



Überwiegend werden Profile bei LinkedIn und Facebook von Arbeitgebern beim Bewerber-Check geprüft

Internetrecherche über Bewerber oder Mitarbeiter – Das sind die Grenzen!

Google, Xing, LinkedIn, Facebook, Twitter, Instagram... die Vielfalt an verfügbaren Informationen über Bewerber im Netz ist riesig. Aber welche Daten von Mitarbeitern oder Bewerbern dürfen verwertet werden?

Ob Google oder Social-Media Profile: Umfragen zur Folge hat jeder fünfte Arbeitgeber bereits einen Kandidaten oder eine Kandidatin nach einer Internet-Recherche aus dem Bewerbungsverfahren aussortiert.

Aber inwieweit darf aus datenschutzrechtlicher Sicht ein solcher Check durchgeführt und in die Beurteilung mit einbezogen werden? Wir klären auf!

Überwiegend werden Profile bei LinkedIn und Facebook von Arbeitgebern beim Bewerber-Check geprüft, ergab eine Umfrage, die 2019 bei Xing erschien. Insbesondere eine aggressive Wortwahl in sozialen Netzwerken, aber auch Fotos ausgelassener Partynächte oder Rechtschreib- und Grammatikfehler ließen die Verantwortlichen vormals erfolgsversprechende Kandidatinnen und Kandidaten

aussortieren. Auch wenn es in Unternehmen mittlerweile verbreitet ist, Bewerberinnen und Bewerber zu googeln oder sich in sozialen Netzwerken ein Bild von ihnen zu machen – datenschutzrechtlich ist es nicht unbedenklich.

Arbeitgeber müssen strengen Datenschutz beachten

Wenn der Arbeitgeber im laufenden Bewerbungsverfahren im Internet Informationen über Bewerber recherchiert, muss er die Grenzen des § 26 Abs.1 BDSG und der Datenschutzgrundverordnung (DSGVO) beachten. Demnach ist Datenerhebung von personenbezogenen Daten eines Bewerbers gemäß § 26 Abs.1 BDSG nur erlaubt, wenn sie für die Entscheidung über die Begründung, Durchführung oder Beendigung eines Arbeitsverhältnisses er-

forderlich und angemessen ist. Zum Teil wird auch eine Datenerhebung für zulässig erachtet, wenn diese unter Anwendung allgemein zugänglicher Suchmaschinen möglich ist. Allgemein zugängliche Daten, die der Bewerber offensichtlich selbst öffentlich macht, sind auch nach der DSGVO weniger schutzwürdig.

Internetrecherche über Bewerber datenschutzrechtlich umstritten

Grundsätzlich dürfen Arbeitgeber „frei zugängliche Daten“ einholen, wenn keine Persönlichkeitsrechte der Betroffenen entgegenstehen. Solche Daten könnten zum Beispiel Inhalte sein, die frei verfügbar über Suchmaschinen wie Google, Webseiten oder öffentliche Foren zu finden sind. Rechtsanwalt und Fachanwalt für Arbeitsrecht Volker Görzel rät Arbeit-