

Erfolgreiche Rekrutierung von Baufachleuten, Teil 4

# Google-Check bei Bewerbern: Internet-Recherchen in rechtlicher Grauzone?



Bei der Suche nach Baufachleuten ist die Internet-Recherche praktisch und einfach. Sind via Google sowie auf Facebook, Xing, LinkedIn und Co. doch Informationen zu finden, die aufschlussreich sein können. Doch was ist erlaubt, wo liegen die Grenzen?

Raphael Zahnd, Careerplus AG

Das Internet und die sozialen Netzwerke bieten Unmengen an persönlichen Informationen über Bewerber: Familienverhältnisse, Freunde und Netzwerke, persönliche Meinungen und Vorlieben, politische Einstellungen und Religion – und vielleicht Antworten auf Fragen, die man im Bewerbungsgespräch offiziell nicht stellen darf. In einer Umfrage von Careerplus gaben denn auch 43 Prozent der Befragten an, dass sie im Internet nach weiteren Informationen suchen. Davon rund 80 Prozent via Google, rund 90 Prozent auf Xing/LinkedIn und die Hälfte auf Facebook. Doch dürfen das die Personalverantwortlichen überhaupt?

## Google-Check: Eine Gratwanderung in drei Akten

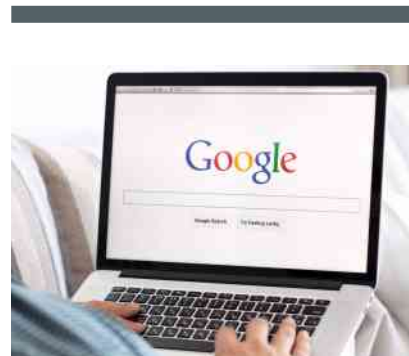
**Erstens:** Bei der Internet-Recherche bewegt man sich rechtlich auf heiklem Grund. Ausschlaggebend ist, ob die Daten öffentlich zugänglich sind und ob sie für das Arbeitsverhältnis relevant sind. Der Eidgenössische Datenschutz- und Öffentlichkeitsbeauftragte Hanspeter Thür erläutert die Sachlage: «Es besteht ein Unterschied zwischen öffentlich zugänglichen und passwortgeschützten Daten. Erstere können durch eine einfache Suche im Internet gefunden und der Arbeitgeberin un-

möglich vorenthalten werden»(1). Das heisst: **Die Recherche auf Profilen, die ohne Passwort zugänglich sind, ist rechtlich erlaubt.** Doch ist die Sachlage nicht ganz einfach, wie die folgenden beiden kontroversen

Aussagen zeigen. So meint Prof. Thomas Geiser von der Universität St.Gallen: «Meiner Meinung nach ist es zulässig, öffentliche Informationen die im Internet zu finden sind, bei der Stellenbewerbung zu verwenden.» Dagegen hält Philipp Meier, Rechtsanwalt mit Spezialgebiet Arbeitsrecht: «Das Bewerber-Screening mittels Suchmaschinen wie Google wird als unzulässig eingestuft. Begründet wird dies in der Rechtslehre mit der fraglichen Arbeitsrelevanz der Suchresultate» (2).

**Zweitens:** Rechtlich festgelegt ist laut Obligationenrecht (OR Art. 328b) folgendes: «Der Arbeitgeber darf Daten über den Arbeitnehmer nur bearbeiten, so weit sie dessen Eignung für das Arbeitsverhältnis betreffen oder zur Durchführung des Arbeitsvertrags erforderlich sind.» Das bedeutet, dass die recherchierten Daten relevant für den Job sein müssen. Konkret: Die politische Gesinnung eines Bewerbers ist für einen Job in der Baubranche irrelevant. Bewirbt er sich jedoch für ein öffentliches Amt, ist dies durchaus bedeutsam. Mit «bearbeiten» ist im OR-Artikel übrigens bereits das Suchen von persönlichen Daten gemeint.

**Drittens:** Weiter muss laut Bundesgesetz über den Datenschutz (DSG, Art. 4–7) beachtet werden, dass die Daten rechtmässig beschafft und nur zum vorgegebenen Zweck bearbeitet werden und ausserdem die Bearbeitung für den Bewerber erkennbar sein muss. Sprich:



**Ohne das Wissen des Bewerbers darf keine Recherche vorgenommen werden.** Daraus schliesst sich, dass die Konsultation von Xing und LinkedIn somit rechtens ist, da es ausdrücklich berufliche Netzwerke sind. Ausserdem sieht der Bewerber, wer auf seinem Profil war. Auf Facebook hingegen liegen private Daten, die nicht für berufliche Zwecke vorgesehen sind und darüber hinaus ist nicht erkenntlich, ob jemand das Profil besucht hat.

**Bewusster Umgang mit persönlichen Daten** Personalverantwortlichen ist also gut geraten, sich bei der Internet-Recherche in Zurückhaltung zu üben und sich der Gratwanderung und der rechtlichen

Grenzen bewusst zu sein. Am besten, man hält sich an das Motto: «So wenig wie möglich, so viel wie nötig.»

Es ist aber auch an die Eigenverantwortung der Bewerber zu appellieren: Man sollte bei den privaten Accounts auf Facebook und Co. einerseits auf die Privatsphäre-Einstellung achten und sich andererseits bewusst sein, dass das, was man postet, auch gesehen wird.

HR-Verantwortliche sollten einen Kandidaten zumindest darüber informieren, wenn bei der Internet-Recherche Informationen gefunden werden, welche die Selektion beeinflussen. Auch der Datenschutzbeauftragte Hanspeter Thür empfiehlt: «Stösst die Arbeitgeberin bei Internet-Recherchen auf problematische

Inhalte, sollte sie dem Kandidaten auf jeden Fall die Möglichkeit zur Stellungnahme geben»(2). ■

Quelle (1): EDÖB Newsletter 01/2012

«Arbeitgeber-Recherchen in sozialen Netzwerken»

Quelle (2): HR Today, Mai 2015

### Artikel-Serie «Erfolgreiche Rekrutierung von Baufachleuten»

Teil 1 in HK-Gebäudetechnik 1/17, S. 36/37: «Techniker verzweifelt gesucht?»

Teil 2 in HK-Gebäudetechnik 4/17, S. 28/29: «Mit Active Sourcing Gebäudetechniker rekrutieren»

Teil 3 in HK-Gebäudetechnik 6/17, S. 34/35: «Erfolgreich rekrutieren mit Empfehlungen von Mitarbeitenden»

Die Artikel sind auch zu finden unter [www.hk-gt.ch](http://www.hk-gt.ch) › Dossiers › Die Unternehmenseite › Artikel-Serie «Erfolgreiche Rekrutierung von Baufachleuten»

#### Internet-Recherche zulässig:

- ✓ Berufliche Netzwerke ohne Passwortschutz
- ✓ Jobrelevante Daten
- ✓ Bewerber informieren

#### Internet-Recherche nicht zulässig:

- ✗ Persönliche Netzwerke mit Passwortschutz
- ✗ Nicht jobrelevante Daten
- ✗ Geheimhaltung der Recherche

ENTSPANNT IN DEN FEIERABEND  
FÜR MEHR ZEIT MIT IHRER LIEBSTEN.  
**DANK DYNACON ECLIPSE.**

IMI HEIMEIER

**SWISS  
BAU**

**BRINGT ALLES  
ZUSAMMEN.**

16. – 20. Januar 2018

Wir freuen uns  
auf Ihren Besuch  
in der Halle 1.2,  
Stand C08.

#### Dynacon Eclipse:

- Thermostat-Oberteile mit integrierten Durchflussreglern
- Automatischer hydraulischer Abgleich
- Zeit- und Kostenersparnis bei Inbetriebnahme und Betrieb
- Einfache Durchflussanpassung an vorgegebene Heizlast
- Durchflussanzeige pro Heizkreis zur Funktionskontrolle

[www.imi-hydronic.ch](http://www.imi-hydronic.ch)



**DESIGN PLUS**

powered by: **ISH**

**IMI** Hydronic  
Engineering