



dsb

datenschutzbeauftragte
des kantons zürich

Merkblatt

Online-Recherchen über Stellenbewerbende

1 Ziel und Adressaten des Merkblatts

Dieses Merkblatt informiert darüber, in welchen Fällen ein öffentliches Organ als Arbeitgeberin im Bewerbungsverfahren Informationen über Stellenbewerbende aus dem Internet und aus sozialen Netzwerken erheben und verwenden darf.

2 Grundsätze der Datenbeschaffung im Bewerbungsverfahren

Personendaten dürfen im Hinblick auf die Besetzung einer Stelle beschafft werden, soweit sie für die Beurteilung der Eignung für das Anstellungsverhältnis notwendig und geeignet sind (Verhältnismässigkeitsprinzip). Die erhobenen Daten sind bei Nichtanstellung zurückzugeben oder zu vernichten, wenn die respektive der Stellenbewerbende der weiteren Aufbewahrung nicht zustimmt (§ 11a Abs. 3 Vollzugsverordnung zum Personalgesetz, VVO, [LS 177.111](#)). Notwendig und geeignet sind insbesondere Informationen über die fachliche und persönliche Eignung einer Stellenbewerberin oder eines Stellenbewerbers für die Ausübung der ausgeschriebenen Stelle (§ 11 Abs. 1 Personalgesetz, PG, [LS 177.10](#)). Angaben zum Privatleben von Stellenbewerbenden dürfen nicht erhoben werden.

Aus dem Prinzip der Verhältnismässigkeit kann weiter abgeleitet werden, dass die Arbeitgeberin im Bewerbungsverfahren Informationen zu den Stellenbewerbenden bei diesen selbst einholt. Ist dies nicht zielführend, darf die Arbeitgeberin die Informationen mit dem vorgängigen Einverständnis der oder des Stellenbewerbenden bei klar definierten Dritten beschaffen. Für Stellenbewerbende muss erkennbar sein, dass eine Arbeitgeberin Daten über ihre Person erhebt (Transparenzprinzip; § 12 Abs. 1 IDG, [LS 170.4](#)). Personendaten müssen richtig und vollständig sein (§ 7 Abs. 2 lit. b IDG). Die Arbeitgeberin darf daher im Bewerbungsverfahren nur richtige Daten von Stellenbewerbenden erheben. Stammen die Daten von einer unsicheren Quelle, muss die Arbeitgeberin diese Informationen verifizieren.

3 Datenbeschaffung im Internet und in sozialen Netzwerken

Im Bewerbungsverfahren besteht ein Spannungsfeld zwischen dem Anspruch der oder des Stellenbewerbenden auf Schutz der Privatsphäre und dem Informationsinteresse der Arbeitgeberin. Die nachfolgenden Ausführungen sind als Richtlinien zu verstehen; im Einzelfall können besondere Umstände ein Abweichen davon rechtfertigen (siehe Ziffer 3.5).

3.1 Suchmaschinen und Personensuchdienste

Eine Arbeitgeberin darf keine Nachforschungen mit Internetsuchmaschinen (Google, Yahoo, Bing usw.) und Personensuchdiensten (Yasni, PeekYou, StayFriends usw.) über Stellenbewerbende vornehmen. Die Stellenbewerberin respektive der Stellenbewerber kann nicht kontrollieren, was unter ihrem respektive seinem Namen im Internet verbreitet wird. Zudem handelt es sich bei den Informationen, die über Suchmaschinen in Erfahrung gebracht werden, nicht um verlässliche Daten. Es gestaltet sich für die Arbeitgeberin schwierig bis unmöglich, die Informationen aus dem Internet auf ihre Richtigkeit zu überprüfen. Hinzu kommt, dass eine Ungleichbehandlung der Stellenbewerbenden erfolgt: Während die Internetrecherche bei Stellenbewerbenden mit seltenen Namen in den meisten Fällen zu Ergebnissen führen wird, die diesen klar zugeordnet werden können, ist dies bei Stellenbewerbenden mit gängigen Vor- und Nachnamen oft schwierig. Schliesslich kann es sich bei den Informationen aus dem Internet um Angaben zur Privatsphäre von Stellenbewerbenden handeln, die von der Arbeitgeberin nicht erhoben werden dürfen.

3.2 Private soziale Netzwerke

Eine Arbeitgeberin darf auch nicht private soziale Netzwerke (Facebook, Google+, Instagram usw.) nach Informationen über Stellenbewerbende durchsuchen. Private soziale Netzwerke richten sich an einen beschränkten Benutzerkreis und enthalten Informationen über die Privatsphäre der Stellenbewerbenden. Der Kreis der Zugriffsberechtigten kann in sozialen Netzwerken zwar regelmässig in den Profileinstellungen definiert werden; nur weil Informationen nicht eingeschränkt einsehbar sind, heisst das aber nicht, dass die Arbeitgeberin sie einsehen und verwenden darf. Etwas anderes gilt nur, wenn die oder der Stellenbewerbende im Bewerbungsdossier oder im Bewerbungsgespräch auf ein soziales Netzwerk hinweist, in dem sie oder er aktiv ist. In diesem Fall darf die Arbeitgeberin das Profil der Stellenbewerberin respektive des Stellenbewerbers im sozialen Netzwerk konsultieren.

Die Arbeitgeberin darf von Stellenbewerbenden nicht verlangen, sie als Kontakt, Freund o.ä. zu akzeptieren oder ihr gar den Zugangscode zum Profil mitzuteilen. Unzulässig ist auch das Erschleichen eines Kontakts durch die Arbeitgeberin, indem sie eine andere Identität vortäuscht.

3.3 Berufliche soziale Netzwerke

Im Gegensatz zu privaten sozialen Netzwerken darf eine Arbeitgeberin Personendaten über soziale Netzwerke mit vorwiegend beruflichem Bezug wie Xing oder LinkedIn beschaffen. Die Profile der beruflichen sozialen Netzwerke umfassen in der Regel vor allem berufsbezogene Informationen. Im Unterschied zu einer aktiven Bewerbung stellen Personen dabei ihre Daten über eine längere Zeit auch einer Vielzahl von potenziellen Arbeitgeberinnen zur Verfügung. Bei der Erstellung eines Profils dieser Art ist es die Absicht der betroffenen Person, dass zukünftige Geschäftskontakte das Profil auch ohne eine aktive Bewerbung zur Kenntnis nehmen. Folglich darf die Arbeitgeberin die Profile der Stellenbewerbenden auf beruflichen sozialen Netzwerken im Bewerbungsverfahren konsultieren.

3.4 Persönliche Webseiten, Wikis, Blogs, Chatforen und Video Communities

Persönliche Webseiten, Wikis, Blogs und Ähnliches von Stellenbewerbenden darf eine Arbeitgeberin nur konsultieren, wenn die Stellenbewerberin respektive der Stellenbewerber im Bewerbungsdossier oder beim Bewerbungsgespräch auf diese Seiten aufmerksam macht. Wie bei den privaten sozialen Netzwerken gehören die Informationen auf diesen Plattformen zur Privatsphäre der oder des Stellenbewerbenden.

3.5 Ausnahmen von den allgemeinen Regeln

In gewissen Ausnahmefällen besteht die Möglichkeit, Personendaten etwa über Suchdienste, private sozialen Netzwerke und Blogs zu beschaffen. Dies ist jedoch nur in begründeten Einzelfällen und bei Vorliegen einer Einwilligung der respektive des Stellenbewerbenden zulässig.

In Frage kommen solche Recherchen, wenn zukünftige Mitarbeitende aufgrund ihrer Position oder Funktion das Gemeinwesen beziehungsweise die Arbeitgeberin besonders repräsentieren, eine besonders ausgeprägte Vorbildfunktion ausüben oder im unmittelbaren Umfeld von hohen Entscheidungs- oder wichtigen Geheimnisträgerinnen und -trägern tätig sind. Häufig werden in solchen Fällen ohnehin zusätzliche Abklärungen vorgenommen (z.B. Eignungstests, Leumundsberichte, Sicherheitsüberprüfungen usw.).

Wie bei anderen Abklärungen darf jedoch nicht über jede Person nachgeforscht werden, die sich auf eine solche Stelle bewirbt, sondern nur über diejenigen, die für die ausgeschriebene Stelle tatsächlich in Frage kommen. Zudem müssen Stellenbewerbende vor Durchführung der Online-Recherchen ihre Einwilligung dazu erteilen. Die Einwilligung kann beim oder nach dem ersten Gespräch eingeholt werden.

Die Online-Recherche ist sorgfältig durchzuführen, und die dabei gefundenen Informationen sind kritisch zu bewerten und auf ihre Korrektheit hin zu überprüfen. Die Informationen müssen mit den Stellenbewerbenden besprochen und es muss ihnen Gelegenheit zur Stellungnahme eingeräumt werden. Nach Abschluss des Bewerbungsverfahrens sind die Informationen über die nicht berücksichtigten Kandidatinnen respektive Kandidaten zu vernichten. Bei der angestellten Person gehen die Unterlagen mit dem Bewerbungsdossier ins Personaldossier.

4 Checkliste für Online-Recherchen über Stellenbewerbende

Möglich sind die folgenden Online-Recherchen:

- Recherchen in beruflichen sozialen Netzwerken
- Recherchen in privaten sozialen Netzwerken und auf Internetseiten, auf welche die respektive der Stellenbewerbende im Bewerbungsdossier oder im Bewerbungsgespräch verweist
- Recherchen mit Suchmaschinen, in privaten sozialen Netzwerken und anderen Internetdiensten ohne direkten Verweis der respektive des Stellenbewerbenden, sofern die folgenden drei Voraussetzungen kumulativ erfüllt sind:
 - Es handelt sich um einen begründeten Einzelfall (siehe Ziffer 3.5)
 - Die oder der Stellenbewerbende hat die Einwilligung erteilt
 - Der oder dem Stellenbewerbenden wird die Gelegenheit eingeräumt, zu den Suchergebnissen Stellung zu nehmen.

V 1.2 / November 2020