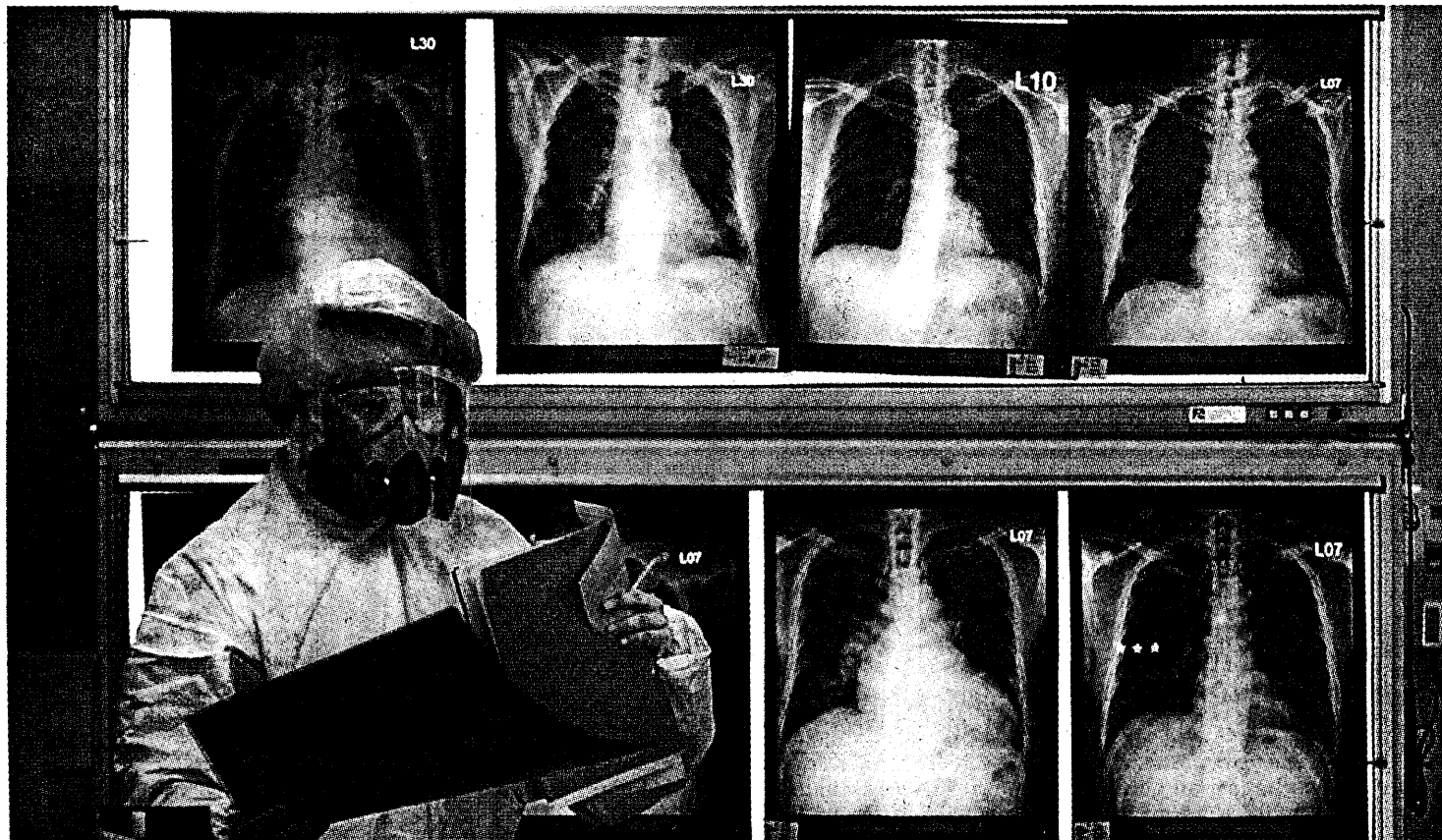


Wenn Computer Mitarbeiter auswählen – für Rechtsexperten äußerst bedenklich

DATENSCHUTZ



Der gläserne Mitarbeiter: Ein Problem für Datenschützer.

Der gläserne Mitarbeiter

Laut Rechtsanwalt Rainer Knyrim verstoßen hochkomplexe Personalverwaltungsprogramme gegen den Datenschutz.

VON PETRA PERCHER

WIEN. Die Programme zur Verwaltung von Personaldaten werden immer komplexer. Wie „Die Presse“ berichtete (3. Mai), sind sie bereits so weit entwickelt, dass der Computer sogar die geeigneten Kandidaten für einen Job automatisch auswählt. Das, meint Rechtsanwalt Rainer Knyrim von der Kanzlei Preslmayr & Partner in einer Reaktion, sei datenschutzrechtlich bedenklich. Knyrim verbringt eigenen Angaben zufolge bereits ein Viertel seiner Tätigkeit im Zusammenhang mit solchen Fällen.

Seiner Rechtsauffassung nach müssen Unternehmen, die mit solchen automatisierten Systemen ausgestattet sind, den Mitarbeitern, die nicht ausgewählt wurden, die Möglichkeit geben, den eigenen Standpunkt geltend zu machen. „Das ist in den meisten Fällen aber nicht vorgesehen“, erklärt Knyrim. In der Praxis hieße das, wenn der Computer von 1000 potenziellen Kandidaten gleich einmal 950 aussortiert, dass das Unternehmen allen diesen die Möglichkeit einer Stellungnahme einräumen müsste.

„Klar rechtswidrig“

Dementsprechend seien solche Systeme klar rechtswidrig, meint Knyrim. Den Unternehmen drohen sogar Schadenersatzklagen. Auch wenn es um eine Beförderung geht, könnte der zu unrecht vom Computerprogramm aussortierte Mitarbeiter beispielsweise

auf Verdienstentgang klagen. Das müsse besonders bei jenen Beschäftigten befürchtet werden, die dem Unternehmen den Rücken kehren, weil sie übergangen worden sind.

DATENSCHUTZGESETZ

§ 49: Niemand darf einer für ihn rechtliche Folgen nach ziehen oder einer ihn erheblich beeinträchtigenden Entscheidung unterworfen werden, die ausschließlich auf Grund einer automationsunterstützten Verarbeitung von Daten zum Zweck der Bewertung ... seiner Person ergeht, wie ... seiner beruflichen Leistungsfähigkeit, seiner Kreditwürdigkeit, ... oder seines Verhaltens. Eine Ausnahme besteht, wenn die Wahrung der berechtigten Interessen des Betroffenen ... garantiert wird.

Viel häufiger werde in der Praxis übersehen, dass Konzernspitzen fast immer Zugriffsberechtigungen auf die Personalverwaltungssysteme von Konzerntöchtern haben und die Daten so auch an andere Konzerngesellschaften gelangen können. Datenübermittlungen im Konzern sind allerdings beim Datenverarbeitungsregister meldepflichtig und müssen genehmigt werden, meint Knyrim.

Dabei gelte das Zweckbindungsprinzip: Wenn die Konzernspitze zum Beispiel nur wissen will, wieviele Mitarbeiter die Töchtergesellschaften beschäftigen, brauche sie dazu nicht wissen, wie viel genau etwa eine Sekretärin verdient. Dass Verstöße gegen das Datenschutzgesetz teuer kommen können, wissen offenbar die wenigsten Unternehmen: Zuwiderhandeln kann mit bis zu 9445 Euro Verwaltungsstrafe sanktioniert werden, so Knyrim.