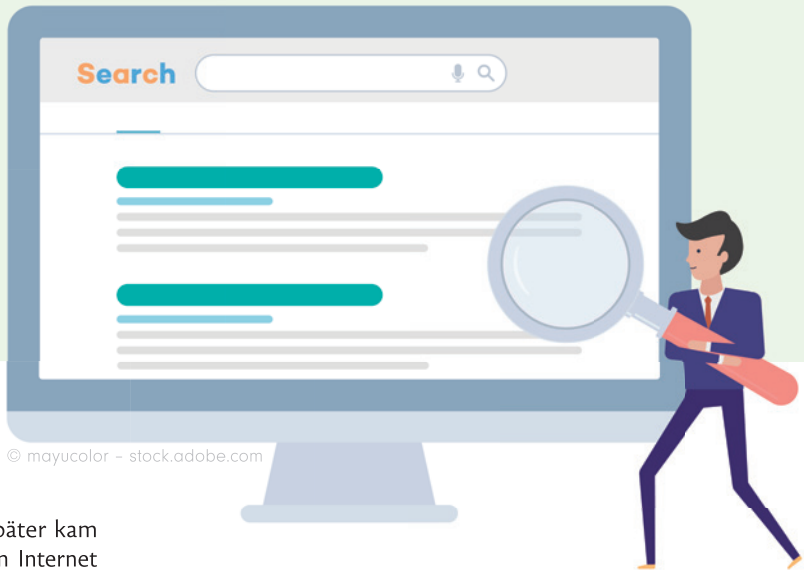
Teure Google-Recherche im **Bewerbungsverfahren**

Rechtstipp. Wie viel Internetrecherche ist Arbeitgebern erlaubt, wenn sie in einem Bewerbungsverfahren mehr über eine Kandidatin oder einen Kandidaten herausfinden möchten? Darüber hat das Arbeitsgericht Köln in seiner Entscheidung vom 10.09.2024 (4 Ca 26665/24) geurteilt.

Autor: Michael Lennartz



© mayucolor – stock.adobe.com

Der Kläger ist Volljurist und als Rechtsanwalt selbstständig tätig. Er bewarb sich bei einer großen Kanzlei, die einen Rechtsanwalt für eine bundesweite Tätigkeit suchte, über ein Bewerbungsportal im Internet. Mit einer allgemeinen Floskel wurde der Bewerber über den Misserfolg seiner Bewerbung informiert. In dieser gab der Bewerber an, schwerbehindert zu sein, und richtete seine Klage später auch hauptsächlich darauf, ungleichbehandelt worden zu sein. Der Kläger verwies auf das allgemeine Gleichbehandlungsgesetz. Erst später kam auf, dass eine Recherche des Arbeitsgebers im Internet weitere Informationen über den Kläger hervorbrachte.

Der Bewerber muss informiert werden

Das Gericht entschied, dass der Arbeitgeber verpflichtet sei, den Kläger darüber zu informieren, wenn dieser Informationen aus dem Internet in das Bewerbungsverfahren einfließen lässt. Der Arbeitgeber hatte in diesem Fall eine strafrechtliche Verurteilung des Klägers durch das Landgericht München gefunden und diese nach eigenen Angaben auch verwertet. Somit habe die Kanzlei personenbezogene Daten erhoben, die nicht von der betroffenen Person erhoben worden sind. Das Arbeitsgericht Köln verwies in seiner Begründung auf eine Entscheidung des Landesarbeitsgerichts Düsseldorf (LAG Düsseldorf vom 10.04.2024 – 12 Sa 1007/23) und wandte dessen Ausführungen auf diesen Fall entsprechend an. Der Arbeitgeber musste für die Diskriminierung 9.000 Euro und für die fehlende Information über die Recherche 500 Euro zahlen.

„Eine Google-Recherche ist an strenge Auflagen gebunden."

Reine „Neugier-Recherchen" sind unzulässig

Eine Google-Recherche über Bewerber ist arbeits- und datenschutzrechtlich grundsätzlich zulässig, aber an strenge Auflagen gebunden. Arbeitgeber benötigen einen sachlichen Anlass und müssen den Bewerber über die Datenerhebung informieren.

Eine Internetrecherche ist möglich, wenn ein konkreter, berufsbezogener Grund vorliegt. Das können beispielsweise Unstimmigkeiten im Lebenslauf oder konkrete Zweifel an der Seriosität des Bewerbers sein. Reine „Neugier-Recherchen" sind unzulässig. Nutzen Arbeitgeber öffentlich zugängliche Quellen, müssen sie den Bewerber darüber informieren. Wird ein Bewerber heimlich gegoogelt oder die Informationspflicht missachtet, verletzt dies unter anderem das allgemeine Persönlichkeitsrecht und kann zu Schadensersatzansprüchen führen. ■


© Alexander Fischer

Michael Lennartz
www.lennmed.de