

# FOKUS

EIN UNVERGESSLICHES JUBILÄUMSJAHR  
EIGNERBERATUNG SEIT 1960



CONVISA®

# Persönlich, praxisorientiert, vorausschauend

Vor 60 Jahren, am 17. Dezember 1960, gründete Robert Annen gemeinsam mit Karl Bolting sel. die Robert Annen, Treuhand- und Revisions AG. Die beiden waren ein sich hervorragend ergänzendes, charismatisches Gespann, welches seine Fähigkeiten vollumfänglich in den Dienst seiner Kunden stellte. Was bewusst im kleinen Rahmen begann, entwickelte sich über zwei Generationen kontinuierlich zur CONVISA Holding AG, über welche aktuell zehn Partner die CONVISA AG und die CONVISA Revisions AG halten.

Die CONVISA ist eine der führenden Beratungs-, Wirtschaftsprüfungs- und Treuhandgesellschaften für KMU im Raum Zentralschweiz/Zürichsee. Das 50-köpfige Team umfasst 15 fachlich ausgewiesene Mandatsleiter (Steuer- und Treuhandexperten, Wirtschaftsprüfer, Rechtsanwälte), ferner zumeist langjährige Mitarbeitende mehrheitlich mit Fachausweis Treuhand, Finanz- und Rechnungswesen wie auch Sozialversicherungen sowie drei Auszubildende. Sie alle unterstützen unsere Klientschaft in den Bereichen Buchführung und Abschluss, Lohnadministration, Wirtschaftsprüfung, Unternehmens-, Steuer-, Rechts- und Personalvorsorgeberatung.

Zahlreiche Kunden schätzen zum Teil seit Jahrzehnten den dank praxisorientierter, persönlicher, vorausschauender Beratung erzielten Mehrwert.

Fühlen Sie sich angesprochen?

Wir freuen uns auf Ihre Kontaktnahme.

Dezember 2020

# Inhalt

Abbruch von Liegenschaften – Steuerliche Schlechterstellung	4
Interkantonale Steuerauscheidung – Anpassung Repartitionswert und AHV	6
Quellenbesteuerung des Erwerbseinkommens – Revision per 1. Januar 2021	8
Variable Lohnbestandteile – Das Risiko, dass der freiwillige Bonus geschuldet ist	10
Ergänzungsleistungen – Reform tritt am 1. Januar 2021 in Kraft	11
Aktienrechtsrevision – Mehr Modernisierung und Flexibilität	12
AHVeasy Kanton Schwyz – Vorteile	13
Covid-19 – Steuersituation – Sind Steuererhöhungen zu erwarten?	14
Covid-19 – Digitalisierungsschub – Blockchain- und Distribution-Ledger-Technology	15
Covid-19 – Rechnungslegung – Einzelaspekte	16
Covid-19 – Homeoffice – Modalitäten sollten geregelt werden	18
Covid-19 – Weitere Auswirkungen	20
Reform der Verrechnungssteuer – KMU bleiben aussen vor!	22
Kanton Schwyz – Entlastung bei den Steuern und Sozialversicherungen	23
Im FOKUS – Unsere Kurzhinweise	24
60 Jahre CONVISA – Neuer Auftritt	25
CONVISA-Mitarbeitende auf neuen Wegen	26
Arbeitsjubiläen – Erfahrung und Kompetenz dank langjähriger Firmentreue	29
In memoriam – Karl Bolting-Neff sel.	30

# Abbruch von Liegenschaften

## Steuerliche Schlechterstellung

Erfreulicherweise konnten wir im FOKUS auch schon von Erfolgen am Bundesgericht berichten. Es ist jedoch notorisch bekannt, dass das Bundesgericht viel häufiger pro Fiskus entscheidet und so erstaunt es nicht, dass auch wir als Vertreter von Steuerpflichtigen Niederlagen hinnehmen müssen. Im verlorenen Fall ging es um eine seit rund 80 Jahren im gleichen Familienbesitz befindliche Liegenschaft. Diese war zuerst mit einem Dreifamilienhaus überbaut, welches abgebrochen und durch einen Neubau mit fünf Wohnungen ersetzt wurde. Einige der Wohnungen wurden via Stockwerkeigentum verkauft. Strittig war folgende, vom Bundesgericht bisher noch nie entschiedene Frage: Können die Anlagekosten des abgebrochenen Gebäudes bei der Grundstückgewinnsteuer gemindert geltend gemacht werden, ja oder nein?

Das Bundesgericht hat dies leider verneint. Anlagekosten von abgebrochenen Gebäuden können grundstückgewinnsteuerlich nicht mehr geltend gemacht werden und führen daher zu einem steuerlich unbeachtlichen privaten Kapitalverlust.

Es geziemt sich nicht, als unterlegene Partei das Urteil des Bundesgerichts zu kritisieren. Die Konsequenzen des Entscheides zeigt Ihnen aber das fiktive Beispiel auf Seite 5. Aus steuerlicher Optik lassen sich folgende Handlungsempfehlungen ableiten:

- Gebäude sollten nicht abgebrochen, sondern nur umgebaut/renoviert werden (insb. bei im Privatvermögen gehaltenen Liegenschaften).

- Anstelle eines Kaufs mit mehrjähriger Vermietung und danach Abbruch/Neubau, ist ein unmittelbarer Abriss/Neubau nach dem Kauf grundstückgewinnsteuerlich vorteilhafter.
- Falls die Liegenschaft im Geschäftsvermögen gehalten wird, schreiben Sie diese bis auf die Anlagekosten Land ab.
- Durch das Bundesgerichtsurteil wird das Halten von Liegenschaften via Kapitalgesellschaft tendenziell begünstigt.

Unseres Erachtens liegt es am kantonalen Gesetzgeber, die überschüssenden Folgen dieses Urteils wenigstens teilweise zu lindern. Möglich wäre, dass der Steuerpflichtige anstelle der getätigten Investitionen den Verkehrswert oder den Vermögenssteuerwert vor 20 Jahren als Anlagekosten geltend machen könnte (sog. Ersatzwert). Damit könnte ein hoher Vermögenssteuerwert nicht nur nachteilig, sondern betreffend der Grundstückgewinnsteuer allenfalls sogar vorteilhaft sein. Solche Ersatzwerte kennen im Übrigen auch viele andere Kantone. Bei der nächsten Gesetzgebungsrevision im Kanton Schwyz werden wir diesen Vorschlag in den politischen Meinungsbildungsprozess einbringen.

	Vor 40 Jahren	Heute	Kumulierte Investitionen
	Kauf Land / Bau MFH	Abbruch und Neubau	
Kauf Land	2'000'000	0	2'000'000
Baukosten MFH / Neubau	8'000'000	20'000'000	28'000'000
<b>Total Anlagekosten / Investitionen</b>	<b>10'000'000</b>	<b>20'000'000</b>	<b>30'000'000</b>
Jährliche steuerbare Nettorendite auf MFH		2 %	200'000
<b>Steuerbarer Ertrag kumuliert</b>		40 Jahre	<b>8'000'000</b>
Kumulierte Kantonssteuern auf Nettorendite		15 %	1'200'000
<b>Grundstückgewinn</b>			
Verkaufspreis Neubau inkl. Land			30'000'000
Kauf Land vor 40 Jahren		2'000'000	
Baukosten abgebrochenes MFH		0	
Baukosten Neubau		20'000'000	-22'000'000
Steuerbarer Grundstückgewinn			8'000'000
Kantonale Grundstückgewinnsteuer		9 %	720'000
<b>Effektiv realisiert während 40 Jahren</b>			
Nettorendite			8'000'000
Grundstückgewinn			0
<b>Total</b>			<b>8'000'000</b>
<b>Besteuert während 40 Jahren</b>			
Nettorendite			8'000'000
Grundstückgewinn			8'000'000
<b>Total</b>			<b>16'000'000</b>

# Interkantonale Steuerauscheidung

## Anpassung Repartitionswert und AHV

Die Vermögenssteuerwerte bei Liegenschaften werden kantonale sehr unterschiedlich bewertet. Für die interkantonale Steuerauscheidung müssen sie jedoch auf eine vergleichbare Basis gestellt werden. Dafür dienen die sogenannten Repartitionswerte, welche durch die Schweizerische Steuerkonferenz (Verein der kantonalen Steuerverwaltungen und der Eidg. Steuerverwaltung) festgelegt werden. Ab dem Jahr 2019 erfolgte in allen Kantonen eine massive Erhöhung (z.B. Schwyz von 80 % auf 125 %; Uri von 90 % auf 110 %), was steuerlich nur im interkantonalen Verhältnis und auch dort nur sehr marginale Auswirkungen hat.

Die steuerlichen Repartitionswerte sind jedoch auch bei den Sozialversicherungen anwendbar, z.B. bei der Ermittlung des im Betrieb investierten Eigenkapitals, beim anrechenbaren Vermögen zum Bezug von Ergänzungsleistungen oder bei der Bestimmung des Reinvermögens für Nichterwerbstätige. Denn Berechnungsgrundlage der AHV-Beiträge für Nichterwerbstätige, welche das ordentliche Rentenalter noch nicht erreicht haben, ist unter anderem das Reinvermögen.

Erkennen Sie auf Seite 7, wie sich die neuen steuerlichen Repartitionswerte auf die Beitragspflicht von Nichterwerbstätigen am Beispiel des Kantons Schwyz auswirken können.

Wenn nun wie hier eine steuerliche Detailanpassung der Schweizerischen Steuerkonferenz, welche nie demokratisch legitimiert wurde, mehr als doppelt so hohe Sozialversicherungsbeiträge verur-

sacht, ist dies aus rechtsstaatlicher Optik höchst bedenklich. Denn grundsätzlich ist es Aufgabe des Gesetzgebers, Rechtsfolgen wie Steuern oder Sozialversicherungsbeiträge mit voraussehbarer Sicherheit zu bestimmen (sogenanntes Legalitätsprinzip).

### FAZIT

Steuerrecht und Sozialversicherungsrecht sind teilweise eng ineinander verzahnt, wodurch Änderungen in einem Bereich Auswirkungen im anderen haben. Wir sind uns gewohnt, den Sachverhalt aus gesamtheitlicher Perspektive zu betrachten und entsprechende Lösungen zu erarbeiten.

	Bis 31. Dezember 2018 (alte Repartitionswerte)			Ab 1. Januar 2019 (neue Repartitionswerte)		
Reinvermögen gemäss Steuererklärung			4'000'000			4'000'000
Korrekturen:						
- Davon Steuerwert Liegenschaften			-6'000'000			-6'000'000
- Repartitionswert Liegenschaften	80 %	4'800'000	-1'200'000	125 %	7'500'000	1'500'000
<b>Massgebendes Vermögen für AHV</b>			<b>2'800'000</b>			<b>5'500'000</b>
<b>Geschuldeter AHV-Beitrag als Nichterwerbstätiger</b>			<b>6'910</b>			<b>15'455</b>
Erhöhung Beiträge um						224 %

# Quellenbesteuerung des Erwerbseinkommens

## Revision per 1. Januar 2021

Nachdem das Parlament schon im Jahre 2016 die Revision der Quellenbesteuerung beschlossen hat, tritt die Gesetzesrevision rund fünf Jahre später per 1. Januar 2021 in Kraft. Ein Hauptziel der Revision war die Beseitigung von Ungleichbehandlungen zwischen quellenbesteuerten und ordentlich besteuerten Personen. Zudem wurde das Quellensteuerverfahren schweizweit weiter vereinheitlicht. Diese Vereinheitlichung ist auch notwendig, da zum Beispiel als wichtige Neuerung der Arbeitgeber als Schuldner der steuerbaren Leistung die Quellensteuern nicht mehr zentral mit dem Sitzkanton, sondern direkt mit allen anspruchsberechtigten Kantonen und nach deren Weisungen und Tarifen abrechnen muss.

Die Vereinheitlichungen sind im Gesetz festgeschrieben und betreffen Regeln zu folgenden Themen: 13. Monatslohn, Gratifikationen, unregelmässige Beschäftigungen, Stundenlöhne, Teilzeit- oder Nebenerwerb, rückwirkende Gehaltsanpassungen, Leistungen vor Beginn und nach Beendigung der Anstellung etc. Damit diese Vereinheitlichungen umgesetzt werden können, sind einerseits neue Berechnungen und Anpassungen bei der Lohnsoftware vorzunehmen. Andererseits benötigt der Arbeitgeber zusätzliche Informationen für Teilzeitangestellte bzw. solche, die im Nebenerwerb angestellt sind.

Damit der Arbeitgeber die Quellensteuer korrekt deklarieren kann, muss er die persönlichen Verhältnisse der quellensteuerpflichtigen Personen ermitteln. Hierfür benötigt er nach Klärung der grundle-

genden Frage, ob eine Quellensteuerpflicht besteht oder nicht, folgende Daten: Wohnsitz, Wochenaufenthalt, Zivilstand, Kinder mit Unterstützungspflicht, Konfession, weitere Tätigkeiten inkl. Ersatzleistungen im In- und Ausland, Erwerbstätigkeit des Partners und je nach Situation das Gebiet der physischen Tätigkeit im In- und Ausland etc.

Folgende sechs Fragen zur korrekten Abrechnung der Quellensteuer sind zu beantworten:

**Wer** muss abrechnen? Der Schuldner der steuerbaren Leistung. Dieser ist zumeist klar, nicht jedoch beim Personalverleih oder bei einer sogenannten faktischen Arbeitgeberschaft. Bei einem Ketten-Personalverleih gilt der letzte Verleiher als Arbeitgeber. In einer Unternehmensgruppe hingegen kann es vorkommen, dass der Arbeitnehmer seine Leistung nicht dem formellen Arbeitgeber schuldet, sondern einer anderen Unternehmung, welche dann zum faktischen Arbeitgeber wird. Hierzu gibt es verschiedene Prüfkriterien, zu denen wir Sie gerne beraten können.

**Wen** muss der Arbeitgeber abrechnen? Die Quellensteuerpflichtigen aufgrund der persönlichen oder wirtschaftlichen Zugehörigkeit in der Schweiz. So kann die Quellensteuerpflicht auch Schweizer bzw. Personen mit Niederlassungsbewilligung C mit ausländischem Wohnsitz erfassen.

**Was** ist abzurechnen? Alles, was sich bezüglich Entlohnung auf die

Anstellung bezieht. So sind zum Beispiel alle Pauschalspesen quellensteuerpflichtig, ausser die Pauschalspesen stützen sich auf ein bewilligtes Spesenreglement.

**Wann** ist etwas quellensteuerpflichtig? Wenn die Leistung fällig ist. Die Fälligkeit bestimmt auch den örtlich zuständigen Kanton und den anzuwendenden Tarifcode.

**In welchem Kanton** müssen die Quellensteuern abgeführt werden? Bei Wohnsitz in der Schweiz im Wohnsitzkanton, bei ausländischem Wohnsitz variiert die kantonale Zuständigkeit.

**Wie** erfolgt die Berechnung? Der zuständige Kanton bestimmt, ob mit dem Monats- oder dem Jahresmodell abgerechnet werden muss. Nur fünf Kantone (FR, GE, TI, VD, VS) wenden das Jahresmodell an.

### **Handlungsbedarf 2020**

Die korrekte Quellensteuerabrechnung ist alles andere als einfach und führt beim Arbeitgeber mit der Quellensteuerrevision – trotz diversen Vereinheitlichungen – eher zu einer höheren Komplexität. Wichtig ist, dass Sie Ihren Handlungsbedarf noch im 2020 analysieren, die Lohnsoftwareumstellung vornehmen und zum Beispiel auch die Neuanmeldungen zur Registrierung der Unternehmung in den betroffenen Kantonen vornehmen.

Gerne sind wir Ihnen bei der Analyse des Handlungsbedarfs und der notwendigen Umsetzungsschritte behilflich. Sie können jedoch

Ihre Lohnbuchhaltung auch ganz an uns auslagern. Wir sind nicht nur Quellensteuerprofis, sondern kennen uns auch in den arbeits- bzw. sozialversicherungsrechtlichen und steuerlichen Bestimmungen aus. Mit dem Führen der Lohnbuchhaltung bei der CONVISA stellen wir in Zusammenarbeit mit Ihnen sicher, dass alles rund läuft.

# Variable Lohnbestandteile

## Das Risiko, dass der freiwillige Bonus geschuldet ist

Neben dem fixen Monatslohn und allenfalls einem 13. Monatslohn finden sich in Arbeitsverträgen verschiedentlich Regelungen über variable Lohnbestandteile. Solche werden in der Praxis mit Begriffen wie Bonus, Prämie, Provision, Leistungslohn etc. bezeichnet. Oftmals ist die Ausgestaltung dieser variablen Lohnbestandteile in den Arbeitsverträgen nicht oder nur ungenügend geregelt, was im Streitfall – je nach rechtlicher Qualifikation des «Bonus» – zu unterschiedlichen Rechtsfolgen führen kann.

Aus rechtlicher Sicht entscheidend ist die Unterscheidung zwischen der Vergütung in der Form von «Lohn» zu Sondervergütungen in der Form einer «Gratifikation». Als Lohn gelten sämtliche üblichen Vergütungen wie Stunden- und Monatslohn, Akkordlohn und der 13. Monatslohn. Typisch für den Lohn ist, dass der Arbeitnehmer einen klagbaren Anspruch auf Bezahlung des Lohnes hat, eine Lohnfortzahlungspflicht bei Krankheit oder Unfall besteht und bei unterjährigem Ausscheiden ein Pro-rata-Anspruch (z.B. auf den 13. Monatslohn) besteht.

Umgekehrt handelt es sich bei einer «Gratifikation» um eine Sondervergütung, welche der Arbeitgeber zusätzlich zum Lohn zu bestimmten Anlässen (z.B. Abschluss des Geschäftsjahres) ausrichtet. Die Leistung einer Gratifikation ist freiwillig und die Bestimmung ihrer Höhe liegt im Ermessen des Arbeitgebers, womit der Arbeitnehmer – zumindest grundsätzlich – über keinen Rechtsanspruch auf Ausrichtung einer Gratifikation verfügt und

kein Pro-rata-Anspruch bei unterjähriger Beendigung des Arbeitsverhältnisses besteht.

Genau diese Unterscheidung ist bei einem «Bonus» oder anderen variablen Lohnbestandteilen entscheidend: Wird der «Bonus» aufgrund vereinbarter quantitativer Ziele bzw. Messgrößen objektiv berechnet, liegt ein Lohnbestandteil vor. Entsprechend steht dem Arbeitgeber kein Ermessen zu und der «Bonus» muss dem Arbeitnehmer ausbezahlt werden. Ist umgekehrt sowohl aufgrund der gelebten Praxis als auch der Formulierung im Arbeitsvertrag klar, dass der Arbeitgeber den «Bonus» nach seinem Gutdünken bzw. seiner subjektiven Einschätzung festlegen kann, liegt eine freiwillige vom Arbeitnehmer nicht einklagbare Gratifikation vor.

Selbst dann, wenn ein «Bonus» (anfänglich) als Gratifikation zu qualifizieren wäre, ist Vorsicht geboten. Durch wiederholte und vorbehaltlose Ausrichtung kann sich der «Bonus» in «Lohn» wandeln. In Arbeitsverträgen sollte deshalb unbedingt vorgesehen werden, dass Gratifikationen bzw. Boni immer – auch bei wiederholter Ausrichtung – nur unter dem Vorbehalt der Freiwilligkeit ausgerichtet werden. Zudem sollte bei jeder Auszahlung (nochmals) ein Freiwilligkeitsvorbehalt angebracht werden.

Ob die Auszahlung eines «Bonus» freiwillig oder geschuldet ist, hängt somit sowohl von der vertraglichen Ausgestaltung der variablen Vergütungen als auch der konkreten betrieblichen Ausrichtungspraxis ab.

# Ergänzungsleistungen

## Reform tritt am 1. Januar 2021 in Kraft

Die Ergänzungsleistungen (EL) dienen der Existenzsicherung. Sie sollen Menschen zugutekommen, die ohne diese Unterstützung ihren Lebensunterhalt nicht bestreiten können. Hauptpunkt der Reform ist die bessere Berücksichtigung der Eigenmittel der Bezüger.

### **Stärkere Berücksichtigung des Vermögens**

Für den Bezug von EL wird neu eine Eintrittsschwelle eingeführt. Anspruch auf EL haben nur Personen, deren Reinvermögen (inkl. Verzichtvermögen) diese Schwelle von CHF 100'000 für Alleinstehende bzw. CHF 200'000 für Ehepaare nicht übersteigt. Liegenschaften, welche vom EL-Bezüger oder einer Person, die in die Berechnung der EL eingeschlossen ist, bewohnt werden und an welchen eine dieser Personen Eigentum hat, werden dabei nicht zum Reinvermögen gerechnet. Entsprechend werden auf einer solchen Liegenschaft lastende Hypothekarschulden auch nicht angerechnet. Bei der Berechnung des Anspruchs auf EL beträgt der Vermögensfreibetrag neu bei Alleinstehenden CHF 30'000 (bisher CHF 37'500), bei Ehepaaren CHF 50'000 (bisher CHF 60'000).

### **Neu Rückerstattungspflicht der Erben des EL-Bezügers**

Neu sind Erben eines EL-Bezügers verpflichtet, die während der letzten zehn Jahre vor seinem Tod bezogenen EL zurückzuerstatten. Diese Rückerstattungspflicht besteht nur auf dem Erbteil, der CHF 40'000 übersteigt. Bei Ehepaaren erfolgt eine Rückerstattung durch die Erben dabei erst beim Tod des zweiten Ehegatten. Die Bewertung des Nachlasses richtet sich bei der Festlegung der Höhe der Rückerstattung nach den massgeblichen Grundsätzen

der direkten kantonalen Steuer für die Bewertung des Vermögens im Wohnsitzkanton. Grundstücke werden dabei grundsätzlich zum Verkehrswert eingesetzt. Massgebend ist das Vermögen am Todestag des EL-Bezügers.

### **Anpassung der Regelungen zum Vermögensverzicht**

Ein bei der Beurteilung des Anspruchs auf EL anrechenbarer Vermögensverzicht liegt neu vor, wenn eine Person Vermögenswerte veräussert, ohne dazu rechtlich verpflichtet zu sein, und die Gegenleistung weniger als 90 % des Werts der Leistung entspricht, oder wenn das Vermögen übermässig verbraucht wird. Ein übermässiger Vermögensverbrauch liegt vor, wenn die betreffende Person pro Jahr ohne wichtigen Grund mehr als 10 % ihres Vermögens verbraucht. Als wichtige Gründe gelten etwa Ausgaben zum Wertehalt einer Liegenschaft oder Kosten für notwendige zahnärztliche Behandlungen. Nicht als Vermögensverzicht gelten unfreiwillige Vermögensverluste, welche nicht auf absichtliches oder grobfahrlässiges Verhalten des EL-Bezügers zurückzuführen sind.

### **EMPFEHLUNG**

Die Auswirkungen einer lebzeitigen Übertragung einer selbstbewohnten Liegenschaft an Nachkommen mit Einräumung einer Nutzniessung/eines Wohnrechts ist auf die Pflicht zur Rückerstattung allfälliger EL durch die Erben zu prüfen.

# Aktienrechtsrevision

## Mehr Modernisierung und Flexibilität

Das neue Aktienrecht wurde vom Eidgenössischen Parlament im Sommer 2020 angenommen. Mit dessen Inkrafttreten wird per Anfang 2022 gerechnet. Im Folgenden werden die wesentlichen Änderungen übersichtsmässig dargestellt.

### **Aktienstückelung und Aktienkapital**

Aktien können neu einen Nennwert von unter einem Rappen aufweisen. Das Aktienkapital kann künftig in einer ausländischen Währung geführt werden, sofern diese für die Geschäftstätigkeit wesentlich ist. Mit einem sogenannten Kapitalband wird der VR von der GV ermächtigt, das Aktienkapital während einer bestimmten Dauer zu erhöhen oder herabzusetzen.

### **Zulässigkeit von Zwischendividenden**

Es ist künftig möglich, Dividenden aus dem Gewinn des laufenden Geschäftsjahres auszuschütten. Die Zulässigkeit solcher Zwischendividenden war bisher umstritten. Die GV kann die Ausrichtung einer Zwischendividende gestützt auf einen von der Revisionsstelle geprüften Zwischenabschluss beschliessen. Keine Prüfung ist erforderlich bei Gesellschaften mit einem Opting-out oder wenn alle Aktionäre zustimmen und die Forderungen der Gläubiger nicht gefährdet werden.

### **Ausbau der Aktionärsrechte**

Die Aktionärsrechte werden ausgebaut. Künftig können Aktionäre, welche über mehr als 5 % des Kapitals oder der Stimmrechte verfügen, auch ohne Ermächtigung der GV Einsicht in die Geschäfts-

bücher nehmen, soweit nicht schutzwürdige Interessen der Gesellschaft entgegenstehen.

### **Geschlechterrichtwerte für VR und GL**

Mit Bezug auf die Entschädigung der Mitglieder von VR und GL wird die bisherige Regelung der bundesrätlichen Verordnung neu ins Gesetz übernommen. Zudem werden neu auf Gesetzesstufe Geschlechterrichtwerte für VR und GL grösserer Publikumsgesellschaften vorgesehen. Sofern nicht jedes Geschlecht mit mindestens 30 % im VR bzw. 20 % in der GL vertreten ist, müssen die Gründe hierfür und die Massnahmen zur Förderung des weniger stark vertretenen Geschlechts offengelegt werden.

### **Neuregelung betreffend Kapitalverlust und Überschuldung**

Eine zentrale Änderung betrifft das Sanierungsrecht, bei welchem die Liquidität in den Fokus gerückt wird. Der VR hat neu ausdrücklich die Liquidität der Gesellschaft zu überwachen und bei drohender Zahlungsunfähigkeit Massnahmen zur Sicherstellung der Zahlungsfähigkeit zu ergreifen bzw. weitere Sanierungsschritte einzuleiten. Hat eine überschuldete Gesellschaft keine Revisionsstelle, so muss ihre letzte Jahresrechnung zwingend einer eingeschränkten Revision unterzogen werden. Der VR ernennt in diesem Fall die Revisionsstelle.

Die Aktienrechtsrevision betrifft zahlreiche weitere Themen. So kann eine GV künftig auch virtuell oder auf dem Zirkularweg abgehalten werden. Zudem werden neu grössere Unternehmen, die

# AHVeasy Kanton Schwyz

## Vorteile

im Bereich der Rohstoffgewinnung tätig sind, verpflichtet, aus Transparenzgründen einen Bericht über alle Zahlungen von über CHF 100'000 an staatliche Stellen zu veröffentlichen.

Die CONVISA wird die Revision des Aktienrechts weiter aufmerksam verfolgen und Sie über die sich daraus für Sie bzw. Ihr Unternehmen ergebenden Folgen informieren.

Wir empfehlen weiterhin die Nutzung der Dienstleistung AHVeasy, über welche diverse administrative Aufgaben mit der Ausgleichskasse Schwyz online abgewickelt werden können und derart wertvolle Zeit für Ihr Unternehmen gewonnen werden kann. Gleichzeitig kann von tieferen Verwaltungskosten von 20 % profitiert werden. Zudem wird im Herbst 2020 auf alle Arbeitgeber, welche einwandfrei elektronisch über AHVeasy abrechnen, eine einmalige Rückvergütung von gesamthaft CHF 1 Mio. aufgeteilt – die individuelle Höhe derselben hängt von der Jahreslohnsumme des Unternehmens ab.

# Covid-19 – Steuersituation

## Sind Steuererhöhungen zu erwarten?

Die Covid-19-Pandemie wird zu tieferen Steuereinnahmen und höheren Staatsausgaben führen. Entsprechend werden die öffentlichen Finanzen der Schweiz in den Jahren 2020 und 2021 mehrheitlich tiefrote Zahlen schreiben. Trotzdem präsentieren sich die öffentlichen Finanzen in einer soliden Verfassung, insbesondere im Vergleich mit den meisten anderen Industrieländern. Dies dank der Schuldenbremse und weil in den Jahren 2018 und 2019 sowohl Bund wie Kantone und Gemeinden Überschüsse erzielen konnten.

Kurz- und mittelfristig besteht somit kein dringender Handlungsbedarf für Steuererhöhungen. Zudem wäre es kontraproduktiv, die Unternehmen und den Konsum noch zusätzlich finanziell zu belasten. Schliesslich würde eine Steuererhöhung der im Jahr 2020 implementierten Unternehmenssteuerreform diametral zuwiderlaufen, welche insbesondere aufgrund der internationalen Wettbewerbsfähigkeit die Unternehmenssteuern reduzierte.

Kantonal zeigt sich jedoch ein Flickenteppich. Einige Kantone sind grosszügig hinsichtlich Gewährung von Rückstellungen, Fälligkeitsdaten der Steuerrechnungen, Aufhebung von Verzugszinsen etc. Als bis dato einziger Kanton sieht der Kanton Zug eine temporäre Steuerreduktion vor, indem der Kantonssteuerfuss von 82 % auf 80 % gesenkt werden soll.

Im Gegensatz zum Kanton Schwyz, welcher im Jahr 2020 noch mit einem satten Ertragsüberschuss von CHF 60 Mio. rechnet und eine rote Null im 2021 budgetiert, rechnet der Budgetentwurf des

Kantons Zürich mit einem Defizit von rund CHF 558 Mio. Da der Kanton Zürich zudem wegen der sehr hohen Steuersätze tendenziell mit einem Abfluss von Steuersubstrat rechnen muss, zeichnen sich zwei Entwicklungen ab:

- Substanzschwache Gesellschaften (z.B. Briefkastengesellschaften) werden vermehrt überprüft und am Ort ihrer tatsächlichen Leitung zur Besteuerung herangezogen. Ebenso werden vermehrt Betriebsstätten in anderen Kantonen überprüft. Insbesondere die Steuerverwaltung Zürich geht hier rigoros vor und bekommt vor Bundesgericht auch meistens Recht.
- Die Verrechnungspreise zwischen verbundenen Unternehmen dürften innerhalb der Schweiz vermehrt unter die Lupe genommen werden. Auch hier nimmt die Steuerverwaltung Zürich eine Vorreiterrolle ein.

### EMPFEHLUNG

Um unliebsame Überraschungen zu vermeiden, prüfen Sie regelmässig, ob die Verrechnungspreise dem Drittvergleich standhalten und dokumentieren Sie die Kalkulationsgrundlagen. Prüfen Sie ebenso regelmässig, ob die interkantonale Steuerauscheidung – Hauptsitz und/oder Betriebsstätten in anderen Kantonen – noch mit den tatsächlichen Gegebenheiten übereinstimmt.

# Covid-19 – Digitalisierungsschub

## Blockchain- und Distribution-Ledger-Technology

Die Covid-19-Krise beeinflusst sowohl unser Sozialleben wie auch unser Wirtschaftsleben. Den Weg aus dieser Krise sollen uns dabei vermehrt innovative digitale Instrumente weisen. Die Digitalisierung ermöglicht dabei nicht nur das Entstehen neuer Dienstleistungen und Arbeitsweisen, sondern fordert auch das rechtliche und steuerliche Umfeld.

Das im September dieses Jahres vom Parlament behandelte «Bundesgesetz über das elektronische Verfahren im Steuerbereich» schafft die rechtliche Basis, damit die Steuerverwaltungen ihre digitalen Dienstleistungen weiter ausbauen und der digitalen Transformation der Gesellschaft Rechnung tragen können. Künftig sollen Online-Übermittlungen an die Steuerverwaltungen die Papierabrechnungen weitgehend ablösen, wobei bereits die elektronische Übermittlung volle Gültigkeit entfaltet. Unternehmen sollen künftig für bestimmte Steuerbereiche, wie etwa MWST, ausschliesslich zum elektronischen Verkehr mit den Steuerbehörden verpflichtet werden. Die Neuerung geht also weiter als die ab 2021 geltende Praxis der Steuerverwaltung, MWST-Abrechnungen nur noch auf Verlangen in Papierform auszuhändigen.

Auch die rechtlichen Grundlagen für Blockchain- und Distribution-Ledger-Technology hinken den wirtschaftlichen Realitäten hinterher. Allerdings haben beide Räte diesen Herbst der Änderung mehrerer Gesetze an die Entwicklung der Technik zugestimmt. Ein Token hat künftig die gleichen Eigenschaften wie ein schriftlicher

Vertrag, wodurch die Übertragung von Vermögenswerten über die Blockchain deutlich vereinfacht wird. Ein Token wird im Konkursfall nicht mehr dem Bargeld gleichgestellt, sondern der Inhaber des Tokens hat Anspruch auf den hinterlegten Vermögenswert. Wirtschaftsteilnehmer wie Banken, SIX etc. arbeiten bereits an Lösungen, um Vermögenswerte zu tokenisieren, damit diese auf der Blockchain gelagert und gehandelt werden können.

Aus steuerlicher Sicht sind für die neuen Technologien keine speziellen Anpassungen notwendig. Die Erträge aus Token werden bereits heute nach ihrem wirtschaftlichen Gehalt besteuert. Grundsätzlich wird zwischen Zahlungs-, Nutzungs- und Anlage-Token unterschieden, aber auch Mischformen werden anerkannt und analog besteuert. Token unterliegen folglich auch der kantonalen Vermögenssteuer.

Etwas unbefriedigend bleibt die MWST-Behandlung bei Leistungen über die Blockchain. Händler von Token müssen nebst der Qualifikation des Tokens auch den Ort des Leistungsempfängers kennen. Das ist bei Leistungen über die Blockchain nicht vorgesehen, da der Inhaber der Transaktion nicht erkennbar ist. Ohne Nachweis gilt die Leistung deshalb als im Inland erbracht und unterliegt der MWST, ausser es liegt eine Steuerausnahme vor. Nichtsdestotrotz entwickelt sich unser MWSTG laufend weiter und passt sich der Digitalisierung und internationalen Entwicklungen an, um Schweizer Standortnachteile zu vermeiden.

# Covid-19 – Rechnungslegung

## Einzelaspekte

Covid-19 hat auch Einfluss auf die Rechnungslegung einer Unternehmung. Für eine Abschlusserstellung im aktuellen Umfeld sind zahlreiche spezielle Aspekte zu beachten. Nachfolgend werden Überlegungen für verschiedene Positionen/Sachverhalte kurz erläutert:

### **Forderungen**

Da die Liquiditätsprobleme bei allen Betroffenen steigen, ist allenfalls eine Erhöhung des Delkrederes erforderlich.

### **Vorräte**

Vorräte werden zum niedrigeren Wert aus Anschaffungs-/Herstellungskosten oder Nettoveräußerungswert bewertet. Sinken zum Beispiel die Verkaufspreise, müssen möglicherweise auch die Lagerwerte reduziert werden.

### **Sachanlagen**

Kann eine Maschine aufgrund veränderter Produktionsbedingungen oder geplanter Umstrukturierung nicht mehr verwendet werden, muss diese vollständig abgeschrieben werden.

### **Rückstellungen**

Allenfalls ist die Bildung von Rückstellungen erforderlich. Folgende Fragen müssen z.B. beantwortet werden: Sind Umstrukturierungen geplant? Könnte man aufgrund verspäteter Lieferung Strafen erhalten?

### **Covid-19 Überbrückungskredite**

Covid-19-Kredite stellen je nach Höhe verzinliche Verbindlichkeiten gemäss Art. 959a Abs. 2 OR dar, die je nach beabsichtigter Rückzahlung als kurz- oder langfristige Verpflichtung zu ihrem Nominalwert ausgewiesen werden. Die Darstellung in der Bilanz kann als separate Position oder zusammen mit anderen Finanzverbindlichkeiten in der entsprechenden Bilanzposition erfolgen. Unabhängig von der gewählten Darstellung in der Bilanz drängen sich im Anhang der Jahresrechnung weitere Angaben und Erläuterungen zum Covid-19-Kredit auf.

### **Kurzarbeitsentschädigung**

Erhaltene Kurzarbeitsentschädigungen sind als Reduktion des Personalaufwandes darzustellen. Werden wesentliche Beträge saldiert, müssen diese im Anhang in Form einer Aufschlüsselung der Position offengelegt werden.

### **Effekte aus Covid-19**

Diese dürfen nicht im ausserordentlichen Ergebnis gezeigt werden.

### **Unternehmensfortführung**

Die Einschätzung der Unternehmensfortführung durch die Geschäftsleitung muss mindestens zwölf Monate ab dem Bilanzstichtag berücksichtigen. Bei erheblichem Zweifel an der Fortführungsfähigkeit ist dies im Anhang der Jahresrechnung zu erläutern. Bei verunmöglichter Unternehmensfortführung ist ein Zwischen- bzw.

Jahresabschluss zu Liquidationswerten zu erstellen und im Anhang entsprechend zu erläutern.

Neben den klassischen Themen der Rechnungslegung sind aktuell auch noch weitere Aspekte im Zuge der Rechnungslegung und Formulierung eines Gewinnverwendungsantrages im Zusammenhang mit Covid-19-Überbrückungskrediten zu beachten:

Solange ein Covid-19-Kredit besteht, ist unter anderem folgendes verboten:

- Dividendenausschüttung (bar, Verrechnung mit Aktionärs-Kontokorrent, Sachdividenden)
- Refinanzierung von Aktionärsdarlehen oder Zurückführen von Gruppendarlehen
- Gewährung von Aktivdarlehen an Aktionäre und Gruppen-gesellschaften

Konsequenzen eines Verstosses gegen die Kreditbedingungen:

- Kredit kann durch die Bank sofort fällig gestellt werden
- Bussen von max. CHF 100'000 sind von den handelnden natürlichen Personen geschuldet und können nicht auf das Unternehmen überwältzt werden
- Solidarische Haftung der Organe und Geschäftsleitung für all-fällige Schäden
- Hinweis auf Gesetzesverstoss im Revisionsstellenbericht

Ob und wann der Bundesrat diese Verordnung zur Gewährung von Krediten und Solidarbürgschaften infolge des Corona-Virus aufheben oder anpassen wird, ist derzeit unbekannt (s. auch Seite 21).

Falls Sie Unterstützung und weitere Erläuterungen benötigen, helfen wir Ihnen gerne.

# Covid-19 – Homeoffice

## Modalitäten sollten geregelt werden

Spätestens seit das Bundesamt für Gesundheit (BAG) am 13. März 2020 als Schutzmassnahme gegen das Covid-19-Virus empfohlen hat, zu Hause zu bleiben und das Homeoffice zu nützen, stellte sich für immer mehr Arbeitgeber die Frage, ob den Arbeitnehmern Homeoffice angeboten werden soll. Darüber hinaus können aber auch weitere Gründe – wie persönliche oder familiäre Bedürfnisse der Arbeitnehmenden, die Reduktion des Arbeitswegs, die Steigerung der Mitarbeiterzufriedenheit, der Produktivität und Kreativität – dafür sprechen, den Arbeitnehmern Homeoffice anzubieten. Da auch im Homeoffice die arbeitsrechtlichen Vorschriften eingehalten werden müssen, empfiehlt es sich, die Rahmenbedingungen in den jeweiligen Arbeitsverträgen, einem separaten Homeoffice-Reglement oder in einem Personalreglement festzuhalten.

Festgelegt werden sollte, wie viele Tage oder Stunden der jeweilige Mitarbeiter pro Woche im Homeoffice tätig sein darf, wann er im Homeoffice erreichbar sein muss und wie er die Arbeitszeit zu erfassen hat. Zu beachten ist, dass auch im Homeoffice das Verbot der Nachtarbeit (zwischen 23:00 Uhr und 06:00 Uhr) sowie das Verbot der Sonntagsarbeit gelten.

Darüber hinaus muss eine Einigung erfolgen, ob der Arbeitgeber den Arbeitnehmer mit sämtlichen für die Homeoffice-Tätigkeit erforderlichen Geräten und Materialien ausstattet oder ob der Arbeitnehmer solche selber zur Verfügung stellen muss. Stellt der Arbeitgeber dem Arbeitnehmer keinen Arbeitsplatz in den eigenen

Geschäftsräumlichkeiten zur Verfügung, verfügt der Arbeitnehmer aufgrund der Homeoffice-Tätigkeit über einen Anspruch auf Auslagenersatz für Internet-, Telefon-, Strom-, Heizkosten und dergleichen. Umgekehrt verfügt der Arbeitnehmer grundsätzlich über keinen Anspruch auf Auslagenersatz (Spesen), wenn er auf eigenen Wunsch zu Hause arbeitet, obwohl ihm zeitlich uneingeschränkt ein geeigneter Arbeitsplatz in den Räumlichkeiten des Arbeitgebers zur Verfügung stünde.

Da beim Homeoffice die Gefahr besteht, dass Familienmitglieder, Besucher und andere unbefugte Personen Zugang zu geschützten Informationen erhalten, Daten verloren gehen oder missbraucht werden, sind die Arbeitnehmer in Bezug auf den Datenschutz und Geheimhaltungspflichten zu sensibilisieren und allenfalls auch Verhaltensvorschriften zu erteilen. Damit die gesundheitsrechtlichen Vorschriften auch zu Hause eingehalten werden, sollte der Arbeitgeber auch Vorgaben betreffend Einrichtung des Homeoffice-Arbeitsplatzes machen. Aus Sicht des Arbeitgebers sollten sodann auch die Beendigungsmodalitäten geregelt werden, sodass der Arbeitnehmer – nach einem gewissen vordefinierten Zeitraum oder nach einer entsprechenden Weisung des Arbeitgebers – seine Arbeitsleistung wieder vollumfänglich am Domizil des Arbeitgebers erbringen muss.

Aus steuerlicher Sicht kann sich im Zusammenhang mit Homeoffice die Frage stellen, ob ein Büro in den Privaträumlichkeiten

eine Betriebsstätte begründen kann. Solange die Homeoffice-Tätigkeit nur untergeordnete Bedeutung hat und der Arbeitgeber keine Verfügungsmacht über die Homeoffice-Infrastruktur hat, sollte dies nicht der Fall sein. Umgekehrt kann jedoch eine Betriebsstätte begründet werden, wenn die Arbeitsleistung dauerhaft und vollumfänglich von zu Hause aus erbracht wird und allenfalls gar Kunden im Homeoffice empfangen werden. In der Praxis dürfte die Gefahr, dass ein Homeoffice als Betriebsstätte qualifiziert würde, jedoch relativ klein sein, da eine solche Qualifikation nur unbedeutende Gewinnzurechnungen nach sich ziehen würde.

Bedeutet dies nun, dass ein jedes Unternehmen in der aktuellen zweiten Covid-19-Welle bzw. einem neuerlichen Lockdown mit den Mitarbeitenden eine Homeoffice-Regelung treffen muss? Selbstverständlich nicht! Vielmehr wird davon ausgegangen, dass der Arbeitgeber in einer Ausnahmesituation das Homeoffice gestützt auf sein Weisungsrecht einseitig anordnen darf. Es gilt aber zu beachten, dass bei einem unfreiwilligen «Zwangs-Homeoffice» arbeitnehmerseitig ein Anspruch auf Auslagenersatz und Übernahme eines Mietkostenanteils entstehen kann. Entsprechend wird empfohlen, den Arbeitnehmern bei Covid-19-bedingtem «Zwangs-Homeoffice» einen pauschalen Auslagen- bzw. Mietkostenbeitrag zu leisten. Ob ein Gericht bei kurzfristigem bzw. vorübergehendem «Zwangs-Homeoffice» eine solche Entschädigungspflicht bejahen würde, erachten wir jedoch als fraglich.

# Covid-19

## Weitere Auswirkungen

### **Bedeutung des Risikomanagements**

Wer hätte je mit einer Covid-19-Pandemie gerechnet? In der Tat, der Bund schätzte die Pandemie-Gefahr als eines der grössten Risiken ein. Mit welchen Folgen? War die Eidgenossenschaft in genügendem Masse auf dieses Grossrisiko vorbereitet?

Die Schweiz wird die aktuelle Krise meistern – wie, wird uns die Zukunft weisen. Falsch eingeschätzte oder überhaupt nicht beachtete Risiken können aber ein Unternehmen in seiner Existenz bedrohen.

Im Anhang der Jahresrechnung muss nicht mehr explizit auf die Durchführung der Risikobeurteilung hingewiesen werden. Auch ist das Risikomanagement im OR nicht explizit als Aufgabe des Verwaltungsrates genannt. Dennoch, der Verwaltungsrat ist aufgrund der nicht delegierbaren gesetzlichen Aufgaben hierfür verantwortlich. Er hat eine kontinuierliche Beurteilung und Einschätzung von Ereignissen, Handlungen und Entwicklungen derjenigen Faktoren vorzunehmen, die sein Unternehmen in der Umsetzung der Strategie sowie Erreichung der gesteckten Ziele hindern könnten.

Der Hauptfokus des strategischen Risikomanagements liegt in der Erfüllung der Unternehmensstrategie. Hierfür werden alle unternehmerischen Risiken im Zusammenhang mit Führung, Organisation, Umwelt, Markt, Finanzen, Geschäftsprozessen, Personalwesen, IT etc. beurteilt und im Risikoinventar zusammengefasst. Die so ermittelten Risiken werden laufend analysiert und gesteuert.

Das operative Risikomanagement richtet sich auf das Unternehmen und dessen Geschäftsabläufe. Es werden primär Einzelrisiken systematisch und laufend auf ihr Risikopotential analysiert. Dazu gehört auch ein betrieblicher Notfallplan. Dieser legt die Kernprozesse fest, die zwecks Aufrechterhaltung des Betriebes ohne Unterbrechung weiterlaufen müssen, und definiert Massnahmen, welche für einen reibungslosen Ablauf notwendig sind. Diese Ergebnisse fliessen wiederum zurück ins strategische Risikomanagement.

Wappnen Sie sich vor den Folgen eines Computervirus oder Systemausfalls, der Kündigung einer Schlüsselperson oder dem gleichzeitigen Ausfall mehrerer Mitarbeitender oder dem Konkurs eines Hauptlieferanten. Gerne unterstützen wir Sie bei der Erarbeitung des Risikomanagements und eines Notfallplans für Ihr Unternehmen.

### **Neuregelung der Covid-19-Kredite auf Gesetzesstufe**

Der Bundesrat beschloss im März 2020, mit den Covid-19-Krediten für finanziell gesunde, durch die Verbreitung des Covid-19-Virus besonders betroffene Unternehmen eine Unterstützung zur Verfügung zu stellen. Die Kredite konnten bis zum 31. Juli 2020 bezogen werden. Von dieser Möglichkeit haben über 135'000 Unternehmen Gebrauch gemacht. Mit den Krediten sollen die fixen Kosten, wie Mieten und übrige laufende Betriebskosten, gedeckt werden.

Die notrechtlichen Massnahmen des Bundesrats sollen nun in ein vom Bundesparlament zu beschliessendes Gesetz überführt werden. Aufgrund bekannt gewordener Missbräuche soll dabei neben anderem die Kontrolle über die zweckkonforme Verwendung der Kredite verschärft werden. Der Entwurf sieht zudem bezüglich Amortisationsdauer, Rangrücktritt und Forderungsverzicht eine einzelfallbezogene Härtefallregelung vor. Schliesslich wird die zulässige Verwendung der Kredite konkretisiert. Bis zu deren Rückzahlung ist die Ausschüttung jeder Art von Dividenden und die Rückerstattung von Kapitaleinlagen verboten. Die Gewährung neuer Darlehen an Gesellschafter ist untersagt. Darlehen von Gesellschaftern dürfen nicht zurückbezahlt werden. Für vorbestehende Kredite dürfen ordentliche, vertraglich vereinbarte Amortisationen und Zinsen bezahlt werden. Die Zahlung ausserordentlicher Amortisationen oder Zinsen ist jedoch unzulässig. Weiterhin möglich bleiben schliesslich marktgerechte Zahlungen zur Aufrechterhaltung des operativen Betriebs, z.B. für Miete oder Materiallieferungen.

### **Schweizer Berghilfe – Unterstützung Kleinbetriebe**

Die Schweizer Berghilfe greift den von der Covid-19-Krise stark betroffenen Klein- und Kleinstbetrieben im Berggebiet unter die Arme, indem sie einen Teil der angefallenen ausserordentlichen Treuhandkosten übernimmt.

Die Unterstützung richtet sich an vor der Covid-19-Krise aufrechtstehende Unternehmen im verarbeitenden Gewerbe bzw. in der Herstellung von Waren (z.B. Käserei, Bäckerei, Schreinerei) oder im Gastgewerbe mit nicht mehr als 50 Vollzeitstellen in den Bergzonen II bis IV oder im Sömmerungsgebiet. Ferner muss die Covid-19-bedingt erlittene Ertragseinbusse (nicht Umsatzeinbusse) über einen Zeitraum von mindestens sechs Monaten 20 Prozent oder mehr im Vergleich zur entsprechenden Vorjahresperiode betragen. Für Gastronomiebetriebe bestehen gewisse Beschränkungen. Das Angebot soll bis Mitte 2021 bestehen.

Die Schweizer Berghilfe übernimmt 50 Prozent der Covid-19-bedingten, bereits erbrachten ausserordentlichen Treuhandleistungen (z.B. Liquiditätsplanung, Analyse von Kosteneinsparungen, Unterstützung beim Antrag auf staatliche Hilfen, strategische Beratungen), maximal aber CHF 5'000. Die Unterstützung erfolgt auf Gesuch des Treuhandbüros direkt zugunsten des Bergbetriebs.

# Reform der Verrechnungssteuer

## KMU bleiben aussen vor!

Der Vorschlag des Bundesrates vom April 2020 zum Umbau der Verrechnungssteuer hat zum Ziel, den Fremdkapitalmarkt der Schweiz international wettbewerbsfähiger zu machen, um konzerninterne Finanzierungsaktivitäten vermehrt in der Schweiz anzusiedeln. Dabei soll die Verrechnungssteuer auf Zinserträgen für juristische Personen und für ausländische Personen abgeschafft werden, währenddem für natürliche Personen in der Schweiz neu eine Quellensteuer von 35 % auch auf ausländischen Zinserträgen eingeführt wird.

Die Finanzbranche hat die Stossrichtung zwar begrüsst, lehnt den Vorschlag jedoch wegen der hohen administrativen Kosten bei den Banken ab. Der Bundesrat kommt dem Bankensektor entgegen. Die Verrechnungssteuer auf Zinsen soll vollumfänglich aufgehoben werden. Ausgenommen bleiben Zinserträge auf Schweizer Bankguthaben für natürliche Personen in der Schweiz.

Leider kein Gehör beim Bundesrat fand der Vorschlag der Experten-Gruppe, die Verrechnungssteuer auf Dividendenausschüttungen von 35 % auf 15 % zu reduzieren, um die Position der Schweiz im internationalen Wettbewerb zu verbessern. Diese Anpassung hätte auch den Schweizer KMU geholfen, da die Verrechnungssteuer in der Praxis vielfach von einer Sicherungs- zu einer eigentlichen Strafsteuer mutiert. Ebenso blieb der Vorschlag auf der Strecke, bei natürlichen Personen in der Schweiz auf Dividendenausschüttungen bei Beteiligungen von mindestens 10 % ein Meldeverfahren

anstelle der Ablieferung/Rückerstattung der Verrechnungssteuer einzuführen. Von diesem administrativ sehr einfachen Vorschlag hätten vor allem KMU-Betriebe und deren Gesellschafter profitiert. Leider scheint die Politik viel lieber nur das Mantra der KMU-Freundlichkeit zu beten, als auch danach zu handeln. Zudem fragt man sich, wieso die in der Covid-19-Krise bewährten Verwaltungsgrundsätze «einfach», «unkompliziert» und «unbürokratisch» nicht auch bei den Steuern Anwendung finden können.

# Kanton Schwyz

## Entlastung bei den Steuern und Sozialversicherungen

### Steuerliche Sozialabzüge

Das Problem ist bekannt und wird auch durch keine politische Partei im Kanton Schwyz ernsthaft in Frage gestellt. Währenddem der Kanton Schwyz bei der Besteuerung von oberen und höchsten Einkommenskategorien schweizweit Spitzenplätze einnimmt, werden tiefe und mittlere Einkommen im interkantonalen Vergleich sehr hoch besteuert. Die SVP verlangte deswegen in einer Initiative die Erhöhung der Kinderabzüge und des Rentnerabzuges. Dieser Initiative haftet jedoch der gleiche Makel an wie der vom Volk am 27. September 2020 klar abgelehnten Erhöhung des Kinderbetreuungsabzuges sowie des allgemeinen Kinderabzuges bei der direkten Bundessteuer: Es werden mit der Giesskanne Steuergeschenke verteilt, von denen vor allem die obersten Einkommensschichten profitieren.

Der Gegenvorschlag des Regierungsrates, welcher degressive Sozialabzüge vorsieht, geht in die richtige Richtung. Dadurch können gezielt tiefe und mittlere Einkommen entlastet werden. Allerdings ist der Gegenvorschlag unseres Erachtens in wesentlichen Punkten anzupassen. So soll zum Beispiel der Entlastungsabzug mit der Höhe des steuerbaren Vermögens verknüpft werden. Dies ist systemfremd, da die Vermögenssteuer unabhängig von der Höhe des Einkommens geschuldet ist und dadurch im Ergebnis das Vermögen doppelt besteuert würde. Weitere Verbesserungsvorschläge haben wir in den politischen Prozess eingebracht.

### Beitragssätze der Familienausgleichskasse

Aufgrund der hohen Einlagen im Reservefonds der Familienausgleichskasse Schwyz (75.48 % per Ende 2019) wird per 1. Januar 2021 der Beitragssatz für dieser Familienausgleichskasse angeschlossene Arbeitgebende und Selbständigerwerbende um 0.1 % auf neu 1.3 % gesenkt. Gleichzeitig werden die Familienzulagen (Kinder- und Ausbildungszulagen) um je CHF 10 auf neu CHF 230 bzw. CHF 280 pro Monat erhöht.

Mit dieser Lösung wird sowohl wirtschafts- wie auch familienpolitischen Anliegen Rechnung getragen, indem einerseits die Wirtschaft entlastet, andererseits die Schwyzer Familien unterstützt und gestärkt werden.

Die Senkung des Beitragssatzes um 0.1 % auf den beitragspflichtigen Einkommen entlastet die bei der Familienausgleichskasse Schwyz angeschlossenen Arbeitgebenden und Selbständigerwerbenden gegenüber der aktuellen Situation jährlich wiederkehrend um netto CHF 3.4 Mio. Lohnnebenkosten.

# Im FOKUS

## Unsere Kurzhinweise

### Lohnvergleichsanalyse nach Gleichstellungsgesetz

Das Parlament hat am 14. Dezember 2018 eine Anpassung des Gleichstellungsgesetzes (GIG) verabschiedet. Dieses verpflichtet Unternehmen mit 100 oder mehr Angestellten zur Durchführung einer Lohnvergleichsanalyse. Sie hat das Ziel, den verfassungsrechtlichen Anspruch auf gleichen Lohn für gleiche oder gleichwertige Arbeit (Art. 8 Abs. 3 BV) durchzusetzen.

Massgebend für die Erüierung der Pflicht sind die effektiv Angestellten pro Kopf (ohne Lernende), nicht die Vollzeitstellen. Stichtag für die Anzahl Mitarbeitende ist der 1. Januar. Bei Erfüllung der Schwellenwerte muss die Lohnvergleichsanalyse zwischen dem 1. Juli 2020 und dem 30. Juni 2021 durchgeführt werden. Die notwendigen Lohndaten für die Analyse sind vom Arbeitgeber in einem kostenlosen Webtool ([www.egb.admin.ch](http://www.egb.admin.ch)) zu erfassen.

Die fertiggestellte Analyse muss bis zum 30. Juni 2022 von einer unabhängigen Stelle geprüft werden. Die CONVISA Revisions AG verfügt über die für diese Prüfung erforderliche Zulassung.

Der externe Prüfer adressiert seine Feststellungen in einem Bericht an die Unternehmensleitung. Diese muss ihrerseits die Ergebnisse aus der Prüfung der Analyse bis zum 30. Juni 2023 den Mitarbeitenden und Aktionären mitteilen.

Haben Sie Fragen zur Umsetzung der Lohnvergleichsanalyse? Wir unterstützen Sie gerne.

### Anpassung Radio- und Fernsehgebühren

Gestützt auf eine Tarifüberprüfung senkt der Bundesrat ab 2021 die Radio- und Fernsehgebühr von bisher CHF 365 auf neu CHF 335 pro Jahr für alle Schweizer Privathaushalte.

Auch die Wirtschaft wird entlastet. Die Tarifstruktur für die Unternehmensabgabe wird verfeinert. Statt bisher sechs sind neu 18 Tarifstufen definiert. Alle Unternehmen mit einem Jahresumsatz von weniger als CHF 500'000 bleiben weiterhin von der Abgabe ausgenommen. Die meisten Betriebe profitieren neu von einer Reduktion der Abgabe. Ab CHF 10 Mio. Umsatz können sich jedoch auch Erhöhungen ergeben. Die detaillierten Beträge entnehmen Sie der Tabelle auf unserer Website oder via den unten stehenden QR Code.



QR-Code zur Tabelle

# 60 Jahre CONVISA

## Neuer Auftritt

Unser Jubiläumsjahr 2020 werden wir alle nie vergessen. Geplante Höhepunkte eines freudvollen, unbeschwerten Jubiläumsjahres waren ein CONVISA-Wochenende im Tessin sowie ein Kundenanlass im Herbst. Stattdessen erlebten wir einen Lockdown, blieben auch wir nicht verschont von den Einschränkungen im Arbeitsleben und unterstützten unsere Klienten bestmöglich beim Überbrücken beziehungsweise Bewältigen der vielfältigen Folgen der Covid-19-Probleme. Wir alle hoffen, dieser heimtückische Virus möge baldmöglichst unseren Alltag nicht mehr zu dominieren.

Licht in all diese Unsicherheit schenkten wir uns und unseren Kunden mit der Erweiterung unserer Büroräumlichkeiten in Altdorf sowie der Auffrischung unseres CONVISA-Auftritts. Fokussierung auf das Wesentliche führte zur Reduktion unseres Logos auf unseren markanten Schriftzug. Dieser zielt neu an all unseren Standorten auch unsere modernisierten Eingangsbereiche.

Buchhaltungen, Steuerdeklarationen und Umstrukturierungen – eine zumeist eher trockene Angelegenheit, bei welcher wir Sie unterstützen und entlasten. Darüber hinaus verstehen wir uns als Ihre praxisorientierten und vorausschauenden Sparringpartner. Als solche stehen wir Ihnen mit persönlichem Engagement zur Seite. Diese emotionale Seite unseres Mandatsverständnisses und unsere regionale Verwurzelung wurden für uns fotografisch in faszinierenden Ansichten mit Weitblick aus unseren Stammgebieten eingefangen.

Lassen Sie sich auf unserer Website von unserer Bildwelt in den Bann ziehen, entdecken Sie die umfassende Palette unserer interdisziplinären Zusammenarbeit sowie das Profil unseres eingespielten Teams.

Mit unserem umfassenden Beratungsansatz wollen wir Ihnen auch im neuen Jahrzehnt einen spür- und messbaren Mehrwert bieten und engagiert und kreativ gewinnbringende Lösungen erarbeiten. Dabei stehen Sie als unserer Kunde und Ihre individuelle Situation im Mittelpunkt.



QR-Code zur CONVISA-Website

# CONVISA-Mitarbeitende auf neuen Wegen

## ... im CONVISA-Team

CONVISA-Weitblick bedeutet auch die zukunftsgerichtete Sicherung unserer partnerschaftlichen Struktur. Per 1. Januar 2020 konnten wir unseren achtköpfigen Partnerkreis erweitern und einen neuen Kadermitarbeiter gewinnen:



Mit **Barbara Flühler**, dipl. Treuhandexpertin und Mandatsleiterin mit langjähriger, gesamtheitlicher Treuhandererfahrung, ist unsere Filialleitung Pfäffikon wiederum in Partnerhand. Sie ist spezialisiert auf Ansiedlungen ausländischer Unternehmen sowie komplexe Lohnmandate.



**Thomas Herrmann** wurde als neu diplomierter Treuhandexperte per Anfang Jahr zum Kadermitarbeiter befördert. Aufgrund seiner Affinität zum Bereich Wirtschaftsprüfung wird er neben der kontinuierlichen Übernahme von Dauermandaten unser Revisionsteam unterstützen.



Auch unser Anwaltsteam konnten wir mit **Christian Grätzer**, MLaw Rechtsanwalt, als neuer Partner verstärken. Er berät unsere Kunden in den Bereichen Gesellschaftsrecht (Gründungen, Kapitalveränderungen, Umstrukturierungen), Vertragsrecht sowie Ehe- und Erbrecht.

Erfreulicherweise durften wir selbst in diesem in vielerlei Hinsicht speziellen Jahr mehrere neue Mitarbeitende in unserem Team begrüßen:



Mit langjähriger KMU-Treuhänderfahrung ergänzt **Sonja Müller**, Treuhänderin mit FA, seit Ende März 2020 unser Berater-team in Pfäffikon.



Mitte Oktober 2020 durften wir **Lukas Wallimann**, einen jungen Treuhänder mit FA, nach ersten Erfahrungen bei einem sogenannten Big Four erneut für die KMU-Welt gewinnen; er arbeitet in unserer Filiale in Pfäffikon.



Anfang August 2020 begann für **Vimón Vasanthanesan** ein neuer Lebensabschnitt – der erste Schritt ins Berufsleben, auch dank unserer 60jährigen Erfahrung in der Ausbildung junger Berufsleute gut eingebettet in unserem Team der Lernenden und Ausbildungsverantwortlichen.



Unser Anwaltsteam freut sich in **Sarah Perren** eine Rechtsassistentin gefunden zu haben. Sie bringt reiche Erfahrung mit aus ihrer langjährigen Tätigkeit in einer renommierten Urner Anwaltskanzlei.

## ... mit Prüfungserfolgen – wir gratulieren herzlich!



**Luca Musch** konnte während seines Studiums bei uns sein theoretisch erworbenes Wissen in der Praxis anwenden. Ziel erreicht – als frisch diplomierter Master of Science in Banking and Finance verstärkt er nunmehr im Vollpensum unser Team in Altdorf.



**Svenja Lustenberger** meisterte alle schulischen und betrieblichen Herausforderungen trotz der Covid-19-Pandemie und erlangte mit Erfolg das Diplom als Kauffrau mit Berufsmaturität.



**Nick Stüssi** – der Weg vom Lernenden der CONVISA zum Bachelor of Science ZFH in Betriebsökonomie der Zürcher Hochschule für Angewandte Wissenschaften. Motiviert durch seinen Prüfungserfolg verlässt er die CONVISA per Ende Jahr, um seine Ausbildung auf universitärer Stufe zu vervollständigen.

## ... ausserhalb der CONVISA

Nicht wie ursprünglich geplant berufsbegleitend an der Hochschule Luzern, sondern im Vollzeitstudium füllt sich **Manuela Steiner** seit Herbst 2020 ihren beruflichen Rucksack weiter.

**Cathrin Märchy**, ehemalige Lernende der CONVISA, übernahm für einige Monate die Funktion einer Rechtsassistentin. Seit Anfang Oktober ist sie im Immobilienbereich tätig.

# Arbeitsjubiläen

## Erfahrung und Kompetenz dank langjähriger Firmentreue

Die CONVISA-Teilhaber danken dem ganzen Team für die hohe Loyalität und langjährige Einsatzbereitschaft und gratulieren den diesjährigen Jubilaren:



Jakob Schuler (25 Jahre), Ursula Tischhauser (20 Jahre), Markus Schuler (10 Jahre)



Martin Speck und Cyrill Annen (beide 5 Jahre)

## In memoriam

### Karl Bolfing-Neff sel.

In unserem Jubiläumsjahr schloss sich am 27. April 2020, letztlich doch unerwartet, der Lebenskreis unseres Mitgründers und ehemaligen Teilhabers Karl Bolfing-Neff.

Gemeinsam mit Robert Annen legte er im Dezember 1960 den Grundstein für unser Unternehmen. Vierzig Jahre lang prägte er mit seinem breiten Wissen, seinem Charisma und seiner Begeisterungsfähigkeit die Geschicke desselben. Er war bis weit über seine Pensionierung hinaus seinen Klienten ein überaus engagierter, kompetenter, einfallsreicher Berater und Wegbegleiter. Unvergesslich bleiben auch seine Kreativität, sein Humor, seine Rhetorik sowie sein unermüdlicher Einsatz für die Ausbildung unserer Mitarbeitenden. Seiner CONVISA und unserem Team blieb er bis zuletzt tief verbunden.

Wir verlieren in Karl Bolfing eine überaus geschätzte, interessante und liebenswürdige Persönlichkeit. Für sein mannigfaches und unentwegtes Wirken für die CONVISA bleiben wir ihm in grosser Dankbarkeit verbunden.



2020 – ein aussergewöhnliches Jubiläumsjahr  
Umso herzlicher wünscht Ihnen und Ihren Nächsten das gesamte  
CONVISA-Team frohe Weihnachten und alles Gute im neuen Jahr.



## **SCHWYZ**

Herrengasse 14 | 6430 Schwyz

CONVISA AG +41 41 819 60 60

CONVISA Revisions AG +41 41 810 48 60

## **ALTDORF**

Schiesshüttenweg 6 | 6460 Altdorf

CONVISA AG +41 41 872 00 30

CONVISA Revisions AG +41 41 874 14 70

## **PFÄFFIKON**

Eichenstrasse 2 | 8808 Pfäffikon

CONVISA AG +41 55 415 40 60

CONVISA Revisions AG +41 55 415 40 66

[info@convisa.ch](mailto:info@convisa.ch) | [convisa.ch](https://www.convisa.ch)

 Mitglied von EXPERTsuisse