



Dr. Sylvia Knecht



Achim Braner

«Bewerber im Netz»

Frankfurt am Main, 07. März 2007

«Bewerber im Netz» war der Titel zur 12. Veranstaltung von management meetings, zu der sich Mitte Februar in den Räumen der FAZ über 90 Personalverantwortliche eingefunden hatten. Und selten wurde eine Diskussion in diesem Rahmen so kontrovers geführt. Dabei standen nicht nur die rechtlichen Fragen vor allem im Zusammenhang mit dem AGG im Zentrum des Interesses. Das Fachpublikum setzte sich darüber hinaus mit den Gefahren und Risiken der Bewerberrecherche auseinander sowie den Überlegungen, welchen Mehrwert im Netz gefundene Informationen haben können. Im Nachgang an die Veranstaltung hatten wir Gelegenheit die Diskussionspunkte mit den beiden Experten, Achim Braner, Fachanwalt für Arbeitsrecht bei der Luther Rechtsanwalts-gesellschaft und Dr. Sylvia Knecht, PR-Leiterin und Unternehmenssprecherin der DIS AG, aufzugreifen.

mm: *Frau Dr. Knecht, die zentrale Frage des Abends drehte sich um die Sinnhaftigkeit der Bewerberrecherche. Welches Ziel und welchen Nutzen sollten die Nachforschungen erbringen, damit sich am Ende auch der Aufwand lohnt?*

Knecht: Um ein vollständigeres Bild von der Person hinter den Bewerbungsunterlagen zu gewinnen, kann die Suche im Internet durchaus hilfreich sein. Darüber hinaus kann man auch gemachte Angaben in Lebensläufen auf ihre Konsistenz hin prüfen. Am Ende des Profilings hat man so möglicherweise ein persönlicheres und vor allem umfangreicheres Bild von dem Bewerber / der Bewerberin gewonnen, was zu beiderseitigem Nutzen sein kann.

Beispielsweise können Äußerungen des Bewerbers / der Bewerberin in Foren ein Meinungsbild viel eher transportieren als tabellarische Lebensläufe mit enthaltenen Tätigkeitsbeschreibungen. Ehrenamtliche Tätigkeit findet häufig keine Erwähnung in den Bewerbungsunterlagen - so ehrenhaft dies ist, kann diese Information für den Arbeitgeber einen interessanten Pluspunkt darstellen.

mm: *Eine andere Problematik ist die Wertigkeit der Informationen, die man im Internet erhält. Wie groß ist das Risiko, dass absichtlich falsche Spuren im Netz über Dritte gelegt werden?*

«Eine Prüfung erscheint aber durchaus sinnvoll, da immerhin rund 28 Prozent der Unterlagen geschönt sind.»

Knecht: Natürlich kann man auf falsche Spuren bei der Recherche stoßen, weshalb eine Prüfung der Quelle («Wer sagt was und vor allem in welchem Umfeld?») ganz wichtig ist. Was der Expartner über den Bewerber in der Internetgemeinschaft verkündet, besitzt meist nur traurigen Unterhaltungswert und ist zu selbstverständlich zu ignorieren.

Den Inhalten von Spieleforen, Partnerschaftsbörsen oder Ähnlichem sollte man ohnehin skeptisch gegenüberstehen. Bestehen weiterhin Zweifel an der Echtheit von entdeckten Spuren und kommt der Bewerber für die Position in Frage - Gehen Sie in die Offensive und ermöglichen Sie es Ihrem Gegenüber immer Stellung zu beziehen.

mm: *Herr Braner, das AGG verunsichert weiterhin den Alltag in den Personalabteilungen. Gibt es im Zusammenhang mit der Recherche nach Bewerbern Punkte, auf die geachtet werden sollten?*

Braner: Auch wenn sich das AGG auf nahezu alle Bereiche des Arbeitsrechts auswirkt und diese zum Teil erheblichen Änderungen unterwirft, so kann zumindest für den Bereich der reinen Recherche nach Bewerbern im Netz grundsätzlich Entwarnung gegeben werden. Zwar erfasst das AGG auch das sog. Anbahnungsverhältnis und wirkt sich somit auf den gesamten Einstellungsprozess aus, wie beispielsweise auf die Stellenausschreibung oder das Fragerecht des Arbeitgebers gegenüber Bewerbern, doch ist es auch nach dem AGG dem Arbeitgeber nicht untersagt, sich Informationen über einen Bewerber aus öffentlich zugänglichen Quellen, wie etwa dem Internet, zu verschaffen. Entscheidend kommt es jedoch dann im Hinblick auf das AGG darauf an, um welche Informationen es sich handelt und ob der Arbeitgeber diese Informationen, die er womöglich auch nur zufällig bei einer Internetrecherche nach dem beruflichen Werdegang des Bewerbers erlangt hat, bei der Bewerberauswahl berücksichtigt. Sollte es sich um Informationen handeln, die unmittelbar oder mittelbar mit einem der Benachteiligungsmerkmale des AGG im Zusammenhang stehen und sollte der Arbeitgeber dieses Benachteiligungsmerkmal bzw. diese Information bei seiner Bewerberauswahl mitberücksichtigen, so wären die Vorschriften des AGG vom Arbeitgeber zwingend zu beachten. In diesem Fall müsste dann geprüft werden, ob der Arbeitgeber diese Information beispielsweise aufgrund einer zwingenden beruf-

lichen Anforderung für die zu besetzende Stelle berücksichtigen darf und die Verwertung der Information somit nach dem AGG gerechtfertigt wäre. Allein die Recherche des Arbeitgebers im Netz berührt daher die Vorschriften des AGG noch nicht. Die Vorschriften des AGG sind erst dann zu berücksichtigen, wenn der Arbeitgeber die aus dem Internet erlangten Informationen für seine Entscheidungsprozesse verwertet.

mm: *Hinterlässt ein Kandidat Spuren im Netz, muss das nicht unbedingt negativ sein. Sicherlich ist der ein oder andere unbedachte Eintrag zu finden und nicht jeder ist sich über die Ewigkeit im Klaren, mit der Einträgen im World Wide Web bestehen. Inwieweit können Kandidaten ihr Profil auch schärfen, wenn sie gezielt ein B-Profil im Web über sich anlegen und somit Informationen preisgeben, die sich nicht oder nicht hinreichend in einer Bewerbung formulieren lassen?*

Knecht: Angenommen einem Bewerber / einer Bewerberin unterläuft ein einmaliger Fauxpas, der zudem noch im Netz passiert oder zumindest dort dokumentiert ist. Solche Informationen sind sensibel zu beurteilen und



Die DIS AG gehört zu den fünf größten Personaldienstleistern in Deutschland. Als Marktführer in der Überlassung und Vermittlung von Fach- und Führungskräften hat sie sich auf die Segmente Finance, Industrie, Information Technology, Office & Management und Outsourcing & Consulting spezialisiert. Im Segment Engineering werden Ingenieurdienstleistungen durch die Tochterunternehmen euro engineering AG (100%), euro engineering AEROSPACE GMBH (100%) und die encad GmbH (100%) erbracht.

«Allein die Recherche des Arbeitgebers im Netz berührt daher die Vorschriften des AGG noch nicht.»

sollten nicht Ausschlusskriterium sein. Die Löschung von unerwünschten Inhalten ist nämlich sehr kompliziert, da man den Provider nur um die Entfernung bitten kann, sofern eine Straftat vorliegt.

Anders verhält es sich mit bewusster Selbstdarstellung, da diese vom Internetnutzer gewollt und bewusst öffentlich kommuniziert wurde. Der Bewerber / die Bewerberin muss dann auch zu einer Konfrontation mit den Informationen bereit sein.

Die Möglichkeit gezielt ein B-Profil anzulegen, hat grundsätzlich jeder. Man kann beispielsweise durch eine Flut von neuen Beiträgen, Äußerungen und persönlichen Informationen unerwünschte Internetinhalte auf ihre Plätze verweisen. In den Ergebnislisten von Suchmaschinen rutschen somit die verfänglichen Einträge an das Ende der Seite.

Wenn eine Bewerberin / ein Bewerber sein Profil allerdings mittels Internet schärfen möchte, weil dies in den Bewerbungsunterlagen nicht möglich ist - kann beispielsweise auf eine private Homepage verwiesen werden. Dieser Link kann vom Personalverantwortlichen genutzt werden, sofern ein Interesse an weiteren Informationen besteht.

mm: *Ist es für ein Unternehmen imageschädigend, wenn bekannt wird, dass das Internet zusätzlich zur Informationsgewinnung über die Bewerber herangezogen wird?*

Oder ist es angesichts zunehmend gefälschter Unterlagen legitim und in Anbetracht der nicht unerheblichen Kosten einer Stellenbesetzung Pflicht, die Unterlagen soweit möglich zu verifizieren?

Knecht: Warum sollte hier mit zweierlei Maß gemessen werden, da sich die Bewerber schließlich auch über die Unternehmen informieren und bei der Recherche alle Quellen nutzen können?

Imageschädigend für das Unternehmen wird das Profiling nur dann, wenn es falsch benutzt wird.

Informationen, die den Arbeitgeber in einem Bewerbungsgespräch nicht zu interessieren haben, kann man sich nicht einfach aus dem Netz beschaffen und letztlich doch gegen den Bewerber / die Bewerberin verwenden. Sorgfalt im Umgang mit allen Daten sollte daher immer oberstes Gebot sein! Und nehmen wir den erwähnten Fall, dass die Unterlagen gefälscht sind - Wie könnte das Image des Unternehmens dadurch in Mitleidenschaft gezogen werden? Eine Prüfung erscheint aber



Die Luther Rechtsanwaltsgesellschaft mbH beschäftigt rund 220 Anwälte und berät in allen Bereichen des Wirtschaftsrechts. Sie verfügt über sieben überregional arbeitende Servicelines. Zu den Mandanten zählen mittelständische und große Unternehmen sowie die öffentliche Hand. Luther unterhält Büros an 13 deutschen Standorten, in Ankara, Brüssel, Budapest, Istanbul und Singapur und gehört dem internationalen Kanzleiverbund PMLG (Pinsent Masons Luther Group) an. Die Rechtsanwaltsgesellschaft verfolgt bei Bedarf einen interdisziplinären Beratungsansatz durch die fallweise Einbindung befreundeter Berater aus anderen Disziplinen. Im Bereich Arbeitsrecht verfügt Luther über eine der größten und leistungsstärksten arbeitsrechtlichen Praxen auf dem deutschen Markt mit über 30 Rechtsanwältinnen und Rechtsanwälten. Die Serviceline Arbeitsrecht ist an allen deutschen Wirtschaftszentren präsent und berät ihre nationalen und internationalen Mandanten in allen Fragen des Individual- und Kollektivarbeitsrechts, insbesondere bei der Umwandlung und Restrukturierung von Unternehmen. Das Leistungsspektrum der Serviceline Arbeitsrecht erfasst neben dem Individual- und Kollektivarbeitsrecht insbesondere auch das Dienstvertrags-, Sozialversicherungs- und Mitbestimmungsrecht.

Weitere Informationen finden Sie unter www.luther-lawfirm.com.

«Um ein vollständigeres Bild von der Person hinter den Bewerbungsunterlagen zu gewinnen, kann die Suche im Internet durchaus hilfreich sein.»

durchaus sinnvoll, da immerhin rund 28 Prozent der Unterlagen geschönt sind.

mm: *Nun hat der Rekrutierungsbeauftragte sich die Zeit genommen und bei einem Kandidaten das Web zur weiteren Informationsgewinnung durchforstet. Dabei ist er fündig geworden. Inwieweit darf er diese Informationen bzw. die Links abspeichern?*

Braner: Dies hängt davon ab, um welche Bewerberdaten es sich handelt und auf welche Weise diese vom Arbeitgeber verwertet oder genutzt werden. Grundsätzlich ist zunächst zu berücksichtigen, dass sofern der Arbeitgeber personenbezogene Daten von Bewerbern erhebt, er die Vorschriften des Bundesdatenschutzgesetzes zu beachten hat. Die Erhebung und Speicherung personenbezogener Daten unterliegt nach dem Bundesdatenschutzgesetz erheblichen Einschränkungen. Es ist daher jeweils im Einzelfall zu prüfen, ob die Erhebung und Speicherung der Daten eines Bewerbers zulässig ist. Nach dem Bundesdatenschutzgesetz ist die Erhebung, Nutzung oder Verarbeitung von personenbezogenen Daten nur dann zulässig, soweit das Bundesdatenschutzgesetz selbst oder eine andere Rechtsvorschrift dies erlaubt oder anordnet oder der Betroffene, somit der Bewerber, einwilligt. Das Bundesdatenschutzgesetz selbst erlaubt die Erhebung personenbezogener Daten soweit es zur Wahrung der berechtigten Interessen des Arbeitgebers erforderlich ist und das schutzwürdige Interesse des Betroffenen, hier des Bewerbers, nicht überwiegt. Danach können die Grenzen der Zulässigkeit der Erhebung von Bewerberdaten anhand der Rechtsprechungsgrundsätze zum Fragerecht des Arbeitgebers ermittelt werden. Die Erhebung und Speicherung der personenbezogenen Daten eines Bewerbers hängt somit zunächst davon ab, ob der Arbeitgeber nach diesen Informationen aufgrund der Rechtsprechungsgrundsätze zum Fragerecht den Bewerber auch fragen dürfte. Zudem erlaubt das Bundesdatenschutzgesetz das Erheben und Speichern personenbezogener Daten, wenn die Daten allgemein zugänglich sind, wie dies etwa beim Internet der Fall ist. Allerdings auch hier nur mit der Einschränkung, dass das schutzwürdige Interesse des Betroffenen nicht überwiegt.

Dies beurteilt sich wiederum nach den Umständen des konkreten Einzelfalles. Solange nur ein Link vom Arbeitgeber abgespeichert wird, aus dem sich selbst noch keine personenbezogenen Daten des Bewerbers ergeben, sondern diese nur über den Zugriff auf eine

öffentlich zugängliche Seite im Internet abgerufen werden können, ist dies datenschutzrechtlich nicht problematisch.

mm: *Frau Dr. Knecht, das anwesende Fachpublikum hat sich überwiegend gegen Nachforschungen ausgesprochen. Zeitmangel würde den Aufwand gar nicht zulassen und die Personalverantwortlichen seine gut beraten, sich auf ihre Kernkompetenzen zu besinnen und dem Bewerber zu vertrauen. Sprechen zusätzlich moralische Gründe dagegen bzw. ist die Gefahr der negativen Beeinflussung nicht größer als der Nutzen?*

Knecht: Ich halte den Nutzen für durchaus größer, was aber zur Voraussetzung hat, dass das Profiling richtig betrieben wird und mit den Informationen sorgsam umgegangen wird. Der Zeitaufwand ist bei richtiger Suche minimierbar. Zudem hinterlässt nicht jeder relevante Spuren im Netz. Insofern sollte man nicht zu viel Ehrgeiz darauf verwenden, doch noch etwas zu finden.

mm: *Herr Braner, können außerhalb des AGG noch weitere rechtliche Gründe gegen die Recherche sprechen? Und ist es rechtlich unbedenklich, eigene Blogs zu starten, um Informationen zu erhalten?*

Braner: Soweit ersichtlich existiert zur Frage der Grenzen der Informationsbeschaffung des Arbeitgebers aus öffentlich zugänglichen Quellen, insbesondere der Informationsbeschaffung aus dem Internet, keine Rechtsprechung. Es handelt sich somit um eine gewisse Grauzone. Teilweise wird hierzu vertreten, dass der Arbeitgeber auch bei der Informationsbeschaffung aus öffentlich zugänglichen Quellen nur auf solche Daten zurückgreifen könne, die sich innerhalb seines Fragerechts bewegen. Meines Erachtens wird hierbei jedoch nicht hinreichend berücksichtigt, dass es sich um eine jedermann zugängliche Informationsquelle handelt. Allein die Beschaffung der Information aus einer jedermann zugänglichen Quelle halte ich daher rechtlich für unproblematisch. Schließlich müssen sich die Bewerber auch daran festhalten lassen, wenn sie beispielsweise auf einer eigenen Homepage bewusst Informationen ins Netz stellen. Eine andere Frage ist jedoch, welche vom Arbeitgeber auf diese Weise erlangten Informationen auch im Rahmen eines Einstellungsprozesses verwertet werden dürfen. Hier sind wiederum - wie bereits angesprochen - die dem Arbeitgeber durch das AGG auferlegten Grenzen zwingend zu beachten und einzuhalten. Sofern Arbeitgeber eigene Blogs starten, um Informa-

tionen von potentiellen Bewerbern zu erhalten, muss sich dies im Rahmen der Rechtsgrundsätze zum Fragerecht bewegen, da der Arbeitgeber hierbei gezielt auf die potentiellen Bewerber zugeht, um Informationen von diesen zu erhalten. Es besteht insofern ein Unterschied zur reinen Recherche bereits vorhandener Informationen.

mm: *Die Recherche ergibt, dass der Kandidat Mitglied in der NPD ist. Wie muss mit dieser Information nun umgegangen werden?*

Braner: Wie erwähnt, wird in der juristischen Literatur teilweise vertreten, dass der Arbeitgeber auch bei der Informationsbeschaffung aus öffentlich zugänglichen Quellen nur auf solche Informationen zurückgreifen könne, die sich innerhalb seines Fragerechts bewegen. Schließt man sich dieser Ansicht an, so dürfte die Information der Mitgliedschaft in der NPD vom Arbeitgeber nicht zu lasten des Bewerbers berücksichtigt werden. Dem Arbeitgeber steht - abgesehen vom Vorliegen eines Tendenzbetriebes wie etwa Parteien oder parteipol-

itisch gebundenen Verlage etc. - hinsichtlich einer etwaigen Parteizugehörigkeit des Bewerbes kein Fragerecht zu. Nur der öffentliche Arbeitgeber darf den Bewerber nach der Zugehörigkeit zu einer Organisation mit verfassungsfeindlichen Zielen fragen. Dies gilt sogar unabhängig davon, ob die Verfassungswidrigkeit der Organisation bereits festgestellt wurde oder nicht.

Diese einschränkende Ansicht vermag meines Erachtens jedoch nicht zu überzeugen, da die Information nicht aus einer gezielten Frage gegenüber dem Bewerber oder einer Recherche über vom Arbeitgeber eingeschaltete Dritte erlangt wurde, sondern sich aus einer jedermann zugänglichen Quelle ergibt. Es ist daher nicht ersichtlich weshalb der Arbeitnehmer hierbei über eine entsprechende Anwendung der Grundsätze zum Fragerecht besonders geschützt werden muss. Die Verwertung der Information durch den Arbeitgeber unterliegt demnach meines Erachtens nur den Grenzen des AGG. Eine Mitgliedschaft in der NPD wird durch das AGG jedoch nicht geschützt, so dass der Arbeitgeber meines Erachtens diese Information auch zu lasten des Bewerbers berücksichtigen darf.

Dr. Sylvia Knecht

Nach dem Studium der Rechtswissenschaften und Politik war Frau Dr. Knecht langjährig als Referentin beim Deutschen Bundestag, in den Bereichen Wirtschaft und Arbeit in Berlin und Bonn tätig.

2000 wechselte sie von der Politik in die Wirtschaft als Sprecherin des Vorstandes der Randstad Deutschland GmbH & Co. KG, Tochter der internationalen Randstad Holding.

Seit 2002 ist sie Managerin Public Relations und Unternehmenssprecherin der DIS Deutscher Industrie Service AG in Düsseldorf.

Achim Braner

ist seit 2002 als Rechtsanwalt bei der Luther Rechtsanwaltsgesellschaft mbH in Frankfurt am Main, einer international tätigen Wirtschaftskanzlei, in der Serviceline Arbeitsrecht tätig.

Als Fachanwalt für Arbeitsrecht vertritt er gerichtlich und außergerichtlich in- und ausländische Unternehmen in allen Fragen des individuellen und kollektiven Arbeitsrechts.

Insbesondere berät er seine Mandanten in allen Bereichen des Arbeits-, Dienstvertrags- und Mitbestimmungsrechts sowie bei der Umwandlung und Restrukturierung von Unternehmen.

