

## Gastbeitrag

# NEUE REGELN FÜR BACKGROUNDCHECKS

**Der aktuelle Entwurf des neuen Beschäftigten-datenschutzgesetzes gibt vor, wie Background-checks im Bewerbungsverfahren durchgeführt werden können. Für den Personaler, der sich nicht auf die Selbstdarstellung des Kandidaten verlassen will, gibt es daher Neues.**

Der Entwurf schreibt den allgemeinen datenschutzrechtlichen Grundsatz der Direkterhebung fest und verpflichtet den Arbeitgeber, Bewerberdaten unmittelbar bei diesem zu erheben. Möchte der zukünftige Arbeitgeber den Kandidaten abweichend davon googeln, muss der Bewerber darauf – beispielsweise im Rahmen der Stellenanzeige – hingewiesen werden.

Von Interesse für den Mitarbeiter in der HR-Abteilung

sind die Vorgaben des Gesetzgebers für die Informationsgewinnung in sozialen Netzwerken. Der Background-check in beispielsweise LinkedIn und Facebook soll nach dem Entwurf nur zulässig sein, wenn der Bewerber das Netzwerk zur eigenen Präsentation gegenüber potentiellen Arbeitgebern nutzt. Dienen soziale Netzwerke der elektronischen Kommunikation, darf der zukünftige Arbeitgeber nicht zugreifen. Diese Abgrenzung hilft dem Praktiker nicht weiter, da es von dem Nutzerverhalten abhängt, ob das Netzwerk zum Wiederfinden alter Schulfreunde oder zur Selbstdarstellung gegenüber dem Traumarbeitgeber verwendet wird.

Die Regelungen des Gesetzgebers zum Background-check sind gut gemeint, werden aber nicht verhindern,

dass Personaler auch weiterhin auf jede mögliche Informationsquelle zugreifen, um herauszufinden, ob der Kandidat wirklich der Richtige ist. Solange der Personaler die Ablehnung eines Bewerbers diesem gegenüber nicht auf beispielsweise fragwürdige Fotos auf Facebook stützt, hat das Unternehmen keine Konsequenzen zu fürchten.



**Manfred Schmid ist  
Rechtsanwalt und Fachanwalt  
für Arbeitsrecht und leitet die  
Praxisgruppe Arbeitsrecht  
der Münchener Kanzlei  
MLawGroup**