

Private Fotos im Netz

Misstrau, schau, wem!



Johanna staunt. Eigentlich wollte sich die Studentin bei ihrem Vorstellungsgespräch in ein gutes Licht rücken, über gute Noten und vergangene Praktika sprechen. Der Personalleiter scheint das nicht zu wollen. „Sie waren ja letztes auf dem Geburtstag von Stefan, den kennen Sie bestimmt“, beginnt er das Gespräch. „Scheint ja ein lustiger Abend gewesen zu sein. Geburtstag? Stefan? Die Gedanken rasen durch ihren Kopf. „Woher...?“ Auf diesen Moment hat der Personalleiter offenbar gewartet. Mit triumphierendem Lächeln zieht er ein paar Seiten hervor. „Anscheinend sind Sie ja häufiger im Nachtleben unterwegs“, kommentiert er süffisant. (...)

Personaler wollen es genauer wissen. Der Fall ist nicht erfunden. Er hat sich genau so zugetragen. Und immer häufiger kommt es vor, dass Bewerber ähnliche Erfahrungen machen. Mehr als jedes vierte Unternehmen (28 Prozent) nutzt das Internet, um sich über Stelleninteressenten zu informieren. Das hat eine Studie des Dimap-Instituts unter 500 Unternehmen ergeben, die Bundesverbraucherschutzministerin Ilse Aigner (CSU) in Auftrag gegeben hatte.

Vor allem die großen Firmen schauen vor einem Bewerbungsgespräch gern nach, was das Internet über den Kandidaten so hergibt. 46 Prozent der Unternehmen mit mehr als tausend Mitarbeitern gaben an, in solchen Fällen online zu recherchieren. Bei kleineren Betrieben (20 bis 100 Mitarbeiter) machen das nur 21 Prozent. Besonders in der Industrie und im Dienstleistungssektor will man es genauer wissen, gut ein Drittel dieser Unternehmen schauen, was es über den Bewerber im Netz gibt. Bei den Handwerksbetrieben gaben dagegen nur drei Prozent an, sich vor einem Vorstellungsgespräch online zu informieren.

„Ausdrücklich verboten ist dieses Vorgehen zwar nicht“, sagt Martina Perreng, Arbeitsrechtexpertin beim Deutschen Gewerkschaftsbund (DGB). „Ich halte es aber für sehr problematisch.“ Im September tritt eine Novelle des Bundesdatenschutzgesetzes in Kraft, die sich speziell an Arbeitgeber wendet. Da heißt es: „Personenbezogene Daten eines Beschäftigten dürfen für Zwecke des Beschäftigungsverhältnisses (...) genutzt werden, wenn dies für die Entscheidung über die Begründung eines Beschäftigungsverhältnisses (...) erforderlich ist.“

**Patric Heberlein, Senior Consultant der
JBH-Management- & Personalberatung Herget,
München, nimmt zu diesem Thema Stellung im
Interview mit Frau Barbara Nazarewska:**



Patric Heberlein
Senior Consultant
JBH-Personalberatung Herget

„In der Arbeit geht es um Diskretion“

Stoßen die Personalchefs auf freizügige Partyfotos, sind Kandidaten oft schon durchgefallen. „Je weniger Persönliches ich im Internet über jemanden finde, umso besser ist es“, sagt Patric Heberlein, Senior Consultant der „JBH Personalberatung Herget“ in München. Ein Gespräch über die vielen Gefahren der Selbstdarstellung im Netz.

Der Studie zufolge durchforstet fast ein Drittel der Unternehmen das Internet nach Hobbys, Interessen oder Meinungsäußerungen ihrer Bewerber. Eine ziemlich hohe Zahl – sind Sie überrascht?

Ich glaube, man muss diese Zahl ein bisschen differenzierter betrachten. Wir schauen regelmäßig im Netz nach – aber erst, wenn Kandidaten in die engere Wahl kommen. Zunächst werden nur die eingereichten Unterlagen der Kandidaten geprüft.

Haben Sie schon mal einen Bewerber wieder aussortiert, weil Sie von ihm ein Foto im Netz entdeckt haben, auf dem er betrunken in die Kamera protestet?

Ich muss gestehen: Bisher noch nicht. Dies liegt jedoch primär daran, dass wir vor allem hochqualifizierte Fach- und Führungskräfte suchen – Sie werden kaum Manager finden, die private Fotos bei „Lokalisten“ oder anderen sozialen Netzwerken posten.

Also sind es Jüngere, die in diese Falle tappen?

Überwiegend, ja. Portale wie „StudiVZ“ oder „Facebook“ sind sehr beliebt, hier werden Schnappschüsse von Partys hochgeladen, die dann de facto öffentlich zugänglich sind. Dass Betroffene auf den meisten Bildern nicht die beste Figur machen und sich nicht von ihrer professionellen Seite zeigen, liegt in der Natur der Sache.

Das haben Sie jetzt sehr diplomatisch ausgedrückt...

Im Klartext: Man findet im Netz oft Aufnahmen von kompromittierenden Situationen. Das sind ganz klare Tabus – und ich kenne auch durchaus Fälle, in denen solche Bilder dazu führten, dass Kandidaten, die bereits in der engeren Auswahl standen, abgesagt wurde.

Es waren aber keine Kandidaten, die sich bei Ihnen beworben haben?

Nein, aber natürlich tausche ich mich gelegentlich auch mit Branchen-Kollegen aus. Es sind die Klassiker: Nach erfolgreicher Suche hat man einige Top-Kandidaten und muss sich entscheiden. Da bietet sich gegebenenfalls ein Blick ins Internet an.

Was ist denn – neben kompromittierenden Fotos – die größte Sünde, die Bewerber machen können?

Ganz klar: Aktuelle oder frühere Arbeitgeber öffentlich zu kritisieren. Würden Sie jemanden einstellen, der offenkundig seine Unzufriedenheit im Internet verbreitet? Derartiges kann durchaus in einem persönlichen Gespräch kommuniziert werden. Das Internet ist jedoch definitiv der falsche Ort dazu.

Ist denn Ihrer Ansicht nach jegliche Präsenz im Internet tabu?

Ich sage es vorsichtig: Falls jemand Familienfotos online stellt oder seine eigene seriöse Homepage einrichtet, finde ich das in Ordnung. Grundsätzlich gebe ich aber zu bedenken, dass Informationen aus dem Privatleben wirklich nur äußerst diskret veröffentlicht werden sollten.

Was sagen Ihnen denn solche Bilder im Netz?

Sie wissen: Oft geht es im Job um Diskretion. Vor allem in einer Führungsposition. Natürlich gibt es Dinge, die bei einer Veröffentlichung kein Nachspiel haben, zum Beispiel ein soziales Engagement. Letztlich gilt jedoch: Je weniger – Negatives – ich im Internet über Kandidaten finde, umso besser ist es.

Warum halten sich die Menschen nicht einfach an diesen Ratschlag?

Der Mensch will sich einfach präsentieren, den anderen zeigen: Schaut her, ich bin auch da. Die meisten hoffen wahrscheinlich, dass sie jemand wahrnimmt. Meistens klappt das auch. Aber es ist nicht klug, sich aus profilneurotischen Gründen – ich nenne das mal so hart – die Karriere zu verbauen...

Sie sprechen ja auch von einer gewissen Doppelmoral in diesem Zusammenhang?

Wir reden alle gern von Datenschutz: Niemand will, dass seine persönlichen Angaben gespeichert werden, geschweige denn weitergegeben. Keiner möchte abgehört werden, jedoch präsentieren wir uns im Netz wie ein offenes Buch. Wo ist da der Sinn?