



## **Berufungsentscheidung**

Der Unabhängige Finanzsenat hat über die Berufungen des Bw., gegen die Bescheide des Finanzamtes betreffend Einkommensteuer (Arbeitnehmerveranlagung) für die Jahre 2010 und 2011 entschieden:

Den Berufungen wird teilweise Folge gegeben.

Die angefochtenen Bescheide werden abgeändert.

Die Bemessungsgrundlagen und die Höhe der Abgaben sind den als Beilage angeschlossenen Berechnungsblättern zu entnehmen und bilden einen Bestandteil dieses Bescheidspruches.

### **Entscheidungsgründe**

Der Bw. übte im streitgegenständlichen Zeitraum die Tätigkeit eines Seelsorgers einer religiösen Bekenntnisgemeinschaft aus und betreute dabei mehrere Bezirke.

Mit der Erklärung zur Arbeitnehmerveranlagung 2011 wurde u.a. die Absetzung von Fortbildungskosten für den Universitätslehrgang „Leadership and Management“ der Donau Universität Krems in Höhe von € 8.960,00 (Kursgebühren € 5.725,00 und Kilometergelder sowie Tagesgelder € 3.235,80) beantragt.

Im Einkommensteuerbescheid 2011 wurden die beantragten Bildungsaufwendungen mit der Begründung nicht anerkannt, Werbungskosten seien Aufwendungen oder Ausgaben, die

beruflich veranlasst seien. Eine berufliche Veranlassung sei gegeben, wenn die Aufwendungen oder Ausgaben im Zusammenhang mit einer nichtselbständigen Tätigkeit stünden und zur Erwerbung, Sicherung oder Erhaltung der Einnahmen geleistet würden und nicht unter ein steuerliches Abzugsverbot fielen. Aufwendungen für Bildungsmaßnahmen, die auch für nicht in der Berufssparte des Steuerpflichtigen tätigen Personen von allgemeinem Interesse seien, seien nicht abzugsfähig, und zwar auch dann nicht, wenn diese Kenntnisse für die ausgeübte Tätigkeit verwendet werden könnten oder von Nutzen seien. Die beantragten Kosten für die Bildungsmaßnahme Leadership und Management hätten daher nicht anerkannt werden können.

In der in der Folge eingebrachten Berufung wird auf die Anerkennung der Bildungskosten im Einkommensteuerbescheid 2010 verwiesen und ausgeführt, dass der Lehrgang für Führungskräfte verschiedener Branchen relevant sei, bedeute nicht, dass der Lehrgang von allgemeinem Interesse sei. Im Gegenteil sei der der Lehrgang ausschließlich für Führungskräfte relevant und auf ihre Bedürfnisse ausgerichtet, damit sie Fähigkeiten erwerben um verschiedene Aspekte von Führung und Management professionell zu bewältigen. Deshalb werde eine akademische Ausbildung im Bereich Leadership und Management immer branchenübergreifend sein.

Der Bw. brachte weiters vor, er stehe bereits jetzt in einer konkreten Führungsposition und besuche einen Lehrgang, der ihn genau in seinem gegenwärtigen Berufsbereich unterstütze und weiterentwickle. Daher sehe er die natürliche Verbindung zwischen seinem gegenwärtigen Beruf und dem Lehrgang Leadership und Management.

In der Berufung wird zur Stellenbeschreibung wie folgt ausgeführt: „Die offizielle Bezeichnung meiner beruflichen Beschäftigung ist ‘Seelsorger’. Dies widerspiegelt allerdings nur einen Teil meiner tatsächlichen Aufgaben. In der Position als Bezirksvorstand meiner Kirchenorganisation ergeben sich drei parallele Tätigkeitsbereiche. Erstens, Führungsaufgaben: Leitung von Ausschüssen, Ausarbeitung von Strategien, Umstrukturierung der Organisation, Gebietsplanung sowie die Entwicklung und Umsetzung von Visionen. Zweitens, Trainingsaufgaben: Führung, Training und Mentoring von Mitarbeitern sowie Aufbau und Begleitung von verschiedenen Teams. Drittens, Pastoralaufgaben: Diakonie, Seelsorge, Kinderarbeit, Jugendarbeit, Religions- und Bibelunterricht sowie das Halten von Ansprachen, Vorträgen und Seminaren.“ Die Fortbildung diene dazu, die Kompetenzen für die ersten zwei Aufgabenbereiche zu erweitern.

Mit Berufungsvorentscheidung vom 31. Mai 2012 wurde die Berufung gegen den Einkommensteuerbescheid 2011 als unbegründet abgewiesen und in der Begründung – auszugsweise zitiert – Folgendes ausgeführt:

„ ... Laut Unterlagen hat der Steuerpflichtige ein Theologiestudium absolviert und ist nunmehr als Seelsorger und Bezirksvorsteher in der Kirche der ABC tätig.

... Durch die Berufsausbildung wird die Grundlage für eine erstmalige oder eine weitere Berufsausübung geschaffen. Der Lehrgang Leadership und Management richtet sich an Führungskräfte bzw. solche Personen, die eine Führungsposition anstreben. Er ist als universitärer Weiterbildungslehrgang konzipiert. Durch den Besuch dieses viersemestrigen Lehrganges ist man offenbar nicht befähigt, einen neuen Beruf auszuüben, sondern ist er nur als Weiterbildungsmaßnahme zu sehen. Darüber hinaus ist auch der vom Gesetz geforderte Zusammenhang mit einer verwandten Tätigkeit nicht gegeben. Daher liegen keine abzugsfähigen Ausbildungskosten im Sinne des § 16 Abs 1 Z 10 EStG 1988 vor.

Aber die geltend gemachten Aufwendungen stellen aus folgenden Gründen auch keine Fortbildungsmaßnahme dar.

Der Steuerpflichtige ist als Seelsorger und Bezirksvorstand in einer Kirche in R tätig. Pfarrer ist ein in christlichen Kirchen, aber auch in nichtchristlichen (z.B. freireligiösen) Gemeinden verwendeter Begriff für eine Person, die mit der Leitung von Gottesdiensten, der seelsorgerischen Betreuung und in der Regel auch mit der Leitung der Kirchengemeinde betraut ist.

Um seinen Aufgaben, insbesondere den Führungs- und Trainingsaufgaben gerecht zu werden, werde der gegenständliche Lehrgang an der Donauuniversität besucht. Damit werde der Zusammenhang mit seiner Tätigkeit erklärt, mit dem in dem Lehrgang erworbenen Wissen würden die Kompetenzen in diesen beiden Aufgabenbereichen erweitert werden.

Es ist unbestritten, dass Teile des in dem Lehrgang vermittelten Wissens auch für die Tätigkeit als Pfarrer und Bezirksvorsteher von Nutzen sein können, doch gehen die beim Lehrgang 'Leadership und Management' vermittelten Kenntnisse und Fähigkeiten weit über die Anforderungen hinaus, die der Steuerpflichtige in Ausübung seines derzeitigen Berufes zu erfüllen hat. Andererseits decken die Fähigkeiten nur einen Teilbereich dieser Anforderungen ab. Von einem Zusammenhang einer Bildungsmaßnahme mit der ausgeübten Tätigkeit ist aber nur dann auszugehen, wenn die durch die Bildungsmaßnahme erworbenen Kenntnisse in einem wesentlichen Umfang im Rahmen der ausgeübten Tätigkeit verwertet werden können. Der unterschiedliche Teilnehmerkreis ist ein weiteres Indiz dafür, dass es sich nicht um eine berufsspezifische Fortbildung handelt.

Kosten eines Zweitstudiums stellen nach der höchstgerichtlichen Judikatur nur dann Fortbildungsaufwand dar, wenn eine qualifizierte Verflechtung zum Erststudium besteht. Eine derart qualifizierte Verflechtung des Studiums Leadership und Management mit dem Studium der Theologie ist nicht erkennbar.

Die geltend gemachten Aufwendungen sind daher nicht als Werbungskosten im Sinne des § 16 Abs. 1 Z 10 EStG 1988 steuerlich abzugsfähig. ..."

Bereits im Antrag zur Arbeitnehmerveranlagung 2010 wurden Kursgebühren für den angeführten Universitätslehrgang in Höhe von € 2.862,50 und Reisekosten sowie Taggelder in Höhe von € 534,90 beantragt. Unter Berücksichtigung einer Weiterbildungsförderung des Arbeitgebers des Bw. in Höhe von € 500,00 wurden Werbungskosten im Zusammenhang mit Fortbildung in Höhe von € 2.897,40 beantragt und erfolgte eine erklärungskonforme Veranlagung für das Jahr 2010.

Mit Bescheid vom 31. Mai 2012 erfolgte eine Bescheidaufhebung gemäß § 299 BAO des erklärungskonform ergangenen Einkommensteuerbescheides für 2010 und wurden im neuen Sachbescheid (ebenfalls vom 31. Mai 2012) die beantragten Bildungsaufwendungen nicht mehr berücksichtigt. Zur Begründung wurde auf die Ausführungen in der Berufungsvorentscheidung betreffend das Jahr 2011 verwiesen.

Mit Schriftsatz vom 29. Juni 2012 stellte der Bw. hinsichtlich seiner Berufung gegen den Einkommensteuerbescheid 2011 einen Vorlageantrag und legte Berufung gegen den Einkommensteuerbescheid 2010 vom 31. Mai 2012 ein. In der Beilage wurden Stellungnahmen des Dienstgebers und des Lehrgangsveranstalters übermittelt. Vorgebracht wird, dass das Fördergeld des Dienstgebers in Höhe von € 500,00 zu berücksichtigen sei, und die Fortbildungskosten für 2011 nunmehr € 8.460,00 statt vorher € 8.960,00 betragen würden.

In der Erklärung des Dienstgebers zur Bildungsmaßnahme wird bestätigt, dass der Bw. bei der Kirche der ABC in Österreich als Pfarrer beschäftigt und aktuell für die Führung von drei Kirchengemeinden in R, N und G verantwortlich sei. Der Aufgabenbereich eines Pfarrers der genannten Kirche erlebe momentan einen Wandel. Neben Seelsorge, Verkündigung des christlichen Glaubens und Verwaltung würden Leadership-Aufgaben, Motivation und Ausbildung immer mehr an Bedeutung gewinnen. Diesem Wandel trage die Kirche u.a. dadurch Rechnung, dass auf ihrer Ausbildungseinrichtung (Theologisches Seminar E) 2009 ein Leadership-Kurs in das Curriculum aufgenommen worden sei und in diesem Jahr (2012) eine kircheninterne Leadership-Academy in Zusammenarbeit mit xpand-Österreich als Fortbildungsmaßnahme durchgeführt werde. Da der genannten Kirche die Fortbildung im Bereich des Leadership wichtig sei, sei die Initiative des Bw., eine Fortbildung im Bereich Leadership zu absolvieren, in den Jahren 2011 und 2012 mit jeweils € 500,00 und fünf Tagen bezahlten Bildungsurlaub unterstützt worden. Es wird davon ausgegangen, dass der Bw. seine erworbenen Fähigkeiten in der Führung der ihm anvertrauten Kirchengemeinden gewinnbringend einsetzen werde.

In der Stellungnahme der Lehrgangsleitern des vom Bw. absolvierten Universitätslehrganges der Donau-Universität Krems wird ausgeführt, dass der Lehrgang Leadership and Management, MSc eine akademische Weiterbildung für Führungskräfte sei und zum Ziel habe, Wissen, Fähigkeiten und Fertigkeiten in den Bereichen Führung und Management zu vermitteln, wobei die Stärkung der Führungskompetenzen 2/3 der Lehrgangsinhalte ausmachen. Der Begriff Führung sei in den Wirtschafts- und Sozialwissenschaften nicht nur auf Unternehmen der Privatwirtschaft begrenzt, sondern auf jede Art von Organisation, einschließlich erwerbswirtschaftlich orientierte Unternehmen, öffentliche Verwaltung, Vereine, Verbände oder andere Nonprofit Organisationen. Die Führungslehre selbst sei in unterschiedlichen Bereichen der Sozialwissenschaften, wie der Psychologie und Soziologie verankert. Die Lehrgangsinhalte seien aus dieser wissenschaftlichen Grundorientierung abgeleitet. Daher sei der Lehrgang auch offen für Führungskräfte sowohl aus der Wirtschaft als auch aus anderen Bereichen wie Politik, öffentliche Verwaltung oder Religionen. Dasselbe gelte für die Lehrveranstaltungen im Bereich Management. Auch in der allgemeinen Betriebswirtschaftslehre werde keine klare Unterscheidung zwischen Profit oder Nonprofit Organisationen gezogen. Strategisches Management, Wissenschaftsmanagement und Change Management seien für jede Art von Organisation relevant.

Mit Vorhalt des Unabhängigen Finanzsenat wurde der Bw. ersucht, eine konkrete Arbeitsplatzbeschreibung (Darlegung der konkreten beruflichen Tätigkeit) insbesondere im Zusammenhang mit Führung und Management, sowie eine Gliederung der Kirchenorganisation insbesondere hinsichtlich der dem Bw. unterstellten Organisationsteile und der Zahl seiner Mitarbeiter sowie die Zahl der Kirchenmitglieder der einzelnen Bezirksorganisationen(-gliederungen), denen sie vorstehen, bekanntzugeben.

In Beantwortung des Ergänzungsvorhaltes wurde ein Dienstvertrag vorgelegt, aus dessen § 1 b hervorgeht, dass ein Aufgabenbereich des Bw. die „Gemeindeführung- und -verwaltung ist. Der Arbeitsplatzbeschreibung ist zu entnehmen, dass es fünf wichtige Bereiche für die Tätigkeit des Bw. (Prediger) gebe, darunter 1) Standortbestimmung einer Gemeinde, 2) Visionen und Ziele, 3) Schritte und Aktivitäten, 4) Gemeindemitglieder bevollmächtigen (also ausbilden und trainieren), 5) Feedback und Kontrolle. Aus dem vom Bw. weiters vorgelegten „Predigerprofil“ geht hervor, dass der Dienst auch aus „Führung/Administration, Nachwuchsförderung und Gemeindeaufbau“ besteht. Die dem Bw. unterstellten Organisationsteile seien die Ortsgemeinden in einem Gemeindebezirk. Im Bezirk L seien es drei Gemeinden zum Zeitpunkt der Fortbildung, nämlich R, G und N und würden alle drei Gemeinden vom Prediger als Ausschussvorsitzender getrennt geführt und geleitet. Die Mitarbeiter seien alle im Freiwilligenbereich, da es eine Non-Profitorganisation sei, und sei der Prediger der einzige Vollzeitangestellte in einem Gemeindebezirk. Somit kämen ihm auch alle

Führungsaufgaben zu. Die angeführten Aufgabenbereiche stehen nach Ansicht des Berufungswerbers in einem unmittelbaren Zusammenhang mit der Absolvierung des universitären Fortbildungslehrganges Leadership und Management.

Es wurden dem Finanzamt die Ermittlungsergebnisse des Unabhängigen Finanzsenates zur Kenntnis und Stellungnahme übermittelt und wird vom Finanzamt ausgeführt, dass an der bisherigen Rechtsansicht, wonach die Aufwendungen für den Besuch des Universitätslehrganges „Leadership and Management“ für den Bw. keine Fortbildungskosten im Sinne des § 16 Abs. 1 Z 10 EStG 1988 darstellten, festgehalten wird. Es werde dazu auf die Begründung in der Berufungsvorentscheidung verwiesen.

Der Internetseite der Donau Universität Krems [www.donau-uni.ac.at/de/studium/fuehrung/13409/index.php](http://www.donau-uni.ac.at/de/studium/fuehrung/13409/index.php) lässt sich zum vom Bw. absolvierten universitären Weiterbildungslehrgang Leadership and Management Master of Science (MSc) Folgendes entnehmen:

#### „Lehrgangsziele

Ziel des Universitätslehrgangs ist die Vermittlung von Wissen, Fähigkeiten und Fertigkeiten in folgenden Bereichen:

- Stärkung und Ausbau von Führungsqualitäten, insbesondere in sozialer und kommunikativer Kompetenzen
- Gestaltung von motivierenden und herausfordernden Rahmenbedingungen für MitarbeiterInnen
- Reflexion und Weiterentwicklung des eigenen Führungsverhaltens
- Sicherung und Aufbau von Erfolgspotenzialen
- Planung, Steuerung und Umsetzung von Veränderungsprozessen
- Anwendung von ziel- und ergebnisorientierten Managementkonzepten und –methoden

#### Zielgruppe

Der Lehrgang richtet sich an Führungskräfte bzw. Führungsnachwuchskräfte aller Branchen, die an einer akademisch fundierten und zugleich praxisorientierten Weiterbildung im Bereich Führung/Leadership interessiert sind.

- Führungskräfte, die ihre Führungsqualitäten und Managementkompetenzen weiterentwickeln und stärken wollen.
- Nachwuchskräfte, die in Führungspositionen aufsteigen bzw. ihre Karriere mit Führungsqualitäten forcieren wollen.

#### Zulassungsvoraussetzungen

Voraussetzung für die Zulassung zum Universitätslehrgang ist

- ein international anerkannter, akademischer Studienabschluss einer Hochschule oder
- die allgemeine Hochschulreife und mindestens vier Jahre einschlägige Berufserfahrung in qualifizierter Position oder
- ein Mindestalter von 24 Jahren, die positive Beurteilung im Rahmen des Aufnahmeverfahrens, das von der Lehrgangsleitung festgelegt wird, und mindestens vier Jahre einschlägige Berufserfahrung in qualifizierter Position. ...

## Leadership and Management

### Modulinhalte

#### Individual Skills

#### Kommunikation, Präsentation und Rhetorik

##### Lehrinhalte

##### Kooperation und Kommunikation

##### Präsentation, Rhetorik und Moderation

##### Learning Outcomes

Sie lernen die Basismodelle und –konzepte der Kommunikation und deren Bedeutung kennen und lernen die Grundelemente gelungener Kommunikation anzuwenden. Sie sind in der Lage Teilaspekte kooperativer Gesprächsführung bewusst einzusetzen und sind mit der Bedeutung des Zuhörens, des Miteinanders, der Reflexion und der Wertschätzung des anderen gegenüber vertraut. Die Bedeutung von Kooperation in Organisationen sowie der Stellenwert von gelungener Kommunikation für das Erreichen der Organisationsziele werden bewusst gemacht. Sie lernen Wirkungsmittel der Rhetorik kennen und diese anzuwenden. Die eigenen rhetorischen Fähigkeiten beleuchten Sie kritisch und verbessern diese durch konstruktives Feedback geben und nehmen. Sie erlernen Präsentationswerkzeuge und Moderationstechniken und wenden diese praktisch an (strukturiertes und zielorientiertes Vorbereiten, gezieltes Einsetzen von Argumentationstechniken, Lampenfieber bestmöglich in den Griff bekommen). Der professionelle Umgang mit Pannen, Stresssituationen, Einwänden und kritischen Fragen wird trainiert.

## Leadership Development

### Lehrinhalte

#### Führung und Management

#### Resonant Leadership und Emotionale Intelligenz

#### Individuelle Führungsstile

#### Selbst- und Fremdbeurteilung

#### Erkennen persönlicher Stärken und Entwicklungspotentiale

##### Learning Outcomes

Sie erhalten vertieften Überblick über aktuelle Führungstheorien und –modelle inklusive wissenschaftlicher Auseinandersetzung. Sie verstehen das Modell „Resonant Leadership und Emotionale Intelligenz“ und dessen Einsatzmöglichkeiten und erkennen persönliche Stärken und Entwicklungspotentiale im Bereich Ihrer Emotionalen Intelligenz. Eigene Stress-Antreiber als Blockaden im Führen können sie erkennen und gegensteuern.

#### Verhandlungsführung und Konfliktmanagement

##### Lehrinhalte

##### Verhandlungsstile

##### Interview- und Gesprächsführung

##### Interessenbasiertes Verhalten

##### Umgang mit schwierigen VerhandlungspartnerInnen

##### Konfliktlösung

##### Learning Outcomes

Sie lernen anhand von konkreten Verhandlungsbeispielen aus der eigenen Erfahrung, Verhandlungssituationen analytisch zu bewerten und kreative Verhandlungsstrategien sowie Formen der taktischen Durchsetzung zu entwickeln. Darüber hinaus werden Coping-Mechanismen entwickelt, die hilfreich bei der Ab-Lösung persönlicher Angriffe und dialektisch unfair gefärbter Untergriffe sind.

Sie erhalten Einblick in die Dramadynamik, die hinter jedem Konflikt identifiziert werden kann, trainieren ihre Lösungsorientierung und erhalten Kommunikations-Know- und Do-How zur Auflösung von Konflikten bzw. zur Konfliktprävention.

#### Group Skills

##### Mitarbeiterführung und Motivation

##### Lehrinhalte

##### Mitarbeiterführung

##### Mitarbeitergespräche erfolgreich führen

##### Mitarbeitermotivation in der Praxis

##### Angewandtes Coaching für Führungskräfte

##### Learning Outcomes

Sie wissen um konstruktivistisches Denken und Handeln Bescheid und erhalten eine Einführung in den hypnosystemischen Ansatz in Coaching. Die Rolle als Coach wird Ihnen bewusst gemacht und Sie erlernen lösungsorientierte Ansätze und Interventionen (Drama- vs. Lösungs-Dynamik) und erweitern Ihre emotionale Intelligenz.

Sie sind fähig, die wesentlichen Personalgespräche wie Zielvereinbarungen, Kritikgespräche, Fördergespräche und das ‘Schlechte-Nachrichten-Gespräch’ erfolgreich und souverän zu bewältigen. Sie erhalten ein realistisches Selbstbild Ihres Gesprächsverhaltens.



Sie lernen Konzepte der Motivation in der Grundlagenwissenschaft kennen sowie Wege des Motivationsmanagements in der Praxis.

#### Teamführung und Neuro-Leadership

##### Lehrinhalte

Teamführung, -bildung und -entwicklung

Phasen der Teamentwicklung

Verständnis von Teamrollen und Teamdynamik

Neuro-Leadership

Kreativität und Veränderungsbereitschaft

Learning Outcomes

Sie erkennen Wirkfaktoren erfolgreicher Teamarbeit und entwickeln Ihr eigenes Führungsverhalten zur Entwicklung von Teams weiter. Sie erlernen Diagnose und Umgang mit unterschiedlichen Rollen in Teams, Entscheidungsstrategien können Sie im eigenen (Führungs-)Alltag anwenden.

Sie erfahren über Mitarbeiter- und Teamführung aus der Sicht der Neuro-Wissenschaften und lernen, wie Sie auf Basis der Neuro-Wissenschaften Kreativität und Veränderungsbereitschaft fördern können.

#### Leadership Behaviour

##### Lehrinhalte

Mitarbeiter- und Teamführung aktiv trainieren

Reales Training von Führungsverhalten

Analyse und Reflexion des eigenen Führungsverhaltens

Learning Outcomes

Sie sind fähig, die wesentlichen Führungsaufgaben wie Zielvereinbarung und Information, Delegation und Entscheidung, Arbeitsorganisation, Kontrolle und Steuerung, Motivation und Förderung und die Bewältigung von Konflikt- und Stresssituationen im Führungsalltag durchzuführen.

Sie sind in der Lage, ein realistisches Selbstbild Ihres Führungsverhaltes zu entwickeln und kennen Möglichkeiten, die Effizienz und das Betriebsklima Ihrer Organisationseinheit zu verbessern.

#### Macht und Mikropolitik in Organisationen

##### Lehrinhalte

Macht und Mikropolitik im Unternehmen

Umgang mit Macht und Autorität

Erfolgsstrategien für Führungskräfte

## Learning Outcomes

Sie lernen, die Mechanismen der Macht zu verstehen und angemessene Abwehr- und Durchsetzungsstrategien zu entwickeln. Sie beurteilen ethische Fragen der Legitimation von Machtansprüchen und setzen Machtinstrumente angemessen ein. So erzielen Sie bessere Verhandlungsergebnisse. Sie vertiefen Ihr Verständnis für eigene Machtmuster und deren Bedeutung für Führung und weiten Ihre Sensibilität für die Wahrnehmung von Machtprozessen aus.

## Organizational Skills

### Wissensmanagement

#### Lehrinhalte

#### Business Excellence

#### Wissensmanagement und lernende Organisation

#### Systemdenken und Systemanalyse

#### Learning Outcomes

Sie kennen konzeptionelle und begriffliche Grundlagen zu den Bereich Wissensmanagement, Lernende Organisation und Systemdenken und machen erste Erfahrungen mit Instrumenten des Wissensmanagements: Wissensbaum, MikroArtikel, Wissenslandkarte

## Strategic Management

#### Lehrinhalte

#### Ganzheitliche Unternehmensführung

#### Instrumente zur Strategieentwicklung und –bewertung

#### Strategieformulierung und –umsetzung

#### Learning Outcomes

Sie verstehen die Grundlagen des strategischen Managements und dessen Verankerung im Unternehmen. Sie kennen wesentliche Werkzeuge zur Entwicklung und Implementierung von Unternehmensstrategien und üben deren gezielte Anwendung im Rahmen von Fallbeispielen.

## Change Management

#### Lehrinhalte

#### Strategien, Methoden und Prinzipien des Change Managements

#### Ablauf und Dynamik von Veränderungsprozessen

#### Change Management und Organisationskultur

#### Verhaltensänderung der MitarbeiterInnen

#### Learning Outcomes

Sie lernen die Prinzipien im Change Management kennen und können die Bedeutung des Zusammenspiels von Strategie, Prozessen, Strukturen, Personen, Kultur und „reward“-

Systemen verstehen und nutzen. Sie verstehen den Ablauf von Veränderungsprozessen, erhalten innovative Ansätze zu Grundprinzipien, Ebenen und Architekturprinzipien in der Gestaltung von Changevorhaben in unterschiedlichen Organisationstypen.

Sie lernen Ansätze und Methoden kennen, wie Führungskräfte Kultur entwickeln und verändern können und wie Mitarbeiter darauf reagieren können. Innovative Ansätze in der Personalentwicklung werden vorgestellt.

Operational Excellence

Lehrinhalte

Projektmanagement

Prozessmanagement

Innovationsmanagement

Learning Outcomes

Sie erlernen die wichtigsten Methoden und Techniken des Projektmanagements.

Sie lernen, Ihre Prozesse und Ihre eigene Organisation konsequent auf die Markt- und Kundenanforderungen auszurichten. Sie erwerben das Know-How für den Aufbau und die Umsetzung der Prozesssteuerung, wie auch die Anwendung von Werkzeugen zur Prozessanalyse und Prozessoptimierung.

Sie erfahren über Methoden der Ideengewinnung und –realisierung. Sie lernen, wie Sie innovatives Denken und Kreativität im Unternehmen fördern können und wie Sie diese neuen Ideen im Unternehmen umsetzen können.

Methodenkompetenz

Lehrinhalte

Wissenschaftliches Arbeiten

Methoden der empirischen Sozialforschung

Statistische Methoden

Learning Outcomes

Sie kennen die Anforderungen an wissenschaftliche Arbeiten, wissen, wie Sie ein geeignetes Thema für eine Master Thesis finden können, wie Sie Forschungsfragen formulieren und Literaturrecherchen durchführen.

Sie kennen die Unterschiede zwischen qualitativen und quantitativen Forschungsmethoden und können geeignete Methodik für Ihr Master Thesis-Vorhaben auswählen.

Sie verstehen das Wesen der beschreibenden und schließenden Statistik und erstellen einfache deskriptivstatistische Auswertungen mit MS Excel 2007 selbständig."

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

Werbungskosten sind die Aufwendungen oder Ausgaben zur Erwerbung, Sicherung oder Erhaltung der Einnahmen (§ 16 Abs. 1 erster Satz EStG 1988).

„Werbungskosten sind auch“ (§ 16 Abs. 1 Z 10 EStG 1988):

„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 EStG 1988 lautet auszugsweise:

„§ 20. (1) Bei den einzelnen Einkünften dürfen nicht abgezogen werden:

...

2. A) 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.

b) Betrieblich oder beruflich veranlaßte Aufwendungen oder Ausgaben, die auch die Lebensführung des Steuerpflichtigen berühren, und zwar insoweit, als sie nach allgemeiner Verkehrsauffassung unangemessen hoch sind. Dies gilt für Aufwendungen im Zusammenhang mit Personen- und Kombinationskraftwagen, Personenluftfahrzeugen, Sport- und Luxusbooten, Jagden, geknüpften Teppichen, Tapisserien und Antiquitäten.“

Für die Werbungskostencharakter ist grundsätzlich – ebenso wie für die Betriebsausgabeneigenschaft – nicht entscheidend, ob Aufwendungen notwendig, zweckmäßig oder üblich sind (vgl. Atzmüller/Lattner in Wiesner/Atzmüller/Grabner/Lattner/Wanke, MSA EStG [1. 10. 2008], S 16 Anm. 3).

Bei Aufwendungen, die ihrer Art nach eine private Veranlassung nahe legen, darf die Veranlassung durch die Einkunftserzielung jedoch nur angenommen werden, wenn sich die Aufwendungen als für die betriebliche bzw. berufliche Tätigkeit als notwendig erweisen. Die Notwendigkeit bietet in diesen Fällen das verlässliche Indiz zur Abgrenzung der betrieblichen bzw. beruflichen von der privaten Veranlassung (VwGH 29.11.1994, 90/14/0231; VwGH 29.5.1996, 93/13/0013), wobei diesfalls die Notwendigkeit dahingehend zu prüfen ist, ob das Tätigen der Aufwendungen für die Erzielung von Einkünften objektiv sinnvoll ist (vgl. Atzmüller/Lattner in Wiesner/Atzmüller/Grabner/Lattner/Wanke, MSA EStG [1. 10. 2008], § 16 Anm. 3).

Berufsfortbildung liegt dann vor, wenn der Steuerpflichtige seine bisherigen beruflichen Kenntnisse und Fähigkeiten verbessert, um seinen Beruf besser ausüben zu können.

Fortbildungskosten dienen dazu, im jeweils ausgeübten Beruf auf dem Laufenden zu bleiben, um den jeweiligen Anforderungen gerecht zu werden (vgl. etwa Jakom/Lenneis, EStG, 2013, § 16 Rz. 49). Merkmal beruflicher Fortbildung ist es, dass sie der Verbesserung der Kenntnisse und Fähigkeiten im bisher ausgeübten Beruf dient (VwGH 22.11.1995, 95/15/0161).

Fortbildungskosten sind wegen ihres Zusammenhanges mit der bereits ausgeübten Tätigkeit und den darauf beruhenden Einnahmen steuerlich abzugsfähig (vgl. für viele VwGH 28.10.2009, 2007/15/0103, m.w.N.).

Ein Zusammenhang mit der ausgeübten oder artverwandten Tätigkeit ist jedenfalls anzunehmen, wenn die erworbenen Kenntnisse im Rahmen der ausgeübten Tätigkeit verwertet werden können. Darüber hinaus reicht aber jeder Veranlassungszusammenhang mit der ausgeübten (verwandten) Tätigkeit aus (VwGH 22.11.2006, 2004/15/0143).

Wie sich aus den Erläuterungen zur Regierungsvorlage zum StRefG 2000 ergibt, sollen im Gegensatz zur Rechtslage vor dem StRefG 2000 auch solche Bildungsmaßnahmen als abzugsfähige (Fort)Bildung angesehen werden, die nicht spezifisch für eine bestimmte betriebliche oder berufliche Tätigkeit sind, sondern zugleich für verschiedene berufliche Bereich dienlich sind, die aber jedenfalls im ausgeübten Beruf von Nutzen sind und somit einen objektiven Zusammenhang mit dem ausgeübten Beruf aufweisen; sie fallen unter die vom Gesetz angesprochenen, im Zusammenhang mit der ausgeübten Tätigkeit stehenden Bildungsmaßnahmen (VwGH 22.9.2005, 2003/14/0090).

In Fällen von Aufwendungen, die ihrer Art nach eine private Veranlassung nahe legen, darf die Veranlassung durch die Einkunftserzielung nur dann angenommen werden, wenn sich die Aufwendungen als für die betriebliche beziehungsweise berufliche Tätigkeit notwendig erweisen. Die Notwendigkeit bietet in derartigen Fällen das verlässliche Indiz der betrieblichen beziehungsweise beruflichen im Gegensatz zur privaten Veranlassung (s VwGH 27.6.00, 2000/14/0096, 0097 mwN; 14.12.06, 2002/14/0012). 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 (VwGH 31.3.11, 2009/15/0189). Eine begünstigte Bildungsmaßnahme liegt jedenfalls vor, wenn die Kenntnisse im Rahmen der ausgeübten Tätigkeit verwertet werden können. Nicht abzugsfähig sind jedenfalls alle Bildungsmaßnahmen, die auch bei nicht berufstätigen Personen von allgemeinen Interesse sind.

Auch Aufwendungen für ein Hochschulstudium können Fortbildungskosten darstellen (vgl. etwa das bei Atzmüller/Lattner in Wiesner/Atzmüller/Grabner/Lattner/Wanke, MSA EStG [1. 10. 2008], § 16 Anm. 137 genannte Architekturstudium eines Baumeisters oder – UFS 10.3.2010, RV/0122-L/09 – ein Informatik-Doktoratsstudium einer Informatiklehrerin; idS auch Jakom/Lenneis; EStG, 2013, § 16 Rz 48, unter Hinweis auf VfGH 15.6.2004, G 8/04; Doralt, EStG<sup>13</sup>, § 16 Tz 203/5, unter Hinweis auf Atzmüller/Mayr, RdW 2004, 621; Zorn in Hofstätter/Reichel, EStG 1988 Kommentar, 36. Lfg., § 16 Abs 1 Z 10, unter Hinweis auch auf VfGH 7.4.1981, 14/2763/80 und H.-J. Aigner/Reinisch, SWK 2003, S 314).

Für ein Fachhochschul-, Hochschul-, Universitätsstudium oder für einen Universitätslehrgang ist es typisch, dass es sich an einen allgemeinen Adressatenkreis und nicht nur an Teilnehmer einer einzigen Berufsgruppe oder verwandter Berufsgruppen richtet.

Wenn daher das Finanzamt ausführt, der streitgegenständliche universitäre Lehrgang sei auch für nicht in der Berufssparte des Steuerpflichtigen tätige Personen von allgemeinem Interesse und falle daher unter das steuerliche Abzugsverbot und zwar auch dann, wenn die Kenntnisse aus dem Lehrgang für die ausgeübte Tätigkeit verwendet werden könnten oder von Nutzen seien, ist dem im Einklang mit dem Vorbringen des Bw. zu entgegenen, dass der Lehrgang für Führungskräfte verschiedener Branchen relevant ist, bedeutet nicht, dass der Lehrgang von allgemeinem Interesse ist. Im Gegenteil ist der der Lehrgang ausschließlich für Führungskräfte relevant und auf ihre Bedürfnisse ausgerichtet, damit sie Fähigkeiten erwerben um verschiedene Aspekte von Führung und Management professionell zu bewältigen.

Der Unabhängige Finanzsenat vermag bei dem verfahrensgegenständlichen Masterstudiengang „Leadership and Management“ weder zu erkennen, dass es sich um eine Bildungsmaßnahme handelt, „die auch bei nicht berufstätigen Personen von allgemeinem Interesse“ ist noch dass bei diesem Masterstudium Inhalte vermittelt werden, „die grundsätzlich der privaten Lebensführung dienen.“

Welche nennenswerten Bereiche privater Lebensführung das gegenständliche Studium tangieren soll, wird vom Finanzamt nicht ausgeführt. Dass – bei eindeutigem beruflichem Bezug einer Fortbildungsveranstaltung – beruflich erworbene Fähigkeiten und Kenntnisse als Folge der beruflichen Fortbildung auch privat beziehungsweise außerhalb des Berufs, für welchen die Fortbildung erfolgt, eingesetzt werden können, führt nicht zu einer Zuordnung beruflicher Fortbildungsaufwendungen zu den Aufwendungen privater Lebensführung (vgl. UFS 10.08.2010, RV/0692-W/10)

Der Zusammenhang der Bildungsmaßnahme mit der ausgeübten Tätigkeit ist deshalb gegeben, weil der Bw. Führungsaufgaben in Rahmen seiner Tätigkeit ausübt und überdies ein

Zusammenhang mit einer verwandten Tätigkeit ausreicht und der Bw. sich mit dieser Weiterbildungsmaßnahme für weitere Funktionen (Führungsfunktionen) in seiner Kirche qualifiziert.

In der Berufungsvorentscheidung wird festgehalten, von einem Zusammenhang einer Bildungsmaßnahme mit der ausgeübten Tätigkeit sei nur dann auszugehen, wenn die durch die Bildungsmaßnahme erworbenen Kenntnisse in einem wesentlichen Umfang im Rahmen der ausgeübten Tätigkeit verwertet werden können. Es wird aber nicht auf das Vorbringen des Bw. eingegangen, wonach er zahlreiche Führungsaufgaben im Rahmen seiner Tätigkeit als Seelsorger und Bezirksvorsteher zu erbringen hat. Nach Ansicht des Unabhängigen Finanzsenates können mit Verweis auf die Stellenbeschreibung des Bw., die vom ihm im Rahmen seiner Weiterbildung erworbenen Kenntnisse in einem wesentlichen Umfang im Rahmen der ausgeübten Tätigkeit verwertet werden.

Dass die gewählte Fortbildungsmaßnahme nur einen Teilbereich seiner Tätigkeit abdeckt, ist darin begründet, dass die Inhalte von Führungs- und Managementlehrgänge für verschiedene Bereiche anwendbar und nicht nur auf erwerbswirtschaftlich orientierte Unternehmen begrenzt sind.

Soweit ausgeführt wird, der unterschiedliche Teilnehmerkreis sei ein weiteres Indiz dafür, dass es sich nicht um eine berufsspezifische Fortbildung handle, ist entgegenzuhalten, dass der angeführte Universitätslehrgang für Führungskräfte (allgemein) konzipiert ist und damit nicht eine branchenspezifische Führungs- und Managementausbildung angeboten wird.

Wenn damit die Frage der Notwendigkeit der Aufwendungen vom Finanzamt aufgeworfen wird, ist festzuhalten, dass sich – wie bereits oben ausgeführt – ein Abgrenzungsproblem zu Bildungsmaßnahmen, die den nicht abzugsfähigen Aufwendungen der Lebensführung zuzuordnen sind, Streitgegenständlich nicht stellt. Dass der Arbeitgeber des Bw. einen Teil der Kurskosten trägt und dem Arbeitnehmer für einen Teil der Zeit der Schulungsmaßnahme gegen Weiterbezug des Gehalts dienstfrei stellt, sind aber weitere Indizien die für die berufliche Notwendigkeit der Bildungsmaßnahme sprechen.

Beruflich veranlasste Fahrtaufwendungen sind – unabhängig vom Vorliegen einer Reise – stets in ihrer tatsächlichen Höhe gemäß § 16 Abs. 1 EStG 1988 als Werbungskosten anzusetzen, wobei eine Schätzung mit dem amtlichen Kilometergeld in vielen Fällen zu einem zutreffenden Ergebnis führt (vgl. VwGH 28.10.2010, 2007/15/0040 und die dort angeführte Judikatur des Verwaltungsgerichtshofs). Es besteht daher kein Anlass, von den vom Bw. mithilfe des amtlichen Kilometergeldes geschätzten Fahrtkosten abzugehen. Wird allerdings das Kilometergeld geltend gemacht, können zusätzliche Fahrtaufwendungen, wie etwa jene

für Parkgebühren, nicht angesetzt werden (vgl. Hofstätter-Reichel, Die Einkommensteuer – Kommentar, § 16 Abs. 1 Z 9 Tz. 2 sowie Doralt, EStG<sup>13</sup>, § 16 Tz 220).

Das Tagesgeld für Inlandsreisen beträgt € 26,40 pro Tag. Nach Ansicht des Verwaltungsgerichtshofs steht ein Tagesgeld allerdings nur dann zu, wenn eine Nächtigung erforderlich ist; dauert die Reise nur einen Tag, kann ein Verpflegungsmehraufwand durch die Mitnahme von Lebensmitteln vermieden werden (vgl. Doralt, aaO Tz 196 und die dort angeführte Judikatur des Verwaltungsgerichtshofs). Es konnten im gegenständlichen Fall damit keine Tagesgelder berücksichtigt werden.

Die Fortbildungskosten für die Jahre 2010 und 2011 werden daher wie folgt errechnet:

	<b>2010</b>
Kursgebühren 1. Teilzahlung	€ 2.862,50
Reisekosten	€ 409,50
Tagesgeld	€ 125,40
	€ 3.397,40
Weiterbildungsförderung Arbeitgeber	-€ 500,00
	€ 2.897,40
Tagesgelder	-€ 125,40
Fortbildungskosten 2010 laut UFS	€ 2.772,00
	<b>2011</b>
Kursgebühren 2. Teilzahlung	€ 2.862,50
Kursgebühren 3. Teilzahlung	€ 2.862,50
Reisekosten	€ 2.457,00
Tagesgeld	€ 778,80
	€ 8.960,80
Weiterbildungsförderung Arbeitgeber	-€ 500,00
	€ 8.460,80



Tagesgelder	-€ 778,80
Fortbildungskosten 2011 laut UFS	€ 7.682,00

Zusammen mit den weiteren geltend gemachten Aufwendungen für Arbeitsmittel € 294,08, Fachliteratur 1.988,52 und den oben berechneten Fortbildungsaufwendungen € 2.772,00 ergeben sich somit insgesamt Werbungskosten für das Jahr 2010 in Höhe von € 5.054,60.

Im Jahr 2011 ergeben sich mit den geltend gemachten Aufwendungen für Arbeitsmittel € 133,07, Reisekosten € 780,90 und den oben berechneten Fortbildungsaufwendungen € 7.682,00 insgesamt Werbungskosten für das Jahr 2011 in Höhe von € 8.595,97

Daher war spruchgemäß zu entscheiden.

Beilage: 2 Berechnungsblätter

Wien, am 12. November 2013