

## Neues Datenschutzgesetz – ein Risiko für KMU?

Liebe Leserinnen und Leser

Das revidierte Datenschutzgesetz (DSG) ist in aller Munde. Mindestens über die Cookies-Vereinbarungen werden wir im Internet täglich damit konfrontiert. Nachdem wir Sie vor rund einem Jahr im FISKUS Nr. 60 unter dem Titel «Wieso es an der Zeit ist für die Umsetzung des revidierten Datenschutzgesetzes (DSG)» über die Folgen und Auswirkungen des DSG informiert haben, finden Sie in dieser Ausgabe auf Seite 4 ein Update dazu. In den letzten Monaten stellten uns Kunden immer wieder die folgende Frage:

### Betrifft das DSG auch mich als KMU?

Ja, sämtliche Unternehmen, unabhängig von ihrer Grösse, sind vom DSG betroffen. Dabei spielt es keine Rolle, ob die Daten der Kunden, Partner, Lieferanten und Mitarbeiter analog oder digital aufbewahrt werden. Das neue DSG verpflichtet Unternehmen dazu, die notwendigen organisatorischen und technischen Massnahmen zu ergreifen, um die Datensicherheit sicherzustellen und den Datenmissbrauch möglichst zu verhindern. Dies hat mit der steigenden Cyber-Kriminalität einen ganz neuen und hohen Stellenwert erhalten. Entsprechend sollten alle Unternehmen das neue DSG umsetzen, das ohne Übergangsfrist am 1. September 2023 in Kraft tritt.

### Merki hat das DSG umgesetzt!

Das war ein veritabler Kraftakt, und hat uns viele Stunden und Nerven gekostet. Auch wir dachten, das kann doch nicht so schwierig sein. Wir sind eine moderne gut aufgestellte Treuhandfirma und haben unsere Prozesse und Daten im Griff. – Doch als wir uns mit dem Gesetz und der Verordnung

vertieft auseinandergesetzt haben, mussten wir feststellen, dass der Teufel wie immer im Detail steckt, und es nicht so einfach ist, allen Anforderungen so gerecht zu werden, dass ein normales und effizientes Arbeiten auch in Zukunft möglich ist.

### Unsere Erfahrungen wollen wir mit Ihnen teilen.

Gerne überprüfen wir Ihr DSG-Dispositiv, unterstützen Sie bei der Implementierung und schulen und sensibilisieren Ihre Mitarbeitenden. Wir gehen nach dem folgenden 12-Punkte-Plan vor, können aber auch individuell nur einzelne Punkte mit Ihnen anschauen.

Unser 12-Punkte-Plan

- 1. Datenschutzerklärungen:**  
prüfen/anpassen
- 2. Datenbearbeitungsrichtlinien:**  
prüfen/anpassen
- 3. Datenbearbeitungsverzeichnis:**  
prüfen/anpassen
- 4. Betroffenenrechte:**  
Prozess prüfen/anpassen
- 5. Datenschutzverletzungen:**  
Prozess prüfen/anpassen
- 6. Datenschutz-Folgenabschätzung:**  
Prozess prüfen/anpassen
- 7. Verträge mit den Auftragsbearbeitern:** prüfen/anpassen
- 8. Personaldaten-Aufbewahrung:**  
Prozess prüfen/anpassen
- 9. Personaldaten-Herausgabe:**  
Prozess prüfen/anpassen
- 10. Datensicherheit:** prüfen/anpassen
- 11. Datenkomptabilität:** prüfen/anpassen
- 12. Datenschutzberater\*in:** ernennen

Freundliche Grüsse  
Merki Treuhand AG

# Zulässigkeit der Zwischendividende seit 1. Januar 2023

Mit der Einführung des neuen Aktienrechts per 1. Januar 2023 wurde eine gesetzliche Grundlage für die Ausschüttung von Zwischendividenden, auch Interimsdividenden genannt, geschaffen. Aufgrund der früher fehlenden gesetzlichen Grundlage war die Zulässigkeit von Zwischendividenden bis anhin umstritten.

## Definition

Während ordentliche und ausserordentliche Dividenden jeweils aus dem Gewinn vorangehender Geschäftsjahre respektive dem Bilanzgewinn ausgeschüttet werden, so handelt es sich bei Zwischendividenden um Ausschüttungen aus dem Gewinn des laufenden Geschäftsjahres.

## Voraussetzungen

Damit eine Zwischendividende ausgeschüttet werden kann, muss zwingend ein Zwischenabschluss erstellt werden, und zwar auch dann, wenn die Zwischendividende noch innert sechs Monaten nach dem ordentlichen Abschluss beschlossen werden soll. Dieser Zwischenabschluss ist von der Revisionsstelle prüfen zu lassen, bevor die Generalversammlung über die Zwischendividende beschliesst. Die Prüfung des Zwischenabschlusses entfällt, wenn die Gesellschaft auf eine Revisionsstelle verzichtet hat (opting-out) oder wenn alle Aktionäre der Zwischendividende zustimmen und die Forderungen der Gläubiger dadurch nicht gefährdet werden. In letzterem Fall wird es wohl sinnvoll sein, die Zustimmung der Aktionäre vor der ausserordentlichen Generalversammlung in schriftlicher Form einzuholen.

Auch auf Zwischendividenden sind die gesetzlich vorgesehenen Reservenzuweisungen vorzusehen. Hierbei ist zu beachten, dass unter dem neuen Aktienrecht die zweite Zuweisung nicht mehr verlangt wird.

Verfügt eine Gesellschaft über einen noch nicht zurückbezahlten Covid-19-Kredit, so ist eine Ausschüttung von Zwischendividenden nicht möglich.

## Anforderungen an den Zwischenabschluss

Der Zwischenabschluss ist nach den Vorschriften zur Jahresrechnung zu erstellen und umfasst neben Bilanz und Erfolgsrechnung auch einen Anhang mit folgendem Inhalt:

- Zweck des Zwischenabschlusses
- Vereinfachungen und Verkürzungen, einschliesslich allfälliger Abweichungen von den für die letzte Jahresrechnung verwendeten Grundsätzen
- weitere Faktoren, welche die wirtschaftliche Lage des Unternehmens während der Berichtsperiode wesentlich beeinflusst haben, insbesondere Ausführungen zur Saisonalität

Auch wenn gewisse Vereinfachungen zur letzten Jahresrechnung möglich sind, so ist die Stetigkeit und damit die Vergleichbarkeit von Zwischenabschluss und letzter Jahresrechnung zu gewährleisten. Im Zwischenabschluss müssen die Zwischensummen und Überschriften mit jenen der letzten ordentlichen Jahresrechnung übereinstimmen. Zudem dürfen die Vereinfachungen und Verkürzungen die korrekte Darstellung des Geschäftsgangs nicht beeinträchtigen.

## Verbuchung

Zwischendividenden sind erfolgsneutral zu verbuchen. Im Hinblick auf den Zwischenabschluss ist jedoch auf eine Verrechnung mit dem Gewinnvortrag oder den Reserven zu verzichten, da Zwischendividenden ja explizit aus dem laufenden Gewinn ausgeschüttet werden. Deshalb empfiehlt sich ein Ausweis als separater Minusposten im Eigenkapital.

## Anwendung

Die Bestimmungen zur Zwischendividende sind aufgrund entsprechender Verweise auch für GmbHs, Kommanditaktiengesellschaften und für Genossenschaften gültig, wobei für letztere noch weitere Voraussetzungen zu berücksichtigen sind.

## Fazit

Die neuen gesetzlichen Grundlagen zu den Zwischendividenden schaffen Klarheit und beseitigen Unsicherheiten für Verwaltungsräte, Aktionäre und Revisionsstellen.

## Mitarbeiteraktien

Manchmal besteht das Bedürfnis, Mitarbeiter, vor allem solche im Kaderbereich, an der Arbeitgeberfirma zu beteiligen und zu Aktionären zu machen. Damit soll die Motivation hinsichtlich eines Geschäftserfolgs gestärkt werden. Denn als Aktionäre sind sie an ihm mittels Dividende beteiligt.

Zudem ist oft beabsichtigt, den Mitarbeiter an einer langfristigen Wertsteigerung der Aktien teilhaben zu lassen, indem sie dem Mitarbeiter zu einem günstigen Preis zugeteilt werden und der Mitarbeiter sie (meist bei Austritt aus der Firma) zum Verkehrswert verkauft und damit einen Gewinn erzielt.

Steuerlich ist zwischen echten und unechten Mitarbeiterbeteiligungen zu unterscheiden.

**Unechte** Beteiligungen sind solche, welche dem Mitarbeiter keine vollen Aktionärsrechte zubilligen (wie Teilnahme an GV, Dividende), sondern lediglich eine Geldleistung seitens der Arbeitgeberfirma in Abhängigkeit vom Geschäftserfolg oder von der Aktienkursentwicklung in Aussicht stellen (sog. Phantom Stocks). Steuerlich und AHV-rechtlich handelt es sich um nichts anderes als um **Lohn**, der zum Zeitpunkt des Zuflusses steuerbar ist. Vermögensmässig gelten solche Ansprüche beim Mitarbeiter als nicht steuerbare **Anwartschaften**. Bei der Arbeitgeberfirma ist dieser Lohn in aller Regel geschäftsmässig begründeter Aufwand.

**Echte** Beteiligungen sind solche, die den Mitarbeiter am Eigenkapital der Gesellschaft und am Geschäftserfolg **beteiligen**. In der Regel werden solche Mitarbeiteraktien zu Vorzugsbedingungen ausgegeben. Sie können frei übertragbar oder aber (meist zeitlich) gebunden sein. Derartige Mitarbeiteraktien sind als Vermögen steuerbar, auch wenn sie allenfalls bei der Arbeitgeberfirma

hinterlegt werden müssen. Im Zeitpunkt der Ausgabe ist die Differenz zwischen dem Verkehrswert und dem Abgabepreis an den Mitarbeiter grundsätzlich steuerbares Einkommen aus unselbständiger Erwerbstätigkeit. Bei börsenkotierten Titeln ist dies der Börsenkurs. Bei nicht kotierten Aktien kann auf die Begleitung der ESTV zur Bewertung von Wertpapieren ohne Kurswert oder auf eine andere, von der Steuerverwaltung anerkannte Bewertungsmethode abgestellt werden. Die einmal gewählte Bewertungsmethode ist aber beizubehalten und gilt dann auch für die Rücknahme von Titeln.

Bei echten Mitarbeiteraktien realisiert der Mitarbeiter mit der Dividende Einkommen aus Vermögensertrag und die Dividende wird aus dem Gewinn der Gesellschaft bezahlt. Somit qualifizieren diese Dividenden als **Gewinnverwendung** und nicht als abzugsfähiger Geschäftsaufwand.

Oftmals werden Mitarbeiteraktien **zeitlich gesperrt** und sind für den Mitarbeiter erst mit Ablauf der Sperrfrist frei verfügbar. Damit soll eine Bindung des Mitarbeiters an die Arbeitgeberfirma erreicht werden. Eine solche zeitliche Bindung mindert den Wert im Vergleich zu sofort frei verfügbaren Aktien. Diesem Minderwert trägt man mit einem **Diskont** von 6% pro Sperrjahr Rechnung. Bei einer maximal möglichen Sperrfrist von 10 Jahren beträgt der reduzierte Verkehrswert noch 55,839%. Damit wird einem Mitarbeitenden ermöglicht, im Umfang des gewährten Diskonts der-einst doch noch einen steuerfreien privaten Kapitalgewinn zu erhalten. Auch für die laufende Vermögenssteuer kann die Verfügungssperre mit einem jährlichen Diskont berücksichtigt werden.

Für Detailfragen sei hier auf das ausführliche Kreisschreiben der ESTV Nr. 37 vom 30.10.2020 verwiesen.

# Das neue Datenschutzgesetz – das Wichtigste in Kürze

Das revidierte Datenschutzgesetz (revDSG) tritt – ohne Übergangsfristen – per 1. September 2023 in Kraft. Was sind die wichtigsten Punkte, die es mit Blick auf das Inkrafttreten zu beachten gilt:

## Welche Daten sind betroffen?

In den Geltungsbereich des revDSG fallen nur noch die Daten von natürlichen Personen. Als Personendaten gelten alle Informationen über Personen, welche namentlich genannt werden oder welche aus anderen Gründen einer bestimmten oder bestimmbaren Person zugeordnet werden können (z.B. Name, Geburtsdatum, E-Mail-Adresse). Als Bearbeitung gilt der Umgang mit Personendaten wie z.B. Beschaffen, Speichern und Weitergeben. Personendaten können auch besonders schützenswerte Daten enthalten (z.B. biometrische Daten, Gesundheitsdaten). Im Fall der Bearbeitung solcher Daten gelten strengere Anforderungen.

## Privacy by Design and by Default

Der Grundsatz hält fest, dass der Datenschutz durch Technik und durch datenschutzfreundliche Voreinstellungen sicherzustellen ist. Ferner muss gewährleistet sein, dass die Bearbeitung auf das für den Verwendungszweck notwendige Mindestmass beschränkt ist.

## Auftragsbearbeitung

Die Bearbeitung von Personendaten kann vertraglich oder gesetzlich auf einen Dritten (Auftragsbearbeiter) übertragen werden, sofern der Auftragsbearbeiter die Daten so bearbeitet, wie es der Verantwortliche selbst tun dürfte; dies aber nur sofern keine gesetzlichen oder vertraglichen Geheimhaltungspflichten die Übertragung verbieten. Der Verantwortliche muss jedoch in jedem Fall die Datensicherheit gewährleisten.

## Informationspflicht

Bei jeder Beschaffung von Personendaten muss die betroffene Person angemessen informiert werden. Der Verantwortliche muss der betroffenen Person daher mindestens die Identität sowie die Kontaktdaten des

Verantwortlichen, den Bearbeitungszweck und gegebenenfalls die Empfänger von Personendaten bekannt geben.

## Meldepflicht

Verletzungen der Datensicherheit, die voraussichtlich zu einem hohen Risiko für die Persönlichkeitsrechte oder die Grundrechte der betroffenen Personen führen, müssen so rasch als möglich dem Eidgenössischen Datenschutz- und Öffentlichkeitsbeauftragten (EDÖB) gemeldet werden.

## Strafbestimmungen

Die vorsätzliche Verletzung der genannten Pflichten kann auf Antrag mit Bussen bis zu CHF 250 bestraft werden. Strafbar ist jeweils die natürliche Person und nicht das Unternehmen.

Wir empfehlen Ihnen die Zeit bis zur Einführung des revDSG zu nutzen und die nachstehenden Punkte bei der Umsetzung zu beachten:

- Bearbeiten Sie Daten nicht heimlich. Informieren Sie die Betroffenen, wozu die Daten verwendet werden und halten Sie sich daran. Überprüfen Sie Ihre Datenschutzerklärung und passen diese, wo nötig an.
- Bearbeiten Sie nur so viele Daten wie zwingend notwendig.
- Erarbeiten und implementieren Sie interne Datenbearbeitungsrichtlinien.
- Falls Betroffene selbst Einstellungen vornehmen können, richten Sie diese so ein, dass ohne Zutun der Betroffenen möglichst wenig Daten bearbeitet werden. Überprüfen Sie Ihre Cookie-Richtlinien bzw. Banner und passen Sie diese, wo nötig, an.
- Löschen Sie Daten, die nicht mehr gebraucht werden (vorbehältlich der gesetzlichen Aufbewahrungsfristen).
- Wenn Sie Auftragsverarbeiter sind oder mit Auftragsverarbeitern zusammenarbeiten, überprüfen Sie deren Verträge und passen Sie diese, wo nötig, an.
- Überprüfen Sie Ihre Verträge mit Ihren Kunden und passen Sie diese, wo nötig, an.