



OAB Treuhand GmbH

Neues Datenschutzrecht ab 1. September 2023

Das totalrevidierte Datenschutzgesetz tritt am 1. September 2023 in Kraft. Es sorgt künftig für einen besseren Schutz der persönlichen Daten und der Datenschutz wird der technologischen Entwicklungen angepasst.

Die **wichtigsten Änderungen** für Unternehmen sind:

- Nur noch die Daten natürlicher Personen sind künftig betroffen, die von juristischen Personen nicht mehr.
- Genetische und biometrische Daten werden in die Definition der besonders schützenswerten Daten aufgenommen.
- Die Grundsätze "Privacy by Design" und "Privacy by Default" werden eingeführt.
- Folgenabschätzungen müssen durchgeführt werden, sofern ein hohes Risiko für die Persönlichkeit oder die Grundrechte der betroffenen Personen besteht.
- Die Informationspflicht wird ausgeweitet: Bei jeder Beschaffung von Personendaten – und nicht mehr nur von sogenannten besonders schützenswerten Daten – muss die betroffene Person vorgängig informiert werden.
- Ein Verzeichnis der Bearbeitungstätigkeiten wird obligatorisch. Die Verordnung zum Gesetz sieht jedoch eine Ausnahme für KMU vor, deren Datenbearbeitung nur ein geringes Risiko von Verletzungen der Persönlichkeit von betroffenen Personen mit sich bringt.
- Eine rasche Meldung ist erforderlich, wenn die Datensicherheit verletzt wurde. Sie ist an den Eidgenössischen Datenschutz- und Öffentlichkeitsbeauftragten (EDÖB) zu richten.
- Der Begriff Profiling (die automatisierte Bearbeitung personenbezogener Daten) wurde in das Gesetz aufgenommen.

Ausführliche Informationen finden sich auf der Webseite des eidg. Datenschutzbeauftragten: bit.ly/3EtGBC0

Bewertung eines Einzelunternehmens: Praktikermethode nicht geeignet

Das Bundesgericht hatte zu klären, wie ein Einzelunternehmen zu bewerten ist. Dabei ging es um die Praxis einer Kieferorthopädin, deren Wert vom Steueramt auf CHF 306'000 bewertet wurde. Die Berechnung basierte einerseits auf dem Substanzwert zu 90% und dem Ertragswert zu 10%. Die Kieferorthopädin beanstandete, dass der Ertragswert komplett ignoriert werden

müsse, da das Unternehmen so stark von ihrer Person abhängig sei, dass ihr Kundenstamm nicht an einen Käufer übertragbar sei.

Das Bundesgericht gab ihr Recht und wies darauf hin, dass bei der Bewertung von personenbezogenen Unternehmen zwischen der personenbezogenen und der unternehmensbezogenen Ertragskraft zu unterscheiden ist. **Nur die unternehmensbezogene Ertragskraft** ist auf dem freien Markt realisierbar und damit für den Verkehrswert relevant. Die weit verbreitete Praktikermethode ist für personenbezogene Unternehmen ungeeignet. (BGE 5A_361/2022 vom 24.11.22)

Heimliche Auflistung von Überstunden

Mitarbeitende listen manchmal Überstunden auf, für die sie dann eine Auszahlung verlangen. Oft geschieht dies vor oder nach ihrem Austritt aus dem Unternehmen.

Grundsätzlich hat der Mitarbeitende eine **Anzeigeobligiertheit**, das heisst, dass er seinem Arbeitgeber die Überstunden in Kenntnis bringen muss, andernfalls verliert er den Anspruch auf Entschädigung oder Kompensation.

Hatte der Arbeitgeber aber Kenntnis von den Überstunden, so ist er zu einer Entschädigung verpflichtet. Kenntnis haben bedeutet auch, dass elektronische Kalendereintragungen oder Rapporte darauf hindeuten, dass der Arbeitgeber von den Überstunden wusste. Ebenso ist die Arbeitszeiterfassung, die auch für Kadermitarbeitende gilt, entscheidend, warum Mehrstunden nicht mehr abgestritten werden können.

Der Anspruch auf Überstunden kann vertraglich geregelt werden. Es kann vereinbart werden, dass **kein Anspruch auf Überstunden** besteht. Für Mitarbeitende im Büro können die ersten 60 Überzeitstunden vertraglich vollständig wegbedingt werden. Neben einer Aufnahme der Klausel in den Arbeitsvertrag ist auch die Regelung in einem speziellen Reglement möglich, sofern dieses als Bestandteil des Arbeitsvertrags gilt. Eine rein mündlich getroffene Vereinbarung zur Wegbedingung der Überstundenentschädigung ist nichtig.

Nutzt ein Arbeitgeber die Möglichkeiten der vertraglichen Wegbedingung, wird er bei korrekter Umsetzung der Arbeitszeiterfassung keine hohen Mehrstundensaldi haben.

Sind Geheimhaltungsklauseln zur Lohnhöhe zulässig?

Die schweizerische Lehre und Rechtsprechung sind sich einig, dass Löhne kein Geschäftsgeheimnis darstellen. Den Mitarbeitenden steht es frei, über die Höhe und Zusammensetzung des eigenen Lohns zu sprechen, was u.a. auch eine Bedingung für den verfassungsmässigen Anspruch auf gleichen Lohn bedingt.

Die Geheimhaltungsklauseln zur Lohnhöhe wirken sich diskriminierend und persönlichkeitsverletzend aus und sind wegen fehlenden Durchsetzungsmöglichkeiten wertlos.

OAB Treuhand GmbH

Rebenweg 27 · CH-6331 Hünenberg

Tel +41 41 464 14 94 · Fax +41 44 660 66 94

www.mein-treuhaender.ch · oab@mein-treuhaender.ch