



Berufungsentscheidung

Der Unabhängige Finanzsenat hat über die Berufung des Bw, vom 16. Oktober 2010 gegen den Bescheid des Finanzamtes Freistadt Rohrbach Urfahr, vertreten durch FA, vom 15. September 2010 betreffend Einkommensteuer 2009 entschieden:

Die Berufung wird als unbegründet abgewiesen.

Der angefochtene Bescheid bleibt unverändert.

Entscheidungsgründe

Der Berufungswerber, Richter des G, beantragte in seiner **Einkommensteuererklärung für 2009** die Berücksichtigung von Aufwendungen für Coaching/Supervision in Höhe von 1.530,00 € als Werbungskosten.

Dabei würde es sich um 10 Trainingseinheiten zu je 100 Minuten im GJ handeln.

Derartige Aufwendungen seien auch in den Jahren 2004 bis 2008 beantragt und in den entsprechenden Steuerbescheiden kommentarlos berücksichtigt worden.

Mit **Einkommensteuerbescheid 2009** vom 15. September 2010 wurde die Einkommensteuer für das Jahr 2009 abweichend von der eingereichten Erklärung festgesetzt. Werbungskosten wurden in Höhe von 385,00 € berücksichtigt.

Begründend wurde ausgeführt, dass das beantragte große Pendlerpauschale nicht berücksichtigt hätte werden können, da die Benützung eines Massenbeförderungsmittels

zwischen Wohnung und Arbeitsstätte zumindest hinsichtlich der halben Fahrtstrecke möglich und zumutbar sei.

Bei der Fortbildungsveranstaltung (Supervision) würde es sich um einen Kurs handeln, dessen Inhalt überall dort zur Anwendung komme, wo Menschen miteinander beruflich oder privat in Kontakt treten. Das Kursziel sei eine verbesserte Kommunikation, zielgerichtetes Verhalten und die Verbesserung der Entscheidungs- und Handlungsfähigkeit. Es sei unbestritten, dass dieser Kurs einen positiven Einfluss auf die Tätigkeit des Steuerpflichtigen haben könne, dessen ungeachtet würde er unter das Aufteilungs- und Abzugsverbot des § 20 EStG 1988 fallen, da er objektiv dazu geeignet sei, sowohl auf die berufliche als auch auf die private Sphäre Einfluss zu haben.

Mit Eingabe vom 16. Oktober 2010 wurde **Berufung** gegen den Einkommensteuerbescheid 2009 eingereicht.

Grundsätzlich sei festzuhalten, dass Fortbildungskosten dazu dienen, in einem bereits ausgeübten Beruf auf dem Laufenden zu bleiben und den jeweiligen Anforderungen gerecht zu werden. Sie seien wegen ihres Zusammenhangs mit der bereits ausgeübten Tätigkeit und den hierauf beruhenden Einnahmen als Werbungskosten abzugsfähig (VwGH 29.11.1994, 90/14/0215). Entscheidend dabei sei, ob die Bildungsmaßnahme der Verbesserung der Fähigkeit und Kenntnisse in der Ausbildung des bisherigen Berufes, sei es auch in einer höher qualifizierten Stellung, dienen würde. Die Qualifizierung für die Stellung als Führungskraft in einem bestimmten Beruf bedeute nicht, dass damit eine Identität des Berufes nicht mehr gegeben sei. Die Erlangung einer leitenden Stellung innerhalb eines Berufsbildes könne an der Zuordnung zu einem bestimmten Beruf nichts ändern (VwGH 19.3.1997, 95/13/0238).

Nach ständiger Rechtsprechung des VwGH (siehe dazu auch Hofstätter-Reichel, "Die Einkommensteuer EStG 1988, Kommentar, § 20 Textziffer 5, Stichwort "Ausbildungskosten - Fortbildungskosten"; Doralt, EStG, 2te Auflage, § 16 Textziffer 220) würden Aufwendungen für die berufliche Fortbildung zu den Werbungskosten zählen. Die berufliche Fortbildung diene der Verbesserung der beruflichen Kenntnisse und Fähigkeiten. Dem Wesen einer die Berufschancen erhaltenden oder verbessernden Berufsförderung entsprechend würde es genügen, wenn die Aufwendungen geeignet seien, im bereits ausgeübten Beruf auf dem Laufenden zu bleiben und den jeweiligen Anforderungen gerecht zu werden, bzw. diese auch der Erlangung einer höher qualifizierten Stellung dienen (VwGH 29.11.1994, 90/14/0215; VwGH 28.10.1993, 90/14/0040; VwGH 17.12.1998, 97/15/0091; VwGH 19.3.1997, 95/13/0238, 0239 mwN).

Aufwendungen zur beruflichen Fortbildung seien nicht nur dann Werbungskosten, wenn ohne sie eine konkrete Gefahr für die berufliche Stellung oder das berufliche Fortkommen bestehe

oder durch sie ein konkret abschätzbarer Einfluss auf die gegenwärtigen oder künftigen Einkünfte gegeben sei. Dem Wesen einer die BERUFSCHANCEN erhaltenden und verbessernden Berufsfortbildung entsprechend müsse es vielmehr genügen, wenn die Aufwendungen an sich - auch ohne zunächst konkret erkennbare Auswirkungen auf die Einkünfte - GEEIGNET SEIEN, dass der Steuerpflichtige im bereits ausgeübten Beruf auf dem laufenden bleibe und den jeweiligen Anforderungen gerecht werde (VwGH 19.10.2006, 2005/14/0117; VwGH 18.3.1986, 85/14/0156; VwGH 22.9.1987, 87/14/0078; VwGH 12.4.1994, 91/14/0024; VwGH 29.11.1994, 90/14/0231; VwGH 17.1.1989, 86/14/0025). Berufsfortbildung würde auch vorliegen, wenn die bisherigen beruflichen Kenntnisse und Fähigkeiten verbessert würden, um den Beruf besser ausüben zu können (VwGH 18.3.1986, 85/14/0156 und viele weitere Erkenntnisse in diesem Sinn).

Der Berufungswerber sei als Richter des G einerseits mit Rechtsprechungsaufgaben betraut, andererseits (zu 50%) mit Justizverwaltungsagenden für den P tätig. In letzterer Funktion sei er seit Jahren mit der Wahrnehmung der Dienstaufsicht, der Führung des Beschwerdereferates beauftragt und als Leiter der Personalabteilung (PA 2) für sämtliche Personalangelegenheiten der etwa 1100 "nicht richterlich Bediensteten" in Ö zuständig. Hinzu würde die Leitung der Organisation im Zusammenhang mit Fahrnissekutionen], die weitere Tätigkeit als Sicherheitsbeauftragter, Mediensprecher ... etc. kommen.

Die Führung von Mitarbeitergesprächen gerade im Zusammenhang mit Beschwerdefällen und teils auch (aufgezeigten) Missständen umfasse damit ebenso seinen Aufgabenbereich, als auch der sachbezogene Medienbericht und die ergebnisorientierte Zusammenarbeit mit der Zentralstelle (Bundesministerium für Justiz) gerade im Zusammenhang mit Personalanfragen, -problemen und -forderungen.

Es sei augenscheinlich, dass gerade im Rahmen des Beschwerdemanagements, der Mitarbeitermotivation, des sachgerechten Personaleinsatzes - insbesondere bei linearen Personalstandskürzungen wie in den letzten Jahren - vermehrt konflikträchtige Mitarbeitergespräche zu führen, bzw. heikle Situationen zu beruhigen gewesen seien; (disziplinär) begründete Kündigungs- und Entlassungsszenarien zu bewältigen gewesen seien. Dabei hätte es gegolten bestmöglich die Interessen des Dienstgebers, vertreten durch den Pr, zu wahren.

Um diese Aufgaben bestmöglich zu erfüllen, hätte der Berufungswerber (nach Erfordernis) Rat im Rahmen von "Supervisionen/Coaching" eingeholt, um eine optimale auf den Einzelfall bezogene Gesprächsführung, Konfliktlösungsstrategie zu erreichen. Tatsächlich hätte dies auch jeweils den gewünschten Erfolg erzielt. Die darin erörterten Themen seien rein fach- und dienstbezogen gewesen, sie hätten keinerlei Zusammenhang mit außerberuflichem Geschehen

und seien für den Berufungswerber außerberuflich auch nicht von geringstem Nutzen (bspw. sei genannt eine vorbereitende Gesprächsführung mit einer Mitarbeiterin, die schließlich aufgrund disziplinärer Vorfälle zu kündigen gewesen sei - die erarbeiteten Lösungsmöglichkeiten zu solchen Themen hätten in seinem privaten Bereich keinerlei Nutzen; oder die zweckdienliche Organisation und Gesprächsführung, emotionale Nachbearbeitung einer Abnahme von 5 Kindern für seine Mitarbeiter).

Der Berufungswerber würde sich seit Jahren bemühen, in der Justizverwaltung besonders erfolgreich tätig zu sein, wozu er Personalmanagementseminare besuche und Ausbildungen in diesem Bereich auch im Rahmen der "Supervision" nutze. Dieses Bemühen würde seine zukünftige berufliche Qualifikation fördern, nicht zuletzt auch mit dem Ziel eine qualifizierte Leitungsfunktion als Präsident eines Gerichtshofes zu erlangen, wozu ihm bislang die besten Chancen vermittelt worden seien.

Diese Supervisionen würden damit in direktem Zusammenhang stehen, sie hätten einzig berufliche Inhalte gehabt und sein berufliches Fortkommen gefördert.

Seine besonders erfolgreiche Personalführung - auch in schwierigsten Zeiten eines ausnahmslosen Aufnahmestops – sei insbesondere den Ergebnissen der in Anspruch genommenen Supervision zuzuschreiben, die damit gerade den vom Berufungswerber gestellten Erwartungen entspreche. Sein beruflicher Erfolg sei nach seiner Überzeugung auch darin begründet. Es sei niemals "Kursziel, eine verbesserte Kommunikation" gewesen, sondern es seien im Zuge der "Supervisionen" einzig die oben berufsbezogenen Inhalte erörtert und Lösungsstrategien entwickelt worden.

Bei der in der Bescheidbegründung angeführten Einflussnahme auch in die private Sphäre würde es sich um eine (hier nicht zutreffende) Mutmaßung handeln, die die tatsächlichen Inhalte der in Anspruch genommenen Supervision außer Acht lassen würde.

Unter Zugrundelegung der eingangs zitierten Judikatur und den Grundsätzen zur Berufsförderung, ihrer Anerkennung als Werbungskosten, würden die geltend gemachten "Supervisionen" reine Berufsförderungskosten darstellen, die keinerlei Bezug zur Privatsphäre hätten oder dort auch nur in Ansätzen in kommunikativer Hinsicht nützlich wären (weder habe der Berufungswerber privat Dienstaufsichtsgespräche zu führen, Mitarbeiter zu motivieren, oder Strategien zu Mitarbeitereinsatz zu leisten, etc.; die Inhalte der Supervisionen seien im Familien- und Freundeskreis nicht von Nutzen).

Es werde daher beantragt der Berufung Folge zu geben und die geltend gemachten Kosten an Supervision in vollem Umfang als steuerlich absetzbare Fortbildungskosten anzuerkennen.

Dass Gewerkschaftsbeiträge bereits bei der Arbeitnehmerveranlagung berücksichtigt worden waren, sei dem Berufungswerber entgangen.

Mit **Mängelbehebungsauftrag vom 8. November 2010** seitens des zuständigen Finanzamtes wurde der Berufungswerber aufgefordert, die konkret vermittelten Inhalte der "Supervisionen/Coachings" und deren tatsächliche Anwendung zu erläutern und durch geeignete Unterlagen nachzuweisen.

Mit **Eingabe vom 19. November 2010** übermittelte der Berufungswerber hierauf folgende Darstellung:

"In meiner umfassenden Berufungsschrift habe ich Ihnen die Inhalte der Supervisionen und Coachings im Einzelnen bereits dargelegt. Naturgemäß ist es mir schon aufgrund meiner Pflicht zur Dienstverschwiegenheit nicht erlaubt, nähere Inhalte etwa der betroffenen Personen und die konkreten Anlässe zu vermitteln. Ich habe aber - wie ich meine - ausreichend detailliert dargelegt, um welche Inhalte es sich bei den Beratungsgesprächen generell gehandelt hatte, die keinerlei Bezug zu privaten oder privat nutzbaren Inhalten aufwiesen. Konkret kann ich - ohne gegen die Pflicht zur Amtsverschwiegenheit zu verstoßen - jedoch anführen, dass (nach meiner Erinnerung) allein 4 Trainingseinheiten im Jahr 2009 im Zusammenhang mit einer Personalmanagementausbildung standen; unter anderem auch zur Vorbereitung dazu erforderlicher Moderationen sowie schließlich auch einer Abschlussveranstaltung unter Teilnahme der Präsidenten der Oberlandesgerichte Österreichs, sämtlicher Präsidenten der Landesgerichte LG, sowie den für Personalangelegenheiten zuständigen Mitarbeitern (Abteilungsleitern und Sektionschefs etc.) des Bundesministeriums für Justiz.

Daneben habe ich 2009 in weiteren 6 Trainingseinheiten Tipps und praktische Hinweise zu erfolgreicher Gesprächsführung und Konfliktlösungen bzw. Personaleinsätzen bezogen. So galt es etwa einen Mobbingfall aufzuarbeiten, dazu die jeweils gegensätzlichen Positionen zu bereinigen. Eine besonders konfliktgeladene Kindesabnahme war vorzubereiten und alle Eventualitäten diesbezüglich (Krisenintervention, Unterstützung des zuständigen Gerichtsvollziehers als Leiter der FexPul-Einheit, auch als Mediensprecher und Sicherheitsbeauftragter für den Sp) abzuklären und sinnvoll zu koordinieren. Es handelt sich hier nur um einige Beispiele, die ich im Rahmen von Supervisions- und Coachinggesprächen anspreche um bestmöglich lösungsorientierte Werkzeuge und Hilfen abzurufen. Da ich - wie bei diesen Ausbildungen üblich - mir Rat einhole, führe ich dazu auch keine persönlichen Mitschriften oder Unterlagen und werden - soweit mir bekannt - solche in Coachings auch nicht angelegt. Der Nachweis besteht für mich in Vorlage der Rechnung und der mit diesen Fortbildungsmaßnahmen tatsächlich entstandenen Auslagen sowie meiner

Erklärungen dazu. Es wird wohl etwa auch nicht ernstlich von Bewährungshelfern oder Polizeikräften, die nach kritischen Interventionen für sich selbst einzig beruflich indizierten Rat einholen, dann der genaue Inhalt der Gespräche, die natürlich auch vertrauliche Elemente enthalten, durch "geeignete Unterlagen" abgefordert werden. Die tatsächlichen Anwendungen habe ich umfassend in der Berufungsschrift bereits dargestellt und verweise ich ergänzend auch noch auf die hier angeführten Beispiele. Vom Dienstgeber (Bundesministerium für Justiz) werden im Rahmen des Fortbildungsprogrammes derzeit lediglich Gruppensupervisionen nach Erfordernis angeboten, das heißt, es müssen mehrere Mitarbeiter ein ähnliches Problem zu lösen haben, um daraus eine Gruppe zu bilden. Einzelsupervisionen und -coachings sind aus eigenem zu bestreiten und im Rahmen der Werbungskosten geltend zu machen.

Supervision ist eine Form der Beratung, die einzelne Personen, Teams, Gruppen und Organisationen bei der Reflexion und Verbesserung ihres personalen, beruflichen oder ehrenamtlichen Handelns begleitet. Fokus ist etwa die Arbeitspraxis, die Rollen- und Beziehungsdynamik: zwischen Supervisand und Klient, die Zusammenarbeit im Team bzw. in der Organisation des Supervisanden usw..

Der Fokus liegt auf: Methodenkompetenz, Werte und Normen, Persönlichkeitsmerkmale, Gefühle, Gedanken und Verhalten, Ziele und Strategien, Zusammenarbeit im Team bzw. in der Organisation, Schnittstellen und Synergien, Rollenerwartungen und Rollenverhalten, Diagnose von Klienten (Fallsupervision), Aufbau- und Ablauforganisation, Macht und Verantwortung, Entscheidungsprozesse, Information und Dokumentation, Qualitätsmanagement, (Sozial-) Politik, Einführung und Integration neuer Mitarbeiter, Führung, Beziehungen zu unterschiedlichen Interessengruppen [Personalwünsche der unterschiedlichen Gerichtseinheiten (BG, LG)], Zusammenarbeit mit dem Träger (BMfJ).

Eben diese Inhalte prägten auch die von mir abgerufenen Supervisionen; berufliche Problemlagen wurden zur Erzielung bestmöglicher Lösungsansätze aufgearbeitet. Auch Coaching ist die lösungs- und zielorientierte Begleitung von Menschen vorwiegend im beruflichen Umfeld, zur Förderung der Selbstreflexion sowie der selbstgesteuerten Verbesserung der Wahrnehmung, des Erlebens und des Verhaltens. Der Coach begleitet den Klienten bei der Realisierung eines Anliegens oder der Lösung eines Problems. Ziel des Coachings im beruflichen Kontext ist vor allem die Verbesserung der Lern- und Leistungsfähigkeit unter Berücksichtigung der Ressourcen des Klienten. Eine enge Definition von Coaching versteht darunter ausschließlich das Coaching von Führungskräften.

Insoweit ich Supervision und Coaching in Anspruch genommen habe, erfolgte dies ausschließlich im Sinn der obig dargestellten (anerkannten) Definitionen berufsbezogen, weshalb ich deren Anerkennung auch als Fortbildungsmaßnahme, die im Übrigen meinem Arbeitgeber bisher stets von Vorteil war, beantrage. Dies umso mehr, als gerade diese

Fortbildungsmaßnahmen mich entscheidend für Führungsfunktionen qualifizierten und mir (vom Pr beim letzten Bewerbungsvorgang) besondere Fähigkeiten für eine Leitungsfunktion im Bereich der Justizverwaltung etwa als Präsident eines Landesgerichtes attestiert wurde."

Mit **Ersuchen um Ergänzung vom 15. Dezember 2010** seitens des zuständigen Finanzamtes wurde der Berufungswerber abermals aufgefordert, weitere Angaben nachzureichen.

Lt. der vorgelegten Rechnung hätte der Berufungswerber im Jahr 2009 10 Trainingseinheiten **"Coaching/Supervision"** absolviert.

Hätte es sich dabei um Einzelcoaching bzw. -supervision oder um eine Gruppe (wer hat noch teilgenommen) gehandelt?

Wann hätten die Trainingseinheiten stattgefunden (bitte Datum angeben)?

Von wem seien die Coachingstunden geleitet worden (Name des Coach/Supervisor)?

Werde vom Dienstgeber auch Coaching/Supervision angeboten (bzw. warum sei das nicht in Anspruch genommen worden)?

Die Gattin Fr. A S hätte die Rechnung vom 18. Dezember 2009 quittiert; sei es auch bei familienfremden Personen üblich, dass eine Sammelrechnung ausgestellt und der Rechnungsbetrag am Jahresende bar bezahlt werde?

Mit **Eingabe vom 9. Jänner 2011** übermittelte der Berufungswerber hierzu folgende schriftliche Stellungnahme:

- 1) Es würde sich um Einzelcoaching/-supervision handeln.
- 2) An folgenden Terminen hätten die Einheiten stattgefunden: 17.2. (2 EH), 16.4. (1 EH), 6.5. (2 EH), 12.6. (1 EH), 8.9. (1 EH), 10.11. (2 EH), 15.12. (1 EH)
- 3) Die Coaching / Supervisionsstunden seien von A S geleitet worden. A S sei ausgebildeter systemischer Coach und Trainer; sie sei insbesondere in der Vergangenheit - vor den Schwangerschaften - als besonders erfolgreicher Coach in der freien Wirtschaft als auch für öffentliche Projekte und in der Erwachsenenbildung tätig gewesen (u.a.: Firmen X, Y, Z, ...).
- 4) Vom Dienstgeber würden - aus Kostengründen - keine Einzelsupervisionen angeboten; Gruppensupervision nur bei besonderem Bedarf, etwa um erkannte Missstände in einem Team zu bereinigen.
- 5) Nach einer mit A S - schon lange vor der Eheschließung - getroffenen Vereinbarung, würde die Firma Sc – alleinige zeichnungsberechtigte Geschäftsführerin sei dort A S - gegen Jahresende in einer Sammelrechnung die erbrachten Leistungen verrechnen. Soweit dem Berufungswerber bekannt, sei dies im Übrigen gerade im Beratungsbereich - etwa auch bei Rechtsanwälten und Notaren – die Regel, dass periodenmäßig Leistungen abgerechnet würden und nicht jede erbrachte Teilleistung sogleich in Rechnung gestellt werde. Die Coaching- und Supervisionsleistungen würde der Berufungswerber im Übrigen auch deshalb

über die Fa. Sc, A S, in Anspruch nehmen, weil der verrechnete Stundensatz unter dem üblichen Satz liege. Schon vor einigen Jahren sei von einem Mitarbeiter des Finanzamtes (erinnerlich Herr H) diesbezüglich nachgefragt worden und es sei ihm damals die Auskunft gegeben worden, dass weder über die Gewerkschaft noch den Dienstgeber Supervision bzw. Coaching angeboten werde. Dass die Form einer Sammelrechnung und Barzahlung gegen Jahresende auf Befremden stoße - nichts anderes könne der Fragestellung entnommen werden - sei in keiner Weise hinterfragt worden. Tatsächlich seien die Zahlungen in bar erfolgt und es dürfe darauf hingewiesen werden, dass Barzahlungen in diesem Leistungsbereich durchaus üblich seien.

6) Dass der Berufungswerber zwischenzeitig (seit August 2008) mit A S verheiratet sei, dürfe wohl kein ernstliches Hindernis sein, auch ihr Fachbereichswissen zu Organisation, Führung, Konfliktregelung usgl. zu nutzen. Die diesbezüglichen Ausgaben für Fortbildung seien natürlich auch in der Firma Sc steuerlich erfasst und veranlagt worden.

7) Beim Unternehmen der Ehegattin - im Aufbau nach Schwangerschaften und Karenzen - würde es sich nun um einen kleinen wachsenden Beratungsbetrieb (mit zunehmenden Umsätzen) handeln. Indem die "Klientel" über Empfehlungen und besondere Beratung gewonnen und auch vertrauensvoll behandelt werde. Auch in der Vergangenheit hätte die Fa. Sc an Klientel Sammelrechnungen erstellt und Barzahlung entgegen genommen (vgl. Sammelrechnung M).

Mit **Ersuchen um Ergänzung vom 17. März 2011** seitens des zuständigen Finanzamtes wurde der Berufungswerber abermals aufgefordert zu folgenden Darstellungen schriftlich Stellung zu nehmen:

"Werbungskosten gem. § 16 EStG 1988 sind Aufwendungen zur Erwerbung, Sicherung und Erhaltung der Einnahmen die durch den Beruf veranlasst sind."

Für den Werbungskostencharakter seien grundsätzlich weder ein unbedingtes berufliches Erfordernis zur Tätigung der Aufwendungen oder Ausgaben noch deren Zweckmäßigkeit erforderlich. Die Notwendigkeit einer Aufwendung sei grundsätzlich keine Voraussetzung für die Anerkennung von Werbungskosten, sondern ein Indiz für die berufliche Veranlassung bzw. für das Fehlen einer privaten Veranlassung (VwGH 29.5.1996, 93/13/0013). Auf die Notwendigkeit komme es daher bei solchen Aufwendungen oder Ausgaben an, die ihrer Art nach die Möglichkeit einer privaten Veranlassung vermuten lassen (VwGH 29.11.1994, 90/14/0231), wobei diesfalls die Notwendigkeit dahingehend zu prüfen sei, ob das Tätigen der Aufwendungen objektiv sinnvoll sei (VwGH 12.4.1994, 91/14/0024).

Welche beruflichen Nachteile wären Ihnen erwachsen bzw. welche Einnahmen hätten Sie nicht erhalten, wenn Sie die Coachingstunden nicht gemacht hätten?

Laut Schreiben vom 9. Jänner 2011 seien die als Werbungskosten beantragten Coachingstunden von der Ehegattin des Berufungswerbers geleitet worden. Nach der Definition sei Coaching eine externe Hilfestellung, die es einer Person ermögliche, ihre eigenen Ressourcen zu nutzen und die Grenzen auszudehnen. Der Coach begleite den Klienten bei der Realisierung eines Anliegens oder der Lösung eines Problems.

"Ist ein lösungsorientiertes Coaching unter nahen Angehörigen grundsätzlich möglich bzw. inwieweit kann dabei berufliches und privates getrennt werden?

Es wird ersucht dazulegen, welche konkreten Inhalte in den Coachingstunden vermittelt wurden und wie diese im Beruf umgesetzt wurden?"

(Hingewiesen werde außerdem auf die UFS-Entscheidung GZ. RV/0483-K/06)."

Mit **Eingabe vom 30. März 2011** übermittelte der Berufungswerber hierauf folgende ausführliche Darstellung:

"Bereits in der Berufungsschrift habe ich meine berufliche Tätigkeit - neben meiner Einbindung in die Rechtsprechung - als (zentral) Verantwortlicher

- für die Personalangelegenheiten aller Beamten, Vertragsbediensteten, Verwaltungsassistenten und Verwaltungspraktikanten*
- einschließlich der Planstellenbewirtschaftung und der Dienstaufsicht,*
- zur Bewilligung von Überstunden, Belohnungen, Vorschüssen und Gelddaushilfen,*
- für die Aus- und Fortbildung der Beamten und Vertragsbediensteten,*
- für die Personaleinsatzgruppe,*
- zur Führung von Mitarbeitergesprächen,*
- für das Schulungszentrum,*
- für allgemeine Weisungen, Verfügungen und Belehrungen zudem auch*
- für die Personalangelegenheiten der Beamten, Vertragsbediensteten für die Leitende Oberstaatsanwältin als Dienstbehörde,*
- einschließlich der dortigen Planstellenbewirtschaftung*

dargestellt.

In Personalzahlen zum Ausdruck gebracht bedeutet dies, die Führung des gesamten "nichtrichterlichen" Mitarbeiterstabes der Justiz in Ö im Ausmaß von je nach gültigem Personalplan - im Jahr 2009 - über 1100 Mitarbeitern und Mitarbeiterinnen.

Ich darf als Amts bekannt voraussetzen, dass es nur wenige Betriebe in Ö gibt, die einen solchen Personalstand managen. Die Tätigkeit umfasst alle Entscheidungen, die nach dem Beamtdienstrechtsgesetz, VertragsbedienstetenG, GehaltsG, AusschreibungsG, GerichtsorganisationsG, Geschäftsordnung der Gerichte - um nur einige wenige zu nennen -

zu treffen sind. Personalauswahl, Dienstzuteilungen, Änderungen von Dienstorten, Konfliktmanagement, Führung von Mitarbeitergesprächen bis hin zur Umorganisation von Tätigkeitsbereichen (Gebietsänderungen für Gerichtsvollzieher), Kündigungen, Disziplinarmaßnahmen - verfahren, stehen dabei unter anderem im Vordergrund.

Es ist wohl auch unbestritten, dass gerade Entscheidungen und deren Umsetzung im Personalbereich oftmals auf den Widerstand davon betroffener Mitarbeiter treffen, die ihrerseits die Unterstützung auch der Personalvertreter (nach dem PersonalvertreterG) suchen.

In meinem "erlernten" Beruf als Jurist sind viele der dazu notwendigen (Handlungs-) Werkzeuge nicht Gegenstand der Ausbildung. Organisations-, Krisenmanagement- und Personalführung erfordern Großteils gänzlich andere Entscheidungsabläufe und Kommunikationswege, als dies die Führung etwa einer Hauptverhandlung erfordert. Diese Aufgaben im Rahmen der Justizverwaltung erfordern ein über den Bereich der Rechtsprechung hinausgehendes Interesse und die Bereitschaft dazu, sich auch das dafür erforderliche Handwerkzeug anzueignen. Damit sind Seminare, Kurse und Fortbildungsveranstaltungen zum Thema Personalführung, Entscheidungsstrategien ... für mich regelmäßige Voraussetzung um in diesem Tätigkeitsbereich erfolgreich zu sein. Eine erfolgreiche Tätigkeit in der Justizverwaltung ist naturgemäß die Voraussetzung für die Ernennung auf einen Leitungsposten, den Präsidenten eines Gerichtshofes. Zutreffend zitieren Sie in Ihrem Schreiben, dass für den Werbungskostencharakter grundsätzlich weder ein unbedingtes berufliches Erfordernis zur Tätigung der Aufwendungen oder Ausgaben noch deren Zweckmäßigkeit erforderlich sind. Dazu habe ich auch bereits in meiner Berufungsschrift (unter Hinweis auf zahlreiche VwGH- Erkenntnisse) dargelegt, dass entscheidend ist, ob die Bildungsmaßnahme der Verbesserung der Fähigkeiten und Kenntnisse in der Ausübung des bisherigen Berufes, sei es auch in einer höher qualifizierten Stellung, dient. Die Erlangung einer leitenden Stellung innerhalb eines Berufsbildes, die Erreichung einer Stellung als Führungskraft sind (ausjudiziert) anerkannte berufliche Veranlassungen von Werbungskosten. Unmissverständlich können Sie meiner Berufungsschrift aber auch den bisher abverlangten Stellungnahmen entnehmen, dass meine berufliche Intention auf die Erlangung einer Leitungsfunktion als Präsident eines Gerichtshofes gerichtet ist, wozu ich auch außergewöhnliche und herausragende Leistungen in den mir anvertrauten Justizverwaltungsagenden erbringen muss - zumindest stelle ich diese Anforderungen an mich.

Die Fragestellung: "Welche beruflichen Nachteile wären Ihnen erwachsen bzw. welche Einnahmen hätten sie nicht erhalten, wenn sie die Coachingstunden nicht gemacht hätten?", lässt meine dargestellten berufliche Ziele und Motive völlig außer Acht: Zum einen bin ich -

wie jeder Bundesbedienstete - auf einer Planstelle ernannt, deren gehaltsmäßige Dotierung im Gesetz (mit allen Zulagen) festgelegt ist. Naturgemäß kann daher durch keine einzige Werbungskostenausgabe eine Verbesserung in der zugewiesenen Gehaltsgruppe und dortigen Stufe/Funktionszulage erreicht werden - dennoch werden auch bei Mitarbeitern im öffentlichen Dienst natürlich gemessen an § 16 EStG solche Ausgaben als Werbungskosten anerkannt. Entscheidend ist daher nicht, ob mir bei Unterlassung der geltend gemachten Auslagen Nachteile erwachsen wären oder welche Einnahmen ich nicht erhalten hätte (Letzteres ist gar nicht möglich), sondern einzig, ob diese Maßnahmen beruflich indiziert waren bzw. objektiv sinnvoll waren.

Jedenfalls sind wohl Fortbildungsmaßnahmen, die mir Hilfe bei der Entscheidung äußerst komplexer Personalsituationen bieten, zur Lösung von Konflikten beitragen, der Entwicklung von Gesprächs- und Interviewstrategien, Vernehmungsverläufen, offener Fragestellungen dienen, die Darstellung systemischer Zusammenhänge und Ausarbeitung von akzeptierten Lösungen im Personaleinsatzbereich fördern, um "WinWin" Situationen zu kreieren, auch als objektiv sinnvoll zu beurteilen. Es ist mir gelungen in all den Jahren meiner Tätigkeit als Personalverantwortlicher (LG) in nahezu allen Entscheidungen eine von den MitarbeiterInnen mitgetragene Akzeptanz zu erreichen. Dass dies bei damit verbundenen Einschnitten etwa durch Änderungen des Dienstortes, Zuteilungen auch für längere Zeit zu anderen Gerichten, Wechsel von Tätigkeitsbereichen, schlicht bei allen Personalentscheidungen generell so friktionsfrei möglich war - dies in Zeiten eines generellen Personal-Aufnahmestops auch in Bezug auf Ersatzplanstellen (wie 2009) und dem Zugeständnis selbst des Bundesministeriums für Justiz, dass nach den letzten Personalanforderungsrechnungen (PAR 11 2009) über 200 Richter/StA-Planstellen und jedenfalls über 200 nichtrichterliche Planstellen "fehlen" - führe ich ganz entscheidend auch auf die in Anspruch genommenen Supervisionen und Coachings zurück. Die dort gewonnenen Informationen zu Methodenkompetenzen, Rollen- und Beziehungsdynamiken, die Gesprächsführungsstrategie gerade im Personalentwicklungsbereich, etc. waren ganz entscheidend für meine beruflichen Entscheidungen und die Qualität meiner Arbeit. Nicht zuletzt gelte ich auch bei zukünftigen Ausschreibungen auf die Planstelle einer Führungskraft (als Präsident eines Gerichtshofes) als besonders aussichtsreicher Kandidat.

Auch in der Berufungsentscheidung des UFS zu GZ RV/0396-W/03 wurde in diesem Sinn entschieden.

Ich habe in meinem Schreiben vom 9. Jänner 2011 bereits dargelegt, dass ich Supervision wie Einzelcoaching über die Firma Sc, geleitet von A S, bezogen habe. Dazu habe ich auch dargelegt, welche Inhalte davon betroffen waren; zur Nennung konkreter Aktenbezugstellen

bin ich (Amtsverschwiegenheit) nicht berechtigt, habe aber in meiner Stellungnahme zum Mängelbehebungsauftrag vom 8. November 2010 konkrete Sachverhalte dargestellt, die Gegenstand der Fortbildungsmaßnahmen waren. Im Übrigen scheinen mir die Inhalte schon bezogen auf den Tätigkeitsbereich notorisch. Niemand wird ernsthaft bezweifeln, dass Personalmanagement in diesem Umfang und Verantwortlichkeitsbereich keiner einschlägigen Fortbildung bedarf.

Ich will jedoch hervorheben, dass allein der Umstand, dass ich die Leistungen über die Firma Sc bezogen habe, nicht berechtigt, deren Anerkennung als Werbungskosten nach § 16 EStG zu verweigern.

Auch die Gründe hierfür habe ich bereits nachvollziehbar dargelegt: Supervision und Coaching von Unternehmen waren - bis Ende 2001 (Schwangerschaft) - Kernkompetenzen von A S. Sie war dazu ab 1990 besonders wirtschaftlich erfolgreich in der freien Wirtschaft tätig und leitete große Projekte/Aufträge in Deutschland aber auch in Au (siehe auch Stellungnahme 9. Jänner 2011). Sie verfügt gerade im Bereich Mitarbeitermotivation, Konfliktlösung, Gesprächsstrategie, etc. ein hervorragendes Wissen alle bisherigen Beratungsleistungen waren für mich erfolgreich. Natürlich könnte ich auch andere externe Beratungen (Büro Dr. G E, Mag. G He, Dr. E N - Letztere habe ich bereits im Rahmen von Managementlehrgängen 2010 beigezogen) in Anspruch nehmen, allerdings um einen weitaus höheren (etwa 3fachen) Preis und hätte zudem weitere Terminkoordinationsschwierigkeiten, weil hervorragende Wirtschaftsberater nicht auf Abruf bereit stehen, im Personalmanagement bei Gericht aber meine Entscheidungen oftmals unter einem raschen Erledigungsdruck stehen, um die Funktionsfähigkeit der von der Personalmaßnahme betroffenen Gerichtseinheit zu gewährleisten.

Selbst bei Anerkennung der von mir geltend gemachten Werbungskosten verbleiben mir zumindest etwas über 50 Prozent an Eigenleistung, sodass schon deshalb mein auch wirtschaftliches Interesse, um möglichst günstige Fortbildungskosten, evident ist. Hinzukommt, dass genau jene Fortbildungskosten auch von der Fa. Sc versteuert, die darauf entfallende USt auch abgeführt wurde. Weshalb die Fa. Sc / A S mir gegenüber keine Supervisionen bzw. Coachingleistungen sollte erbringen und (in ohnehin bescheidenem Ausmaß) verrechnen können, genau in einem Tätigkeitsbereich der über ein Jahrzehnt ihre erfolgreiche wirtschaftliche Einkommensgrundlage bildete, ist mir unergründlich.

Ich erlaube mir auch darauf hinzuweisen, dass Werbungskosten bezogen auf die von mir getragene Verantwortungsfülle in diesem geringen Ausmaß, in jedem anderen privaten Unternehmen nicht einmal ernsthaft bezweifelt oder diskutiert würden. A S ist eine zur Justizverwaltung völlig externe Hilfestellung, sie erfüllt damit auch jene definitionsgemäße

Anforderung. Natürlich ist auch ein lösungsorientiertes Coaching unter diesen Voraussetzungen möglich und waren private Themen naturgemäß davon niemals umfasst; auch das habe ich bereits in meiner Berufungsschrift dargestellt.

Auch die UFS-Entscheidung GZ RV/0483-K/06, steht meinem Berufungsbegehren nicht entgegen:

Ich habe, soweit mir dies möglich ist (Amtsverschwiegenheit), nicht bloß allgemein gehaltene Behauptungen aufgestellt, sondern meinen Tätigkeitsbereich durch Vorlage der Geschäftseinteilung beim Oberlandesgericht dargestellt. Dass bei über 1100 Bediensteten - auch diese Zahl kann dem jeweiligen BundesfinanzG, Anhang IV, entnommen werden - von einem Personal verantwortlichen ein besonders hohes Maß an Managementqualitäten Konfliktlösungskompetenzen gefordert werden, ist wohl notorisch. Ich habe auch konkrete Inhalte in meiner Berufungsschrift sowie in der Stellungnahme zum Mängelbehebungsauftrag vom 8. November 2010 dargelegt.

Die zitierte Entscheidung trifft einen gänzlich anderen Sachverhalt, nämlich bloß ein "einzelnes Projekt" während meine berufliche Personalleitertätigkeit eine Vielzahl von Entscheidungen betraf, die ich auch, soweit Supervision/Coaching bezogen, anonymisiert konkret dargestellt habe. Dass bei einem öffentlich Bediensteten eine Werbungskosten verursachende Fortbildung niemals sogleich zu weiteren Einnahmen führen könne, erklärt sich in der Planstellensystematik des Bundes (siehe Ausführungen auch oben). Die in Anspruch genommene Beratung hatte ausschließlich Bezug zu Personalfragen, Mitarbeitergespräche im Zusammenhang mit bevorstehender Kündigung, Gesprächsführung im Zusammenhang mit Personaleinsatzlösungen ... (siehe schon bisherige Ausführungen). Stattdessen erlaube ich mir auf die Entscheidung RV/0396-W/03 des UFS hinzuweisen, welche meinen Standpunkt abdeckt und der Judikatur des VwGH entspricht; ebenso RV/0004-F/09.

Die konkret in den Beratungsstunden vermittelten Gesprächsführungsstrategien, Ausarbeiten der gegensätzlichen Positionen und Lösungen dazu ... etc., habe ich fallbezogen umgesetzt und damit einen hohen Grad an Akzeptanz der MitarbeiterInnen auch bei den etwa bezogenen Dienstortänderungen und Personalentscheidungen, Disziplinarmaßnahmen, der Organisation von sicherheitsrelevanten Maßnahmen erzielt.

Ich ersuche daher abermals, meiner Berufung Folge zu geben; ich habe diese Auslagen berufsbedingt getätigt; diese Fortbildungsmaßnahmen waren/sind entscheidend auch für die Erlangung einer höher qualifizierten Stellung. (VwGH 19.3.1997, 95/13/0238 uva).

Bei meiner ersten Bewerbung zum Präs (2010) wurde ich von allen Personalsenaten (auch beim Obersten Gerichtshof) bereits an 2. Stelle gereiht; mir vorgereiht war die nunmehrige

PG. Ich rechne mir daher bei kommenden Ausschreibungen der Planstellen des Präsidenten des W bzw des R, große Chancen aus, bzw. wird mir solches von entscheidenden Stellen bekundet. Ich stelle dies - im Rahmen einer Stellungnahme zur Berufung - nochmals dar, um die evidente Bedeutung dieser Fortbildungsmaßnahmen für mich herauszustreichen.

Ich darf darauf hinweisen, dass es in ganz Au neben mir bloß 3 weitere Leiter der Personalabteilungen "nicht richterlich" Bediensteter gibt, die diesen gesamten Personalstand der Justiz in den Ländern verwalten. Personalmanagern in diesen Bereichen auch nur geringfügige Werbungskosten nicht zuzugestehen, dies bei evident erforderlich hohem Maß an beruflich bezogener Organisation, Sozial-, Lösungs- und Personalstrategiekompetenz, bei von Dienstgeberseite erwarteter/geforderter Weiterbildung in diesem Bereich, stellte alle Grundsätze der VwGH Judikatur, im Übrigen auch der meisten Entscheidungen des UFS zu diesem Bereich in Frage.

Mit **Vorlagebericht vom 22. April 2012** wurde gegenständliche Berufung dem Unabhängigen Finanzsenat zur Entscheidung vorgelegt.

Über die Berufung wurde erwogen:

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

Gem. Z 10 leg.cit. sind Werbungskosten auch 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.

In Anlehnung an die Darstellungen des Berufungswerbers stehen die hier streitgegenständlichen Aufwendungen jedenfalls im Zusammenhang mit seiner derzeit ausgeübten Tätigkeit.

Die Ausübung eines anderen Berufes wurde nicht behauptet.

Es sind folglich die allgemeinen Bestimmungen des Werbungskostenbegriffes bzw. allenfalls der Begriff der Berufsfortbildung zu beachten.

Um eine Berufsfortbildung handelt es sich, wenn der Berufungswerber seine bisherigen beruflichen Kenntnisse und Fähigkeiten verbessert, um im bereits ausgeübten Beruf auf dem Laufenden zu bleiben und den jeweiligen Anforderungen gerecht zu werden.

In seinen verschiedenen ausführlichen Eingaben hat der Berufungswerber den Zusammenhang seiner beruflichen Tätigkeit mit den streitgegenständlichen Aufwendungen für

Coaching und Supervision klar dargestellt.

Grundsätzlich erkennt bei derartigen Problembereichen auch die Abgabenbehörde zweiter Instanz den beruflichen Zusammenhang als gegeben an.

Gerade bei besonders schwierigen Arbeitsbedingungen erscheint der berufliche Zusammenhang durchaus erkennbar (vgl. hierzu UFS 2.1.2012, RV/0006-F/10; VwGH 29.3.2012, [2009/15/0197](#)).

Gegenständlich ist aber nicht ausschließlich die Inanspruchnahme von Supervisions- bzw. Coachingeinheiten zu beurteilen, sondern es ist auch die Tatsache zu beachten, bei wem diese Einheiten in Anspruch genommen wurden.

Der Berufungswerber absolvierte die Supervisions-Coachingstunden bei seiner Gattin.

Auch wenn die Gattin grundsätzliche befugt und in der Lage ist, derartige Leistungen anzubieten, so ist dennoch die hier vorliegende Nahebeziehung zu beachten.

Bei Verträgen bzw. sonstigen Geschäftsbeziehungen zwischen nahen Angehörigen ist in besonderem Maße die Frage zu prüfen, ob die Zahlungen betrieblich oder beruflich veranlasst sind, oder ob sie sich dem Grunde und der Höhe nach nur aus dem Naheverhältnis ergeben und daher als freiwillige Zuwendung zu qualifizieren sind. Dabei ist zu untersuchen, ob die Steuerpflichtigen durch eine Art "Splitting" ihre Steuerbemessungsgrundlage dadurch zu vermindern versuchen, dass sie nahen Angehörigen Teile ihres Einkommens zukommen lassen. Durch den fehlenden Interessensgegensatz zwischen nahen Angehörigen, ist eine derartige Annahme nicht völlig auszuschließen.

Für die Anerkennung der beabsichtigten steuerlichen Folgen müssen jedenfalls eindeutige Vereinbarungen vorliegen, die eine klare Abgrenzung zwischen Einkommenserzielung und -verwendung zulassen.

Die Gattin des Berufungswerbers erzielte im berufungsgegenständlichen Jahr ein Einkommen unter der Besteuerungsgrenze. Einkommensteuer hatte sie also keine zu bezahlen. Der Berufungswerber erzielte ein Einkommen, welches einem Grenzsteuersatz von 50% unterliegt. Oben angeführte Steuerersparnis könnte also auch ein Grund für die Zahlungen gewesen sein. Damit wird nur die Möglichkeit dargestellt, dass dies ein Grund für die Zahlung gewesen sein könnte. Einen Nachweis stellt diese Annahme nicht dar.

Diese Annahme findet allerdings Einfluss in die Beweiswürdigung des streitgegenständlichen Sachverhaltes.

Ganz Wesentlich für die Beurteilung ist hier weiters in der Art der in Anspruch genommenen Leistungen zu sehen: Supervision, Coaching.

"Was ist Supervision?

Supervision ist eine arbeitsfeldbezogene und aufgabenorientierte Beratung für Menschen im Beruf oder zur Berufsvorbereitung. Supervision hilft das berufliche Handeln zu reflektieren, effizient und zufriedenstellend zu gestalten und besser **mit dem Privatleben zu vereinbaren.**

Was ist Coaching?

Coaching findet im Spannungsfeld zwischen **beruflicher und privater Rolle** einer Person (Coachee) statt. Mit dem Fokus auf die Persönlichkeit stärkt es in beruflichen Entwicklungsprozessen die Fähigkeit des Coachee zur Selbststeuerung. Im Coaching wird ressourcenorientiert gearbeitet, Fähigkeiten und Kompetenzen des Coachee werden herausgearbeitet und für den individuellen beruflichen Weg optimiert. Die berufliche Entwicklung wird reflektiert und begleitet. Coaching unterstützt als personen-, prozess- und organisationsbezogene Beratung die Selbstreflexion im beruflichen Kontext. Ziel ist eine ökonomische und effektive Aufgabenerfüllung unter Beachtung ethischer Grundsätze." (aus: http://www.psychotherapie.at/print/supervision_und_coaching).

Wie bereits diese kurzen Beschreibungen darstellen, ist ein nicht unwesentlicher Teil auch in der privaten Rolle begründet bzw. zumindest im Spannungsfeld zwischen beruflichen und privaten Gegebenheiten.

Auch wenn der Berufungswerber einzelne konkrete Sachverhaltselemente herausstreckt (z.B. Kindeswegnahme), so werden Berufsprobleme jedenfalls in beinahe allen Beziehungen (Ehen) besprochen werden. Gerade in einer Partnerschaft (Ehe) sollte man auch berufliche Probleme reflektieren bzw. besprechen können.

Eine völlige Trennung von allgemeinen, privaten Besprechungen (nicht abzugsfähig gem. § 20 EStG) und Supervision bzw. Coaching (allenfalls Betriebsausgaben gem. § 4 Abs. 4 bzw. Werbungskosten gem. § 16) lässt sich bei der hier vorliegenden Sachverhaltskonstellation nicht durchführen.

§ 20 Abs. 1 Z 2 lit. a EStG 1988 bestimmt, dass Aufwendungen oder Ausgaben für die Lebensführung, selbst wenn sie die wirtschaftliche oder gesellschaftliche Stellung des Steuerpflichtigen mit sich bringt und sie zur Förderung des Berufes oder der Tätigkeit des Steuerpflichtigen erfolgen, nicht abzugsfähig sind."

Die Einschränkung der Aufwendungen und Ausgaben im Sinne des § 20 EStG 1988 ist jedenfalls auch dann anzuwenden, wenn betriebliche oder berufliche Veranlassung mit privater Veranlassung in Berührung kommt. Auch wenn die bei der Gattin in Anspruch genommenen Stunden der beruflichen Tätigkeit des Berufungswerbers dienlich waren, kann

der Berührungs punkt mit der Lebensführung ("sprechen", "diskutieren über berufliche Problembereiche", "Tipps für berufliche Probleme", ...) nicht absolut ausgeschlossen werden.

Diese gesetzliche Bestimmung zielt auch darauf ab, dass vermieden werden soll, dass Steuerpflichtige auf Grund der Eigenschaft ihres Berufes (hier des Berufes der Gattin) eine Verbindung zwischen beruflichen und privaten Interessen herbeiführen und Aufwendungen der Lebensführung steuerlich abzugsfähig machen können.

Der enge Zusammenhang zwischen privaten und beruflichen Belangen, lässt Zweifel aufkommen, ob Supervision oder Coaching innerhalb der Familie überhaupt zielführend sein kann.

Nach Ansicht des erkennenden Senates kann die Gattin durch ihre Ausbildung jedenfalls auch Hilfestellung und Anregungen für berufliche Problembereiche geben. Supervision oder Coaching völlig losgelöst von allenfalls familiären Bereichen erscheint aber nicht möglich zu sein. Gerade aber bei einer derart engen Verflechtung, muss ein strenger Maßstab angelegt werden (vgl. VwGH 22.12.2004, [2002/15/0011](#)).

Anzumerken ist hierzu ebenfalls, dass der Berufungswerber in den letzten Jahren immer dieselbe Anzahl an Stunden in Anspruch genommen hat. Heißt das, dass in allen Jahren immer dieselben Problembereiche (vom Umfang her betrachtet) angefallen sind? Wurde lediglich pauschal der Umfang von 10 Stunden verrechnet?

Angepasst wurde lediglich der Stundensatz und nicht das Stundenausmaß. Auch dies ist ein Indiz dafür, dass allenfalls nicht nach tatsächlichen Gegebenheiten abgerechnet wurde. Genaue Aufzeichnungen wurden nicht vorgelegt bzw. konnten mangels Aufzeichnungen nicht vorgelegt werden.

Der erkennende Senat möchte hinsichtlich der (mangelhaften) Aufzeichnungen über den hier vorliegenden Sachverhalt hinaus aber auch zum Ausdruck bringen, dass bei genauen Darstellungen der einzelnen Inhalte, noch immer die Tatsache im Raum stehen bleibt, ob Supervision/Coaching innerhalb des Familienverbandes überhaupt möglich sein kann.

Auch Bestimmungen des ABGB sind bei dem hier vorliegenden Sachverhalt nicht ganz außer Acht zu lassen.

Gem. [§ 90 Abs. 2 ABGB](#) hat ein Ehegatte im Erwerb des anderen mitzuwirken.

Damit ist auch bestimmt, dass die Gattin sehr wohl auch ihre Kenntnisse in ihrem Bereich dem Gatten zur Verfügung stellen muss; zumindest in einem zumutbaren Rahmen. Es bestehen also wechselseitige Rechte und Pflichten, die nicht grundsätzlich zu verrechnen sind. Also nicht grundsätzlich zu Werbungskosten bzw. Betriebsausgaben führen müssen.

Abschließend kann also zusammenfasst werden, dass Supervision und Coaching für einen Richter grundsätzlich zu Werbungskosten oder Betriebsausgaben führen kann.

Die Tatsache, dass diese Leistungen bei der eigenen Gattin in Anspruch genommen wurden, lässt allerdings keine einwandfreie Trennung von privaten und beruflichen Belangen zu.

Unter Beachtung dieser klaren Beziehungspunkte war der Berufung der Erfolg zu versagen.

Linz, am 19. Juni 2012