

Was dürfen Arbeitgeber googeln?

Arbeitsrecht Firmen dürfen nur ausnahmsweise im Internet private Informationen über Bewerberinnen und Bewerber recherchieren. Problematisch kann auch sein, wenn, wie im Fall von Sanija Ameti, die Trennung von Arbeitnehmenden öffentlich kommuniziert wird.

Bernhard Kislig

Auf Instagram, Tiktok, Twitter und anderen sozialen Medien geben viele Leute private Informationen von sich preis. Firmen dürfen diese in der Regel nicht nutzen. Die wichtigsten Regeln dazu im Überblick:

— Welche Informationen dürfen Unternehmen online recherchieren?

In Deutschland hat das Landesarbeitsgericht Düsseldorf kürzlich in einem Urteil bestätigt, dass eine Arbeitgeberin mit einer Google-Suche Informationen über Personen recherchieren darf, die sich um eine Stelle bewerben. Dies aber nur, wenn es dafür einen Anlass gibt. Die Arbeitgeberin hatte Hinweise. Mit der Google-Suche bestätigte sich, dass eine strafrechtliche Verurteilung vorlag, weshalb der Bewerber für die Stelle nicht geeignet war. Das Gericht äusserte sich aber nicht zur Frage, ob es einer Arbeitgeberin erlaubt ist, auch ohne Anlass im Internet private Informationen zu sammeln.

In der Schweiz gibt es zu solchen Fragen noch keine gefestigte Rechtspraxis. Doch nach Einschätzung von Roger Rudolph, Professor für Arbeitsrecht an der Universität Zürich, überwiegt in der Lehre folgende Meinung: Google-Recherchen über Stellenbewerberinnen und -bewerber sind grundsätzlich nicht erlaubt – abgesehen von einigen wenigen Ausnahmen.

Massgeblich ist, ob zwischen den im Internet auffindbaren Informationen und den beruflichen Aufgaben der neuen Stelle ein Zusammenhang besteht. Solche Informationen darf eine Firma sammeln. «Doch bei einer Google-Suche nimmt man in Kauf, auf Hinweise zu stossen, die nichts mit der beruflichen Tätigkeit bei der neuen Arbeitgeberin zu tun haben», sagt Rudolph. Das können unvorteilhafte Bilder oder Informationen sein, die allenfalls sogar andere Personen ohne Einwilligung veröffentlicht haben. Deshalb beurteilt er solche Recherchen generell kritisch. Dies selbst bei einem konkreten Verdacht wie beim erwähnten Urteil aus Deutschland.

— **Berufliche Netzwerke wie Xing sind ausgenommen**
Eine Ausnahme sieht Roger Rudolph bei sozialen Netzwerken,



Personalverantwortliche möchten möglichst viel über potenzielle Angestellte erfahren. Doch bei der Recherche gibt es Grenzen. Foto: Getty Images

die auf berufliche Tätigkeiten ausgerichtet sind. Denn hier darf eine hinsichtlich des beruflichen Auftretens angemessene Sorgfalt vorausgesetzt werden. Bewerberinnen und Bewerber müssen sich also gefallen lassen, wenn Firmen ihre Profile auf Xing oder LinkedIn prüfen.

Auch Führungskräfte müssen eine eingehendere Überprüfung von online verfügbaren Informationen hinnehmen – das gilt insbesondere für öffentlich exponierte Leute in Spitzenpositionen. Denn von ihnen darf erwartet werden, dass sie eine Vorbildfunktion wahrnehmen. Unangemessene Auftritte im Internet können in diesem Fall für ein Unternehmen zum Reputationsrisiko werden, weshalb eine

Google-Suche eher zulässig ist. Doch auch hier gilt: Es muss einen Zusammenhang mit der beruflichen Tätigkeit geben. Ob das zutrifft, ist im Einzelfall zu beurteilen.

— Haben Bewerberinnen und Bewerber Anspruch auf Transparenz?

Im eingangs erwähnten Urteil in Deutschland verurteilte das Gericht die Arbeitgeberin zu einer Zahlung von 1000 Euro, weil sie den Stellenbewerber nicht über die Google-Recherche informiert hatte. Grundsätzlich sieht auch das Schweizer Recht eine solche Informationspflicht vor. Roger Rudolph verweist auf entsprechende Bestimmungen im Datenschutzgesetz.

— Die rechtlichen Folgen für Arbeitgebende bei Verstössen

Auch in der Schweiz sind Entschädigungszahlungen und Bussen möglich. Doch da es dazu noch kaum Rechtspraxis und Literatur gibt, ist es laut Roger Rudolph schwierig zu sagen, ob oder in welchem Umfang eine Verletzung der Informationspflicht geahndet würde. Bewerberinnen und Bewerber könnten theoretisch auf Persönlichkeitsverletzung klagen, wenn sie feststellen, dass eine Arbeitgeberin die Bewerbung anhand von googelten Informationen beurteilt. Doch in der Praxis wäre ein solches Vorgehen oft nicht praktikabel und laut Rudolph meistens ohnehin nutzlos, da die Stelle in jedem Fall verloren ist.

Ein Unternehmen hat also kaum rechtliche Sanktionen zu befürchten. Eine durchaus wirksame Folge könnte aber eine durch den zuständigen Datenschutzbeauftragten eingeleitete Untersuchung sein. Solche Verfahren wünscht sich kein Unternehmen – insbesondere, wenn sie öffentlich bekannt werden. Denn das schadet der Reputation.

— Was man in sozialen Medien vermeiden sollten

Angestellte haben gegenüber ihrer Arbeitgeberin eine Treuepflicht. Das bedeutet, dass sie sich auf einer breiten Öffentlichkeit zugänglichen sozialen Medien nicht negativ über die Arbeitgeberin äussern dürfen. Sonst droht eine Kündigung – im

schlimmsten Fall sogar fristlos. Bei Unternehmen oder Organisationen, die bestimmte Interessen verfolgen wie zum Beispiel politische Parteien oder Gewerkschaften, gelten höhere Ansprüche. So wäre es für eine Gewerkschaft schwierig, eine Person einzustellen, die sich in sozialen Medien gegen die Interessen von Arbeitnehmenden ausspricht.

Ebenfalls kritisch sind Onlineauftritte, die sich mit der beruflichen Tätigkeit schlecht oder gar nicht vertragen. Aktuelles Beispiel dafür ist ein Post der Politikerin Sanija Ameti, der zeigt, wie sie mit einer Sportpistole auf ein Maria-Bild geschossen hat. Kurz darauf verlor sie ihren Job in der Kommunikationsagentur. Fraglos hatte die Kommunikationsagentur ein Interesse daran, dass der Reputationsschaden nicht auf sie überspringt. Sie dürfte nach Auffassung von Roger Rudolph die Trennung von einer Arbeitnehmerin aber nicht öffentlich kommunizieren: «Die Arbeitgeberin darf dazu nichts sagen, sonst verletzt sie den Persönlichkeitsschutz.»

— Was im Bewerbungsgespräch nicht erlaubt ist

Unternehmen verlangen manchmal auch mit dem Bewerbungsdossier oder während des Vorstellungsgesprächs Antworten auf Fragen, die eigentlich nicht erlaubt sind. Hier müssen Bewerberinnen und Bewerber von Fall zu Fall abwägen. Wer die Auskunft verweigert, schmälert seine Chancen auf den Job. Eine solche darf nicht generell eingefordert werden, sondern nur dann, wenn sich dies aufgrund der Stelle aufdrängt – so zum Beispiel bei leitenden Angestellten, wenn der persönlichen Integrität des Bewerbers eine besondere Bedeutung zukommt.

Bei unzulässigen Fragen ist es theoretisch erlaubt zu lügen. So darf eine Frau ihre Schwangerschaft verneinen. Doch Lügen sind heikel, da sie früher oder später das Verhältnis zur Arbeitgeberin belasten können.

Grundsätzlich gilt: Solange Fragen keinen Bezug zum Arbeitsplatz haben, sind sie nicht erlaubt. Dazu zählen Fragen zu Privatem wie Hobbys, Lebensgewohnheiten, Umgang mit inneren Problemen, Wohnsituation, Heiratsabsichten, sexuelle Ausrichtung, Nebenbeschäftigung bei Teilzeitstellen, der bisherige Lohn und anderes mehr.

ANZEIGE

Schweizer Venedig

Schweizer Offroader

Schweizer Zauberland

So vielseitig wie die Schweiz.

Schweizer Familie

QR Code scannen und gratis Newsletter abonnieren.