

FOKUS

AUCH IN KRISENSITUATIONEN
AN IHRER SEITE



CONVISA®

Persönlich, praxisorientiert, vorausschauend

Die CONVISA ist eine der führenden Beratungs-, Wirtschaftsprüfungs- und Treuhandgesellschaften für KMU im Raum Zentralschweiz/Zürichsee. Das gut 50-köpfige Team umfasst 17 fachlich ausgewiesene Mandatsleiter (Steuer- und Treuhandexperten, Wirtschaftsprüfer, Rechtsanwälte), zahlreiche qualifizierte, meist langjährige Kundenberater mit Fachausweis Treuhand, Finanz- und Rechnungswesen oder Sozialversicherungen / Human Resources sowie junge Assistenten und drei Auszubildende. Sie alle unterstützen unsere Klientschaft in den Bereichen Buchführung und Abschluss, Lohnadministration, Wirtschaftsprüfung, Unternehmens-, Steuer-, Rechts- und Personalvorsorgeberatung.

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

Fühlen Sie sich angesprochen?

Wir freuen uns auf Ihre Kontaktnahme.

Dezember 2021

Inhalt

Verändert sich die Steuerwelt? – Auswirkungen der aktuellen Entwicklungen auf Private und KMU	4
Abbau von Steuerfolgen – Vereinfachungen in der Schweizerischen Steuerlandschaft	6
Nachfolgeregelung mit Mitarbeitenden – Achtung, dass der Fiskus nicht zuschlägt!	8
Erbrechtsrevision – Aktueller Stand	10
Nicht mehr nur Mutterschaftsurlaub – Vaterschaftsurlaub sowie weitere Betreuungsurlaube	12
Im FOKUS – Aktuelles aus der Steuerpraxis	14
Im FOKUS – Kurzhinweise	16
Im FOKUS – Kanton Schwyz	18
Im FOKUS – Blick über die Grenzen	18
COVID-19 – Diverse Merkpunkte	19
CONVISA-Mitarbeitende auf neuen Wegen	22
Arbeitsjubiläen – Stolze 250 Jahre CONVISA-Erfahrung	29

Verändert sich die Steuerwelt?

Auswirkungen der aktuellen Entwicklungen auf Private und KMU

Einführung einer globalen Mindeststeuer

Die Organisation für wirtschaftliche Zusammenarbeit und Entwicklung (OECD) hat 2021 mit der Ankündigung zentraler Änderungen bei der Besteuerung internationaler Unternehmen auf sich aufmerksam gemacht. Die Anwendung ist ab 2023 geplant und soll auf zwei Säulen basieren:

- **1. Säule:** Besteuerung von Gewinnen auch in Ländern, in denen keine physische Präsenz vorliegt (z. B. bei Download-Software oder Medienstreaming), also eine Besteuerung nach Marktpräsenz für Unternehmen mit über EUR 20 Mrd. Jahresumsatz.
- **2. Säule:** Einführung eines globalen Mindeststeuersatzes von 15 % für internationale Unternehmen mit einem Jahresumsatz von über EUR 750 Mio.

Während die 1. Säule wohl nur für sehr wenige Unternehmen von Relevanz sein wird, fragt sich, ob die 2. Säule den internationalen Steuerwettbewerb verhindert und zu einer Veränderung der Steuerwelt führt. Der zunehmenden (internationalen) Komplexität des Steuersystems versucht der Schweizer Gesetzgeber mit diversen punktuellen Anpassen entgegenzuwirken. Mehr dazu finden Sie im Artikel auf Seite 6.

Für die Kantone Schwyz und Uri kann die Frage nach einer veränderten Steuerwelt aber klar mit „Nein“ beantwortet werden: Beide Kantone kennen bereits heute die Möglichkeit einer, um internationalen Normen zu entsprechen, durch den Steuerpflichtigen zu

beantragenden höheren Unternehmensbesteuerung. Diese Option kann auch im Rahmen einer beabsichtigten globalen Mindeststeuer zur Anwendung kommen. Sie soll aber weiterhin nur dort eingesetzt werden, wo notwendig, womit keine generelle Steuererhöhung auch für Schweizer Unternehmen zu erwarten ist.

Entsprechend fokussieren die aktuellen Steuerfussdiskussionen im Kanton Schwyz auf die natürlichen, nicht die juristischen Personen. Die dem Kantonsrat vom Regierungsrat für die Dezember-sitzung vorgeschlagene Reduktion des kantonalen Steuerfusses für natürliche Personen von 20 % würde für einen Grossteil zu einer effektiven Steuerreduktion von über 0.6 % führen. Die Staatswirtschaftskommission beantragt, den Steuerfuss um 40 % zu senken.

Handlungsbedarf im Kanton Schwyz

Ergänzend scheinen aber weitere Anpassungen im Schwyzer Steuersystem notwendig.

Während die Ausserschwyzer Gemeinden für hohe Einkommensklassen schweizweit die tiefste Steuerlast aufweisen, so belegt Schwyz im Vergleich der 26 Kantonshauptorte nur Platz sechs – wohlgemerkt hinter ZG, UR und NW. Bei mittleren Einkommen ist der Kanton Schwyz immer noch verhältnismässig günstig, der Hauptort Schwyz muss hier aber gar Zürich den Vortritt lassen.

Hinsichtlich Besteuerung von Kapitaleistungen – welche ja die Finanzierung des Lebensabends sichern sollen – zählt Schwyz schweizweit zu den fünf teuersten Gemeinden. Schlechter schnei-

det im Moment u.a. noch Zürich ab, das jedoch per 1. Januar 2022 eine deutliche Reduktion der Besteuerung von Kapitaleistungen vorsieht.

Augenscheinlich wird auch ein Ungleichgewicht beim Blick auf den innerkantonalen Vergleich: Seit Einführung des innerkantonalen Finanzausgleichs im Jahr 2002 konnten fast alle Gemeinden ausser der Gemeinde Schwyz (und die seit jeher «privilegierten» Wollerau, Freienbach und Feusisberg) den Steuerfuss senken. Auch wenn die Gemeinde Schwyz (noch) nicht den höchsten Steuersatz im Kanton hat, so hat sie sich seit 2002 von Rang 6 auf Rang 33 verschlechtert. Durch diese negative Entwicklung der Steuerlast im Hauptort fragt sich, inwieweit der innerkantonale Finanzausgleich diesbezüglich seiner Zweckbestimmung richtig nachkommt. Die laufende Anpassung wird diesen Aspekt berücksichtigen müssen.

EMPFEHLUNG

- Aufbau von Gewinnreserven juristischer Personen im Jahresabschluss 2021, welche im Jahr 2022 unter – hoffentlich – reduzierter Steuerbelastung als Dividende bezogen werden können.
- Mit dem Bezug von Kapitaleistungen im Kanton Zürich ist, wenn immer möglich, bis ins neue Jahr zuzuwarten.

Abbau von Steuerfolgen

Vereinfachungen in der Schweizerischen Steuerlandschaft

Während immer neue internationale Regelungen die Komplexität der Schweizer Steuerlandschaft erhöhen, führen glücklicherweise verschiedene Änderungen im Inland zu teils deutlichen Vereinfachungen.

Verzugs- und Vergütungszinsen

Die Diskussionen um die Höhe und Angemessenheit von Zinsen auf zu viel oder zu früh, aber auch zu spät oder zu wenig bezahlten Steuern, ist allgemein bekannt. Von den aktuell sechs bestehenden Zinsverordnungen werden per Anfang 2022 fünf durch eine einzige ersetzt, welche für alle Steuerarten gelten soll. Im Bereich der Bundessteuern wird die Verordnung ebenfalls entsprechend angepasst.

Neu unterliegen alle Zinsen für Steuern auf Bundesebene einer jährlichen Überprüfung. Zeitgleich wird der Zinssatz für Verzugs- und Vergütungszinsen für Rückerstattungen auf 4 % festgelegt, jener für freiwillige Vorauszahlungen auf 0 %. Dadurch ergeben sich beim Bund kalkulierte Mindereinnahmen von rund CHF 11 Mio. pro Jahr.

Abschaffung der Stempelabgaben

Die eidgenössischen Räte haben am 18. Juni 2021 entschieden, die Emissionsabgabe auf der Ausgabe von Anteilsscheinen abzuschaffen. Gegen die Vorlage wurde das Referendum ergriffen, so dass wohl das Volk das letzte Wort haben wird. Da bereits heute die Emissionsabgabe nur geschuldet ist, wenn das Gesellschaftskapital CHF 1 Mio. übersteigt, ist nur mit einer marginalen Steuereinsparung von 0.3 - 0.4 % der gesamten Bundeseinnahmen zu rechnen. Bei einer Annahme der Gesetzesänderung durch das Volk folgt vermutlich die Abschaffung der Emissionsabgabe per 1. Mai 2022.

Während im internationalen Umfeld und insbesondere in der EU die Einführung einer Finanztransaktionssteuer (Financial Transaction Tax FTT) rege diskutiert wird, sollen in der Schweiz auch die korrespondierende Umsatzabgabe sowie die Versicherungsabgabe verschwinden. Dies würde einer lange Zeit wiederholten Forderung der Schweizer Banken entsprechen, welche sich durch eine Abschaffung nicht nur steuerliche Vereinfachungen, sondern auch den Zufluss zusätzlicher Gelder erhoffen.

Steuerliche Bewertung von Wertpapieren

Ab dem 1. Januar 2021 ist mit einer tieferen Bewertung von Wertpapieren ohne Kurswert zu rechnen. Basierend auf einer Studie der Universität Zürich erfolgt eine marktkonformere Berechnung des Kapitalisierungszinssatzes, was im Ergebnis zu leicht höheren Kapitalisierungssätzen und damit für Unternehmen mit Gewinnen zu tieferen Vermögenssteuerwerten führen wird. Auch wenn hieraus nach wie vor verhältnismässig hohe Steuerwerte resultieren, ist die Entwicklung begrüssenswert. Für ein KMU ist sie insbesondere in folgenden Konstellationen von Bedeutung:

- Wie und zu welchem Preis können und sollen Mitarbeitende an der Unternehmung beteiligt werden (vgl. hierzu den Artikel auf Seite 8)?
- Soll man einen hohen Gewinnausweis «vermeiden», um die Vermögenssteuern bei den Anteilshabern in einem vernünftigen Rahmen zu halten?

Erhöhung der Fahrkostenpauschale

Wer ein Geschäftsfahrzeug auch privat nutzen kann und darf, muss den Wert dieser Leistung als Lohn versteuern. Aktuell gilt dafür ein Betrag von 0.8 % des Kaufpreises pro Monat (9.6 % pro Jahr), welcher durch den Arbeitgeber auf dem Lohnausweis zu bescheinigen oder durch den Arbeitnehmer zu bezahlen ist. Nicht in dieser Pauschale enthalten ist die Nutzung des Geschäftsfahrzeugs für den Arbeitsweg. Hierfür musste bis anhin ein Betrag von CHF 0.70 pro Kilometer als Einkommen versteuert werden. Im Gegenzug konnten die Fahrkosten wiederum als Berufskosten – auf Bundesebene bis maximal CHF 3'000 – in Abzug gebracht werden.

Der Gesetzgeber hat sich nun zu einer Vereinfachung entschieden: Neu soll ein Betrag von 0.9 % des Kaufpreises (also 10.8 % pro Jahr) direkt auf dem Lohnausweis als Einkommen bescheinigt werden. Darin ist die Nutzung des Geschäftsfahrzeugs für den Arbeitsweg enthalten. Die zusätzliche Einkommensdeklaration sowie der Abzug der Fahrkosten entfallen mithin ab dem 1. Januar 2022. Nach wie vor möglich ist natürlich die effektive Abrechnung über privat gefahrene Kilometer mittels Führen eines Bordbuchs.

Nachfolgeregelung mit Mitarbeitenden

Achtung, dass der Fiskus nicht zuschlägt!

In einem Kreisschreiben der Eidgenössischen Steuerverwaltung (ESTV) legt diese dar, wie aus ihrer Sicht Mitarbeiter an einer Firma beteiligt werden können. Sie geht generell von sieben verschiedenen Erscheinungsformen der Mitarbeiterbeteiligung aus. Je nach Art der Beteiligung, Dauer allfälliger Sperrfristen und Abgabepreis können sich für die Mitarbeitenden, den Verkäufer oder auch die Firma selber andere Steuerfolgen ergeben.

Fritz Emsig führt in dritter Generation ein Fabrikationsunternehmen. Seine langjährigen Motivationsversuche, seine Nachkommen für den Einstieg in seine Firma zu gewinnen, scheitern. Um die 160 Arbeitsplätze zu sichern, empfiehlt ihm sein Berater eine Nachfolgeregelung mit seinen drei Kadermitarbeitenden. Wie können diese möglichst steuergünstig all seine Anteile übernehmen?

Aus Sicht der ESTV ist der Grund der Abgabe der Beteiligungsrechte grundsätzlich unerheblich. Daher fragt sich, welche Kriterien massgeblich sind, dass auch steuerlich eine echte Nachfolgeregelung und nicht eine steuerbare Mitarbeiterbeteiligung vorliegt.

Anhand des vom Kanton Luzern entwickelten Kriterienkatalogs grenzt Fritz Emsig mit seinem Berater die Unternehmensnachfolge von einer Mitarbeiterbeteiligung ab. Er kann dabei die meisten Bedingungen erfüllen:

- Es erfolgt eine Geschäftsübernahme durch seine drei Kadermitarbeitenden.

- Aussenstehende könn(t)en Aktien zum gleichen Preis erwerben, haben aber darauf verzichtet.
- Es werden grössere Aktienpakete verkauft.
- Die übernehmenden erfahrenen Mitarbeitenden sind für die Firma von grosser Bedeutung.
- Verschiedene Partner sollen Aktien zu gleichen Teilen übernehmen.
- Die Kadermitarbeitenden sind zwar noch nicht beteiligt, erwerben aber einen massgeblichen Anteil (über 10 %) der Anteilsrechte.

Von zentraler Bedeutung ist die Bewertung der Beteiligungen. Die Vertragsparteien einigen sich auf eine Übertragung des gesamten Aktienpakets zum steuerlichen Aktienwert gemäss den neuen Bewertungsrichtlinien (vgl. Seite 7) mit einem hohen Schwankungsabschlag, da die Firma in den letzten zwei Jahren aufgrund eines einmaligen Spezialauftrags ausserordentlich rentabel war und von den guten Beziehungen von Fritz Emsig profitieren konnte. Um sicherzustellen, dass die gewählte Transaktion als steuerfreie Unternehmensnachfolge akzeptiert wird, reicht der Berater bei der Steuerverwaltung ein entsprechendes Ruling ein.

Sollte die geplante Nachfolgeregelung wider Erwarten steuerlich nicht akzeptiert werden, sind insbesondere die Bescheinigungs-

pflichten im Lohnausweis sowie die sich daraus ergebenden sozialversicherungsrechtlichen Aspekte (insbesondere AHV-Abgaben) zu beachten.

Die Nachfolgeregelung von Fritz Emsig ist geglückt. Nun wendet der Fiskus eine fünfjährige Beobachtungsperiode an. Verkauft ein Kadermitarbeitender seine Beteiligungsrechte innerhalb dieser Frist, kann es zu einer nachträglichen Besteuerung kommen.

Unbeschwerter kann Fritz' junge Nachbarin Daria sein: Als Mitgründerin der Better News AG sind ihre Anteilsrechte ausdrücklich von einer Besteuerung als Mitarbeiterbeteiligung ausgenommen. Es sei denn, ein Verkauf Ihrer Aktien wäre z.B. mit einem Konkurrenzverbot oder sonstigen zusätzlichen Bedingungen verknüpft. Dann kann sich auch hier die Frage stellen, welcher Teil der Entschädigung als (steuerbarer) Lohn und welcher als steuerfreier Kapitalgewinn zu betrachten ist.

FAZIT

Sollen Mitarbeitende – ob zur Nachfolgeregelung oder im Rahmen einer Mitarbeiterbindung – mittels Rechten jeglicher Art an einem Unternehmen beteiligt werden, sind vorgängige steuerliche und sozialversicherungsrechtliche Abklärungen, allenfalls gar ein Ruling mit der Steuerverwaltung, unabdingbar. Die Ausgestaltung des Übernahmevertrags sowie der Preis sind dabei für die steuerliche Optimierung von zentraler Bedeutung.

Erbrechtsrevision

Aktueller Stand

Reduzierter Pflichtteil der Nachkommen ab 1. Januar 2023 auch für bisherige Verfügungen

Der Bundesrat hat entschieden, per 1. Januar 2023 das revidierte Erbrecht in Kraft zu setzen. Mit dem neuen Recht können Erblasser künftig über einen grösseren Teil ihres Nachlasses frei verfügen. Heute stehen Nachkommen drei Viertel ihres gesetzlichen Erbanteils als Pflichtteil zu. Dieser Pflichtteil der Nachkommen wird neu auf die Hälfte reduziert. Der bisherige Pflichtteil der Eltern entfällt zudem ganz.

Wer seinen Nachlass mittels Testament oder Erbvertrag regeln möchte, wird in Zukunft also weniger stark durch die Pflichtteile eingeschränkt. Er kann freier über sein Vermögen verfügen und so beispielsweise eine faktische Lebenspartnerin, einzelne Nachkommen oder Dritte stärker begünstigen. Die höhere Flexibilität erleichtert damit auch die Unternehmensnachfolge.

TIPP

Die revidierten Bestimmungen gelten für alle Erbgänge nach dem 1. Januar 2023 und gelangen auch bei früher errichteten Testamenten und Erbverträgen zur Anwendung.

Überprüfen Sie Ihren Erbvertrag bzw. Ihr Testament hinsichtlich Aktualität, Richtigkeit und Klarheit. Gerne unterstützen wir Sie dabei.

Weiteres Revisionsvorhaben zur Erleichterung der Unternehmensnachfolge

Im Hinblick auf die Erleichterung der Unternehmensnachfolge ist zudem eine weitere Revision des Erbrechts hängig. Die entsprechende Botschaft des Bundesrats wird in den nächsten Monaten erwartet. Mit verschiedenen Massnahmen soll dabei die erbrechtliche Übertragung der Inhaberschaft an einem Unternehmen weiter erleichtert werden. Der Bundesrat erhofft sich daraus positive Effekte auf familieninterne Nachfolgeprozesse und damit eine höhere Stabilität von Unternehmen und eine längerfristige Sicherung von Arbeitsplätzen.

Der Bundesrat sieht zur Verwirklichung dieses Anliegens vier zentrale Massnahmen vor:

- Erstens schafft er für Erben ein Recht auf Integralzuweisung eines Unternehmens im Rahmen der Erbteilung, wenn der Erblasser keine abweichende Verfügung getroffen hat. Mit dieser Massnahme soll die Zerstückelung oder Schliessung von Unternehmen verhindert werden.
- Zweitens wird zugunsten des Unternehmensnachfolgers die Möglichkeit eingeführt, von den anderen Erben einen Zahlungsaufschub zu erhalten, um Liquiditätsprobleme zu vermeiden.
- Drittens werden spezifische Regeln für den Anrechnungswert des Unternehmens festgelegt, indem neu der Wert zum Zeit-

punkt der Übertragung des Unternehmens an den Nachfolger und nicht mehr derjenige zum Zeitpunkt des Erbgangs massgeblich sein soll.

- Viertens soll ein verstärkter Schutz der übrigen pflichtteilsberechtigten Erben eingeführt werden, indem ausgeschlossen wird, dass deren Pflichtteile gegen ihren Willen in Form von Minderheitsanteilen an einem Unternehmen abgegolten werden können, wenn ein anderer Erbe die Kontrolle über dieses Unternehmen hat.

Im Rahmen der bundesrätlichen Botschaft und der anschliessenden parlamentarischen Beratung wird sich zeigen, ob und in welcher Weise diese Massnahmen Aufnahme in das Gesetzesrecht finden werden. Wir werden Sie dazu auf dem Laufenden halten.

Nicht mehr nur Mutterschaftsurlaub

Vaterschaftsurlaub sowie weitere Betreuungsurlaube

Das Schweizer Stimmvolk hat im Herbst 2020 die Vorlage für einen bezahlten Vaterschaftsurlaub angenommen. Die Gesetzesänderung gilt ab dem 1. Januar 2021. Auf den gleichen Zeitpunkt wurden die neuen Regelungen zur Betreuung kranker Familienangehöriger in Kraft gesetzt. Ab dem 1. Juli 2021 gelten schliesslich auch die neuen Bestimmungen zum 14-wöchigen Elternurlaub für die Betreuung eines gesundheitlich schwer beeinträchtigten Kindes. Wir geben nachfolgend einen Überblick über den Inhalt und die Folgen der verschiedenen Regelungen.

Vaterschaftsurlaub

Der Vaterschaftsurlaub bezweckt, die Beziehung des Vaters zum Neugeborenen zu stärken und den Vater verstärkt in das Familienleben einzubinden. Der Vaterschaftsurlaub ist innerhalb von sechs Monaten seit der Geburt des Kindes zu beziehen und dauert maximal zwei Wochen. Er kann am Stück oder tageweise bezogen werden.

Während des Vaterschaftsurlaubs besteht keine Lohnzahlungspflicht des Arbeitgebers. An die Stelle der Lohnzahlung tritt die Vaterschaftsentschädigung, welche von der zuständigen Ausgleichskasse als Taggeld ausgerichtet wird. Die Höhe der Entschädigung entspricht 80 % des vor der Geburt erzielten durchschnittlichen Erwerbseinkommens, maximal aber CHF 196 pro Tag.

Einen Anspruch auf Vaterschaftsentschädigung hat der rechtliche Vater des neugeborenen Kindes. Die Entschädigung setzt voraus,

dass der Vater während neun Monaten vor der Geburt des Kindes im Sinne des AHVG obligatorisch versichert war. Zudem muss er während dieser Dauer mindestens fünf Monate lang eine Erwerbstätigkeit ausgeübt haben. Die Entschädigung wird auch ausgerichtet, sofern der Vater im Zeitpunkt der Geburt des Kindes arbeitslos war oder infolge Unfall oder Krankheit ein Taggeld einer Sozial- oder Privatversicherung bezogen hat.

Die Vaterschaftsentschädigung wird durch die Ausgleichskasse erst nach vollständigem Bezug des Vaterschaftsurlaubs oder Ablauf der sechsmonatigen Rahmenfrist einmalig nachschüssig ausbezahlt. In der Praxis stellt der Arbeitgeber üblicherweise bei der zuständigen Ausgleichskasse den Antrag auf Vaterschaftsentschädigung, schießt das Taggeld vor und verlangt die Auszahlung der Entschädigung an sich. Auf der Vaterschaftsentschädigung sind die üblichen Sozialversicherungsbeiträge abzuführen.

Wie der Mutterschaftsurlaub wird auch der Vaterschaftsurlaub über die Erwerb ersatzordnung (EO) finanziert. Dafür werden zusätzlich zu den bisherigen Abzügen 0,05 Lohnprozente erhoben, welche je hälftig zu Lasten des Arbeitgebers und des Arbeitnehmers gehen.

Der Vaterschaftsurlaub ersetzt den Ferienanspruch des Arbeitnehmers nicht. Absenzen infolge des Vaterschaftsurlaubs berechtigen den Arbeitgeber somit nicht zu einer Kürzung des Ferienanspruchs des Arbeitnehmenden.

Betreuungs- oder Care-Urlaub für die kurzfristige Betreuung kranker Familienangehöriger

Bereits gemäss bisherigem Recht hatten Arbeitnehmende einen Anspruch auf Befreiung von der Arbeitspflicht für die zur Betreuung kranker Kinder erforderliche Zeit im Umfang von bis zu drei Tagen pro Ereignis. Dieser Anspruch bleibt auch weiterhin bestehen.

Gemäss neuem Recht besteht darüber hinaus ein Anspruch auf Arbeitsbefreiung und Lohnfortzahlung bei kurzen Abwesenheiten infolge einer notwendigen Betreuung des gesundheitlich beeinträchtigten Lebenspartners oder anderer Familienmitglieder. Als solche gelten Verwandte in auf- und absteigender Linie sowie Geschwister. Der Anspruch auf Arbeitsbefreiung und Lohnfortzahlung bedingt, dass die Betreuung durch den Arbeitnehmenden notwendig ist, d.h. dafür keine anderen Personen verfügbar sind.

Der Betreuungsurlaub ist auf höchstens drei Tage pro Ereignis und zehn Tage pro Dienstjahr begrenzt.

Betreuungsurlaub für die Betreuung eines gesundheitlich schwer beeinträchtigten Kindes

Das neue Recht gewährt erwerbstätigen Eltern zudem einen Anspruch auf einen maximal 14-wöchigen Urlaub für die Betreuung eines wegen Krankheit oder Unfall gesundheitlich schwer beeinträchtigten Kindes. Eine schwere gesundheitliche Beeinträchtigung liegt nur vor, wenn eine einschneidende Veränderung des körperlichen oder psychischen Zustands des Kinds eingetreten

ist, der Verlauf oder Ausgang dieser Veränderung schwer vorhersehbar ist oder mit einer bleibenden oder zunehmenden Beeinträchtigung oder dem Tod des Kindes zu rechnen ist und ein erhöhter Bedarf an Betreuung durch die Eltern ausgewiesen ist. Der Betreuungsurlaub setzt voraus, dass der betroffene Elternteil seine Erwerbstätigkeit zufolge der Betreuung des Kindes effektiv unterbrechen muss, was durch ein Arzzeugnis zu belegen ist.

Der Erwerbsausfall des betreuenden Elternteils wird über die EO entschädigt und in Form von Taggeldern ausbezahlt. Die Höhe des Taggeldes entspricht 80 % des durchschnittlichen Erwerbseinkommens, das vor Beginn des Betreuungsurlaubs erzielt worden ist, maximal CHF 196 pro Tag.

Der Anspruch auf Betreuungsurlaub und Entschädigung entsteht pro Krankheits- oder Unfallereignis. Er beträgt maximal 14 Wochen und kann innerhalb von 18 Monaten bezogen werden. Die Rahmenfrist beginnt mit dem Tag, für den das erste Taggeld des Arbeitnehmenden bezogen wird. Der Betreuungsurlaub kann tageweise oder am Stück bezogen werden.

Während des Betreuungsurlaubs gilt eine Kündigungs-Sperrfrist für die Dauer des Betreuungsurlaubs, maximal jedoch für sechs Monate ab dem ersten Taggeldbezugstag. Eine Kündigung durch den Arbeitgeber während der Sperrfrist ist nichtig. Der Betreuungsurlaub führt zu keiner Kürzung des Ferienanspruchs.

Im FOKUS

Aktuelles aus der Steuerpraxis

Systemwechsel bei der Besteuerung von Wohneigentum?

Es ist für viele Steuerpflichtige nicht nachvollziehbar, weshalb das Wohnen in den eigenen vier Wänden als Einkommen zu versteuern ist. Seit langem arbeiten Bundesrat und nationales Parlament an der Abschaffung des sogenannten Eigenmietwerts. Dass dies nicht ganz «gratis» wäre, versteht sich von selbst. Mit der Streichung – oder zumindest Kürzung – des Schuldzinsenabzugs von Hypotheken sowie der Abzugsfähigkeit von Unterhaltskosten ist zu rechnen. Trotz allem würde dies für viele Besitzer von Wohneigentum zu einer moderateren Besteuerung führen.

Mit dem Wegfall des Eigenmietwerts entfielen ein steuerliches Planungsinstrument und bei einer pragmatischen Umsetzung liesse sich die Steuerdeklaration vereinfachen.

Ob und wann ein Systemwechsel erfolgt, ist offen.

EMPFEHLUNG

Nutzen Sie die aktuellen Möglichkeiten:

- Vorgesehene grössere Reparaturen bzw. Unterhaltmassnahmen an selbst bewohnten Liegenschaften möglichst noch im Jahr 2021 und 2022 vornehmen.
- Beim Abschluss von neuen Hypotheken die gesetzliche Entwicklung berücksichtigen.

Besteuerung von Leibrenten

Frau Imgwerd ist glücklich: Sie hat vor über 20 Jahren eine Leibrentenversicherung abgeschlossen und konnte vom einbezahlten Kapital nun erstmals im Juni 2021 von einer jährlichen Rentenzahlung profitieren. Ende Jahr erhält sie von ihrer Versicherung überraschend eine Steuerbescheinigung, welche pauschal 40 % der Rente als steuerbares Einkommen qualifiziert, obwohl die bezahlten Versicherungsprämien nicht steuerlich abzugsfähig waren.

Der Anteil von 40 % entspricht dem *angenommenen* Vermögensertrag (Dividenden und Zinsen), der sich über die Jahre angehäuft hat und nun zur Besteuerung gelangt. Da dieser die *tatsächlichen* Erträge im heutigen Zinsumfeld deutlich übersteigt, kommt es de facto bei allen Leibrenten zu einer übermässigen Einkommensbesteuerung.

Eine Motion im Bundesparlament will die Besteuerung flexibel dem Zinsniveau zum Zeitpunkt des Vertragsabschlusses anpassen. Abhängig von der tatsächlichen Entwicklung kann sich dadurch eine leichte Über- oder Unterbesteuerung ergeben, so dass in der Summe eine gerechtere Besteuerung erfolgt.

Die bestehende Hürde beim Abschluss von Leibrentenversicherungen würde somit deutlich gemindert. Wer also beabsichtigt, Bezüge aus Leibrentenversicherungen zu tätigen, sollte nach Möglichkeit mit dem Bezug bis zum möglichen Inkrafttreten der Bestimmungen am 1. Januar 2023 zuwarten.

Unterhaltsleistungen an volljährige Kinder

Ein grosser Teil der Jugendlichen befindet sich heute nach Erreichen des 18. Altersjahres noch in Ausbildung. Für die Eltern geht damit oftmals die Pflicht zur Zahlung von Unterhaltsleistungen einher. Dabei ist aber Vorsicht geboten: Nicht immer sind diese auch steuerlich abzugsfähig.

Unterhaltsleistungen können nach Erreichen der Volljährigkeit nur dann in Abzug gebracht werden, wenn das Kind auf die Unterstützungsleistungen der Eltern (oder eines Elternteils) angewiesen ist. Mit anderen Worten: Geht das Kind einer Erwerbstätigkeit nach oder verfügt es über gewisses Vermögen, so wird der Abzug nicht gewährt. Im Kanton Bern können Eltern eines Studenten, der ein Einkommen von CHF 24'000 oder Vermögen von über CHF 50'000 ausweist, keine Unterhaltsbeiträge mehr abziehen. Dabei spielt es keine Rolle, wie diese Beträge zusammenkommen: Für Kinder, die nebst der Ausbildung also noch einer entgeltlichen Tätigkeit nachgehen, aus einer Schenkung oder Erbschaft Vermögen erhalten oder dieses über die Jahre gespart haben, entfällt der elterliche steuerliche Abzug von Unterhaltszahlungen.

Eigenverantwortung und frühzeitiger Vermögensaufbau werden vom Fiskus nicht goutiert!

Insichgeschäfte – wird das Steuerrecht zum Richter?

Es liegt in der Natur der Sache, dass ein Unternehmer auch Geschäfte mit seiner eigenen Gesellschaft tätigt. Aus vertraglicher Sicht hat dabei dieselbe Person zwei unterschiedliche Rollen inne: Vertretung der Gesellschaft versus Auftreten als Privatperson.

In solchen Fällen spricht man von einem Insichgeschäft, für welches das Obligationenrecht – unabhängig von der Art des Vertrags – grundsätzlich einen schriftlichen Beleg fordert. Liegt keine schriftliche Vereinbarung vor, so stellt sich generell die Frage, wer einen «Schaden» aus dem Geschäft erleidet und somit eine Klage erheben könnte. Denn auch hier gilt: «Wo kein Kläger, da kein Richter».

Aus steuerrechtlicher Sicht können solche Geschäfte zu Aufrechnungen, verdeckten Gewinnausschüttungen mit Verrechnungssteuerfolgen oder auch zu einer Nichtigkeit führen. Kann nicht mittels Dokumenten eine korrekte Abrechnung der gegenseitigen Leistungen aus einem Insichgeschäft nachgewiesen werden, nimmt das Steuerrecht faktisch die Funktion eines Richters ein. Es lohnt sich, hier auf die Schriftlichkeit bedacht zu sein.

Im FOKUS

Kurzhinweise

QR-Rechnung

Bereits in früheren Ausgaben des FOKUS sowie in einem Kundenschreiben haben wir auf die Ablösung der orangenen und roten Einzahlungsscheine durch QR-Rechnungen hingewiesen. Die QR-Rechnungen wurden am 30. Juni 2020 eingeführt, die (roten und orangenen) Einzahlungsscheine wurden weiterhin zugelassen. Ab 30. September 2022 müssen Zahlungen mittels den neuen QR-Rechnungen erfolgen.

Die QR-Rechnungen bringen zahlreiche Vorteile. So können zusätzliche Informationen der QR-Rechnung mitgegeben werden, die Rechnungsempfänger können die Zahlungsinformationen effizienter einlesen und auch die Zahlungseingänge können gegebenenfalls automatisiert verarbeitet werden. Auch bleiben bisherige Errungenschaften der Einzahlungsscheine bestehen. Die QR-Rechnungen können weiterhin via E-Banking, am Postschalter oder auf dem Postweg bezahlt werden.

EMPFEHLUNG

Um sicherzustellen, dass die Umstellung zeitgerecht erfolgen kann, empfehlen wir, die notwendigen Massnahmen bald zu ergreifen.

Änderungen bei der Arbeitslosenversicherung

Die Änderungen im Arbeitslosenversicherungsgesetz (AVIG) traten per 1. Juli 2021 in Kraft. Damit sind Bestimmungen zur Kurzarbeitsentschädigung vereinfacht und der administrative Aufwand für Unternehmen reduziert.

Administrative Erleichterungen

Zunehmend surft auch die Verwaltung auf der digitalen Welle. Neu lanciert wird im Programm «eALV – Online-Services» die Zugangsplattform für elektronische Dienstleistungen; zu finden unter: www.arbeit.swiss/eServices und Formulare

Folgende Personen können sich registrieren und die Online-Services nutzen:

- Versicherte Personen für die Anmeldung, für die Geltendmachung von Leistungen und zur Erfüllung der Pflichten bei Arbeitslosigkeit
- Arbeitssuchende Personen für die Anmeldung und die Beratung durch das RAV
- Arbeitgeber für die Geltendmachung von Leistungen bei Kurzarbeit/Schlechtwetterentschädigung sowie für die Erfüllung ihrer Pflichten

Zwischenbeschäftigung bei Kurzarbeit und Schlechtwetterentschädigung

Die gesetzlichen Vorgaben, wonach die kantonalen Arbeitsstellen Arbeitnehmern eine zumutbare Zwischenbeschäftigung zuweisen können oder Arbeitnehmer sich selber um eine solche bemühen müssen, wurden aufgehoben.

Erzielt ein Arbeitnehmer während Kurzarbeit bzw. wetterbedingtem Arbeitsausfall durch Zwischenbeschäftigung oder selbständige Tätigkeit gleichwohl ein Einkommen, hat er dies dem Arbeitgeber mitzuteilen. Dieser benachrichtigt die Arbeitslosenkasse.

Gemäss Art. 63 AVIV wird im Falle von Kurzarbeit das Einkommen aus Zwischenbeschäftigung bei der Berechnung des Verdienstaufschlags ausdrücklich nicht angerechnet.

Höchstdauer der Kurzarbeitsentschädigung

Grundsätzlich wird die Kurzarbeitsentschädigung innerhalb von zwei Jahren während höchstens zwölf Abrechnungsperioden ausgerichtet. Der Bundesrat kann unter nachfolgenden Bedingungen die Höchstbezugsdauer um höchstens sechs Abrechnungsperioden befristet verlängern, wenn

1. die Anzahl der Voranmeldungen zum Bezug von Kurzarbeitsentschädigung höher ist als sechs Monate zuvor, und

2. die Arbeitsmarktprognosen des Bundes für die folgenden zwölf Monate keine Erholung erwarten lassen.

Für eine anschliessende befristete Verlängerung der Höchstbezugsdauer genügt als einzige Voraussetzung die Erfüllung von Ziff. 2.

Neuerungen bei den Lohnausweisen 2021

Der Lohnausweis wurde minim überarbeitet.

Im Feld C «AHV-Nr.» ist nur noch die neue anonymisierte, zufällig vergebene und lebenslänglich verbleibende 13-stellige AHV-Nummer einzusetzen.

Die alte AHV-Nummer ist nicht mehr zu verwenden; an ihre Stelle tritt ein neues Feld «Geburtsdatum». Dieses ersetzt nicht die Deklaration der 13-stelligen AHV-Nummer, ausser bei Rentenbescheinigungen (hier ist auch nur die Verwendung des Geburtsdatums möglich).

Im FOKUS

Kanton Schwyz

Anpassung der Sozialabzüge

Im FOKUS 2020 / S. 23 (siehe QR-Code S. 30) wurde auf die Schwächen der sogenannten «Mittelstandsinitiative» der SVP im Kanton Schwyz hingewiesen. Der ab dem Steuerjahr 2022 in Kraft tretende Gegenvorschlag beseitigt diese und macht klare steuerliche Zugeständnisse für Steuerpflichtige mit unteren und mittleren Einkommen:

- Der Rentner- oder Invalidenabzug von bisher pauschal CHF 3'200 ist neu abhängig vom Reineinkommen, beträgt jedoch maximal CHF 4'000. Dabei ist der Abzug umso kleiner, je höher das Reineinkommen ausfällt.
- Zusätzlich wird ein neuer sogenannter Entlastungsabzug eingeführt, welcher ebenfalls – abhängig noch von der Anzahl Kinder – umso höher ausfällt, je kleiner das Einkommen und Vermögen der Steuerpflichtigen ist. Ein Ehepaar mit zwei Kindern kann bis zu einem Reineinkommen von CHF 120'000, abzüglich 10 % des Reinvermögens, vom fallweise zu berechnenden Einkommensabzug profitieren.

Im FOKUS

Blick über die Grenzen

Auslandgeschäft und Buchführung

Bei Zahlungen ins Ausland trifft die steuerpflichtige Unternehmung nach der Rechtsprechung eine erhöhte Mitwirkungspflicht und der Belegnachweis ist noch wichtiger als bei Inlandzahlungen.

In jedem Fall sind die Geschäftsvorfälle sauber nachzuvollziehen und auf den Erhalt korrekter Belege zu achten. Insbesondere sind die Leistung und der wahre Begünstigte zu nennen. Aufwendungen zu Gunsten von Gesellschaften in Steueroasen und Zahlungen auf Bankkonti oder dergleichen ohne Offenlegung der wahren Leistungsempfänger können allenfalls nicht als geschäftsmässig begründet anerkannt werden.

Selbstverständlich gelten diese Regelungen auch für Inlandzahlungen.

COVID-19

Diverse Merkpunkte

Zu COVID-19 wurden im FOKUS 2020 / S. 14 ff. (siehe QR-Code auf S. 30) bereits diverse Aspekte beleuchtet.

Aus damaliger Sicht wurden für die Schweiz in den Jahren 2020 und 2021 mehrheitlich tiefrote Zahlen erwartet. Erfreulicherweise präsentieren sich die Staatsfinanzen 2021 deutlich besser. So rechnet beispielsweise der Kanton Schwyz mittlerweile mit einem Überschuss von CHF 180 Mio. anstelle einer roten Null. Es ist zu hoffen, dass diese Zahlen nunmehr statt zu Steuererhöhungen, zu Steuerreduktionen führen werden.

Verwendung von COVID-Krediten

Am 18. Dezember 2020 wurde die als Notverordnung erlassene COVID-19-Solidarbürgschaftsverordnung in ordentliches Recht (Bundesgesetz über Kredite mit Solidarbürgschaft infolge des Coronavirus, kurz COVID-19-SBüG) überführt. Diese Überführung ist zu begrüßen. So sind bei Finanzierungen innerhalb eines Konzerns vorbestehende Zins- und Amortisationsverpflichtungen zwischen Gruppengesellschaften nun explizit zulässig.

Bei COVID-19-Krediten sind unbedingt weiterhin die Einschränkungen gemäss COVID-19-SBüG zu beachten. Solange ein COVID-19-Kredit besteht, ist unter anderem folgendes verboten:

- Dividendenausschüttungen (Bar- oder Sachdividenden), aber auch Verrechnung mit Aktionärs-Kontokorrent und Rückerstattung von Kapitaleinlagen

- Refinanzierung von Aktionärsdarlehen
- Zurückführen von Gruppendarlehen, zulässig ist jedoch insbesondere das Erfüllen vorbestehender ordentlicher Zins- und Amortisationszahlungspflichten innerhalb der Gruppenstruktur
- Gewährung von Aktivdarlehen an Aktionäre und Gruppengesellschaften

Verstösse gegen diese Auflagen können weitreichende Konsequenzen haben. Diese Verstösse werden nicht (nur) von der kreditgewährenden Bank, sondern insbesondere von der Bürgschaftsorganisation verfolgt. Es können folgende Strafen ausgesprochen werden:

- Busse von maximal CHF 100'000. Diese ist von den handelnden natürlichen Personen geschuldet und kann nicht auf die Gesellschaft überwält werden.
- Solidarische Haftung der Organe und Geschäftsleitung für all-fällige Schäden.
- Kredit kann durch die Bank sofort fällig gestellt werden.
- Hinweis auf Gesetzesverstoss im Revisionsstellenbericht. Ist der ordnungsgemässe Zustand nicht unverzüglich hergestellt, muss die Revisionsstelle die Bürgschaftsorganisation informieren.

Vorbehalten bleibt das Vorliegen einer schwereren strafbaren Handlung nach dem Strafgesetzbuch (Freiheitsstrafe bis zu fünf Jahren).

Insgesamt haben über 135'000 Unternehmen einen COVID-19-Überbrückungskredit im totalen Umfang von knapp CHF 17 Mrd. bezogen. Bis Ende September 2021 wurden mehr als 15'000 Kredite im Umfang von CHF 3.3 Mrd. vollständig zurückbezahlt.

EMPFEHLUNG

Halten Sie sich strikte an die Handlungseinschränkungen bei COVID-19-Krediten und korrigieren Sie allfällige Verstösse proaktiv, soweit möglich. Um Ihren Handlungsspielraum nicht unnötig einzuschränken, prüfen Sie die Rückzahlung von nicht mehr benötigten COVID-19-Krediten und amortisieren Sie die COVID-19-Kredite soweit wie möglich.

MWST

Erfreulicherweise hat sich die Eidg. Steuerverwaltung für eine einfache und für die Steuerpflichtigen freundliche Lösung entschieden. Sämtliche COVID-19-Beiträge der öffentlichen Hand (Härtefallentschädigungen, Zinsvorteile auf Darlehen, Darlehensverzichte oder Schulderrasse) gelten als Mittelflüsse gemäss Art. 18 Abs. 2 Bst. a MWSTG. Für diese Zahlungen müssen keine Vorsteuerkürzungen vorgenommen werden. Entgegen ersten Ausführungen werden diese Zahlungen, obwohl eigentlich Subventionen, nicht als solche behandelt.

Auch wenn dieser Entscheid den Härtefällen Rechnung trägt und mithin korrekt zu sein scheint, dürfte er der gesetzlichen Grundlage entbehren. Da diese Praxis der Steuerverwaltung für die Steuerpflichtigen jedoch vorteilhaft ist, wird wohl kaum eine gerichtliche Klärung erfolgen.

Gerichtssentscheide

Im Verlaufe der COVID-Pandemie wurden diverse Gerichtsurteile gefällt. In einem Fall wurde einer Versicherung eine Zahlungspflicht für die erlittenen Ertragsausfälle auferlegt, dies obwohl Pandemien der WHO-Pandemiestufen 5 oder 6 explizit ausgeschlossen wurden. Da die Einteilung in Stufen aber seit Jahren überholt ist (beim Vertragsabschluss also nicht mehr aktuell war), musste die Versicherung trotzdem für den erlittenen Schaden aufkommen. Weil die meisten Schadensfälle mittels Vergleich abgeschlossen werden konnten, dürfte dieses Urteil nicht von hoher Relevanz sein.

Ferner ergingen erste Gerichtsurteile betreffend Mietzinsreduktionen aufgrund behördlicher Massnahmen im Zusammenhang mit der Bekämpfung des COVID-19-Virus. Das Mietgericht Zürich kam im Fall eines Modegeschäfts zum Schluss, dass die behördliche Schliessung zu keinem Anspruch auf Mietzinsreduktion führt. Massgeblich war, ob das Mietobjekt als solches durch die Betriebsschliessung mangelhaft war oder nicht. Gemäss der Urteilsbegründung lag kein Mangel des Mietobjekts vor, vielmehr handelte es sich um beriebsbezogene Umstände, weswegen eine Mietzinsreduktion verneint wurde. Ob dieses Urteil auch auf andere Branchen (z.B. Restaurants und Bars) angewendet werden kann, ist fraglich.

Neues Aktienrecht

Wir verfolgen für Sie die aktuelle Aktienrechtsrevision und werden Sie zeitgerecht informieren. Momentan verweisen wir auf unsere Ausführung im FOKUS 2020 / S. 12 f. (s. QR-Code auf S. 30).

CONVISA-Mitarbeitende auf neuen Wegen

... in den CONVISA-Verwaltungsräten

Im 61. CONVISA-Jahr wurde eine neue Ära eingeläutet. In der langen CONVISA-Geschichte schlug die derzeit aus zwei Generationen bestehende Partnerschaft im Verwaltungsrat ein neues Kapitel auf.

CONVISA Holding AG



Ralph Gwerder, dipl. Wirtschaftsprüfer, Partner seit 2008, übernahm das Präsidium der CONVISA Holding AG und leitet somit die Versammlungen aller zehn CONVISA-Partner; sie bestimmen die strategischen Ziele der CONVISA AG sowie der CONVISA Revisions AG.

CONVISA Revisions AG



Neuer VR-Präsident der CONVISA Revisions AG ist **Markus Schuler**, dipl. Wirtschaftsprüfer, Partner seit 2019; weitere VR-Mitglieder sind Jakob Schuler und Thomas Sicher, beide dipl. Wirtschaftsprüfer.

CONVISA AG



Reto Büeler, dipl. Treuhandexperte, Partner seit 2013, zeichnet als neuer VR-Präsident der CONVISA AG gemeinsam mit Bernhard Auf der Maur, dipl. Steuerexperte, und Barbara Flühler, dipl. Treuhandexpertin, verantwortlich für das operative Geschäft der CONVISA AG.

... zurück im Kerngeschäft

In seinem 35. CONVISA-Jahr konnte unser langjähriger VR-Präsident die Weichen für den Schlusspurt seiner erfolgreichen beruflichen Karriere wieder zielgerichtet auf sein Kerngeschäft fokussieren.



Ruedi Reichmuth gebührt unser herzlichster Dank für 20 Jahre erfolgreiche und umsichtige Führung der Geschicke der CONVISA. Ende 1999 übernahm er von Leo Bolting das VR-Präsidium der CONVISA AG. Im Rahmen der Gründung der Holding-Struktur wurde er 2008 auch Präsident der CONVISA Holding AG.

Dank seiner positiven Lebenseinstellung, seiner ausgezeichneten Auffassungsgabe sowie seiner breiten Berufserfahrung weiss er intern wie extern zu überzeugen. Wie ein Aussenminister engagierte er sich auch ausserhalb der CONVISA, sei es als Sekretär und späterer Präsident des H+I wie auch als Mitglied der Handelskammer Zentralschweiz, für die Interessen unserer Kunden sowie der Innerschwyzer Wirtschaft.

Entlastet von den Führungsaufgaben, kann sich Ruedi Reichmuth nun wiederum mit vollen Kräften seinen fachlichen Spezialgebiete-

ten, insbesondere Umstrukturierungsprojekten, Strukturfragen im Zusammenhang mit Immobilien und Nachfolgeregelungen, zuwenden.

Wir gratulieren Ruedi Reichmuth herzlich zu seinem 35-jährigen Arbeitsjubiläum und danken ihm auch für das erfolgreiche Kapitel «20 Jahre VR-Präsidium Ruedi Reichmuth» in unserer Firmengeschichte.

Mit Freude zählen wir weiterhin auf seine Expertise in unserem Team.

... im CONVISA-Team

Im Corona-Jahr durchlebten wir auch in personeller Hinsicht ein aussergewöhnliches Jahr. Auf Kaderstufe wurde das Mandatsleitersteam weiter ausgebaut sowie eine neue interne Kaderposition geschaffen.



Seit Anfang August ergänzt **Roger Büsser**, M.A. HSG in Rechtswissenschaften, dipl. Steuerexperte, unser Team in Pfäffikon. Er verfügt über mehrjährige Erfahrung als Steuerberater juristischer und natürlicher Personen sowie als Mandatsleiter im Bereich Treuhand.



Mit über 50 Mitarbeitenden galt es, die internen Strukturen an die neuen Herausforderungen anzupassen. **Jörg Wick**, lic. oec. HSG, MAS Human Resource Management, zeichnet neu innerhalb der CONVISA für die Bereiche Organisation und Personal verantwortlich.



Nach fast drei Jahrzehnten intensiver Berufserfahrung bei PWC stellt **Marcel Aeberhard**, lic. oec. HSG, dipl. Wirtschaftsprüfer, seit Oktober seine Erfahrung und sein breites Wissen als Experte im Bereich der Revision und Rechnungslegung von KMU, PV-Einrichtungen und NPO unseren KMU-Kunden zur Verfügung.

Die 2020 eingeläutete erfreuliche personelle Entwicklung nahm 2021 ihren Fortgang mit der Einstellung zahlreicher jüngerer erfolgsversprechender neuer Mitarbeitenden:



Am 1. Mai 2021 tat **Christa Suter** den überzeugten Schritt vom Accounting in die Beratung, wohl gerüstet mit einem Master of Arts UZH in Wirtschaftswissenschaften sowie einem Fachausweis in Finanz- und Rechnungswesen.



Alex Häusler - ein frisch diplomierter Urner Bachelor of Science in Business Administration setzt seit Mitte August sein theoretisches Wissen in unserer Filiale Altdorf in die Praxis um.



Als neue Lernende stiess **Julia Baumann** Anfang August zu unserem Team. Die Umstellung von der Schulbank ins Berufsleben meistert sie erfolgreich und geht zielgerichtet ihren Weg zur Berufsmatura.



Ebenfalls seit Mitte August bieten wir **Tim Reichlin** die Chance, ergänzend zu seinem Studium zum Bachelor of Science in Betriebsökonomie bei uns die notwendige praktische Erfahrung im Bereich Buchhaltung, Abschluss, Steuern und Revision zu erlangen.



Per 1. September 2021 konnten wir **Antonia Furrer Bissig** als erfahrene Treuhandberaterin für unsere Filiale Altdorf gewinnen. Im Teilzeitpensum ergänzt sie unser schlagkräftiges Urner Team hervorragend.



Daniel Betschart machte am 1. Oktober 2021 den Schritt von der Krankenkasse ins Treuhandwesen. Mit seiner Ausbildung zum Fachmann Finanz- und Rechnungswesen wird auch ihm der Einstieg in Steuererklärung, Abschluss und Revision dank guter Einführung schnell gelingen.

... mit Prüfungserfolgen – wir gratulieren herzlich!

Ein vierfacher Erfolg langjähriger Mitarbeitender – zwei neue eidg. Treuhandexperten, eine Treuhänderin mit Fachausweis sowie ein erfolgreicher Berufseinsteiger – ist seit der letzten FOKUS-Ausgabe zu vermelden:



Im Herbst 2020 erhielt **Dario Bürgi** die Bestätigung, sich seit seiner Lehrzeit bei der CONVISA die umfassenden Kenntnisse eines Treuhandexperten angeeignet zu haben. Seit Anfang 2021 dem Kader angehörend, übernimmt er nun kontinuierlich Mandatsleitungen.



Jeanine Mettler wurde Ende letzten Jahres zur Treuhänderin mit eidg. FA diplomiert. Sie übernimmt zunehmend Verantwortung als junge Beraterin und hält unserem Revisionsteam weiterhin als engagierte Assistentin die Treue.



Der langjährige fachliche Einsatz von **Werner Arnold** wurde diesen Sommer durch die Überreichung des Treuhandexperten-Diploms ebenfalls belohnt. Er wird nunmehr als Mandatsleiter wie auch in der internen Organisation zum Stellvertreter von Thomas Sicher und per 1. Januar 2022 zum Kadermitarbeiter.



Nach dem Sachbearbeiter Treuhand hat **Cyrill Annen** Ende letzten Jahres auch den Sachbearbeiter Rechnungswesen edupool.ch erfolgreich bestanden. Mit Freude dürfen wir registrieren, dass die beiden Prüfungserfolge ihm bestätigen, seine Zukunft in der CONVISA zu sehen.

... im Ruhestand



Mit ihrer wohlverdienten Pensionierung begann für **Angela Wirz** nach 37-jähriger Firmenzugehörigkeit diesen Sommer definitiv ein neuer Lebensabschnitt.

Als erfahrene Beraterin mit Spezialwissen im Bereich der Personalvorsorge hat sie zahlreiche Pensionskassen sowie Wohlfahrtsfonds jahrelang kompetent unterstützt. Entsprechend war sie 24 Jahre lang auch Mitglied des Stiftungsrats unserer patronalen Personalvorsorgestiftung und zeichnete verantwortlich für deren Buchhaltung und Jahresabschluss.

Mit unserem Dank für diese ausserordentliche Firmentreue verbinden wir unsere allerbesten Wünsche:

Gesundheit, Freude und Wohlergehen mögen Dich auf Deinem weiteren Weg stets begleiten!

... ausserhalb der CONVISA

Sechs Jahre war **Corinne Schmid** vornehmlich für den Bereich Steuern in unserer Filiale Pfäffikon zuständig. Sie hat sich im Frühsommer 2021 beruflich neu ausgerichtet.

Folgende Mitarbeitenden haben sich aus privaten Gründen oder aufgrund eines Branchenwechsels im Verlaufe dieses Jahres neu orientiert: **Maria Hiestand**, **Christian Büeler** (Polizei), **Esther Herger** (Bank), **Luca Musch** (Bank) und **Nadine Suter** (Abschluss Studium Sportmanagement).

Unseren Dank für ihren Einsatz für unsere Kunden sowie die CONVISA verbinden wir mit den besten Wünschen für ihre Zukunft!

Arbeitsjubiläen

Stolze 250 Jahre CONVISA-Erfahrung

Das bereits letztes Jahr angekündigte Firmenjubiläum feierte die CONVISA bei strahlendem Spätsommerwetter im Tessin. Gleichzeitig jubilierte ein Viertel unseres Team. Ihnen allen gebührt unser aufrichtiger Dank für ihren unermüdlichen Einsatz für unsere Kunden sowie ihr langjähriges Mitgestalten der CONVISA:



Simone Jurgl und Catherine Glutz von Blotzheim (beide 25 Jahre), Cécile Ettlín (20 Jahre), Lisbeth Heinzer (45 Jahre), Monika Wiget (20 Jahre)
Auf dem Bild fehlen Ruedi Reichmuth (35 Jahre, s. S. 23) und Anita Waldis (20 Jahre)



Andrea Hauser und Barbara Flühler (beide 5 Jahre), Dario Bürgi (15 Jahre), Jeanine Mettler (10 Jahre), Rahel Waldvogel und Eliane Suter (beide 5 Jahre inkl. Lehrzeit)
Auf dem Bild fehlt Markus Hablützel (15 Jahre)

Interessieren Sie frühere FOKUS-Ausgaben?

Mit dem QR-Code zum

FOKUS 2018



FOKUS 2019



FOKUS 2020



oder via unsere Website convisa.ch/convisa-online/publikationen

Für vorangehende Ausgaben kontaktieren Sie unser Sekretariat.



Wenden wir unseren Blick gemeinsam zuversichtlich und hoffnungsvoll nach vorne.



Ihnen und Ihren Nächsten wünscht das gesamte CONVISA-Team ein frohes Weihnachtsfest und ein glückliches, erfolgreiches und vor allem gesundes neues 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 | [convisa.ch](https://www.convisa.ch)

 Mitglied von EXPERTsuisse