



## Berufungsentscheidung

Der Unabhängige Finanzsenat hat durch die Vorsitzende und die weiteren Mitglieder im Beisein der Schriftführerin über die Berufung des Bw., vom 14. Oktober 2010 gegen den Bescheid des Finanzamtes Baden Mödling, vertreten durch Vertreterin, vom 17. September 2010 betreffend Einkommensteuer (Arbeitnehmerveranlagung) für das Jahr 2009 nach der am 5. März 2012 durchgeführten mündlichen Berufungsverhandlung entschieden:

Der Berufung wird teilweise Folge gegeben.

Der angefochtene Bescheid wird abgeändert.

Die Bemessungsgrundlagen und die Höhe der Abgabe sind dem beigeschlossenen Berechnungsblatt zu entnehmen und bilden einen Bestandteil dieses Bescheidspruches.

### Entscheidungsgründe

**A)** Die Einkommensteuererklärung des Berufungswerbers (= Bw.) für das Jahr 2009 langte am 5. April 2010 beim Finanzamt auf elektronischem Weg ein. In dieser Steuererklärung gab er u.a eine bezugsauszahlende Stelle an und machte bei den Werbungskosten folgende Positionen geltend: Gewerkschaftsbeiträge € 276,00 (KZ 717), Reisekosten (KZ 721) € 725,54, Aus-/Fortbildungskosten (KZ 722) € 3.656,00, in Summe mit Reisekosten € 4.381,54. Seine Berufsbezeichnung gab er mit Projektleiter an.

**B)** Mit Ergänzungsersuchen vom 6. Juli 2010 (OZ 1/2009) wurde der Bw. ersucht, eine Aufstellung sowie die Belege betreffend Werbungskosten vorzulegen. Weiters wurden an ihn die Fragen gestellt, in welchem Zusammenhang diese Ausgaben mit seiner beruflichen Tätigkeit stünden und in welcher Höhe vom Arbeitgeber steuerfreie Ersätze geleistet worden seien.

**C)** Mit Schreiben vom 10. August 2010 (OZ 2 f./2009) beantwortete der Bw. das Ergänzungsersuchen wie folgt:

Zusammenhang zur beruflichen Tätigkeit:

Fortbildung 1: Das Modul 2 "Coaching in Trainings- und Wettkampfsituationen": Die Fortbildung diene der Aneignung und Verbesserung der Fähigkeiten im Umgang mit schwierigen Projektsituationen (Krisen, Konflikte, Umgang mit schwierigen Partnern). Mittels Coaching soll die frühzeitige Erkennung und der Umgang mit diesen stressigen Arbeitssituationen gemeistert werden. Hierzu würden die Analogien aus dem Sport genutzt.

Das Modul 1 habe im Jahr 2008 stattgefunden und sei samt allen Reisekosten vom Dienstgeber bezahlt worden.

Fortbildung 2: "Integraler Coach innerer Form":

Es werde vom Bw. eine Weiterentwicklung vom Projektleiter zum Projektcoach angestrebt. D. h., dass er zukünftig junge, unerfahrene Projektleiter in ihren Projekten unterstütze. Durch ein situationsbedingtes Personalcoaching unterstütze er den Projektleiter in der Übernahme seiner Führungsfunktion. Dabei gehe es um die Entwicklung neuer Verhaltensweisen in der aktuellen Rolle und die Erweiterung seiner persönlichen Kompetenzen.

Daneben werde er auch ein Projektcoaching als ganzheitliche Form der Projektberatung in den Definitions-, Start-, Konflikt- und Abschlussphasen eines Projektes anbieten. Im Sinne eines Projekt-Team-Coaching: Der Begleitung einer definierten Gruppe von Personen (z. B. das Projektkernteam) in ihrem Teamentwicklungsprozess (Reflexion des Rollenverständnisses, Beziehungen und Verhalten im Projektkernteam).

Durch den Arbeitgeber seien für die angegebenen Werbungskosten keine steuerfreien Ersätze erfolgt.

Diesem Schreiben ist eine kopierte Bestätigung über im Jahr 2009 geleistete Gewerkschaftsbeiträge beigelegt sowie zwei Zahlungsbestätigungen über Lehrgänge "Coaching in Trainings- und Wettkampfsituationen" am 27. und 28. März 2009 (€ 200,00) und "Integraler Coach – Innere Form". Für diesen aus acht Blöcken bestehenden Lehrgang datiert die Rechnung über € 3.456,00 vom 24. November 2009. Weiters ist eine Aufstellung der Werbungskosten u.a. für das Jahr 2009 (OZ 4/2009) und eine Abschrift der Fahrtenbuchaufzeichnungen (OZ 16/2009) für die beiden vorhin angeführten Lehrgänge (beim zweiten Lehrgang Block 1 und 2) beigelegt.

**D)** Am 17. September 2010 wurde der Einkommensteuerbescheid für das Jahr 2009 (OZ 18 f./2009) erstellt. Zu den unberücksichtigt gebliebenen Aufwendungen betreffend Coaching wurde festgehalten, dass nach der herrschenden Rechtsprechung Weiterbildungen

in Fertigkeiten, die ganz allgemein für den außerberuflichen Bereich wie auch für verschiedene berufliche Bereiche Bedeutung haben, aufgrund des strengen Aufteilungsverbotes (§ 20 EStG) nicht zu einer berufsspezifischen Bedingtheit der Aufwendungen führen. Auch wenn die Teilnahme für die Tätigkeit des Bw. nützlich oder notwendig gewesen sei, werde dadurch die Abzugsfähigkeit dieser Kosten als Werbungskosten nicht gerechtfertigt. Darunter fielen auch die damit zusammenhängenden Fahrtkosten.

**E)** Mit Schreiben vom 14. Oktober 2010 (OZ 20 ff./2009) erhob der Bw. gegen den Einkommensteuerbescheid für das Jahr 2009 **Berufung** und führte zur Begründung Folgendes aus:

Gemäß § 16 Abs. 1 Z 10 EStG 1988 in der Fassung BGBl. I Nr. 106/1999 (StRefG 2000) stellten Aufwendungen für Aus- und Fortbildungsmaßnahmen im Zusammenhang mit der vom Steuerpflichtigen ausgeübten oder einer damit verwandten beruflichen Tätigkeit Werbungskosten dar. Der Verwaltungsgerichtshof (VwGH) habe in seinem Erkenntnis vom 22. September 2005, 2003/14/0090, entschieden, dass solche Bildungsmaßnahmen als abzugsfähige (Fort)Bildung angesehen würden, die nicht spezifisch für eine bestimmte betriebliche oder berufliche Tätigkeit seien, sondern zugleich für verschiedene berufliche Bereiche dienlich seien, die aber jedenfalls im ausgeübten Beruf von Nutzen seien und somit einen objektiven Zusammenhang mit dem ausgeübten Beruf aufwiesen. Sie fielen unter die vom Gesetz angesprochenen, im Zusammenhang mit der ausgeübten Tätigkeit stehenden Bildungsmaßnahmen. Eine begünstigte Bildungsmaßnahme liege jedenfalls vor, wenn die Kenntnisse im Rahmen der ausgeübten Tätigkeit verwertet werden könnten.

In der Berufungsentscheidung – Steuer (Referent) UFSG, RV/0330-G/08, vom 27. Jänner 2009 seien die Aufwendungen für einen Coaching-Lehrgang als Werbungskosten anerkannt worden.

Er sei seit über neun Jahren als Projektleiter in der A-Bank (im Folgenden: A-Bank) tätig. In dieser Zeit habe er die Leitung verschiedenster Projekte von Adaptierungs- und Innovationsprojekten und spartenübergreifenden Projekten zur Ausnutzung von Optimierungspotenzialen bis zu geschäftspolitischen Programmen mit strategischem Hintergrund ausgeübt. Diese Aufgabe umfasse die Leitung verschiedenster Projektteams (Größe, Zusammensetzung, Projekterfahrung und Intensität der Zusammenarbeit).

Die Herausforderung bestehe darin, aus einer Gruppe von Leuten aus verschiedenen Berufsgruppen und mit unterschiedlichen Erfahrungshintergründen ein neu zusammengestelltes Projektteam zu formen und sehr schnell zu einem abgestimmten gemeinsamen Arbeiten zu kommen. Ziel sei es, alle Teammitglieder arbeiten Hand in Hand und könnten so die beste Performance erbringen. Für viele Projektmitglieder sei der Prozess des Projektes abweichend

zu ihren üblichen Vorgangsweisen und auch über die zu erbringenden Ergebnisse herrsche Unsicherheit. Diese Arbeitsfähigkeit sei über die unterschiedlichen Phasen des Projektes zu erhalten und laufend zu verbessern. Während eines Projektes könne es auch zur Veränderung des Projektteams kommen – Integration von neuen Teammitarbeitern, Ausscheiden von erfahrenen Teammitarbeitern, Veränderungen in der Rolle im Team oder im Unternehmen. Hierbei müsse die Performance des Projektteams gewährleistet werden. Bei dieser Art von Zusammenarbeit seien daher Konflikte vorprogrammiert.

Ein wesentlicher Bestandteil der Fortbildung widme sich dem frühzeitigen Erkennen und dem Umgang mit Konflikten. Durch die gelernten Fähigkeiten (z.B. Reflexionen, Dialog) könne er eine konstruktive Konfliktgesprächsführung und mit gezielten Interventionen die Ursache von Konflikten beseitigen und Win-win-Situationen herbeiführen. Dabei würden auch alternative Methoden (wie z.B. Organisationsaufstellung, Beziehungsbrett) angewendet, um Muster zu erkennen und diese zu brechen. Daneben würden in der Fortbildung auch Methoden vermittelt wie z.B. die Führung als Coach, Gruppen- und Teamcoaching, intuitives Spüren – absichtslose Wahrnehmung, Achtsamkeit.

Eine weitere Herausforderung der Projektleitung bestehe im Changemanagement. Die Aufgabe der Projekte sei es, Veränderungen in Prozessen, Systemen, Strukturen, Organisationen und im ganzen Unternehmen durchzuführen. Dieser Transformationsprozess müsse durch die Moderation und Prozessbegleitung entsprechend begleitet und gefördert werden, da sonst das eigentliche Projekt gefährdet werde. Hierzu vermittle die Fortbildung entsprechende Kenntnisse und Fähigkeiten wie z. B. das innere Form-Modell, Transformation ist Veränderung, integrales Zeitalter: Das Graves-Modell, Systemtheorie, zirkuläres Fragen, paradoxe Interventionen, Reframing, positive Konnotation.

Ein besonderer Schwerpunkt bilde in der Fortbildung die systemische Struktur- und Organisationsaufstellung: *"... eignet sich u.a. zum Erkennen von Beziehungs- und Organisationsstrukturen, Nutzen von Verbesserungspotenzialen von Strukturen, Kulturen und Prozessen, Gewinnen von Informationen für Entscheidungen, um Ziele oder Strategien umzusetzen, diffuse, komplexe Situationen und Konflikte zu klären ... auch in Verbindung mit non-personalen Elementen wie Unternehmenszielen, Entscheidungen etc."*

Je größer ein Projekt sei, desto wichtiger sei es, die verschiedenen Betroffenen und deren Erwartungen, Interessen und Ansprüche sehr früh zu erkennen und durch entsprechende proaktive Kommunikation zu managen. Hier liege die Ursache von Projektkrisen oft schon in der Aufgabenstellung begründet.

Die Fortbildung biete entsprechende Inhalte wie z.B. Selbstwert und Kommunikation, Frage-techniken, lösungsorientierte Psychologie, die Wunderfrage, Leben in der Polarität, Integration

von Licht und Schatten im Coaching- und Entwicklungsprozess, Aufstellungsformat: Muster-Vorteil-Lösung. In diesem Spannungsfeld, wo die bisherigen Wege und tradierten Vorgehensweisen des klassischen Projektmanagements an ihre Grenzen stoßen, sei es für ihn wichtig gewesen, eine Fortbildung mit bewährten alternativen Ansätzen und hohem Praxisanteil für seine Handlungskompetenz zu finden. Außerdem werde von ihm eine Weiterentwicklung vom Projektleiter zum Projektcoach angestrebt. Im Rahmen des Projekt Coachings bringe der Kunde (z. B. junger Projektleiter oder Projektauftraggeber) projektbezogene Anliegen ein, die gemeinsam mit dem Coach bearbeitet würden. Der Coach biete alternative Sichtweisen an, stelle seine Außensicht zur Verfügung, hinterfrage existierende Lösungsansätze kritisch und reflektiere gemeinsam mit dem Kunden.

Themenstellungen der Kunden umfassten beispielsweise

- Umgang mit Konflikten innerhalb der Projektorganisation;
- Motivation und Führung von Projektteammitarbeitern;
- persönlicher Umgang mit Arbeitsbelastung im Projekt;
- persönliche Weiterentwicklung nach Projektabschluss.

D. h. er begleite im Rahmen des Individualcoachings eine Einzelperson. Im Mittelpunkt solcher Coachings stünden häufig Themen wie

- Begleitung in der Entwicklung neuer Verhaltensweisen in der aktuellen Rolle;
- die Erweiterung der individuellen Kompetenzen, z. B. fachliche, soziale Managementkompetenz.

Oder er begleite im Rahmen des Projektteam-Coachings eine definierte Gruppe von Personen in Bezug auf

- Unterstützung des Teamentwicklungsprozesses;
- Reflexion von Rollenverständnis, Beziehungen und Verhalten im Projektteam;
- gemeinsame Erarbeitung von Projektstrukturen usw.

Hierzu benötige er alle Aspekte, die Fortbildung biete. Beginnend vom "Überblick und Rahmen des Coaching-Prozesses" über "Vor- und Nachbereitung im Coaching" samt "Systembeobachtung und –diagnostik/Hypothesenbildung" bis zur "Struktur und Ablauf des Coaching-Prozesses" mit Einzelcoaching sowie Gruppen- und Teamcoaching. Und im besonderen Maße den Praxisabschluss: "Die Teilnehmer entwickeln ihre Handlungskompetenz; sie führen unter Supervision eine systemdynamische Aufstellung Innere Form und ein Einzelcoaching durch. Dazu bringen die angehenden integralen Coaches der Inneren Form eigene Klienten mit".

**F)** Am 22. November 2010 wurde an den Bw. ein weiteres Ergänzungsersuchen gerichtet (OZ 26/2009). Es werde um Bekanntgabe der Themen und Inhalte der einzelnen Coachingstunden sowie der Zielgruppen und des Teilnehmerkreises ersucht. Weiters werde um die

Vorlage von Programmen oder Prospekten gebeten. Welche Anforderungsprofile und Voraussetzungen habe es für die Lehrgangsteilnahme gegeben? Wo und in welcher Form solle die Tätigkeit eines Projektcoach ausgeübt werden (selbstständig oder bei der A- Bank)? Warum habe der Arbeitgeber nur das erste Modul von Coaching in Trainings- und Wettkampfsituationen bezahlt?

**G)** Mit Schreiben vom 22. Dezember 2010 (OZ 27 ff./2009) beantwortete der Bw. das Ergänzungsersuchen vom 22. November 2010.

*ad Themen und Inhalte von Integraler Coach – Innerer Form:*

Block 1 systemische Grundordnungen	Einführung in das Lehrsystem Innere Form und die Meditation. Einführung in die Aufstellungsarbeit – Theorie und Praxis.
Block 2 Beziehungsdynamiken	Umgang mit Konflikten. Innerer Form-Aufstellungen
Block 3 Musterbrecher im Berufsleben	Innerer Form-Modell: Transformation ist Veränderung & Entwicklung; Organisationsaufstellungen von Unternehmen
Block 4 Konflikte, Blockaden und deren Auswirkungen	"Seelische Störfelder" und Muster in Beruf, Alltag und im sozialen Umfeld erkennen; Aufstellungsformat: Muster, Vorteil, Lösung
Block 5 Ressourcen und Potenziale	Ressourcen- und Potenzialaufstellung; Das Selbstmodell der Innerer Form; Das Dreieck der Professionalität der Innerer Form;
Block 6 Selbst-Management – die Innere Form	Lehrmethodik Innere Form erleben: Dialog, Systemaufstellung, Meditation und Coaching, Film- und Eigenreflexion; ZEN- Buddhistischer Hintergrund und Vertiefung der Meditationserfahrung;
Block 7 Universelle Lebensordnungen	Die Lehrsätze der Inneren Form; Lösungsorientierte Psychologie: Die Wunderfrage (Steve de Shazer), Traumdeutung, Bewusstseins- und Transformationsprozesse;
Block 8 systemische Handlungskompetenz	Die Führung als Coach, z. B. mit zwei Leitern; praktische Supervision von Klientenaufstellungen ; Leitung von Feedbackrunden.

Zwischen den Ausbildungsblöcken hätten Peer Groups stattgefunden – Trainerbegleitete Lernpartnergruppen mit Reflexion, Dialog und Übungen. Dazu seien noch zwei Meditationsabende mit Coachinggesprächen im Daishin Zen Zentrum Wien gekommen. Für die detaillierte Beschreibung sei das Programm "Integraler Coach – Innere Form – Basisausbildung" beigefügt.

*ad Coaching in Trainings- und Wettkampfsituationen:*

In diesem Seminar erfahren die TeilnehmerInnen wertvolle Aspekte der Kommunikation und Informationsgestaltung, geeignete Motivationstechniken und fördernde Maßnahmen zu folgenden Schwerpunktthemen:

- Merkmale/Bedingungen für ein erfolgreiches Coaching;

- Coaching im Nachwuchssport sowie im Betreuerteam;
  - Gestaltung von Einzel- und Teambesprechungen;
  - Wettkampfeinstimmung, Pausenbesprechungen, Wettkampfnachbesprechung;
  - motivationsfördernde Maßnahmen;
  - Führungsstile erfolgreicher TrainerInnen;
  - teambildende Maßnahmen und gruppendynamische Prozesse;
- (siehe Mailbeschreibung SPORTUNION).

*ad Zielgruppen und Teilnehmerkreis:*

bei "Integraler Coach – Innerer Form": Personalisten (Personalleiter), Trainer, Coaches, Psychotherapeuten, Energetiker, Ärzte, Heilberufe, Menschen in beratenden Berufen wie Rechtsanwälte, Steuerberater, Unternehmensberater.

Teilnehmer seien unter anderem gewesen: ÖNB Projektmanager, Offizier des Österreichischen Bundesheeres, Beamtin im öffentlichen Dienst, Arzt, Energetiker, systemischer Coach, Unternehmensberater, Apotheker, Bankangestellte, Stress- und Konfliktmanagement Coach, Psychologe, Geschäftsführer.

Das Seminar "Coaching in Trainings- und Wettkampfsituationen" eigne sich hervorragend für Personen, die im Einzel- oder Mannschaftssport tätig seien oder auch mit Coachingsituationen im Berufsleben zu tun hätten (siehe Mailbeschreibung SPORTUNION).

*ad Voraussetzungen für die Teilnahme:*

bei "Integraler Coach – Innerer Form" finde ein individuelles Einzelgespräch mit Standardfragebogen zum persönlichen Hintergrund und zur Zielklärung, Erwartungshaltung und Ausbildungsinhalten statt.

Für die Teilnahme bei "Coaching in Trainings- und Wettkampfsituationen" gebe es keine Voraussetzungen.

*ad wo und in welcher Form als Projektcoach tätig:*

Der Bw. beabsichtige, sich in der A-Bank vom Projektleiter zum Projektcoach weiterzuentwickeln. Daher werde er dort als Projektcoach tätig sein. Eine Zusammenfassung für das Management, von dem von ihm ausgearbeiteten entsprechenden Konzeptpapier lege er bei (siehe Folien Projektcoaching). Beigelegt werde auch eine Bestätigung des Leiters des Projektmanagement der A-Bank über die vom Bw. angestrebte Tätigkeit als Projektcoach.

*ad warum hat der Arbeitgeber nur das erste Modul von Coaching in Trainings- und Wettkampfsituationen bezahlt:*

Aufgrund des Ausbruches der sogenannten "Finanzkrise" sei die Zusage zur externen Ausbildung zurückgezogen worden. Es seien seines Wissens alle externen Ausbildungen gestrichen worden und nur das Standardangebot der s-Akademie belassen worden.

Diesem Schreiben wurden folgende Beilagen angeschlossen:

a) Schreiben der A-Bank vom 21. Dezember 2010 (OZ 30 f./2009), in dem Folgendes ausgeführt wird:

Es werde gerne bestätigt, dass die vom Bw. gewählte Coaching-Ausbildung im Interesse der A-Bank besucht worden sei. Im Rahmen der internen Weiterbildung sei kein ähnlich gelagertes Seminar in dieser zeitlich und inhaltlich organisierten Form angeboten worden. Die gewählte Coaching-Ausbildung – Integraler Coach innerer Form – unterstütze in zweifacher Hinsicht die Professionalisierung des Projektmanagements der A-Bank. Sowohl die im Sinne des "Coaching von Projekten" als auch die im "Projektcoaching". Die unmittelbare Anwendung in der konkreten Projekt- und Programmleitung (Coaching von Projekten) ergebe sich aus der Funktionsbeschreibung Projektmanagement Level P5 (auszugsweise):

Projektmanagement:

- Leitung spartenübergreifender und zumeist internationaler Programme und/oder internationalen Projekten mit strategischem Hintergrund;
- Aufsetzen von Programmen, Projektcontrolling und Monitoring, Durchführung von Umfeldanalysen;
- Leitet seine Projekte selbstständig entsprechend den strategischen Vorgaben;
- Coaching und Monitoring für P1 und P2 Organisatoren, gibt seine Erfahrungen aus erfolgreichen Projektumsetzungen weiter;
- Leitet den Change-Prozess.

Accountingmanagement:

- akzeptierter Gesprächspartner und Berater von Kunden der Sparte bis zur Bereichsleitererebene;
- Berät seine Kunden innerhalb seines Verantwortungsbereiches umfassend und kann Entscheidungen herbeiführen;
- Pflege eines stabilen, spartenübergreifenden Netzwerkes zu relevanten Schnittstellenpartnern;
- Aufbau eines Netzwerkes auf Top Managementebene;

Hierzu bedürfe es einer hohen Kommunikation-, Moderation- und Konfliktmanagement Fähigkeit. Bei dem zweiten Aspekt gehe es um die Weiterentwicklung des Projektmanagements in der A-Bank (Projektcoaching). Hierzu zähle die Wissensweitergabe im Sinne des Know-how Transfer und des Mentoring für Organisatoren und junge Projektleiter. Aber



vor allem die gezielte Begleitung von Projektleitern und Auftraggebern in neuen Projektrollen. Oder die Betreuung (Coaching) von Projektteams in schwierigen Projektsituationen (Projektstart, -krise). Dazu zähle auch der definierte Weiterentwicklungsprozess von erfahrenen Projektleitern über entsprechenden Erfahrungsaustausch.

Hierzu habe der Bw. bereits entsprechende Konzepte ausgearbeitet. Zusammenfassend könne festgehalten werden, dass diese Coachinausbildungen im Interesse der A-Bank besucht worden seien und die hierbei angeeigneten Fähigkeiten von großem Nutzen und zum besseren Projektverständnis für die Organisation beitragen würden.

b) 16 Kopien über die Inhalte der 8 Blöcke zur Basisausbildung zum „Integraler Coach-Innere Form“ (OZ 33 ff./2009):

c) acht Kopien von Folien, die der Bw. im Auftrag der A-Bank zum Projekt-Coaching erstellt hat (OZ 49 ff./2009)

**H)** Am 14. Februar 2011 erließ das Finanzamt eine abweisende **Berufungsvorentscheidung** (OZ 53ff /2009) und begründete dies im Wesentlichen damit, dem vorgelegten Kursprogramm des Institutes zur Ausbildung zum Integral-Coach – Innere Form® sei zu entnehmen, dass sich die Ausbildung nicht an eine bestimmte Berufsgruppe wende, sondern an alle, die an die Wirkung des Coaching glauben. Aus der Zielgruppenbeschreibung könne daher geschlossen werden, dass mit der angebotenen Ausbildung zum Integralen Coach nicht nur Trainer und Coaches angesprochen würden, sondern ganz allgemein auch Menschen, die sowohl beruflich als auch privat die Entwicklung der Welt im 21. Jahrhundert aktiv mitgestalten.

Das dort vermittelte Wissen sei nicht auf eine bestimmte berufliche Tätigkeit abgestellt, sondern auch von allgemeiner Art. Daraus lasse sich eine Bedeutung auch für den privaten Lebensbereich ableiten, insbesondere Block 1, 2, 4 und 6 seien dafür geeignet. Damit seien aber die Kosten für die besuchten Seminare nicht klar von den Kosten der allgemeinen Lebensführung abzugrenzen.

An diesem Ergebnis der privaten Mitveranlassung vermöge auch die Bestätigung des Arbeitgebers, wonach die gewählte Coaching-Ausbildung im Interesse der A-Bank besucht worden sei, nichts zu ändern, zumal Fähigkeiten, wie sie in den angeführten Seminaren vermittelt werden, etwa auf dem Gebiete der Kommunikation in einer Vielzahl von Berufen, aber auch für den privaten Lebensbereich von Bedeutung seien.

Da die besuchten Seminare zu einem nicht unbeachtlichen Teil der eigenen Persönlichkeitsentwicklung dienten, könne nicht von einer berufsspezifischen Wissensvermittlung ausgegangen werden. Dieselben Ausführungen gelten aber auch für das Seminar der Sport Union. Nach ständiger Rechtsprechung werde eine berufsspezifische Fortbildung gefordert. Als

berufsspezifisch werde eine Maßnahme dann bezeichnet, wenn sie auf die Berufsgruppe, im Fall des Bw. Projektleiter in einer Bank, zugeschnitten sei. In dem vom Bw. besuchten Lehrgang bei der Sport Union Akademie "Coaching in Trainings- und Wettkampfsituationen", Modul 2, seien Aspekte der Kommunikation und Informationsgestaltung sowie geeignete Motivationstechniken vermittelt worden. Als Zielgruppe seien Personen genannt worden, die im Einzel- oder Mannschaftssport tätig seien oder ganz allgemein mit Coachingsituationen im Berufsleben zu tun haben.

Aus den Lehrinhalten sei ersichtlich, dass die erworbenen Kenntnisse allgemeiner Natur seien und daher unter Umständen auch außerhalb eines Berufes anwendbar und nützlich seien. Die Teilnahme von Angehörigen verschiedener Berufsgruppen an den besuchten Kursen, hier Personen aus dem Sportbereich, werde als weiteres Indiz dafür gewertet, dass das dort vermittelte Wissen von allgemeiner Art sei, d.h. nicht auf die Berufsgruppe von Projektleitern in einer Bank begrenzt gewesen sei. Der Nutzen, den diese Ausbildung auch für die Arbeit als Projektleiter habe, werde nicht bezweifelt, dennoch könne daraus keine berufsspezifische Fortbildung abgeleitet werden. Die bloße Nützlichkeit des Aufwandes sei für die Anerkennung von Werbungskosten nicht ausreichend. Eine derartige offenbar auf im Sportbereich tätige Personen zugeschnittene Ausbildung stelle keine berufsspezifische Ausbildung dar, zumal auch der berufliche Zusammenhang sowie die Verwertung der dort erworbenen Kenntnisse in der doch recht ausführlichen Vorhaltsbeantwortung vom 22. Dezember 2010 nicht habe dargelegt werden können.

**I)** Mit Schreiben vom 7. März 2011 stellte der Bw. den **Vorlageantrag** (OZ 61/2009) und führte Nachstehendes aus:

In der Bescheidbegründung sei mit keinem Wort auf seine federführende Mitarbeit an der Entwicklung des Projektcoachings in der A-Bank (siehe Bestätigung des Arbeitgebers – Brief A-Bank und Konzeptpapier – Folien Projektcoaching) eingegangen worden. Diese sei nur dadurch möglich geworden, da er sich zu dieser Fortbildung entschlossen habe und Kenntnisse entsprechend dem Fortschritt der Ausbildung habe einbringen können.

Auch widerspreche er der getroffenen Ableitung, dass aufgrund ausgewählter Ausbildungsblöcke eine Bedeutung auch für den privaten Lebensbereich konstruiert werde. Vielmehr sei richtig, dass in der Fortbildung die systemischen Struktur- und Organisationsaufstellungen einen besonderen Schwerpunkt bildeten. Da sich diese Aufstellungsformen aus der Familienaufstellung entwickelt haben, bildeten die angeführten Blöcke die wesentlichen Grundlagen für die Aufstellungsarbeit.

**J)** Mit Vorhalteschreiben vom 9. Jänner 2012 wurde der Bw. ersucht, zu folgenden Fragen zu antworten und die angesprochenen Unterlagen vorzulegen:

1) Es werde um Beibringung einer Bestätigung seiner Arbeitgeberfirma ersucht, ob er im Jahr 2009 während des Lehrgangsbesuches von "Integraler Coach – Innere Form®" und "Coaching in Trainings- und Wettkampfsituationen" dienstfrei gestellt gewesen sei, oder ob er für diese Kurstage Urlaub genommen habe.

2) Falls er für die Lehrgangsteilnahmen dienstfrei gestellt gewesen sei, sei relevant, ob er für diese Tage sein Gehalt weiterbezogen habe.

**K)** Im Schreiben vom 18. Jänner 2012 wurde vom Bw. folgende Antwort beigebracht:

Die beiden Fortbildungen Modul 2 "Coaching in Trainings- und Wettkampfsituationen" und "Integraler Coach – Innere Form®" seien beide als berufsbegleitende Bildungsmaßnahmen konzipiert gewesen. D. h. die Fortbildungen hätten als Wochenendkurse und Abendveranstaltungen stattgefunden. Dies habe auch der ursprünglichen Vereinbarung mit seiner Arbeitgeberfirma entsprochen, dass die Kosten für die Fortbildungen vom Arbeitgeber getragen würden und er die Fortbildung außerhalb seiner Arbeitszeit absolviere. Wie bereits ausgeführt, sei aufgrund des Ausbruches der sogenannten "Finanzkrise" im Oktober 2008 die Zusage seitens der Arbeitgeberfirma zur externen Ausbildung zurückgezogen worden.

**L)** In der am 21. März 2012 abgehaltenen mündlichen Berufungsverhandlung brachte der Bw. ergänzend vor, dass aufgrund bankinterner Organisationsänderungen sich die A-Bank im Jahr 2008 in zwei eigene Banken geteilt hätte. Er sei damals als Programmleiter für Organisation und IT damit befasst gewesen, die neue Bank IT-mäßig aufzubauen. Dieses Projekt habe im Jänner 2007 begonnen und bis September 2008 gedauert, wobei es um ein Projektvolumen von rund 22 Mill € gegangen sei. Dabei habe er für sich erkannt, dass er nicht mehr über das notwendige Handwerkzeug verfüge, um mit den bei derartigen Projekten auftretenden Problemen umgehen zu können. Im Jahr 2008 sei daher im Rahmen seines Bereiches der Beschluss gefasst worden, entsprechende Ausbildungen zu machen, die über die Lösung technischer Probleme hinausgingen. Als erste Ausbildungsmaßnahme habe sich damals der im Sportbereich angesiedelte Coachinglehrgang angeboten, der Coaching in Extremsituationen behandelt habe. Das erste Modul sei auch von seinem Arbeitgeber im Jahr 2008 bezahlt worden. Die Kosten des zweiten Moduls seien allerdings aufgrund der in der Finanzkrise aufgetretenen Sparmaßnahmen „ins Wasser gefallen“. Auch bankintern sei festgestellt worden, dass es in Bezug auf Coaching Bedarf gegeben habe. Der Bw. verwies diesbezüglich auf die von ihm vorgelegten Folien, die er im Zusammenhang mit dem Projektcoaching erstellt habe. Es gebe verschiedene Module, die auf diverse Persönlichkeiten abgestellt seien. Beispielsweise für einen jungen Projektmanager wäre etwa der Wissenstransfer von Bedeutung, während für den Projektsponsor die Erwartungshaltung für die von ihm wahrzunehmende Rolle von Bedeutung sei. Es handle sich bei letzterem in der Regel um

Linienführungsrollen in der Bank, allerdings werden von ihnen in der Rolle des Sponsors andere Aufgaben erwartet. Der Leiter des Projektmanagements habe damals das Projektcoaching in der Bank neu zu etablieren gehabt und er habe ihm zugearbeitet.

Zu seinem beruflichen Werdegang hielt der Bw. fest, dass er ein Technikstudium (Telematik = Kombination aus Elektronik und Informatik) absolviert habe, in welchem auch Wirtschaftsmodule enthalten gewesen seien. Er sei vorher bei der Fa. K Produktmanager und danach noch bei anderen Arbeitgebern tätig gewesen, bevor er im Jahr 2001 als Projektleiter bei der A-Bank begonnen habe. Er habe vor allem organisatorisch IT-technische Projekte bei der A-Bank betreut (Basel II, Rating Verfahren, Risikoanalysen, ...). Bei den diversen von ihm betreuten Projekten habe er feststellen können, dass es neben den technischen Probleme vor allem auch zwischenmenschliche Probleme gegeben habe, so sei es etwa um Machfragen, Kommunikationsprobleme, etc. gegangen, wobei je größer das Projekt und die damit zusammenhängende Veränderung gewesen sei, umso massiver seien Probleme aufgetreten und seien diese zu bewältigen gewesen.

Zu den 8 Blöcken der Basisausbildung „Integraler Coach-Innere Form“ machte der Bw. folgende Angaben:

Block 1: Die Ausbildung zum integralen Coach sei sehr stark aufstellungsorientiert angelegt gewesen. Die Ursprünge der Aufstellungsarbeit, die aus der Familie kommen (Familienaufstellungen), müssten erst erlernt werden. Dieser Ausbildungsblock gehe intensiv auf familiäre Grundmuster zurück, wobei diese allerdings auch in ein berufliches Projekt hineinspielen könnten, wenn etwa Projektteilnehmer mit familiären Problemen ein Projekt belasteten. Zum Beispiel, wenn die Vaterfigur in die Führungskraft projiziert werde.

Block 2: Bei diesem Punkt wäre festzuhalten, dass es darauf ankomme, wie Beziehungen die Mitarbeiter in einem Projekt beeinflussen. In diesem Modul gehe es aber auch um die Frage, wie man selbst mit Krisen umgehe und wie man bei schwierigen Gesprächen oder in schwierigen Situationen entsprechend reagiere.

Block 3: Da gehe es um Organisationsaufstellungen im klassischen Sinn, allerdings benötige man da auch das theoretische Wissen im Hintergrund im Zusammenhang mit Familienaufstellungen und Paarstellungen.

Block 4: Bei diesem Block gehe es für ihn vor allem darum, die Ursachen für Krisen frühzeitig zu erkennen und um den Punkt, was belaste Projektmitarbeiter, wodurch seien sie gehindert, sich voll in ein Projekt einzubinden. Es gehe aber auch darum, wie achte ich selbst auf mich, um in dem Projekt nicht mit Arbeitsüberlastung etc. konfrontiert zu werden.

Block 5: Bei diesem Punkt gehe es um Lösungsorientierung und den zu fördernden Entwicklungsprozess.

Block 6: Bei diesem Punkt gehe es um das Erlernen des Coaching-Handwerks, vom Erteilen des Coaching-Auftrages bis zum Ablehnen von Coaching-Aufträgen.

Block 7: Beim Projektmanagement gehe es in erster Linie darum, ein gemeinsames Zielbild zu entwickeln. Relevant sei, welche Bilder beim einzelnen Projektmitarbeiter hinter einem Begriff stecken, wie diese Bilder auch für die anderen Projektteilnehmer greifbar und sichtbar werden. In diesem Modul werde auch die „sogenannte Wunderfrage“ behandelt, wobei es um lösungsorientierte Psychologie gehe („*was muss ich ändern, um es besser zu machen*“).

Block 8: Bei diesem Block habe die Systemtheorie im Vordergrund gestanden, weiters sei auch ein direktes Coaching an Klienten durchgeführt worden, d.h. es sei die praktische Umsetzung des in den genannten Modulen erlernten Wissens erfolgt.

Über Befragen gab der Bw. an, dass er weiterhin als Projektleiter in der A-Bank tätig sei, aber auch Coachingaufgaben für Kollegen im Rahmen eines Einzelcoaching übernehme. So berate er etwa einen Kollegen, wie dieser sein Projekt am besten abschließen könne. Derzeit „schlummere“ das Projektcoaching in der Bank bzw. werde nicht gelebt, zumal personell die betreffende Stelle unbesetzt sei. Sein berufliches Schwergewicht liege weiterhin in der Projektleitung.

Seitens der Finanzamtsvertreterin wurde auf die bisherigen Ausführungen in der Berufungsvorentscheidung verwiesen.

### ***Über die Berufung wurde erwogen:***

**I)** Der Berufungssenat geht von folgendem Sachverhalt aus:

Als Absolvent des Technikstudiums Telematik ist der Bw. seit dem Jahr 2001 als Projektleiter bei der A-Bank nichtselbstständig tätig. Aufgrund bankinterner organisatorischer Änderungen hatte der Bw. im Zeitraum Jänner 2007 bis September 2008 als Programmleiter für Organisation und IT eine neue Bank IT-mäßig aufzubauen.

Strittig ist, ob Aufwendungen iHv € 4.381,54 im Zusammenhang mit dem Besuch

1) des Moduls 2 von "Coaching in Trainings- und Wettkampfsituationen" (Kursbeitrag samt Reise- und Fahrtkosten von in Summe € 533,60) und

2) der Basisausbildung "Integraler Coach – Innere Form®" (Kursbeitrag samt Reise- und Fahrtkosten von in Summe € 3.847,94)

abzugsfähige Werbungskosten im Sinne des § 16 Abs. 1 Z 10 EStG 1988 darstellen.

Ad 1) Zum Kurs "Coaching in Trainings- und Wettkampfsituationen":

In diesem von der Sportunion Salzburg veranstalteten 2 –tägigen Seminar erfahren die TeilnehmerInnen lt. Seminarbeschreibung der Veranstalter *„wertvolle Aspekte der Kommunikation und Informationsgestaltung, geeignete Motivationstechniken und fördernde Maßnahmen zu folgenden Schwerpunktthemen:*

- Merkmale/Bedingungen für ein erfolgreiches Coaching;
- Coaching im Nachwuchssport sowie im Betreuerteam;
- Gestaltung von Einzel- und Teambesprechungen;
- Wettkampfeinstimmung, Pausenbesprechungen, Wettkampfnachbesprechung;
- motivationsfördernde Maßnahmen;
- Führungsstile erfolgreicher TrainerInnen;
- teambildende Maßnahmen und gruppendynamische Prozesse;

Laut glaubhaftem Vorbringen des Bw. hat der Arbeitgeber die im Jahr 2008 angefallenen Kosten des 1. Moduls getragen, in weiterer Folge jedoch die externen Bildungsmaßnahmen aufgrund der Finanzkrise gestrichen.

Ad 2) Zur Basisausbildung "Integraler Coach – Innere Form®":

Laut den vom Bw. vorgelegten Unterlagen wird die Basisausbildung von den Veranstaltern wie folgt beschrieben:

*„Die Innere Form® ist ein integrales Lehrsystem, das Ansätze aus westlicher Psychologie und Systemik, aus Businessberatung und Coaching mit östlichen Entwicklungswegen auf neue Weise verbindet.*

*Wir wenden uns mit dieser Ausbildung an Menschen, die spüren und erkannt haben, dass bisherige Wege und tradierte Vorgehensweisen an ihre Grenzen stoßen und nur bedingt zu Erfolg und Erfüllung führen. Um grenzensprengende Musterbrüche zu gestalten, bedarf es eines persönlichen Transformationsprozesses, der Selbstreflexion, Erfahrungstiefe in Beziehung und Bindung sowie Achtsamkeit und Mut erfordert. Aus diesem Grund vermitteln wir nicht nur Handwerkszeug in Form von Tools, Techniken und Methoden. Unter Lehrsystem der Inneren Form® wird getragen von der interdisziplinären Verknüpfung aus aktuellen wissenschaftlichen Erkenntnissen, eigenen Erfahrungsprozessen, selbst entwickelten Modellen und einzigartigen Methodenkombinationen (wie z.B. Reflexionen, Dialog, Systemaufstellungen, Kinesiologie, Meditation, Kontemplation, Coaching und Arbeit mit Filmen und Texten)...*

### **Zielgruppe für die Ausbildung:**

*Personalisten (Personalleiter), Trainer, Coaches, Psychotherapeuten, Energetiker, Ärzte, Heilberufe, wie z.B. Heilpraktiker, Logopäden; Menschen in beratenden Berufen wie Rechtsanwälte, Steuerberater, Unternehmensberater; Menschen, die sowohl beruflich als auch privat die Entwicklung der Welt im 21. Jahrhundert aktiv mitgestalten wollen.*

### **Block 1 Familiendynamiken – Klärungen in der Herkunftsfamilie:**

*"Überall geht ein frühes Ahnen dem späteren Wissen voraus"- Alexander v. Humboldt  
„Die äußere Form folgt der inneren Form" – Bernd Linder-Hofmann Manfred Zink*

*Oftmals sind wir in unserer Familie unbewusst eingebunden in Dynamiken von Misserfolg, Krankheiten und Unglück. Es fällt uns schwer, gelernte Muster zu verlassen. Durch die Klärung der Vergangenheit entsteht Kraft in der Gegenwart, um die Zukunft in Freiheit selbst zu*

meistern. In diesem Workshop wechseln Theorie, Übungen und praktische Arbeit mit Klienten ab.

### **Inhalte:**

- Einführung in das Lehrsystem Innere Form und die Meditation.
- Klärung persönlicher Ziele: Wo stehe ich, wo meine Ziele?
- Familienaufstellungen – Theorie und Praxis;
- Ordnungen der Herkunfts-/Ursprungsfamilie, wie Bindung, Ausgleich, Zugehörigkeit.
- Dynamiken und Muster in Familien, z.B. was in Familien krank macht und was heilt.
- - Themen wie z.B. Sucht, Energie- Emotionslosigkeit, Übergewicht.
- - Wie wirken Abtreibungen, Tote, Kriegsschuld, Adoption, Scheidung und Isolierung von Personen in Familiensystemen?
- - Trauerarbeit bei Trennungsprozessen.
- - Systemische Verstrickungen.
- Intuitives Spüren – absichtslose Wahrnehmung, Achtsamkeit und Leere, Differenzieren von Primärgefühl, Sekundär- und Fremdgefühlen.
- Demonstration der Kombination von familiensystemischer Aufstellungsarbeit und Kinesiologie.

### **Block 2 Ordnungen der Liebe in Paarbeziehungen – Wie Liebe gelingt:**

*"Der größte Kampf ist die Liebe, weil sie den tiefsten Streit erregt, um in seiner Bewältigung sie selbst zu sein!" – Martin Heidegger*

*Singlegesellschaft, steigende Scheidungsraten, Lebensabschnittspartner! Haben traditionelle Partnerschaftsrollenmodelle ausgedient? Oder geht es darum, das Bewusstsein, die Haltung und Einstellung innerhalb einer Partnerschaft neu zu gestalten? In diesem Workshop werden wir anhand der Arbeit mit Klienten über "Ordnungen der Liebe" reflektieren.*

### **Inhalte:**

- Umgang mit Konflikten in Partnerschaften aus einem anderen Bewusstsein: Konflikte neu wahrnehmen und gemeinsam Lösungen finden.
- Ordnungen der Liebe wie Rangfolge, frühere Partner, Mann und Frau...
- Liebe und Freiheit: Gegensatz oder lebbares Paradox?
- Wie beeinflussen Verstrickungen aus der Herkunftsfamilie die aktuelle Partnerschaft?
- Resonanzgesetz: Wie entsteht Anziehung in der Partnerschaft?
- Wieso erlebe ich immer wieder die gleichen Muster?
- Was Kinder mit Verhalten und Problematiken den Eltern spiegeln.
- Paaraufstellungen der Gegenwarts- und Herkunftsfamilie mit Klienten mit dem Metaformat der Inneren Form®.
- Bowlbys Bindungstheorie: Mutterbindung und Verhalten in den Paarbeziehungen (wissenschaftliche Untersuchung).
- Innere Form – Aufstellungen: persönliche (Herz, Kraft, Mut, Konzentration, Achtsamkeit) und Verhaltensdimensionen (Anhalten, Innehalten, Loslassen, Einlassen, Zulassen, Aushalten).
- Attraktoren in der Paarbeziehung: z. B. Leidenschaft, Hingabe, Vertrauen, Toleranz.
- Bedingte und bedingungslose Liebe – lebbar oder ein Konstrukt?

### **Block 3 Erfolg und Erfüllung – Musterbrecher im Berufsleben:**

*"Die Organisationsaufstellung eignet sich u.a. zum Erkennen von Beziehungs- und Organisationsstrukturen, Nutzen von Verbesserungspotenzialen von Strukturen, Kulturen und Prozessen, Gewinnen von Informationen für Entscheidungen, um Ziele oder Strategien umzusetzen, diffuse, komplexe Situationen und Konflikte zu klären, Ideen und Impulse u.a. für Zukunftsszenarien zu generieren." – Dissertation der Universität St. Gallen.*

*Alle Trendforscher sind sich einig: Noch schneller und dynamischer wird unser Umfeld. In diesem Workshop arbeiten wir an praktischen Beispielen mit Menschen aus Unternehmen – Unternehmer, Führungskräfte, Mitarbeiter; mit Organisationsaufstellungen und Ansätzen des integralen Coachings. Die Theorie begleitet dabei die Praxis.*

### **Inhalte:**

*Wissenschaftliche Forschung High End:*

- Musterbrecher – Erfolg und Erfüllung in Unternehmen (Prof. Wüthrich);
- Ressourcen und Potenzialentwicklung (Institut Innere Form);
- Die Innere Form® (Linder-Hofmann, Klein, Zink)
- IF-Modell: Transformation ist Veränderung und Entwicklung;
- sechs Dimensionen in Systemen: Bewegung, Begegnung, Beziehung, Bindung, Materie, Bewusstsein (mit Aufstellung);
- Fallstudie Curitiba:

*Gesellschaftsformen, die Erfolg und Erfüllung begünstigen;*

- Neues Bewusstsein/Integrales Zeitalter: das Graves Modell (Don Beck);
- Organisationsaufstellungen von Unternehmen, Teams und Kunden in Verbindung mit non-personalen Elementen wie Unternehmenszielen, Erfolg, Vision, Selbstständigkeit, Entscheidungen etc.
- systemisches Denken durch Erleben, Erfahren und Erkenntnis;
- berufliche Erfolgsverhinderungsmuster identifizieren und lösen.

### **Block 4 Konflikte, Blockaden und Krankheiten sind kein Zufall – Mut zur inneren Heilung:**

*"Tief im Menschen schlummern jene Kräfte, Kräfte, die ihn in Erstaunen versetzen würden, die zu besitzen er sich nie erträumt hätte, Kräfte, die sein Leben verändern könnten, wenn sie geweckt und genutzt würden:" – Orison Swett Marden .*

*Ein Symptom ist oft ein Hinweis der Seele auf einen grundsätzlichen Mangel, ein Anzeichen für Disharmonie zwischen Körper, Geist und Seele, sie vermitteln uns Botschaften, Zeichen für "seelische Störfelder". Symptome werden dabei oft mit Medikamenten nur oberflächlich ruhig gestellt. In diesem Workshop arbeiten wir mit Klienten direkt an den Ursachen und Störfeldern von Krankheiten, Zwängen, Phobien, Ängsten und Süchten.*

### **Inhalte:**

- welchen Sinn haben Krankheiten in unserem Leben? "seelische Störfelder" und Muster in Beruf, Alltag, Familie, Partnerschaft und im sozialen Umfeld erkennen;
- was kann ich aus Krankheit, Konflikt oder Blockade lernen, wie kann ich mich befreien?
- heilende Kräfte aktivieren durch Rituale der Liebe; Würdigung, Aussöhnung;
- gesunder Umgang mit Emotionen;
- Umgang mit Süchten – was steckt wirklich dahinter?
- Wiederholen von Krankheitsmustern über Generationen in der Familie und deren Lösung;
- Krankheitssymptomaufstellungen, um Ursachen zu erkennen und im Kontakt mit unseren Selbstheilungskräften neue Wege zu finden;
- Aufstellungsformat: Muster, Vorteil, Lösung.
- Das Prinzip Menschlichkeit – warum wir von Natur aus kopieren (Joachim Bauer);
- Filmreflexion und Drehbuchaufstellung über: Muster, Zwänge, Ängste, Süchte, Kontrolle, Verantwortung als Coach.
- Unterstützung der Heilungsprozesse durch medizinische und psychologische Nachbetreuung, in Zusammenarbeit mit Dr. med. Wolfgang Kölbl (Wien), Dr. Vogl (Nürnberg).

### **Block 5 Ressourcen und Potenziale – Vision, Talente und Berufung leben:**



*"Wenn wir aber in jedem Augenblick unseres Lebens in das Unbekannte treten können, dann sind wir frei. Und das Unbekannte, das ist das Feld unendlicher Möglichkeiten, das Feld reinen Potenzials, das, was wir wirklich sind." – Albert Einstein.*

*Die klassische Psychologie hat die Tendenz, sich aus der Perspektive von Mangel, Defiziten und Leid mit der Vergangenheit zu beschäftigen. Wenn wir den Fokus wechseln und Ausschau halten nach Ressourcen und Potenzialen, können wir Kraftquellen erschließen und finden Zugang zu unseren Talenten und bisher nicht gelebten Fähigkeiten.*

### **Inhalte:**

- *Leben in der Polarität: Integration von Licht und Schatten im Coaching- und Entwicklungsprozess;*
- *lösungsorientierte Psychologie;*
- *Ressourcen- und Potenzialaufstellung, Erweiterung des klassischen Ansatzes des Familienstellens;*
- *wo in meiner Familie sind Kraftquellen für Talente, Fähigkeiten, Ressourcen und Potenziale?*
- *Das Selbst-Modell der Inneren Form® - Selbst-Wert, Selbst-Bewusstsein, Selbst-Verwirklichung (mit Aufstellung);*
- *Das Dreieck der Professionalität der Inneren Form® - Bewusstsein, Fähigkeiten, Präsenz;*
- *fünf Elemente-Aufstellung in Verbindung mit dem Symbolon-Persönlichkeitsprofil;*
- *Lehrmethodik Innere Form® erleben und Reflexion darüber: Film- und Eigenreflexion, Dialog, Systemaufstellung, Meditation und Coaching;*
- *Symbolon-Persönlichkeitsprofil als optionale Ergänzung zur Ausbildung: unsichtbare Ressourcen und Potenziale sichtbar machen....*

### **Block 6 Selbst-Management – Die Innere Form®:**

*"Wer nach außen schaut träumt, wer nach innen schaut erwacht." – C.G. Jung*

*"Die äußere Form folgt der inneren Form." – Bernd Linder-Hofmann, Manfred Zink.*

*"Der Buddha als Therapeut – Aufstellungsarbeit als Therapie!*

*Was liegt daher näher, als beides zu verbinden? Nach meiner persönlichen Erfahrung und der buddhistischen Philosophie hängt alles von allem ab – ist daher systemisch unverbrüchlich miteinander verwoben. Jede Lösung, jede Heilung liegt daher im System und dort durch das Erkennen und Übernehmen der eigenen Verantwortung durch die Aufstellungsarbeit – dieser Ansatz deckt sich mit dem Weg meiner buddhistischen Praxis." – Gerhard Weißgrab, Präsident der Österreichischen Buddhistischen Religionsgemeinschaft.*

*Die Innere Form® zielt auf den Wesenskern, der das Sein eines Menschen ausmacht. Wer seine innere Form entwickelt, ist in seiner Mitte, und daraus entsteht eine Wahrnehmung, die über bewusstes, kognitives Wissen, Erklärungs- und Deutungsmuster hinausgeht. In diesem Workshop lernen die Teilnehmer Basismodelle kennen. Sie erleben Methoden der Inneren Form® als integralen Ansatz für Beratung, Training und Coaching.*

### **Inhalte:**

- *Persönliche Dimensionen:*  
*Herz, Mut, Kraft, Konzentration, Achtsamkeit – Entwicklungsübungen als Basis für Charisma;*
- *Verhaltensdimensionen:*  
*Anhalten, Innehalten. Loslassen, Einlassen, Zulassen, Aushalten;*
- *Übungen für innere Leerheit als Basis für integrales Coaching:*  
*Schulung der Wahrnehmung und Intuition;*
- *Leerheit im Sinne des ZEN-Buddhismus und der Quantenphysik;*
- *ZEN-Buddhistischer Hintergrund und Vertiefung der Meditationserfahrung;*
- *Lehrmethodik Innere Form® erleben und Reflexion darüber: Film- und Eigenreflexion, Dialog, Systemaufstellung, Meditation und Coaching.*

## **Block 7 Universelle Lebensordnungen – Mit Kraft im Fluss des Lebens:**

*"Jeder hat seine eigene Weltansicht. Unserer Meinung nach gibt es nicht nur eine Ansicht, sondern 6 Milliarden verschiedene." – Zitat aus dem Film: What the bleep do we (k)now?  
"Ich weiß, dass ich nichts weiß!" – Socrates.*

*In einem der erfolgreichsten Dokumentarfilme aller Zeiten der USA haben 14 Wissenschaftler interdisziplinär die Frage gestellt: "Was ist Realität?" ([www.bleep.de](http://www.bleep.de)). Im Netzwerk des "Institut Innere Form" arbeiten innovative Experten interdisziplinär zusammen. Fragen im Workshop: Wie beeinflussen Weltbilder bei Coach und Klient die persönliche Entwicklung? Die letzten Nobelpreise wurden an interdisziplinäre Denker vergeben – ist vernetztes Denken erlernbar? Wie wirklich ist die Wirklichkeit spiritueller, systemischer und esoterischer Weltbilder der Bewusstseinsentwicklung?*

### **Inhalte:**

- die Lehrsätze der Inneren Form®;
- lösungsorientierte Psychologie: Die Wunderfrage (Steve de Shazer);
- Reflexion verschiedener Weltbilder – spirituelle Gesetze;
- Reinkarnationslehre – wie wirklich ist die Wirklichkeit?
- die Erleuchtungsfalle – die Gefahren spiritueller Irrwege;
- Traumdeutung;
- Bewusstseins- und Transformationsprozesse;
- Reflexion des Films "Bleep – Was glauben wir eigentlich zu wissen?"
- Erklärungsmodelle für Aufstellungen:

*Der 7. Sinn des Menschen – Wissenschaftliche Forschung über morphogenetische Felder (Rupert Sheldrake);*

- Gruppenaufstellung: Der Schatten der Gruppe.

## **Block 8 Systemische Handlungskompetenz – Systemtheorie, -beobachtung, -diagnostik und Interventionskompetenz:**

*"Zu wissen, dass wir wissen, was wir wissen und zu wissen, was wir nicht wissen, ist wahres Wissen." – Kopernikus*

*Die Teilnehmer entwickeln Handlungskompetenz, sie führen unter Supervision Aufstellungen Innere Form® und Coachings durch. Dazu bringen die angehenden Integralen Coaches der Inneren Form® eigene Klienten mit (dieser Block ist nur für Teilnehmer der Gesamtausbildung).*

### **Inhalte:**

- praktische Supervision von Klientenaufstellungen;
- Systemtheorie;
- offene und geschlossene Systeme;
- Vorannahmen systemischer Arbeit;
- Beziehungsanalyse;
- vertrauensvollen Kontakt aufbauen;
- Auftragsklärung;
- Systembeobachtung und –diagnostik/Hypothesenbildung;
- Interventionsebenen: seelisch, körperlich, geistig, mental, emotional und Meta-Ebene;
- die Führung als Coach, z.B. mit zwei Leitern;
- Interventionskompetenz/Methodik;
- Vor- und Nachbereitung im Coaching;
- Leitung von Feedbackrunden;
- Problemorientierung, Ressourcenorientierung, Lösungsfokussierung;
- die innere Haltung des integralen Coach Innere Form®;
- Kennenlernen von methodischen Ansätzen;

- *systemdynamische Aufstellungen;*
- *paradoxe Intervention/provokative Therapie;*
- *Umdeuten/Reframing;*
- *hypnotische Sprachmuster/Wordings, analoges Markieren etc.;*
- *Arbeiten mit Metaphern;*
- *Veränderungsarbeit bei Glaubenssätzen;*
- *finanzieller Ausgleich von Geben und Nehmen in Therapie und Beratung.*

## **II) einkommensteuerliche Beurteilung:**

Gemäß § 16 Abs. 1 Z 10 EStG 1988 in der für das Streitjahr geltenden Fassung BGBl. I Nr. 180/2004 laut Abgabenänderungsgesetz 2004 zählen zu den 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."*

Gemäß § 20 Abs.1 Z 2 lit. a EStG 1988 dürfen bei den einzelnen Einkünften Aufwendungen oder Ausgaben für die Lebensführung nicht abgezogen werden, 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.

Im Berufungsfall hat der Bw. nicht vorgebracht, es lägen umfassende Umschulungsmaßnahmen vor, die auf eine tatsächliche Ausübung eines anderen Berufes abzielen. Auch aus der sonstigen Aktenlage ergibt sich darauf kein Hinweis. Es muss daher nur überprüft werden, ob die geltend gemachten Aufwendungen für Coaching Aus- und Fortbildungsmaßnahmen im Zusammenhang mit der vom Steuerpflichtigen ausgeübten oder einer damit verwandten beruflichen Tätigkeit darstellen.

Um eine berufliche Fortbildung handelt es sich, wenn der Abgabepflichtige seine bisherigen beruflichen Kenntnisse und Fähigkeiten verbessert, um im bereits ausgeübten Beruf auf dem Laufenden zu bleiben und den jeweiligen Anforderungen gerecht zu werden (vgl. VwGH vom 31. Mai 2011, 2008/15/0226; Wiesner/Grabner /Wanke: EStG, Kommentar, 2. Band., Anm. 134 zu § 16).

Der Verwaltungsgerichtshof hat wiederholt ausgesprochen, dass bei Aufwendungen, die in gleicher Weise mit der Einkunftserzielung wie mit der privaten Lebensführung zusammenhängen können, bei denen die Behörde aber nicht in der Lage ist zu prüfen, ob die Aufwendungen durch die Einkunftserzielung oder durch die private Lebensführung veranlasst worden sind, die Behörde diese nicht schon deshalb als Betriebsausgaben oder Werbungskosten anerkennen darf, weil die im konkreten Fall gegebene Veranlassung nicht feststellbar ist. Legen Bildungsmaßnahmen einen Zusammenhang mit der privaten Lebensführung nahe, weil sie beispielsweise soziale Fähigkeiten vermitteln oder der

Persönlichkeitsentwicklung dienen, darf die Veranlassung durch die Einkunftserzielung nur dann angenommen werden, wenn sich die Aufwendungen als für die berufliche Tätigkeit notwendig erweisen. Die Notwendigkeit bietet in derartigen Fällen das verlässliche Indiz der beruflichen im Gegensatz zur privaten Veranlassung. Für die berufliche Notwendigkeit einer Bildungsmaßnahme spricht es, wenn sich der Teilnehmerkreis im Wesentlichen aus Angehörigen der Berufsgruppe des Steuerpflichtigen zusammensetzt. Trägt der Arbeitgeber einen Teil der Kurskosten oder stellt er den Arbeitnehmer für die Zeit der Schulungsmaßnahme gegen Weiterbezug des Gehaltes dienstfrei, ist dies gleichfalls ein Indiz für die berufliche Notwendigkeit (vgl. VwGH vom 31. März 2011, 2009/15/0198).

### **Ad 1) "Coaching in Trainings- und Wettkampfsituationen", Modul 2:**

Dazu ist festzuhalten, dass dem glaubhaften Vorbringen des Bw. zufolge der Arbeitgeber bereits die Kurskosten für das erste Modul bezahlt hat. Dies hält der Berufungssenat als ein Indiz dafür, dass das erste Modul dieses Lehrganges beruflich notwendig war. Wenn nun im Zuge der im Jahr 2008 einsetzenden Finanzkrise die finanziellen Mittel seitens des Arbeitgebers zur (teilweisen) Kostentragung bei dem Fortsetzungsmodul des genannten Lehrganges gestrichen worden sind, ist es für den Berufungssenat dennoch einsichtig, dass der Bw. auch am Fortsetzungsmodul in seinem beruflichen Interesse teilgenommen hat.

Außerdem ergibt sich aus dem oben dargestellten Kursinhalt kein Anhaltspunkt dafür, dass der Lehrgang der Persönlichkeitsentwicklung der Teilnehmer gedient hat, sondern geht der Berufungssenat vielmehr davon aus, dass die Weitergabe von Trainererfahrungen aus dem Sportbereich etwa in Bezug auf Motivationsmöglichkeiten von Mitarbeitern und Teambildung etc. durchaus im Berufsleben verwertbare Aspekte vermitteln können.

Der Berufung war daher in diesem Punkt stattzugeben und waren Kosten in Höhe von € 533,60 steuerlich anzuerkennen.

### **Ad 2) "Integraler Coach – Innere Form®"**

Misst man das oben wiedergegebene Programm der einzelnen Module an den von der Rechtsprechung entwickelten Kriterien, so ergibt sich, dass der Bw. zwar wohl durchaus einzelne Impulse für seine berufliche Tätigkeit gewinnen konnte und er dadurch auch allenfalls Vorteile für seine Position als Projektleiter hatte, die dort vermittelten Inhalte aber in überwiegendem Ausmaß für den privaten Lebensbereich, vor allem in Hinblick auf Selbsterfahrung und Persönlichkeitsbildung, von Bedeutung sind. Der Coaching-Lehrgang beinhaltet nämlich nach Auffassung des Berufungssenates ein typisches Mischprogramm, das einen Abzug der damit verbundenen Aufwendungen aus den oben dargelegten Gründen nicht zulässt. Aus den vom Bw. vorgelegten Unterlagen geht hervor, dass die in den Blöcken 1 bis 8 vermittelten Ausbildungsinhalte von allgemeiner Natur sind. Die zertifizierte Fachausbildung

zum „integralen Coach – Innere Form®“ wendet sich *„an Menschen, die spüren und erkannt haben, dass bisherige Wege und tradierte Vorgehensweisen an ihre Grenzen stoßen und nur bedingt zu Erfolg und Erfüllung führen. Um grenzsprengende Musterbrüche zu gestalten, bedarf es eines persönlichen Transformationsprozesses, der Selbstreflexion, Erfahrungstiefe in Beziehung und Bindung sowie Achtsamkeit und Mut erfordert. Aus diesem Grund vermitteln wir nicht nur Handwerkszeug in Form von Tools, Techniken und Methoden. Unser Lehrsystem der Inneren Form® wird getragen von der interdisziplinären Verknüpfung aus aktuellen wissenschaftlichen Erkenntnissen, eigenen Erfahrungsprozessen, selbst entwickelten Modellen und einzigartigen Methodenkombinationen (wie zB Reflexionen, Dialog, Systemaufstellungen, Kinesiologie, Meditation, Kontemplation, Coaching und Arbeit mit Filmen und Texten) vermittelt Kompetenzen in fünf eng verwandten Themenbereichen: Selbstsicherheit, Umgang mit Menschen, Kommunikation, Führungskompetenz und Stressbewältigung.“*

Die Darstellung der Inhalte der 8 Lehrgangsböcke sowie die diesbezüglichen Ausführungen des Bw. im Zuge der mündlichen Berufungsverhandlung lassen den Schluss zu, dass dieser Lehrgang weitaus überwiegend der Persönlichkeitsentwicklung der Teilnehmer gedient hat und nicht der beruflichen Fortbildung. So beurteilt der Berufungssenat allenfalls die Böcke 3 und 8 nach ihrer inhaltlichen Auflistung als für die berufliche Fortbildung des Bw. dienlich.

Die Böcke 1, 2 und 4 bis 7 sind hingegen – wie auch bereits das Finanzamt zutreffend in der Berufungsvorentscheidung festgehalten hat - inhaltlich auf die Entwicklung sozialer Fähigkeiten ausgerichtet. Demgemäß werden als Zielgruppe für diesen Kurs Personalisten, Trainer, Coaches, Psychotherapeuten, Energetiker, Ärzte, Heilpraktiker, Rechtsanwälte, Steuer- und Unternehmensberater sowie *„Menschen, die sowohl beruflich als auch privat die Entwicklung der Welt im 21. Jahrhundert aktiv mitgestalten wollen“*, genannt. Durch diese allgemeine Ausrichtung des Lehrganges *„Integraler Coach – Innere Form®“* auf eine breite Öffentlichkeit, kann nicht angenommen werden, dass die vom Bw. für diesen Kursbesuch getätigten Aufwendungen beruflich veranlasst waren.

Dem Erkenntnis des VwGH vom 31.5.2011, 2008/15/0226 ist u.a. zu entnehmen, dass Kurse, die *„social skills“* vermitteln oder der Persönlichkeitsentwicklung dienen, nur dann als durch die Einkunftserzielung veranlasst angenommen werden dürfen, wenn die Abgabenbehörde im Einzelfall einen konkreten Bedarf festzustellen vermag.

Der Teilnehmerkreis dieses Lehrganges bestand – wie der Bw. selbst in seinem Antwortschreiben vom 22. Dezember 2010 [siehe Abschnitt G)] ausführt – nicht im Wesentlichen aus Angehörigen der Berufsgruppe des Bw., sondern aus einem ÖNB-Projektmanager, einem Offizier des Bundesheeres, einer Beamtin im öffentlichen Dienst,

einem Arzt, einem Energetiker, einem systemischen Coach, einem Unternehmensberater, einem Apotheker, einem Bankangestellten, einem Coach für Konflikt- und Stressmanagement, einem Psychologen und einem Geschäftsführer. Dieser Teilnehmerkreis deutet jedenfalls nicht darauf hin, dass der Lehrgangsbesuch für den Bw. beruflich notwendig war.

Auch der Umstand, dass der Arbeitgeber keinen Kostenbeitrag geleistet hat, spricht gegen den Standpunkt des Bw.

In dem Berufungsschreiben vom 14. Oktober 2010 [siehe Abschnitt E)] wird auch auf das VwGH-Erkenntnis vom 22. September 2005, 2003/14/0090 Bezug genommen und für den Standpunkt des Bw. ins Treffen geführt. Dazu ist zu bemerken, dass es in diesem Rechtsstreit um eine promovierte Juristin, die Leiterin einer Personal- und Rechtsabteilung war, gegangen ist, die einen postgradualen Universitätslehrgang für Konfliktmanagement und Mediation besucht hatte. In diesem Erkenntnis hat der VwGH ausgesprochen, dass nach der Rechtslage nach dem StRefG 2000 auch solche Bildungsmaßnahmen als abzugsfähige Fortbildung angesehen werden, die nicht spezifisch für eine bestimmte berufliche oder betriebliche Tätigkeit seien, sondern zugleich für verschiedene berufliche Bereiche dienlich sind. Solche Fortbildungsmaßnahmen müssten aber jedenfalls im ausgeübten Beruf von Nutzen sein und somit einen objektiven Zusammenhang mit dem ausgeübten Beruf haben. Soweit im Berufungsschreiben auf die UFS-Entscheidung vom 27. Jänner 2009, RV/0330-G/08 Bezug genommen wird, ist darauf zu verweisen, dass sich diese Entscheidung wesentlich auf das vorhin besprochene Erkenntnis des VwGH vom 22. September 2005, 2003/14/0090, bezieht.

Das vorerwähnte Judikat ist aber auf den vorliegenden Fall deshalb nicht anwendbar, weil es sich streitgegenständlich um einen Kurs handelt, dessen Inhalte von überwiegend allgemeiner Natur sind und die eine eindeutige Trennung zwischen privater und beruflicher Veranlassung nicht zulassen.

Unter Bedachtnahme auf das in den einzelnen Blöcken vermittelte Wissen ist für den Berufungssenat der vom VwGH geforderte objektive Zusammenhang weder mit dem Beruf des Bw. als Projektleiter bzw. Programmleiter für Organisation und IT noch für die von ihm angestrebte Weiterentwicklung zum Projektcoach konkret nachvollziehbar. Außer Frage steht, dass in der heutigen Berufswelt jede zusätzliche Aus- und Fortbildung von Vorteil ist, doch nicht jede "Fortbildung" ist eindeutig als berufsspezifische Fortbildung zu qualifizieren. Da der streitgegenständliche Lehrgang in verschiedenen Berufen, aber auch im Privatleben von Nutzen sein kann, erfüllt er nicht das Kriterium der berufsspezifischen Fortbildung eines Projektleiters in einer Bank, der die Position eines Projektcoachs anstrebt. Eine eindeutige Trennung zwischen beruflicher und privater Veranlassung ist im gegenständlichen Fall nicht möglich. Auch muss eine nützliche und förderliche Fortbildung nicht zugleich notwendig sein.

Gegen die Notwendigkeit spricht jedenfalls, dass weder der Arbeitgeber einen wesentlichen Teil der Kosten für die Teilnahme am Coaching-Lehrgang übernommen hat, noch ein homogener Teilnehmerkreis vorliegt.

Die Berufung ist daher in diesem Punkt als unbegründet abzuweisen.

Damit war wie im Spruch ausgeführt zu entscheiden.

Beilage: 1 Berechnungsblatt

Wien, am 29. März 2012