

Infoblatt **Arbeitsrecht für Arbeitgeber** **Dürfen Arbeitgeber Bewerber „googeln“?**

In unserer Zeit des Internets und der sozialen Medien wird das Leben von Menschen immer transparenter. Nicht nur aktuelle Informationen sind über Suchmaschinen auffindbar, nein, auch lange zurückliegende Dinge sind gespeichert und lassen sich recherchieren.

So mancher würde vielleicht gern ein überschäumendes Partyfoto oder einen Post zu einem politischen Thema ungeschehen machen wollen, zumindest würde man es heute nicht mehr im Netz verbreiten.

Zwar gibt es seit dem Urteil des Europäischen Gerichtshofs (EuGH) vom 13.05.2014 (C-131/12) ein „Recht auf Vergessen“, aber wer kümmert sich schon darum, dass ein Eintrag bei Google und anderen Suchmaschinen gelöscht wird.

Arbeitgeber informieren sich nicht selten im Internet, insbesondere bei den Sozialen Medien über einzelne Bewerber, um deren Bewerbung besser einschätzen zu können.

Ist „googeln“ eines Bewerbers zulässig?

Lange war umstritten, ob dies zulässig ist. Denn dabei müssen die Grundsätze des Bundesdatenschutzgesetzes sowie das Persönlichkeitsrecht des Bewerbers berücksichtigt werden.

Teilweise wurde die Ansicht vertreten, dass dies unzulässig ist (z.B. bei <https://www.jobware.de/ratgeber/background-checks-von-bewerbern-vorsicht-bei-agg-und-datenschutz/>), teilweise wurde es für zulässig gehalten, wenn sich die Suche auf Daten beschränkt, die für die Einstellung und die Qualifikation des Bewerbers relevant sind (z.B. bei <https://karrierebibel.de/personaler-googeln/>).

Das Bundesarbeitsgericht hat jetzt Klarheit geschaffen (Urteil vom 05.06.2025 - 8 AZR 117/24).

Demzufolge ist zunächst klargestellt, dass eine Internetrecherche zulässig ist. Dies ergibt sich aus der Grundlage für die Datenerhebung ist Art. 6 Abs. 1 Satz 1 Ziff. b DSGVO, wonach die Datenerhebung erfolgen darf, wenn diese „zur Durchführung

vorvertraglicher Maßnahmen erforderlich (ist), die auf Anfrage der betroffenen Person erfolgen“.

Die Datenerhebung erfolgt aufgrund der Bewerbung, also auf Anfrage der betroffenen Person.

Die Datenerhebung war im konkreten Fall auch erforderlich, weil die Eignung des Bewerbers zu einer Stelle im öffentlichen Dienst festgestellt werden musste. Eine Einwilligung zur Datenerhebung war nicht erforderlich.

Die Internetrecherche zum Namen des Bewerbers war daher zulässig.

ACHTUNG: Information erforderlich!

Allerdings ist zu berücksichtigen, dass der Arbeitgeber aufgrund der Vorschrift in Art. 14 DSGVO verpflichtet ist, den Bewerber über die Datenerhebung – Recherche im Internet – zu informieren.

Tut er das nicht, kann der Arbeitgeber zu einer Entschädigungszahlung verpflichtet werden. Diese betrug im konkreten Fall EUR 1.000,00.

Das Urteil des BAG liegt noch nicht im Wortlaut vor. Da es aber das Urteil des Landesarbeitsgericht inhaltlich bestätigt hat, ist mit einer Überraschung nicht zu rechnen.

Haben Sie weitere Fragen zum Arbeitsrecht?

Mit mehr als 30jähriger Erfahrung zählt sich die Kanzlei KLEFFNER Rechtsanwälte im allgemeinen Arbeitsrecht, vor allem aber bei der Beratung und Begleitung von betrieblichen Versorgungswerken zu den bundesweit führenden Anwaltskanzleien.

Ihr Ansprechpartner:

KLEFFNER Rechtsanwälte

Rechtsanwalts-gesellschaft mbH

Kirschallee 1, 04416 Markkleeberg

Telefon: 0341 580 622 36

Fax: 0341 580 622 37

Mail: info@kleffner-rechtsanwaelte.de

Internet: www.kleffner-rechtsanwaelte.de