

## **BEWERBUNGEN**

# **Dürfen Arbeitgeber im Internet recherchieren?**

Arbeitgeber nutzen vermehrt die Internetrecherche für ergänzende Informationen zu Bewerbern. Die Frage der Zulässigkeit war kürzlich Gegenstand einer Entscheidung des LAG Düsseldorf sowie nachfolgend des BAG (Urteil vom 5.6.2025, Az. 8 AZR 117/24). Der Kläger bewarb sich bei einer Universität. Weil ihm der Name des Bewerbers bekannt vorkam, recherchierte ein Kommissionsmitglied im Internet und stieß auf einen Wikipedia-Beitrag, der ein laufendes Strafverfahren erwähnte. Die beklagte Universität bezweifelte die Eignung des Klägers. Eine Information über die Recherche erfolgte nicht.

LAG und BAG sprachen dem Kläger Schadensersatz wegen Verletzung der Informationspflicht aus Art. 14 DSGVO zu. Der Kläger hätte über die Verarbeitung der im Internet erlangten personenbezogenen Daten informiert werden müssen. Die Internetrecherche selbst sei aber zur Prüfung der Eignung des Bewerbers erforderlich und damit zulässig gewesen. Ob Arbeitgeber zu Bewerbern auch anlasslos im Internet recherchieren dürfen, konnte im konkreten Fall offengelassen werden.

Anlasslose Internetrecherchen zu Bewerbern sollten daher einstweilen zurückhaltend eingesetzt werden. Zielrichtung und Ergebnis der Recherche sollten dokumentiert werden. In jedem Fall ist der Betroffene über die Datenverarbeitung zu informieren.

**Nicole Deparade**, Fachanwältin für Arbeitsrecht, und **Kathrin Kleiser**, Rechtsreferendarin bei GSK Stockmann