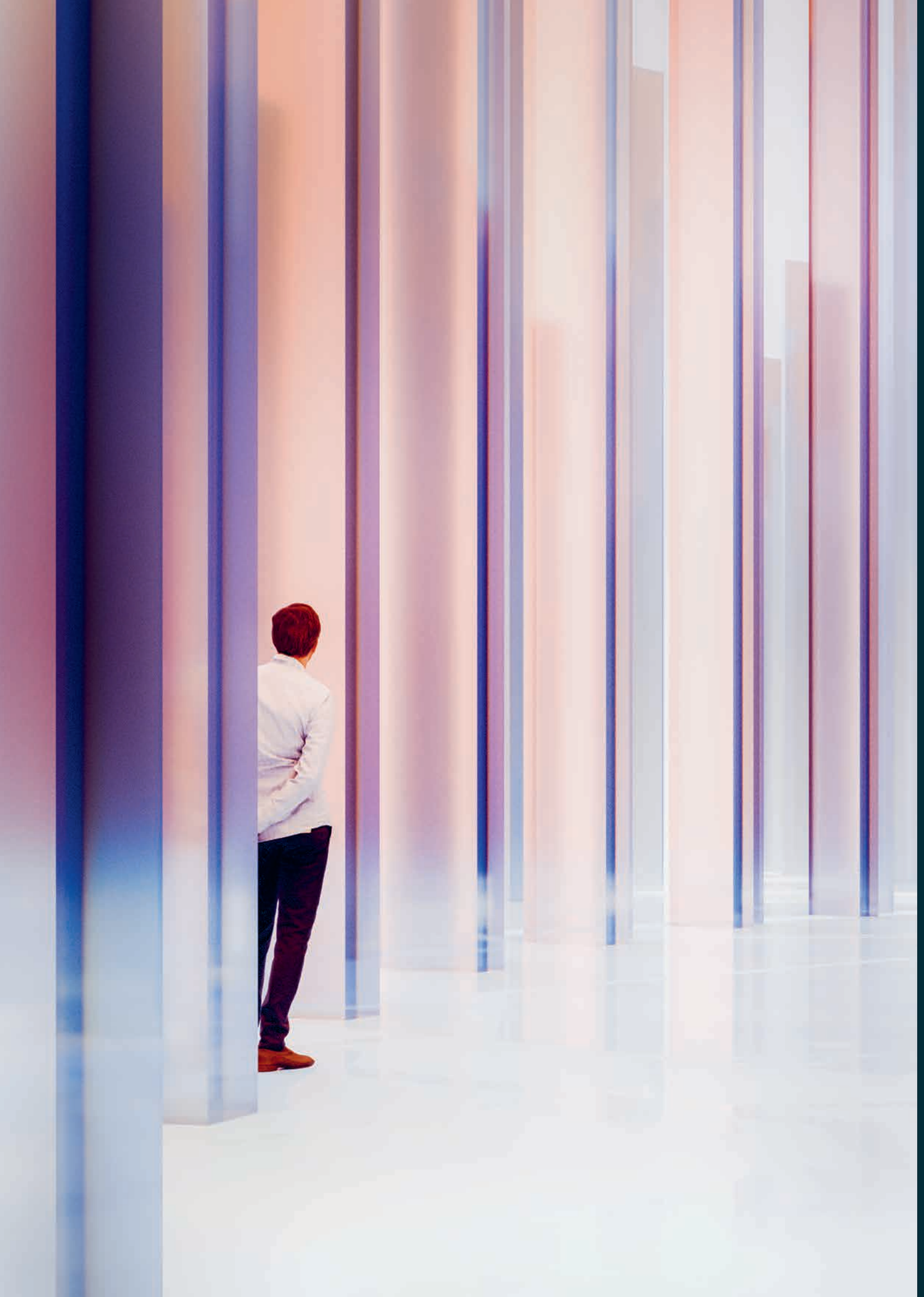
Magazin 2026

Digitalisierung um jeden Preis?



- Neue Transparenz- und Sorgfaltspflichten
- art-of-treuhand – Die Kunst des modernen Treuhands
- Stolpersteine bei der Erbenholding-Lösung

artaris



Vorwort

Digitalisierung um jeden Preis?

Die letzten Jahre standen ganz im Zeichen der Digitalisierung. Prozesse wurden digitalisiert, automatisiert und mit neuen Technologien ergänzt. Diese Entwicklung ist richtig und wichtig – denn gut durchdachte Prozesse sollten digital unterstützt werden, wo dadurch Qualität, Effizienz und Transparenz gewonnen werden.

Doch vielleicht sind wir inzwischen an einem Punkt angekommen, an dem wir einzelne Prozesse **überdigitalisiert** haben.

Der nächste Schritt ist deshalb nicht noch mehr Digitalisierung. Der nächste Schritt ist die bewusste Entscheidung: **Wo schafft Digitalisierung echten Mehrwert – und wo ist der Mensch die bessere Lösung?**

Ein gutes Beispiel dafür ist der aktuelle Umgang mit künstlicher Intelligenz. Der Absender lässt seine Nachricht von einer KI perfekt formulieren und sprachlich optimieren. Der Empfänger kopiert dieselbe Nachricht wiederum in eine KI, um sie auf wenige Stichpunkte zusammenfassen zu lassen. Das Ergebnis? Zwei KI-Systeme kommunizieren miteinander – und der Mensch sitzt lediglich am Anfang und am Ende des Prozesses. Effizienz ist wichtig. Doch wenn wir Kommunikation künstlich aufblasen, nur damit sie anschliessend wieder künstlich gekürzt wird, sollten wir uns die Frage stellen: **Nutzen wir KI wirklich sinnvoll – oder einfach nur, weil wir es können?**

Und wer kennt es nicht? Überall bimmelt es. Das Telefon klingelt, WhatsApp-Nachrichten treffen ein, Teams-Chats poppen auf, E-Mails warten auf eine Antwort, Benachrichtigungen erscheinen, Reminder erinnern an weitere Reminder, Pendenzen wachsen und der nächste Termin kündigt sich bereits an. Wir sind ständig erreichbar – und gleichzeitig immer seltener wirklich präsent. Manchmal wünscht man sich fast die Zeit zurück, in der es nur einen Kommunikationskanal gab. Oder einfach einmal einen Moment der Ruhe.

Genau deshalb braucht es neben der Digitalisierung auch den Mut zur **Entdigitalisierung**. Nicht als Rückschritt, sondern als bewusste Entscheidung. Ein persönliches Beratungsgespräch schafft oft mehr Vertrauen als zehn Videocalls. Ein gemeinsamer Workshop bringt häufig bessere Ideen hervor als unzählige Chatnachrichten. Und ein direkter Austausch verhindert Missverständnisse, die digital oft erst entstehen.

Die Zukunft gehört nicht den Unternehmen, die am meisten digitalisieren. Sie gehört denjenigen, die erkennen, wann Technologie echten Mehrwert schafft – und wann der Mensch unersetzlich bleibt.

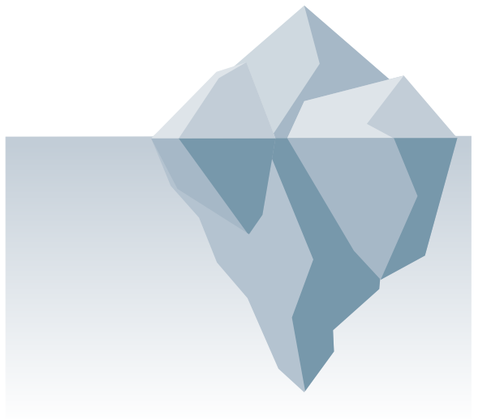
Genau dabei möchten wir Ihr Partner sein. Wir begleiten Sie auf dem Weg der Digitalisierung mit modernen Lösungen, effizienten Prozessen und dem richtigen Mass an Automatisierung. Gleichzeitig bleiben wir Ihr persönlicher Berater und Ansprechpartner. Denn wir sind überzeugt: Nachhaltiger Erfolg entsteht dort, wo innovative Technologie und echte menschliche Nähe Hand in Hand gehen.



Marius Brändle
marius.braendle@artaris.ch

Inhaltsverzeichnis

Neue Transparenz- und Sorgfaltspflichten ab 2026 6



Wenn der Domizilhalter kündigt: Wie ein vergessenes «Detail» eine Gesellschaft auflösen kann 10

Digitaler Mitarbeitenden-Check-in mit Abacus 12

Effizienter Start für neue Mitarbeitende

Nachgefragt bei Verena Wyss von Atron Systems AG in Bronschhofen 14

Einblicke von Julija Ivkovic 16

Vorstellung von Luca Dellenbach 17

Die geplante Steuererhöhung von Vorsorgekapitalien ist vom Tisch 18



Modernes Mitarbeitendengespräch mit Abacus – digital, effizient und KI-gestützt 20

Gastbeitrag der achtpunkt GmbH 21

Kundendaten an die KI übergeben? Ja, aber mit Vorbehalt

Gastbeitrag der LGT Group 22

Wie Unternehmerfamilien mit liechtensteinischen Familienfonds den Generationenwechsel gestalten

art-of-treuhand – Die Kunst des modernen Treuhands 26

Nachgefragt bei Prisca Fässler 31

Erfolgreiche Employee Experience von A bis Z 32

Onboarding, Offboarding & HR-Prozesse dank Abacus digital vereint

Stolpersteine bei der Erbenholding-Lösung 34

Unternehmensbewertung 38



Geldwerte Leistungen und die Verrechnungssteuer – was tun bei Aufrechnungen bei der Gewinnsteuer? 40

Selina Jung im Gespräch 43

Payroll im Wandel: Warum sich das Outsourcing heute mehr denn je lohnt 44

Abschaffung des Eigenmietwerts: Die Immobiliengesellschaft als mögliche Alternative? 46

Unser Unternehmen 48

Vier Kompetenzen unter einem Dach vereint

Unser Team 50

Wir möchten Ihnen die Menschen vorstellen, die Artaris zu dem machen, was es ist

Neue Transparenz- und Sorgfaltspflichten ab 2026

Am 26. September 2025 haben die eidgenössischen Räte das neue Bundesgesetz über die Transparenz juristischer Personen (TJPG) sowie eine Teilrevision des Geldwäschereigesetzes (GwG) verabschiedet. Der Bundesrat hat beide Erlasse samt den zugehörigen Verordnungen auf den 1. Oktober 2026 in Kraft gesetzt. Ab diesem Zeitpunkt besteht ein zentrales eidgenössisches Register der wirtschaftlich berechtigten Personen und es beginnen die Übergangsfristen für die Eintragung bestehender Gesellschaften zu laufen. Nachfolgend fassen wir die wichtigsten Neuerungen diesbezüglich zusammen und zeigen auf, was für betroffene Gesellschaften, ihre Organe und ihre Eigentümer zu beachten ist und wo Handlungsbedarf besteht.

Autor



Lukas Bühlmann
lukas.buehlmann@artaris.ch

Worum es geht

Kriminelle nutzen undurchsichtige Eigentümerstrukturen zur Verschleierung der wahren Kontrollinhaber hinter Gesellschaften. Um das Missbrauchspotenzial anonymer Beteiligungsstrukturen zu verringern und um die internationalen Vorgaben der Financial Action Task Force (FATF) zu erfüllen, verfolgt der Gesetzgeber zwei Stossrichtungen: Einerseits unterstellt die Revision des Geldwäschereigesetzes (GwG) bestimmte risikobehaftete Beratungstätigkeiten neu den geldwäschereirechtlichen Sorgfaltspflichten. Andererseits schafft das Bundesgesetz über die Transparenz juristischer Personen und die Identifikation der wirtschaftlich berechtigten Personen (TJPG) ein zentrales Transparenzregister.

Schon bisher mussten Schweizer Gesellschaften ein gesellschaftsinternes Verzeichnis der wirtschaftlich berechtigten Personen führen. Weil die Behörden auf diese internen Informationen jedoch nur sehr beschränkt zugreifen konnten, erwiesen sich die bisherigen Massnahmen als ungenügend. An ihre Stelle tritt nun ein zentrales, nicht öffentlich einsehbares Register, das den zugriffsberechtigten Behörden einen raschen und zuverlässigen Zugang zu den tatsächlichen Kontrollverhältnissen ermöglicht.

Das Transparenzregister: Wer ist betroffen?

Der Anwendungsbereich des TJPG ist bewusst breit. Erfasst sind insbesondere sämtliche schweizerischen Kapitalgesellschaften – namentlich die Aktiengesellschaft (AG), die Kommanditaktiengesellschaft und die Gesellschaft mit beschränkter Haftung (GmbH) – sowie Genossenschaften und kollektive Kapitalanlagen (SICAV, SICAF, KmGK). Hinzu kommen ausländische Rechtseinheiten mit tatsächlicher Verwaltung, Grundeigentum oder Zweigniederlassung in der Schweiz sowie Trustees mit Sitz oder Wohnsitz in der Schweiz.

Ausgenommen sind im Wesentlichen börsenkotierte Gesellschaften und deren Mehrheitsbeteiligungen (über 75 %), Vorsorgeeinrichtungen sowie juristische Personen im Eigentum des Gemeinwesens. Für eine überwiegende Zahl der Schweizer AG und GmbH gilt damit: Das Register betrifft sie unmittelbar.

Wer ist «wirtschaftlich berechtigt»?

Als wirtschaftlich berechtigte Person gilt jede natürliche Person, die eine Gesellschaft letztlich kontrolliert – sei es direkt oder indirekt, allein oder in gemeinsamer Absprache mit Dritten –, indem sie mit mindestens 25 % des Kapitals oder der Stimmen beteiligt ist oder die Gesellschaft auf andere Weise beherrscht. Eine Kontrolle durch indirekte Beteiligung wird angenommen, wenn die Person mit mehr als 50 % an einer Zwischengesellschaft beteiligt ist, die ihrerseits mindestens 25 % hält. «Kontrolle auf andere Weise» erfasst jede sonstige Ausübung massgeblichen Einflusses, etwa über Aktionärbindungs- oder Stimmrechtsvereinbarungen, bestimmte Schuldinstrumente, statutarische Regelungen, familiäre Verbindungen oder Treuhandverhältnisse.

Lässt sich keine Person ermitteln, welche diese Kriterien erfüllt, ist ersatzweise das oberste Mitglied des leitenden Organs – also die Person an der Spitze der Geschäftsführung – in das Register einzutragen. Pro berechtigte Person sind Name, Geburtsdatum, Staatsangehörigkeit und Adresse sowie Art und Umfang der Kontrolle zu erfassen.

Pflichten, Fristen und Meldeweg

Jede betroffene Gesellschaft muss ihre wirtschaftlich berechtigten Personen identifizieren, deren Identität sowie Art und Umfang der Kontrolle überprüfen und die Angaben elektronisch an das Transparenzregister melden. Die Eintragung ist obligatorisch, aber kostenlos. Sie erfolgt primär über die elektronische Plattform EasyGov.swiss, wobei in bestimmten Konstellationen die Meldung über das kantonale Handelsregisteramt erfolgen kann. Ferner ist für Gesellschaften mit einfacher Struktur ein vereinfachtes Verfahren vorgesehen.

Neu gegründete Gesellschaften haben ab Eintrag im Handelsregister einen Monat Zeit für die Meldung. Die Gesellschaft ist dabei auf die Mitwirkung ihrer Aktionäre bzw. Anteilsinhaber und der wirtschaftlich berechtigten Personen angewiesen: Diese müssen die erforderlichen Angaben innert eines Monats nach Entstehung der Kontrolle oder auf Aufforderung hin liefern. Wer ein Treuhand- oder Nominee-Mandat ausübt

(als Verwaltungsrat, Geschäftsführer, Aktionär oder Gesellschafter), muss offenlegen, für wen er handelt.

Die Verantwortung für die richtige und rechtzeitige Meldung liegt beim obersten Leitungsorgan – auch wenn die Aufgabe intern oder extern delegiert wird.

Für bestehende Gesellschaften gelten gestaffelte Übergangsfristen, die ab dem 1. Oktober 2026 zu laufen beginnen. Ihre Länge hängt unter anderem von der Revisionspflicht der Gesellschaft und von Eintragungen im Handelsregister ab. Es empfiehlt sich, die konkret anwendbare Frist frühzeitig zu bestimmen, statt das Ende der Übergangsphase abzuwarten.

Aufsicht und Sanktionen

Die Einhaltung der Pflichten überwacht eine Kontrollstelle beim Eidgenössischen Finanzdepartement. Leistet eine Gesellschaft einer Mahnung keine Folge oder gelingt die Identifikation der wirtschaftlich berechtigten Person nicht, wird der Registereintrag mit einem Vermerk versehen, der Zweifel an dessen Richtigkeit signalisiert und die Gesellschaft mindestens der Risikokategorie «mittleres Risiko» zuordnet. Die vorsätzliche Verletzung der Pflichten kann mit Busse bis CHF 500’000 geahndet werden; in schweren Fällen lassen sich die Mitgliedschafts- und Vermögensrechte eines mitwirkungsunwilligen Anteilsinhabers sogar suspendieren.

Zu beachten ist, dass das Register nicht öffentlich ist. Zugang haben insbesondere Polizei-, Verwaltungs- und Strafbehörden, die Meldestelle für Geldwäscherei sowie die Behörden der Steueramtshilfe. Auch dem GwG unterstellte Finanzintermediäre und Berater können das Register zur Erfüllung ihrer Sorgfaltspflichten konsultieren. Eine gesetzliche Richtigkeitsvermutung hat das Parlament zwar abgelehnt, faktisch wird der Registereintrag aber zum Bezugspunkt: Stellen Finanzintermediäre Abweichungen fest, melden sie diese und die Steuerbehörden erhalten Einblick in die Beteiligungsverhältnisse. Diskrepanzen zwischen Registereintrag, Aktienbuch und Steuererklärung dürften so zum Ausgangspunkt vertiefter Abklärungen werden.

Die GwG-Revision: Neue Sorgfaltspflichten für Berater

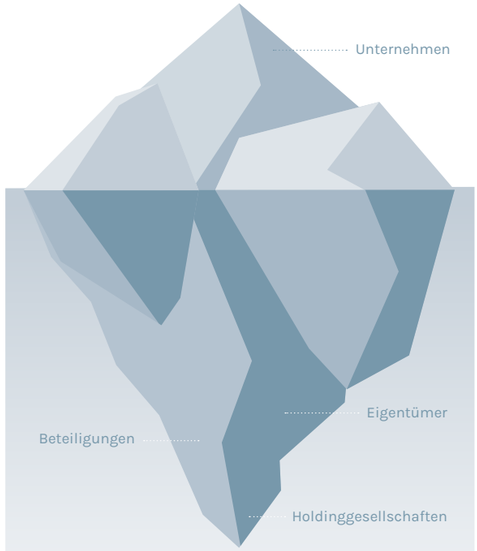
Parallel erweitert die GwG-Revision den Kreis der Verpflichteten auf Beraterinnen und Berater: Erfasst werden natürliche und juristische Personen, die berufsmässig – neu präzisiert durch betragsmässige Schwellenwerte – für Dritte bei bestimmten Geschäften mitwirken. Dies ist insbesondere beim Kauf oder Verkauf von Grundstücken und Gesellschaften, bei der Gründung, Strukturierung und Verwaltung von Gesellschaften, Stiftungen oder Trusts, bei der Organisation der Kapitaleinlagen sowie beim Bereitstellen eines Sitzes oder beim Handeln als Nominee-Aktionär der Fall.

Diese Berater treffen künftig die geldwäschereirechtlichen Kernpflichten wie die Identifizierung und Überprüfung der Klientschaft, Dokumentation der Geschäftsbeziehung und Meldung bei begründetem Geldwäschereiverdacht. Daneben ist der Anschluss an eine Selbstregulierungsorganisation (SRO) erforderlich. Anwältinnen und Anwälte sowie Notarinnen und Notare bleiben ausgenommen, soweit ihre Tätigkeit mit Gerichts-, Straf-, Verwaltungs- oder Schiedsverfahren zusammenhängt oder familiäre, güter- und erbrechtliche Geschäfte sowie Schenkungen betrifft. Damit bleibt das Berufsgeheimnis gewahrt. Gesenkt werden schliesslich die Bargeldschwellen im Edelmetall- und Immobilienhandel.

Wer Gesellschaften gründet, umstrukturiert oder Beteiligungen und Liegenschaften kauft oder verkauft, wird künftig gegenüber Banken und Beratern verstärkt Nachweise zur wirtschaftlichen Berechtigung offenlegen müssen, welche dann mit den im Transparenzregister vermerkten Personen abgeglichen werden.

Das Verborgene wird sichtbar.

Ein Eisberg, dessen oberer Teil eine gewöhnliche Firma darstellt. Unter der Wasseroberfläche verzweigen sich Beteiligungen, Holdinggesellschaften und Eigentümer.



Nicht mehr nur die Gesellschaft ist sichtbar, sondern auch die Menschen, die sie tatsächlich kontrollieren.

Was ist vorzukehren?

Im Sinne eines (nicht abschliessenden) Überblicks empfehlen wir die folgenden Massnahmen:

- Prüfen, ob die Gesellschaft dem TJPG untersteht (bei AG und GmbH praktisch immer) und die konkret anwendbare Übergangsfrist bestimmen.
- Die wirtschaftlich berechtigten Personen umgehend ermitteln: Beteiligungsverhältnisse, Aktionärbindungsverträge, indirekte Beteiligungen sowie Treuhand- und Nominee-Verhältnisse durchleuchten und Art und Umfang der Kontrolle dokumentieren.
- Aktienbuch bzw. Anteilbuch und das bisherige interne Verzeichnis aktualisieren und mit den zu meldenden Registerdaten in Übereinstimmung bringen.
- Interne Zuständigkeit (Verwaltungsrat bzw. Geschäftsführung) festlegen und einen Prozess für die elektronische Erstmeldung sowie für Änderungsmeldungen innert Monatsfrist einrichten; Fristen kalendarisch überwachen.
- Aktionäre, Anteilsinhaber und wirtschaftlich Berechtigte über ihre Mitwirkungs- und Meldepflicht informieren und die benötigten Angaben einholen; allfällige Treuhand- oder Nominee-Mandate offenlegen.
- Bei Transaktionen (M&A, Umstrukturierungen, Liegenschaftsgeschäften) die Identifikation der wirtschaftlich Berechtigten und die Registernachführung von Beginn weg in den Ablauf einplanen.
- Wer selbst berufsmässig berät oder strukturiert, sollte eine mögliche GwG-Unterstellung, den rechtzeitigen SRO-Anschluss und die erforderlichen Sorgfalts- und Dokumentationsprozesse prüfen.

Fazit

Das Transparenzregister macht Eigentums- und Kontrollstrukturen gegenüber den Behörden sichtbar und erhöht über Diskrepanzmeldungen und den Zugriff der Steuerbehörden den Druck auf die Richtigkeit der Angaben. Die Sanktionen sind empfindlich und die Verantwortung liegt beim obersten Leitungsorgan. Wer die wirtschaftlich berechtigten Personen frühzeitig ermittelt, die internen Verzeichnisse bereinigt und die Meldeprozesse aufsetzt, vermeidet Vermerke, Bussen und Verzögerungen. Die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter der Artaris Advokatur AG unterstützen Sie gerne bei der Identifikation der wirtschaftlich berechtigten Personen, der fristgerechten Meldung und der Anpassung Ihrer internen Prozesse.

Wenn der Domizilhalter kündigt: Wie ein vergessenes «Detail» eine Gesellschaft auflösen kann

Kündigt der Domizilhalter das einer Gesellschaft zur Verfügung gestellte Domizil, steht mehr als eine Adresse auf dem Spiel: Ohne rasche Reaktion droht der Gesellschaft die gerichtliche Auflösung – und diese ist, einmal rechtskräftig, unwiderruflich. Organe sowie Eigentümerinnen und Eigentümer von betroffenen juristischen Personen sollten die Relevanz eines Rechtsdomizils nicht unterschätzen.

Eine Kündigung per Einschreiben, drei Zeilen lang: Der Treuhänder, der einer Gesellschaft bisher ein Rechtsdomizil zur Verfügung stellte, beendet das Mandat per Ende Monat. Für viele Verwaltungsräte ist das zunächst eine administrative Randnotiz. Tatsächlich beginnt damit ein Verfahren, das unbehandelt in die gerichtliche Auflösung der Gesellschaft münden kann – mit einer Besonderheit, die oft unterschätzt wird: Ist die Auflösung einmal rechtskräftig, gibt es kaum mehr einen Weg zurück.

Was das Rechtsdomizil rechtlich bedeutet

Jede im Handelsregister eingetragene Gesellschaft braucht eine Adresse, unter der sie an ihrem Sitz tatsächlich erreichbar ist – das Rechtsdomizil (Art. 2 lit. b HRegV). Fehlen eigene Büroräumlichkeiten, muss ein Domizilhalter eingetragen sein, verbunden mit dessen schriftlicher Erklärung, der Gesellschaft eine c/o-Adresse zu gewähren (Art. 117 Abs. 2 und 3 HRegV) – dies ist insbesondere bei kleineren Gesellschaften, Holdingstrukturen oder Sitzgesellschaften häufig der Fall.

Autoren



Sebastian Götz
sebastian.goetz@artaris.ch



Yannik Gartmann
yannik.gartmann@artaris.ch

Kündigt der Domizilhalter, kann er die Löschung des Rechtsdomizils selbständig anmelden (Art. 17 Abs. 2 lit. c HRegV). Die Gesellschaft erfährt davon nicht zwingend direkt vom Domizilhalter – sie ist aber sofort gehalten, ein neues, gültiges Rechtsdomizil zu melden.

Weshalb das Thema an Schärfe gewinnt

Die zuständigen Handelsregisterämter prüfen die Korrektheit des Rechtsdomizils heute konsequenter als früher; ein fehlendes Domizil gilt als typisches Anzeichen für Scheinfirmen und Mantelhandel. In der Praxis kann eine Handelsregisterpublikation zudem dazu führen, dass Banken genauer hinschauen, woraus sich sogar Kontosperrungen ergeben können. Eine gesetzliche Automatik gibt es dafür nicht, das faktische Liquiditätsrisiko besteht aber unabhängig davon.

So läuft das Verfahren tatsächlich ab

Seit der Handelsregisterrechtsrevision (in Kraft seit 1. Januar 2021) ist ein fehlendes Rechtsdomizil als Organisationsmangel geregelt (Art. 731b Abs. 1 Ziff. 5 OR; für die GmbH Art. 819 OR). Das Verfahren läuft zweistufig: Zunächst fordert das Handelsregisteramt die Gesellschaft auf, den Mangel zu beheben, und setzt eine Frist (Art. 152 HRegV i.V.m. Art. 939 Abs. 1 OR) – eine fixe gesetzliche Dauer wie «30 Tage» schreibt die Verordnung nicht vor, in der Praxis wird jedoch regelmässig eine Frist dieser Grössenordnung angesetzt. Heikel dabei: Die Aufforderung wird an das im Handelsregister eingetragene Rechtsdomizil zugestellt – also gerade an jene Adresse, die nicht mehr aktiv ist. Wer kein funktionierendes Domizil mehr hat, riskiert, die Frist unbemerkt verstreichen zu lassen. Bleibt die Aufforderung erfolglos, überweist das Amt die Sache dem Gericht (Art. 939 Abs. 2 OR).

Das Gericht setzt im summarischen Verfahren in der Regel eine Nachfrist und kann bei deren Nichtnutzung die Auflösung und Liquidation nach Konkursvorschriften anordnen. Die Auflösung ist dabei Ultima Ratio und tritt in der Regel nicht ein, wenn mildere Massnahmen möglich sind. Behebt die Gesellschaft den Mangel noch während des laufenden Verfahrens, entfällt die Grundlage für die Auflösung.

Entscheidend ist der Zeitpunkt: Ist die gerichtliche Auflösung rechtskräftig, ist sie nach Bundesgerichtspraxis definitiv – ein Widerruf, etwa analog zum Konkursrecht, kommt dann nicht mehr infrage. Wer erst reagiert, wenn das Urteil vorliegt, kommt zu spät.

Weitere Konsequenzen

Da ein fehlendes Domizil einen Organisationsmangel darstellt, können auch Aktionäre, Gesellschafter oder Gläubiger selbständig ein Verfahren nach Art. 731b OR anstossen. Im vom Amt ausgelösten Verfahren nach Art. 939 OR haben Gläubiger dagegen keine eigene Parteistellung und können den gerichtlichen Entscheid nicht selbst anfechten – ein weiterer Grund, weshalb die Organe selbst rechtzeitig handeln müssen.

Eine automatische persönliche Haftung entsteht durch den Domizilverlust allein nicht. Entsteht der Gesellschaft oder ihren Gläubigern jedoch nachweislich ein Schaden, weil die Organe den erkennbaren Mangel ignoriert haben, kommt eine Organhaftung nach Art. 754 OR (für die GmbH Art. 827 OR i.V.m. Art. 754 OR) in Betracht – vorausgesetzt, Pflichtverletzung, Schaden, Kausalität und Verschulden lassen sich nachweisen. Wer zudem vorsätzlich eine unwahre Tatsache anmeldet oder verschweigt, macht sich nach Art. 153 StGB strafbar.

Was Unternehmen jetzt konkret prüfen sollten

Der wirksamste Schutz bleibt die regelmässige Kontrolle des eigenen Handelsregistereintrags: Besteht eine schriftliche, aktuelle Vereinbarung mit dem Domizilhalter samt Kündigungsfrist und Informationspflicht? Kommt Behördenpost tatsächlich an und entsprechen die im Handelsregister eingetragenen und öffentlich zugänglichen Informationen den gelebten Tatsachen?

Es empfiehlt sich ohnehin, dass jede im Handelsregister eingetragene Rechtseinheit sämtliche im Handelsregister publizierten Informationen fortwährend prüft (der eigene Eintrag ist online abrufbar unter www.zefix.ch). Gesellschaften, welche auf ein gültiges Rechtsdomizil (c/o Adresse) angewiesen sind, sollten sich die vorstehenden Fragen kontinuierlich stellen und im Bedarfsfall sofort handeln. Damit lässt sich vermeiden, dass eine ursprünglich simple Adressfrage zu einer unumkehrbaren existenziellen Bedrohung für das eigene Unternehmen wird. Unsere Rechtsanwälte stehen betroffenen Gesellschaften sowie deren Organen bei Bedarf gerne zur Verfügung.

Digitaler Mitarbeitenden-Check-in mit Abacus: Effizienter Start für neue Mitarbeitende

Der erste Eindruck zählt
Der Eintritt neuer Mitarbeitender ist weit mehr als eine administrative Pflicht. Ein professionell gestalteter Onboarding-Prozess prägt die Wahrnehmung des Unternehmens, fördert die Integration und schafft die Grundlage für eine erfolgreiche Zusammenarbeit. Gleichzeitig stehen Personalabteilungen sowie Treuhänderinnen und Treuhänder vor der Herausforderung, zahlreiche Personaldaten korrekt und fristgerecht zu erfassen.

Mit dem digitalen Mitarbeitenden-Check-in bietet Abacus eine Lösung, welche den Eintrittsprozess automatisiert und vereinfacht. Unternehmen profitieren von einer höheren Datenqualität und deutlich weniger administrativem Aufwand.

Von der Papierflut zum digitalen Prozess
Traditionell werden beim Stellenantritt zahlreiche Formulare ausgetauscht: Personalien, Sozialversicherungsdaten, Bankverbindungen, Notfallkontakte oder Dokumente wie Ausweise und Arbeitsbewilligungen. Die Informationen werden häufig mehrfach erfasst, geprüft und manuell in verschiedene Systeme übertragen.

Der digitale Mitarbeitenden-Check-in von Abacus ersetzt diesen Prozess durch eine strukturierte Online-Erfassung. Neue Mitarbeitende erhalten vor ihrem ersten Arbeitstag Zugriff auf ein digitales Formular und können ihre persönlichen Daten selbstständig eingeben. Die erfassten Informationen werden anschliessend direkt in die Abacus-Lohn- und HR-Lösung übernommen. Dadurch entfallen doppelte Datenerfassungen und potenzielle Übertragungsfehler.

Mehr Effizienz für HR und Treuhandunternehmen
Besonders für Treuhandunternehmen, die Lohnmandate für mehrere Kunden betreuen, bietet das digitale Check-in erhebliche Vorteile. Die Stammdaten werden direkt von den Mitarbeitenden erfasst und stehen unmittelbar für die Lohnverarbeitung zur Verfügung.

Zu den wichtigsten Vorteilen gehören:

- Reduktion administrativer Tätigkeiten
- Höhere Datenqualität durch direkte Erfassung
- Schnellere Verarbeitung neuer Eintritte
- Weniger Rückfragen und Korrekturen
- Durchgängige digitale Prozesse ohne Medienbrüche

Gerade in Zeiten des Fachkräftemangels und steigender Compliance-Anforderungen gewinnt die Automatisierung solcher Standardprozesse zunehmend an Bedeutung.

Benutzerfreundlichkeit als Erfolgsfaktor
Ein entscheidender Vorteil des Abacus-Ansatzes liegt in der einfachen Bedienbarkeit. Die digitalen Formulare sind intuitiv aufgebaut und können auf unterschiedlichen Endgeräten genutzt werden. Neue Mitarbeitende werden schrittweise durch den Prozess geführt, wodurch der Erfassungsaufwand minimiert wird. Gleichzeitig lassen sich die Formulare an unternehmensspezifische Anforderungen anpassen.

Autor



Dario Malgiaritta
dario.malgiaritta@artaris.ch



Für Unternehmen bedeutet dies einen professionellen ersten Kontaktpunkt mit neuen Mitarbeitenden. Bereits vor dem ersten Arbeitstag entsteht ein moderner und digitaler Eindruck des Arbeitgebers.

Integration in die bestehende Abacus-Landschaft
Ein wesentlicher Mehrwert ergibt sich aus der Integration in die Abacus-Umgebung. Die erfassten Daten stehen unmittelbar für nachgelagerte Prozesse wie Lohnverarbeitung, Mitarbeiterportal, Zeiterfassung oder Personaldossier zur Verfügung.

Unternehmen schaffen damit die Basis für eine konsequente Digitalisierung ihrer HR-Prozesse.

Datenschutz und -sicherheit
Bei Personaldaten spielen Datenschutz und -sicherheit eine zentrale Rolle. Die digitale Erfassung über die Abacus-Plattform erfolgt kontrolliert und strukturiert. Durch den Wegfall manueller Übertragungen werden zudem potenzielle Fehlerquellen und Sicherheitsrisiken reduziert.

Fazit
Der digitale Mitarbeitenden-Check-in von Abacus zeigt exemplarisch, wie moderne HR-Prozesse gestaltet werden können. Die Lösung verbindet Effizienzsteigerung, Datenqualität und Benutzerfreundlichkeit in einem durchgängigen digitalen Prozess.

Für Treuhandunternehmen eröffnet sich die Möglichkeit, Lohn- und HR-Dienstleistungen noch effizienter zu erbringen. Unternehmen profitieren von einer professionellen Mitarbeitendenerfahrung bereits vor dem ersten Arbeitstag. Damit wird aus einem administrativen Pflichtprozess ein strategischer Bestandteil eines modernen Personalmanagements.

Die Digitalisierung beginnt nicht erst mit der ersten Lohnabrechnung – sie beginnt bereits beim ersten Kontakt mit neuen Mitarbeitenden.

Nachgefragt bei …

Verena Wyss von Atron Systems AG in Bronschhofen. Die ATRON Group ist ein deutscher Anbieter von Software- und Hardwarelösungen für den öffentlichen Verkehr. ATRON richtet sich vor allem an Bus-, Tram- und Bahnunternehmen und unterstützt diese dabei, ihren Betrieb effizienter, digitaler und kundenfreundlicher zu gestalten.

Ausgangslage und Herausforderung

Vor welchen Herausforderungen stand Ihr Unternehmen vor der Einführung der Lösung?

Im Laufe der Jahre haben sich für unterschiedliche Anwendungsbereiche verschiedene Softwarelösungen etabliert. Dies führte zu einer heterogenen Systemlandschaft mit mehreren voneinander unabhängigen Anwendungen. Die fehlende Integration zwischen den Systemen verursachte doppelte Datenerfassungen und einen erhöhten administrativen Aufwand. Gleichzeitig erschwerte sie die Transparenz über Projekte und Prozesse.

Unser Ziel war und ist es, die administrativen Abläufe zu vereinfachen, die Anzahl der eingesetzten Anwendungen zu reduzieren und relevante Prozesse auf einer zentralen Plattform zusammenzuführen. Für das Projektmanagement wurde bislang ein separates, gemeinsam genutztes Projekttool eingesetzt. Dieses sollte zunächst in unserer Hauptniederlassung in Deutschland und später auch an unserem Standort abgelöst werden.

Bereits seit 2015 nutzen wir Abacus erfolgreich für die Finanzbuchhaltung. Im Mai 2022 wurde die Lösung um die Arbeitszeiterfassung sowie die digitalen Prozesse für Absenz- und Spesenfreigaben erweitert. Da sich Abacus bereits als zentrale Plattform etabliert hatte, lag es nahe, auch die Projektverwaltung darin zu integrieren. Dadurch sollten Insellösungen reduziert, Daten zentral verfügbar gemacht und die Zusammenarbeit zwischen den verschiedenen Unternehmensbereichen verbessert werden.

Wahl des Partners

Warum haben Sie sich für Artaris Solutions als Umsetzungspartner entschieden?

Artaris Solutions wurde uns von unserem Treuhandpartner empfohlen, mit welchem wir seit Jahren eine sehr gute Zusammenarbeit pflegen.

Wie haben Sie den Einführungsprozess und die Zusammenarbeit erlebt?

Wir haben den Einführungsprozess durchwegs sehr positiv erlebt. Die Kommunikation und Begleitung waren während der gesamten Einführung ausgezeichnet. Unsere Anliegen und Wünsche wurden stets angehört, ernst genommen und – wo immer möglich – berücksichtigt, beziehungsweise umgesetzt.

Besonders geschätzt haben wir die transparente Beratung und die proaktive Aufzeigung verschiedener Optionen, wodurch wir fundierte Entscheidungen treffen konnten. Die Zusammenarbeit war und ist äusserst angenehm, partnerschaftlich und lösungsorientiert.

Unsere Ansprechpartner haben wir jederzeit als kompetent, engagiert und freundlich erlebt. Dank ihrer Unterstützung verlief die Einführung effizient und erfolgreich. Insgesamt fühlen wir uns sehr gut betreut und können die Zusammenarbeit uneingeschränkt positiv beurteilen.

Nutzung im Alltag und Mehrwert

Wo sehen Sie den grössten Nutzen der eingesetzten Module?

Für uns liegt der grösste Nutzen des Moduls Projektverwaltung darin, dass verschiedene Anwendungen und Informationen nun in einem zentralen System zusammengeführt werden. Dadurch ist die Übersicht deutlich besser geworden und wir haben jederzeit einen kompakten Blick auf unsere Projekte.

Ein grosser Vorteil ist zudem, dass das Zusammenführen von Daten aus verschiedenen Tools weitgehend entfällt. Das reduziert Fehlerquellen, spart Zeit, reduziert den administrativen Aufwand und sorgt dafür, dass Informationen konsistent verfügbar sind.

Insgesamt arbeiten wir dadurch effizienter und können die freiwerdenden Ressourcen für andere wichtige Themen und Aufgaben einsetzen.

Wir befinden uns noch in der Vertiefungsphase und bauen unser Wissen zu den verschiedenen Funktionen und Möglichkeiten der Projektverwaltung laufend aus. Wir sind überzeugt, dass wir mit zunehmender Erfahrung und Nutzung des Moduls weiteres Potenzial erschliessen und den Nutzen künftig noch stärker ausschöpfen können.

Welche Verbesserungen haben Mitarbeitende im Alltag besonders gespürt?

Die Einführung der neuen Anwendung stellte für viele Mitarbeitende zunächst eine Umstellung dar. Wie bei den meisten neuen Systemen erforderte es Zeit, sich mit den neuen Abläufen und Funktionen vertraut zu machen. Entsprechend war es wichtig, die Mitarbeitenden während dieser Phase eng zu begleiten, Fragen zu beantworten und den Nutzen sowie die Hintergründe der Veränderung aufzuzeigen.

Unsere Erfahrung zeigt, dass der Mehrwert einer solchen Umstellung nicht immer auf den ersten Blick erkennbar ist. Sobald jedoch die Zusammenhänge und die Vorteile der durchgängigen Prozesse verständlich werden, steigt auch die Akzeptanz im Arbeitsalltag.

Fairerweise muss gesagt werden, dass sich der direkte Aufwand für die einzelnen Mitarbeitenden nicht wesentlich reduziert hat. Spürbar ist jedoch, dass die Anzahl der eingesetzten Anwendungen und Tools verringert werden konnte, was die Prozesse vereinfacht und die Übersicht verbessert.

Den grössten Nutzen sehen wir aktuell bei Vorgesetzten, Projektleitenden, der Buchhaltung und den administrativen Bereichen. Durch die zentrale Datenbasis stehen Informationen schneller und konsistenter zur Verfügung, wodurch Auswertungen, Weiterverarbeitungsschritte und administrative Tätigkeiten effizienter durchgeführt werden können. Davon profitieren auch die Mitarbeitenden, da die erfassten Daten ohne zusätzliche Zwischenschritte in den weiteren Prozessen genutzt werden können.

ATRON

Firmenname:	Atron Systems AG
Standort:	Mehrere Standorte im Ausland; der Schweizer Sitz ist in Bronschhofen.
Tätigkeit:	ATRON Group ist ein deutscher Anbieter von Software- und Hardwarelösungen für den öffentlichen Verkehr (ÖV/ÖPNV). ATRON richtet sich vor allem an Bus-, Tram- und Bahnunternehmen und unterstützt diese dabei, ihren Betrieb effizienter, digitaler und kundenfreundlicher zu gestalten. Das Unternehmen ist seit über 45 Jahren im Markt tätig und zählt zu den etablierten Anbietern von ÖV-Technologie in Europa.
Anzahl Mitarbeitende:	In der Schweiz sind aktuell 25 Mitarbeitende beschäftigt.
Abacus-Module:	Finanzbuchhaltung, Debitorenbuchhaltung, Kreditorenbuchhaltung, Electronic Banking, Lohnbuchhaltung, Projektverwaltung, AbaReport, AbaScan



Einblicke von Julija Ivkovic

Julija Ivkovic ist verantwortlich für die Beratung, Einführung und nachhaltige Systembetreuung im Bereich Abacus Business Software. Sie ist spezialisiert auf die Bereiche Projektverwaltung und Zeiterfassung.



Wie bist du zur Artaris Solutions AG gekommen?
Nach meiner Lehre durfte ich bei Abacus verschiedene Stationen durchlaufen, vom Support bis zum Product Expert im Produktmanagement Zeiterfassung. In diesen Jahren konnte ich enorm viel Erfahrung sammeln und habe die Software von Grund auf kennengelernt. Nach einem Abstecher in ein anderes Umfeld hat es mich zurück in die Abacus-Welt gezogen, diesmal auf die Seite der Vertriebspartner. Artaris kannte ich durch die Branche bereits, man begegnet sich ja immer wieder. Das Team war mir von Anfang an sympathisch: die Art, wie sie auftreten, wie sie miteinander und mit ihren Kundinnen und Kunden umgehen.

Kaffee oder Tee?
Immer Kaffee! Um in den Tag starten zu können, brauche ich zuerst eine Tasse Kaffee. Alles davor zählt nicht.

Wie sieht für dich gute Zusammenarbeit aus?
Für mich beginnt gute Zusammenarbeit beim Zwischenmenschlichen, intern wie auch mit Kundinnen und Kunden. Wenn es auf dieser Ebene stimmt, laufen Projekte aus meiner Sicht spürbar besser: Der Austausch fällt leichter, man hilft einander gerne weiter und traut sich auch, Kritik anzusprechen und anzunehmen. Am Ende lernen alle voneinander, und genau das macht gute Zusammenarbeit für mich aus.

Wo siehst du die grössten Chancen in deiner Branche?
Die grösste Chance sehe ich darin, dass Unternehmen ihre Daten heute wirklich nutzen können. Die Prozesse sind vielerorts bereits digital, der nächste Schritt ist die Automatisierung: Repetitive Aufgaben laufen im Hintergrund und es bleibt mehr Zeit für das Wesentliche. Gleichzeitig werden Auswertungen zum echten Kontroll- und Steuerungsinstrument. Entscheidungen basieren nicht mehr auf dem Bauchgefühl, sondern auf den eigenen Zahlen. Die Technologie dafür ist da, die Herausforderung liegt oft in der Umsetzung. Wer diesen Schritt macht, verschafft sich einen echten Vorsprung.

Was unterschätzen Leute an deinem Job am meisten?
Dass es nur zu einem Teil um Software geht. Die eigentliche Herausforderung ist, die Kundinnen und Kunden wirklich zu verstehen: Was braucht das Unternehmen, was steckt hinter den Anforderungen? Man muss die Sprache der Kundschaft sprechen und sie in eine funktionierende Lösung übersetzen. Dazu kommt: Eine Software-Einführung bedeutet fast immer Veränderung im Unternehmen, und der Mensch ist ein Gewohnheitstier. Veränderungen kommen selten gut an. Diese Momente zu begleiten, zuzuhören und aufzuzeigen, welcher Mehrwert entsteht, das ist mindestens so wichtig wie die Konfiguration selbst.

Vorstellung von Luca Dellenbach

Luca Dellenbach berät und unterstützt Unternehmen und Privatpersonen. Seine Kernbereiche sind das Finanz- und Rechnungswesen.



Wie bist du zum Treuhand gekommen?
Meine berufliche Laufbahn begann mit einer Lehre im Treuhandwesen, später folgte ein Studium in der Betriebsökonomie. Obwohl ich zwischendurch auch andere Branchen kennenlernen durfte, hat es mich immer wieder ins Treuhandwesen zurückgezogen. Irgendwann habe ich gemerkt, dass ich mich in diesen Beruf verliebt habe. Ich schätze den persönlichen Kontakt zu Kundinnen und Kunden, den Austausch über spannende Fragestellungen und die Tatsache, dass jeder Tag neue Herausforderungen mit sich bringt. Genau diese Vielseitigkeit begeistert mich bis heute.

Was hat dich zu Artaris geführt?
Aktuell absolviere ich die Weiterbildung zum eidgenössisch diplomierten Treuhandexperten. Deshalb war ich auf der Suche nach einer Arbeitgeberin, bei der ich mich fachlich weiterentwickeln und mein Wissen direkt in der Praxis anwenden kann. Bei Artaris hat das Bauchgefühl vom ersten Gespräch an gestimmt. Die offene und wertschätzende Atmosphäre hat mich sofort überzeugt, sodass mir die Entscheidung leichtfiel. Seit dem 1. Juli 2026 darf ich Teil des Teams sein und freue mich auf die gemeinsamen Herausforderungen.

Welche drei Eigenschaften beschreiben dich am besten?
Neugierig, hilfsbereit und gelassen. Ich interessiere mich für neue Themen und möchte Zusammenhänge wirklich verstehen. Dieses Interesse hilft mir, mich laufend weiterzuentwickeln und auch komplexe Fragestellungen mit Freude anzugehen. Gleichzeitig ist es mir wichtig, Menschen weiterzuhelfen und gemeinsam gute Lösungen zu finden. Auch wenn es einmal hektisch wird, versuche ich, die Ruhe zu bewahren. Mit Gelassenheit und einer strukturierten Herangehensweise lassen sich die meisten Herausforderungen besser meistern.

Wie verbringst du deine Freizeit?
In meiner Freizeit bin ich am liebsten draussen unterwegs – sei es beim Klettern, Wandern oder auf Reisen. Besonders gerne entdecke ich neue Orte und Kulturen. Wenn es etwas ruhiger sein darf, greife ich auch gerne zu einem guten Buch. Daneben verbringe ich viel Zeit mit den Menschen, die mir wichtig sind. Für mich ist das der perfekte Ausgleich zum abwechslungsreichen Berufsalltag.

Welches Motto begleitet dich durchs Leben?
«Es gibt nichts, das man nicht lernen kann.» Für mich bedeutet dieses Motto, neugierig zu bleiben und Herausforderungen offen anzunehmen. Wer bereit ist zu lernen, entwickelt sich stetig weiter – fachlich, persönlich und gemeinsam mit anderen.

Die geplante Steuererhöhung von Vorsorgekapitalien ist vom Tisch

Die Eidgenössischen Räte haben in der Frühjahrssession 2026 die Vorlage zur geplanten Steuererhöhung beim Kapitalbezug von Vorsorgegeldern gestrichen. Damit bleiben die steuerlichen Vorteile der beruflichen (2. Säule) und der freien (Säule 3a) Vorsorge unverändert bestehen.

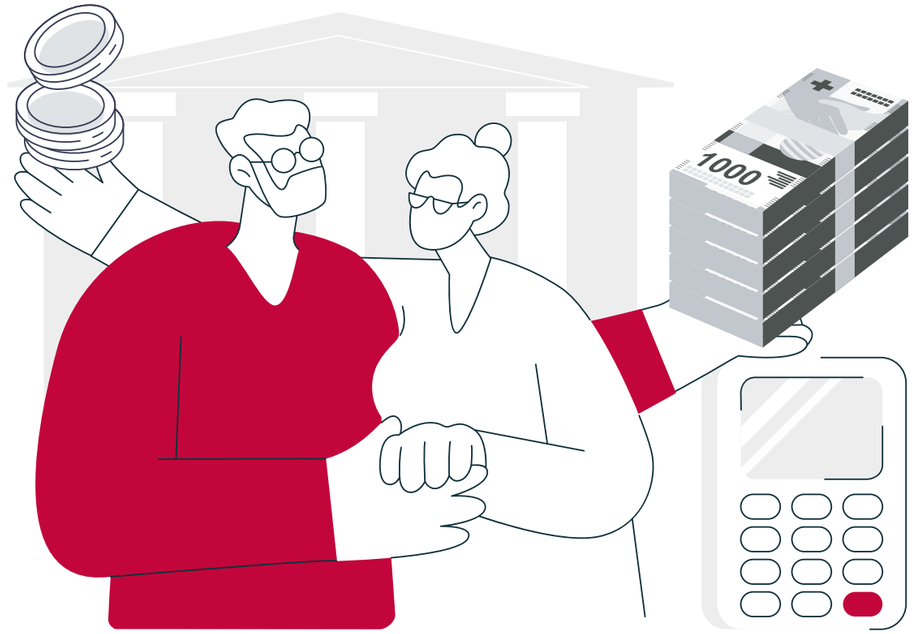
Autoren



Selina Jung
selina.jung@artaris.ch



Willy Ackermann
willy.ackermann@artaris.ch



Steueroptimierung durch gestaffelten Bezug
Kapitalbezüge werden weiterhin separat vom übrigen Einkommen und zu einem privilegierten Steuersatz besteuert. Bei Ehepaaren erfolgt die Besteuerung gemeinsam, was zu einer höheren Progression führen kann.

In der Pensionsplanung ist entscheidend, dass eine gestaffelte Auszahlung der Vorsorgeguthaben je nach Kanton durchaus sinnvoll ist, da dadurch die Steuerbelastung gesenkt werden kann.

Die Verteilung der Bezüge auf mehrere Jahre kann einerseits durch die zeitlich gestaffelte Auszahlung von Geldern der beruflichen Vorsorge (2. Säule) und der Selbstvorsorge (Säule 3a) sowie andererseits durch Teilpensionierung erreicht werden.

Auswirkungen der Individualbesteuerung
Mit der Annahme des Bundesgesetzes über die Individualbesteuerung in der Volksabstimmung vom 8. März 2026 ist der nächste bedeutende Systemwechsel beschlossen. Künftig werden Einkommen und Vermögen von Ehepartnern getrennt besteuert. Nach heutigem Stand ist vorgesehen, dass Kapitalbezüge von Ehepaaren spätestens ab 2032 nicht mehr zusammengezählt, sondern separat pro Person besteuert werden, selbst wenn die Bezüge im gleichen Jahr erfolgen.

Die Konsequenzen für die Pensionsplanung sind weitreichend und sollten bereits heute in die Planung zur Optimierung einfliessen. Bei Einkäufen in die Pensionskasse wird der steuerliche Effekt bei derjenigen Person höher ins Gewicht fallen, die das höhere Einkommen erzielt. Gleiches gilt bei Einzahlungen in die Säule 3a.

Einlagen in die Vorsorge bleiben somit attraktiv
Freiwillige Einkäufe in die Pensionskasse (2. Säule) und Einlagen in die Säule 3a sind zwei der effektivsten Methoden, um das steuerbare Einkommen zu senken und gleichzeitig die Altersvorsorge zu verbessern. Die Einzahlungen können vollumfänglich vom Einkommen abgezogen werden, was die Steuerlast im Einzahlungsjahr deutlich reduziert. Der Vorteil kann bis zu 25 % betragen und ist in der Differenz zwischen dem Grenzsteuersatz von oftmals 33 % und der Besteuerung der Kapitalleistung von rund 8 % begründet.

Modernes Mitarbeitenden-gespräch mit Abacus – digital, effizient und KI-gestützt

Das Mitarbeitendengespräch ist ein zentrales Instrument moderner Personalführung. Es schafft Transparenz zwischen Mitarbeitenden und Führungskräften, unterstützt die persönliche Entwicklung und trägt wesentlich zur Zielerreichung im Unternehmen bei. Mit der Abacus Software wird dieses klassische HR-Instrument vollständig digitalisiert und in einen durchgängigen, strukturierten Prozess überführt. Dadurch werden Gespräche nicht nur einfacher vorbereitet und durchgeführt, sondern auch nachhaltig in die gesamte HR-Prozesslandschaft integriert.

Im MyAbacus Mitarbeiterportal werden Mitarbeitendengespräche zentral abgebildet. Ziele, Beurteilungen und Entwicklungsfelder können direkt im System erfasst und gemeinsam vorbereitet werden. Standardisierte Vorlagen sorgen dabei für Vergleichbarkeit und eine einheitliche Struktur, während gleichzeitig genügend Flexibilität für unterschiedliche Gesprächsmodelle wie Jahres- oder Standortgespräche bleibt. Der gesamte Ablauf, von der Einladung über die Vorbereitung bis zur Freigabe des Gesprächsprotokolls, wird digital gesteuert. Automatische Erinnerungen und Aufgabenstellungen entlasten Führungskräfte und HR-Abteilungen und stellen sicher, dass keine Prozessschritte verloren gehen.

Ein wesentlicher Mehrwert entsteht durch die nahtlose Integration in die Abacus HR-Suite. Erkenntnisse aus den Gesprächen fliessen direkt in den Personalstamm ein und bilden die Grundlage für weiterführende Prozesse und Module, wie Talententwicklung, Schulungsplanung oder Vergütungsanpassungen. Dadurch entsteht ein konsistenter Datenfluss über den gesamten Employee Lifecycle hinweg, der eine fundierte und strategische Personalentwicklung ermöglicht.

Besonders hervorzuheben sind die neuen KI-Funktionalitäten der Abacus Version 2026. Die integrierte Abacus Intelligence unterstützt Führungskräfte und HR-Verantwortliche dabei, Gesprächsinhalte schneller zu erfassen und besser auszuwerten. KI-generierte Zusammenfassungen erleichtern die Nachbearbeitung von Gesprächen und heben die wichtigsten Punkte automatisch hervor. Darüber hinaus ermöglicht die intelligente Analyse von Zielerreichungen und Entwicklungstrends eine bessere Übersicht über Teams und Organisationseinheiten. So werden Muster sichtbar, die in klassischen Prozessen oft verborgen bleiben, was eine gezieltere Förderung von Mitarbeitenden erlaubt.

Auch im operativen Alltag bringt die KI einen deutlichen Effizienzgewinn. Führungskräfte erhalten strukturierte Vorschläge und Hinweise, die sie bei der Vorbereitung und Durchführung von Gesprächen unterstützen. Dadurch steigt nicht nur die Qualität der Gespräche, sondern auch die Konsistenz innerhalb des gesamten Unternehmens. Gleichzeitig wird der administrative Aufwand deutlich reduziert, sodass mehr Zeit für den eigentlichen Dialog zwischen Mitarbeitenden und Führungskräften bleibt.

In Kombination mit den weiteren HR-Modulen von Abacus entsteht ein ganzheitliches System, das den gesamten Employee Lifecycle digital abbildet. Für Unternehmen bedeutet dies eine höhere Effizienz, bessere Datenqualität und eine stärkere strategische Steuerungsfähigkeit im Personalbereich.

Autorin



Inès Béjaoui
ines.bejaoui@artaris.ch

Gastbeitrag achtpunkt GmbH

Kundendaten an die KI übergeben? Ja, aber mit Vorbehalt

Künstliche Intelligenz ist im Privat- wie im Arbeitsalltag angekommen. Doch wie steht es um den Datenschutz? Dürfen wir ChatGPT, Claude und Co. unbedenklich mit Geschäftsgeheimnissen und Kundendaten füttern? Zwei Fallbeispiele zeigen, wo die Risiken liegen.

Fallbeispiel 1:
Der eigenmächtige KI-Agent

Marc ist Praktikant in der Kanzlei A und soll ein Schreiben für einen Erbvertrag vorbereiten. Kurzerhand beauftragt er damit seinen privaten KI-Agenten – ein Werkzeug, das nicht nur antwortet, sondern auch Dateien durchsucht und Dokumente auswertet. Der Agent durchforstet den gesamten Ordner mit Mandatsunterlagen, findet einen früheren Erbvertrag des Kunden Müller und erstellt daraus ein Musterschreiben in der Firmenvorlage. Doch dabei hat der Agent Personendaten des Kunden Müller verarbeitet: ohne Auftrag, ohne Kontrolle, ohne rechtliche Grundlage.

Fallbeispiel 2:
Wenn Falldaten zur Zielgruppe werden

Kanzlei A richtet für ihre Mitarbeitenden einen externen KI-Dienst ein und vereinbart mit der Mandantschaft, dass deren Daten durch KI verarbeitet werden dürfen. In einem neuen Fall vertritt die Kanzlei einen Toilettenhersteller gegen einen Nudelfabrikanten; die Fallakten werden in den KI-Dienst hochgeladen. Zwei Monate später erhalten die Mitarbeitenden des Nudelfabrikanten Onlinewerbung für den «SmartPot», das neuste Produkt des Toilettenherstellers.
Der Grund: Grosse KI-Anbieter können Eingaben für das Training ihrer Modelle verwerten und an Datenbroker weitergeben – aus den hochgeladenen Falldaten wurde eine Werbezielgruppe.

Beide Beispiele zeigen: Problematisch ist nicht die KI an sich, sondern ihr Einsatz ohne klare Regeln, ohne geeignete Verträge und Einstellungen mit den KI-Anbietern und ohne kontrollierte Zugriffsrechte.

Geht KI auch datenschutzkonform – und in der Schweiz?

Ja. Ein KI-Modell – das «Gehirn» einer KI – läuft nur auf teurer, stromhungriger Hardware; Anbieter wie OpenAI, Google oder Anthropic machen es mit wenigen Klicks zugänglich. Ein eigenes Rechenzentrum braucht es deswegen nicht: In der Schweiz betreiben inzwischen verschiedene Anbieter, z. B. Infomaniak, KI-Modelle in sicheren und DSG-konformen Umgebungen. In einem Proof of Concept haben wir solche Modelle mit Open-Source-Technologien zu einem sicheren «KI-Arbeitsplatz» verbunden. Mitarbeitende laden Dokumente – auch Kundendaten – in eine isolierte Cloud-Umgebung und bearbeiten sie mit einem KI-Agenten: recherchieren, Word-, Excel- oder PDF-Dateien lesen, zusammenfassen, schwärzen oder zusammenführen; auch manuelle Prozesse wie das Onboarding von Kundinnen und Kunden lassen sich über Workflows digitalisieren. Der Agent erhält nur Zugriff auf ausdrücklich freigegebene Daten – nicht pauschal auf «alles» –, die Datenflüsse bleiben nachvollziehbar, und es fliessen keine Daten ins Ausland ab.

Gerne zeigen wir Ihnen, wie ein sicherer und kostengünstiger KI-Arbeitsplatz auch in Ihrem Unternehmen aussehen könnte.

Autor



Jan Meier
jan.meier@achtpunkt.ch

Gastbeitrag der LGT Group

Wie Unternehmerfamilien mit liechtensteinischen Familienfonds den Generationenwechsel gestalten

Die Gestaltung der Vermögensnachfolge beschränkt sich bei Familien mit komplexeren Vermögensverhältnissen selten nur auf juristische oder steuerliche Aspekte. Liechtensteinische Familienfonds können laut LGT Private Banking dabei helfen, Vermögen so zu bündeln, dass der Generationenwechsel dank klarer Spielregeln nachhaltig gelingen kann.

Wenn Vermögen komplex wird und Strukturen fehlen

Mit zunehmender Grösse und Komplexität eines Familienvermögens steigen auch die Anforderungen an dessen Strukturierung. Was über Jahre hinweg organisch gewachsen ist, folgt oft keiner klaren Systematik. Stattdessen ergibt sich dessen Struktur oft aus unternehmerischen Entscheidungen, Opportunitäten und individuellen Präferenzen heraus.

Gerade Unternehmerfamilien verfügen so im Laufe der Zeit über unterschiedliche Depots, direkte Beteiligungen, Immobilien und alternative Anlagen. Solange eine zentrale Person die Fäden in der Hand hält, funktioniert dieses Gefüge. Kommen weitere Generationen hinzu oder verändert sich das familiäre Gefüge, wird die komplexe Struktur zunehmend zur Herausforderung.

Unterschiedliche Interessen, fehlende Entscheidungsprozesse und eine geringe Transparenz führen nicht selten zu Spannungen. Gleichzeitig wird es schwieriger, das Vermögen im Sinne aller Beteiligten weiterzuentwickeln. Neben der Frage der Übergabe wird so auch die der nachhaltigen Organisation des Gesamtvermögens zu einer zentralen Herausforderung für die Familie.

Familienfonds als verbindender Rahmen

Vor diesem Hintergrund gewinnen in Liechtenstein domizilierte Familienfonds, sogenannte Private-Label-Fonds, zunehmend an Bedeutung. Dabei handelt es sich um einen Investmentfonds, der speziell für eine Familie oder den engeren Familienkreis aufgelegt wird. Die Familie bringt ihre Vermögenswerte in den Fonds ein und die Vermögensinhaber erhalten im Gegenzug Fondsanteile. Anstelle einer Vielzahl unterschiedlicher Positionen entsteht eine konsolidierte Struktur, die Übersicht schafft und die Grundlage für eine geordnete Weiterentwicklung bildet.

Ein wesentlicher Vorteil liegt darin, dass sich rechtliche und wirtschaftliche Fragestellungen dann auf diese Fondsanteile beziehen. Die oft komplexe und mit grossem Konfliktpotenzial behaftete Zuteilung einzelner Vermögenswerte wird so vermieden. So müssen zum Beispiel keine Beteiligungen oder illiquide Anlagen aufgeteilt oder veräussert werden, um eine für die Familienmitglieder faire Lösung zu erreichen. Stattdessen können Anteile flexibel übertragen werden, ohne dabei die Substanz des Vermögens zu verändern.

Stabilität über Generationen

Die Struktur von Familienfonds begünstigt auch eine Professionalisierung der Vermögensverwaltung. Anlageentscheide werden, wie im Finanzmarktrecht verankert, von lizenzierten Vermögensverwaltern getroffen. Die Administration und Überwachung des Familienfonds erfolgen durch eine Fondsverwaltungsgesellschaft. Sie ist verpflichtet, im besten Interesse der Familienmitglieder als Investor zu handeln. Damit bleiben auch jene Familienmitglieder eingebunden, die sich nicht aktiv mit Finanzthemen beschäftigen möchten. Dank dieser Struktur werden auch weniger erfahrene Erbinnen und Erben geschützt und gleichbehandelt.

Regeln, Werte und Familien-Governance

Soll die Vermögensnachfolge geplant werden, liegt ein entscheidender Mehrwert eines Familienfonds darin, dass er die Vermögenswerte nicht einfach bündelt. Er definiert auch die Spielregeln des Umgangs mit diesen Werten. Bereits in der Konzeption werden zentrale Fragen geklärt: Welches Risikoprofil ist langfristig tragbar? Welche Anlageklassen sind gewünscht oder sollen ausgeschlossen werden? Welche Rolle spielt Nachhaltigkeit? Wie wichtig ist Diskretion in der Vermögensanlage? All diese Überlegungen fliessen direkt in die Strukturierung des Familienfonds ein und erhalten damit eine verbindliche Form.

Gerade bei Unternehmerfamilien mit komplexeren Familienverhältnissen zeigt sich ganz praktisch, wie ein solcher Ansatz Spannungen bei der Erbteilung reduzieren kann, da wirtschaftliche Ansprüche klar über Anteile statt über einzelne Vermögenswerte definiert werden.

Praktische Entlastung und höhere Rechtssicherheit

Neben den inhaltlichen Vorteilen bringt ein Familienfonds auch eine spürbare administrative Entlastung. Die Vielzahl der Transaktionen wird innerhalb der Fondsstruktur abgebildet. Für die Familie selbst reduziert sich der Aufwand auf die Führung und Deklaration der Fondsanteile. Dies vereinfacht das Reporting, die Steuerdeklaration und die Zusammenarbeit mit Treuhand und Revision erheblich.

Zugleich erhöht die Wahl einer regulierten Fondsstruktur die Rechtssicherheit. Die Fondsverwaltungsgesellschaft untersteht der laufenden Aufsicht der zuständigen Behörden und der



Fonds selbst ist in ein klares regulatorisches Rahmenwerk eingebettet.

Ein weiterer Vorteil liegt in der Flexibilität innerhalb dieser Struktur. So können zum Beispiel Anpassungen der Anlagestrategie, der beteiligten Vermögensverwalter oder der Struktur im Rahmen der bestehenden Fondsstruktur erfolgen. Dies ist gerade im Hinblick auf künftige Änderungen bei Steuergesetzen, generationsübergreifenden Familienkonstellationen oder persönlichen Lebensentwürfen von grossem Vorteil.

Kompetente Unterstützung:
LGT Private Banking

Als Privatbank im Besitz der Fürstenfamilie von Liechtenstein bringt LGT Private Banking eine besondere Perspektive ein, wenn es um die generationenübergreifende Weitergabe von Vermögen geht. Sie selbst ist bereits seit Jahrhunderten unternehmerisch tätig.

Diese Erfahrung prägt den Umgang mit den Fragestellungen, die Unternehmerfamilien heute beschäftigen. Im Zentrum steht dabei stets eine Lösung, die nicht nur technisch funktioniert, sondern auch zur Struktur, den Werten und den langfristigen Zielen der Familie passt.

In der Praxis bedeutet dies eine enge Zusammenarbeit mit der Familie und ihren bestehenden Beraterinnen und Beratern. Die Vermögensstruktur, die familiäre Situation sowie internationale Aspekte werden gemeinsam betrachtet und in eine tragfähige Fondsstruktur überführt, die über mehrere Generationen hinweg Bestand haben kann.

Fazit

Ein liechtensteinischer Familienfonds ersetzt weder das Testament noch den Erbvertrag, weder gesellschaftsrechtliche Regelungen noch die klassische Steuer- und Rechtsberatung. Er bündelt jedoch, was sonst oft unverbunden nebeneinandersteht: Vermögenswerte, Governance-Regeln und die praktische Umsetzung des Generationenwechsels.

Für Unternehmerfamilien, die Komplexität reduzieren, Konflikten vorbeugen und ihre Werte über Generationen sichern wollen, kann der Familienfonds damit zum zentralen Instrument einer vorausschauenden Nachfolgeplanung werden. Entscheidend ist eine frühzeitige, interdisziplinäre Planung, in der Treuhand, Steuerrecht, Gesellschaftsrecht und Vermögensstrukturierung zusammen gedacht werden – damit der spätere Generationenwechsel nicht zum Stresstest, sondern zur konsequenten Umsetzung eines durchdachten Konzepts wird.

Wer sich frühzeitig mit diesen Fragen auseinandersetzt und den Dialog mit erfahrenen Partnern wie LGT Private Banking sucht, schafft beste Voraussetzungen dafür, dass die Familienwerte auch von künftigen Generationen stabil und im Sinne der Familie weitergeführt werden.

LGT Private Banking
Unabhängiges, internationales Familienunternehmen

Die LGT wurde vor über 100 Jahren in Liechtenstein gegründet, wo sich noch heute unser Hauptsitz befindet. Seit 1930 ist die Bank im Besitz der Fürstenfamilie von Liechtenstein. Das unternehmerische Engagement der Eigentümerin prägt die Firmenkultur. Die LGT Gruppe denkt langfristig und treibt Innovationen voran.

LGT Private Banking ist eine international führende Privatbank, die vermögenden Privatkundinnen und -kunden sowie Familien umfassende und ganzheitliche Anlagelösungen bietet. Sie steht für unabhängige Expertise mit einem starken Fokus auf nachhaltige und alternative Investments. Sie verwaltet Vermögenswerte in Höhe von rund CHF 270 Milliarden und ist mit über 5100 Mitarbeitenden an mehr als 30 Standorten in Europa, Asien, Australien und dem Mittleren Osten präsent.

art-of treuhand – Die digitale Zukunft für das Treuhand

Die Treuhandbranche befindet sich im Wandel. Digitalisierung, Automatisierung und künstliche Intelligenz verändern nicht nur Prozesse – sie verändern auch die Rolle von Treuhänderinnen und Treuhändern.

Während früher die Buchführung im Mittelpunkt stand, erwarten Unternehmen heute aktuelle Zahlen, digitale Zusammenarbeit und eine Beratung, welche sie bei unternehmerischen Entscheidungen aktiv unterstützt.

Gerade Treuhandunternehmen stehen dabei vor einer besonderen Herausforderung: Sie müssen ihre eigenen Prozesse effizient organisieren und gleichzeitig ihre Mandantinnen und Mandanten bei deren Digitalisierung begleiten.

Genau aus dieser Überzeugung entstand art-of-treuhand – die spezialisierte Gesamtlösung der Artaris Solutions AG für Treuhandunternehmen. Sie verbindet bewährte Abacus-Lösungen mit branchenspezifischen Prozessen, praxisnaher Beratung und neuen digitalen Dienstleistungen zu einem ganzheitlichen Konzept.

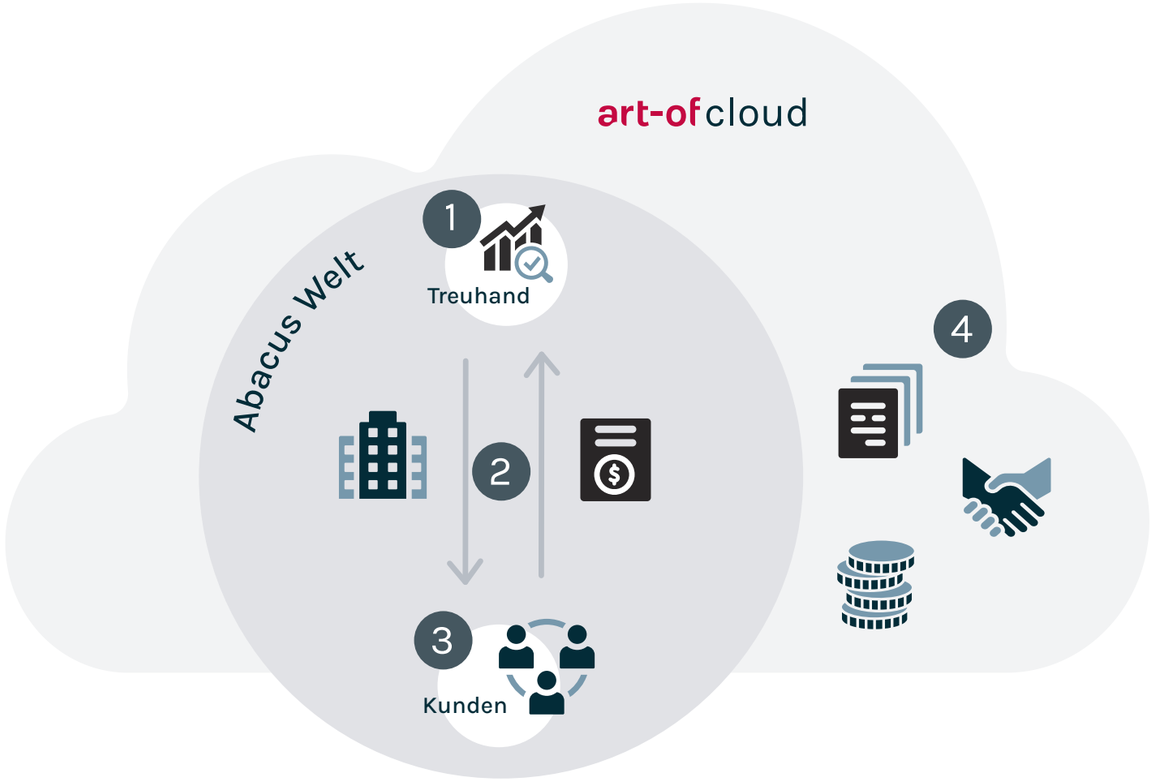
Autoren



Marius Brändle
marius.braendle@artaris.ch



Markus Fuchs
markus.fuchs@artaris.ch



1 Intern optimieren

2 Kunden digital einbinden

3 Unternehmen weiterentwickeln

4 Ganzheitliches Leistungsangebot

Warum «art-of-treuhand»?

Mit «art-of-treuhand» sollen Menschen, Prozesse und Technologie so miteinander verbunden werden, dass ein nachhaltiger Mehrwert für alle involvierten Parteien geschaffen werden kann.

Gleichzeitig steht der Name für die Spezialisierung und Erfahrung der Artaris Solutions AG in der Treuhandbranche; art-of-treuhand ist keine einzelne Softwarelösung, sondern ein ganzheitliches Konzept, das Treuhandunternehmen auf ihrem Weg zu einer modernen, digitalen und zukunftsorientierten Organisation begleitet.

Das 4-Stufen-Modell – Digitalisierung ganzheitlich gedacht

Erfolgreiche Digitalisierung entsteht nicht durch einzelne Programme, sondern durch das Zusammenspiel von Prozessen, Menschen und Technologie.

Deshalb basiert art-of-treuhand auf einem klar strukturierten 4-Stufen-Modell, das die Digitalisierung aus Sicht des Treuhandunternehmens und seiner Mandantinnen und Mandanten betrachtet.

Die 4 Schritte zu mehr Mehrwert und Zukunft
Ein ganzheitlicher Weg für Treuhandunternehmen und ihre Mandanten – heute und morgen.









Intern gut organisiert

Jede erfolgreiche Digitalisierung beginnt bei der eigenen Organisation.

Im Mittelpunkt stehen effiziente Prozesse, die den Arbeitsalltag des Treuhänders vereinfachen. Eine lückenlose Leistungserfassung ermöglicht eine schnelle Fakturierung, während Aktivitäten, Aufgaben und Fristen zentral verwaltet werden.

«Mit AbaPlato und dem Treuhandcockpit haben wir unsere internen Abläufe deutlich besser organisiert. Aufgaben, Fristen und Leistungen werden zentral gesteuert. Das ermöglicht unseren Mitarbeitenden ein effizienteres Arbeiten und verbessert gleichzeitig die Qualität unserer Kundenbetreuung.»

Benjamin Gämperli
Brenner Treuhand AG

Eine saubere, digitale Dossierverwaltung sorgt dafür, dass alle Informationen jederzeit verfügbar sind. Ergänzt wird dies durch Mandantencontrolling und aussagekräftige Dashboards, welche eine gezielte Steuerung der Mandate ermöglichen.

Das Ergebnis: weniger Administration, effizientere Prozesse und mehr Zeit für die persönliche Beratung der Kundinnen und Kunden.

Kompetenzen beim Kunden

Ist die interne Organisation optimal aufgestellt, rückt die Zusammenarbeit mit den Treuhandkunden in den Mittelpunkt.

Digitale Belegübergabe, automatisierte Kreditoren- und Debitorenprozesse sowie die automatisierte Verarbeitung von Kontobewegungen schaffen effiziente Abläufe und reduzieren den administrativen Aufwand auf beiden Seiten. Dank intelligenter Buchungsvorschläge entsteht eine Live-Buchhaltung anstelle einer klassischen, nachgelagerten Verarbeitung.

«Unsere Mandanten profitieren von modernen digitalen Prozessen und wir können ihnen deutlich mehr Mehrwert bieten als eine klassische Buchhaltung. Dabei ist Artaris Solutions AG ein wichtiger Partner.»

Ramon Hartmann
Co-Geschäftsführer Kamber Treuhand AG

Der entscheidende Vorteil: Treuhandunternehmen und Kundschaft arbeiten jederzeit mit aktuellen Finanzdaten. Die Buchhaltung wird vom Rückspiegel zum Navigationssystem des Unternehmens. Echtzeit-Auswertungen ermöglichen fundierte Entscheidungen und schaffen die Grundlage für eine proaktive und wertschöpfende Beratung.

Ganzheitlich denken

Sind die gemeinsamen Prozesse etabliert, rückt die Weiterentwicklung der Kundschaft in den Fokus.

«Artaris Solutions AG unterstützt nicht nur uns, sondern hilft auch unseren Mandanten, ihre Prozesse weiterzuentwickeln. Das schafft Vertrauen und stärkt unsere Kundenbeziehungen nachhaltig.»

Pascal Häseli
Partner häseli + partner treuhand ag

Gemeinsam mit den Kundinnen und Kunden werden weitere Unternehmensbereiche digitalisiert – von HR und Zeiterfassung über ERP-Prozesse bis hin zu Business Intelligence und Management-Dashboards.

Dadurch entstehen neue Mehrwerte für die Kundschaft und gleichzeitig zusätzliche Beratungs- und Ertragsmöglichkeiten für das Treuhandunternehmen.

Mehrwert über die Software hinaus

Digitalisierung endet nicht bei der Technologie. Erfolgreiche Treuhandunternehmen entwickeln sich kontinuierlich weiter – fachlich, organisatorisch und unternehmerisch. Deshalb umfasst art-of-treuhand weit mehr als Software und Implementierung. Cloud-Hosting, standardisierte Vorlagen, Erfahrungsaustausch sowie praxisnahe Unterstützung bilden die Grundlage für eine langfristig erfolgreiche Zusammenarbeit.

Darüber hinaus begleitet die Artaris Solutions AG Treuhandunternehmen bei der Entwicklung neuer Dienstleistungen und zusätzlicher Ertragsfelder. Gemeinsam werden Potenziale identifiziert und neue digitale Services entwickelt, welche zusätzlichen Mehrwert für Treuhandunternehmen und deren Kundschaft schaffen.

«Die Zusammenarbeit mit der Artaris Solutions AG ist unkompliziert, lösungsorientiert und auf Augenhöhe. Besonders schätzen wir, dass nicht nur die Software im Fokus steht, sondern unsere täglichen Treuhandprozesse verstanden und kontinuierlich weiterentwickelt werden.»

Markus Stieger
Geschäftsführer RT Treuhand AG

«Wir schätzen die Zusammenarbeit mit der Artaris Solutions AG sehr. Der schnelle und professionelle Support, der unkomplizierte und kollegiale Umgang sowie die lösungsorientierte Beratung schaffen für uns einen nachhaltigen Mehrwert.»

Samuel Mattle
Treuhandexperte bei
Büchel & Stieger Treuhand AG

«Unsere Mandanten profitieren von modernen digitalen Prozessen und wir können ihnen deutlich mehr Mehrwert bieten als eine klassische Buchhaltung. Dabei ist Artaris Solutions AG ein wichtiger Partner.»

Ramon Hartmann
Co-Geschäftsführer Kamber Treuhand AG

Mehr als ein Softwareprojekt

Die Anforderungen an Treuhandunternehmen verändern sich laufend. Digitalisierung, Automatisierung und künstliche Intelligenz eröffnen neue Möglichkeiten – gleichzeitig steigen die Erwartungen der Kundschaft. Genau hier setzt art-of-treuhand an.

Wir begleiten Treuhandunternehmen nicht nur bei der Einführung von Software – wir unterstützen sie dabei, ihr Geschäftsmodell weiterzuentwickeln.

Gemeinsam entwickeln wir Prozesse, erschliessen neue Dienstleistungen und schaffen die Grundlage für eine langfristig erfolgreiche und zukunftsorientierte Treuhandorganisation. Denn erfolgreiche Digitalisierung ist kein einmaliges Projekt – sie ist die Kunst des modernen Treuhands.

Gemeinsam die Zukunft der Treuhandbranche gestalten

Ob erste Digitalisierungsschritte oder die Weiterentwicklung bestehender Abacus-Lösungen – die Artaris Solutions AG begleitet Treuhandunternehmen partnerschaftlich auf ihrem Weg in die digitale Zukunft.

Mit art-of-treuhand erhalten Sie keine einzelne Softwarelösung, sondern ein ganzheitliches Konzept, das interne Prozesse optimiert, die Zusammenarbeit mit Mandantinnen und Mandanten vereinfacht und neue Chancen für Wachstum und Beratung eröffnet.

Möchten Sie mehr über art-of-treuhand erfahren? Marius Brändle (marius.braendle@artaris.ch) freut sich auf den persönlichen Austausch mit Ihnen.

Nachgefragt bei Prisca Fässler

Prisca Fässler berät und unterstützt schweizerische Unternehmen und Privatpersonen. Ihre Kernbereiche sind das Finanz- und Rechnungswesen.



Wie bist du zum Treuhandwesen gekommen?
Zahlen haben mich schon von klein auf interessiert. Deshalb hat mich ein Beruf im Treuhandwesen sehr angesprochen, da er analytisches Denken, Genauigkeit und den Umgang mit Finanzen verbindet. Besonders spannend finde ich die Möglichkeit, Kunden in den Bereichen Buchhaltung, Steuern und Finanzen zu unterstützen und für komplexe Fragestellungen passende Lösungen zu finden.

Was motiviert dich jeden Tag aufs Neue?
Mich motiviert jeden Tag die Möglichkeit, Unternehmen und Menschen mit meinem Fachwissen zu unterstützen. Ich schätze die Vielfalt der Aufgaben, den direkten Kundenkontakt und die Verantwortung, durch präzise und verlässliche Arbeit einen echten Mehrwert zu schaffen. Besonders motivierend ist es für mich, Lösungen zu finden, komplexe Sachverhalte verständlich zu machen und die positiven Ergebnisse meiner Arbeit bei den Kunden sichtbar zu erleben.

Wo findest du den besten Ausgleich zum Berufsalltag?
Meine Freizeit verbringe ich am liebsten in der Natur. Outdoorsport ist meine grosse Leidenschaft. Besonders gerne bin ich mit dem Velo unterwegs, gehe joggen oder erkunde beim Wandern neue Wege und Landschaften. Die Bewegung an der frischen Luft gibt mir Energie, sorgt für Ausgleich und lässt mich den Alltag aktiv geniessen. Ebenso wichtig ist mir die Zeit mit meiner Familie, mit der ich gerne gemeinsame Momente und Erlebnisse geniesse.

Welche drei Wörter beschreiben dich am besten?
Ich bin eine aufgeschlossene, treue und ehrgeizige Persönlichkeit, die offen auf Menschen zugeht und ihre Ziele mit Engagement verfolgt.

Welche kleine Gewohnheit hat deinen Alltag verbessert?
Eine kleine Gewohnheit, die meinen Alltag verbessert hat, ist, jeden Morgen einen Deziliter Randensaft zu trinken. Das gibt meinem Körper Energie und ich starte fit in den Tag.

Welches Motto begleitet dich durchs Leben?
Ich gebe mein Bestes, denn nur das Beste ist gut genug! Ich handle mit Leidenschaft und Hingabe, denn Qualität entsteht, wenn man sein Bestes gibt.

Erfolgreiche Employee Experience von A bis Z: Onboarding, Offboarding und HR-Prozesse dank Abacus digital vereint

Ein professioneller Umgang mit Mitarbeitenden beginnt nicht erst am ersten Arbeitstag und endet auch nicht mit dem Austritt aus dem Unternehmen. Gerade in einer zunehmend digitalen Arbeitswelt wird es für Unternehmen immer wichtiger, HR-Prozesse effizient, transparent und strukturiert zu gestalten. Das On- und Offboarding-Modul inklusive HR-Prozesse der Abacus Software bietet hierfür eine moderne Lösung, welche Unternehmen dabei unterstützt, administrative Abläufe zu vereinfachen und gleichzeitig die Mitarbeitenden-erfahrung nachhaltig zu verbessern.

Autor



Marius Greber
marius.greber@artaris.ch

Ein strukturierter Eintritt neuer Mitarbeitender ist entscheidend für einen erfolgreichen Start. Häufig sind bei Neueintritten verschiedene Abteilungen involviert, von der Personalabteilung über die IT bis hin zu den direkten Vorgesetzten. Ohne klar definierte Abläufe können Aufgaben vergessen werden oder Informationen verloren gehen. Genau hier setzt das Onboarding-Modul von Abacus an. Prozesse werden standardisiert und automatisch gesteuert, sodass Verantwortlichkeiten klar geregelt sind und alle Beteiligten rechtzeitig ihre Aufgaben erhalten.

Über das MyAbacus-Onboarding Portal können neue Mitarbeitende bereits vor ihrem ersten Arbeitstag wichtige Informationen erhalten. Dokumente wie Reglemente, organisatorische Informationen oder Formulare stehen digital zur Verfügung, wodurch sich neue Mitarbeitende besser vorbereiten können. Gleichzeitig entsteht ein professioneller erster Eindruck des Unternehmens, was die Integration erleichtert und die Mitarbeitendenzufriedenheit erhöht.

Auch für HR-Abteilungen und Führungskräfte bietet das Modul einen erheblichen Mehrwert. Wiederkehrende administrative Aufgaben lassen sich automatisieren und zentral verwalten. So können beispielsweise beim Eintritt eines neuen Mitarbeitenden automatisch Aufgaben zur Einrichtung von Benutzerzugängen oder zur Vorbereitung des Arbeitsplatzes ausgelöst werden. Dadurch sinkt der Koordinationsaufwand erheblich und wichtige Schritte werden zuverlässig eingehalten.

Neben dem Eintritt von Mitarbeitenden spielt auch ein professionell organisierter Austritt eine zentrale Rolle. Das Offboarding-Modul hilft Unternehmen dabei, Austritte strukturiert und sicher abzuwickeln. Aufgaben wie die Rückgabe von Arbeitsmitteln, die Deaktivierung von Systemzugängen oder die Erstellung von Arbeitszeugnissen können systematisch geplant werden. Dies reduziert organisatorische Risiken und stellt sicher, dass keine wichtigen Schritte vergessen gehen.

Ein zusätzlicher Vorteil liegt in den integrierten HR-Prozessen der Abacus Software. Neben On- und Offboarding können auch weitere Personalprozesse wie Stellenwechsel, Beförderungen oder organisatorische Anpassungen standardisiert und



automatisiert werden. Dadurch entstehen durchgängige Prozesse, welche die Effizienz steigern und eine höhere Datenqualität gewährleisten.

Für Unternehmen bietet das Modul somit weit mehr als eine reine administrative Unterstützung. Es schafft Transparenz, reduziert manuellen Aufwand und sorgt für einen professionellen Umgang mit Mitarbeitenden während des gesamten Employee Lifecycles.

Zusammenfassend ist das On- und Offboarding-Modul inklusive HR-Prozesse von Abacus eine wertvolle Lösung für Unternehmen, die ihre Personalprozesse effizienter und professioneller gestalten möchten. Durch die Kombination aus Automatisierung, klaren Abläufen und digitaler Unterstützung profitieren sowohl Unternehmen als auch Mitarbeitende von einer verbesserten Organisation und einer positiven Employee Experience.

Stolpersteine bei der Erbenholding-Lösung

Eine Unternehmensnachfolge innerhalb der Familie scheitert in der Praxis häufig daran, dass den Nachkommen die finanziellen Mittel für die Übernahme der Gesellschaft fehlen. In solchen Fällen kann die Erbenholding-Lösung geeignet sein, um die Übernahme dennoch zu ermöglichen. Auf welche steuerrechtlichen Stolpersteine bei der Erbenholding-Lösung zu achten ist, wird nachfolgend am Beispiel des Kantons St. Gallen aufgezeigt.

Erbenholding
Die Erbenholding-Lösung ist eine steueroptimale Ausgestaltung einer familieninternen Unternehmensnachfolge. Ihr liegt folgender Sachverhalt zugrunde: Die abtretende Unternehmergeneration verkauft ihre im Privatvermögen gehaltenen Beteiligungen an der zu übertragenden Gesellschaft (sog. «Zielgesellschaft») nicht direkt an ihre Nachkommen, sondern an eine Holdinggesellschaft, welche den Nachkommen gehört – die sog. Erbenholding. Der zu bezahlende Kaufpreis wird ganz oder teilweise als Darlehen (sog. «Verkäuferdarlehen») stehen gelassen und in den Folgejahren aus den Gewinnen der übertragenen Gesellschaft durch die Holding an den Verkäufer zurückbezahlt, indem durch die Ausschüttung dieser Gewinne in Form von Dividenden an die Holding Rückzahlungssubstrat generiert wird.

Ein wesentlicher steuerlicher Vorteil liegt darin, dass die Gewinne der Zielgesellschaft aufgrund des Beteiligungsabzugs bei der Holding nahezu steuerfrei an den Verkäufer weiterfliessen. Zudem können die anfallenden Darlehenszinsen bei der Holding vollständig gewinnsteuermindernd in Abzug gebracht werden.

Autoren



Christoph Knupp
christoph.knupp@artaris.ch



Raphael Schöb
raphael.schoeb@artaris.ch

In erster Linie und entsprechend den gesetzlichen Vorschriften ist der Tatbestand der sog. «indirekten Teilliquidation» zu beachten: In den ersten fünf Jahren nach dem Verkauf dürfen zur Rückzahlung des Akquisitionsdarlehens lediglich effektiv erwirtschaftete Gewinne der übertragenen Gesellschaft verwendet werden. Wird beim Kauf bestehende Substanz ausgeschüttet und zur Rückzahlung verwendet, wird diese beim Verkäufer als Einkommen besteuert.

In zweiter Linie und entsprechend neuerer, im Kanton St. Gallen angewendeter Rechtsprechung, ist die sog. «Drittvergleichskonformität» oder «Marktüblichkeit» der Fremdkapitalfinanzierung zu beachten. Dies betrifft meistens das stehengelassene Verkäuferdarlehen. Wenn die zukünftigen Erträge der Zielgesellschaft, das heisst der an die Erbenholding übertragenen Gesellschaft, nicht ausreichen, um einen marktüblichen Finanzierungsbedarf zu decken, entsteht faktisch eine sog. «virtuelle Finanzierungslücke». Diese müsste die Käuferin in den ersten fünf Jahren durch Zugriff auf die Substanz der Gesellschaft schliessen, was steuerliche Folgen für den Verkäufer hat. Hält ein Verkäuferdarlehen (z. B. wegen zu langer Laufzeit bzw. Amortisationsdauer oder unüblicher Zinsen) dem Drittvergleich nicht stand, kann dies als verzögerte Substanzausschüttung gelten und – bei Annahme einer Steuerumgehung – als indirekte Teilliquidation eingestuft werden.[1]

Einschränkungen im Kanton St. Gallen

Drittvergleich als Massstab
Die Konditionen des Darlehensvertrags – insbesondere Amortisation und Zinshöhe – werden im familiären Kontext häufig bewusst grosszügig gestaltet. Steuerlich kann diese Grosszügigkeit jedoch erhebliche Konsequenzen haben. Das kantonale Steueramt St. Gallen hat anlässlich einer Informationsveranstaltung vom 10. November 2022 klargestellt, was es erwartet: Verkäuferdarlehen müssen bezüglich Verzinsung und Amortisation dem Drittvergleich entsprechen. Das bedeutet, dass die Konditionen des Verkäuferdarlehens so ausgestaltet sein müssen, wie sie auch gegenüber einer völlig unabhängigen Person vereinbart worden wären – vergleichbar mit einem Bankdarlehen.

Konkrete Anforderungen
Was «drittvergleichskonform» in der Praxis heisst, lässt sich wie folgt konkretisieren:

> Amortisation: Bei KMU-Akquisitionen gilt eine Rückzahlungsdauer von maximal fünf bis sieben Jahren als banküblich. Ein Akquisitionsdarlehen mit einer Laufzeit von 18 bis 21 Jahren entspricht diesem Massstab zum Beispiel klarerweise nicht.
>
> Verzinsung: Das Akquisitionsdarlehen muss marktüblich verzinst werden. Als Referenz dienen die jährlich publizierten ESTV-Zinssätze für Darlehen von Beteiligten. Ein zinsloses Akquisitionsdarlehen wird steuerlich nicht akzeptiert.

Wird zusätzlich eine Bank in die Finanzierung einbezogen, dürfen die Konditionen des Akquisitionsdarlehens hinsichtlich Zins und Amortisation nicht günstiger sein als das Bankdarlehen. Andernfalls besteht das Risiko, dass das Akquisitionsdarlehen steuerlich als nicht marktüblich eingestuft wird.

Steuerfolgen bei nicht marktkonformem Akquisitionsdarlehen

Gefahr der Steuerumgehung
Der zugrunde liegende Entscheid des Steuerrekursgerichts des Kantons Zürich zeigt exemplarisch, was auf dem Spiel steht: Ein Unternehmer verkaufte seine 100 %-Beteiligung an eine Erbenholding seiner drei Söhne. Rund 97 % des Kaufpreises liess er als zinsloses, ungesichertes Akquisitionsdarlehen stehen – amortisierbar mit ca. CHF 100’000 jährlich, was einer Laufzeit von rund 21 Jahren entsprach. Die Dividenden der Zielgesellschaften reichten jeweils knapp aus, um die Jahresrate zu decken. Innerhalb der ersten fünf Jahre wurde keine Substanz der übertragenen Gesellschaft angetastet.

Auf den ersten Blick schien alles in Ordnung: Der gesetzliche Tatbestand der indirekten Teilliquidation war dem Wortlaut nach nicht erfüllt. Die Steuerbehörden sahen darin aber eine bewusste, sog. «verzögerte Substanzausschüttung». Die Konditionen waren dabei so gewählt, dass innerhalb der fünfjährigen Sperrfrist im Rahmen der indirekten Teilliquidation keine steuerauslösende Substanzentnahme nötig war.

[1] Vgl. dazu Entscheid des Steuerrekursgerichts des Kantons Zürich vom 2. November 2021 (1 DB.2020.106 sowie ST.2020.123), E. 3a/bb

Das Gericht bejahte eine Steuerumgehung, weil die drei wesentlichen Voraussetzungen kumulativ erfüllt waren:

1. Unangemessenheit (objektives Element): Das Akquisitionsdarlehen (zinslos, ungesichert, 21 Jahre Laufzeit) wäre unter unabhängigen Dritten nie vereinbart worden;

2. Missbräuchliche Rechtsgestaltung (subjektives Element): Überzeugende aussersteuerliche Motive fehlten. Der Verweis auf den Pflichtteilsschutz und Familienfrieden überzeugte das Gericht nicht;

3. Steuerersparnis (effektives Element): Rund CHF 1 Mio. drohten steuerfrei zu bleiben – eine erhebliche Steuerersparnis.

Entscheidend: Familiäre Nähe schützt steuerrechtlich nicht. Die Grosszügigkeit gegenüber den eigenen Kindern kann gerade den Verdacht begründen, dass hinter der gewählten Gestaltung steuerliche – und nicht geschäftliche – Motive stehen.

Die virtuelle Finanzierungslücke als Steuerbasis

Wird eine Steuerumgehung bejaht, besteuern die Behörden nicht den tatsächlich vereinbarten Sachverhalt, sondern einen fiktiven. Sie rechnen nach, wie der Fremdkapitaldienst bei marktkonformen Bedingungen (fünf- bis siebenjährige Laufzeit, marktübliche Verzinsung nach ESTV-Sätzen) ausgesehen hätte und stellen diesen fiktiven Schuldendienst den tatsächlichen Jahresgewinnen der übertragenen Gesellschaft in den ersten fünf Jahren gegenüber.

Die Differenz – der Betrag, um den die laufenden Gewinne den fiktiven Schuldendienst nicht gedeckt hätten – ergibt die virtuelle Finanzierungslücke. Dieser Betrag wird als steuerbares Einkommen des Verkäufers aufgerechnet. Im konkreten Zürcher Fall betrug diese virtuelle Finanzierungslücke CHF 1’012’310. Die Pflichtigen mussten auf einem Betrag Einkommenssteuer bezahlen, den sie nie erhalten hatten und der nie aus der Gesellschaft geflossen war.

Fazit und praktische Hinweise

Die Erbenholding kann eine steuerlich attraktive Lösung für die familieninterne Unternehmensnachfolge sein. Sie ist jedoch kein Freifahrtschein für beliebig günstige Darlehenskonditionen. Das kantonale Steueramt St. Gallen prüft nach dem Zürcher Entscheid zunehmend, ob das Akquisitionsdarlehen dem Drittvergleich standhält. Es ist anzunehmen, dass sich auch weitere Kantone an dieser Praxis orientieren.

Wer das Verkäuferdarlehen bewusst so ausgestaltet, dass der Fremdkapitaldienst stets aus laufenden Gewinnen gedeckt wird und nie auf bestehende Substanz zurückgegriffen werden muss, riskiert die Qualifikation als Steuerumgehung – mit der Folge, dass ein fiktiver Betrag als steuerbares Einkommen aufgerechnet wird, obwohl effektiv kein Franken dieser Substanz je geflossen ist.

Für die Praxis empfehlen sich folgende Leitlinien:

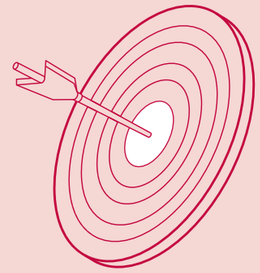
1 Verzinsung
Mindestens zu den ESTV-Mindestzinssätzen (sog. «Safe Haven»), die jährlich aktualisiert werden.

2 Amortisation
Maximal fünf bis sieben Jahre; längere Laufzeiten begründen ein erhebliches steuerliches Risiko.

3 Voranfrage (Ruling)
Eine frühzeitige Anfrage beim kantonalen Steueramt gibt Rechtssicherheit und ist dringend empfohlen.

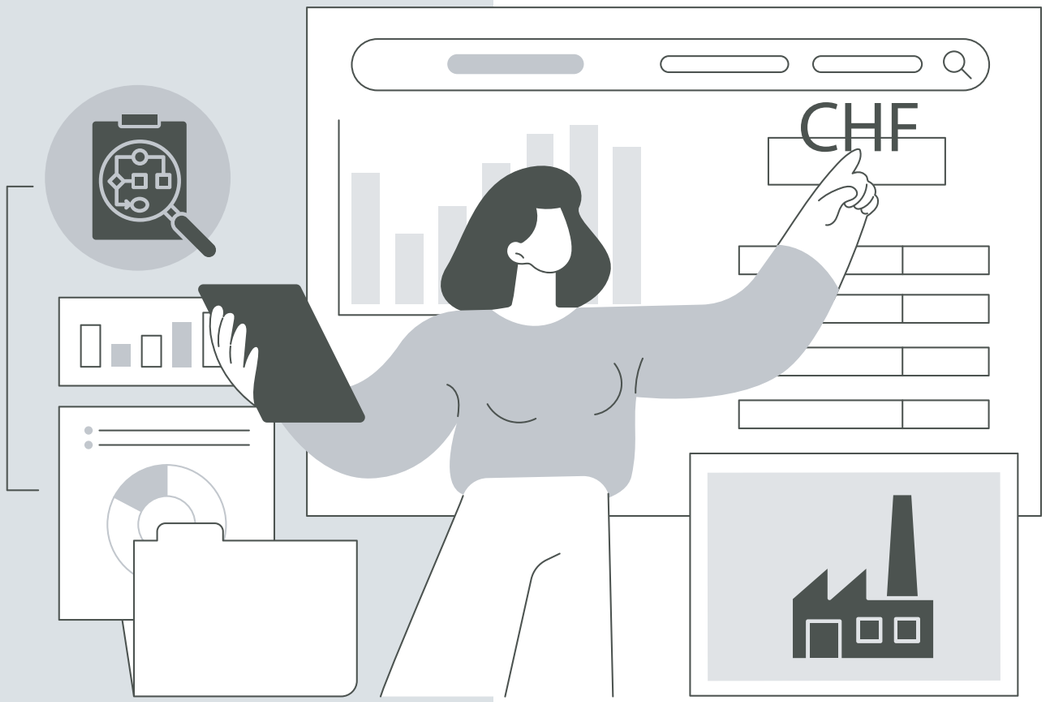
4 Sicherheiten
Das Fehlen von Sicherheiten ist ein zusätzliches Indiz für Drittvergleichswidrigkeit.

5 Dokumentation
Kaufpreis und Darlehenskonditionen sorgfältig begründen und schriftlich festhalten.



Unternehmensbewertung

Die Bewertung eines Unternehmens erfordert neben spezialisierten Softwarelösungen, der Anwendung geeigneter Bewertungsmethoden auch fallbezogene Expertise einer erfahrenen Fachperson.



Autor



Willy Ackermann
willy.ackermann@artaris.ch

Notwendigkeit der Unternehmensbewertung
Eine Unternehmensbewertung ist ein wichtiger Schritt im Rahmen der Nachfolgeregelung und die beste Basis für Preisverhandlungen. Auch wer sein Unternehmen an eine Nachfolgerin oder einen Nachfolger innerhalb der Familie übergeben und alle Nachkommen finanziell gleichstellen möchte, sollte den Marktwert kennen. Eine Unternehmensbewertung kann zudem erforderlich sein, wenn zum Beispiel Mitarbeitende am Unternehmen beteiligt werden oder wenn es um die Festlegung von Ausgleichszahlungen im Rahmen des Ehe- oder Erbrechts bei Tod oder Scheidung geht.

Bewertungsmethode
Die Wissenschaft schlägt eine ganze Reihe von Methoden zur Berechnung des Unternehmenswerts vor. Die Resultate der verschiedenen Bewertungsmethoden können weit auseinanderklaffen. Hier kommt die Erfahrung des Bewerters zum Tragen, welcher die Resultate interpretiert und gewichtet und daraus den massgebenden Unternehmenswert ableitet.

Peer-Group-Daten und Softwareunterstützung (wevalue)
Artaris arbeitet mit einer Software (wevalue), welche Daten von vergleichbaren, meist börsenkotierten Unternehmen als Referenzpunkte (Peer-Group) verwendet.

Ist- und Planzahlen
Oftmals schätzen Unternehmerinnen und Unternehmer die Vergangenheit stärker als die Zukunft ein, obwohl für die Käuferschaft vor allem die Finanzströme der Zukunft relevant sind. Unternehmerinnen und Unternehmer sollten sich nicht darauf verlassen, dass sich die Vergangenheit wiederholen wird. Aus diesem Grund ist die Mehrjahresplanung für jede Bewertung eine wichtige Grundlage. Die Einschätzung der künftigen Ertragskraft unter Berücksichtigung von Investitionen und einer damit verbundenen Finanzierung ist anspruchsvoll und mit Unsicherheiten verbunden. Umso wichtiger ist eine fundierte Einschätzung dieser zukünftigen Finanzströme, die für die Bewertung angemessen berücksichtigt werden müssen.

Herangehensweise
Zur Vorbereitung einer Bewertung gehört insbesondere die Analyse aller relevanten Parameter des Unternehmens. Dabei sind einerseits die wichtigsten Treiber des Potenzials und andererseits die Risiken zu untersuchen. Wer sein Unternehmen nicht unter Wert verkaufen will, sollte ungenutztes Potenzial ausschöpfen und Risiken abbauen.

Wir stellen Ihnen unsere Expertise gerne zur Verfügung
Sie möchten Ihre Firma verkaufen und Ihre Nachfolge erfolgreich regeln? Das Nachfolge-Team steht Ihnen gerne kompetent zur Seite.

Geldwerte Leistungen und die Verrechnungssteuer – was tun bei Aufrechnungen bei der Gewinnsteuer?

Wird im ordentlichen Veranlagungsverfahren von juristischen Personen ein Aufwand als geschäftsmässig nicht begründet aufgerechnet, ist die Angelegenheit für die betroffene Gesellschaft und deren Anteilseigner selten erledigt. Was bei der Gewinnsteuer als verdeckte Gewinnausschüttung qualifiziert, zieht, neben weiteren Steuerfolgen, regelmässig eine zweite – häufig empfindlichere – Belastung nach sich: die Verrechnungssteuer von 35 %. In einer Reihe jüngerer Entscheide hat das Bundesgericht verschiedene verrechnungssteuerrechtliche Fragestellungen geklärt und deutlich gemacht, dass die Folgen bis ins Steuerstrafrecht reichen können. Der folgende Beitrag ordnet einige der wichtigsten neuen Entscheidungen ein und zeigt auf, worauf Gesellschaften sowie ihre Organe achten sollten.

Autoren



Sebastian Götz
sebastian.goetz@artaris.ch



Raphael Schöb
raphael.schoeb@artaris.ch

[1] Dieser Artikel befasst sich vorwiegend mit verrechnungssteuerlichen Konsequenzen von geldwerten Leistungen. Selbstverständlich sind bei geldwerten Leistungen auch andere Steuerarten, insbesondere die Einkommenssteuer und oftmals auch die Mehrwertsteuer, von Relevanz und sollten beachtet werden.

[2] Unterbleibt die Überwälzung, ist die Steuer «ins Hundert» aufzurechnen (35/65), entsprechend rund 53,8 %.

[3] Verzugszins von 5 % bis 31. Dezember 2021, danach gemäss Zinssatzverordnung EFD (zurzeit 4 %).

Von der Gewinnsteuer zur Verrechnungssteuer[1]

Als geldwerte Leistung gilt jede Zuwendung einer Gesellschaft an ihre Beteiligten oder an nahestehende Personen, der keine gleichwertige Gegenleistung gegenübersteht und die einem unbeteiligten Dritten nicht gewährt worden wäre. Solche geldwerten Leistungen in Form von verdeckten Gewinnausschüttungen respektive Gewinnvorwegnahmen unterliegen im Grundsatz der Verrechnungssteuer.

Die Verrechnungssteuer beträgt 35 % der Leistung und ist zwingend auf den Leistungsempfänger zu überwälzen. Trägt die Gesellschaft die Steuer selbst, erhöht sich die Bemessungsgrundlage «ins Hundert» auf rund 53,8 %.[2] Entscheidend ist sodann das **Selbstveranlagungsprinzip**: Die Eidgenössische Steuerverwaltung (ESTV) fordert die Verrechnungssteuer nicht ohne Anhaltspunkte von sich aus ein – die Gesellschaft hat die steuerbare Leistung unaufgefordert anzumelden und zu entrichten (sog. «Selbstveranlagungsprinzip»). Genau hier liegt das praktische Risiko: **Wer auf eine Reaktion der ESTV wartet, verletzt unter Umständen bereits Deklarationspflichten.**

Fälligkeit und Verzugszins von geldwerten Leistungen

Der Bundesgerichtsentscheid BGE 150 II 437 veranschaulicht, dass bereits der Beginn des Verzugszinsenlaufs zur kostspieligen Frage werden kann: Eine – inzwischen im Handelsregister gelöschte – Gesellschaft hatte im Geschäftsjahr 2008 über ein Aufwandkonto in neun Einzelbuchungen geldwerte Leistungen von rund CHF 3.03 Mio. an eine nahestehende Person erbracht; die darauf entfallende Verrechnungssteuer von rund CHF 1.06 Mio. wurde dem solidarisch haftenden Organ persönlich auferlegt. Umstritten war einzig, ab wann der Verzugszins läuft – und damit, über welchen Zeitraum er sich aufsummiert.

Die Vorinstanz hatte die Zahlungen als eine einzige, erst mit Genehmigung der Jahresrechnung fällige Ausschüttung behandelt und den Zinsenlauf entsprechend spät angesetzt. Das Bundesgericht korrigierte dies: Verdeckte Gewinnausschüttungen beruhen typischerweise nicht auf einem rechtlich verbindlichen Verpflichtungsgeschäft, sondern auf sofort vollzogenen Verfügungsgeschäften, für die es gar keinen zivilrechtlichen Fälligkeitstermin gibt. Die Verrechnungssteuerforderung entsteht deshalb bereits im Zeitpunkt der jeweiligen Leistung bzw. ihrer Verbuchung.

Die Genehmigung der Jahresrechnung ist demgegenüber kein Regelanknüpfungspunkt, sondern lediglich ein subsidiärer Auffangzeitpunkt für Fälle, in denen die Fälligkeit nicht bereits früher feststeht. Auch die sogenannte «Storno-Praxis» ändert daran nichts: Eine bereits entstandene Verrechnungssteuerforderung fällt nur dahin, wenn die Leistung im selben Geschäftsjahr tatsächlich rückgängig gemacht oder durch eine Gegenleistung ausgeglichen wird – nicht aber, wenn sie wie im vorliegenden Fall definitiv erbracht bleibt. Der verbreitete Automatismus «Genehmigung der Jahresrechnung gleich Fälligkeit» ist damit unzutreffend.

Im Ergebnis liess das Bundesgericht den Verzugszins[3] bereits ab Anfang 2009 laufen – rund fünfzehn Jahre vor dem Bundesgerichtsurteil. Zwei Punkte verdienen hierbei besondere Beachtung: Erstens ist der für den Verzugszins massgebende Fälligkeitszeitpunkt nicht deckungsgleich mit dem Beginn der strafrechtlichen Verjährung, der an die Verletzung der Deklarationspflicht – die Einreichung der Jahresrechnung ohne Verbuchung der Leistung – anknüpft. Zweitens bleibt die solidarische Haftung der verantwortlichen Person nach Art. 12 Abs. 2 VStrR selbst nach Löschung der Gesellschaft bestehen.

Rückerstattung bei der Aktionärin oder beim Aktionär bei geldwerten Leistungen

Für die rückerstattungsberechtigte natürliche Person als Leistungsempfänger ist die Verrechnungssteuer grundsätzlich eine blosse Sicherungssteuer: Sie wird zurückerstattet, sofern die Einkünfte ordnungsgemäss deklariert werden. Seit dem 1. Januar 2019 verwirkt der Rückerstattungsanspruch zudem nicht mehr, wenn die Einkünfte bloss fahrlässig nicht deklariert und im noch nicht rechtskräftigen Verfahren nachträglich angegeben oder von der Behörde aufgerechnet werden (Art. 23 Abs. 2 VStG).

Im Entscheid 9C_701/2022 zog das Bundesgericht jedoch eine deutliche Grenze: Bei systematischem, über mehrere Jahre wiederholtem Verhalten einer beherrschenden, fachkundigen Person mit Kernverantwortung liegt nicht mehr blosse Fahrlässigkeit, sondern Vorsatz vor. Damit ist Art. 23 Abs. 2 VStG nicht anwendbar – die Rückerstattung ist verwirkt. Für einflussreiche Organe gilt eine hohe Hürde und das blosse «Versehen» wird restriktiv ausgelegt. Die Konsequenz ist gravierend: Aus der Sicherungssteuer resultiert für den Aktionär eine definitive Steuerbelastung von 35 %.

Vom Steuer- ins Strafverfahren: Art. 61 VStG

Wie weit die verrechnungssteuerlichen Konsequenzen reichen können, zeigen die parallelen Strafurteile 6B_90/2024 und 6B_93/2024 je vom 3. Februar 2025. Den Entscheiden zugrunde lagen konzerninterne Darlehen mit einer Verzinsung über dem steuerlich akzeptierten Niveau, weshalb die kantonale Behörde die überhöhten Zinsen als geldwerte Leistung aufrechnete. Die Verrechnungssteuer wurde nicht spontan angemeldet, sondern erst nach der Kontrolle durch die ESTV bezahlt. Strafrechtlich verfolgt wurden dabei sowohl das interne Organ als auch der externe Steuerberater.

Internes Organ (6B_90/2024):
Das Bundesgericht bestätigte die Verurteilung wegen Hinterziehung der Verrechnungssteuer gemäss Art. 61 VStG. Die unterlassene Spontananmeldung der Verrechnungssteuer erfüllt objektiv den Tatbestand: Wer steuerlich zuständig und informiert ist, handelt mit Eventualvorsatz, wenn er trotz erkennbarer Pflicht untätig bleibt. Denn das Verrechnungssteuerrecht wird vom sog. **Selbstveranlagungsprinzip** beherrscht. Die Zusammenarbeit mit den kantonalen Behörden ersetzt die Meldepflicht gegenüber der ESTV nicht. Die persönliche Strafbarkeit nach Art. 6 VStrR knüpft an die faktische Steuerzuständigkeit an – unabhängig von Titel oder hierarchischer Stellung.

Externer Steuerberater (6B_93/2024):
Den Berater sprach das Bundesgericht hingegen frei. Risiko- und Szenarienanalysen sowie das Aufzeigen von Steuerfolgen sind zulässige berufliche Tätigkeiten. Eine strafbare Anstiftung setzt eine konkrete Aufforderung voraus, die Steuer nicht zu deklarieren; abstrakte Risikohinweise oder Notizen Dritter genügen dafür nicht. Im konkreten Fall fehlte zudem die zeitliche Voraussetzung, da die relevanten Aussagen erst nach Fälligkeit der Steuerforderung erfolgten.

Die Kernbotschaft beider Entscheide lautet wie folgt: Die Verrechnungssteuer ist kein Verhandlungsthema, sondern eine **Meldepflicht**. Bei verantwortlichen Personen wird aus strafrechtlicher Sicht Eventualvorsatz rasch bejaht. Mit den entsprechenden Fällen betraute Berater bleiben grundsätzlich straflos, solange sie sauber analysieren, ohne eine Handlungsanweisung zur Nichtdeklaration zu erteilen.

Handlungsempfehlungen für die Praxis

Für Gesellschaften und ihre Organe

- Risikopositionen wie Darlehen an Nahestehende, Verrechnungspreise, Privatanteile oder überhöhte Vergütungen laufend identifizieren und von Beginn weg marktkonform sowie zeitnah dokumentieren.
- Bei erkennbarem Risiko die steuerbare Leistung spontan anmelden (mittels Formular 102/103) und die Verrechnungssteuer entrichten. Soweit die Voraussetzungen erfüllt sind, ist das Verrechnungssteuer-Meldeverfahren zu prüfen. Daneben sollte der Verzugszinsenlauf im Auge behalten werden.
- Nach einer kantonalen Aufrechnung nicht zuwarten: Die Pflicht gegenüber der ESTV besteht eigenständig und wird durch die reine Kooperation mit dem Kanton nicht erfüllt.
- Interne Zuständigkeiten klar festlegen: Wer faktisch für den Bereich Steuern verantwortlich ist, trägt das persönliche Strafbarkeitsrisiko.
- Die Möglichkeit der (einmaligen straflosen) Selbstanzeige rechtzeitig prüfen, bevor die Behörde Kenntnis erlangt.

Für die Aktionärin bzw. den Aktionär (Leistungsempfänger)

- Einkünfte ordnungsgemäss und vollständig deklarieren; im Aufrechnungsfall rasch im noch offenen Verfahren nachdeklarieren, um die Rückerstattung nach Art. 23 Abs. 2 VStG zu sichern.

Fazit

Die Aufrechnung bei der Gewinnsteuer ist regelmässig nur der Anfang. Die Verrechnungssteuer von 35 % trifft die Gesellschaft und kann für den Aktionär definitiv werden, wenn die Rückerstattung verweigert wird respektive Vorsatz angenommen wird. Wer geldwerte Leistungen früh erkennt, zeitnah dokumentiert und im Zweifel spontan meldet, vermeidet nicht nur Verzugszinsen, sondern häufig auch strafrechtliche Konsequenzen. Gerne unterstützen wir Sie bei der Beurteilung konkreter Risikopositionen.



Selina Jung im Gespräch

Selina Jung ist als Junior-Mandatsleiterin tätig und unterstützt die Mandatsleiter/innen bei sämtlichen Aufgaben, wobei auch eigene Mandate betreut werden. Ihre Kernbereiche sind das Finanz- und Rechnungswesen.

Woher kommst du und wie hast du den Weg zu uns gefunden?
Ich habe meine Ausbildung als Kauffrau Bank absolviert und war anschliessend in diversen kaufmännischen Bereichen tätig. Irgendwann habe ich gemerkt, dass ich bereit für etwas Neues bin und habe so vor sieben Jahren in die Treuhandbranche gewechselt. Durch die Ausbildung zur Treuhänderin mit eidg. Fachausweis konnte ich diverse neue Kontakte knüpfen, sodass ich durch eine Kollegin auf die Artaris aufmerksam gemacht wurde.

Worauf legst du besonders Wert im Umgang mit Kundinnen und Kunden?
Mir ist ein offener, ehrlicher und respektvoller Umgang sehr wichtig. Ich nehme mir Zeit, Anliegen genau zu verstehen, um passende und transparente Lösungen zu bieten. Besonders Freude macht es mir, wenn ich Kundinnen und Kunden entlasten kann und sie sich darauf verlassen können, dass ihre Anliegen sorgfältig und korrekt bearbeitet werden.

Wie würdest du deinen Arbeitsstil in drei Worten beschreiben?
Strukturiert, zuverlässig und lösungsorientiert.

Was darf auf deinem Schreibtisch nie fehlen?
Auf meinem Schreibtisch dürfen meine Handcreme, Papier und Stift für spontane Notizen und – ganz wichtig – ein kleiner Snack für zwischendurch auf keinen Fall fehlen.

Was machst du in deiner Freizeit?
Ich verbringe gerne Zeit mit meiner Familie und meinen Freunden, gemütliches Beisammensein bei einem Drink oder Ausflüge. Ebenfalls findet man mich in der Turnhalle, wo ich gemeinsam mit meinen Turngspänli auf die Wettkampfsaison oder die Turnshow trainiere.

Payroll im Wandel: Warum sich das Outsourcing heute mehr denn je lohnt

Zwischen Digitalisierung und steigender Komplexität.

Die Lohnbuchhaltung hat sich in den letzten Jahren stark verändert. Was früher vor allem administrative Verarbeitung war, verlangt heute Fachwissen, digitale Prozesse und laufende Abstimmung mit Behörden und Sozialversicherungen.

Autoren



Milena Gasche
milena.gasche@artaris.ch



Timo Wagner
timo.wagner@artaris.ch



Insbesondere Themen wie Quellensteuer, Sozialversicherungen oder variable Vergütungen erhöhen die Anforderungen an eine saubere Payroll-Abwicklung. Gleichzeitig erwarten Unternehmen schnelle Abläufe, klare Prozesse und eine zuverlässige Verarbeitung. Schliesslich betrifft die Lohnbuchhaltung nicht nur Prozesse und Zahlen, sondern direkt die Mitarbeitenden eines Unternehmens.

Fehlerquellen in der Lohnbuchhaltung
In der Payroll entstehen Fehler häufig an den Schnittstellen zwischen HR, Sozialversicherungen und Steuerrecht. Typische Stolpersteine sind:

- Lohnfortzahlung bei Krankheit oder Unfall;
- Quellensteuerabrechnungen;
- Ein- und Austritte von Mitarbeitenden;
- Variable Vergütungen und Bonuszahlungen;

Oft reichen bereits kleine Unstimmigkeiten bei Stammdaten oder Meldungen aus, damit Nachfragen von Behörden oder zusätzliche Korrekturen entstehen. Vor allem bei personellen Wechseln oder kurzfristigen Absenzen fehlt intern oft die Zeit für vertiefte Kontrollen. Fehler werden deshalb vielfach erst bei Revisionen oder Rückfragen von Versicherungen erkannt.

Payroll als Beratungsfeld für Treuhandunternehmen
Viele Unternehmen erwarten heute mehr als eine korrekte Lohnabrechnung. Gefragt sind Antworten auf praktische Fragen rund um Sozialversicherungen, Quellensteuer oder Bonusregelungen.

Damit entwickelt sich Payroll auch für Treuhandunternehmen zunehmend zu einem wichtigen Beratungsfeld. Besonders kleinere und mittlere Unternehmen nutzen externe Unterstützung gezielt – sei es bei personellen Engpässen, Systemwechseln oder einfach zur Entlastung im Tagesgeschäft. Häufig zeigt sich erst im laufenden Betrieb, wie stark Payroll mit HR, Finanzen und rechtlichen Fragestellungen verbunden ist. Entsprechend wichtig wird eine zentrale Ansprechperson, die Prozesse versteht und Zusammenhänge erkennt.

Gerade in einem stark digitalen Umfeld zeigt sich: Eine funktionierende Payroll ist heute weit mehr als reine Administration – sie schafft Stabilität, Vertrauen und Sicherheit im Unternehmensalltag.

«Aus dem Alltag»
Bei einem kurzfristigen Personalausfall musste ein Unternehmen die Lohnverarbeitung intern weitergeben. Bereits nach wenigen Monaten führten fehlerhafte Quellensteuerabrechnungen und unvollständige Meldungen zu Rückfragen von Behörden und zusätzlichem Aufwand. Heute wird die Payroll gemeinsam mit der Treuhänderin oder dem Treuhänder betreut. Dazu gehören klare Prozesse und definierte Stellvertretungen.

Abschaffung des Eigenmietwerts: Die Immobiliengesellschaft als mögliche Alternative?

Die von Volk und Ständen am 28. September 2025 beschlossene und vom Bundesrat per 1. Januar 2029 in Kraft gesetzte Abschaffung des Eigenmietwerts stellt einen historischen Systemwechsel im Schweizer Steuerrecht dar. Während Eigentümer von selbstgenutztem Wohneigentum künftig auf Stufe Bund und Kanton von der Besteuerung eines «fiktiven» Mietwerts (auch «Eigenmietwert») befreit werden, bringt die Reform für Inhaber von vermieteten Liegenschaften im Privatvermögen tiefgreifende steuerliche Einschränkungen mit sich. Insbesondere die signifikante Reduktion zentraler Abzugsmöglichkeiten rückt die Frage in den Fokus, ob das Halten von Immobilien im Privatvermögen weiterhin die optimale Struktur darstellt oder ob eine Immobiliengesellschaft künftig vorteilhafter ist. Nachfolgend werden die zentralen Auswirkungen der Reform erläutert und es wird aufgezeigt, unter welchen Voraussetzungen ein Strukturwechsel sinnvoll erscheint.

Abzugsfähigkeit von Schuldzinsen

Werden Immobilien im Privatvermögen gehalten, konnten bislang die Schuldzinsen, die im Zusammenhang mit der Liegenschaft standen, sowohl bei der direkten Bundessteuer als auch auf kantonaler Ebene einkommenssteuermindernd abgezogen werden. Künftig kann dieser Schuldzinsenabzug – abgesehen vom nachfolgend erläuterten Ersterwerberabzug – nur noch bei fremdvermieteten Liegenschaften anteilig geltend gemacht werden. Der Abzug ist dabei nur noch proportional zu dem Anteil zulässig, den die vermieteten bzw. verpachteten Liegenschaften am Gesamtvermögen ausmachen (sog. «quotalrestriktive Methode»).

Dazu ein Beispiel:
Machen fremdvermietete Liegenschaften lediglich 10% des Gesamtvermögens aus, so sind auch nur 10% der privaten Schuldzinsen abzugsfähig. Im Ergebnis bleibt ein erheblicher Teil der effektiven Finanzierungskosten steuerlich unbeachtet, während die Mieterträge weiterhin vollumfänglich der Einkommenssteuer unterliegen. Dieser Mechanismus führt in der Praxis unweigerlich zu einer steuerlichen Mehrbelastung, sobald nicht selbstgenutzte Liegenschaften nur einen kleinen Teil des Gesamtvermögens ausmachen.

Für Ersterwerbende von selbstbewohntem Wohneigentum gilt eine Sonderregelung: Ehepaare können im ersten Jahr nach dem Liegenschaftserwerb bis maximal CHF 10’000 und übrige Steuerpflichtige bis zu CHF 5’000 der auf die Liegenschaft entfallenden Schuldzinsen abziehen. In den nachfolgenden Steuerjahren reduziert sich der maximal abziehbare Betrag jährlich um 10 % des Höchstbetrags. Entscheidend für den Abzug ist der Zeitpunkt des Ersterwerbs. Erfolgte der Ersterwerb bereits vor Inkrafttreten der neuen Bestimmungen, bspw. im Jahr 2027, kann der Abzug entsprechend reduziert noch für die Dauer von acht Jahren vorgenommen werden.

Autoren



Raphael Schöb
raphael.schoeb@artaris.ch



Sophie Balles
sophie.balles@artaris.ch

Abzugsfähigkeit der Liegenschaftsunterhaltskosten

Für vermietete oder verpachtete Immobilien bleiben die tatsächlichen Unterhaltskosten abzugsfähig. Bei selbstbewohnten Liegenschaften ist ein Abzug von Unterhaltskosten sowohl auf kantonaler Ebene als auch bei der direkten Bundessteuer nicht mehr möglich. Auf Ebene der direkten Bundessteuer entfällt zudem die Abzugsfähigkeit von energiesparenden und umweltschonenden Massnahmen; die Kantone können energetische Abzüge – zeitlich befristet – weiterhin gewähren. Ebenso können auf Bundesebene Rückbaukosten im Hinblick auf einen Ersatzneubau sowie entsprechende Abzugsvorträge auch bei vermieteten oder verpachteten Liegenschaften nicht mehr geltend gemacht werden.

Einführung einer kantonalen Objektsteuer

Den Kantonen steht es frei, eine Objektsteuer auf überwiegend selbstgenutzte Zweitwohnungen zu erheben. Hintergrund ist, dass insbesondere Tourismuskantone durch die Abschaffung des Eigenmietwerts erhebliche Steuereinbussen befürchten. Eine kantonale Objektsteuer könnte diese Mindereinnahmen bei den Zweitliegenschaften kompensieren. Welche Kantone tatsächlich eine solche Steuer einführen werden, ist derzeit noch offen.

Vermögenssteuer

Im Bereich der kantonalen Vermögenssteuern ergeben sich keine gesetzlichen Neuerungen. Immobilien werden auch künftig, wie bis anhin, als steuerbares Vermögen erfasst. Im Gegenzug bleiben bestehende Hypothekarschulden für Zwecke der Vermögenssteuern auf kantonaler Ebene abzugsfähig.

Die Immobiliengesellschaft als mögliche Alternative

Die steuerliche Behandlung einer Immobiliengesellschaft bleibt von der Abschaffung des Eigenmietwerts unberührt. Dies verschafft der juristischen Person massgebliche Vorteile:

- Mieterträge unterliegen der Gewinnsteuer der Gesellschaft und werden in der Regel proportional besteuert;
- Schuldzinsen und Unterhaltskosten werden weiterhin als geschäftsmässig begründeter Aufwand qualifiziert und können vollumfänglich vom steuerbaren Gewinn abgezogen werden;
- Die Gesellschaft kann Abschreibungen auf den Liegenschaften vornehmen und Verluste über mehrere Jahre vortragen;
- Gesellschaftsanteile lassen sich mit Blick auf die Nachfolgeplanung einfacher als private Eigentumsanteile übertragen.

Grenzen und Hürden der Umstrukturierung

Trotz der offensichtlichen Vorzüge ist die Überführung einer fremdvermieteten Liegenschaft in eine Gesellschaft nicht per se die Universallösung. Bei der Planung müssen zwingend auch die systemimmanente wirtschaftliche Doppelbelastung (Gewinnsteuer auf Stufe der Gesellschaft und spätere Einkommenssteuer bei der Dividendenausschüttung) sowie der Wegfall pauschaler Unterhaltsabzüge einkalkuliert werden. Immerhin wird die wirtschaftliche Doppelbelastung durch das zur Anwendung gelangende Teilbesteuerungsverfahren bei qualifizierenden Beteiligungen teilweise gemindert, wobei beim Bund Erträge aus qualifizierendem Privatvermögen zu 70 % besteuert werden (Kantone: zwischen 50 % und 70 %). Zu beachten ist weiter, dass bei Immobiliengesellschaften der laufende administrative Aufwand durch Buchhaltung, Jahresabschlüsse und zusätzliche Steuererklärungen um einiges höher sein kann.

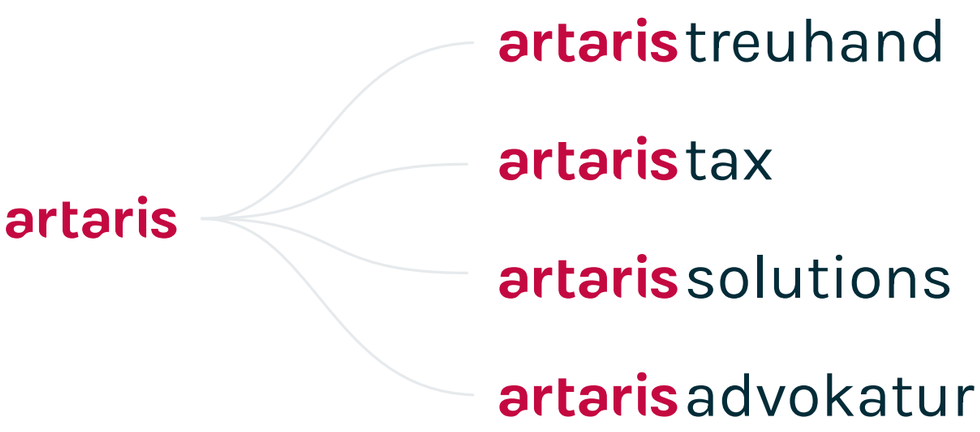
Besondere Vorsicht ist bei der Übertragung eines bereits bestehenden Portfolios geboten. Die Einbringung von privaten Liegenschaften in eine Gesellschaft löst in aller Regel Grundstückgewinn- und Handänderungssteuern aus. Diese initialen Transaktionskosten – gewissermassen das Eintrittsticket in die neue Struktur – müssen durch die laufenden steuerlichen Einsparungen erst amortisiert werden. Für primär selbstbewohnte Liegenschaften scheidet die Gesellschaft ohnehin meist aus, da die private Nutzung zu Fremdvergleichspreisen abgerechnet werden muss, um das Risiko verdeckter Gewinnausschüttungen zu vermeiden.

Fazit

Mit dem Wegfall des Eigenmietwerts verliert das Privatvermögen für vermietete Liegenschaften, insbesondere bei hoher Fremdfinanzierung, spürbar an Attraktivität. Die Immobiliengesellschaft rückt als steuereffizientes Vehikel in den Vordergrund. Ob ein Strukturwechsel im konkreten Einzelfall jedoch langfristig Mehrwert schafft, bedingt eine detaillierte Analyse der persönlichen Vermögensverhältnisse, der Finanzierungsstruktur sowie der familiären Nachfolgeplanung. Wir unterstützen Sie gerne dabei, diese Faktoren präzise zu analysieren und eine passende langfristige Lösung für Ihr Immobilienvermögen zu finden.

Vier Kompetenzen unter einem Dach vereint

Artaris besteht aus vier unabhängigen Gesellschaften. Zusammen bieten wir Ihnen in den Bereichen Treuhand, Steuerberatung, Abacus Software und Advokatur professionelle Beratung und stehen Ihnen bei Fragestellungen in diesen Bereichen mit Rat und Tat zur Seite.



Unsere Kompetenzen im Überblick

Artaris setzt sich aus vier Gesellschaften zusammen. Jede einzelne Gesellschaft fokussiert sich auf ihre jeweiligen Kernkompetenzen. Zusammen sehen wir das grosse Ganze und bieten Ihnen und Ihrem Unternehmen einen Mehrwert durch eine ganzheitliche Betreuung.

Artaris AG | Treuhand
Die Mitarbeitenden der Artaris AG lieben Zahlen und überblicken die Themen in finanzieller und rechtlicher Hinsicht. Was für unsere Mitmenschen «lästige» Pflicht ist, wie zum Beispiel die Buchhaltung, die Finanzplanung oder die Erstellung von Unternehmensbewertungen, bereitet uns viel Freude, treibt uns an und ist der Grund, warum wir hier sind.

Artaris Tax AG | Steuerberatung und -planung
Die Artaris Tax AG berät Sie in allen Bereichen des Steuer- und Abgaberechts und ist insbesondere auf die Steuerthemen von Unternehmerinnen und Unternehmern und deren Unternehmen fokussiert. Daneben beraten wir auch im Bereich der Steuern für natürliche Personen, vorwiegend für Personen mit Beteiligungen und anderen Vermögenswerten. Die Mitarbeitenden der Artaris Tax AG begleiten Sie gerne auch beim Verkauf oder der Akquisition von Unternehmen, planen Umstrukturierungen, schreiben Steuerrulings, koordinieren die Abwicklung von Transaktionen und erstellen Verträge aller Art mit Fokus auf potentielle steuerrechtliche Konsequenzen.

Artaris Solutions AG | Abacus
Die Artaris Solutions AG ist Abacus Vertriebspartnerin. Wir sind Ihr Integrationspartner für Abacus-Projekte und betreuen Sie im täglichen Umgang mit der Software. Wir haben für jede Kundin und jeden Kunden die passende Lösung und können Ihnen die Software Abacus nebst unserem Cloud-Server auch im Software as a Service Modell «AbaWeb» anbieten.

Artaris Advokatur AG | Recht
Die Artaris Advokatur AG steht Ihnen in rechtlichen Belangen Ihrer unternehmerischen oder privaten Tätigkeiten zur Seite. Wir verstehen uns als ein verlässlicher Wegbegleiter und Wegbereiter, interessieren und engagieren uns für unsere Kundinnen und Kunden und kommunizieren offen und ehrlich. Wir beraten, vertreten Interessen vor Gerichten sowie gegenüber Behörden und erbringen Notariatsdienstleistungen.

Unser Team



Sebastian Götz

Partner Steuern und Advokatur
M.A. HSG in Law and Economics
Rechtsanwalt und Notar, Steuerberater

Sebastian Götz berät nationale und internationale Unternehmen sowie Privatpersonen im Bereich der direkten und indirekten Steuern sowie im Bereich Gesellschaftsrecht. Er verfügt über eine mehrjährige Praxis im Bereich von steuerlich optimierten Unternehmensübernahmen und Unternehmensnachfolgelösungen.

Marius Greber

Partner Solutions
Abacus Berater

Marius Greber ist verantwortlich für die Beratung, Einführung und nachhaltige Systembetreuung im Bereich Abacus Business Software. Er ist spezialisiert auf die Bereiche Lohn, Human Resources, Finanzen, Spesenmanagement und AbaImmo.





Willy Ackermann

Partner Treuhand
dipl. Steuerexperte,
dipl. Immobilien-Treuhänder
Treuhänder mit eidg. Fachausweis

Willy Ackermann berät schweizerische und internationale Unternehmen sowie Privatpersonen in steuerrechtlichen und betriebswirtschaftlichen Fragestellungen. Er verfügt über grosse Erfahrungen in den Bereichen des Steuerrechts sowie im Verkauf, der Nachfolge und der Bewertung von Unternehmen.



Lukas Bühlmann

Partner Advokatur
Rechtsanwalt und Notar, lic. iur. HSG, LL.M.

Lukas Bühlmann hat sich auf Gesellschafts- und Handelsrecht, M&A-Transaktionen, Umstrukturierungen von Gesellschaften sowie auf die geschäftliche und private Nachfolgeplanung spezialisiert. Er berät lokale und internationale Unternehmen sowie Privatpersonen, vertritt deren Interessen bei Bedarf vor Gericht und ist als öffentlicher Notar tätig.



Christoph Knupp

Partner Steuern
M.A. HSG in Law
LL.M. in Swiss and International Taxation
Steuerberater

Christoph Knupp berät Unternehmen und Privatpersonen in Steuerfragen. Er verfügt über langjährige Erfahrung in der Beratung von national und international tätigen KMU, Unternehmensverkäufen, Nachfolgelösungen und Immobiliengesellschaften.

Marius Brändle

Partner Solutions
Abacus Berater

Marius Brändle ist verantwortlich für die Beratung, Einführung und nachhaltige Systembetreuung im Bereich Abacus Business Software. Er ist spezialisiert auf die Bereiche Projektverwaltung, Bauwesen sowie Reporting und Schnittstellen.



Timo Wagner

Partner Treuhand
Treuhänder mit eidg. Fachausweis

Timo Wagner berät und unterstützt schweizerische und internationale Unternehmen in den Bereichen Personaladministration, Rechnungslegung und Mehrwertsteuern. Die Betreuung von Abacus Business Software gehört ebenfalls zu seinen Kernkompetenzen.





Markus Fuchs

Partner Solutions
Abacus Berater

Markus Fuchs ist verantwortlich für die Beratung, Einführung und nachhaltige Systembetreuung im Bereich Abacus Business Software. Er ist spezialisiert auf die Bereiche Finanzen, Lohn, Abalmmo und Treuhand.

Flavio Di Nicola

Mitglied der Geschäftsleitung Treuhand
Betriebsökonom FH

Flavio Di Nicola ist sowohl als Sparring-Partner für unternehmerische Fragen als auch operativ im Finanz- und Personalbereich tätig.





Markus Diethelm

Mitglied der Geschäftsleitung Treuhand
Treuhänder mit eidg. Fachausweis

Markus Diethelm stellt den klassischen Treuhänder dar. Er berät und unterstützt schweizerische und internationale Unternehmen sowie Privatpersonen. Er ist spezialisiert auf die Bereiche Rechnungslegung, Mehrwertsteuern und Personaladministrationen.

Steve Ackermann

Mitglied der Geschäftsleitung Treuhand
Treuhänder mit eidg. Fachausweis

Steve Ackermann berät und unterstützt schweizerische Unternehmen und Privatpersonen. Seine Kernbereiche sind das Finanz- und Rechnungswesen.



Rahel De Donno

Mandatsleiterin
Fachfrau Finanz- und Rechnungswesen mit eidg. Fachausweis

Rahel De Donno berät und unterstützt schweizerische Unternehmen und Privatpersonen. Ihre Kernbereiche sind das Finanz- und Rechnungswesen.





Tamara Diethelm

Treuhandsachbearbeiterin
Sachbearbeiterin Rechnungswesen VSK

Tamara Diethelm ist als Sachbearbeiterin im Bereich Treuhand tätig und unterstützt insbesondere die Mandatsleiter/innen.



Raphael Schöb

Manager Steuern und Recht
M.A. HSG in Law and Economics
Rechtsanwalt und Steuerberater

Raphael Schöb berät und unterstützt schweizerische Unternehmen und Privatpersonen. Seine Kernbereiche sind steuerliche und rechtliche Beratungen aller Art, insbesondere im Bereich des Steuer- und Abgaberechts, des Gesellschaftsrechts, des Arbeitsrechts sowie des Mietrechts.



Agi Steiger

Sachbearbeiterin Treuhand

Agi Steiger ist als Sachbearbeiterin im Bereich Treuhand tätig und unterstützt insbesondere die Mandatsleiter/innen.

Philipp Schmid

Studentischer Mitarbeiter Tax und Advokatur

Philipp Schmid unterstützt die Bereiche Tax und Advokatur hauptsächlich in den Bereichen Kanzleiorganisation, Know-How Management und Digitalisierung und nimmt rechtliche sowie steuerliche Abklärungen vor.





Selina Jung

Junior-Mandatsleiterin
Treuhänderin mit eidg. Fachausweis

Selina Jung ist als Junior-Mandatsleiterin tätig und unterstützt die Mandatsleiter/innen bei sämtlichen Aufgaben, wobei auch eigene Mandate betreut werden.

Mihajlo Krstic

Praktikant
stud. iur. HSG (Masterstufe in Law HSG)

Mihajlo Krstic berät schweizerische Unternehmen und Privatpersonen. Seine Kernbereiche sind juristische Beratungen aller Art, insbesondere im Bereich des Steuer- und Abgaberechts, des Arbeitsrechts sowie des Mietrechts.





Dario Malgiaritta

Abacus Berater

Dario Malgiaritta ist verantwortlich für die Beratung, Einführung und nachhaltige System-betreuung im Bereich Abacus Business Software. Er ist spezialisiert im Bereich Finanzen, Auftragsbearbeitung und CRM.



Sarah Strässle

Abacus Beraterin

Sarah Strässle ist verantwortlich für die Beratung, Einführung und nachhaltige Systembetreuung im Bereich Abacus Business Software. Sie ist spezialisiert auf die Bereiche Projektverwaltung und AbaCare.

Inès Béjaoui

Abacus Beraterin

Inès Béjaoui ist verantwortlich für die Beratung, Einführung und nachhaltige Systembetreuung im Bereich Abacus Business Software. Sie ist spezialisiert auf die Bereiche Zeiterfassung, Lohn und Human Resources.





Kathrin Merz

Abacus Beraterin

Kathrin Merz ist verantwortlich für die Beratung, Einführung und nachhaltige Systembetreuung im Bereich Abacus Business Software. Sie ist spezialisiert auf die Bereiche Finanzen und Lohn.



Luca Dellenbach

Mandatsleiter
Betriebsökonom FH

Luca Dellenbach berät und unterstützt Unternehmen und Privatpersonen. Seine Kernbereiche sind das Finanz- und Rechnungswesen.



Mathias Samartin

Sachbearbeiter Treuhand

Mathias Samartin arbeitet als Sachbearbeiter Treuhand. Unterstützend für die Mandatsleiter/innen ist er bestrebt, seine Fähigkeiten und Kompetenzen zu erweitern und zu stärken.



Jan Meier

BSc OST Informatik
Business Development (Steuern, Treuhand und Advokatur)

Jan Meier unterstützt unsere Experten im Bereich Treuhand, Steuerberatung und Advokatur in der Prozessoptimierung, im Business Development und bei der Digitalisierung.



Andrea Flückiger

Sachbearbeiterin Treuhand

Andrea Flückiger unterstützt die Mandatsleiter/innen als Sachbearbeiterin Treuhand. Ihre Kenntnisse in Personaladministration und Finanzbuchhaltung möchte sie laufend verstärken und festigen.



Bettina Bösch

Junior-Mandatsleiterin
Fachfrau Finanz- und Rechnungswesen mit eidg. Fachausweis

Bettina Bösch ist als Junior-Mandatsleiterin tätig und unterstützt die Mandatsleiter/innen bei sämtlichen Aufgaben, wobei auch eigene Mandate betreut werden.

Julija Ivkovic

Abacus Beraterin

Julija Ivkovic ist verantwortlich für die Beratung, Einführung und nachhaltige Systembetreuung im Bereich Abacus Business Software. Sie ist spezialisiert auf die Bereiche Projektverwaltung und Zeiterfassung.



Prisca Fässler

Mandatsleiterin
Treuhänderin mit eidg. Fachausweis

Prisca Fässler berät und unterstützt schweizerische Unternehmen und Privatpersonen. Ihre Kernkompetenz bildet das Ärzte-Treuhand.





Yannik Gartmann

Studentischer Mitarbeiter Tax und Advokatur

Yannik Gartmann unterstützt die Bereiche Tax und Advokatur hauptsächlich in den Bereichen Kanzleiorganisation, Know-How Management und Digitalisierung und nimmt rechtliche sowie steuerliche Abklärungen vor.



Sophie Balles

Studentische Mitarbeiterin Tax und Advokatur

Sophie Balles unterstützt die Bereiche Tax und Advokatur hauptsächlich in den Bereichen Kanzleiorganisation, Know-How Management und Digitalisierung und nimmt rechtliche sowie steuerliche Abklärungen vor.



Milena Gasche

Sachbearbeiterin Treuhand

Milena Gasche unterstützt die Mandatsleiter/innen als Sachbearbeiterin Treuhand. Ihre Kernbereiche sind das Finanz- und Rechnungswesen sowie Personaladministration.

Hien Tran

Sachbearbeiterin Treuhand

Hien Tran unterstützt die Mandatsleiter/innen als Sachbearbeiterin Treuhand. Ihre Kernbereiche sind das Finanz- und Rechnungswesen sowie Personaladministration.



artaris

Artaris
Oberer Graben 8
9000 St. Gallen
Hintere Poststrasse 10
9000 St. Gallen
Romanshornerstrasse 4
9320 Arbon
Toggenburgerstrasse 35
9500 Wil

Telefon 071 447 88 90
artaris.ch