

BALCONSULT.AG

wirtschaftsprüfung und -beratung

Consulting

Point Nr. 68

Themen dieser Ausgabe:

- **Sacheinlage und Mehrwertsteuer**
- **Datenschutzerklärung Mitarbeitende**

Sacheinlage und Mehrwertsteuer

Worum geht es?

Im Bereich der Sacheinlage hat die ESTV eine Praxisfestlegung erstmals im Januar 2023 veröffentlicht. Diese ist am 1. Juli 2023 in Kraft getreten.

Sacheinlage allgemein

Bei einer Sacheinlage leisten Beteiligte einer Gesellschaft Einlagen nicht durch Bareinzahlung, sondern durch Einbringung von anderen Vermögenswerten. Als Gegenleistung erhalten sie bei einer Gründung oder Kapitalerhöhung i. d. R. neu ausgegebene Anteile an der Gesellschaft. Voraussetzung der Sacheinlage ist, dass es sich beim eingebrachten Vermögenswert um einen Gegenstand des Rechtsverkehrs handelt, der einen Verkehrswert hat und der nach den Grundsätzen der Rechnungslegung aktivierungsfähig ist. Weiter muss der Vermögenswert übertragbar, verfügbar und verwertbar sein (z. B. bewegliche Sachen, Immobilien, obligatorische Rechte, Beteiligungsrechte oder Wertschriften).

Praxisfestlegung Sacheinlage

Im Mehrwertsteuergesetz (MWSTG) wird in Art. 18 Abs. 2 lit. e vorgesehen, dass Mittelflüsse in Form von Einlagen mangels Leistung nicht als Entgelt qualifizieren. In der Praxispublikation MWST-Info 04 wurde daher bezüglich dieses neuen Sachverhalts am 20. Januar 2023 ein neues Kapitel eingefügt. Darin wird festgehalten, dass eine Sacheinlage im Gegensatz zu einer Bareinlage eine entgeltliche und steuerbare Leistung für die mehrwertsteuerpflichtigen Einlegerinnen und Einleger darstellt. Dies natürlich nur, soweit die Übertragung nicht aus anderen Gründen von der Steuer ausgenommen ist (wie z. B. die Übertragung von Immobilien, sofern für die Leistung nicht optiert wurde). Als Bemessungsgrundlage dient der bilanzierte Anrechnungswert (Bilanzwert) der Sacheinlage. Wird die Sacheinlage von einer eng verbundenen Person geleistet, gilt als Bemessungsgrundlage jedoch der Preis, der unter unabhängigen Dritten festgelegt worden wäre (Drittvergleich). Sofern die im MWSTG definierten Voraussetzungen erfüllt sind, ist auch bei der Sacheinlage das Meldeverfahren gem. Art. 38 Abs. 1 MWSTG anzuwenden. Wird die Sacheinlage von einer nicht steuerpflichtigen Person geleistet, so kann die übernehmende Gesellschaft bei Erfüllung der Voraussetzungen grundsätzlich den fiktiven Vorsteuerabzug gem. Art. 28a MWSTG vornehmen. Handelt es sich bei der Sacheinlage um eine nicht steuerbare Leistung, gilt dies als ausgenommener Umsatz, der nicht zu einem Vorsteuerabzug bei der empfangenden Gesellschaft führt.

«In Kürze»

1. Bei Einlagen mittels Sacheinlage liegt ein mehrwertsteuerliches Entgelt vor, was zu verschiedenen Fragen und Herausforderungen führt.
2. Die mehrwertsteuerliche Behandlung von Sacheinlagen wurde in der MWST-Info 04 konkretisiert.
3. Die empfangende Gesellschaft kann auf Sacheinlagen grundsätzlich den Vorsteuerabzug geltend machen.

Datenschutzerklärung Mitarbeitende

Worum es geht

Seit dem 1. September des vergangenen Jahrs gilt die revidierte Datenschutzgesetzgebung. Kern des neuen Datenschutzrechts ist der Schutz der Persönlichkeit und der Grundrechte von natürlichen Personen, deren Daten bearbeitet werden; daraus abgeleitet stehen den Betroffenen neue Rechte zur Wahrung ihrer informationellen Selbstbestimmung zu. Dies führt auf Seiten der Marktteilnehmenden zu erhöhten datenschutzrechtlichen Anforderungen. Im vorliegenden Artikel liegt der Fokus auf den Daten von Mitarbeitenden.

Schutzbereich

Bei der Umsetzung des neuen Datenschutzrechts wird der Schwerpunkt oftmals bei Daten von Personen ausserhalb des Unternehmens gesetzt: Webseiten werden mit Hinweisen auf Cookies und datenschutzfreundliche Voreinstellungen aufgerüstet, im Rahmen des Vertragsabschlusses mit Kund/-innen und Lieferant/-innen Klauseln über Datenschutz vereinbart. Tendenziell vernachlässigt, aber ebenso wichtig, sind die Daten der eigenen Mitarbeitenden. Arbeitgeber verfügen über eine grosse Anzahl und Vielfalt an Mitarbeiterdaten, von Personalien im engeren Sinne wie Geburtsdatum, Nationalität und Zivilstand, über Angaben aus dem Lebenslauf wie Weiterbildungen, Hobbys und frühere Arbeitgeber, bis hin zu Angaben von Familienangehörigen und Identifikatoren wie bspw. die AHV- Nummer. Darüber hinaus dürften gerade bei Mitarbeitenden auch besonders schützenswerte Daten, insbesondere Gesundheitsdaten, Fotos oder Religionszugehörigkeit bearbeitet werden.

Datenschutzerklärung (DSE)

In der Schweiz sind Datenbearbeitungen grundsätzlich zulässig, wenn ein Rechtfertigungsgrund vorliegt. Als solcher gelten ein überwiegendes privates oder öffentliches Interesse, ein Gesetz oder die Einwilligung der betroffenen Personen. Zudem müssen die Bearbeitungsgrundsätze (Transparenz, Zweckbindung, Verhältnismässigkeit, Datensicherheit) eingehalten werden und die betroffene Person soll die Bearbeitung nicht untersagt haben. Die Bearbeitung von besonders schützenswerten Personendaten (z. B. Gesundheitsdaten) bedingt die Einwilligung der betroffenen Person. Transparenz wird hergestellt, indem die betroffenen Personen angemessen über die Beschaffung von Personendaten und deren Bearbeitung informiert werden. Diese Informationspflicht kann mittels DSE erfüllt werden. Damit die betroffenen Personen ihre datenschutzgesetzlichen Rechte geltend machen können, sind sie in der DSE darüber zu orientieren, welche Personendaten bearbeitet werden, zu welchem Zweck die Bearbeitung erfolgt, ob und welchen Dritten die Daten mitgeteilt werden und an wen sie sich zur Durchsetzung ihrer Ansprüche (z. B. auf Korrektur oder Herausgabe ihrer Daten) zu wenden haben.

Kommunikation

Die interne DSE ist den Mitarbeitenden physisch oder elektronisch auszuhändigen. Alternativ genügt auch die (schriftliche) Information, dass es eine interne DSE gibt und wo diese eingesehen werden kann, bspw. auf dem Intranet des Unternehmens. Bei Neueintretenden Mitarbeitenden kann die DSE z. B. zusammen mit dem Arbeitsvertrag abgegeben werden. Der Arbeitsvertrag kann auch einen Verweis auf die separate DSE enthalten. Es empfiehlt sich jedoch nicht, die DSE als «integrierenden Vertragsbestandteil» zum Arbeitsvertrag zu bezeichnen, da in diesem Fall bei jeglicher Anpassung der DSE die Arbeitsverträge mit den Mitarbeitenden nochmals neu abgeschlossen und unterzeichnet werden müssten. Eine gesonderte Regelung braucht es für Daten von Bewerberinnen und Bewerbern: Solche Personendaten müssen im Falle eines negativen Entscheids grundsätzlich umgehend gelöscht werden.

«In Kürze»

1. Bei der Umsetzung des neuen Datenschutzrechts ist unbedingt auch den Mitarbeiterdaten volle Aufmerksamkeit zu schenken.
2. Es bietet sich die Aufsetzung einer internen DSE an.
3. In der internen DSE sind die Mitarbeitenden über das Bearbeiten ihrer Personendaten zu informieren und auf ihre Rechte hinzuweisen.
4. Die Handhabung von Bewerberdaten separat zu regeln.