

Periodische Informationen über Wirtschaftsberatung, Wirtschaftsprüfung und Steuerberatung

Sehr geehrte Leserin,
Sehr geehrter Leser

Die berufliche Vorsorge befindet sich im steten Wandel. Der vom Bundesrat festgelegte Mindestzinssatz für die Verzinsung der Alterskapitalien wird jedes Jahr neu festgelegt. Zurzeit beträgt er 1.25 %. Nebst dieser jährlich ändernden Grösse sind auch andere Bereiche der beruflichen Vorsorge stark vom Wandel betroffen. Speziell im Fokus stehen heute insbesondere die Fragen rund um die Veränderung des Umwandlungssatzes und den erzielbaren Renditen bei den Vermögensanlagen. Im Hauptartikel der vorliegenden Ausgabe werden drei spezifische Teilbereiche der beruflichen Vorsorge ausgeleuchtet, die in letzter Zeit im Fokus zahlreicher Diskussionen standen: die bevorstehenden Erleichterungen im Bereich der patronalen Stiftungen, die speziellen Aufbewahrungsvorschriften, die für die berufliche Vorsorge gelten, und die

versicherungstechnische Problematik von Teilzeitbeschäftigten.

Der praktische Tipp beschäftigt sich mit dem Thema der temporären Zurverfügungstellung von Fachkräften. Um die oft schwierige Suche nach dem passenden Mitarbeitenden, der Tragbarkeitsfrage eines zusätzlichen Lohnes und aller übrigen Fragen rund um die Bildung einer neuen Arbeitsstelle kann die temporäre Zurverfügungstellung einer externen Person eine attraktive Lösung für die Überbrückung eines Engpasses darstellen. Der Beitrag von Adrian Steffen geht auf die Vorteile einer derartigen Lösung ein.

Wir wünschen Ihnen viel Vergnügen bei der Lektüre!

Ihre T+R AG

Rückblick auf die T+R Business-Apéros 2016

Die T+R Business-Apéros wurden dieses Jahr zum 13. Mal in Bern, Biel und Thun durchgeführt. Mit den T+R Business-Apéros wollen wir unseren Kunden, Geschäftspartnern sowie Interessierten spezifische und aktuelle Fachthemen auf eine einfache Art vermitteln. Neben dem Vermitteln von Fachwissen wollen wir mit den Veranstaltungen aber auch eine Plattform für den Wissenstransfer und das Knüpfen und Vertiefen von Geschäftsbeziehungen zur Verfügung stellen.

Die diesjährigen T+R Business-Apéros standen im Zeichen der Unternehmensnachfolge. Unseren Gästen wurde ein differenzierter Blick in die Herausforderungen und Gestaltungsmöglichkeiten der Unternehmensnachfolge von KMU-Unternehmen präsentiert. Herr Dr. Frank Halter, Gründungs- und Geschäftsleitungsmitglied des Center for Family Business der Universität St. Gallen (CFB-HSG), leitete als Gastreferent strukturiert in die Welt der Unternehmensnachfolge und deren strategischen Herausforderungen ein.

Der zweite Teil der Referate wurde durch den Geschäftsbereich Wirtschaftsberatung der T+R AG bestritten.

Den Referenten ist es gelungen, die Bedeutung der Unternehmensnachfolge, das Spannungsfeld zwischen Verkäufer, Nachfolger und die Rolle der Dienstleister darzustellen. Weiter wurden die unterschiedlichen Anforderungen hinsichtlich einer familieninternen versus familienexternen Nachfolge aufgezeigt. Mit einem Einblick in die Strukturierung einer Nachfolgeregelung wurden Risiken, Abhängigkeiten des erzielbaren Preises, Architektur der Prozessgestaltung und Planungsparameter übersichtlich erläutert. Mit drei Praxisbeispielen wurde schliesslich aufgezeigt, welche Hürden bei einer Nachfolge bewältigt werden müssen.

Die zahlreichen positiven Rückmeldungen zu den T+R Business-Apéros 2016 stellen eine grosse Motivation für die Durchführung der Anlässe in den kommenden Jahren dar. Wir freuen uns bereits heute auf Ihren Besuch an einem der Durchführungsorte im 2017.

In dieser Ausgabe



Berufliche Vorsorge 2

Drei Aktualitäten
aus der beruflichen Vorsorge

Der praktische Tipp 5

Temporäre Zurverfügungstellung von
Fachkräften

Personelles 6

Die T+R AG macht Profis

Vorschau Veranstaltungen 6

Steuerseminar
MWST-Kurse

Drei Aktualitäten aus der beruflichen Vorsorge



Vincent Studer
dipl. Wirtschaftsprüfer
Partner, Mitglied der Geschäftsleitung
Leiter Geschäftsbereich Wirtschaftsprüfung

Patronale Stiftungen – zahlreiche Erleichterungen

Patronale Wohlfahrtsfonds sind Vorsorge-Stiftungen, die von Arbeitgebern freiwillig alimentiert werden und Arbeitnehmenden in Not- und Härtefällen Leistungen nach Ermessen ausrichten. Wohlfahrtsfonds können aber auch dazu dienen, die Arbeitgeberbeitragsreserven zu äufnen, um Unterdeckungen in den Pensionskassen abzubauen.

Art. 89a des Schweizerischen Zivilgesetzbuches (ZGB) führt die Bestimmungen des Bundesgesetzes über die berufliche Alters-, Hinterlassenen- und Invalidenvorsorge (BVG) auf, die für Personalfürsorgestiftungen gelten. Diese sind auch auf die Wohlfahrtsfonds anwendbar. Deren Besonderheiten werden so nur ungenügend berücksichtigt, was zu einer Überreglementierung und zu einem unverhältnismässigen administrativen Aufwand für diese Fonds führt.

Am 17. Juni 2011 reichte der frühere Nationalrat Fulvio Pelli eine parlamentarische Initiative «Stärkung der Wohlfahrtsfonds mit Ermessensleistungen» ein, welche eine Reform von

Art. 89bis ZGB in der Hinsicht anstrebt, dass weniger Bestimmungen des BVG und der BVV2 auf Wohlfahrtsfonds mit Ermessensleistungen angewendet werden. In der 1. BVG-Revision wurden die Wohlfahrtsfonds nicht mitberücksichtigt, was zu einer unbeabsichtigten Ausweitung der auf sie anwendbaren Normen durch die entsprechenden Verweise im ZGB auf das BVG führte.

Ziel der parlamentarischen Initiative Pelli war es, die Funktion der Wohlfahrtsfonds zu erhalten, damit diese auch in Zukunft bei Not- und Härtefällen den Arbeitnehmenden und Hinterbliebenen helfen können oder eine rasche Sanierung der eigenen Pensionskasse ermöglichen.

Der Bundesrat hat die rechtlichen Rahmenbedingungen für patronale Wohlfahrtsfonds mit Ermessensleistungen anfangs dieses Jahres vereinfacht. Die Änderung eines Artikels im ZGB tritt per 1. April 2016 in Kraft und erlaubt die Umsetzung der von Nationalrat Pelli eingereichten parlamentarischen Initiative «Stärkung der Wohlfahrtsfonds mit Ermessensleistungen».

Die beschlossene Änderung vereinfacht die für patronale Wohlfahrtsfonds geltenden rechtlichen Rahmenbedingungen in erheblichem Mass. Der revidierte Art. 89a ZGB listet für diese Fonds auch weiterhin Mindestanforderungen zur Vermeidung von Missbräuchen auf. Folgende wesentlichen Änderungen sind ab 1. April 2016 in Kraft getreten:

Neu wird die Vermögensverwaltung nicht mehr in der Verordnung über die berufliche Alters-, Hinterlassenen- und Invalidenvorsorge (Art. 59, BVV 2) sondern im ZGB geregelt (Art. 89a Abs. 8 Ziff. 1). Demnach verwalteten patronale Wohlfahrtsfonds und Finanzierungsstiftungen ihr Vermögen so, dass Sicherheit, genügender Ertrag auf den Anlagen und die für ihre Aufgaben benötigten flüssigen Mittel gewährleistet sind.

Konkret sind ab 1. April 2016 folgende Erleichterungen eingetreten:

- Wegfall der Notwendigkeit eines Anlage-reglements
- Wegfall der Notwendigkeit eines Teil-liquidationsreglements
- Die Jahresrechnung muss nicht mehr zwingend nach Swiss GAAP FER 26 erstellt werden
- Wegfall der Transparenzvorschriften über die Verwaltungskosten

Aktenaufbewahrung in der beruflichen Vorsorge

Allgemeines

Die verschiedenen gesetzlichen Aufbewahrungsvorschriften des Obligationenrechts schreiben vor, dass Dokumente mindestens zehn Jahre aufbewahrt werden müssen. Diese Vorschrift ist im Obligationenrecht wie folgt festgehalten:

Die Geschäftsbücher und die Buchungsbelege sowie der Geschäftsbericht und der Revisionsbericht sind **während zehn Jahren** aufzubewahren. Die Aufbewahrungsfrist beginnt mit dem Ablauf des Geschäftsjahres.

Art. 958f Absatz 1 OR

Die obligationenrechtliche Aufbewahrungspflicht der Geschäftsbücher dient der Nachvollziehbarkeit von Schuld- und Forderungsverhältnissen und der Feststellung der Vermögenslage und der Geschäftsergebnisse. Die berufliche Vorsorge kennt nicht die gleichen Aufbewahrungsvorschriften. Die spezifischen Aufbewahrungspflichten bezwecken die Sicherstellung der Auskunftserteilung zugunsten der Versicherten, die Sicherstellung der korrekten Auszahlungen (Rente oder Kapital), die Sicherstellung vergessener oder nicht zugestellter Leistungen und die Vermeidung von ungerechtfertigten Ansprüchen Dritter.

Insbesondere im Bereich der Aufbewahrung von Versichertendaten gelten andere, längere Aufbewahrungszeiten. Die Verordnung über die berufliche Alters-, Hinterlassenen- und Invalidenvorsorge (BVV 2) schreibt zur Aufbewahrungspflicht diesbezüglich folgendes vor:

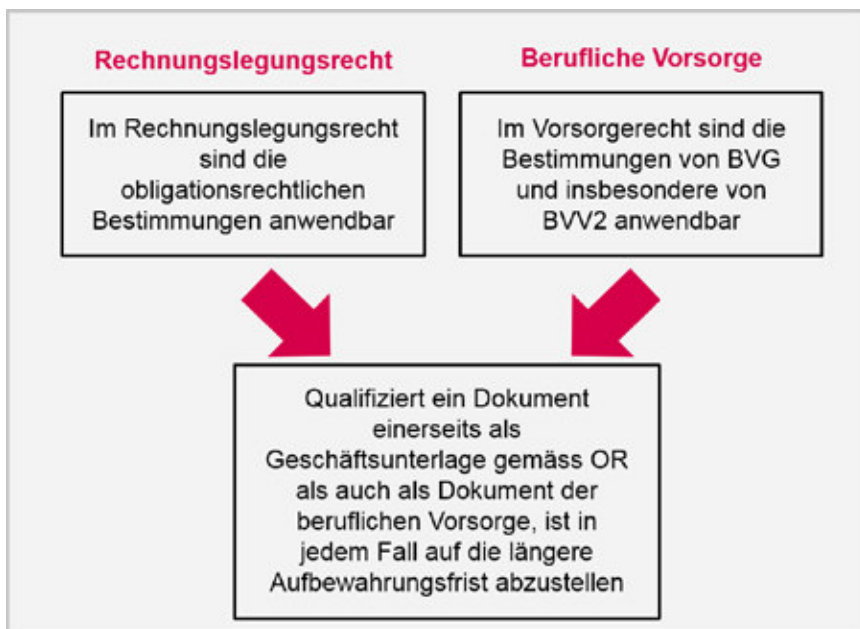
¹ Werden Vorsorgeleistungen ausgerichtet, dauert die Aufbewahrungspflicht für die Einrichtungen der beruflichen Vorsorge **bis zehn Jahre nach Beendigung der Leistungspflicht**.

² Werden mangels Geltendmachung durch die versicherte Person keine Vorsorgeleistungen ausgerichtet, **so dauert die Aufbewahrungspflicht bis zum Zeitpunkt, an dem die versicherte Person ihr 100. Altersjahr vollendet hat oder vollendet hätte**.

³ Im Freizügigkeitsfall endet die Aufbewahrungspflicht für die massgebenden Vorsorgeunterlagen bei der bisherigen Vorsorgeeinrichtung **zehn Jahre nach der Überweisung der Austrittsleistung der versicherten Person** auf die neue Vorsorgeeinrichtung oder auf eine Einrichtung, welche Freizügigkeitskonten oder -policen führt.

Art. 27j BVV2

Die Aufbewahrungspflicht in der beruflichen Vorsorge kann demzufolge wie folgt in zwei Bereiche eingeteilt werden:



Der zentrale Unterschied zwischen der Aufbewahrungspflicht nach OR und derjenigen nach BVV2 besteht in Bezug auf den Beginn besagter Frist. Die Aufbewahrungsfrist nach Art. 958f OR beginnt mit dem Ablauf des Geschäftsjahres, auf das sich das aufbewahrungspflichtige Dokument bezieht. In der beruflichen Vorsorge knüpft hingegen die Aufbewahrungspflicht an ein Ereignis an, das in der Regel erst viel später eintritt. Dies führt dazu, dass die eigentliche vorsorgerechtliche Aufbewahrungsdauer deutlich länger ist als diejenige nach OR.

Elektronische Datenaufbewahrung – Welche wichtigen Punkte sind zu beachten?

Zahlreiche Einrichtungen der beruflichen Vorsorge haben in den letzten Jahren auf die elektronische Datenaufbewahrung umgestellt. Das Bundesgericht hat letztes Jahr ein bedeutendes Urteil zur elektronischen Datenaufbewahrung und zur Beweislastverteilung bei Kapitalauszahlungen gefällt (Urteil des Bundesgerichts vom 31. August 2015 Nr. 9C_634/2014). Folgender Sachverhalt musste das Bundesgericht beurteilen: Eine Vorsorgeeinrichtung hatte aufgrund eines eingereichten Auszahlungsformulars und beiliegender Vollmacht die Auszahlung einer Altersleistung an einen Dritten veranlasst. Streitig war, ob die Unterschriften auf der Vollmacht und dem Zahlungsauftrag von der Versicherten stammten, oder ob sie vom Dritten gefälscht worden waren und somit die Leistung an ihn unrechtmässig erfolgte. Das Sozialversicherungsgericht verlangte von der Versicherten zur Überprüfung der Echtheit der Unterschriften über 10 eigenhändige Unterschriften. Zudem verlangte sie von der Vorsorgeeinrichtung die Originale des Versichertendossiers. Der Vorsorgeeinrichtung war es zu diesem Zeitpunkt allerdings nicht mehr möglich, die Dokumente im Original einzureichen. Die Originale waren in einem früheren Zeitpunkt elektronisch erfasst und danach vernichtet worden. Deshalb konnte die Vorsorgeeinrichtung nicht schlüssig darlegen, dass das Guthaben korrekterweise an den Dritten überwiesen worden war. Deshalb entschied das Sozialversicherungsgericht, dass die Vorsorgeeinrichtung trotz bereits getätigter Auszahlung an den Dritten verpflichtet wurde, der Versicherten eine Altersrente auszurichten. Die Vorsorgeeinrichtung gelangte daraufhin mit der Begründung ans Bundesgericht, sie sei befugt gewesen, ihre Akten auch elektronisch aufzubewahren. Das Bundesgericht stützte sich auf die Regel, wonach eine Vorsorgeeinrichtung grundsätzlich verpflichtet ist, den Nachweis der richtigen Erfüllung sicherzustellen. Konkret heisst dies, dass es der Vorsorgeeinrichtung obliegt zu prüfen, ob die Auszahlung an die rechtmässige Person erfolgt. Leistet die Vorsorgeeinrichtung an einen unberechtigten Dritten, hat sie auch dann nicht richtig erfüllt, wenn die Leistung in gutem Glauben erfolgte. Das Bundesgericht stützte sich im vorliegenden Fall auf diese Beweisregel. Nur die am Original angebrachten Unterschriften könnten eine positive Urheberschaftsaussage begründen. Der Nachweis der Echtheit einer Fotokopie sei nicht möglich.

Vorsorgeeinrichtungen sollten deshalb Überlegungen dahingehend vornehmen, derartige Dokumente neben der elektronischen Form **zusätzlich im Original in Papierform aufzubewahren bzw. zu archivieren**. Auf diese Weise setzt sich die Vorsorgeeinrichtung nicht der Gefahr der Beweislosigkeit aus. Dies widerspricht allerdings dem ursprünglichen Zweck der elektronischen Archivierung und der damit verbundenen Platzersparnis, muss doch weiterhin ein zusätzlich geführtes physisches Archiv für handschriftlich unterzeichnete Dokument geführt werden.

Die Stellung von Teilzeitbeschäftigten in der beruflichen Vorsorge

Der «Beobachter» hat es anfangs Februar 2016 in seiner Ausgabe sehr bildnerisch auf den Punkt gebracht: «Die dreiteilige Vorsorge in der Schweiz lässt sich mit einem Cappuccino vergleichen: Die AHV bildet die Espresso-Basis, darüber sorgt die Pensionskasse für die Milch und zuoberst die freiwillige Selbstvorsorge fürs Schäumchen». Dieses Modell bietet für alle Mitarbeitenden mit einem Jahreslohn von mindestens CHF 21'150 Gewähr, dass sie bei einer Pensionskasse versichert sind und somit eines Tages eine Altersrente oder ein Alterskapital erhalten werden. Aufgrund des sogenannten Dreisäulenprinzips deckt die AHV als erste Säule den Sockelbetrag von CHF 24'675 ab. Damit dieser Betrag nicht doppelt versichert ist, wird er in der Pensionskasse vom Jahreseinkommen abgezogen. Pensionskassentechnisch spricht man deshalb vom Koordinationsabzug und vom versicherten Gehalt.

Wie verändert sich aber die pensionskassentechnische Versicherungsdeckung bei der Teilzeitarbeit?

Gemäss den gesetzlichen Vorgaben wird dem Jahreslohn der Koordinationsabzug im vollen Umfang, d.h. CHF 24'675, abgezogen. Ist eine teilzeitbeschäftigte Person bei mehreren Arbeitgebern tätig und somit bei mehreren Pensionskassen angeschlossen, wird ihr, falls die Pensionskasse die gesetzlichen Vorschriften anwendet, bei allen Vorsorgeplänen der volle Koordinationsabzug belastet.

Dies hat zur Folge, dass sie im Vergleich zu einer Person, die «lediglich» bei einer Pensionskasse versichert ist, deutlich schlechter gestellt wird. Die nachfolgende Tabelle widerspiegelt diese Situation auf einfache Art und Weise:



Tabelle 1

Das vorangehende Beispiel widerspiegelt deutlich, dass eine Person, die aufgrund ihrer Teilzeitbeschäftigung bei zwei Pensionskassen angeschlossen ist und bei denen, der volle bzw. gesetzliche Koordinationsabzug dem jeweiligen Jahreslohn abgezogen wird, um rund einen Drittel schlechter gestellt ist, als wenn sie nur einen Arbeitgeber hätte. Dies würde bei unveränderten Voraussetzungen und 40-jähriger Versicherungsdauer bedeuten, dass die versicherte Person insgesamt etwa CHF 150'000 weniger Sparkapital anhäufen könnte. Diese Situation gilt allerdings nur, wenn die Pensionskassen ihre Angestellten aufgrund der **gesetzlichen Vorschriften** versichern.

Welche Möglichkeit besteht, um Teilzeitbeschäftigte nicht zu benachteiligen?

In Tabelle 1 wird deutlich, dass ungeachtet des Beschäftigungsgrades, bei jedem Pensionskassenanschluss der volle (und gesetzlich auch vorgesehene) Koordinationsabzug vorgenommen wird. Um diesen Missstand zu beseitigen, können Pensionskassen vorsehen, den Koordinationsabzug **im Verhältnis zum Beschäftigungsgrad** in Abzug zu bringen. Dies hat zur Folge, dass Angestellte danach ohne Leistungseinbusse bei mehreren Pensionskassen angeschlossen sein können. Tabelle 2 verdeutlicht diese verbesserte Stellung deutlich:

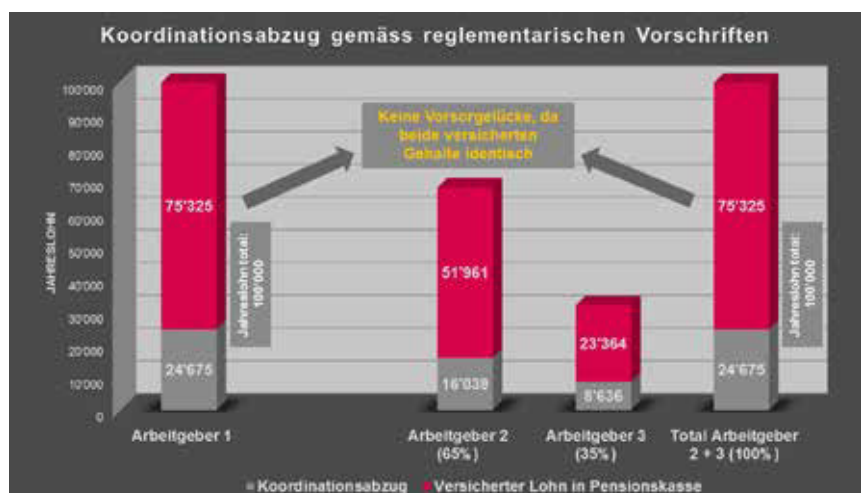


Tabelle 2

Temporäre Zurverfügungstellung von Fachkräften – eine echte Alternative!



Adrian Steffen
dipl. Treuhandexperte
Betriebswirtschafter HF
Master of Advanced
Studies FH in Treuhand und
Unternehmensberatung
Partner, Mitglied des
Verwaltungsrates
Geschäftsbereich
Wirtschaftsberatung

Aus unserer Erfahrung ergeben sich im Lebenszyklus eines Unternehmens immer wieder Situationen, bei denen die Stellvertretung oder Nachfolge von Schlüsselpersonen in administrativen Bereichen die Verantwortlichen vor Probleme stellen. Oft gestaltet es sich in solchen Übergangsphasen schwierig, das Tagesgeschäft effizient ohne erhebliche Zusatzbelastung für andere Personen sowie der Gefahr eines Know-How-Verlusts zu erledigen.

Die Gründe dafür können vielfältig sein:

- Der gewünschte Nachfolger kann erst einige Monate nach dem Abgang des Vorgängers die Stelle antreten.
- Der Leiter Controlling möchte einen mehrmonatigen Urlaub geniessen.
- Sie möchten der Buchhalterin ein halbes Jahr Mutterschaftsurlaub gewähren und sie anschliessend weiterbeschäftigen.
- Sie benötigen Verstärkung für ein einmaliges Projekt oder ganz allgemein eine Ferien-Stellvertretung im Bereich Finanzen, Rechnungswesen und Controlling.

Die T+R AG steht Ihnen in diesen oder ähnlich gelagerten Situationen zur Seite. Gestützt auf Ihre Bedürfnisse stellen wir Ihnen hoch motiviertes und gut ausgebildetes Fachpersonal zur Verfügung. Dabei handelt es sich selbstverständlich nur um Festangestellte der T+R AG. Sie profitieren von unserer Flexibilität, Effizienz und der hohen Fachkompetenz.

Zudem profitieren Sie von weiteren Vorteilen wie:

- Kurze Einführungszeit
- Keine arbeitsrechtliche Auseinandersetzung
- Langjährige Erfahrung der Mitarbeitenden im Treuhand- und Beratungswesen
- Sichergestellte Stellvertretung
- Mögliche Drittvergleiche
- Mögliche Optimierung einzelner Prozesse im Rechnungswesen
- Verbesserung der Arbeitsinstrumente (Abschluss-Tools, Arbeitshilfen, usw.)

Vorgehen

Nachdem wir gemeinsam das Anforderungsprofil (fachlich, zeitlich, persönlichkeitsmässig) in einem individuellen Gespräch ermittelt haben, unterbreiten wir Ihnen unverbindlich eine Offerte mit dem für Sie optimalen Kosten-Nutzen-Verhältnis.

Ihr Nutzen

Sie verlieren keine Energie mit aufwändiger Personalsuche, langwierigen Vertragsverhandlungen und anderweitigen Risiken, sondern können sich voll und ganz Ihrem Geschäft widmen!

Haben Sie Fragen? Kontaktieren Sie uns! Ihr Mandatsleiter oder die Spezialisten des Geschäftsbereichs Wirtschaftsberatung helfen Ihnen gerne weiter.

Die T+R AG macht Profis

Seit vielen Jahren werden bei der T+R AG Kauffrauen und Kaufmänner der Branche Treuhand ausgebildet. Wir legen sehr viel Wert darauf, den Berufsnachwuchs zu fördern und nicht selten können Lernende nach dem Abschluss der Lernzeit bei uns eine Festanstellung als Sachbearbeiter/in antreten.



Im Geschäftsbereich Wirtschaftsberatung erlernen die Jugendlichen das Handwerk des klassischen Treuhänders und erhalten somit Einblick in die umfassenden Tätigkeiten unseres Dienstleistungsbetriebes. Fix in ein Team eingebunden, arbeiten sie aktiv am Tagesgeschäft mit und erledigen sowohl Buchhaltungsarbeiten wie auch Steuererklärungen und helfen bei Saläradministrationen mit. Im 3. Lehrjahr werden die Lernenden situativ auch bei externen Wirtschaftsprüfungseinsätzen eingesetzt. Ebenfalls unterstützen Sie unsere internen Dienste und übernehmen zeitweise den Kundenempfang, die Postlogistik oder die Telefonzentrale.

Unsere Lernenden schätzen diese Abwechslung und erleben die Lehrzeit als sehr vielfältig und abwechslungsreich.

Lernende berichten:



Daniela Kunz, Lernende 3. Lehrjahr

«Die T+R AG bietet mir abwechslungsreiche Aufgaben an und ich kann immer wieder etwas Neues dazu lernen. Ich finde es schön, dass ich auch bei kleinen internen Projekten mithelfen darf.»



Josiane Staub, Lernende 2. Lehrjahr

«Mir macht die Lehre bei der T+R AG Freude, weil mich das Arbeitsklima und die Offenheit der Mitarbeiter motiviert. Ich finde es spannend, in die verschiedenen Bereiche Einblick zu erhalten und viele abwechslungsreiche Arbeiten zu erledigen.»



Diego Fischer, Lernender 1. Lehrjahr

«Ich habe die Lehre bei der T+R AG ausgewählt, weil mich die selbständigen Arbeiten und die guten Kenntnisse, die man dadurch bekommt, sehr angesprochen haben.»

Die nächste freie Lehrstelle ist ab August 2017 zu besetzen. Für diese Position suchen wir nach einer aufgeweckten, einsatzfreudigen und loyalen Persönlichkeit mit Sekundarschulabschluss oder gleichwertiger Ausbildung. Wichtig sind ebenfalls das Interesse an wirtschaftlichen Themen sowie eine rasche Auffassungsgabe und ein logisches und vernetztes Denkvermögen. Schnupperlehren bieten wir interessierten Bewerbern an, welche die Qualifikationskriterien erfüllen.

Auskünfte betreffend die Lehrstelle 2017 erteilt gerne Claudia Blaser per E-Mail claudia.blaser@t-r.ch oder per Telefon 031 950 09 34.

Steuerseminar 2016

Donnerstag, 18. August 2016, 13.30-17.30 Uhr
im Stade de Suisse Bern

«Die Verrechnungssteuer aus der Sicht der ESTV und der Beratung sowie Neuerungen im Steuerrecht»

Die Verrechnungssteuer (VSt) ist aufgrund einer zu beobachtenden Praxisverschärfung seitens der Steuerbehörden wieder vermehrt ins Bewusstsein der Unternehmen und ihrer Aktionäre geraten. Mit Herrn Alphons Deiss, Steuerexperte im Stab Abt. Externe Prüfung der Eidg. Steuerverwaltung, konnten wir einen der ausgewiesenen Kenner der VSt als Gastreferenten gewinnen. Er wird die aktuelle Praxis der ESTV aufzeigen, die danach aus Sicht der Steuerberatung durch Steuerexperten der T+R AG gewürdigt wird. Im Anschluss werden noch Neuerungen und Änderungen im Steuerrecht präsentiert und Praxistipps vermittelt.

Nähere Informationen zum Programm und Online-Anmeldung unter www.t-r.ch/veranstaltungen

MWST-Kurse 2016

Auch in diesem Jahr führen wir MWST-Kurse zu unterschiedlichen Themenbereichen durch. Eine gute Gelegenheit, die Chancen und Risiken Ihrer Unternehmung oder Ihrer Institution in Bezug auf die MWST zu thematisieren.

- 18. 10. MWST Grundlagen
- 19. 10. MWST Hochschulen/Forschungsanstalten und bildungsnahe Institutionen
- 25. 10. MWST Spitäler
- 26. 10. MWST bei internationalen Transaktionen

Nähere Informationen zum Programm und Online-Anmeldung unter www.t-r.ch/veranstaltungen



www.t-r.ch