

Verwaltungsgericht des Kantons Schwyz Kammer II



II 2020 121

Entscheid vom 19. Mai 2021

Besetzung

lic.iur. Achilles Humbel, Präsident
Dr.iur. Frank Lampert, Richter
lic.iur. Karl Gasser, Richter
Dr.iur. Thomas Twerenbold, Gerichtsschreiber

Parteien

A.A. _____ und **B.A.** _____,
Beschwerdeführer,
vertreten durch ...,

gegen

**Kantonale Steuerkommission/Kantonale Verwaltung für die
direkte Bundessteuer**, Bahnhofstrasse 15, Postfach 1232,
6431 Schwyz,
Vorinstanzen,

Gegenstand

Einkommens- und Vermögenssteuer (Veranlagung 2016:
Qualifikation einer Abgangschädigung)

Sachverhalt:

A. A.A._____ (geb. xx.xx.1961) war vom 1. Dezember 1993 bis 29. Februar 2016 bei der X._____ Gruppe mit Hauptsitz in V._____/GE angestellt. Seit dem Jahr 2003 war er in der Funktion als General Counsel und Company Secretary tätig (vgl. Bf-act. 3 [= contrat cadre de travail date du 31 août 2010] und Bf-act. 4 [= addendum no 1 – 3 à contrat cadre de travail date du 31 août 2010]).

Aufgrund der unterschiedlichen Erwartung des Unternehmens an das Profil für die Funktion des Group General Counsel in der Zukunft wurde das Arbeitsverhältnis mit Aufhebungsvertrag vom 24. April 2015 mit Wirkung (bis spätestens) per 30. September 2015 aufgelöst, bzw. mit Änderungen vom 28./29. September 2015 bis 29. Februar 2016 verlängert. Der Aufhebungsvertrag sah weiter vor, dass die X._____ SA A.A._____ neben der Auszahlung von Basislohn ("base salary"), 13. Gehalt auf pro rata temporis Basis ("13th month pay"), jährlichem (Cash-) Bonus pro rata temporis ("Incentive" bzw. "CPI"), Ferienguthaben ("holiday entitlements"), (Arbeitgeber-) Beiträgen für Rückkäufe in die berufliche Vorsorge ("Pension buy backs and matching contribution"), Phantom Stock Options ("Phantom Stock Option Plan"), und Weiteres mehr, eine ausserordentliche (Goodwill-) Entschädigung nach freiem Ermessen ("exceptional discretionary goodwill indemnity") in Höhe von Fr. 3'604'990 ausgerichtet, wovon auch die Sozialversicherungsbeiträge abzuziehen waren (vgl. Bf-act. 5 = "Proposed agreement on the terms and conditions of the termination of your employment contract" bzw. "Proposed amendments to the Agreement on the terms and conditions of the termination of your employment contract signed on April 24th 2015").

Die Entschädigung von Fr. 3'604'990 wurde von der X._____ SA im Lohnausweis für das Jahr 2016 unter der Rubrik "unregelmässige Leistungen" (Ziff. 3) aufgeführt und im Zusatzblatt (neben "Incentive" Fr. 306'670, "Paid holidays" Fr. 12'382.85, "Matching bonus" Fr. 500'000, "Special Bonus" Fr. 482'145) mit dem Vermerk "Departure lump sum" versehen (vgl. Bf-act. 7 = Steuerakten 2016 act. 88 f. = Lohnausweis für das Jahr 2016).

B. Gemäss der im Kanton Schwyz eingereichten Steuererklärung 2016 verlegten A.A._____ und B.A._____ ihren Wohnsitz im Jahr 2016 (15.4.2016) nach U._____/SZ.

In der Steuererklärung 2016 (17.10.2017) deklarierten A.A._____ und B.A._____ von dem im Lohnausweis aufgeführten Nettolohn in Höhe von insgesamt Fr. 4'739'413 (Bruttolohn Fr. 5'035'438) den Betrag von Fr. 1'488'043 als Haupterwerbseinkommen und den Betrag von Fr. 3'251'370 als separat zu

versteuernde Kapitalleistungen Arbeitgeber (Abgangsentschädigungen) (vgl. Bf-act. 9 = Steuerakten 2016 act. 56 ff.).

Mit Schreiben an die Steuerbehörde vom 9. November 2017 (vgl. Steuerakten 2016 act. 15 [frz. Fassung] und act. 19 [dt. Übersetzung]) wurde zudem zur Steuererklärung 2016 eine Erklärung nachgereicht und dazu eine Bescheinigung der Vorsorgestiftung für die Mitglieder der Generaldirektion und des höheren Kadres der X. _____ SA (Y. _____) vom 4. Juli 2017 beigelegt (vgl. Bf-act. 6 = Steuerakten 2016 act. 16), wonach A.A. _____ durch die vorzeitige Beendigung seines Arbeitsvertrages eine zukünftige Vorsorgelücke in Höhe eines Gesamtbetrages von Fr. 3'251'370 entstanden sei, weshalb die vom früheren Arbeitgeber gewährte Abgangsentschädigung getrennt veranlagt werden sollte.

Die Steuerverwaltung des Kantons Schwyz verneinte mit Veranlagungsverfügung 2016 vom 12. Juni 2018 die beantragte getrennte Besteuerung und berücksichtigte den im Lohnausweis aufgeführten Nettolohn als gesamthaft zu besteuern- des Haupterwerbseinkommen, und veranlagte A.A. _____ und B.A. _____ für das Steuerjahr 2016 (unter Berücksichtigung des geltend gemachten Abzugs von Fr. 2'685'000 für noch vor dem Ende des Arbeitsverhältnisses getätigte Einkäufe in die 2. Säule entsprechend der Bescheinigung über Vorsorgebeiträge; vgl. Steuerakten 2016 act. 90) mit einem steuerbaren Einkommen von Fr. 1'931'400 (satzbestimmend: Fr. 1'016'500) bei den Kantons- und Gemeinde- steuern bzw. von Fr. 1'942'600 bei der direkten Bundessteuer (vgl. Bf-act. 10 = Steuerakten 2016 act. 1 ff.).

C. Die von A.A. _____ und B.A. _____ gegen die Veranlagungsverfügung für das Jahr 2016 erhobene Einsprache vom 13. Juli 2018 (vgl. Bf-act. 11 = Einspracheakten 2016 act. 152 ff.) wies die Kantonale Steuerkommission/Verwaltung für die direkte Bundessteuer mit Einspracheentscheid Nr. 64/2018 vom 13. November 2020 (Versand: 19.11.2020) ab (vgl. Bf-act. 2 = Einspracheakten 2016 act. 1 ff.).

D. Mit Eingabe vom 21. Dezember 2020 erheben A.A. _____ und B.A. _____ fristgerecht Beschwerde beim Verwaltungsgericht Schwyz mit den Anträgen:

- i. Die Einspracheentscheide vom 13. November 2020 seien aufzuheben, soweit sie dieser Beschwerde widersprechen;
- ii. Die Abgangsentschädigung sei in Höhe der Vorsorgelücke von CHF 3'251'370 als Entschädigung mit Vorsorgecharakter i.S.v. Art. 17 Abs. 2 DBG resp. § 23 Abs. 3 StG zum Vorsorgetarif zu besteuern;
- iii. Die Einspracheentscheide vom 13. November 2020 seien eventualiter aufzuheben, soweit sie dieser Beschwerde widersprechen, und die Sache zur

erneuten Beurteilung an die kantonale Steuerverwaltung zurückzuweisen, damit diese im Sinne der oben dargelegten Gründe berichtigende Steuerveranlagungen erstelle, indem sie die Entschädigung zum Vorsorgetarif besteuert;

- iv. Unter Kosten und Entschädigungsfolgen zu Lasten des Beschwerdegegners.

E. Mit Vernehmlassung vom 19. Januar 2021 beantragt die Kantonale Steuerkommission/Verwaltung für die direkte Bundessteuer, die Beschwerde sei unter Kostenfolge zu Lasten der Beschwerdeführer vollumfänglich abzuweisen.

Das Verwaltungsgericht zieht in Erwägung:

1. Umstritten ist, ob der Beschwerdeführer einen Teil seines Nettolohnes, im Umfang von Fr. 3'251'370, ordentlich, d.h. gemeinsam mit dem übrigen Einkommen, zu versteuern hat, oder ob er sich auf eine privilegierte Besteuerung als Kapitalleistung aus Vorsorge nach § 23 Abs. 3 in Verb. mit § 38 des Steuergesetzes des Kantons Schwyz (StG; SRSZ 172.200) vom 9. Februar 2000 bzw. Art. 17 Abs. 2 in Verb. mit Art. 38 des Bundesgesetzes über die direkte Bundessteuer (DBG; SR 642.11) vom 14. Dezember 1990 berufen kann.

2.1 Steuerbar sind alle Einkünfte aus privatrechtlichem oder öffentlich-rechtlichem Arbeitsverhältnis mit Einschluss der Nebeneinkünfte, wie Entschädigungen für Sonderleistungen, Provisionen, Zulagen, Dienstalters- und Jubiläumsgeschenke, Gratifikationen, Trinkgelder, Tantiemen, geldwerte Vorteile aus Mitarbeiterbeteiligungen und andere geldwerte Vorteile). Steuerbar sind auch alle anderen Einkünfte, die an die Stelle des Einkommens aus Erwerbstätigkeit treten, und Entschädigungen für die Aufgabe oder Nichtausübung einer Tätigkeit (§ 24 Bst. a und c StG bzw. Art. 23 Bst. a und c DBG).

Kapitalabfindungen aus einer mit dem Arbeitsverhältnis verbundenen Vorsorgeeinrichtung oder gleichartige Kapitalabfindungen des Arbeitgebers werden nach § 38 StG bzw. Art. 38 DBG besteuert, d.h. gesondert vom übrigen Einkommen und zu einem privilegierten Steuersatz besteuert (vgl. § 23 Abs. 3 StG in Verb. mit § 38 StG bzw. Art. 17 Abs. 2 DBG in Verb. mit Art. 38 DBG). Kantonal erfolgt die Besteuerung zum dem Steuersatz, der sich ergäbe, wenn an Stelle der einmaligen eine jährliche Leistung von 1/25 der Kapitalleistung ausgerichtet würde, wobei die einfache Steuer maximal 2 Prozent beträgt (§ 38 Abs. 1 StG in der hier bis zum Inkrafttreten der Teilrevision 2019 noch massgebenden Fassung). Bundessteuerlich unterliegen die Kapitalleistungen aus Vorsorge stets einer vollen Jahressteuer, wobei die Steuer zu einem Fünftel der (ordentlichen) Tarife nach

Artikel 36 Absätze 1, 2 und 2bis DBG erster Satz berechnet wird (Art. 38 Abs. 1 und 2 DBG).

Dadurch, dass "gleichartige Kapitalabfindungen von Arbeitgeberseite" in § 23 Abs. 3 StG ausdrücklich erwähnt werden, finden gleichartige Kapitalabfindungen im Sinne von Art. 17 Abs. 2 DBG im schwyzerischen Steuerrecht eine explizite Entsprechung. Darüber hinaus sieht § 11 der Vollzugsverordnung zum Steuergesetz (VVStG; SRSZ 172.211) vom 22. Mai 2001 betreffend Einkünfte aus Vorsorge (§ 23 StG) vor, dass hinsichtlich der Einkünfte aus beruflicher Vorsorge sowie aus gebundener Selbstvorsorge die Ausführungsvorschriften des Bundessteuerrechts gelten.

2.2 Gemäss Ziff. 3.2 des Kreisschreibens der Eidg. Steuerverwaltung Nr. 1 (betreffend "Die Abgangsentschädigung resp. Kapitalabfindung des Arbeitgebers") vom 3. Oktober 2002 (nachfolgend "Kreisschreiben") sind als gleichartige Kapitalabfindungen im Sinne von Art. 17 Abs. 2 DBG Abgangsentschädigungen des Arbeitgebers zu verstehen, die unter gewissen Voraussetzungen bei vorzeitiger Auflösung des Arbeitsverhältnisses ausgerichtet werden. Es sind also Kapitalabfindungen, die grundsätzlich bei gleicher Gelegenheit erfolgen wie Freizügigkeitsleistungen einer Vorsorgeeinrichtung.

Abgangsentschädigungen haben Vorsorgecharakter, wenn sie ausschliesslich und unwiderruflich dazu dienen, die mit den Risiken Alter, Invalidität und Tod verbundenen finanziellen Folgen zu mildern. Dazu gehören beispielsweise freiwillig geleistete Entschädigungen des Arbeitgebers an den Arbeitnehmer, um die durch den vorzeitigen Austritt entstandenen Lücken in dessen beruflicher Vorsorge zu schliessen. Bei deren Berechnung sind die vorsorgerechtlichen Grundsätze zu beachten. Die Entschädigung muss analog der BVG-Leistungen objektiv dazu dienen, im Vorsorgefall (Alter, Tod, Invalidität) dem Empfänger die Fortsetzung seiner gewohnten Lebenshaltung in angemessener Weise sicherzustellen.

Diese Würdigung stellt auf eine zukunftsgerichtete Sicht der Dinge im Zeitpunkt der Anspruchsbegründung bzw. der Leistungserbringung ab. Es ist daher eine vorausschauende Beurteilung vorzunehmen.

Gleichartige Kapitalabfindungen des Arbeitgebers im Sinne von Art. 17 Abs. 2 DBG (und also auch von § 23 Abs. 3 StG) können steuerlich als Vorsorgeleistung betrachtet werden, wenn nachfolgende Voraussetzungen kumulativ erfüllt sind:

- a) die steuerpflichtige Person verlässt das Unternehmen ab dem vollendeten 55. Altersjahr;

- b) die (Haupt-) Erwerbstätigkeit wird definitiv aufgegeben oder muss aufgegeben werden;
- c) durch den Austritt aus dem Unternehmen und dessen Vorsorgeeinrichtung entsteht eine Vorsorgelücke. Diese ist durch die Vorsorgeeinrichtung zu berechnen. Dabei dürfen nur künftige Vorsorgelücken im Umfang der ordentlichen Arbeitgeber- und Arbeitnehmerbeiträge zwischen dem Austritt aus der Vorsorgeeinrichtung bis zum Erreichen des ordentlichen Terminalalters aufgrund des bisher versicherten Verdienstes berücksichtigt werden. Ein im Zeitpunkt des Austrittes bereits bestehender Einkaufsbedarf kann nicht in die Berechnung einbezogen werden.

Bei den Abgangsentschädigungen des Arbeitgebers ist daher jeweils zu ermitteln, welcher Teil davon zur Deckung der Vorsorgelücke nötig ist, die durch das vorzeitige Ausscheiden aus dem Unternehmen verursacht wurde.

Dazu enthält Ziff. 3.5 des Kreisschreibens auch eine negative Umschreibung:

Übrige Kapitalabfindungen des Arbeitgebers (Abgangsentschädigungen mit Ersatzeinkommenscharakter oder als Entschädigung für die Aufgabe einer Tätigkeit; Art. 23 Bst. a und c DBG) sind Kapitalabfindungen, die keinen Vorsorgecharakter haben. Dies trifft insbesondere zu, wenn

- a) der Arbeitgeber eine Kapitalabfindung ausrichtet, obschon die Person weiterhin in der Vorsorgeeinrichtung versichert bleibt und der Arbeitgeber sich verpflichtet hat, die bis zum Rücktrittsalter geschuldeten Arbeitgeber- und Arbeitnehmerbeiträge zu bezahlen, sodass keine Vorsorgelücke entsteht;
- b) die Entschädigung den Charakter eines "Schmerzensgeldes" für die Entlassung, einer Risikoprämie für die persönliche Sicherheit und berufliche Zukunft oder einer Treueprämie für ein langjähriges Dienstverhältnis hat;
- c) die Entschädigung für das Ausbleiben künftiger Lohnzahlungen für einen bestimmten Zeitraum vorgesehen ist;
- d) die Kapitalabfindung mit einer offenen Zweckformulierung zur Auszahlung kommt und keine Vorsorgelücke ausgewiesen ist.

2.3 Wie das Bundesgericht schon mehrfach festgehalten hat, stellt das Kreisschreiben jedoch lediglich eine Verwaltungsverordnung dar, verfügt über keinerlei Gesetzeskraft, und bindet weder die Bürger, noch die Gerichte, noch die Verwaltung; das Kreisschreiben darf daher nicht nur nach seinem Wortlaut angewendet werden und entbindet die Behörden nicht von der Berücksichtigung der Umstände des Einzelfalles (vgl. BGE 145 II Erw. 4.3 S. 6 f.; 133 II 305 S. 315 Erw. 8.1 mit weiteren Hinweisen; vgl. insbesondere auch Urteile BGer

2C_520/2019 vom 1.10.2019 Erw. 3.3; 2C_68/2018 vom 30.1.2019 Erw. 4.3; 2C_538/2009 vom 19.8.2010 Erw. 4.4).

Nach ständiger Rechtsprechung des Bundesgerichts können unter die gleichartigen Kapitalabfindungen im Sinne von Art. 17 Abs. 2 DBG nur solche mit überwiegendem Vorsorgecharakter ("caractère de prévoyance prépondérant") fallen (vgl. BGE 145 II 2 Erw. 4.2 S. 5 f.; vgl. auch Urteile BGer 2C_520/2019 vom 1.10.2019 Erw. 3.2; 2C_86/2017, 2C_87/2017 vom 26.9.2017 Erw. 2.3.3; 2C_931/2013, 2C_932/2013 vom 6.9.2014 Erw. 2.2; 2C_538/2009 vom 19.8.2010 Erw. 4.2, 4.4 und 4.5; 2A.50/2000 vom 6.3.2011 Erw. 3e).

Das gilt insbesondere so bei vom Arbeitgeber ausgerichteten Abgangsentschädigungen, die einen engen Zusammenhang mit der beruflichen Vorsorge haben müssen ("un lien étroit avec la prévoyance professionnelle"), um von der in Art. 38 DBG vorgesehenen privilegierten Besteuerung zu profitieren, wobei ein solcher Zusammenhang jeweils im Lichte der Umstände der betreffenden Zahlung zu prüfen ist (vgl. BGE 145 II 2 Erw. 4.2 S. 6; vgl. auch Urteile BGer 2C_520/2019 vom 1.10.2019 Erw. 3.2; 2C_538/2009 vom 19.8.2010 Erw. 4 u. 6).

2.4 Steuerverfahren werden vom Untersuchungsgrundsatz beherrscht. Die Steuerverwaltung – wie auch das Verwaltungsgericht im Rechtsmittelverfahren – hat den Sachverhalt von Amtes wegen zu erstellen. Die steuerpflichtige Person untersteht hingegen einer weitreichenden Mitwirkungspflicht bei der Sachverhaltsfeststellung. Sie muss alles tun, um eine vollständige und richtige Veranlagung zu ermöglichen (§ 144 Abs. 1 StG; Art. 126 Abs. 1 DBG).

Gemäss Ziff. 4 des Kreisschreibens wird verlangt, dass der Arbeitgeber bei der Ausrichtung der Abgangsentschädigung dem Pflichtigen zu bescheinigen hat, wie sich diese Kapitalabfindung zusammensetzt und für welche(n) Zweck(e) sie bestimmt ist. Der Arbeitgeber ist verpflichtet, dem Arbeitnehmer zuhanden der Veranlagungsbehörde die erforderlichen Auskünfte zu erteilen und Angaben zu machen, die eine korrekte Aufschlüsselung der Abgangsentschädigung ermöglichen. Die Beweispflicht liegt beim Arbeitnehmer.

Nach der (auch) im Steuerrecht herrschenden Normentheorie trägt derjenige die Beweislast für eine Tatsache, der aus ihr Rechte ableitet (Art. 8 ZGB analog), und sind deshalb steuermindernde und steuerausschliessende Tatsachen von der steuerpflichtigen Person nachzuweisen (BGE 140 II 248 Erw. 3.5 S. 252). Eine vom Regelfall abweichende privilegierte Besteuerung ist steuermindernder Natur, so dass das Vorliegen der entsprechenden Voraussetzungen vom Steuerpflichtigen darzutun und nachzuweisen ist (vgl. StRK I ZH, 16.6.2003, publiziert in: StE 2003 ZH B 26.13 Nr. 16 Erw. 2d).

3. Im Folgenden sind deshalb zunächst die Umstände der Ausrichtung der betreffenden (Goodwill-) Entschädigung von Fr. 3'604'990 ("Goodwill indemnity") genauer zu prüfen.

3.1 Der Kaderarbeitsvertrag zwischen A.A. _____ und der X. _____ SA vom 31. August 2010 enthält folgende vertragliche Regelung zur Auflösung des Arbeitsverhältnisses (vgl. Bf-act. 3):

Résiliation

Le présent contrat peut être résilié en tout temps par chacune des parties, moyennant un préavis de 3 mois notifié à l'autre partie, sous pli recommandé, pour la fin d'un mois. Vous recevrez votre rémunération complète due pendant la période de préavis, y compris une part de la rémunération variable selon l'article 3.2 calculée selon les dispositions du règlement ad hoc.

3.2 In Addendum 2 zum Arbeitsvertrag vom 1. November 2012 wurde die vertragliche Regelung zur Auflösung des Arbeitsverhältnisses wie folgt ergänzt (vgl. Bf-act. 4):

Résiliation

Le présent contrat peut être résilié en tout temps par chacune des parties, moyennant un préavis de 3 mois notifié à l'autre partie, sous pli recommandé, pour la fin d'un mois. Vous recevez votre rémunération complète due pendant la période de préavis, y compris une part de la rémunération variable calculée prorata temporis.

En cas de résiliation de notre fait des rapports de travail avant votre 55^{ème} anniversaire, vous aurez droit à une indemnité correspondant à 9 mois de votre salaire annuel fixe.

En cas de résiliation de notre fait des rapports de travail après votre 55^{ème} anniversaire, vous aurez droit à une indemnité correspondant à l'indemnité à raison des longs rapports de travail prévue à l'article ci-dessus.

Cette indemnité ne sera pas due en cas de droit à l'indemnité à raison des longs rapports de travail prévue à l'article ci-dessus.

Le contrat peut également être résilié sans délai pour un justee motif (termination for cause). Dans le cas d'une résiliation pour un juste motif qui vous serait imputable, vous n'aurez pas droit à l'indemnité prévue aux paragraphes ci-dessus.

(...)

Unter der Überschrift "Indemnité à raison de longs rapports de travail (art. 339b à 339d CO)" wird die Entschädigung wie folgt umschrieben:

Indemnité à raison de longs rapports de travail (art. 339b à 339d CO)

En cas de cessation des rapports de travail pour cause d'invalidité ou de décès, vous, respectivement vos ayants droits, aurez droit à une indemnité à raison des longs rapports de travail, pour autant que les conditions suivantes soient remplies :

- La durée des rapports de service au sein de la Direction Générale ou assimilés correspond à au moins 5 ans ou;
- La durée des rapports de service au sein du Groupe correspond à au moins 15 ans.

Cette indemnité correspond à 2x le salaire fixe et 2x le Annual Incentive réalisé lors du dernier exercice d'activité.

(...)

In Addendum 3 zum Arbeitsvertrag vom 7. Oktober 2013 heisst es (ebenfalls) unter der Überschrift "Indemnité à raison de longs rapports de travail (art. 339b à 339d CO)":

Indemnité à raison de longs rapports de travail (art. 339b à 339d CO)

En cas de cessation des rapports de travail pour cause de retraite, vous aurez droit à une indemnité à raison des longs rapports de travail, pour autant que les conditions suivantes soient remplies :

- Age au moment de la cessation des rapports de travail: au moins 55 ans et;
- La durée des rapports de service au sein de la Direction Générale correspond à au moins 5 ans ou;
- La durée des rapports de service au sein du Groupe correspond à au moins 15 ans.

Cette indemnité correspond à 2x le salaire fixe (art. 3.1) et 2x le Annual Incentive (art. 3.2) réalisé lors du dernier exercice d'activité.

Avec l'accord de l'employeur, le paiement d'une partie de l'indemnité pourra être anticipé, en une ou plusieurs tranches, mais au maximum 5 ans avant l'âge prévu de la retraite.

Pour le surplus, les articles 339b à 339d du Code des obligations suisse s'appliquent.

Les autres conditions de votre contrat cadre de travail du 23 août 2010, y compris l'addendum no 2 du 1er novembre 2012, restent inchangées.

(...)

3.3 Das Arbeitsverhältnis zwischen der X. _____ Gruppe und A.A. _____

wurde durch den Abschluss des Aufhebungsvertrags vom 24. April 2015 und mit Änderungen ("amendments") vom 28./29. September 2015 ("replaced by") beendet (vgl. Bf-act. 5):

Further to our various discussions, we hereby confirm our mutual agreement to terminate your employment contract with effect on September 30, 2015, given the different profile expected by the Company for the function of Group General Counsel in the future.

In concrete terms, we hereby submit you the following proposal:

1) Termination date

The employment relationship will end on September 30, 2015 [replaced by "February 29, 2016"], without any possible extension.

(...)

2) Salary, 13th month pay, CPI, holidays and loans

You will receive payment of your base salary, the 13th month pay on a pro rata temporis basis, until the end of the employment relationship in accordance with our contractual obligations. Your CPI FY15 and your outstanding holiday entitlements will be paid at the end of the employment relationship.

(...)

3) Pension buy backs and matching contribution

You will be entitled to the "matching" of the pension buy-backs. The limits and guidelines of the plan apply. In particular, the matching is limited to CHF 250'000 gross per year. In this respect you are entitled to the matching corresponding to two years (i.e. CHF 500'000 gross), which shall be contributed by the Company simultaneously with your last pay slip in the Y. _____ [replaced by "with February 2016 payroll"].

4) Goodwill indemnity

In addition to the aforementioned benefits, X. _____ SA will provide you with an exceptional discretionary goodwill indemnity of a gross amount of CHF 3'604'990 (three million, six hundred and four thousand, nine hundred and ninety Swiss francs) from which social contributions will be deducted.

The entitlement to the said goodwill indemnity is contingent upon the following two cumulative conditions: (1) that the employment relationship does indeed finally terminate at the latest on September 30, 2015 [replaced by "February 29, 2016"], excluding any or all extensions, and (2) that at least one month as of the date of the end of our employment relationship, (e.g. for instance as of November 1, 2015 [replaced by "April 1, 2016"], if the contract does not end before September 30, 2015 [replaced by "February 29, 2016"]), and no later than November 30, 2015 [replaced by "April 30, 2016"], you have confirmed, by returning to us the attached formal acknowledgement

form, that, subject to the payment of the goodwill indemnity and the pension Company matching contribution, you have no further claims of any kind whatsoever against X. _____ SA and the other companies of the X. _____ group, or against the bodies, workers and agents, past or present, of the said companies.

The payment of the goodwill indemnity will be made as follows:

- CHF 2'500'000 (two millions, five hundred thousand Swiss francs) gross will be paid on the last pay slip [replaced by "with February 2016 payroll"] in order to give you the opportunity to proceed with your planned pension buy backs. This amount will have to be reimbursed should the cumulative conditions of the previous paragraph not be met in due time.
- CHF 1'104'990 (one million, one hundred and four thousand, nine hundred and ninty Swiss francs) gross will be paid to you within ten days (10) after the two aforementioned cumulative conditions have been met.

Furthermore, the said goodwill indemnity will not be payable and if paid, will be immediatly reimbursed, in the event that you willingly materially breach your contractual obligations between now and the end of our employment relationship. It will not be owed also if you sign a new employment contract with X. _____ SA or with another company of the X. _____ group before the end of our employment relationship.

(...)

11) Release and discharge

It is hereby stated that apart from the entitlements, and other rights expressly mentioned in this Agreement, the goodwill indemnity provided for in article 4 hereinabove encompasses and supercedes any and all other claims, of any kind whatsoever, that you might have against X. _____ SA in relation to the said employment relationship and the termination of said relationship, such as for example any claims for the payment of overtime or any claims concerning bonuses or benefits or loss of expectations in respect of any plan (stock options, CPI Plan, LTI, long-term relationship payment, etc...), or any claims for departure indemnities.

(...)

3.4 Im Lohnausweis des Beschwerdeführers für das Jahr 2016 wurde von der X. _____ SA unter der Rubrik "Unregelmässige Leistungen" (Ziff. 3) ein Betrag von insgesamt Fr. 4'906'188 aufgeführt. Der Betrag wurde im Zusatzblatt ("See Supplementary Sheet") aufgeschlüsselt und die Leistungen mit folgendem Vermerk versehen (vgl. Bf-act. 7 = Steuerakten 2016 act. 88 f.):

3. Unregelmässige Leistungen - Prestations non périodiques - Prestazio ni aperiodiche

Incentive	306,670.00	CHF
Departure lump sum	3,604,990.00	CHF
Paid holidays	12,382.85	CHF
Matching bonus	500,000.00	CHF
Special Bonus	482,145.00	CHF
	<u>4'906,187.85</u>	<u>CHF</u>

3.5 In der (nachträglichen) Bescheinigung ("Attestation") der X. _____ SA vom 17. Dezember 2020 wurde betreffend der an A.A. _____ ausgerichteten Abgangsentschädigung was folgt erklärt (vgl. Bf-act. 8):

Nous, soussignés, X. _____ SA, attestons par la présente que les rapports de travail de M. A.A. _____ ont pris fin le 28 février 2016 et qu'un accord mutuel de résiliation a été signé le 24 avril 2015.

Selon les éléments à notre connaissance, une partie de l'indemnité de départ versée à M. A.A. _____ peut être qualifiée d'indemnité de départ à caractère de prévoyance étant donné que les conditions cumulatives suivantes sont remplies :

- M. A.A. _____ était âgé de plus de 55 ans au moment du versement,
- son activité lucrative principale a définitivement été abandonné,
- une lacune de prévoyance future existait, découlant du départ prématuré. La lacune future a été estimée par la Fondation de prévoyance en faveur des membres de la Direction Généra-

le et assimilés de X. _____ SA (Y. _____) à un montant de CHF 3'251'370 au 28 février 2016.

Il est précisé que les addendum no 2 et no 3 du contrat de travail de M. A.A. _____ du 23 août 2010 indiquent notamment la volonté de verser des indemnités à raison de longs rapports de travail au sens des articles 339b à 339d du Code des obligations.

(...)

4. Den Vorsorgecharakter der Zahlung verneinte die Vorinstanz im Wesentlichen mit folgender Begründung: Die Kapitalabfindung habe auf einer vertraglichen Pflicht des Arbeitgebers beruht und der Ausgleich einer Vorsorgelücke habe nicht im Vordergrund gestanden.

Vorliegend sei das Arbeitsverhältnis per 29. Februar 2016 gekündigt bzw. aufgelöst worden, d.h. nach Vollendung des 55. Altersjahres. In diesem Zeitpunkt habe der Beschwerdeführer somit Anspruch auf eine Abfindung gehabt, welche sich auf das Zweifache des jährlichen Fixlohnes und das Zweifache des jährlichen "Annual Incentive" belaufen habe. Der Umstand, dass gemäss Addendum 2 zum Arbeitsvertrag bei Kündigung vor dem 55. Altersjahr lediglich neun Monatslöhne fällig gewesen seien, obwohl die Vorsorgelücke in einem solchen Fall ja höher wäre als bei einem späteren Austritt, deute darauf hin, dass die Abgangsentschädigung in casu eine Belohnung für langjährige Betriebszugehörigkeit (Treue-prämie) dargestellt und der Vorsorgecharakter nicht im Vordergrund gestanden habe. Damit stimme überein, dass die Bezeichnung des Abfindungsanspruchs in Addendum 2 zum Arbeitsvertrag ("Indemnité à raison de longs rapports de travail") ausdrücklich auf die Betriebstreue Bezug nehme.

Im Lohnausweis sei die Abgangsentschädigung ("departure lump sum"), neben einer Auszahlung von Ferienguthaben und diversen Sondervergütungen, unter Ziff. 3 "Unregelmässige Leistungen", nicht unter Ziff. 4 "Kapitalleistungen", aufgeführt worden. Da die verschiedenen unregelmässigen Leistungen detailliert auf einem Zusatzblatt aufgeführt worden seien, sei davon auszugehen, dass der Arbeitgeber die Abgangsentschädigung bewusst unter Ziff. 3 deklariert habe, weil er nicht von einem überwiegenden Vorsorgecharakter ausgegangen sei.

Der Zweck und die konkrete Berechnung der "Goodwill indemnity" seien in der (Aufhebungs-) Vereinbarung nicht dargelegt; bei der Aufteilung der Abfindung in zwei Tranchen à Fr. 2'500'000 und Fr. 1'104'990 handle es sich lediglich um Zahlungsmodalitäten. Die Bezeichnung "Goodwill indemnity" könne jedenfalls nicht darüber hinwegtäuschen, dass der vertragliche Anspruch des Beschwerdeführers auf eine Treueprämie gemäss Addendum 2 zum Arbeitsvertrag abgegolten worden sei. Auch der Umstand, dass der Beschwerdeführer noch separat einen "Matching bonus" für Pensionskasseneinkäufe erhalten habe, weise darauf hin, dass der Vorsorgecharakter bei der "Goodwill indemnity" nicht im Vordergrund gestanden habe.

Insbesondere sei die Frage, wie der Betrag von der Arbeitgeberin konkret berechnet worden sei, nicht beantwortet, was unter dem Aspekt der Beweislastverteilung nicht unwesentlich sei. Jedenfalls würden das Addendum 2 zum Arbeitsvertrag, die Deklaration im Lohnausweis und die Aufhebungsvereinbarung dafür sprechen, dass es sich bei der Abgangsentschädigung ("Goodwill indemnity") von Fr. 3'604'990 um einen vertraglichen Anspruch des Beschwerdeführers auf eine Treueprämie gehandelt habe und dass der Vorsorgecharakter nicht im Vordergrund gestanden habe.

5. Die Beschwerdeführer halten dem entgegen, der primäre Zweck der "Goodwill indemnity" sei die Schliessung der Vorsorgelücke gewesen, die von der Pensionskasse mit Fr. 3'251'370 berechnet worden sei (vgl. Bf-act. 6). Dieser Zweck sei von der X. _____ SA bestätigt worden (vgl. Bf-act. 8) und ergebe sich aber bereits aus dem Addendum zur Abgangsentschädigung mit Vorsorgecharakter gemäss Art. 339b ff. OR.

Der Betrag der "Goodwill indemnity" entspreche dem Doppelten des Basislohns (Fr. 920'000), dem Doppelten des letzten Jahresbonus (Fr. 1'684'990) und einem Teil des "Long Term Incentive (LTI)" (Fr. 1'000'000), der nur teilweise (anstelle des ursprünglichen Zielbetrags) ausbezahlt worden sei.

Die Abgangsentschädigung erfülle die Kriterien des Kreisschreibens und entspreche dem Gesetz, dessen Hauptzweck darin bestehe, die Schliessung einer Vorsorgelücke zu ermöglichen und diese gemäss Art. 38 DBG separat zu besteuern.

Die Nachträge zum Arbeitsvertrag (Addendum zum Arbeitsvertrag) würden vorsehen, dass bei Beendigung des Arbeitsverhältnisses aufgrund Pensionierung oder alternativ im Falle einer Entlassung nach dem 55. Lebensjahr und bei einer Zugehörigkeit von mehr als 5 Jahren zur Geschäftsleitung oder 15 Jahren im Konzern, eine Abfindung für langjährige Betriebszugehörigkeit gewährt werde. Die französische Bezeichnung für die Abgangsentschädigung (vgl. Art. 339b OR in der gleichverbindlichen französisch-sprachigen Fassung) laute "indemnité à raison de longs rapports de travail". Daraus abzuleiten, die Entschädigung hätte Treuecharakter, nicht Vorsorgecharakter, erscheine verfehlt.

Eine Treueprämie werde normalerweise bezahlt, wenn ein Arbeitnehmer im Unternehmen verbleibe, nicht wenn sein Arbeitsverhältnis gekündigt werde. Das Abstellen auf das 55. Lebensjahr sei gerade aufgrund der Anforderungen des Kreisschreibens erfolgt. Darüber hinaus sehe die Aufhebungsvereinbarung vor, dass die "Goodwill indemnity" nur im Falle einer dauerhaften Einstellung der Tätigkeit bei der Arbeitgeberin fällig werde.

Vor diesem Hintergrund könne der blosse administrative Fehler beim Ausfüllen des Lohnausweises in keiner Weise den Willen der Arbeitgeberin ändern oder die Entschädigung steuerlich anders qualifizieren.

Die Abgangsentschädigung sei im Lohnausweis ausdrücklich als solche ("departure lump sum") bezeichnet worden. Der effektive Bonus ("Incentive") von Fr. 306'670 sei hingegen separat aufgeführt worden. Diese Situation entspreche in keiner Weise einem Bonus oder einer anderen Entschädigung ähnlicher Art, wie sie im angefochtenen Entscheid genannt werde. Mit anderen Worten sei die Entschädigung kein blosser Bonus gewesen, sondern habe Vorsorgecharakter gehabt und der Schliessung der Vorsorgelücke gedient.

Die Berechnung dieser Entschädigung, die sich aus der Zahlung der Entschädigung bei Pensionierung oder bei Entlassung nach dem 55. Lebensjahr (d.h. Fr. 2'604'990) und aus dem teilweise bezahlten LTI-Plan (Fr. 1'000'000) zusammensetze, hebe den Vorsorgecharakter klar hervor.

6. Es geht somit um die Frage, ob die (Goodwill-) Entschädigung von Fr. 3'604'990 ("Goodwill indemnity") in erster Linie dem Zweck gedient hat, eine durch das vorzeitige Ausscheiden aus dem Unternehmen verursachte Vorsorgelücke des Beschwerdeführers auszugleichen.

Eine Bescheinigung der X. _____ SA bei der Ausrichtung der Abgangsentschädigung, wie sich diese Kapitalabfindung zusammensetzte und für welche(n) Zweck(e) sie bestimmt war, fehlt. Wenn die (Goodwill-) Entschädigung von Fr. 3'604'990 im Aufhebungsvertrag vom 24. April 2015 als "Goodwill indemnity" bzw. im Lohnausweis als "Departure lump sum" qualifiziert wurde, ist die genaue und präzise Funktion, welche diese Kapitalzahlung erfüllen sollte, nicht dargetan ("fonction exacte et précise n'est pas établie"). Auch dass ein Teil der Zahlung der (Goodwill-) Entschädigung dem Beschwerdeführer die Fortsetzung der geplanten Einkäufe in die Pensionskasse ermöglichte ("in order to give you the opportunity to proceed with your planned pension buy backs"), macht diesen Teil noch nicht zu einer Vorsorgeleistung der Arbeitgeberin. (Genauere) Angaben, die eine konkrete Aufschlüsselung der Entschädigung ermöglichten, wie sich diese Kapitalabfindung ("Departure lump sum") zusammensetzte und für welche(n) Zweck(e) sie bestimmt war, wurden von der X. _____ SA nicht gemacht. Dazu passt ins Bild, dass die Entschädigung im Lohnausweis unter der Rubrik "unregelmässige Leistungen" deklariert, mit dem Vermerk "Departure lump sum" versehen und dem für die Bemessung der Sozialversicherungsbeiträge massgebenden Lohn zugeschlagen wurde. Ein Vorsorgecharakter wurde der Entschädigung demnach bei ihrer Ausrichtung nicht zuerkannt.

Die (nachträgliche) Bestätigung der X._____SA vom 17. Dezember 2020 genügt nicht, um die Entschädigung als gleichartige Leistung im Sinne von Art. 17 Abs. 2 DBG bzw. § 23 Abs. 3 StG zu qualifizieren. Diese enthält lediglich eine Erklärung der X._____SA, wonach unter den gegebenen Voraussetzungen einem Teil der Abgangsentschädigung Vorsorgecharakter zuerkannt werden könne, und dass aus Addendum Nr. 2 und Nr. 3 zum Arbeitsvertrag ausdrücklich der Wille zur Ausrichtung einer Abgangsentschädigung im Sinn der Art. 339b bis 339d OR hervorgehe (vgl. Bf-act. 8). Die Formulierung in der Bescheinigung der X._____SA erweckt von daher vielmehr den Eindruck, dass sie auch steuerrechtlich motiviert ist. Die rechtliche Qualifikation einer Leistung hängt aber nicht von Parteierklärungen ab, sondern muss nach den objektiven Kriterien der Rechtsprechung erfolgen (vgl. Urteil BGer 2C_931/2013, 2C_932/2013 vom 6.9.2014 Erw. 2.3.1.).

Aufgelöst wurde das Arbeitsverhältnis aufgrund der unterschiedlichen Erwartung des Unternehmens an das Profil für die Funktion des Group General Counsel in der Zukunft ("given the different profile expected by the Company for the function of Group General Counsel in the future"). Die Ausrichtung der (Goodwill-) Entschädigung war auch das Resultat von Verhandlungen zwischen der X._____SA und dem Beschwerdeführer im Rahmen der Auflösung des Arbeitsverhältnisses ("further to our various discussions"). Von daher lässt sich nicht eindeutig sagen, inwieweit es sich dabei allgemein um eine auf freiwilliger Basis ausgerichtete, pauschale Entschädigungsleistung auf das Ende des Arbeitsverhältnisses handelte und inwieweit diese auf einer arbeitsvertraglichen Verpflichtung beruhte. Wie aus dem Aufhebungsvertrag (unter der Überschrift "Release und discharge") hervorgeht, handelte es sich bei der entrichteten (Goodwill-) Entschädigung auch um eine pauschale Abfindungssumme zur Vermeidung von Rechtsstreitigkeiten, deren Zweckbestimmung ansonsten nicht genauer bestimmt war, und wurde die Ausrichtung der (Goodwill-) Entschädigung insbesondere auch davon abhängig gemacht, dass nicht willentlich gegen die vertraglichen Verpflichtungen vom Zeitpunkt des Abschlusses des Aufhebungsvertrags bis zum Ende des Arbeitsverhältnisses verstossen wurde.

Gemäss (nicht weiter belegter) Darstellung der Beschwerdeführer setzte sich die (Goodwill-) Entschädigung von Fr. 3'604'990 aus einer eigentlichen Abgangsentschädigung von Fr. 2'604'990 sowie aus einem Teil des LTI-Plans von Fr. 1'000'000 zusammen. Soweit sich die Zahlung aus dem teilweise bezahlten LTI-Plan (Fr. 1'000'000) zusammensetzte (vgl. Arbeitsvertrag Ziff. 3.3 Long Term Incentive: "en cas de fin du contrat"), kann dieser von vorneherein kein Vorsorgecharakter zukommen, sondern wurde die (Goodwill-) Entschädigung dementsprechend nachträglich als Entgelt für die während der Dauer des Arbeitsverhält-

nisses verrichtete Tätigkeit gewährt. Aber auch was die (angeblich) auf einer arbeitsvertraglichen Verpflichtung beruhende Entschädigung (Fr. 2'604'990) bei Kündigung nach dem 55. Altersjahr anbetrifft (vgl. Addendum Nr. 2 zum Arbeitsvertrag: "résiliation de notre fait [...] après votre 55^{ème} anniversaire"), ist es nicht so, dass bei vom Arbeitgeber unter dem Titel von Art. 339b OR ausgerichteten Abgangsentschädigungen der Vorsorgecharakter stets zu bejahen wäre.

Während früher Abgangsentschädigungen gemäss Art. 339b OR vor allem älteren, langjährigen Mitarbeitern entrichtet wurden, um ihnen eine minimale Vorsorgeleistung zu sichern, werden diese heute insbesondere Führungskräften mit einer bereits guten Altersvorsorge bezahlt. Oft sind diese Personen dem Unternehmen nur für kurze Zeit vorgestanden. Abgangsentschädigungen können von daher verschiedene Gründe haben (z.B. "Schmerzensgeld" für die Entlassung, Treueprämie für langjährige Dienstverhältnisse, "Risikoprämie" für die persönliche Sicherheit und berufliche Zukunft, Entgelt für erbrachte Arbeitsleistungen, Vorruhestandsregelungen, d.h. Ausgleich allfällig entstehender Lücken oder langfristiger Einbussen in der beruflichen Vorsorge usw.). Oft handelt es sich um pauschale Abfindungssummen, deren Zweckbestimmung unklar ist. Es gilt daher den wahren Charakter der Abgangsentschädigung genauer zu erörtern und festzustellen, wann eine Abgangsentschädigung Vorsorgecharakter hat und wann sie Ersatzeinkommen darstellt (vgl. Kreisschreiben Ziff. 1).

Vorliegend wurde das Arbeitsverhältnis des Beschwerdeführers nach mehr als 20 Dienstjahren aufgelöst und erhielt der Beschwerdeführer die Entschädigung nach seinem 55. Altersjahr (wobei jedoch das Arbeitsverhältnis mit Aufhebungsvertrag vom 24. April 2015 zunächst bis spätestens 30. September 2015 und mithin noch vor dem 55. Altersjahr des Beschwerdeführers aufgelöst worden war). Von daher darf wohl angenommen werden, dass die Entschädigung (zumindest teilweise auch) auf einer entsprechenden arbeitsvertraglichen Verpflichtung beruhte (vgl. Addendum Nr. 2 zum Arbeitsvertrag: "résiliation de notre fait [...] après votre 55^{ème} anniversaire").

Für sich alleine genügt jedoch die Tatsache, dass die Entschädigung in Abhängigkeit von Alter und Dauer des Arbeitsverhältnisses ausbezahlt wird, noch nicht, um auf einen Vorsorgecharakter zu schliessen. Ein höheres Lebensalter und eine längere Betriebszugehörigkeit sind lediglich Indizien für den Vorsorgecharakter einer Zuwendung. Wie die Vorinstanz zu Recht ausführt, sprechen die Voraussetzungen für den Anspruch auf die Entschädigung (langjähriges Dienstverhältnis) und unterschiedliche Berechnungsweise in Abhängigkeit vom Alter (vor dem 55. Altersjahr / nach dem 55. Altersjahr) mindestens genauso dafür, dass die Entschädigung primär den Charakter einer Treueprämie für ein langjähriges

Dienstverhältnis hatte, und gegebenenfalls auch für das Ausbleiben künftiger Lohnzahlungen für einen bestimmten Zeitraum vorgesehen war, während es nur am Rande um die bessere finanzielle Absicherung von Vorsorgerisiken bzw. um eine allfällige Ergänzung der Leistungen der beruflichen Vorsorge ging.

Dagegen lässt sich nicht einwenden, eine Treueprämie werde normalerweise (nur) bezahlt, wenn ein Arbeitnehmer im Unternehmen verbleibe, nicht wenn sein Arbeitsverhältnis gekündigt werde. Die Beschwerdeführer übersehen damit, dass die auf der arbeitsvertraglichen Verpflichtung beruhende (Goodwill-) Entschädigung dementsprechend nicht erst aus Anlass der Auflösung des Arbeitsverhältnisses, sondern bereits zuvor vertraglich vereinbart worden war, wobei die Auszahlung an das langjährige Dienstverhältnis geknüpft wurde und die Entschädigung vom Alter des Beschwerdeführers im Zeitpunkt der Auflösung des Arbeitsverhältnisses abhing.

An dieser Beurteilung vermag sodann auch nichts zu ändern, dass der Anspruch auf eine Entschädigung bei Auflösung des Arbeitsverhältnisses nach dem 55. Altersjahr ("résiliation de notre fait [...] après votre 55^{ème} anniversaire") der Entschädigung für langjährige Arbeitsverhältnisse bei Beendigung des Arbeitsverhältnisses infolge Invalidität oder Tod ("cessation des rapports de travail pour cause d'invalidité ou de décès"; vgl. Addendum Nr. 2 zum Arbeitsvertrag) oder Pensionierung ("cessation des rapports de travail pour cause de retraite"; vgl. Addendum Nr. 3 zum Arbeitsvertrag) entsprach ("correspondant à l'indemnité à raison de longs rapports de travail").

Wenn der Hauptzweck der (Goodwill-) Entschädigung die Belohnung für die langjährige Treue zum Unternehmen war, während die Verbesserung der Vorsorge-situation lediglich als (wenn auch beabsichtigter) Nebeneffekt zu werten war, fehlte es am überwiegenden Vorsorgecharakter (vgl. entsprechend Urteil BGer 2C_86/2017, 2C_87/2017 vom 26.9.2017 Erw. 3.3 u. 4.2; siehe auch Urteil BGer 2C_520/2019 vom 1.10.2019 Erw. 3.5 u. 3.6).

7. Die Beschwerde erweist sich als unbegründet und ist deshalb abzuweisen.

Es kann nicht als erwiesen gelten, dass der (Goodwill-) Entschädigung in erster Linie ein Vorsorgecharakter zukam. Wenn die Vorinstanz einen überwiegenden Vorsorgecharakter verneinte, ist dies nicht zu beanstanden. Mangels Vorsorgecharakter kann (ungeachtet der durch die Auflösung des Arbeitsverhältnisses bedingten Vorsorgelücke) keine gesonderte Besteuerung zum Vorsorgetarif beansprucht werden.

Bei diesem Ausgang sind den Beschwerdeführern die Kosten des Verfahrens aufzuerlegen und besteht auch kein Anspruch auf eine Parteientschädigung

(vgl. § 128 StG in Verb. mit § 72 Abs. 2 und § 74 Abs. 1 des Verwaltungsrechtspflegegesetzes [VRP; SRSZ 234.110] vom 6.6.1974; Art. 144 Abs. 1 und 4 DBG).

Demnach erkennt das Verwaltungsgericht:

1. Die Beschwerde wird abgewiesen.
2. Die Kosten des Verfahrens (Gerichtsgebühr, Kanzleikosten, Barauslagen) von insgesamt Fr. 2'500.-- werden den Beschwerdeführern unter solidarischer Haftbarkeit auferlegt. Sie haben am 7. Januar 2021 einen Kostenvorschuss von Fr. 2'500.-- bezahlt, so dass die Rechnung ausgeglichen ist.
3. Gegen diesen Entscheid kann innert 30 Tagen seit Zustellung Beschwerde* in öffentlich-rechtlichen Angelegenheiten beim Bundesgericht, 1000 Lausanne 14, erhoben werden (Art. 42 und 82ff. des Bundesgesetzes über das Bundesgericht [BGG; SR 173.110] vom 17.6.2005).

Soweit die Beschwerde in öffentlich-rechtlichen Angelegenheiten nicht zulässig ist, kann in derselben Rechtschrift subsidiäre Verfassungsbeschwerde* erhoben und die Verletzung von verfassungsmässigen Rechten gerügt werden (Art. 113ff. BGG).

4. Zustellung an:
 - die Rechtsvertreter der Beschwerdeführer (2/R)
 - die Vorinstanzen (2/EB)
 - den Gemeinderat ... (A; im Dispositiv)
 - und die Eidg. Steuerverwaltung, Hauptabteilung DVS, 3003 Bern (A).

Schwyz, 19. Mai 2021

Im Namen des Verwaltungsgerichts

Der Präsident:

Der Gerichtsschreiber:

***Anforderungen an die Beschwerdeschrift**

Die Beschwerdeschrift ist in einer Amtssprache (Deutsch, Französisch, Italienisch, Rumantsch Grischun) abzufassen und hat die Begehren, deren Begründung mit Angabe der Beweismittel und die Unterschrift zu enthalten. In der Begründung ist in gedrängter Form darzulegen, inwiefern der angefochtene Entscheid Recht verletzt. Die Urkunden, auf die sich die Partei als Beweismittel beruft, sind beizulegen, soweit die Partei sie in Händen hat; der angefochtene Entscheid ist beizulegen.

Versand: 9. Juni 2021