

FUNK GRUPPE

Lässt sich der Datenschutz an IT-Outsourcing-Partner delegieren?

Outsourcing Komplexe Prozesse kostengünstig outsourcen und sich auf die eigenen Kunden und die Kernkompetenzen konzentrieren. Tönt gut, hat aber seine Tücken.

VON ANDY BIRCHER*

Vor dem Hintergrund zunehmender Nutzung von Cloud-, Hosting- und anderer IT-Services stellt sich oft die Frage, wer den Datenschutz gemäss aktuell geltenden Gesetzen sicherzustellen und zu verantworten hat. Viele Unternehmen glauben, das Risiko samt der IT an den Outsourcingpartner ausgelagert zu haben. Schliesslich verpflichtet sich dieser vertraglich zur Gewährleistung der Sicherheit oder Verfügbarkeit von Daten.

Wer jedoch einen detaillierten Blick in die Vertragsbedingungen riskiert, wird ernüchtert feststellen, dass sich die Haftung der Dienstleister zumeist nur auf Grobfahrlässigkeit und Vorsatz beschränkt.

Neue Datenschutzbestimmungen

Die EU-Datenschutzgesetze regeln die Risikotragung eindeutig, indem sie die juristische oder natürliche Person, die Daten erhebt und über ihren Verarbeitungszweck entscheidet, als «Verantwortlichen» definieren. Dieser hat bei der Auslagerung von Datenverarbeitungsprozessen sicherzustellen, dass der Dienstleister geeignete technische und organisatorische Massnahmen zum Datenschutz und zur Datensicherheit getroffen hat.

Somit haftet stets der Verantwortliche gegenüber den betroffenen Personen für allfällige Datenschutzverlet-



Das Outsourcing-Vertragswerk genau prüfen.

Bild: iStock

zungen und hat auch der Meldepflicht nachzukommen. Ebenso entbindet die Auslagerung den Verantwortlichen nicht von der Pflicht, einen geeigneten Datenschutz zu garantieren. Am Thema Outsourcing wird es deutlich, dass der IT-Risikomanagementprozess ganzheitlich gestaltet wird und neben IT-Security, Datenschutz und Business Continuity Management bzw. Krisenmanagement auch den Transfer des Cyber-Restrisikos umfasst. **Anzeige**



*Andy Bircher, Partner und Geschäftsführer Funk Insurance Brokers AG Liechtenstein

Unternehmen müssen 2021 die erste Lohnvergleichsanalyse vorlegen

Grosse Unternehmen müssen bis spätestens Ende Juni 2021 prüfen, ob sie Männern und Frauen gleich viel zahlen. Der Bundesrat hat die neuen Bestimmungen im Gleichstellungsgesetz in Kraft gesetzt. Die Bestimmungen gelten ab Ende Juni 2021, wie das Justiz- und Polizeidepartement (EJPD) am Mittwoch mitteilte. Danach haben die Unternehmen ein Jahr lang Zeit, eine Lohnvergleichsanalyse durchzuführen. Aber: Sanktionen sind nicht vorgesehen.

Ab 100 Mitarbeitenden

Das Parlament hatte die Änderung des Gleichstellungsgesetzes letzten Dezember verabschiedet, die Referendumsfrist ist ungenutzt abgelaufen. Die Pflicht zur Lohnanalyse betrifft Unter-

nehmen mit 100 und mehr Angestellten. Das sind 0,9 Prozent der Unternehmen. Diese beschäftigen 46 Prozent der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer. Die Lohnanalyse muss von einer unabhängigen Stelle überprüft werden.

Mitarbeitende informieren

Sanktionen sind im Gesetz nicht vorgesehen. Die Arbeitgeber müssen die Mitarbeitenden aber über das Ergebnis der Lohnanalyse informieren. Ist kein unerklärbarer systematischer Lohnunterschied zwischen Frauen und Männern feststellbar, muss das Unternehmen keine weiteren Analysen durchführen.

Andernfalls muss die Analyse alle vier Jahre wiederholt werden. Das Parlament hat die Geltungsdauer der Ge-

setzesbestimmungen allerdings auf zwölf Jahre beschränkt. Im Juli 2032 treten diese deshalb automatisch wieder ausser Kraft.

Anerkannte Methode

Der Bund stellt den Unternehmen ein kostenloses Standard-Analyse-Tool zur Verfügung. Dieses basiert auf einer wissenschaftlichen und juristisch anerkannten Methode und wird von Bund, Kantonen und Gemeinden bereits heute eingesetzt.

Wird die Lohnvergleichsanalyse mit einer anderen Methode durchgeführt, müssen die Arbeitgeberinnen und Arbeitgeber einen Nachweis über die Wissenschaftlichkeit und Rechtskonformität der verwendeten Analyseverfahren vorlegen. (awp)

VEREIN FÜR MEDIATION

Konflikte sind unvermeidlich

Streit Konflikte lassen sich kaum vermeiden, deshalb ist es wichtig, dass man korrekt damit umgeht.



Konfliktbewältigung ist eine Führungsaufgabe.

Bild: iStock

VON ALEXANDRA GLOOR*

Seit der Konfliktkostenstudie von KPMG Deutschland (2009) ist klar: Wo Menschen zusammenarbeiten, entstehen Konflikte, und diese Reibungsverluste in Unternehmen kosten Geld, viel Geld. Gemäss dieser Studie machen Konflikte zwischen Mitarbeitenden bis zu 20 Prozent der Personalkosten aus und Führungskräfte investieren 30 bis 50 Prozent ihrer Arbeitszeit in Konflikte und deren Folgen. Diese Bearbeitung bindet somit erhebliche Ressourcen und belastet die Führungskraft stark.

Konfliktbearbeitung ist eine Wahl

Wir alle erkennen Konflikte und sehen, dass es verschiedene Arten gibt: Einige werden heftig und laufen ausgetragen, andere werden schweigend ausgesessen. Wir alle hatten schon einmal Konflikte in unserem Arbeitsumfeld: Streitgespräche mit heftigen Wortwechseln, anklagende Meetings und unendliche E-Mail-Lawinen. Einige Streits sind glimpflicher ausgegangen als andere, aber deshalb haben wir noch kein Wissen über die Konfliktbearbeitung erworben. Oder? Die Konfliktbearbeitung ist eine Führungsaufgabe und bedarf eines soliden Wissens.

Mediation als Best Practice

Die Best-Practice-Studie von KPMG Deutschland (2012) zeigt auf: Mediation

wirkt. Unternehmen und Mitarbeiter, die sich an einer Mediation beteiligt haben, waren mehrheitlich zufrieden.

Die Gründe sind einfach: Im Rahmen der Mediation werden alle Themen sorgfältig und wertschätzend bearbeitet. Es werden sachliche Gespräche über unterschiedliche Meinungen und Anliegen geführt. Im Zentrum steht der lösungsorientierte Diskurs.

Dadurch werden künftige Konfliktkosten reduziert, denn das ganze Potenzial eines Teams kann wieder ausgeschöpft werden. Die Einführung einer mediativen Konfliktkultur sorgt sogar dafür, dass langfristig weniger Werte im Unternehmen vernichtet werden.

Der VML hat ein grosses Portfolio an Expertinnen und Experten auf diesem Gebiet, sei es für Mediationen oder massgeschneiderte Inhouse-Trainings. Fragen Sie uns an!



*Alexandra Gloor, Juristin, Mediatorin, Dozentin

NET-PULSE
Liechtenstein

Google Power-Seminar
So setzen Sie Google Ads erfolgreicher ein

Migros Klubschule Buchs (SG)
12. September 2019 14 – 17 Uhr

Jetzt anmelden
netpulse.li/power-seminar

Telefon +423 236 16 55

Kostenlos

Google

