

OFFENBACHER WIRTSCHAFT

Das Magazin der Industrie- und Handelskammer Offenbach am Main für die Region

04/2017

Jetzt auch
online:



www.offenbacher-wirtschaft.de

Europäischer Binnenmarkt im Fokus

NACHRICHTEN | IHK-Verdienstmedaille an Peter Horn vergeben
RATGEBER | Was Exporteure wissen sollten
VERANSTALTUNGEN | Neues Beratungsangebot für stationäre Einzelhändler



Offenbach am Main
Stadt und Kreis

Spielregeln für die Überprüfung von Bewerbern durch Social Media

4 Fragen und Antworten aus dem Arbeitsrecht an Rechtsanwalt und Fachanwalt für Arbeitsrecht
Peter Groll, Frankfurt am Main



Peter Groll, Rechtsanwalt und Fachanwalt für Arbeitsrecht, Arbeitsrechtskanzlei Groll & Partner

Auch bei Bewerbungen sind Social Media nicht mehr wegzudenken. Fast jeder ist heute auf Portalen wie Xing, LinkedIn und Facebook unterwegs. Doch Bewerber nutzen sie nicht nur zur Präsentation. Auch Personaler machen sich hier über potenzielle Kandidaten schlau, statistisch bereits in 60 % aller Fälle. Das ist nicht jedem recht und auch nicht immer erlaubt, rechtlich ist es häufig eine Grauzone. Was geht und was nicht, weiß Peter Groll, Rechtsanwalt und Fachanwalt für Arbeitsrecht aus Frankfurt am Main.

Dürfen Personaler Bewerberdaten googeln?

Grundsätzlich ja, Unternehmen dürfen sich darüber informieren, was über Bewerber im Internet zu finden ist. Dabei unterliegen sie aber einigen Einschränkungen. Was bei beruflichen Portalen wie Xing oder LinkedIn zu finden ist, darf im Bewerbungsprozess verwendet werden. Informationen aus

eher privat geprägten Netzwerken wie Facebook dürfen allenfalls selektiv und nur in Ausnahmefällen ausgewertet werden, weil die Facebook-Nutzung oft im privaten Rahmen erfolgt und damit auf das Bewerbungsverfahren keinen Einfluss haben sollte.

Dürfen Personaler alle Informationen über Bewerber nutzen, die öffentlich sind?

Nicht alles, was öffentlich ist, darf auch genutzt werden. Bei sozialen Netzwerken muss man zwischen privaten (Facebook) und beruflichen Netzwerken (Xing, LinkedIn) trennen. Grundsätzlich gilt: Was für jedermann sichtbar ist, darf auch vom Arbeitgeber eingesehen werden, gerade bei beruflichen Portalen ist das rechtlich unproblematisch. Der Gesetzgeber hatte das in einem, dann nicht verabschiedeten, Gesetzesentwurf zur Neuregelung des Beschäftigten-datenschutzes auch ausdrücklich anerkannt. Sind die Informationen erkenn-

bar privat oder bei Dritten hinterlegt (z.B. Pinnwandeinträge bei Freunden), so dürfen diese vom Arbeitgeber aber nur in Ausnahmefällen genutzt werden.

Welche Web-Informationen dürfen Personaler später verwenden?

Wie gesagt nur solche, die auch für jedermann zugänglich waren und einen beruflichen Bezug haben. Allerdings darf sich auch niemand wundern, wenn er Partybilder von sich ins Netz stellt und damit einen schlechten Eindruck hinterlässt. Das Netz vergisst nicht und mancher Personaler auch nicht. Im Zweifel erfährt man nämlich gar nicht, was der Personaler alles über einen in Erfahrung gebracht hat.

Dürfen Personaler Facebook-Profile auswerten, wenn sie zufällig mit dem Bewerber befreundet sind?

Bei vielen Netzwerken, gerade bei Xing, kann man durch die Privacy-Einstellungen selbst festlegen, wer auf sein Profil und damit auf die dort hinterlegten Informationen zugreifen darf. Bei solchen Berufsportalen wird eine Recherche unproblematisch sein. Bei Facebook sieht das natürlich anders aus, hier steht eindeutig die private Nutzung im Vordergrund. Selbst wenn der Personaler dort zufällig mit Bewerbern befreundet ist, darf er seine Informationen nicht einfach gegen den Bewerber verwenden. Hinterherschneffeln geht also nicht. Generell sind private Angaben auf Facebook, die keinen Rückschluss auf die Qualifikation des Bewerbers für die zu besetzende Stelle zulassen, unzulässig.

Peter Groll

Rechtsanwalt und Fachanwalt für Arbeitsrecht