

NEUES DATENSCHUTZGESETZ: DIE WICHTIGSTEN NEUERUNGEN

Peter Callegari, Rolny & Partner AG // Quelle: SECO, AXA

Die Schweiz bekommt ein neues Gesetz für den besseren Schutz der Daten ihrer Bevölkerung. Die hiesigen Unternehmen müssen sich ab dem 1. September 2023 an die revidierten Regelungen anpassen.

In seiner Herbstsession 2020 hat das Parlament das neue Bundesgesetz über den Datenschutz (revDSG) verabschiedet. Es verbessert die Bearbeitung persönlicher Daten und gewährt den Schweizer Bürgerinnen und Bürgern neue Rechte. Mit dieser wichtigen Gesetzesänderung gehen auch einige Verpflichtungen für Unternehmen einher.

Das totalrevidierte Datenschutzgesetz (DSG) und die Ausführungsbestimmungen in der neuen Datenschutzverordnung (VDSG) und der neuen Verordnung über Datenschutzzertifizierungen (VDSZ) treten am 1. September 2023 in Kraft.

Was sind die wichtigsten Änderungen?

- Neuer Geltungsbereich:** Das revidierte DSG beschränkt sich wie die DSGVO auf den Datenschutz natürlicher Personen – statt wie bisher auch auf Daten juristischer Personen.
- Erweiterter Umfang:** Neu gelten auch genetische und biometrische Daten als besonders schützenswert.
- Verbesserte Transparenz:** Unternehmen haben weitergehende Informationspflichten als bisher. Neu müssen die Unternehmen die betroffenen Personen über jede Datenbeschaffung angemessen informieren, nicht wie bisher nur bei besonders schützenswerten Daten, und zwar auch dann, wenn die Daten nicht beim Betroffenen selbst erhoben werden. Mitgeteilt werden müssen die Identität und die Kontaktdaten des für die Datenbearbeitung Verantwortlichen, der Bearbeitungszweck, die Empfänger bzw. Kategorien von Empfängern und das Empfängerland bei Datenexport ins Ausland. Hier ist das nDSG sogar strenger als die DSGVO.
- Verzeichnis der Bearbeitungstätigkeiten:** Unternehmen sind verpflichtet, ein Verzeichnis der Bearbeitungstätigkeiten zu führen mit den vorgeschriebenen Angaben. Dafür entfällt die Pflicht zur Führung eines Verzeichnisses der Datensammlungen. Es empfiehlt sich jedoch, diese beiden Verzeichnisse intelligent miteinander zu verknüpfen, insbesondere wenn bei mehreren Datenbearbeitungstätigkeiten auf dieselbe Applikation bzw. Datenbank zugegriffen wird. Für Unternehmen mit bis 250 Beschäftigten kann der Bundesrat Ausnahmen vorsehen.
- Datenschutz-Folgenabschätzung:** Unternehmen sind neu verpflichtet, eine Datenschutz-Folgenabschätzung durchzuführen, wenn die Datenbearbeitung ein hohes Risiko für die Persönlichkeit oder die Grundrechte der betroffenen Personen mit sich bringt. Diese muss dokumentiert sein.
- Profiling:** Das nDSG regelt auch das Profiling, das heisst die automatisierte Datenbearbeitung, um bestimmte persönliche Aspekte einer Person wie wirtschaftliche Lage, Gesundheit, Interessen, Verhalten, Aufenthaltsort usw. zu bewerten. Im Unterschied zur DSGVO sieht das nDSG keine allgemeine Pflicht zur Einholung einer Einwilligung vor. Diese besteht nur bei Profiling mit hohem Risiko.
- Schnelle Meldung an den EDÖB:** Verletzungen der Datensicherheit, das heisst unbeabsichtigtes oder widerrechtliches Verlieren, Löschen, Vernichten, Verändern oder Unbefugten zugänglich Machen von Personendaten, müssen neu dem EDÖB so rasch als möglich (gemäss DSGVO innerhalb von 72 Stunden) gemeldet werden, wenn sie voraussichtlich zu einem hohen Risiko für die Betroffenen führen (gemäss DSGVO genügt ein einfaches Risiko). In der Regel muss der Verantwortliche auch die betroffene Person informieren, wenn dies zu ihrem Schutz nötig ist oder der EDÖB es verlangt.
- Privacy-by-Design und Privacy-by-Default** (Datenschutz durch Technik und datenschutzfreundliche Voreinstellungen): Sie verpflichten Unternehmen, die Datenbearbeitungsgrundsätze bereits bei der Planung und Ausgestaltung von Applikationen zu berücksichtigen und z.B. Einwilligungen von Betroffenen, die über die unbedingt notwendige Datenbearbeitung hinausgehen, nicht durch entsprechende Voreinstellungen zu erreichen.

Auf der Website des EDÖB (Das neue Datenschutzgesetz aus Sicht des EDÖB) finden sich ausführlichere Informationen zu den durch das revDSG eingeführten Veränderungen.



INTERNA

DIE MITGLIEDER DER GESCHÄFTSLEITUNG VON GUBSER KALT & PARTNER AG

Wir stellen Ihnen die Mitglieder der Geschäftsleitung näher vor: Thomas Witschi, Monika Zwirner und Peter Callegari (v.l.n.r.) zeichnen sich durch ihre langjährige Praxiserfahrung in ihren Fachgebieten aus. Sie stehen Ihnen bei komplexen Projekten oder Fragestellungen als kompetente Ansprechpersonen zur Verfügung, aber auch als Generalisten sind sie im Tagesgeschäft für Sie im Einsatz.

Thomas Witschi ist seit 12 Jahren für Gubser Kalt & Partner AG im Einsatz. Seine Stärke ist die Tätigkeit als Generalist in allen Teilen des Treuhandes. Rechnungswesen, Wirtschaftsprüfung, Steuerrecht und Unternehmensberatung deckt er mit seinem Fachwissen ab. Die betriebswirtschaftliche und steuerliche Begleitung von Umstrukturierungen, Unternehmensbewertungen und Nachfolgen aller Art zählt zu den Spezialgebieten von Thomas Witschi.

Monika Zwirner setzt sich bereits seit 22 Jahren für Gubser Kalt & Partner AG ein. Neben der Tätigkeit als Generalistin in weiten Teilen des Treuhandes hat sie sich primär in den Bereichen Wirtschaftsprüfung und Rechnungswesen spezialisiert. Neben der klassischen eingeschränkten Revision für KMUs, Vereine und Stiftungen bietet sie Ihnen diverse Spezialprüfungen wie zum Beispiel Sacheinlageprüfungen, Kapitalerhöhungsprüfungen oder Kapitalherabsetzungsprüfungen an. Das Führen von Buchhaltungen insbesondere nach dem weiterführenden Rechnungslegungsstandard SWISS GAAP FER gehört ebenfalls zu ihren Fachgebieten.

Peter Callegari ist unser neuestes Mitglied bei Gubser Kalt & Partner AG. Er ist Rechtsanwalt und war zuvor während mehrerer Jahre bei grossen Beratungsunternehmen und Wirtschaftskanzleien tätig. Neben seinen vertieften Steuerrechtskenntnissen verfügt Peter Callegari über ein fundiertes juristisches Wissen. Mit Peter Callegari können wir Ihnen umfassende Lösungen in sämtlichen steuerlichen Angelegenheiten aus einer Hand anbieten.

INTERNA

WEIHNACHTSANLASS IM KLOSTER FISCHINGEN

Markus Siegwart, Gubser Kalt & Partner AG

Zum Jahresabschluss einen Moment gemeinsam geniessen: Unser traditioneller Weihnachtsanlass hat uns ins Kloster Fischingen TG geführt. Mit eingeladen waren auch die Partnerinnen und Partner. Wir besichtigten die erste und einzige Klosterbrauerei mit dem barocken Barriquekeller und haben einige Bierspezialitäten des «Pilgrim»-Biers verkostet. Das klösterliche Festmahl wurde im Festsaal serviert, wo einst die Äbte ihre hohen Gäste empfangen haben. Schön wars!



Impressum: Herausgeber Gubser Kalt & Partner AG, Konzept und Gestaltung Kernidee Kommunikation & Design

NEWSLETTER

DEZEMBER 2/2022

STEUERN

STEUERLICH ABZUGSFÄHIGE KOSTEN BEI ENERGIESPARMASSNAHMEN

INTERNA

DIE MITGLIEDER DER GESCHÄFTSLEITUNG VON GUBSER KALT & PARTNER AG

RECHNUNGSWESEN

NEUES DATENSCHUTZGESETZ: DIE WICHTIGSTEN NEUERUNGEN



Wir spenden zu Weihnachten für einen guten Zweck

Soziales Engagement gehört zu unserer persönlichen Überzeugung und unserer Ansicht nach zu unserer Verantwortung der Gesellschaft gegenüber. Zum Jahresende unterstützen wir von Gubser Kalt & Partner AG daher den Nachwuchs eines Sportvereins mit einem grosszügigen Spendenbetrag zu Weihnachten.

NEWS UND AKTUELLES

Liebe Kundinnen und Kunden, liebe Leserinnen und Leser

«Stromangellage» ist das Wort des Jahres 2022. Es verdeutlicht die aktuelle Versorgungsunsicherheit. Schub leistet dies dem Ausbau von Energiesparmassnahmen, wie insbesondere Wärmepumpen und Photovoltaik. Welche Kosten Sie bei den Steuern in diesem Zusammenhang in Abzug bringen können, beleuchten wir in diesem Newsletter.

Auch dieses Jahr zeigt uns Monika Zwirner die wichtigsten Änderungen und Neuigkeiten im Bereich der Sozialversicherungen auf. Lesen Sie unseren Beitrag.

Umgang mit Daten von Dritten und Mitarbeitern ist ein heikles Thema. Per 30. September 2023 tritt ein neues Datenschutzgesetz in Kraft. Wir haben für Sie die wichtigsten Punkte zusammengefasst.

Weiter stellen wir Ihnen unsere Mitglieder der Geschäftsleitung vor. Und unser Weihnachtsessen hat uns dieses Jahr ins Kloster Fischingen geführt. Dazu mehr im Innenteil.

Ihnen und Ihren Familien wünschen wir festliche Feiertage, viel Energie und gute Ideen fürs neue Jahr 2023.

Herzliche Grüsse
Adrian Gubser, Partner
Christian Bosshard, Partner
Urs Kalt, Partner
Beat Weinwurm, Partner
 (v. l. n. r.)



INTERNA

ICH TRETE BERUFLICH KÜRZER, MEINE GESCHÄFTSPARTNER ÜBERNEHMEN

«Nun werde ich die Zeitung schon am Morgen lesen können»

Nach 45 Jahren Berufsleben, davon 32 Jahre bei Gubser Kalt & Partner AG als deren Gründer, ist für mich die Zeit gekommen, beruflich kürzerzutreten und meine Aufgaben jüngerer Hände anzuvertrauen.

Meine Geschäftspartner Adrian Gubser, Beat Weinwurm und Christian Bosshard führen das Unternehmen operativ weiter und werden dieses mit ihrer langjährigen Erfahrung auch in Zukunft mit viel Engagement und Freude voranbringen. Unterstützt werden sie von den Mitgliedern der Geschäftsleitung sowie unseren Mitarbeitenden. Ich bin überzeugt, dass sie die Aufgaben weiterhin mit grosser Sorgfalt erledigen, zumal sie meine hohen Qualitätsansprüche teilen.

Als Partner und Verwaltungsrat werde ich in den nächsten zwei Jahren mit einem reduzierten Pensum weiterarbeiten und während dieser Zeit mein kundenspezifisches Wissen und Know-how an meine/n Nachfolger/in weitergeben, damit die Kontinuität gewährleistet ist.

Für Ihr langjähriges Vertrauen, die vielen interessanten und konstruktiven Gespräche und für die gute Zusammenarbeit danke ich Ihnen und bleibe Ihnen auch in Zukunft persönlich verbunden.

Herzliche Grüsse
 Urs Kalt



STEUERN

STEUERLICH ABZUGSFÄHIGE KOSTEN BEI ENERGIESPARMASSNAHMEN

Thomas Witschi, Gubser Kalt & Partner AG

Steuerlich abzugsfähige Kosten im Zusammenhang mit Energiesparmassnahmen

Viele Hauseigentümer überlegen sich aufgrund der steigenden Energiepreise die Investition in eine Wärmepumpe oder in eine Photovoltaikanlage. Welche Massnahmen sind nun aber steuerlich auch absetzbar? Die Verordnung über die Massnahmen zur rationellen Energieverwendung und zur Nutzung erneuerbarer Energien regelt, was unter diese Massnahmen fällt. Und die Verordnung über den Abzug der Kosten von Liegenschaften des Privatvermögens (Liegenschaftskostenverordnung) regelt für die direkte Bundessteuer, wie diese abgezogen werden können, auch wenn es sich letztlich um wertvermehrnde Investitionen handelt, die eigentlich bei den direkten Steuern nicht abzugsfähig wären.

Nach ersterer Verordnung sind im Wesentlichen folgende Kosten abzugsfähig:

- Kosten für Massnahmen zur Verminderung der Energieverluste der Gebäudehülle
- Kosten für Massnahmen zur rationellen Energienutzung bei haustechnischen Anlagen, einschliesslich der Kosten für Anlagen zur Nutzung erneuerbarer Energien
- Kosten für energietechnische Analysen und Energiekonzepte
- Kosten für den Ersatz von Haushaltgeräten mit grossem Stromverbrauch, wobei diese Geräte im Gebäudewert eingeschlossen sein müssen

Als zu fördernde und damit abziehbare erneuerbare Energien gelten laut dieser Verordnung: Sonnenenergie, Geothermie, mit oder ohne Wärmepumpen nutzbare Umgebungswärme, Windenergie und Biomasse (inkl. Holz oder Biogas), nicht jedoch die Nutzung der Wasserkraft.

Die in der Verordnung erwähnten Aufwendungen sind nur dann abzugsfähig, wenn die getroffenen Massnahmen tatsächlich dem Energiesparen bzw. der Umwelt und nicht bloss dem Wohnkomfort dienen.

Die Liegenschaftskostenverordnung regelt die Abzüge bei der direkten Bundessteuer für energiesparende Investitionen. Die Auslagen können auf maximal drei aufeinanderfolgende Steuerperioden verteilt werden, sofern sie im Jahr, in dem sie entstanden sind, steuerlich nicht vollständig berücksichtigt werden können.

Die abgezogenen Auslagen bei den direkten Steuern können später bei der Grundstückgewinnsteuer nicht nochmals geltend gemacht werden.

Förderbeiträge, die für zum Abzug zugelassene Energiespar- und Umweltschutzinvestitionen ausgerichtet werden, reduzieren die entsprechenden Unterhaltskosten. Werden die Förderbeiträge nicht in der gleichen Steuererklärung an die betreffenden Investitionskosten angerechnet, stellen die Beiträge steuerbares Einkommen dar.

SOZIALVERSICHERUNGSRECHT

MISSBRÄUCLICHE KÜNDIGUNG EINER ÄLTEREN ARBEITNEHMERIN

Quelle: TREX

Aus der Praxis: Vorliegend war die Entlassung der Arbeitnehmerin (im Kündigungszeitpunkt 63 Jahre alt, Kündigung zehn Monate vor Erreichung des Pensionsalters, Arbeitsleistung immer zur vollen Zufriedenheit erfüllt, arbeitsunfähig seit sechs Monaten) nicht missbräuchlich. Nach Ablauf der Sperrfrist gemäss Art. 336c Abs. 1 lit. b OR darf die Arbeitgeberin der Arbeitnehmerin wegen einer Krankheit, durch die sie an der Arbeitsleistung verhindert ist, kündigen. Die Arbeitgeberin ist nicht verpflichtet, eine für die Arbeitnehmerin weniger einschneidende Lösung zu suchen, namentlich dann nicht, wenn – wie vorliegend – die Arbeitnehmerin eine reorganisationsbedürftige Stelle hatte und sie zudem während ihrer sechsmonatigen Abwesenheit keine Anzeichen einer Wiederaufnahme der Arbeit erkennen liess. Die Arbeitgeberin war nicht verpflichtet, das Vertragsverhältnis mit der Arbeitnehmerin fast ein Jahr lang ohne Aussicht auf Wiederaufnahme der Arbeit fortzuführen, nur um nachteilige Folgen für ihre berufliche Vorsorge zu vermeiden.

SOZIALVERSICHERUNG

AKTUELLES ÜBER DIE SOZIALVERSICHERUNGEN 2023

Monika Zwirner, Gubser Kalt & Partner AG // Quellen: BSV Bern und SVA Zürich

Am 22. September 2022 haben das Schweizer Volk und die Stände die Reform AHV 21 angenommen und damit die Finanzierung der AHV bis 2030 gesichert. Die Neuerungen treten erst am 1.1.2024 in Kraft. Wir werden Sie rechtzeitig informieren.

Das Solidaritätsprozent der AHV fällt ab dem 1. Januar 2023 weg. Seit 2011 wird für die Entschuldung der Arbeitslosenversicherung auf hohen Lohnbestandteilen (ab CHF 148'200) ein zusätzliches Solidaritätsprozent erhoben. Dies fällt nun ab 1.1.2023 automatisch per Gesetz weg.

Die Abzüge im Bereich AHV, IV und EO bleiben gegenüber 2022 gleich.

AHV/IV/EO	Arbeitgeber	Arbeitnehmer	Total
2023	5,3 %	5,3 %	10,6 %
2022	5,3 %	5,3 %	10,6 %

Selbständigerwerbende

Für Selbständigerwerbende gelten ab 2023 die gleichen abgestuften AHV/IV/EO-Beitragsätze von 5,371 bis 10,00 Prozent. Der Mindestbeitrag AHV/IV/EO steigt von CHF 503.00 auf CHF 514.00.

Nichterwerbstätige

Für Nichterwerbstätige steigt der Mindestbeitrag AHV/IV/EO von CHF 503.00 auf CHF 514.00.

Freiwillige Versicherung

Der Mindestbeitrag an die freiwillige Versicherung beträgt neu CHF 980.00 (bisher CHF 958.00).

Die Beiträge an die Arbeitslosenkasse ändern sich wie folgt:

	Arbeitgeber	Arbeitnehmer	Total
ALV 1	1,1 %	1,1 %	2,2 %
ALV 2	entfällt	entfällt	entfällt

ALV 1 ist geschuldet bis zu einem Betrag von CHF 148'200.00.

ALV 2 entfällt, da die gesetzlich verlangte Grenze des Eigenkapitals des Ausgleichsfonds die Schwelle von CHF 2,5 Milliarden übersteigt.

Die Grenzbeiträge in der obligatorischen beruflichen Vorsorge ändern sich:

	bis 31.12.2022	ab 1.1.2023
Eintrittsschwelle/Mindestjahreslohn	CHF 21'510.00	CHF 22'050.00
Koordinationsabzug	CHF 25'095.00	CHF 25'725.00
Obere Limite des Jahreslohnes	CHF 86'040.00	CHF 88'200.00
Minimaler koordinierter Lohn	CHF 3'585.00	CHF 3'675.00
Maximaler koordinierter Lohn	CHF 60'945.00	CHF 62'475.00

Ebenfalls ändert sich der Betrag für die maximale jährliche Steuerabzugs-Berechtigung für Beiträge an anerkannte Vorsorgeformen (Säule 3a):

Maximal erlaubter Steuerabzug:	
mit Anschluss an eine Vorsorgeeinrichtung	CHF 7'056.00
ohne Anschluss an eine Vorsorgeeinrichtung	CHF 35'280.00

SOZIALVERSICHERUNG

NEU ZWEI WOCHEN ADOPTIONSURLAUB AB 1. JANUAR 2023

Monika Zwirner, Gubser Kalt & Partner AG // Quellen: BSV Bern und SVA Zürich

Erwerbstätige, die ein Kind unter vier Jahren adoptieren, haben neu einen Anspruch auf einen entschädigten zweiwöchigen Adoptionsurlaub. Dieser tritt am 1.1.2023 in Kraft.

Der Urlaub muss im ersten Jahr nach der Adoption bezogen werden. Er kann am Stück (inkl. Wochenenden) oder tageweise (10 Tage) bezogen werden. Die Adoptiveltern können wählen, welcher Elternteil den Urlaub in Anspruch nimmt. Der Urlaub kann auch aufgeteilt werden, darf aber nicht gleichzeitig bezogen werden. Für Eltern, die das Kind ihrer Partnerin oder ihres Partners adoptieren, ist kein entschädigter Urlaub vorgesehen.

Voraussetzungen für den Bezug des Urlaubs:

1. Sie waren in den letzten 9 Monaten vor der Adoption des Kindes nach AHV-Gesetz obligatorisch versichert.
2. Sie waren während dieser 9 Monate mindestens 5 Monate lang erwerbstätig.
3. Das Adoptivkind darf nicht älter als vier Jahre sein.

Die Entschädigung beläuft sich auf 80 % des Erwerbseinkommens, höchstens aber CHF 196.00 pro Tag.

Benötigen Sie Unterstützung? Wir helfen Ihnen gerne. Rufen Sie uns an.