die Symptome früher zu erkennen und richtig zu deuten. Durch die Schulung in der Gesprächsführung

(dieses Seminar sei bereits zu Beginn der Fortbildung im Dezember 2014 und im Jänner 2015 gewesen) sei es der Bf. möglich gewesen, die Überlastungssymptome professioneller anzusprechen. Seit die Bf. wisse, wo sie ansetzen könne, liege ihr Fokus auf der Prävention von Burnout: Würden sich erste Symptome von Überlastung zeigen, würde die Bf. diese umgehend ansprechen und versuchen gegenzusteuern.

Für den gesamten Ausbildungszeitraum habe der Dienstgeber der Bf. insbesondere den Freitag an den Ausbildungwochenenden (Dauer von Donnerstag 17:00 Uhr bis Sonntag 13:00 Uhr) als Dienstfreistellung gewährt, um eine gesündere Vereinbarkeit von Beruf und Fortbildung zu gewährleisten. Diese Dienstfreistellung sei nach der beiliegenden Bestätigung vom 1. Oktober 2014 insbesondere im Zeitraum 01.10.2014 bis 30.06.2016 gewährt worden.

Vom Dienstgeber der Bf. seien aber keine anteiligen Kosten für die Absolvierung des Psychotherapeutischen Propädeutikums übernommen worden.

Mit dem *Fachspezifikum* habe die Bf. nach Absolvierung des Propädeutikums jedoch nicht begonnen, da Ziel der Fortbildung nicht die Umschulung zur Psychotherapeutin gewesen sei. Die Absolvierung des Propädeutikums sei daher als *Fortbildung* im Rahmen ihrer Arbeitnehmerinnen-Veranlagungen geltend gemacht worden. Der mit 10. Oktober 2014 von der Bf. unterzeichnete Ausbildungsvertrag sei ausschließlich für die Absolvierung des psychotherapeutischen Propädeutikums geschlossen worden.

Die positive Absolvierung des Propädeutikums sei zwar die Voraussetzung für die Absolvierung eines psychotherapeutischen Fachspezifikums, jedoch

- sei damit weder eine automatische Aufnahme in eine Ausbildungseinrichtung zur Absolvierung eines *Fachspezifikums* verbunden,
- noch entstehe durch die positive Absolvierung des Propädeutikums eine Verpflichtung, auch die Ausbildung in einem Fachspezifikum zu absolvieren (s. Ausbildungsvertrag)

Das Propädeutikum sei daher eine *eigenständige* Ausbildung, dessen Vertragsverhältnis mit der erfolgreichen Absolvierung einer kommissionellen Abschlussprüfung beendet werde. Diese Abschlussprüfung habe die Bf. am 25. Juni 2016 erfolgreich abgelegt und somit das Psychotherapeutische Propädeutikum abgeschlossen.

Der Vorhaltsbeantwortung vom 17. November 2017 wurden der Ausbildungsvertrag betreffend das Psychotherapeutische Propädeutikum, das Abschlusszertifikat sowie eine Bestätigung des Dienstgebers zur Dienstfreistellung 1 Freitag im Monat im Zeitraum 01.10.2014 bis 30.06.2016 beigelegt.

Mit Eingabe vom 21. November 2017 wurde der Antrag auf Anberaumung einer mündlichen Verhandlung zurückgenommen.

## **Über die Beschwerde wurde erwogen:**

Den Gegenstand des vorliegenden Rechtsstreites bildet die Frage, ob Aufwendungen für die Absolvierung des Psychotherapeutischen Propädeutikums für eine im mittleren Management tätige Bf., deren Aufgabenbereich u.a. in einer Mediationsrolle bei Team- und Ressourcenkonflikten besteht, als Fortbildungskosten geltend gemacht werden können.

Gemäß § 16 Abs. 1 Z 10 EStG 1988 sind Werbungskosten Aufwendungen für Aus- und Fortbildungsmaßnahmen im Zusammenhang mit der vom Steuerpflichtigen ausgeübten oder einer damit verwandten beruflichen Tätigkeit und Aufwendungen für umfassende Umschulungsmaßnahmen, die auf eine tatsächliche Ausübung eines anderen Berufes abzielen.

§ 20 Abs. 1 Z 2 lit. a EStG 1988 regelt, dass Aufwendungen oder Ausgaben für die Lebensführung, selbst wenn sie die wirtschaftliche oder gesellschaftliche Stellung des Steuerpflichtigen mit sich bringt und sie zur Förderung des Berufes oder der Tätigkeit des Steuerpflichtigen erfolgen, bei den einzelnen Einkünften nicht abgezogen werden dürfen.

Auf Grund der zitierten gesetzlichen Bestimmungen können Bildungsaufwendungen sowohl als Fort- und Ausbildungsmaßnahmen als auch als umfassende Umschulungsmaßnahmen abzugsfähig sein (Doralt, Einkommensteuer, Tz 203/5 zu § 16).

Stehen derartige Bildungsmaßnahmen im Zusammenhang mit der bereits ausgeübten Tätigkeit, ist eine Unterscheidung in Fort- oder Ausbildung nicht erforderlich, weil in beiden Fällen Abzugsfähigkeit gegeben ist (Jakom, EStG-Kommentar, Wien 2008, Tz 49 zu § 16). Auf Grund der Bestimmung des § 20 Abs. 1 Z 2 lit. a EStG 1988 sind aber jedenfalls Aufwendungen für die Persönlichkeitsentwicklung vom Abzug ausgeschlossen (so auch in den Erläuterungen zur Regierungsvorlage).

Aufwendungen für Fortbildungsmaßnahmen dienen dazu, im jeweils ausgeübten Beruf auf dem Laufenden zu bleiben, um den jeweiligen Anforderungen gerecht zu werden. Merkmal beruflicher Fortbildung ist es, dass sie der Verbesserung der Kenntnisse und Fähigkeiten im bisher ausgeübten Beruf dient (vgl. VwGH 22.11.1995, Zl. 95/15/0161).

Begünstigende Bildungsmaßnahmen im Sinne des § 16 Abs. 1 Z 10 EStG 1988 liegen nach der o.a. VwGH-Rechtsprechung also dann vor, wenn die Kenntnisse im Rahmen der ausgeübten Tätigkeit verwertet werden.

Darüber hinausgehend können Maßnahmen für die Aus- und Fortbildung zum Abzug zugelassen werden, die - wenngleich für verschiedene Bereiche dienlich - im ausgeübten Beruf von Nutzen sind und einen objektiven Zusammenhang mit dem ausgeübten Beruf aufweisen (vgl. VwGH 29.3.2012, Zl. 2009/15/0197). Ein und dieselbe Bildungsmaßnahme kann sowohl Ausbildungsmaßnahme für einen bestimmten Beruf als auch Fortbildungsmaßnahme bei einem anderen Beruf sein (vgl. VwGH 10.5.1994, Zl. 93/14/0182).

Das kann auch für Bildungsmaßnahmen zum Erwerb oder zur Verbesserung von bestimmten Schlüsselqualifikationen gelten, zumal *Sozialkompetenz* (zB Konfliktfähigkeit, Kundenorientierung, Teamfähigkeit, Diskussionsfähigkeit und zielorientierte Kommunikation) und Methodenkompetenz (zB schriftliche und mündliche Ausdrucksfähigkeit, etc.) neben der Fachkompetenz zu einem weiteren zentralen Bereich in Personalwirtschaft und Personalentwicklung geworden sind und damit ein zusätzliches Element für die langfristige berufliche Beschäftigung bilden (vgl. VwGH 29.3.2012, Zl. 2009/15/0197).

Nach den Erläuterungen zur Regierungsvorlage sollen u.a. Aufwendungen für die Persönlichkeitsentwicklung vom Abzug ausgeschlossen sein, was nach der Rechtsprechung des Verwaltungsgerichtshofes aber dann nicht zutrifft, wenn im Rahmen der ausgeübten Einkunftsquelle eine entsprechende psychologische Schulung erforderlich ist (vgl. zum Ganzen mit weiterführenden Hinweisen Hofstätter/Reichel, Die Einkommensteuer, Tz. 1 und 2 zu § 16 Abs. 1 Z 10).

Eine begünstigte Bildungsmaßnahme liegt daher vor, wenn die Kenntnisse im Rahmen der ausgeübten Tätigkeit verwertet werden können. Jedoch kann in Bezug auf Aufwendungen für die Persönlichkeitsentwicklung wegen ihrer Nähe zum Bereich der privaten Lebensführung dies nur dann gelten, wenn im Rahmen der ausgeübten beruflichen Betätigung eine entsprechende (idR psychologische) Schulung erforderlich ist (vgl. Hofstätter/Reichel, ESt, § 16 Abs. 1 Z 10, Rz. 1 und 2). Die Notwendigkeit bietet in derartigen Fällen das verlässliche Indiz der betrieblichen bzw. beruflichen Veranlassung im Gegensatz zur privaten Veranlassung (vgl. VwGH 27.6.2000, Zl. 2000/14/0096; 14.12.2006, Zl. 2002/14/0012).

Im Falle einer promovierten Juristin als Leiterin der Personal- und Rechtsabteilung einer Kultureinrichtung wurden Aufwendungen für den Besuch des postgradualen Universitätslehrganges für Konfliktmanagement und Mediation als Fortbildungskosten anerkannt, da u.a. die Vermittlung in Konfliktfällen zu den dienstlichen Aufgaben der Bf. gehört (vgl. VwGH 22.9.2005, Zl. 2003/14/0090).

Dass diese psychologische Ausbildung nicht alleiniger Inhalt der Tätigkeit der Bf. ist, ist dem Charakter der Aufwendungen als Fortbildungskosten nicht abträglich, es genügt, dass der Nutzen der Ausbildung darin besteht, für fallweise eintretende Bedarfsfälle über entsprechende Kenntnisse zu verfügen (vgl. VwGH 22.9.2005, Zl. 2003/14/0090).

Das Bundesfinanzgericht geht im vorliegenden Fall von folgendem Sachverhalt aus:

Die Bf. ist im mittleren Management eines privatwirtschaftlich tätigen Sozialforschungsinstitutes tätig, wo deren Tätigkeit betreffend Koordination und Organisation eines Projektteams von 12 Mitarbeitern u.a. auch darin besteht, bei den aus hohem Zeitdruck und Auslastungsspitzen resultierenden Team- und Ressourcenkonflikten eine Mediations- und Koordinierungsrolle wahrzunehmen.

Die Bf. ist in ihrer Funktion für die gleichmäßige Auslastung des Teams insofern verantwortlich, als sie Akquisitions- und Projektleitungen vergibt und über die

Zusammensetzung der Projektteams entscheidet. Darüber hinaus ist die Bf. zentrale Kommunikationsschnittstelle zwischen Geschäftsführung und den Mitarbeitern ihres Unternehmens.

Im vorliegenden Fall werden einzelne wissenschaftliche Forschungsprojekte des Unternehmens der Bf. sowohl von der Geschäftsführung als auch vom wissenschaftlichen Team akquiriert. So aufgrund u.a. von Projektverzögerungen Ressourcenpläne für einzelne Projekte abgeändert und die vorhandenen Personal- und Sachressourcen auf Mitarbeiter neu verteilt werden müssen, haben Projektverzögerungen in Zeiten hoher Auslastung sowie eines hohen Arbeitsdruckes Team- und Ressourcenkonflikte zur Folge, die einer Konfliktlösung und einer Mediation durch die Bf. bedürfen.

Hier gilt es, Konflikte auf persönlicher und systemischer Ebene umfassend zu analysieren, thematisieren und mit Mitteln der Gesprächsführung zu lösen.

Hohe Auslastung und hoher Arbeitsdruck führen über längere Phasen nicht nur zu Stress, sondern auch zu Überlastungssymptomen bei einzelnen Mitarbeitern, wo es auch gilt im Rahmen der Burnout-Prävention Frühsymptome eines Burnouts rechtzeitig zu erkennen.

Für den Besuch des psychotherapeutischen *Propädeutikums* wurde die Bf. im Zeitraum 1. Oktober 2014 bis 30. Juni 2016 jeweils für Freitag an den Ausbildungswochenenden von ihrem Dienstgeber freigestellt. Für den Besuch des Propädeutikums hat der Dienstgeber der Bf. jedoch keine anteiligen Kosten übernommen.

Die Absolvierung des Psychotherapeutischen Propädeutikums ist zwar unter bestimmten Voraussetzungen eine Vorbedingung zur Absolvierung des Fachspezifikums und damit zum Beruf des Psychotherapeuten, der vorliegende Ausbildungsvertrag sieht jedoch nur die Absolvierung des Psychotherapeutischen Propädeutikums vor. Mit der Absolvierung des Propädeutikums ist nach Punkt 2 des Ausbildungsvertrages weder eine automatische Aufnahme in das Fachspezifikum noch eine Verpflichtung zur Absolvierung des Fachspezifikums verbunden.

Da es sich somit bei den strittigen Bildungsmaßnahmen um Aufwendungen in Zusammenhang mit der von der Bf. ausgeübten Tätigkeit handelt, war der Tatbestand des § 16 Abs. 1 Z 10 EStG 1988 erfüllt und stellen die von der Bf. beantragten diesbezüglichen Ausgaben Werbungskosten im Zusammenhang mit der Einkünften aus nichtselbstständiger Tätigkeit dar.

### **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.

Die ordentliche Revision ist im vorliegenden Fall nicht zulässig, als diese Erkenntnis der in dieser Entscheidung dargestellten Judikatur des Verwaltungsgerichtshofes folgt.

Es war somit spruchgemäß zu entscheiden.

Beilage: 1 Berechnungsblatt

Wien, am 22. November 2017