

Big Data und Stellenbewerbung

## Was liegt für Arbeitgeber näher, als im Internet die Bewerber zu googeln? Doch es gibt Grenzen.

**GASTKOMMENTAR** / von Thomas Geiser und Ursula Uttinger / 12.7.2017, 05:59 Uhr

Der allgemeine Persönlichkeitsschutz und das Datenschutzgesetz schränken die Bearbeitung von Daten ein.

Jede Neuanstellung ist für beide Parteien ein wichtiger Akt. Die Einarbeitung eines neuen Mitarbeiters ist teuer, für den Mitarbeiter beginnt ein neuer Lebensabschnitt – das Matching muss stimmen. Dafür sind Informationen nötig. Was liegt näher, als im Internet die Bewerber zu googeln? Darf die Arbeitgeberin das?



Ethik-Ausschuss für Big Data

### Datenschutz allein reicht nicht aus

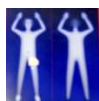
von Matthias Sander / 21.4.2016, 05:30

In der Schweiz schränken der allgemeine Persönlichkeitsschutz und das Datenschutzgesetz die Bearbeitung von Daten ein. Das Arbeitsvertragsrecht enthält eine weitere Schranke: Die Arbeitgeberin darf Daten über den Arbeitnehmer nur bearbeiten, soweit sie dessen Eignung für das Arbeitsverhältnis betreffen oder zur Durchführung des Arbeitsvertrages erforderlich sind. Eine Abfrage im Internet fördert jedoch viel mehr Daten zutage, als dafür notwendig sind. Die Bestimmung im Arbeitsvertragsrecht ist zwingend. Der Eingriff in die Datenhoheit des Bewerbers kann durch seine Einwilligung nicht gerechtfertigt werden, jedenfalls nicht bezüglich Daten, die nicht er, sondern Dritte ins Netz gestellt haben. Weil die genannte Bestimmung wohl auch für das vorvertragliche Verhältnis gilt, erklären namhafte Datenschützer solche Abfragen als unzulässig. Das mag rechtlich zutreffend sein, ist aber kaum praktikabel. Wie also soll sich die Arbeitgeberin verhalten?

**Darf der Bewerber die Arbeitgeberin googeln? Im Arbeitsrecht gilt nicht zwingend Waffengleichheit, weil der Gesetzgeber zu Recht davon ausgeht, dass der Arbeitnehmer in der Regel (aber nicht immer) die schwächere Partei ist.**

Die Arbeitgeberin kann im Netz auf Informationen stossen, die falsch oder anderen Personen gleichen Namens zuzuordnen oder erklärungsbedürftig sind. Der Bewerber hat aber keine Chance, diese Daten richtigzustellen, wenn sein Dossier aufgrund dieser Informationen zurückgeschickt wird. Diesem Problem kann begegnet und das Informationsbedürfnis der Arbeitgeberin dennoch befriedigt werden, wenn die Arbeitgeberin die Bewerber nicht am Anfang googelt, sondern ausschliesslich aufgrund der eingereichten Dossiers die Auswahl für die Bewerbungsgespräche trifft. Wird erst während dieses Gesprächs oder bei dessen Vorbereitung auf die Informationen aus dem Netz zugegriffen, hat der Bewerber die Möglichkeit, zu allfällig negativen Informationen Stellung zu nehmen. Dadurch werden sein Persönlichkeitsrecht und das Informationsbedürfnis der Arbeitgeberin gewahrt. Rechtsdogmatisch lässt sich diese Lösung einerseits mit den Sorgfaltspflichten der Arbeitgeberin gegenüber anderen Mitarbeitern und den Kunden und andererseits mit dem Umstand rechtfertigen, dass Recht nicht Selbstzweck ist. Entscheidend ist vielmehr, den Zweck der gesetzlichen Regelung durch ein praxistaugliches Vorgehen umzusetzen.

Zudem muss sich ein Arbeitgeber je nach Position auch rechtfertigen, wenn er verfügbare Informationen nicht nutzt. Insbesondere bei Führungsfunktionen oder exponierten Stellen ist eine umfassendere Recherche im Voraus gerechtfertigt. Ist eine designierte Person im Internet in einen Skandal verwickelt, sollte dies bekannt sein und mit der betroffenen Person vor der Anstellung auch vertieft worden sein.



Recht auf eigene Daten

## Willkommen in der digitalen Diktatur

GASTKOMMENTAR / von Milosz Matuschek / 25.12.2016, 05:30

Wie sieht es nun im umgekehrten Fall aus? Darf der Bewerber die Arbeitgeberin googeln? Im Arbeitsrecht gilt nicht zwingend Waffengleichheit, weil der Gesetzgeber zu Recht davon ausgeht, dass der Arbeitnehmer in der Regel (aber nicht immer) die schwächere Partei ist. Eine Einschränkung für die Bearbeitung der Arbeitgeberdaten durch den Arbeitnehmer analog zum umgekehrten Fall gibt es nicht. Damit kann der Bewerber alle öffentlich zugänglichen Informationen verwenden, um eine potenzielle Arbeitgeberin zu beurteilen. Eine Persönlichkeitsverletzung begeht unter Umständen, wer falsche oder irreführende Informationen über ein Unternehmen ins Netz stellt, nicht wer diese liest und in seinen Entscheidungsprozess einfließen lässt. Entsprechend kommen Unternehmen nicht umhin, hin und wieder sich selber zu googeln und dann gegen die Verbreitung von Falschmeldungen vorzugehen. Das ist mühsam, aufwendig und teuer. Es ist aber bei den heutigen Medien nicht mehr zu umgehen. Ein Trost kann sein, dass auch schon früher falsche Meldungen in den Zeitungen das Ansehen ruinieren konnten und es – trotz allem – schwieriger war, der Meinung einer mächtigen Zeitung entgegenzutreten als einer Information im Internet.

Thomas Geiser ist Professor für Privat- und Handelsrecht an der Universität St. Gallen, Ursula Uttinger ist Juristin und Präsidentin des Datenschutz-Forums Schweiz.