



UNABHÄNGIGER
FINANZSENAT

Außenstelle Wien
Senat 8

GZ. RV/0106-W/04

Berufungsentscheidung

Der unabhängige Finanzsenat hat über die Berufung des Bw. gegen den Bescheid des Finanzamtes Mödling betreffend Einkommensteuer für das Jahr 2002 entschieden:

Die Berufung wird als unbegründet abgewiesen.

Der angefochtene Bescheid bleibt unverändert.

Rechtsbelehrung

Gegen diese Entscheidung ist gemäß § 291 der Bundesabgabenordnung (BAO) ein ordentliches Rechtsmittel nicht zulässig. Es steht Ihnen jedoch das Recht zu, innerhalb von sechs Wochen nach Zustellung dieser Entscheidung eine Beschwerde an den Verwaltungsgerichtshof oder den Verfassungsgerichtshof zu erheben. Die Beschwerde an den Verfassungsgerichtshof muss - abgesehen von den gesetzlich bestimmten Ausnahmen - von einem Rechtsanwalt unterschrieben sein. Die Beschwerde an den Verwaltungsgerichtshof muss - abgesehen von den gesetzlich bestimmten Ausnahmen - von einem Rechtsanwalt oder einem Wirtschaftsprüfer unterschrieben sein.

Gemäß § 292 BAO steht der Amtspartei (§ 276 Abs. 7 BAO) das Recht zu, gegen diese Entscheidung innerhalb von sechs Wochen nach Zustellung (Kenntnisnahme) Beschwerde an den Verwaltungsgerichtshof zu erheben.

Entscheidungsgründe

Der Bw. beehrte in seinem Antrag auf Arbeitnehmerveranlagung für das Jahr 2002 die Anerkennung von Fortbildungs- bzw. Ausbildungskosten in Höhe von € 10.566,00 als Werbungskosten. Aus den über Aufforderung des FA vorgelegten Belegen ist zu entnehmen, dass es sich um den Lehrgang "Interkulturelle Kompetenzen" an der Donauuniversität Krems handelt. Weiters teilte der Bw. mit, dass im Zusammenhang mit seiner Tätigkeit *"berufliche*

Kontakte mit ausländischen Geschäftspartnern, sowie auch Reisen beruflicher Natur (Verhandlungen) ins Ausland“ stünden.

Das FA versagte den beantragten Kosten die Anerkennung, da keine berufsspezifische Fortbildung vorliege und das vermittelte Wissen in vielen verschiedenen beruflichen Bereichen einsetzbar sei.

In seiner Berufung wendete der Bw. ein, dass die Tätigkeit bei einem Rückversicherer (der Rückversicherer suche den Risikoausgleich nicht nur über die Anzahl der Risiken, sondern auch über die internationale Streuung des Geschäftes) grundsätzlich eine international ausgerichtete sei. Verhandlungskompetenz auf hoher und höchster Ebene im Umgang mit Erstversicherern sei selbst dann notwendig, wenn ein Angehöriger eines Rückversicherungsunternehmens nur für einen einzigen Markt zuständig sei. Viele Erstversicherer seien in mehr als nur einem Land tätig. Der Rückversicherer müsse die Kontakte zum Erstversicherer intensiv pflegen und dabei Umgang mit den verschiedensten Nationen und Kulturen pflegen.

In seiner Tätigkeit für die G. dürfe er zwei Beispiele für internationale Verhandlungskompetenz anführen:

- Rückversicherungsvertrag mit A.: Im Rahmen der Bemühungen über einen Vertrag für die österreichische Niederlassung, der eine beträchtliche Prämienhöhe (größer als € 1,2 Mio.) aufwies, habe er nach Paris reisen müssen, um dort mit einer Rumänin die Vertragskonditionen zu verhandeln, gemeinsam mit einem Kollegen aus Deutschland. Die Verhandlungen seien erfolgreich abgeschlossen worden, mit notwendig sei in diesen Gesprächen aber in jedem Falle auch das Eingehen auf die jeweiligen kulturspezifischen Hintergründe der jeweiligen Verhandlungspartner gewesen. Kenntnisse über solche Hintergründe liefere in jedem Fall das Studium an der Donau-Uni Krems.
- Rückversicherungsvertrag T. Österreich: Der sehr komplexe Fall liefere ebenfalls ein anschauliches Beispiel dafür, wie im Umgang mit anderen Kulturen (Amerika, Deutschland, Österreich) für die österreichische Niederlassung ein Verhandlungserfolg darin bestanden habe, einen Vertrag für die Gesellschaft in Österreich auszuverhandeln, welcher der österreichischen Niederlassung weiterhin einen erheblichen Deckungsbeitrag geliefert habe. Auch hier sei die Kenntnis anderer Kulturen und deren Art und Weise zu verhandeln von erheblichem Einfluss gewesen.
- Die Kenntnis fremder Kulturen könne als eine berufliche Kompetenz erachtet werden, die gerade in einem geeinten Europa von zunehmender Wichtigkeit erscheine. Wirtschaftlicher

Erfolg – daher auch Einkommen (zu versteuerndes) – werde zunehmend von interkulturellen Kompetenzen geprägt sein.

Die Begründung des FA, dass "das vermittelte Wissen in vielen verschiedenen beruflichen Bereichen einsetzbar sei" würde jegliche Weiterbildung steuerlich nicht absetzbar machen, den schließlich sei jedes Wissen in verschiedenen Bereichen einsetzbar.

Mit Berufungsvorentscheidung vom 28. November 2003 wies das FA die Berufung als unbegründet ab. Der Lehrgang "Interkulturelle Kompetenzen" vermittele Anregungen zur Verbesserung des menschlichen Verhaltens und der Kommunikation mit Personen aus anderen Kulturkreisen in verschiedenen Lebenslagen. Dieser Lehrgang komme allen Menschen zugute, die mit Personen aus anderen Kulturen berufliche, außerberufliche oder sonstige menschliche Kontakte pflegen. Die vermittelten Inhalte könnten in verschiedenen beruflichen Bereichen Verwendung finden. Nach der herrschenden Rechtsprechung führen Weiterbildungen in Fertigkeiten, die ganz allgemein für den außerberuflichen Bereich wie auch für verschiedene berufliche Bereiche Bedeutung hätten, aufgrund des strengen Aufteilungsverbot (§ 20 EStG) nicht zu einer berufsspezifischen Bedingtheit der Aufwendungen. Auch wenn die Teilnahme für die Tätigkeit des Bw. nützlich oder notwendig sei, sei dadurch die Abzugsfähigkeit dieser Kosten nicht gerechtfertigt.

Dagegen stellte der Bw. einen Vorlageantrag und brachte vor, dass der Lehrgang keine Anregungen zur Verbesserung des menschlichen Verhaltens vermittele, sondern lediglich die wissenschaftlich fundierten Grundlagen kulturell bedingter Unterschiede liefere. Die *"Verbesserung des menschlichen Verhaltens"* sei nicht Gegenstand einer wissenschaftlichen oder universitären Ausbildung. Sie sei nicht im Einflussbereich eines Lektors, Dozenten oder Professors belegen. Sie sei vielmehr im persönlichen Bereich belegen und könne demzufolge auch steuerlich nicht als Abzug geltend gemacht werden. Eine *"Verbesserung menschlichen Verhaltens"* sei außerdem eine Wertung, welche im Finanzbereich keine messbare Größe enthalte. Ein praktisches Beispiel aus der politischen Gegenwart: ein Landeshauptmann im Süden Österreichs habe universitäre Ausbildung und auch postgraduale Ausbildung genossen. Das hindere ihn nicht daran, sich in einer Art und Weise auszudrücken, die darauf schließen lasse, dass er aus den Grundlagen, welche er in seiner universitären Ausbildung genossen habe, seine ureigenen Werte-Formulierungen gefunden und Schlüsse gezogen habe. Diese könnten nur nach eigenem persönlichen Ermessen eines jeden Bürgers und sicherlich nicht in einer steuerlich relevanten Art und Weise bewertet werden.

Es könne a priori nichts falsch daran sein, wenn ein Lehrgang allen Menschen zugute komme, die mit Personen aus anderen Kulturen berufliche Kontakte pflegen. Sein Antrag auf Abzug der Ausbildungskosten begründe sich aber nicht darauf, dass ihm die Ausbildung zugute komme, sondern dass sie beruflich bedingt sei. Ein Rückversicherer sei in erster Linie auf internationale Kontakte angewiesen, weil er seinen Risikoausgleich in der Internationalität suche. Der adäquate Kontakt zu anderen Nationen und Kulturen sei daher unumgänglich, um in diesem Geschäftsfeld erfolgreich tätig zu sein.

Ob er in seiner Freizeit außerberuflichen Kontakten zu anderen Kulturen nachgehe, sei nicht relevant für seinen Antrag auf Abzug der Ausbildungskosten. Seine Freizeitgestaltung sei nicht Gegenstand des Antrages. Im übrigen sei "sonstiger menschlicher Kontakt" kein Begriff der für ihn steuerliche Relevanz besäße.

Wenn ein Unternehmen in die Ausbildung der Mitarbeiter hinsichtlich ihrer interkulturellen Kompetenz investiere und dies zu keinem lohnwerten Vorteil führe, weil eben die berufliche Tätigkeit vorwiegend international ausgerichtet sei, so könne dies nicht dazu führen, dass jene Steuerpflichtigen, welche aus eigenem Streben in die selbe berufliche Weiterbildung investieren, diesen Steuervorteil nicht genießen könnten.

Verschiedene Unternehmen aus verschiedenen Branchen weisen internationale Tendenzen auf und es sei daher nicht nachvollziehbar, warum dies besonders bei einem Rückversicherer gerade nicht der Fall sein sollte.

Sein Antrag begründe sich nicht darauf, dass er Fertigkeiten für außerberufliche Bereiche erwerbe. Der Begriff "*verschiedene berufliche Bereiche*" stelle einen Ermessens- und Interpretationsspielraum zur Verfügung, welcher tatsächlich zu unterschiedlichen Ergebnissen zu führen scheine. Ein Studienkollege von ihm sei mit seinem Antrag auf Erstattung der Ausbildungskosten erfolgreich gewesen, und ebenfalls bei einem Versicherer tätig, der international agiere. Dieser Kollege agiere in einem anderen "beruflichen Bereich" als er. Eine steuerliche Ungleichbehandlung sei für ihn auch schon aus diesem Grund nicht nachvollziehbar.

Sein Antrag gründe sich auf die berufsspezifische Bedingtheit der Aufwendungen. Der professionelle Rückversicherer lebe nach gültiger Lehrmeinung von der Internationalität seines Geschäftes. Ein Mitarbeiter eines Rückversicherers müsse daher in der Lage sein, fundiert mit Menschen aus anderen Nationen und Kulturen Verhandlungen über Verträge zu führen. Bei diesen Verhandlungen gehe es nicht um Beträge aus der Haushaltsversicherung, sondern um namhafte Beträge, unter Umständen in Höhen von mehreren Millionen Euro. Solche Verhandlungen aus Unkenntnis und Unwissenheit beziehungsweise aufgrund mangelnder inter-

kultureller Kompetenz aufs Spiel zu setzen, könne die nachhaltige Schädigung des Arbeitgebers nach sich ziehen und daher nicht im Interesse des Arbeitgebers und auch nicht des Staates sein, der von dieser Firma ja immerhin auch wiederum Steuern einnehmen könne.

Wenn eine Teilnahme für die Tätigkeit nützlich oder notwendig sei, wieso könnten die Kosten dann nicht abgesetzt werden?

Zusammenfassend beziehe sich seine Argumentation auf Folgendes:

- Es handle sich vielmehr um eine postgraduale Ausbildung, die nach der steuerrechtlichen Lehrmeinung absetzbar sei.
- Sein beruflicher Werdegang sei einer universitären Ausbildung gleichzusetzen.
- Die Ausbildung beziehe sich nicht auf persönliche Weiterbildung, sondern zielen auf die Vermittlung wissenschaftlich relevanter Hintergründe aus Kultur, Soziologie, Psychologie, Philosophie, Kommunikation, Wirtschaft usw. zu Interkulturalität.

Von der Referentin des unabhängigen Finanzsenates wurde der Bw. ersucht, seine derzeitige berufliche Tätigkeit detailliert zu beschreiben (Sparte, genauer Aufgaben- und Kompetenzbereich, Auslandsaufenthalte usw.) und bekannt zu geben, welche konkreten Lehrgangsinhalte einen direkten Bezug zu seiner derzeitigen Tätigkeit aufweisen, ob sich die Tätigkeit mit der Absolvierung des Fachhochschulstudiums verändern wird und wann er das Fachhochschulstudium beenden wird. Außerdem wurde er ersucht, den Zahlungsbeleg (Überweisungsbeleg) der Studiengebühr vorzulegen.

Per e-mail teilte der Bw. am 11. Februar 2004 mit:

"Zu Ihren Fragen in der Anlage folgende Dokumente:

Tätigkeit für G. - Anlage 1

Ein weiteres Beispiel ist jener Powerpoint-Vortrag (Anlage 2), der im Rahmen einer Seminararbeit mit Prof. G. stattfand und auch einen konkreten Bezug zu meiner internationalen Tätigkeit im Versicherungswesen hat, im Bereich Rückversicherung und Consulting (dazu finden Sie eine Prüfungsfrage "Verfasse einen Aufsatz von max", wie sie von mir ausgearbeitet wurde und die einen aktuellen Bezug zur beruflichen Tätigkeit hat)

Meine Tätigkeit wird weiterhin im Bereich der internationalen Versicherungswirtschaft liegen.

Das Studium ist kein Fachhochschulstudium sondern schließt mit einem Master of Arts ab. Die Donau Universität ist eine staatlich anerkannte Universität öffentlichen Rechts, die ein Postgraduate Studium anbietet. Das Studium wird mit kommendem Sommersemester und einer Master Thesis abschließen, der Prüfungstermin für die Verteidigung der These ist im November 2004, somit Abschluß in 2004.

Der Zahlungsbeleg muß beim Finanzamt sein, jedenfalls habe ich seinerzeit meiner (ehemaligen, weil sie sich hier wohl als unfähig erwiesen hat) Steuerberaterin im Vertrauen die Unterlagen übergeben und denke, das wird schon alles seine Ordnung haben.

Im übrigen hat keiner meiner StudienkollegInnen über irgendwelche Probleme mit dem Finanzamt berichtet, das erschreckt mich schon ein wenig. Ich kann mich ja nicht erinnern, irgendwie unhöflich dem Finanzamt Mödling gegenüber gewesen zu sein oder irgendetwas schlechtes oder falsches gesagt oder getan zu haben.

Ein Kollege ist ebenfalls in der Versicherungswirtschaft tätig, und der berichtet auch von keinerlei Problemen.

Ich würde auch nicht verstehen, wieso eine WEITERBILDUNG (ich dachte, das ist notwendig, um den Arbeitsplatz und die Fähigkeiten zu sichern - zumindest behaupten das ja immer die Politiker; aber dann tue ich was dafür und obwohl es im Gesetz steht, kann ich das nicht absetzen?) nur für mich nicht absetzbar ist."

Anlage 1

"Allgemeines zur Tätigkeit bei einem Rückversicherer

Die Tätigkeit bei einem Rückversicherer ist von der Art des Geschäftes (der Rückversicherer sucht den Risikoausgleich nicht nur über die Anzahl der Risiken, sondern auch über die internationale Streuung des Geschäftes) grundsätzlich eine international ausgerichtete. Verhandlungskompetenz auf hoher und höchster Ebene im Umgang mit Erstversicherern ist selbst dann notwendig, wenn ein Angehöriger eines Rückversicherungsunternehmens nur für einen einzigen Markt zuständig wäre. Viele Erstversicherer sind in mehr als nur einem Land tätig (siehe UNIQA, Wiener Städtische, Allianz, Generali, AXA). Der

Rückversicherer muss die Kontakte zum Erstversicherer intensiv pflegen und dabei Umgang mit den verschiedensten Nationen und Kulturen pflegen.

Zu meiner Tätigkeit und Funktion bei der G.

Leiter der Vertragsrückversicherung für Österreich / Zentraleuropa (incl. Oststaaten, angefangen von Tschechien über Slowakei bis nach Rumänien, aber auch ehemaliges Jugoslawien), Prokurist, Abteilungsleiter.

Die Tätigkeit schließt unter anderem mit ein, österreichische Zedenten (= Kunden = Erstversicherer) bei der Expansion in andere Länder fachlich zu unterstützen. Dazu dienen unter anderem auch Kenntnisse der Märkte Osteuropas und Weitervermittlung dieser Kenntnisse in der geeigneten Form; Beratung der Zedenten in Hinblick auf die Gestaltung von Rückversicherungsverträgen mit Tochtergesellschaften aus anderen Ländern als Österreich; Beratung der Gesellschaften in allen Fragen der Gestaltung und des Aus- bzw. Aufbaus von Gesellschaften in anderen Ländern / Kulturen.

Ein Zedent (=Kunde=Erstversicherer) kann die fachliche Unterstützung auch bei der geeigneten Personalauswahl benötigen, daher sind auch Kenntnisse aus dem Personalwesen durchaus hilfreich. Diese Kunden zahlen für einen Rückversicherungsvertrag unter Umständen mehrere Millionen EUR, daher muß der Service seitens des Rückversicherers auch erstklassig und ohne Tadel sein.

Von Seite der G. (amerikanische Eigentümer) wird erwartet, dass sich die Mitarbeiter entsprechend nicht nur weiter bilden, sondern auch dieses Wissen beruflich einsetzen können.

Beispiele für die Relevanz der Ausbildung zu meiner Tätigkeit

In meiner Tätigkeit für die G. Re darf ich zwei Beispiele für internationale Verhandlungskompetenzen anführen:

- *Rückversicherungsvertrag mit A., Frankreich:
Im Rahmen der Bemühungen über einen Vertrag für die österreichische Niederlassung, der eine beträchtliche Prämienhöhe (größer € 1,2 Mio.) aufwies, mußte ich nach **Paris** reisen, um dort mit einer **Rumänin** die Vertragskonditionen zu verhandeln, gemeinsam mit einem Kollegen aus **Deutschland**. Die Verhandlungen wurden erfolgreich abgeschlossen, mit notwendig waren in diesen Gesprächen aber in jedem Falle auch das Eingehen auf die kulturspezifischen Hintergründe der jeweiligen Verhandlungspartner. Kenntnis über solche Hintergründe liefert in jedem Fall das Studium an der Donau-Uni Krems.*
- *Rückversicherungsvertrag T. Österreich
Der sehr komplexe Fall liefert ebenfalls ein anschauliches Beispiel dafür, wie im Umgang mit anderen Kulturen (Amerika, Deutschland, Österreich) für die österreichische Niederlassung ein Verhandlungserfolg darin bestand, einen Vertrag für die Gesellschaft in Österreich auszuverhandeln, welcher der österreichischen Niederlassung weiterhin einen erheblichen Deckungsbeitrag lieferte. Auch hier war die Kenntnis anderer Kulturen und deren Art und Weise zu verhandeln von erheblichem Einfluss.*
- *Die Kenntnis fremder Kulturen kann als eine berufliche Kompetenz erachtet werden, die gerade in einem geeinten Europa von zunehmender Wichtigkeit erscheint. Wirtschaftlicher Erfolg – daher auch Einkommen (zu versteuerndes) - wird zunehmend von interkulturellen Kompetenzen geprägt sein.*

Beispiel aus einer Prüfungs-/Seminararbeit im Modul 7 (Ethnopsychologie)

Im Anhang zum e-mail findet sich ein Beispiel zu einer Seminararbeit, das tatsächlich sehr genau zeigt, wie sehr diese Studium auch praktische Anwendung im eigenen Beruf findet. Die erlangten Kenntnisse lassen sich praktisch in der Beratung von Kunden anwenden, die Uniqa hat ja auch bei der G. einige Verträge in der Vergangenheit gehabt. Die entsprechenden Unterlagen sind allerdings in einer Power Point –Datei abgespeichert, aber sie spricht für sich selbst.

Prof. Gingrich (immerhin auch Wittgenstein-Preisträger) ist von unseren Leistungen beeindruckt gewesen."

Anlage 2

Powerpoint-Vortrag (siehe Anhang zur Berufungsentscheidung)

Anlage

"Verfasse einen Aufsatz von max"

"Die praktische Relevanz der Beschäftigung mit Grundlagen der Ethnologie für meine eigene (bzw. eine von mir gewählte und beschriebene) berufliche Tätigkeit im interkulturellen Kontext.

In der Umsetzung von bestimmten Risk Management Ansätzen stoßen internationale Industriebetriebe regelmäßig an die Grenzen des unmittelbar Umsetzbaren, wenn dieser Ansatz aus der Kultur der Konzernzentrale stammend ohne entsprechende Begleitmaßnahmen exportiert wird. Im Folgenden soll nun ein Teil eines Risk Management Ansatzes kurz erläutert werden und überlegt werden, wie dieser in anderen Ländern bestmöglich zum Einsatz gebracht werden kann, beispielhaft dient hier für die Erörterung ein islamisch dominiertes Land.

Der hier zu besprechende Risk Management Ansatz geht davon aus, dass in sogenannten "High Reliability Organisations" ("HRO's") - wie beispielsweise Kernkraftwerken, Flugleitzentralen, Flugzeugträgern, oder eben einem Industriebetrieb mit gefahrgeneigten Produktionsrisiken - Fehler grundsätzlich als eine Möglichkeit begriffen werden, das bestehende System zu verbessern. Daraus lassen sich Erkenntnisse im Umgang mit dem Risiko ableiten, welche für das Funktionieren solcher Organisationen von vitaler Bedeutung sind.

Wenn in HRO's irgendwo ein Problem auftaucht, sieht es immer irgend jemand von irgendwo her kommen. Meist sind diese Personen in einer Hierarchie weiter unten, sind unauffällig und verfügen über keine besonderen Weisungsbefugnisse. Sie ahnen oft auch nicht, dass ihre Erkenntnisse weitreichende Folgen haben könnten. In HRO's verschiebt sich die Führungsrolle zu den Personen, welche die Problemlösungskompetenz besitzen. Die fachliche Kompetenz wird höher eingestuft als der Rang.

Um solche Erkenntnisse in allen Konzernunternehmen entsprechend umzusetzen, bedarf es bei internationalen Industriebetrieben mit Produktionsstandorten in verschiedenen Ländern insbesondere dann verstärkter Bemühungen um einfühlsame Umsetzungsstrategien, wenn in diesen Ländern der Umgang mit Risiko nach Ansicht der Konzernzentrale noch nicht auf jenem Stand der Technik ist, wie es im Ursprungskulturland der Konzernzentrale der Fall ist.

Unumgänglich für den Export von westlichen Risk Management Ansätzen ist deren mit dem lokalen Management und dem örtlichen Personalchef abgestimmte Einführung. Es muß seitens der Konzernleitung allerdings auch insbesondere in patrilinear organisierten Gesellschaften (s. Andre Gingrich, Vorlesung zu den Grundbegriffen der Verwandtschaftsethnologie) darauf geachtet werden, dass Vorgesetzte in den nicht kognatisch strukturierten Formen einer Gesellschaft wie jener Westeuropas oder Nordamerikas nach von der Konzernleitung aus vorgegebenen Parametern die Auswahl der Mitarbeiter vornehmen. In patrilinearen Gesellschaftssystemen kann es vorkommen, dass die Verpflichtungen aus der Familie subjektiv stärker wirken als Vorschriften aus dem Unternehmen.

Dezidiert nicht angesprochen werden soll dabei der Religionsaspekt, welcher meinem Eindruck nach in verschiedenen islamischen Ländern einem Wandel unterworfen scheint. Mit zunehmender Aufklärung

auf beiden Seiten, sowohl westlicher als auch islamischer, erkennt auch der reservierte Manager anglo-saxonischer Provenienz, dass die Säkularisierung trotz Bemühungen islamistischer Kreise fortschreitet. Mit dem in den westlichen Medien geschehenen Apostrophieren stereotypischer Verhaltensweisen islamischer Kulturen (der Ausdruck per se ist nicht korrekt, wird hier nur der "Einfachheit halber" verwendet; es gibt 'die islamische' Kultur nicht) ist es ja schon in der Vergangenheit nicht so weit her gewesen, wie uns vielleicht manche Marktschreier auf dem Islamistenforum glauben machen wollen. Vielmehr wahr sind pragmatische Ansätze des öffentlichen Lebens im Umgang mit Religion oder religiösem Brauchtum, die aus unserer Entfernung einfach nicht erkennbar sind. Wobei unleugbar traditionellen Werten mancher Stammeskulturen – im geringsten Fall aber einfach "Einflüssen" – eine Bedeutung zukommen kann.

In gefahrgeneigten Betrieben, wie es Raffinerien oder Düngemittelproduktion zum Beispiel sind, wird in islamischen Ländern mit dem Risiko auch gewiß achtsam umgegangen, allein schon aus einem gesunden Selbsterhaltungstrieb heraus. Dennoch sind in der Erfahrung des Verfassers nach einiger Zeit oft auch aus Gewöhnung eine gewisse Unachtsamkeit, auch Nachlässigkeit im Umgang mit Risiko gut beobachtbar. Das ist menschlich und liegt gewiß nicht an den Ländern selbst, sondern am Verdrängungsmechanismus für teilweise unvorstellbare Risiken. Eine "Gaswolkenexplosion" in einem Raffineriebetrieb (ich erinnere an Philips, Pasadena, eine Explosion in einer Raffinerie, wonach man in 30km Entfernung noch Schrauben und Anlagenteile finden konnte) ist dem menschlichen Vorstellungsvermögen weitgehend entzogen.

Hier findet nun dieser Risk Management Ansatz Beachtung, weil er die Gewöhnung an das Risiko selbst als Risiko darstellt und dafür auch organisatorische Gegenmaßnahmen trifft. Aber – und das ist nun der Punkt in meiner Betrachtung – es stellt sich die Frage, ob diese organisatorische Umsetzung so einfach sein wird.

Einmal verlagern HRO's die Kompetenz – zumindest die fachliche – im Problemfall an die Person ganz an der Front, welche Detailkenntnisse vom Risiko, von der Situation selbst hat. Hierarchie spielt nun plötzlich keine Rolle mehr. Und das wiederum mag sich in dem einen oder anderen Fall ja auch mit dem Rollenbild in islamischen Ländern als nicht kongruent erweisen.

Spannend ist die Frage bei einem übernommenen Unternehmen, das bereits seine Firmenkultur besitzt. Die Einführung von Managementansätzen gemäß einer HRO wird auf ganz andere Schwierigkeiten stoßen als bei einer greenfield-operation dies je der Fall sein wird. Mit Change-Management Methoden alleine wird das noch nicht von Erfolg gekrönt sein, den Mitarbeitern muß vielmehr die Möglichkeit gegeben werden, eine Fehlerkultur aufzubauen. Aber auch das erweist sich nicht als einfach, sogar bei einer vollkommen neuen Produktionsstätte.

Unter der Voraussetzung, dass der Human Resources Manager im betroffenen Land unbeeinflusst von seiner Zugehörigkeit zu einer Familie die Personalauswahl für die jeweiligen Operatoren getroffen hat und keine Verpflichtungen gegenüber Mitarbeitern seinerseits bestehen, können schrittweise Anpassungen der Organisation an eine HRO vorgenommen werden.

Gemeinsam mit dem Personalchef sollte vor Ort jedenfalls in einer Studie die ethnische Zugehörigkeit aller Mitarbeiter geklärt werden. Mittels Personalfragebogen wäre zusätzlich sinnvoll zu klären, ob die religiöse Ausrichtung Einfluß auf den Umgang der Mitarbeiter untereinander haben könnte. In Abstimmung mit einem Ethnologen, welcher für die Region Expertenwissen besitzt, sollten dann best- und worst-case Szenarien für Krisenfälle vorerst in der Theorie durchgespielt werden. Auch die Frage nach männlicher / weiblicher Besetzung von technischem Wartungs- / Bedienungspersonal für technische Anlagen kann mit eine Rolle spielen, wenn beispielsweise eine international eingesetzte Diplomingenieurin aus einem westlichen Land vor Ort zur Schulung eingesetzt wird oder sogar als Expatriate für einige Zeit vor Ort Funktionen innehat, welche lokal einem Mann zugewiesen würden.

Erst wenn alle Ethnien geklärt sind und Risiken sowie Chancen der Veränderung skizziert, sollte mit einer möglichst homogenen Peer-Gruppe der erste Schritt in Richtung Veränderung gemacht werden. Diese Gruppe sollte dann als Testlauf zum Einen – ob die Veränderung greifen kann – fungieren, zum Anderen als Motivation für den Rest der Belegschaft, mit einer neuen Firmenkultur – also dem achtsameren Umgang mit dem Risiko – Bekanntschaft zu schließen und diese schlußendlich zu integrieren.

Die Veränderung bei den Mitarbeitern des Unternehmens selbst wird – wenn die Organisation in Richtung einer HRO gebracht werden kann – natürlich auch nicht ohne Auswirkung auf deren privates

Umfeld sein. Welch Umgang auch immer mit Fehlern oder mit Schuld in diversen Ethnien gepflogen wird – wenn Fehler als Chance zur Optimierung gesehen werden, wird auch möglicherweise der Gedanke an Familien- oder Clan-Streitigkeiten eine veränderte Wertung / Gewichtung erfahren.

Viele kleine Veränderungsschritte fügen sich zu einem großen Schritt, auch in (gefahrneigten) Produktionsbetrieben, wenn ein Wandel in Richtung mehr Achtsamkeit für das Risiko vollzogen werden kann. Ein Stück dieser Achtsamkeit bleibt in jedem hängen, eine Achtsamkeit, die letztlich auch allen dienen wird.“

Über die Berufung wurde erwogen:

Streitgegenständlich ist, ob die Aufwendungen für den Universitätslehrgang "Interkulturelle Kompetenzen" Werbungskosten iSd § 16 Abs. 1 Z 10 EStG 1988 darstellen.

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

Nach § 16 Abs. 1 Z 10 EStG 1988 (idF BGBl. I Nr. 1999/106 ab 2000) können Aufwendungen für Aus- und Fortbildungsmaßnahmen Werbungskosten darstellen, wenn sie im Zusammenhang mit der vom Steuerpflichtigen **ausgeübten oder einer damit verwandten beruflichen Tätigkeit** stehen. Maßgebend ist die konkrete Tätigkeit des Steuerpflichtigen und nicht ein abstraktes Berufsbild. Keine Werbungskosten stellen Aufwendungen dar, die im Zusammenhang mit dem Besuch einer allgemein bildenden (höheren) Schule oder im Zusammenhang mit einem ordentlichen Universitätsstudium stehen.

Fortbildungskosten dienen dazu, im jeweils ausgeübten Beruf auf dem laufenden zu bleiben, um den jeweiligen Anforderungen gerecht zu werden. Sie dienen der Verbesserung der Kenntnisse und Fähigkeiten im bisher ausgeübten Beruf. Ausbildungskosten sind Aufwendungen zur Erlangung von Fähigkeiten, die die Grundlage für eine (neue) Berufsausübung bilden.

§ 20 Abs. 1 Z 2 lit. a EStG 1988 bestimmt, dass Aufwendungen oder Ausgaben für die Lebensführung bei den einzelnen Einkünften selbst dann nicht abgezogen werden dürfen, 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 gegenständlichen Fall ist zu klären, ob der vom Bw. besuchte Universitätslehrgang als Aus- bzw. Fortbildungsmaßnahme im Zusammenhang mit der konkret von ihm ausgeübten Tätigkeit zu qualifizieren ist.

Der Bw. hat bekannt gegeben, dass er bei einem international tätigen Rückversicherungsunternehmen als Leiter der Vertragsrückversicherung für Österreich/Zentraleuropa (inkl. Oststaaten), Prokurist und Abteilungsdirektor tätig ist.

Seit dem Jahr 2002 nimmt er am Universitätslehrgang "Interkulturelle Kompetenzen" an der Donauuniversität Krems teil. Laut der Internetinformation der Donauuniversität Krems (www.donau-uni.ac.at/de/studium/fachabteilungen/kultur/abteilung/kultur/studienangebot-/interkult/service/infomaterial/index.php) ist das Ziel dieses viersemestrigen Lehrganges, die Teilnehmer zu Experten im Umgang mit internationalen und interkulturellen Herausforderungen auszubilden. Der Begriff "interkulturell" beziehe sich auf sämtliche Formen von Beziehungen zu Menschen aus anderen Kulturen.

Die Wissensaneignung beziehe sich auf den Erwerb von Kenntnissen bzgl. der Rahmenbedingungen interkultureller Begegnungen, insbesondere historische, politische, religiöse, ethnologische und soziale Aspekte.

Die Entwicklung persönlicher Fähigkeiten zur kulturellen Adaptation beinhalte u.a. folgende Elemente:

- Interkulturelles Einfühlungsvermögen, insbesondere die Fähigkeit, unterschiedliche Werthaltungen zu erkennen und einzuschätzen
- Fähigkeit zur Decodierung nonverbaler Kommunikation und Verbesserung kommunikativer Fähigkeiten
- Fähigkeiten zur Wahrnehmung kulturabhängiger Bezugsrahmen der Kommunikation, wie z. B. unterschiedliche Vorstellungen von Zeit und Raum
- Umgang mit Ambiguitäten und Kulturschock
- Vermeidung und Bewältigung von Gefahren

Der Erwerb von Methoden und anwendungsbezogenen Grundlagen der interkulturellen Kooperation in managementrelevanten Bereichen beziehe sich u.a. auf die Bereiche: Personalmanagement, Wissensmanagement, Projektmanagement und Konfliktmanagement.

Der Lehrgang wende sich an Akademiker oder Personen mit einschlägiger Berufserfahrung aus den Bereichen Wirtschaft, Tourismus- und Konferenzmanagement, Politik und Verwaltung, Medien und Kulturmanagement sowie freiberuflich Tätige mit internationaler oder interkultureller Orientierung und Mitarbeiter von NGOs.

Die Zusammensetzung der Teilnehmer des Lehrgangs sei bewusst heterogen. Dies beziehe sich sowohl auf die berufliche Ausbildung als auch die regionale Herkunft. Der Unterricht werde auf Deutsch und Englisch sein. Im Unterschied zu der beabsichtigten Heterogenität in der Zusammensetzung des Lehrgangs sei das Verbindende unter den Teilnehmer, dass sie

eine innovative und/oder verantwortungsvolle Tätigkeit im Ausland oder mit Angehörigen anderer Kulturen ausüben oder planen.

Der individuelle Nutzen für die Teilnehmer/innen bestehe u.a. in:

- Einer gezielten Vorbereitung eines beruflichen Karriereschritts im interkulturellen Bereich
- Regionalen und berufsspezifischen Spezialisierungen durch maßgeschneiderte vertiefte Kenntnisse
- Dem Aufbau von Selbstvertrauen, Selbstsicherheit, Gelassenheit und Interesse in bezug auf die Herausforderungen im Umgang mit Angehörigen anderer Kulturen
- Dem Zugang zu internationalen Netzwerken
- Der Erlangung eines international anerkannten akademischen Titels

Aspekte des Nutzens für Institutionen seien u.a.:

- Stärkung der interkulturellen Managementkompetenz von Mitarbeiter/innen
- Erfolg durch systematische Vorbereitung von Auslandsmitarbeiter/innen
- Zugang zu neuen Märkten
- Innovation durch eine Erschließung kreativer Potentiale
- Incentives für Mitarbeiter
- Steuerliche Absetzungsmöglichkeiten

Der Lehrgang umfasst die folgenden Module:

1 Globalisierung: Wirtschaftliche, ökologische, politische, soziale und kulturelle Grundlagen; Management im Zeitalter der Globalisierung; Folgen der Globalisierung; Globalisierungsprozesse aus der Sicht des Südens und von Globalisierungskritiker/innen; Die eigene Position im Kontext der Globalisierung;

2 Interkulturelle Wahrnehmung und Kommunikation: Reflektion eigener Erfahrungen bei interkulturellen Begegnungen; Theorien und Kernbegriffe interkultureller Kommunikation; Prozesse interkultureller Adaption nach dem Stufenmodell von Milton Bennett; Beispiele und Erfahrungen aus praktischen Anwendungsbereichen; Übungen zur Weiterentwicklung von Schlüsselkompetenzen;

3 Religiöse und kulturelle Grundlagen: Religionswissenschaftliche Einführung; Spiritualität und interkulturelle Kommunikation; Kulturbedingte Unterschiede in Denkstilen, Lebensformen und Wertvorstellungen; Unterschiedliche kulturelle Ausdrucksformen in den Bereichen Musik, Visualität, Bewegung, Sprache und Text; Reflektion eigener religiöser und kultureller Selbstverständlichkeiten;

4 Self-Management im internationalen Kontext: Kulturschock, Stress und die Bewältigung außerordentlicher Belastungen; Konzepte von Zeit und Zeit-Management im interkulturellen Kontext; Instrumente und Methoden des Self- und Change-Managements in interkulturellen Prozessen; Entfaltung persönlicher Kreativität;

5 Politische und wirtschaftliche Strukturen: Überblick über aktuelle politische und wirtschaftliche Veränderungsprozesse, Vertiefung ausgewählter, sich besonders stark verändernder Regionen (z.B. China, Südasien, Kaukasus, Iran und Irak); Die Erweiterungsprozesse der EU aus westlicher und östlicher Perspektive; Wirtschaftliche, politische und kulturelle Aspekte der Beziehungen zwischen den USA und Europa; Überblick über Theorien internationaler Politik;

6 Konfliktmanagement im interkulturellen Kontext (Konflikte als universelles Phänomen; Kulturelle Prägungen von Konflikten; Kulturell unterschiedliche Umgangsweisen mit Konfliktsituationen; Einüben in Verhandeln und Konfliktbewältigung im interkulturellen Kontext)

7 Ethnosozilogische und psychologische Aspekte: Einführung in die Ethnologie und in praxisrelevante Aspekte der Ethnologie; Einführung in die Ethnospsychoanalyse und in die Psychoanalyse aus nichtwestlicher Perspektive; Einführung in die kulturvergleichende Psychologie und in die psychologische Forschung in nicht-westlichen Ländern; Praxisrelevante Aspekte der interkulturellen Psychologie und Psychoanalyse;

8 Regionalmodul: Überblick über den aktuellen wissenschaftlichen Forschungsstand bzgl. einer ausgewählten Region (z.B. Ost- und Südosteuropa); Rekonstruktion politischer, wirtschaftlicher, sozialer und kultureller Aspekte dieser Region anhand eines Beispiels; Vertiefung eines ausgewählten Beispiels (z.B. einer osteuropäischen Stadt) anhand von Übungen; Begegnung mit Personen und aktuellen künstlerischen Produktionen aus dieser Region; Erörterung praktischer Fragen zum Leben und Arbeiten in dieser Region;

9 Internationales und interkulturelles Management (Überblick über kulturell unterschiedliche Managementstile; Praktische Übungen zum internationalen und interkulturellen Projektmanagement; Synergien im interkulturellen Management; Interkulturelle Aspekte der Personalauswahl und des Personalmanagements);

Wahlmodule: Frauen in internationalen Organisationen; Internationaler Tourismus; Interkulturelle Mediation (Deym-Soden); Intercultural Negotiation and Mediation (Weibel); Islamische Kulturen und Gesellschaften; Geschichte und Strömungen innerhalb des Islams.

Um beurteilen zu können, ob der im Gesetz geforderte Zusammenhang zwischen der vom Bw. ausgeübten Tätigkeit und der Bildungsmaßnahme besteht, ist diese zunächst zu analysieren:

Wie der Bw. mitteilt, ist er Leiter der Abteilung "Vertragsrückversicherung für Österreich/Zentraleuropa". Diese Tätigkeit schließe unter anderem mit ein, österreichische Kunden (Erstver-

sicherer) bei der Expansion in andere Länder hinsichtlich Gesellschaftsgründung, Personalauswahl etc., fachlich zu unterstützen und in Hinblick auf die Gestaltung von Rückversicherungsverträgen mit Auslandstöchtern zu beraten.

Im Vorhalt des unabhängigen Finanzsenates wurde der Bw. ausdrücklich aufgefordert, bekannt zu geben, welche Lehrgangsinhalte einen direkten Bezug zu seiner derzeitigen Tätigkeit aufweisen. Im Antwortschreiben verwies der Bw. auf *„zwei Beispiele für internationale Verhandlungskompetenzen“* (Rückversicherungsvertrag mit A. und Rückversicherungsvertrag T. Österreich), die er bereits in seiner Berufung vorgebracht hatte. Weiters verwies er auf eine von ihm verfasste Seminararbeit (Anlage *„Verfasse einen Aufsatz von max“*) sowie auf einen Powerpoint-Vortrag (siehe Anhang zur Berufungsentscheidung).

Diese Ausführungen sind aber so allgemein gehalten, dass nicht nachvollzogen werden konnte, inwieweit das beim gegenständlichen Lehrgang vermittelte Wissen mit der Tätigkeit des Bw. in ursächlichem und engem Zusammenhang steht. Wie wohl es einsichtig ist, dass die Kenntnis kulturell bedingter Unterschiede in Verhandlungssituation mit Personen aus anderen Kulturen hilfreich sein kann, geht jedoch aus den beiden *„Beispielen für internationale Verhandlungskompetenz“* nicht hervor, welche speziellen beim Lehrgang erworbenen Kenntnisse in diesen Situationen notwendig waren und eingesetzt wurden, um zu einem erfolgreichen Abschluss zu gelangen. Auch hat der Bw. trotz Aufforderung keinen Hinweis darauf gegeben, wie häufig er sich im Ausland aufhält bzw. wie oft er an derartigen Verhandlungen teilnimmt.

Nach Ansicht des unabhängigen Finanzsenates gehen die bei diesem Lehrgang vermittelten Kenntnisse und Fähigkeiten zum einen weit über die Anforderungen hinaus, die der Bw. in Ausübung seines derzeitigen Berufes zu erfüllen hat, decken aber andererseits nur einen Teilbereich dieser Anforderungen ab. Interkulturelle Kompetenzen mögen im Zusammenhang mit der Beratung von Kunden bei Gesellschaftsgründungen, Personalauswahl, Vertragserrichtung etc. von positivem Einfluss sein, in erster Linie erfordert diese Tätigkeit aber fundierte Kenntnisse der rechtlichen und wirtschaftlichen Rahmenbedingungen dieser Regionen. 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.

Nach der Internetinformation der Donauuniversität Krems vermittelt dieser Lehrgang eine wissenschaftliche Fundierung bei beruflichen Tätigkeiten im Ausland bzw. dem professio-

nellen Umgang mit Angehörigen anderer Kulturen (Kenntnisse über historische, politische und wirtschaftliche Zusammenhänge, religiöse, kulturelle und gesellschaftliche Strukturen sowie psychologische und kommunikationswissenschaftliche Grundlagen werden vermittelt). Eine konkrete Verbindung zur Tätigkeit des Bw. im internationalen Versicherungsgeschäft weist diese Ausbildung jedoch nicht auf.

Dass das vermittelte Wissen nicht auf das spezifische Berufsbild des Bw. bezogen ist, zeigt sich überdies auch daran, dass der Teilnehmerkreis des Lehrgangs sich aus Personen aus den verschiedensten beruflichen Bereichen (Wirtschaft ganz allgemein, Tourismus, Politik, Medien, Kultur usw.) zusammensetzt.

Wenn der Bw. einwendet, dass ein Steuerpflichtiger, der aus eigenem Streben in seine berufliche Weiterbildung investiere gegenüber einem Unternehmen, das in die Ausbildung der Mitarbeiter investiere, benachteiligt sei, ist ihm entgegen zu halten, dass auch in diesem Fall die steuerliche Abzugsfähigkeit nur bei einer eindeutigen betrieblichen Veranlassung gegeben ist. In Zweifelsfällen wird aber gerade der Umstand, dass ein Arbeitgeber bereit ist, die Kosten der Ausbildung seiner Mitarbeiter zu tragen, ein Indiz für die berufliche Notwendigkeit und damit eindeutige berufliche Veranlassung einer Ausbildungsmaßnahme darstellen.

Zusammenfassend ist festzuhalten, dass der Bw. den vom Gesetz geforderten engen Zusammenhang seiner bisherigen beruflichen Tätigkeit mit der im Jahr 2002 begonnenen Ausbildung nicht aufzeigen konnte. Die geltend gemachten Aufwendungen waren daher nicht als Werbungskosten anzuerkennen.

Anhang: Folien Powerpoint-Vortrag

Wien, 10. März 2004