

gebern hier in jedem Fall äußerst vorsichtig zu sein;

„Arbeitgeber sollten hier eine gewisse Zurückhaltung üben. Unter Berücksichtigung der Rechtsprechung des Bundesverfassungsgerichts kann eine Datenerhebung, die zu einer Persönlichkeitsprofilbildung führt, gegen das Persönlichkeitsrecht des Bewerbers verstoßen.“

Bei Daten in sozialen Netzwerken, die erst nach erfolgter Anmeldung verfügbar sind, wird es noch komplizierter: Was Bewerber hier über sich preisgeben, dürfen Arbeitgeber nicht vorbehaltlos verwenden. Hier ist zwischen berufs- und freizeitorientierten Netzwerken zu unterscheiden. LinkedIn oder Xing gelten als berufliche Netzwerke – hier präsentieren Arbeitnehmende gerade für potenzielle Arbeitgeber ihre Informationen. Die Verwertung von Informationen aus dergleichen Profilen kann also durchaus datenschutzrechtlich zulässig sein.

### Höchstpersönliche Bereiche in sozialen Netzwerken sind tabu

Recherchiert der Arbeitgeber in freizeitorientierten sozialen Netzwerken wie Facebook oder Instagram über den Bewerber, ist in jedem Fall Vorsicht angesagt. Daten, die gezielt nur einem beschränkten Kreis an „Freunden“ zugänglich sind, sind eindeutig nicht „öffentlich zugäng-

lich“ und somit tabu. Aber auch bei privaten Daten, die ein Bewerber etwa über Twitter, Facebook oder Instagram allgemein veröffentlicht, wird der oder die Betroffene grundsätzlich nicht auf sein Schutzinteresse verzichten wollen, sodass eine Datenerhebung durch den Arbeitgeber nach überwiegender Ansicht unzulässig bleibt.

### Soziale Netzwerke: Achten Sie auf Verbote in AGB

In einigen AGB sozialer Netzwerke findet sich ein Verbot, die gespeicherten Informationen für die Personaldatenerhebung durch Arbeitgeber zu verwerfen. Dann ist auch aus diesem Grund eine gezielte Recherche über Bewerber oder auch Mitarbeiter unzulässig. Wir raten dazu, sich die Bedingungen in jedem Fall vor der Verwertung genau anzuschauen.

### Schutz der Privatsphäre: Persönlichkeitsrechte sind immer zu beachten

Bei der Recherche über Bewerber über Suchmaschinen und in sozialen Netzwerken ist immer auch der Schutz der Privatsphäre zu beachten. Höchstpersönliche Daten, wie solche über das Intimleben, die finanzielle Situation, Religion oder ethnische Herkunft der Kandidaten dürfen grundsätzlich nicht erhoben werden.

**Faustregel:** Informationen, nach denen

auch im Vorstellungsgespräch nicht gefragt werden dürfte, dürfen auch nicht in die Entscheidung über die Begründung eines Arbeitsverhältnisses einfließen.

**Die Konsequenzen:** Empfindliche Bußgelder oder Schadensersatzansprüche können drohen!

Arbeitgeber sollten die Recherche über Bewerber grundsätzlich auf das unproblematisch Zulässige beschränken. Es sollte genau überlegt werden, ob die eingeholte Information tatsächlich auch für die Frage nach einer beruflichen Eignung des Bewerbers für eine konkrete Stelle geeignet und erforderlich ist. Wenn die Verarbeitung von personenbezogenen Daten ohne Erlaubnis – sei es durch eine gesetzliche Vorschrift oder Einwilligung – erfolgt, ist sie grundsätzlich unzulässig. Die DSGVO sieht hier strenge Maßstäbe vor. Bei Verstößen können hohe Bußgelder oder Schadensersatzansprüche drohen. ■

### Rückfragen:

RA Volker Görzel  
Fachanwalt für Arbeitsrecht  
HMS. Barthelmeß Görzel Rechtsanwälte  
Hohenstaufenring 57 a, 50674 Köln  
Telefon: 0221/ 29 21 92 0  
Telefax: 0221/ 29 21 92 25  
goerzel@hms-bg.de, www.hms-bg.de



Besuchen Sie uns  
im Internet unter  
[www.bvmu.de](http://www.bvmu.de)