




UIMC: Eine Freundschaftsanfrage im sozialen Netzwerk ist im Bewerbungsverfahren selten freundschaftlich!

UIMC: Eine Freundschaftsanfrage im sozialen Netzwerk ist im Bewerbungsverfahren selten freundschaftlich!
oder: "Drum prüfe, wer sich ewig bindet" gilt für Arbeitgeber und Arbeitnehmer gleichermaßen.
Bei der Personalsuche gilt: "Drum prüfe, wer sich ewig bindet". Auch wenn Arbeitsverträge nicht auf Ewigkeit geschlossen werden, so werden Bewerber dennoch gewissenhaft geprüft. Dies führt in der Zeit von sozialen Netzwerken oftmals dazu, dass auch in diesen recherchiert wird. Die UIMC weist darauf hin, dass dies zu datenschutzrechtlichen Fragestellungen führt.
Schon die Suche im Internet, ohne Berücksichtigung der wesentlich "persönlichen" Profile in sozialen Netzwerken, wird von vielen Aufsichtsbehörden ausgesprochen kritisch beleuchtet. Hintergrund ist das datenschutzrechtliche Prinzip der sogenannten Direkterhebung, welches hierbei in Abrede gestellt wird. Als Gegenmeinung wird - auch von der UIMC - angeführt, dass die Daten im Internet öffentlich zugänglich sind und die personenbezogenen Daten demnach auch erhoben werden dürfen. Die Daten müssen aber für eine "fundierte Personalentscheidung" erforderlich sein.
Hiervon unterscheiden sich wiederum soziale Netzwerke maßgeblich, da diese Informationen durch etwaige Privatsphäre-Einstellungen nicht öffentlich zugänglich sind. Vielmehr sind die Profile der Nutzer in der Regel so geschützt, dass diese nur durch freigeschaltete Nutzer ("Freunde") eingesehen werden können.
Auch das Anfragen nach Freischaltung des Profils - "Freundschaftsanfrage" - ist in diesem Kontext jedoch problematisch. Innerhalb eines Freizeit-orientierten Netzwerks wie Facebook und Google+ ist dies nicht zulässig, weil eine solche Freischaltung durch den Bewerber regelmäßig nicht freiwillig, sondern eher unter Druck geschieht, schließlich will man seinem potenziellen Arbeitgeber nicht suggerieren, man hätte "etwas zu verheimlichen". Eine solche Informationsrecherche ginge zu Lasten des Bewerbers und würde deren schutzwürdige Interessen verletzen. Ferner sind diese Informationen im Rahmen der Personalentscheidung auch nicht erforderlich.
Anders ist dies wiederum bei beruflich orientierten Netzwerken wie Xing oder LinkedIn zu bewerten, da die Zweckbestimmung hierbei gerade auf die Anbahnung von Geschäftsbeziehungen ausgerichtet ist.
Generell gilt: Auch wenn eine Internetrecherche grundsätzlich datenschutzrechtlich vertretbar sein kann, so ist nicht jede im Internet gefundene Information im Sinne einer fundierten Personalentscheidung erforderlich und darf somit ggf. nicht genutzt werden. (Beispiele hierfür sind private oder intime Informationen z. B. über Krankheiten oder Fotos, die normalerweise durch den Betroffenen nur seinem Freundeskreis zur Verfügung gestellt werden sollen.) Dies ist häufig problematisch, schließlich kann der Mensch bei der Wahrnehmung und letztlich dem Sich-Merken ("im Kopf speichern") von Informationen schwer zwischen erforderlich und unnötig selektieren. Daher ist zu empfehlen, dass nur in Ausnahmefällen online recherchiert wird.
Diese Betrachtungen zeigen ganz deutlich: Das Nutzen von sozialen Medien im Rahmen der Personalentscheidung bedarf der Beachtung verschiedener datenschutzrechtlicher Aspekte. Hierbei ist schon während der Planung der betriebliche Datenschutzbeauftragte zu involvieren, um die Grenzen, aber auch die Möglichkeiten entsprechend zu besprechen. Es ist auch dringend zu empfehlen, die Verantwortlichen und die betroffenen Mitarbeiter entsprechend zu schulen und zu sensibilisieren sowie das Thema offen zu diskutieren, denn auch für den Bewerber gilt "Drum prüfe, wer sich ewig bindet" und wer will schon in einem Unternehmen arbeiten, welches seine Persönlichkeitsrechte nicht allzu ernst nimmt?
UIMC Dr. Voßbein GmbH & Co. KG
Dr. Jörn Voßbein
Nützenberger Straße 119
42115 Wuppertal
Tel.: 0202 / 265 74 - 0
Fax: 0202 / 265 74 - 19
E-Mail: consultants@uimc.de
Internet: https://uimc.de/communication.html?pk_campaign=pressrelation


Pressekontakt

UIMC

42115 Wuppertal

consultants@uimc.de

Firmenkontakt

UIMC

42115 Wuppertal

consultants@uimc.de

Die UIMC DR. VOSSBEIN GmbH & Co KG, gegründet 1997, hat die damals seit über 10 Jahren laufenden Beratungsgeschäfte der Partner und Gesellschafter Dr. Reinhard Voßbein, Professor für Wirtschaftsinformatik und Dr. Jörn Voßbein in einer Beratungsgesellschaft vereint. Seit 1999 ist Dr. Heiko Haaz, der schwerpunktmäßig den Datenschutz betreut, als dritter Partner zur UIMC gestoßen. Kerngebiete ihrer Arbeit sind die IT-Sicherheit und der Datenschutz. Sie kann beachtliche Referenzen von Institutionen aus einer Vielzahl von Wirtschaftszweigen sowie Behörden aufweisen und hat eine umfangreiche Projekt- und Betreuungserfahrung, auch international. Felder, auf denen ihre Erfahrungen branchenführend sind. Ihr Leistungsspektrum/Produktprogramm unterscheidet sich von dem anderer Beratungsunternehmen: Sie setzt ein toolgestütztes Analyse- und Konzeptionierungssystem mit einer wissensbasierten Expertensystem-Komponente in Form einer Shell ein, das ständig ausgebaut und ergänzt wird. Dieses ermöglicht die rationelle und kostengünstige Analyse betriebswirtschaftlicher sowie IT-sicherheits- und datenschutzspezifischer Kern- und Teilgebiete sowie die Berichterstattung und Konzeptionserstellung, womit Rationalisierungs- und Effizienzvorteile für ihre Kunden generiert werden. Im Verlaufe der Zeit wurden eine Vielzahl von individuellen Füllungen für diese Shell erarbeitet und in diese eingebracht. Firmenindividuelle Füllungen sind konzeptionell vorgesehen und auf der Basis der Struktur des Tools komplikationslos zu realisieren. Sie führt Workshops, Schulungen sowie Fortbildungsmaßnahmen auf den Sektoren IT-Sicherheit und Datenschutz mit ihrer Marke UIMCollege auch als Inhouse-Veranstaltungen durch.