TREUHAND | SUISSE

UP|DATE

APRIL 2022

BAUTRAG
TREUHAND AG

Rechnungswesen
Steuerberatung
Wirtschaftsprüfung
Unternehmensberatung

055 250 50 10
www.bautrag.ch
Dorfstrasse 16
8630 Rüti

Schweizer Datenschutzgesetz

Wissenswertes für Unternehmer und Privatpersonen

Das revidierte Schweizer Datenschutzgesetz tritt auf 1. September 2023 in Kraft. Die nötigen Anpassungen sollte man bereits jetzt in die Wege leiten.

Datenschutz dient dem Schutz der Persönlichkeit und der Grundrechte von Personen, deren Daten bearbeitet werden. Der Schutz ist weitreichend: Geschützt sind sämtliche Personendaten, insbesondere heikle wie beispielsweise Daten über die ethnische Herkunft sowie religiöse oder weltanschauliche Überzeugungen. Als Bearbeitung gilt jeder Umgang mit Personendaten wie Beschaffen, Speichern, Aufbewahren, Verwenden, Verändern, Bekanntgeben, Archivieren, Löschen, Vernichten usw. Das neue Datenschutzgesetz konzentriert sich auf den Schutz von natürlichen Personen. Daten juristischer Personen sind nicht mehr geschützt.

Grundsätze der Datenbearbeitung

Rechtmässigkeit: Personendaten dürfen nur im Rahmen des rechtlich Zulässigen bearbeitet werden. Insbesondere dürfen die Daten nicht an unberechtigte Dritte und ohne Einwilligung der betroffenen Person weitergegeben werden.

Treu und Glaube: Eine rechtsmissbräuchliche Datenbearbeitung ist unzulässig.

Verhältnismässigkeit: Es dürfen nur diejenigen und nur so viele Daten bearbeitet werden, wie erforderlich sind. Zudem dürfen nur diejenigen Personen Zugriff auf die Daten haben, für deren Aufgabenerfüllung dies notwendig ist.

«Datenschutz ist Chefsache.»

Zweckbindung: Die Daten dürfen nur für den festgelegten bzw. erkennbaren Zweck bearbeitet werden.

Transparenz: Die Datenbearbeitung muss für die betroffene Person aus den Umständen heraus oder aufgrund einer expliziten Information erkennbar sein. Die Person kann beim Verantwortlichen Auskunft darüber verlangen, ob über sie Personendaten bearbeitet werden, und die Herausgabe bzw. Übertragung in elektronischer Form verlangen.

Privacy by Default und by Design: Die Datenbearbeitung muss technisch und organisatorisch so ausgestaltet sein, dass die Datenschutzgrundsätze eingehalten sind. Insbesondere muss die Datenbearbeitung mittels Voreinstellungen auf das nötige Mindestmass beschränkt sein.

Inhalt

- Schweizer Datenschutzgesetz: Wissenswertes
- Arbeitsrecht: Überstunden oder Überzeit?
- Personalverleih: Was muss beachtet werden?

Richtigkeit: Die bearbeiteten Daten müssen sachlich richtig und in Bezug auf den Zweck der Datenbearbeitung vollständig sein. Falsche Daten müssen berichtigt, gelöscht oder vernichtet werden.

Sicherheit: Die Sicherheit der bearbeiteten Daten muss durch technische und organisatorische Massnahmen gewährleistet sein. Daten müssen insbesondere vor unbeabsichtigter oder widerrechtlicher Veränderung, Löschung oder Vernichtung sowie unbefugtem Zugriff geschützt werden. Im Unternehmen kann ein Datenschutzberater ernannt werden, der als Anlaufstelle für betroffene Personen oder für die Behörden dient. Verantwortlich für den Datenschutz ist, wer über Zweck und Mittel der Bearbeitung entscheidet. Datenschutz ist damit Chefsache!

Neue Pflichten

Verantwortliche und Auftragsbearbeiter müssen künftig ein Verzeichnis ihrer Bearbeitungstätigkeiten führen. Wer Personendaten beschafft, muss die betroffene Person angemessen über die Beschaffung informieren. Die Information umfasst mindestens die Identität und die Kontaktdaten des Verantwortlichen sowie den Bearbeitungszweck.

Wenn die Bearbeitung von Personendaten ein hohes Risiko für die Persönlichkeit oder die Grundrechte der betroffenen Person in sich birgt, muss der Verantwortliche vorab eine Datenschutzfolgeabschätzung mit einer Beschreibung der geplanten Bearbeitung, einer Risikobewertung und Massnahmen erstellen. Verletzungen der Datensicherheit, die voraussichtlich zu einem hohen Risiko für die Persönlichkeit und die Grundrechte der betroffenen Person führen, müssen so rasch wie möglich dem Eidgenössischen Datenschutz- und Öffentlichkeitsbeauftragten (EDÖB) und allenfalls der betroffenen Person gemeldet werden.

Bei einer vorsätzlichen Verletzung dieser Pflichten drohen eine strafrechtliche Verfolgung und Bussen bis zu 250 000 Franken.

So sichern Sie Ihr Unternehmen ab

1. Saubere Auslegeordnung der IT-Infrastruktur; Problempunkte beheben.
2. Thema und Lösungsvorschläge mit den Kunden besprechen (z. B. unverschlüsselter Datenversand).
3. Bereiche auflisten, wo potenzielle Fallen bestehen (z. B. Ablage von Buchungsunterlagen), und Handhabung definieren.
4. Intern die Gefahren aufzeigen, die im Umgang mit E-Mails und mobilen Endgeräten auftreten können. Handlungsregeln definieren.
5. Auftragsbestätigungen mit Info zu Datenschutz und -haltung versehen.

Arbeitsrecht

Überstunden oder Überzeit?

Dass man als Arbeitnehmer zuweilen länger arbeitet als vorgesehen, kommt vor. Aber nicht immer ist klar, wie die Handhabung dieser zusätzlich geleisteten Stunden genau funktioniert.

Wie viele Arbeitsstunden die Mitarbeitenden in einem Betrieb leisten sollen, wird in den individuellen Arbeitsverträgen oder je nach Branche in einem Gesamtarbeitsvertrag definiert – am häufigsten in Form einer Tages- oder Wochenarbeitszeit. In der betrieblichen Realität gibt es aber Momente, wo es mehr braucht: In diesem Fall sprechen wir von Überstunden.

Überstunden

Als Arbeitgeber hat man das Recht, Überstunden anzuordnen: wenn diese notwendig und zumutbar sind und wenn sie die Mitarbeitenden körperlich und psychisch nicht überfordern. Als Arbeitnehmer ist man in diesen Fällen verpflichtet, die Überstunden zu leisten. In der Praxis gibt es auch den Fall, dass Arbeitnehmer aus eigenem Antrieb und ohne Rücksprache mit dem Arbeitgeber Überstunden leisten. Überstunden, die vom Arbeitgeber ausdrücklich angeordnet oder vom Arbeitnehmer nach Treu und Glauben als notwendig betrachtet wurden, sind zu entschädigen oder durch Freizeit gleicher Dauer abzugelten. Die Vergütung von Überstunden erfolgt mit einem Zuschlag von 25 Prozent. Als Arbeitgeber kann man im Arbeitsvertrag aber festhalten, dass Überstunden ohne Zuschlag entschädigt werden oder immer durch Freizeit im gleichen Umfang zu kompensieren sind.

Überzeit

Von Überzeit spricht man, wenn die gesetzlich festgelegte Höchstarbeitszeit überschritten wird. Diese liegt für viele Tätigkeiten bei 45 Stunden pro Woche. Folgendes Beispiel: Ein Sachbearbeiter oder ein Handwerker, der gemäss Vertrag 42 Wochenstunden leisten muss, vertritt sein Unternehmen fünf Tage lang an einer Branchenmesse. So fallen 60 Arbeitsstunden an. Drei Stunden davon (Differenz zwischen 42 und 45 Stunden) gelten als Überstunden. Die weiteren 15 Stunden gelten als Überzeit. Bei einer 45-Stunden-Woche sind pro Jahr maximal 170 Stunden Überzeit erlaubt. Überzeit kann ebenfalls mit Freizeit kompensiert oder entschädigt werden. Allerdings wird bei einer 45-Stunden-Woche ab der 61. Stunde ein Zuschlag von 25 Prozent fällig.

Personalverleih

Was muss beachtet werden?

Durch die COVID-19-Pandemie wurden ganz unerwartet Branchen mit Arbeit überhäuft, während andere ums Überleben kämpften. Dadurch wurden vermehrt Arbeitskräfte «ausgeliehen». Und schon steht die auf den ersten Blick harmlose Frage im Vordergrund: Wer ist mein Arbeitgeber? Dabei sind Vorschriften aus unterschiedlichen Bereichen mit teilweise weitreichenden Konsequenzen zu beachten.

Das Arbeitsvermittlungsgesetz kennt drei Formen des Personalverleihs: die Temporärarbeit, die Leiharbeit und das gelegentliche Überlassen von Arbeitskräften an Dritte. Hauptsächlich massgebend für die Beurteilung, dass ein Personalverleih vorliegt, ist das Überlassen des Weisungsrechts gegenüber dem Arbeitnehmer an den Entleiher (Einsatzbetrieb). Gewerbsmässig ist der Personalverleih dann, wenn der Personalverleiher regelmässig Mitarbeitende mit der Absicht verleiht, damit Gewinn zu erzielen, oder wenn mit der Verleihtätigkeit ein jährlicher Umsatz von mindestens 100 000 Franken erzielt wird.

Wer seine Mitarbeitenden einem anderen Unternehmen zur Verfügung stellt, muss sich klar sein, um welche Form des Personalverleihs es sich handelt – und was das bedeutet.

Personalverleih oder Dienstleistung?

Die Abgrenzung des Personalverleihs zur Dienstleistung (einfacher Auftrag) kann schwierig sein. Können aber beispielsweise die folgenden Fragen mit Ja beantwortet werden, liegt ein Personalverleih vor: Ist der Arbeitnehmer im Betrieb des Entleihers tätig, führt die Arbeit mit Werkzeugen, Material oder Geräten des Einsatzbetriebs aus und wird dort wie die eigenen Arbeitnehmer integriert? Besteht eine direkte und umfassende Weisungsbefugnis des Einsatzbetriebs? Liegt das wirtschaftliche Risiko beim Einsatzbetrieb, z. B. bei Ausfall oder mangelhafter Arbeitsleistung? Haftet der Verleiher gegenüber dem Einsatzbetrieb nicht für eine ordentliche Arbeitsleistung?

Bewilligungspflichtig oder nicht?

Beim gelegentlichen Überlassen wird ein Arbeitnehmer nur ausnahmsweise überlassen. Der Arbeitgeber ist weiterhin weisungsbefugt und die Dauer des Arbeitsvertrags ist unabhängig von der Dauer des Einsatzes. Hierfür ist keine Bewilligung nötig. Bei der Temporärarbeit ist der Einsatz auf einen Einsatzbetrieb beschränkt und die Vertragsdauer ist abhängig von der Einsatzdauer. Die Temporärarbeit ist bewilligungspflichtig. Bei der Leiharbeit wird der Arbeitnehmer zum Einsatz mit unbefristeter Dauer in mehreren Einsatzbetrieben überlassen. Dabei ist die Vertragsdauer unabhängig vom jeweiligen Einzeleinsatz. Für die Leiharbeit wird eine Bewilligung benötigt.

Mindestinhalt des Arbeitsvertrags

In der Regel werden zwischen Arbeitgeber (Personalverleiher) und Arbeitnehmer zwei formelle Verträge geschlossen: ein Rahmenvertrag, der die generellen Arbeitsbedingungen definiert, beispielsweise allgemeine Pflichten oder Absenzen, sowie der zeitlich befristete Einsatzvertrag für die konkrete Tätigkeit beim fremden Betrieb. Das Gesetz schreibt den folgenden Mindestinhalt vor: Art der zu leistenden Arbeit, Arbeitsort sowie Beginn des Einsatzes, Dauer des Einsatzes oder Kündigungsfrist, Arbeitszeiten, Lohn, allfällige Spesen und Zulagen sowie die Abzüge für die Sozialversicherung, Leistungen bei Überstunden, Krankheit, Mutterschaft, Unfall, Militärdienst und Ferien, Termine für Auszahlung des Lohns, Zulagen und übrige Leistungen. Wird der Arbeitsvertrag nicht schriftlich abgeschlossen, kann das zum Entzug der Betriebsbewilligung oder zu einer Busse führen.

Verleihvertrag

Auch der Verleihvertrag muss schriftlich abgeschlossen werden, sonst kann die Betriebsbewilligung entzogen werden oder es droht eine Busse. Im Verleihvertrag müssen enthalten sein: Adresse des Verleihers, Adresse der Bewilligungsbehörde (sofern bewilligungspflichtig), berufliche Qualifikationen des Arbeitnehmers und die Art der Arbeit, Arbeitsort und der Beginn des Einsatzes, Dauer des Einsatzes oder die Kündigungsfristen, für den Arbeitnehmer geltende Arbeitszeiten, Kosten des Verleihs, einschliesslich aller Sozialleistungen, Zulagen, Spesen und Nebenleistungen.

Kurznews

Weiterentwicklung der IV

Die neuen Regelungen der IV sind am 1. Januar 2022 in Kraft getreten.

Die Gesetzesrevision bringt neben Verbesserungen für Kinder, Jugendliche und Menschen mit psychischen Problemen neu auch Massnahmen für mehr Qualität und Transparenz bei den medizinischen Begutachtungen. Zudem wird ein stufenloses Rentensystem für die Bemessung des IV-Grads eingeführt; für die Rentenhöhe kommt es neu auf jedes Prozent des IV-Grads an: Ab einem Invaliditätsgrad von 70 Prozent wird eine volle Rente ausgerichtet, bei einem Invaliditätsgrad von 50 bis 69 Prozent entspricht die Rente dem Invaliditätsgrad, bei einem Invaliditätsgrad von 40 Prozent wird eine Viertelsrente ausgerichtet, die sich bis zum Invaliditätsgrad von 49 Prozent in Stufen von 2,5 Prozent bis auf 47,5 Prozent erhöht.

Die Bemessung des IV-Grads und der daraus abgeleiteten Rente wird differenzierter berechnet als bisher.

Kapitalisierungszinssatz: neue Berechnung

Bei der Bewertung von nicht kotierten Unternehmen für die Vermögenssteuer wird ab dem Kalenderjahr 2021 der Kapitalisierungszinssatz angepasst.

Ab dem Kalenderjahr 2021 gelten Änderungen für die Berechnung der Kapitalisierung. Einerseits basiert der Kapitalisierungszinssatz auf dem risikolosen Zinssatz (neu Durchschnitt der Zinssätze für Anlagen und Kredite), welcher durch die Nationalbank erhoben und publiziert wird. Und andererseits wird die Risikoprämie von kotierten Unternehmen unter Berücksichtigung des spezifischen Risikos von nicht kotierten Unternehmen sowie der Illiquidität wissenschaftlich abgeleitet. Es gilt: je höher der Zinssatz, desto tiefer der Ertragswert.

UP|DATE Dezember 2021: Korrigenda

In der letzten Ausgabe haben sich leider zwei Fehler eingeschlichen, die wir nachfolgend berichtigen möchten. Wir bitten um Entschuldigung.

Zum Artikel «Was Sie als Verwaltungsrat wissen müssen», Seite 1

Der letzte Satz unter der Überschrift «Zusätzliche Pflichten» lautet richtig wie folgt:
Die Benachrichtigung des Richters bei Überschuldung kann künftig nur entfallen, wenn Rangrücktritte im Umfang der Überschuldung bestehen oder die begründete Aussicht besteht, dass die Überschuldung innerhalb von 90 Tagen behoben werden kann.

Zum Artikel «Private Nutzung von Geschäftsfahrzeugen», Seite 4

Der erste Abschnitt lautet richtig wie folgt:
Bisher mussten die Fahrkosten zum Arbeitsort (ohne Aussendienstanteil) mit 70 Rappen pro Kilometer als Einkommen in der Steuererklärung deklariert werden. Davon konnten bei der direkten Bundessteuer bis maximal 3000 Franken als Berufskosten abgezogen werden, während die Kantone Höchstbeträge nach kantonalem Recht oder unbeschränkte Beträge erlaubten.

Neu kann die private Nutzung des Geschäftsfahrzeugs inklusive Arbeitswegkosten pro Monat mit 0,9 Prozent (bisher 0,8 Prozent) des Fahrzeugkaufpreises versteuert werden.

Herausgeber
TREUHAND | SUISSE Schweizerischer Treuhänderverband
Sektionen Basel-Nordwestschweiz, Bern, Graubünden, Ostschweiz, Zentralschweiz und Zürich

Erscheinungsweise: 3 × jährlich

TREUHAND | SUISSE

Klimaneutral
Druckprodukt
ClimatePartner.com/13270-2203-1001

Haben Sie Fragen zu den behandelten Themen oder anderen Treuhandbelangen? Wenden Sie sich an einen Treuhandprofi und achten Sie bei der Wahl auf das Signet TREUHAND | SUISSE – das Gütesiegel für Fachkompetenz und Vertrauenswürdigkeit.

www.treuhandsuisse.ch
Schweizerischer Treuhänderverband