



F&P Group

Herbst 2019

NEWSLETTER

Herbst 2019

NEWSLETTER

Einleitung

- 04 -

FRÔTÉ & PARTNER AG

Arbeitsgesetz

Überblick über die 2016 in
Kraft getretene Regelung

- 06 -

F&P SERVICES SA

Die Steuerreform (STAF)

Die Auswirkungen ihrer Einführung

- 10 -

SCHOEB FRÔTÉ SA

Unser Family Office-Angebot

Geschichte und Entwicklung
innerhalb der F&P Group

- 14 -

INTERVIEW

Blockchain-Technologie

Einblicke in die neue Technologie
und ihre zukünftige Entwicklung

- 16 -

Einleitung



Sehr geehrte Damen und Herren

Sie halten gerade die 4. Ausgabe unseres neuen Newsletters „F&P Group“ in den Händen.

In den ersten drei Ausgaben hatten wir Gelegenheit, Ihnen die Einführung unseres Angebotskonzepts für globale Dienstleistungen unter der Markenbezeichnung „F&P Group“ vorzustellen. Ein weiteres Thema dieser Vorgängerausgaben war die Entwicklung unserer Gesellschaften Frôté & Partner AG, F&P Services SA und Schoeb Frôté SA.

In Gesprächen mit unserer treuen Klientschaft durften wir feststellen, dass wir mit diesen Initiativen die Bedürfnisse und Erwartungen unserer Mandanten erfüllen. Dies ermutigt uns, die eingeschlagene Richtung weiterzuverfolgen und unser Dienstleistungsangebot kontinuierlich auszubauen.

In diesem Zusammenhang freut es uns, Ihnen nachfolgend unsere Dienstleistung „Family Office“ vorzustellen, die wir mittlerweile seit mehr als zwei Jahren anbieten. Dieses

Dienstleistungsangebot ist nicht nur das Ergebnis einer mehrjährigen Vorbereitungsarbeit, sondern basiert auf mehr als 80 Jahren Beratungserfahrung.

In unserer aktuellen Ausgabe möchten wir ausserdem auf zwei interessante Themen zurückkommen, zum einen auf die kürzlich beschlossene Steuerreform „STAF“ und zum anderen auf die Vorgaben zur Erfassung der Arbeitszeit.

Zum Schluss werfen wir einen Blick in die Zukunft. Dr. Vincent Pignon, Experte für Blockchain und Crowdfunding, hat sich bereit erklärt, im Rahmen eines Interviews einige Aspekte dieser neuen Technologien näher zu erläutern.

Wir freuen uns bereits jetzt darauf, Ihnen in unserem nächsten Newsletter wiederum einen neuen Aspekt in der Entwicklung unserer Angebotspalette vorzustellen, diesmal im Bereich der Beratungsleistungen für Unternehmen und Unternehmer.

Viel Freude beim Lesen!

In Gesprächen mit unserer treuen Klientschaft durften wir feststellen, dass wir mit diesen Initiativen die Bedürfnisse und Erwartungen unserer Mandanten erfüllen.





Arbeitsgesetz

Überblick über die 2016 in Kraft getretene Regelung

FRÔTÉ & PARTNER AG

Im Januar 2016 ist mit der Verordnung 1 zum Arbeitsgesetz die neue Regelung hinsichtlich der Arbeitszeiterfassungspflicht in Kraft getreten. Mit dem vorliegenden Artikel soll der im Newsletter vom 13. Juni 2015 erschienene Artikel ergänzt bzw. aktualisiert werden, der in der Folge der vorherigen Änderung des Arbeitsgesetzes (in Kraft seit 1. Januar 2014) verfasst wurde.

Einleitung

Vor dem Inkrafttreten der neuen Regelung war der Arbeitgeber nach dem Arbeitsgesetz dazu verpflichtet, die Arbeitszeiten seiner Mitarbeiter zu erfassen. Dazu gehörten Dauer und Uhrzeiten, jedoch auch zahlreiche weitere Angaben wie Pausen ab einer Dauer von 30 Minuten oder Ruhezeitausgleich.

Der Arbeitgeber war insbesondere angehalten, Verzeichnisse zu führen, aus denen die Identität des Mitarbeiters, die Art der Tätigkeit, die tägliche Dauer der geleisteten Arbeit, Ruhetage oder der gewährte wöchentliche Ruhezeitausgleich hervorgingen. Durch Wahrnehmung dieser Verpflichtungen wurde der Arbeitgeber seinen gesetzlichen Auflagen gerecht. Er war jedoch nicht verpflichtet, diesen Pflichten persönlich nachzukommen. Er konnte insbesondere den Mitarbeiter

an der Erfassung der Daten beteiligen. Dieser konnte beispielsweise veranlasst werden, seine Arbeitszeit mittels eines physischen oder elektronischen Zeiterfassungssystems zu protokollieren. Gegenüber den Behörden war jedoch allein der Arbeitgeber verantwortlich.

Diese strikte Anwendung des Gesetzes war meist nicht vereinbar mit Zeiterfassungssystemen, die auf dem Grundsatz des Vertrauens zwischen Arbeitgeber und Arbeitnehmer basierten. Aus diesem Grund ist am 1. Januar 2016 eine neue Regelung in Kraft getreten, die es ermöglicht, auf die Arbeitszeiterfassung zu verzichten

und ihre Arbeitszeiten selbst festlegen können. In der Praxis ist die Bedingung „grosse Autonomie“ dann erfüllt, wenn der Arbeitnehmer für mindestens die Hälfte seiner Arbeitszeit seine eigenen Arbeitszeiten festlegen kann. Allein die Tatsache, dass man von flexiblen Arbeitszeiten profitieren kann, reicht nicht aus, um diese Bedingung zu erfüllen.

Zweitens muss ein Arbeitnehmer, der auf die Erfassung seiner Arbeitszeit verzichten möchte, ein Bruttojahreseinkommen von mehr als CHF 120'000.00 erzielen. Darin enthalten sind die gewährten Boni, nicht jedoch die Sozialleistun-

In der Praxis ist die Bedingung „grosse Autonomie“ dann erfüllt, wenn der Arbeitnehmer für mindestens die Hälfte seiner Arbeitszeit seine eigenen Arbeitszeiten festlegen kann.

(neuer Artikel 73a) oder aber unter bestimmten Bedingungen, auf die wir nachfolgend eingehen werden, sich auf eine vereinfachte Erfassung zu verständigen (neuer Artikel 73b).

A. Verzicht auf die Arbeitszeiterfassung

1. Bedingungen

Der Verzicht auf die Erfassung der Arbeitszeit kann nur dann erfolgen, wenn er in einem Gesamtarbeitsvertrag (GAV) geregelt ist und die folgenden drei Bedingungen erfüllt werden:

Erstens müssen die betroffenen Arbeitnehmer über ein hohes Mass an Autonomie verfügen

gen. Bei neu eingestellten Mitarbeitern basiert der Betrag von CHF 120'000.00 CHF auf dem im Arbeitsvertrag vereinbarten Gehalt.

Drittens ist es notwendig, dass die betroffenen Arbeitnehmer einzeln schriftlich vereinbaren, dass sie auf die Erfassung ihrer Arbeitszeit verzichten. Obwohl für die Vereinbarung keine besondere Form erforderlich ist, wird eine schriftliche Verzichtserklärung dringend empfohlen. Der Arbeitnehmer ist berechtigt, zu Beginn jedes unterzeichneten neuen Jahres seine Zustimmung zu diesem Verzicht zu widerrufen.



2. Rechtliche Konsequenzen

Beschliessen Arbeitgeber und der Arbeitnehmer, der die oben genannten Bedingungen erfüllt, auf die Arbeitszeiterfassung zu verzichten, dürfen die in dem Gesetz genannten Informationen nicht mehr in Verzeichnissen und sonstigen Unterlagen aufgeführt werden. Die Erfassungs- und Dokumentationspflicht entfällt insbesondere in Bezug auf die Arbeitsdauer, Ruhetage und Pausen.

B. Vereinfachte Arbeitszeiterfassung

Der neue Artikel 73b der Verordnung zum Arbeitsgesetz ermöglicht es den Parteien, zu vereinbaren, dass lediglich die tägliche Dauer der geleisteten Arbeit erfasst wird.

1. Bedingungen

Erstens muss der Arbeitgeber eine Vereinbarung mit seinen Arbeitnehmern treffen. Zur Aushand-

lung dieser Vereinbarung genügt ein bereits im Unternehmen eingerichteter Betriebsrat oder ein interner Vertreter der Arbeitnehmerschaft. Ist keine Vertretung der Arbeitnehmerschaft vorhanden, kann die Vereinbarung durch mehrheitliche Zustimmung der Arbeitnehmer des Unternehmens geschlossen werden. Folgendes muss in der Vereinbarung geregelt sein:

- Arbeitnehmerkategorie, für die die vereinfachte Erfassung der Arbeitszeit gelten soll;
- Besondere Bestimmungen, durch die gewährleistet wird, dass Arbeitsdauer und Ruhezeiten eingehalten werden;
- Paritätisches Verfahren, welches die Prüfung der Einhaltung der Vereinbarung ermöglicht.

Bei Unternehmen mit weniger als 50 Mitarbeitern ist eine individuelle Vereinbarung zwischen Arbeitgeber und Arbeitnehmer möglich.

Zweitens ist wie beim vollständigen Verzicht auf Arbeitszeiterfassung auch bei der vereinfachten Arbeitszeiterfassung ein Mindestmass an Autonomie erforderlich, was die Gestaltung der Arbeitszeiten durch den Arbeitnehmer betrifft. Dieses Kriterium hat zwar eine geringere Gewichtung als beim vollständigen Verzicht, setzt jedoch voraus, dass der Arbeitnehmer über einen Arbeitszeitanteil von mindestens einem Viertel frei bestimmen kann. In den meisten Fällen handelt es sich um Angehörige der mittleren Führungsebene oder um Arbeitnehmer, deren Aufgabenstellung nicht direkt mit der Produktion oder Erbringung von Dienstleistungen verbunden ist, und die daher über eine gewisse zeitliche Flexibilität verfügen.

2. Rechtliche Konsequenzen

Bei Erfüllung aller oben genannten Bedingungen ist die umfassende Erfassungs- und Dokumentationspflicht hinfällig. Es genügt in dem Fall, wenn die Arbeitnehmer die tägliche Dauer der geleisteten Arbeit erfassen. Nicht mehr erfasst werden müssen genaue Uhrzeiten und andere ansonsten gesetzlich vorgeschriebene Informationen wie Beginn und Ende der Arbeitszeit oder Pausen.

Fazit

Die 2016 eingeführten Änderungen ermöglichen es Arbeitgebern, ihre gesetzliche Verpflichtung zur Erfassung der Arbeitszeit zu vereinfachen bzw. diese mittels Verzicht der betroffenen Arbeitnehmer zu erfüllen. Die Änderungen beziehen sich insbesondere auf Führungskräfte der oberen und mittleren Ebene, Arbeitnehmer mit einer gewissen Verantwortung sowie Arbeitnehmer, die ihren Aufgaben ausserhalb des Unternehmenssitzes nachkommen.

Die Steuerreform (STAF)

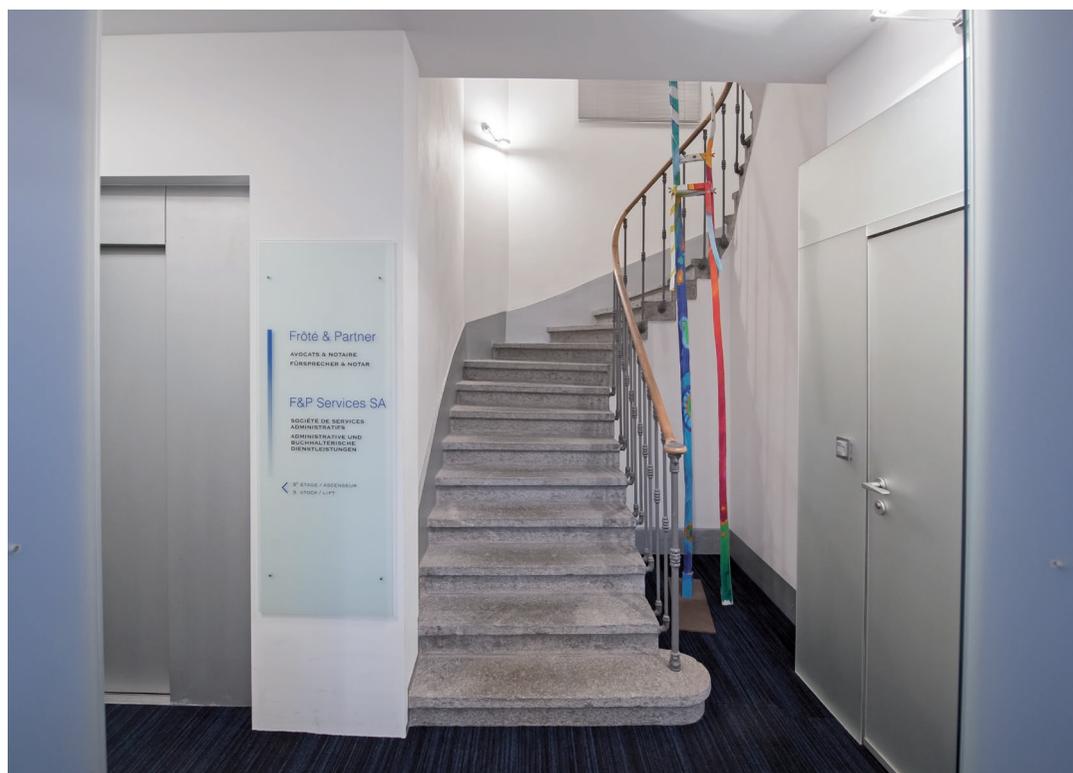
Die Auswirkungen ihrer Einführung

F&P SERVICES SA

Aufgrund des Drucks seitens der Partnerländer hat die Schweiz beschlossen, ihre Unternehmensbesteuerung an die neuen internationalen Standards anzupassen. Das Projekt USR III (Unternehmenssteuerreform III) wurde per Volksabstimmung im Jahr 2017 abgelehnt, was den Bundesrat dazu veranlasst hat, ein neues Massnahmenpaket mit der Bezeichnung Steuerprojekt 17 auf den Weg zu bringen.

Die Bundesversammlung hat daraufhin beschlossen, dieses Projekt mit dem AHV-Reformprojekt zu verknüpfen (AHV-Finanzierung), um ihm bessere Chancen bei der Volksabstimmung einzuräumen. Hintergrund ist die absolute Notwendigkeit, die Unternehmensbesteuerung an internationale Standards anzupassen. Das daraus entstandene Projekt STAF (Steuerreform plus AHV-Finanzierung) wurde von den Schweizer Stimmberechtigten am 19. Mai 2019 per Volksabstimmung angenommen. Diese Reform stellt alle Unternehmen gleich, unabhängig davon, ob

es sich um grosse Konzerne oder kleine und mittlere Unternehmen (KMU) handelt. Die Reform bietet zahlreiche Chancen, stellt die Unternehmen jedoch auch vor neue Herausforderungen. Sämtliche Änderungen treten am 1. Januar 2020 in Kraft. Die meisten Kantone haben ihren Bürgern ebenfalls ihre Reformprojekte vorgelegt. Die Steuerlandschaft wird sich demnach ab 2020 ändern. Dies gilt es zu berücksichtigen und wir möchten daher auf einige Schlüsselemente eingehen und die Herausforderungen und Chancen darstellen, die sich aus ihnen ergeben könnten.



1. Abschaffung kantonaler Steuerprivilegien

Die kantonalen Steuerprivilegien (insbesondere für Holdings) werden abgeschafft. Es sei jedoch darauf hingewiesen, dass die Aufrechterhaltung einer Gesellschaft mit Beteiligungen an der Gruppe, die also Empfängerin der Dividenden der Tochtergesellschaften ist, aufgrund der Beibehaltung der nahezu vollständigen Befreiung von Dividenden weiterhin steuerlich interessant sein wird.

Abgesehen von der Befreiung der erhaltenen Dividenden ermöglichte der Holdingstatus die Befreiung bestimmter Leistungen (Management Fees) der Holding an die Tochtergesellschaften sowie die Befreiung der Zinseinnahmen für Darlehen, die den Gesellschaften der Gruppe gewährt wurden. Diese Möglichkeiten der Befreiung werden abgeschafft, ebenso wie weitere Besteuerungsmodelle (Verwaltungsgesellschaft, Prinzipalgesellschaft usw.).

2. Senkung des Gewinnsteuersatzes

Zur Wahrung ihrer steuerlichen Attraktivität hat der Grossteil der Kantone bereits den Steuersatz für die Gewinne der Gesellschaften festgelegt. Dieser wurde meist deutlich nach unten korrigiert. Der Gesamtsteuersatz (unter Berücksichtigung der direkten Bundessteuer) gestaltet sich künftig wie folgt:

Kanton	Ehemalige Sätze*	Neue Sätze*
Zug	14.51%	11.91%
Nidwalden	12.66%	11.97%
Luzern	12.30%	12.30%
Obwalden	12.66%	12.74%
Basel Stadt	22.18%	13.00%
Basel Land	20.70%	13.45%
Neuenburg	15.61%	13.60%
Freiburg	19.83%	13.72%
Waadt (Reform bereits 2019 umgesetzt)	21.36%	13.79%
Genf	24.16%	13.99%
St. Gallen	17.40%	14.50%
Jura	20.90%	15.00%
Zürich	21.15%	18.19%
Solothurn (kantonale Reform abgelehnt; ein neuer Gesetzesentwurf wird im Dezember 2019 vorgelegt)	21.38%	-
Bern (kantonale Reform abgelehnt, neues laufendes legislatives Verfahren)	21.64%	-

Im Kanton Wallis sowie allen anderen Kantonen der Deutschschweiz, die nicht in der Liste aufgeführt sind, dauert das legislative Verfahren noch an (Stand: 08.10.2019).

*Die Prozentsätze können je nach Kommune, in der die Gesellschaft ihren Sitz hat, leicht variieren.

3. Patentbox

Der für Patente und vergleichbare Rechte anrechenbare Nettogewinn kann auf Antrag mit einer erheblichen Senkung auf kantonaler Ebene besteuert werden. Die Höhe der Senkung liegt im Ermessen der einzelnen Kantone und richtet sich nach der kantonalen Gesetzgebung. Einige Kantone haben eine erhebliche Senkung gebilligt, während andere nur eine minimale Senkung



Die sich aus der Steuerreform ergebenden neuen Herausforderungen sind enorm. Die erhebliche Senkung der Steuersätze in einigen Kantonen könnte Anreiz dafür sein, die Struktur der Gesellschaften zu überdenken.

gewähren, mit dem Ziel, den Steuersatz für Erträge aller Art möglichst gering zu halten. Nicht patentierte Erfindungen fallen im Übrigen nicht unter die Patentbox-Regelung.

4. Sonderabzug für Forschung und Entwicklung

Die Kantone sind berechtigt, bei der Ermittlung der kantonalen Gewinnsteuer eine zusätzliche Abschreibung der in der Schweiz realisierten Aufwendungen für Forschung und Entwicklung einzuräumen. Diese zusätzliche Abschreibung darf maximal 50% der Aufwendungen für Forschung und Entwicklung betragen, wie sie im Bundesgesetz über die Förderung der Forschung und der Innovation (FIG) definiert sind.

Diese neue Massnahme könnte sich als attraktives Instrument erweisen, je nachdem, welchen

Platz ihr die Kantone in ihrer neuen Gesetzgebung (der jeweiligen Kantonspolitik) einräumen.

5. Erhöhung der Dividendenbesteuerung

Die Besteuerung von Dividenden wird für natürliche Personen bundesweit auf 70% angehoben. Auf Kantonsebene muss der Steuersatz mindestens 50% betragen.

Die einzelnen Kantone haben jeweils über ihre zukünftige Strategie beschlossen. Der Kanton Bern wird nach Ablehnung der Reform grundsätzlich weiterhin einen Satz von 50% anwenden, wobei jedoch eine geringfügige technische Modifizierung zur Anwendung kommen dürfte (Nachlass auf den Betrag). In Neuenburg beträgt der Satz weiterhin 60%. Waadt wird bei 70% bleiben. Solothurn dürfte nach Ablehnung des Gesetzesentwurfs weiterhin 60% ansetzen.

6. Fazit

Die sich aus der Steuerreform ergebenden neuen Herausforderungen sind enorm. Die erhebliche Senkung der Steuersätze in einigen Kantonen könnte Anreiz dafür sein, die Struktur der Gesellschaften zu überdenken. Wir empfehlen unseren von dieser Reform betroffenen Mandanten, folgende Elemente zu berücksichtigen und zu analysieren:

- Analyse der Patente des Unternehmens und Untersuchung etwaiger Vorteile, die sich aus deren Überführung in die Patentbox ergeben könnten, einschliesslich der damit verbundenen administrativen Schritte und unter Berücksichtigung des jeweiligen Kantons, in dem das Unternehmen tätig ist.
- Prüfung, inwieweit die Aufwendungen des Unternehmens möglicherweise im Rahmen des Sonderabzugs berücksichtigt werden können (z. B. Aufwendungen für die Schaffung neuer Technologieprodukte oder die Anpassung von bereits vorhandenen Technologieprodukten). Soweit das Unternehmen verpflichtet ist, die Abzugsfähigkeit seiner F&E-Aufwendungen nachzuweisen, ist die Implementierung geeigneter Tools erforderlich (Kostenrechnung, Zertifizierung).
- Berücksichtigung der Änderungen in Bezug auf die Besteuerung von Dividenden in dem Kanton, in dem der Aktionär seinen Wohnsitz hat, um noch 2019 eine eventuelle Abschöpfung von Kapital vorzusehen, das für den Betrieb verzichtbar ist.
- Überprüfung Lohn- und Dividendenpolitik angesichts der neuen Steuersätze für die Gesellschaft (Steuern auf Gewinne) und für den Aktionär (Steuern auf Dividenden).



Unser Family Office-Angebot

Geschichte und Entwicklung innerhalb der F&P Group

SCHOEB FRÔTÉ SA

Bevor wir Ihnen unser Angebot vorstellen, möchten wir einige Jahre zurück in die Vergangenheit blicken, um zunächst den Begriff Family Office zu definieren und zu beschreiben. Dieser Begriff wird heutzutage zwar von der Mehrheit der Vertreter aus dem Finanz- und Rechtswesen verwendet. Selten sind jedoch die Unternehmen, die diese Art der Dienstleistung tatsächlich selber anbieten können – und wir freuen uns, dazu zu gehören.



Das Konzept des Family Office entstand Mitte des 19. Jahrhunderts in den Vereinigten Staaten, nachdem einige vermögende Familien das Anliegen verfolgt hatten, eine Struktur zu schaffen, die speziell auf die Kontrolle bestimmter Aspekte der Vermögensverwaltung in der Familie ausgelegt war. Die Aufgaben reichten von der Verwaltung des Familienvermögens bis zur Beaufsichtigung von Banken, vom Aufbau eines spezifischen Reporting bis hin zur juristischen und steuerlichen Optimierung des Vermögens oder aber umfassenden Verwaltung des familiären Immobilienbesitzes.

Wenige Familien erfüllten jedoch die Voraussetzungen für die Gründung ihres eigenen so genannten Single Family Office. Manchmal haben sich auch mehrere Familien zu einem Multi Family Office zusammengeschlossen, das ihnen gemeinsam gehörte und das sie im gemeinsamen Interesse führten.

Bis heute hat sich das Konzept des Family Office mit Blick auf die verfolgten Aufgaben kaum verändert. Zwei wesentliche Elemente haben sich jedoch geändert. Zum einen ist der Kreis der Interessierten gewachsen. Bei Einführung des Konzepts im 19. Jahrhundert war dieser extrem eingeschränkt und selektiv, während im Laufe der Jahre immer mehr Menschen Zugang dazu erhalten haben. Zum anderen haben heute mehr Familien den Wunsch und den Bedarf, die Dienstleistungen von Experten in Anspruch zu nehmen, die sie bei der Verwaltung ihres Vermögens begleiten.

Diese Entwicklung ist in den letzten Jahren extrem schnell vorangeschritten. Grund dafür sind die Komplexität der modernen Welt sowie immer wieder neue Anforderungen und die sich daraus ergebenden Risiken.

Unser Family Office-Angebot richtet sich auch an Einzelpersonen, Unternehmer und Investoren, die auf der Suche nach professioneller Unterstützung sind, unabhängig des Aspekts „Familie“.

Innerhalb der F&P Group bieten wir Familien an, sie bei der Implementierung einer Family Office-Struktur zu begleiten, um ihnen auf diese Weise die Verwaltung ihres Vermögens oder eines Teils davon zu erleichtern. Dabei kann es sich um die Schaffung einer bestimmten Struktur oder einfach nur um die Errichtung einer Organisation zur Verfolgung und zur Koordinierung handeln.

Diese Art von Dienstleistung bietet zahlreiche Vorteile. Die fünf wesentlichen Vorteile sind:

- 1 Ein einziger Ansprechpartner, der als Koordinator und „Zeremonienmeister“ mit den anderen Experten der Gruppe kommuniziert;
- 2 Nahezu vollständige interne Abdeckung aller Problembereiche, mit denen Familien konfrontiert sind, dank der unterschiedlichen Gesellschaften der Gruppe, die auf verschiedenste und multiple Gebiete spezialisiert sind;
- 3 Umfassender und präziser Überblick über die Vermögensverhältnisse und Verbindungen innerhalb der Familie;
- 4 Langfristiger Ansatz mit kontinuierlichen Beziehungen und kontinuierlichem Austausch im Sinne der Generationen;
- 5 Massgeschneiderte Dienstleistung, die den individuellen Bedürfnissen der Familie entspricht.

Unser Family Office-Angebot richtet sich auch an Einzelpersonen, Unternehmer und Investoren, die auf der Suche nach professioneller Unterstützung sind, und die – auch unabhängig des Aspekts „Familie“ – Herausforderungen gegenüberstehen, die sie nicht alleine angehen möchten und sollten.

Seit mehr als 80 Jahren bieten wir unseren Mandanten umfassendes Know-how im Bereich der Beratung für eine optimale Vermögensverwaltung. Zu verdanken haben wir dieses unter anderem der juristischen Kompetenz unserer Anwaltskanzlei Frôté & Partner sowie unserer Erfahrung auf dem Gebiet der Verwaltungsdienste und Steuerberatungsleistungen, die wir über die Gesellschaft F&P Services anbieten, während sich Schoeb Frôté und deren Partner Capitalium Advisors um das Finanzmanagement Ihres Vermögens kümmern.

Technologie blockchain

Einblicke in die neue Technologie und ihre zukünftige Entwicklung

INTERVIEW

Dr. Vincent Pignon ist Experte für Blockchain und Crowdfunding und vorrangig auf Strategien für den Einsatz von Blockchains in öffentlichen und privaten Organisationen sowie auf alternative Finanzierungsmodelle spezialisiert. Er gewährt unseren Lesern heute Einblick in die Blockchain-Technologie und erläutert, inwiefern diese unsere Wirtschaft revolutionieren könnte.



F&P - Man hört heutzutage häufig den Begriff Blockchain. Könnten Sie unseren Lesern kurz erläutern, was hinter dieser Technologie steckt?

Dr. Vincent Pignon - Die Blockchain ist ein dezentrales Register, das eine verbesserte Nachverfolgbarkeit ermöglicht und dadurch Aufzeichnungen sicherer macht. Die Blockchain vereinfacht Werttransaktionen und automatisiert bestimmte Parameter von Finanztransaktionen. Ihre Nutzung wird sich massgeblich auf Werttransaktionen auswirken, genau wie das Internet den Austausch von Informationen und die Kommunikation beeinflusst hat.

F&P - Worin besteht der wesentliche Unterschied zum Internet?

Dr. Vincent Pignon - Das Internet ist ein Protokoll für den Austausch von Informationen, das sich in hohem Masse auf unsere Art zu kommunizieren ausgewirkt hat. Für zahlreiche wirtschaftliche

Sektoren wurde das Internet zu einer riesigen Herausforderung, was ihre Stellung am Markt anbelangt, beispielsweise für die Medien. Die Blockchain ist ebenfalls ein Austauschprotokoll, jedoch für den Austausch von Werten. Der wesentliche Unterschied besteht darin, dass das Internet auf „herkömmlichen“ Einrichtungen basiert, um Transaktionen abzuwickeln, etwa Banken, Notariate, Bargeld, zentrale (oft staatliche) Register. Mit der Blockchain ist es möglich, dezentralisierte Register und Kryptowährungen zu verwenden. Dies vereinfacht Transaktionen von Vermögenswerten, die heute selten in bar abgewickelt werden.

F&P - Ist die Blockchain-Technologie eher eine Chance oder eine Gefahr?

Dr. Vincent Pignon - Sie ist beides. Für bestehende Unternehmen, die eine wichtige Vermittlerrolle einnehmen, kann sie tatsächlich zur Gefahr werden, nämlich dann, wenn diese es versäumen, die

INTERVIEW

durch die Blockchain möglichen Errungenschaften zu begreifen und sich darauf vorzubereiten. Für diejenigen Unternehmer und Unternehmen, die sich frühzeitig für den Einsatz der Blockchain entscheiden und es verstehen, daraus einen Wettbewerbsvorteil zu generieren, ist sie hingegen eine echte Chance. Ähnlich war es beim Internet. Innerhalb weniger Jahre haben sich Unternehmen wie Google oder Amazon etabliert, die nicht nur unser Verbraucherverhalten komplett verändert haben, sondern auch die Funktionsweise zahlreicher privater und öffentlicher Akteure neu geprägt haben. Bei der Blockchain werden wir das gleiche Phänomen feststellen, allerdings wird das Ganze schneller erfolgen, da die gesamte technische Infrastruktur (Telekommunikationsnetze, IT-Einrichtungen usw.) bereits vorhanden sind.

F&P - Es wird viel über die CO2-Bilanz dieser Technologie gesprochen. Könnte diese ein Hindernis für die weitere Entwicklung dieser Technologie darstellen?

Dr. Vincent Pignon - Das Thema ist für die so genannten öffentlichen Blockchains wie Bitcoin nach wie vor aktuell. Bei Bitcoin basiert der Validierungsprozess für Transaktionen auf der Rechenleistung, also auf dem Energieverbrauch. Es wurden mittlerweile weniger energieintensive Mechanismen entwickelt, die dieser Problematik zu einem Grossteil Rechnung tragen. Nichtsdestotrotz beruhen digitale Unternehmen und insbesondere die Datenspeicherung auf dem Energieverbrauch. Wir müssen daher nachhaltige Lösungen finden.

F&P - Der Kanton Genf ist Vorreiter bei der Nutzung dieser Technologie, die auch von Ihnen befürwortet wird. Was sind die Gründe dafür und sehen Sie auch in anderen Kantonen Erfolgchancen für die Blockchain?

Dr. Vincent Pignon - Genf profitiert gleich von mehreren Trümpfen. Zum einen von der geballten Präsenz internationaler Organisationen, zum anderen vom finanziellen Know-how. Allein diese beiden Pluspunkte bilden eine solide Grundlage für die Entwicklung neuer globaler Standards. Aus diesem Grund hat sich beispielsweise Facebook als Standort der Libra Association für Genf entschieden. Der behördliche und steuerliche Rahmen ist ein dritter wichtiger Grund, der zahlreiche Träger von Blockchain- und Kryptoprojekten dazu veranlasst, sich in der Schweiz niederzulassen. Auch andere Kantone sind sehr aktiv in dem Bereich, zum Beispiel Neuenburg, Zug und Zürich, jedoch bietet Genf ein Wirtschaftssystem mit extrem starkem Wachstum.

In 20 Jahren verfügen wir über elektronische Geldbörsen mit all unseren Vermögenswerten, Immobilien, Gesellschaftsanteilen usw. Diese werden wir ganz einfach und ohne Vermittler über unser Mobiltelefon transferieren.

F&P - Können Sie uns einige Unternehmen nennen, die die Blockchain bereits nutzen und in ihr Geschäftsmodell integriert haben?

Dr. Vincent Pignon - Immobiliengesellschaften wie die Capelli-Gruppe oder Vermögensverwalter wie GMG nutzen die Blockchain für die „Tokenisierung“ von Immobilienvermögen. Dadurch lassen sich Transaktionen auf dem Sekundärmarkt vereinfachen und Vermittlungsgebühren senken. Andere Unternehmen wie etwa Banken nutzen die Blockchain zur Optimierung ihrer Prozesse, insbesondere zur Sicherstellung der Compliance. Ein weiteres Beispiel ist das Startup-Unternehmen Komgo. Dieses ist dabei, eine Blockchain für die Finanzierung des Rohstoffhandels zu entwickeln.

Tokenisierung

Im Bereich der IT-Datensicherheit bezeichnet man mit Tokenisierung den Austausch einer kritischen Information durch ein gleichwertiges Element, das jedoch nach Verlassen des Systems keinen intrinsischen Wert bzw. keine nutzbare Bedeutung hat. Dieses Prinzip der Sicherung von Daten besteht darin, die Information von dem Code zu trennen, mit dem diese wiederhergestellt wird. Die Tokenisierung sorgt dafür, dass sensible Daten in geringerer Masse Anwendungen, Benutzern und Prozessen ausgesetzt sind, wodurch das Risiko der Datenmanipulation reduziert wird.

(Quelle: Wikipédia)

Es ist möglich, vorhandene Vermögenswerte zu tokenisieren – z. B. Aktien, Schuldinstrumente, Investment- oder Immobilienbeteiligungen – indem man sie als Token in einer Blockchain darstellt. Man könnte dies auch als Digitalisierung von Vermögenswerten bezeichnen. Die Tokenisierung von Vermögenswerten bietet verschiedene Vorteile, unter anderem eine erhöhte Liquidität, geografische Zugänglichkeit und Transparenz.

(Quelle: <https://blockchainfrance.net/2018/05/22/comprendre-la-tokenisation/>)

F&P - Können Sie uns ein oder zwei Sektoren in der Schweiz nennen, die diese Technologie in naher Zukunft einsetzen dürften – sei es, um sich zu entwickeln oder schlicht zu überleben? Wird der Bankensektor betroffen sein?

Dr. Vincent Pignon - Folgende vier Sektoren werden am meisten mit dieser Technologie in Berührung kommen: Die Banken zum Tokenisieren oder Optimieren von Prozessen, der Luxussektor im Kampf gegen Plagiate, die Industrie zum Verbessern der Nachverfolgbarkeit und auch der öffentliche Sektor wird eine wichtige Rolle spielen.

F&P - Im Zusammenhang mit Blockchain spricht man fast automatisch auch von Kryptowährungen. Halten Sie es für möglich, dass diese eines Tages die herkömmlichen Währungen ersetzen?

Dr. Vincent Pignon - Ja. Zwei wesentliche Faktoren hierbei sind Vertrauen und Stabilität. Es gibt bereits zahlreiche Projekte, die genau dafür Lösungen anbieten. Regierungen, aber auch Unternehmen aus dem privaten Sektor oder Konsortien wie die Libra Association werden dieses Phänomen beschleunigen. In unserer zunehmend globalisierten und digitalisierten Welt werden Kryptowährungen für zukünftige Generationen ganz selbstverständlich sein. Dies gilt auch für die Funktion als Wertspeicher.

F&P - Weitere Aspekte dieser technologischen Entwicklungen sind Crowdfunding und die Tokenisierung. Während sich der erste an die breite Öffentlichkeit wendet, geht es beim zweiten eher um Vertraulichkeit. Wie beurteilen Sie die Zukunft dieser beiden „Nebenprodukte“ der Blockchain-Technologie?



PROFIL

Dr. Vincent Pignon ist Berater für Digitalisierung für die Republik und den Kanton Genf sowie mehrere öffentliche und private Organisationen. Er ist darüber hinaus Gründer und CEO von WecanGroup, Vizepräsident der Swiss Crowdfunding Association und Dozent für die Themen Blockchain und Crowdfunding an verschiedenen akademischen Einrichtungen, darunter CREA und das ISFB.

Dr. Vincent Pignon - Diese Finanzierungsarten werden sich weiterhin verbreiten. Sie ermöglichen es Investoren, Chancen zu nutzen, die sich heute noch nicht bieten. Dies betrifft etwa Akteure aus dem Immobilienbereich oder nicht börsennotierte Unternehmen. Token ermöglichen Liquidität und einen einfachen Austausch. Dadurch werden die bestehenden Mechanismen zwar nicht ersetzt, allerdings sind es echte Alternativen, die nicht nur effizienter sind, sondern auch dazu beitragen, Transaktionskosten zu senken.

F&P - Wenn wir einmal 20 Jahre weiter in die Zukunft blicken, wie könnten Ihrer Meinung nach die wichtigsten Entwicklungen in Verbindung mit dieser Technologie aussehen?

Dr. Vincent Pignon - In 20 Jahren verfügen wir über elektronische Geldbörsen mit all unseren Vermögenswerten, Immobilien, Gesellschaftsanteilen usw. Diese werden wir ganz einfach und ohne Vermittler über unser Mobiltelefon transferieren. Auch alle unsere persönlichen Daten können wir auf diese Weise handhaben und entscheiden, mit wem wir sie teilen, oder diese auch monetarisieren. Wir brauchen keine Unterlagen mehr und müssen auch keine Anträge mehr stellen. „Smart Contracts“ übernehmen nach Zustimmung des Nutzers die Verifizierung bestimmter Informationen, etwa aus einem Handelsregisterauszug, polizeilichen Führungszeugnis oder Diplom.

F&P - Wir danken Ihnen und werden sicherlich die Vorteile, die uns diese neue Technologie in Zukunft bieten könnte, weiterverfolgen und nutzen.

Biel-Bienne

Zentralplatz 51

Postfach 480

CH-2501 Biel-Bienne

T +41 32 322 25 21

F +41 32 323 18 79

Neuchâtel

Faubourg du Lac 11

Case postale 2333

CH-2001 Neuchâtel

T +41 32 722 17 00

F +41 32 722 17 07

Solothurn

Westbahnhofstrasse 1

Postfach 333

CH-4502 Solothurn

T +41 32 628 26 26

F +41 32 628 26 20

Genève

Rue de la Pélisserie 16

CH-1204 Genève

T +41 22 544 63 00

F +41 22 544 63 09
