



# Social Media Background Checks: Chancen und Risiken im Recruiting-Prozess

Social Media Background Checks ermöglichen es Unternehmen, ein umfassenderes Bild von Bewerbenden zu gewinnen. Gleichzeitig birgt diese Methode jedoch Risiken – sowohl für das Unternehmen als auch für den Bewerbenden.



**Alexander Gries**

Gründer und Geschäftsführer von Dragon & Gries, einer Personalberatung für Konzernsteuerexperten.

**B**usiness-Plattformen wie LinkedIn oder Xing (in der DACH-Region) sind aus der Recruiting-Welt nicht mehr wegzudenken. Personen erstellen hier ein Profil, welches auf den ersten Blick einem digitalen Lebenslauf ähnelt. Mithilfe der Chat-Funktion besteht die Möglichkeit, sich über diverse (Business-)Themen auszutauschen oder mit anderen Nutzern in Form von Posts, Artikeln oder Videos zu interagieren.

Durch die leicht zugänglichen und öffentlichen Profile können Personaler auf einem Blick potenzielle Mitarbeitende identifizieren und mit diesen in Kontakt treten. Diese Methode wird auch als „Active Sourcing“ bezeichnet, welche in den letzten Jahren bei der Gewinnung von Top-Talenten einen bedeutenden Unterschied gemacht hat.

Das Prinzip bei den Angeboten von Meta (Facebook & Instagram), TikTok und Co. wirkt auf den ersten Blick ähnlich. Der große Unterschied ist hier jedoch, dass der Fokus auf privaten Inhalten liegt – auch wenn die meisten Marketer mittlerweile diese Plattformen zu Business-Zwecken nutzen, ist der durchschnittliche Nutzer privat unterwegs. Wir kennen sie alle aus unserem täglichen Instagram Feed, die typischen Katzenvideos, politischen Statements oder Selfies. Doch was viele Nutzer und Nutzerinnen manchmal vergessen: „Das Internet vergisst nie“. An dem Spruch ist viel Wahres dran und genau darin liegt eine große Herausforderung unserer aktuellen, digitalen Zeit.

Viele Nutzer von Social-Media-Plattformen sind sich möglicher Konsequenzen ihres Nutzerverhaltens nicht bewusst. Wenn diese User die Privatsphäre ihres Profils nicht korrekt einstellen bzw. ihnen vielleicht sogar egal ist, wer Beiträge sieht oder Interaktionen verfolgt, kann das im schlimmsten Fall ein absoluter Karrieredämpfer sein. Das gilt zum einen für den Aufstieg beim aktuellen Arbeitgeber, beim Wechsel zur Konkurrenz oder dem ersten Job nach dem Studium. Selbst Kündigungen sind aufgrund von Beiträgen, Kommentaren oder Erwähnungen keine Ausnahme mehr – oftmals sogar mehr als nachvollziehbar, wenn man sich aktuelle Fälle wie z.B. das „Sylt-Video“ anschaut, bei dem sich Personen rechts-extrem geäußert haben und daraufhin von ihren Arbeitgebern gekündigt wurden.



Personalentscheider greifen immer häufiger auf das Prüfen dieser Plattformen zurück, um ein besseres Bild über Bewerbende und ihre Belegschaft zu erhalten.

### I. Chancen für Unternehmen

Unternehmen können sich von Menschen mit aktiven Social-Media-Profilen ein ganzheitlicheres Bild machen, welches teilweise weit über die Informationen des Lebenslaufs hinausgeht. Z.B. können Softskills identifiziert werden – Kommunikationsfähigkeit, Teamfähigkeit, Konfliktfähigkeit und Kreativität. Ob und wie reagiert der Mensch auf Kommentare? Sind seine Posts wertschätzend, individuell und mit Mehrwert? Wie präsentiert er sich selbst?

Darüber hinaus besteht die Möglichkeit, schon frühzeitig zu erkennen, ob die Person zur Firmenkultur passt. Sollte ein Unternehmen sehr innovativ agieren und ein Bewerber diskutiert in seinem LinkedIn-Netzwerk regelmäßig zu technischen Neuerungen und deren Auswirkungen, könnte dies auf eine gute kulturelle Passung hindeuten.

Auch die Stärkung des Diversity Managements kann hier eine Rolle spielen. Sollte ein Bewerber sich z.B. bei Instagram regelmäßig zu Themen wie Gleichberechtigung, Inklusion oder dem Abbau von Vorurteilen einsetzen, könnte er mit dieser Einstellung auch eine vielfältige und integrative Unternehmensrichtung fördern.

Auf der anderen Seite können TikTok-Videos eine gute Quelle sein, um herauszufinden wie präsentationsstark und redigiert eine Person ist. Solche Skills können im Kundenkontakt, Coaching oder bei Führungskräften sehr vorteilhaft und ggf. genauso wichtig für eine Einstellung sein, wie ein thematisch vergleichbares Zertifikat oder eine absolvierte Weiterbildung (z.B. Kommunikationstraining).

Durch Background Checks werden Social-Media-Kompetenzen sichtbar. Diese sind für Unternehmen mittlerweile in vielen Bereichen immer wichtiger – wie im Recruiting bei der Identifikation und Kommunikation mit Bewerbern, im Sales bei der Kundengewinnung oder im Marketing bei der Analyse der Kaufkraft unterschiedlicher Zielgruppen.

Es gibt sicherlich noch viele weitere Chancen, das wahrscheinlich größte Potenzial liegt jedoch tatsächlich bei der letztendlichen Personalentscheidung, welche dadurch deutlich fundierter und nachhaltiger sein kann, da mögliche Risiken, die mit einer Einstellung oder Beförderung einhergehen, reduziert werden können. Eine falsche Personalentscheidung kann sich negativ auf Betriebsklima, Absatz und vieles mehr auswirken. Dennoch sollten Unternehmen gut abwägen, ob dieser Weg für sie der Richtige ist, denn das Durchführen solcher Social Media Background Checks an sich birgt auch gewisse Risiken.

### II. Gefahren für Unternehmen im Umgang mit Social Media Background Checks

Durch Social Media Background Checks kann es zu unfairen und falschen Entscheidungen kommen, denn die Interpretation von Inhalten in sozialen Medien ist oftmals sehr subjektiv. Ein Kommentar könnte von Person A als unangemessen und als ein klares Ausschlusskriterium eingestuft werden, wohingegen es aber von Person B als harmlos eingeordnet wird – je nach Darlegung könnte es also sehr großen oder nur geringen bis keinen Einfluss auf eine Entscheidung haben.

Sollte ein Unternehmen vermehrt mit solchen Überprüfungen negativ auffallen, kann dies auch zu erheblichen Imageschäden führen, welche sich auch wieder auf den Umsatz, die Fluktuation und viele weitere Unternehmensbereiche auswirken könnten. Denn auch wenn viele Informationen öffentlich einsehbar sind, möchten Menschen oftmals ihr Privat- und Berufsleben trennen und wünschen sich Arbeitgeber, die dies akzeptieren oder bei denen sie zumindest keine Angst haben müssen, dass ihr privates, digitales Handeln Einfluss auf ihren Job hat.

Es gibt in vielen Ländern keine klare, gesetzliche Regelung, wie mit solchen Informationen umgegangen werden darf. In Deutschland hingegen sind die meisten Punkte in der DSGVO, dem BDSG und dem AGG geregelt und genau hier liegt auch das größte Risiko, nämlich in der Verletzung des Datenschutzes. Zusammenfassend (Hinweis: dies ist keine

rechtliche Beratung oder Empfehlung) kann gesagt werden, dass Unternehmen sich strikt an diese gesetzlichen Vorgaben halten, die Durchführung transparent an Bewerbende und Mitarbeitende kommunizieren und Diskriminierung vermeiden müssen, da sie sonst sehr große Angriffsflächen für Rechtsstreitigkeiten bieten. In der Praxis ist dies oftmals nicht so einfach, denn Kandidaten können dadurch abgeschreckt werden oder wollen sich deswegen vielleicht erst gar nicht bewerben.

### III. Risiken für Bewerbende

Auch für Bewerbende können Social Media Background Checks erhebliche Risiken bergen, insb. wenn sie sich auf den Social-Media-Plattformen nicht entsprechend verhalten oder gar gegen die Richtlinien verstoßen. Hier sind einige der wesentlichen Risiken:

#### 1. Karrierechancen und Ansehen

Ein unangemessener Beitrag, ein kontroverser Kommentar oder ein peinliches Foto können schnell viral gehen und das Ansehen eines Bewerbers nachhaltig schädigen. Ein solcher negativer Eindruck kann dazu führen, dass der Bewerber nicht einmal die Chance erhält, sich in einem persönlichen Gespräch zu präsentieren. Selbst wenn der Inhalt bereits Jahre alt ist, kann er dennoch Auswirkungen auf die gegenwärtige Karrieresituation haben.

#### 2. Vertrauensverlust

Für Arbeitgeber ist Vertrauen ein entscheidender Faktor. Wenn ein Bewerber durch seine Social-Media-Aktivitäten als unzuverlässig oder unprofessionell erscheint, kann dies das Vertrauen bereits im Vorfeld erschüttern. Ein Beispiel wäre ein Bewerber, der regelmäßig über sein aktuelles oder ehemaliges Unternehmen negativ spricht oder interne Informationen preisgibt. Solches Verhalten kann Arbeitgeber abschrecken, ablehnen und zu einem Vertrauensverlust führen.

#### 3. Diskriminierung und Vorurteile

Obwohl es gesetzlich verboten ist, Diskriminierung bei der Einstellung zuzulassen, besteht dennoch die Gefahr, dass Arbeitgeber durch Social-Media-Inhalte unbewusst oder bewusst Vorurteile entwickeln. Ein Bewerber, der sich z.B. offen zu politischen oder religiösen Ansichten äußert, könnte ungewollt in eine bestimmte Schublade gesteckt werden, was seine Chancen auf eine faire Bewertung mindert.

#### 4. Rechtliche Konsequenzen

In einigen Fällen können unangemessene Social-Media-Aktivitäten auch rechtliche Konsequenzen nach sich ziehen. Dies gilt insb. für Posts, die gegen Gesetze verstoßen, wie z.B. Aufrufe zu Gewalt, Hassreden oder die Verbreitung von falschen Informationen. Solche Inhalte können nicht nur die beruflichen Aussichten eines Bewerbers beeinträchtigen, sondern auch rechtliche Schritte nach sich ziehen.

### IV. Präventive Maßnahmen für Bewerbende

Um die Risiken zu minimieren und ggf. sogar die Chancen auf eine erfolgreiche Bewerbung zu erhöhen, sollten Bewerbende sich mit dem Gedanken auseinandersetzen, einige präventive Maßnahmen zu ergreifen:

1. Überprüfung der Privatsphäre-Einstellungen: Bewerbende sollten regelmäßig die Privatsphäre-Einstellungen ihrer Social-Media-Profile überprüfen und sicherstellen, dass persönliche Inhalte nur für einen ausgewählten Personenkreis sichtbar sind (sofern gewünscht).
2. Selbstkontrolle und Reflexion: Bevor etwas gepostet wird, sollten Bewerbende überlegen, wie der Inhalt von potenziellen Arbeitgebern wahrgenommen werden könnte. Eine Selbstkontrolle und Reflexion über die eigene Online-Präsenz sind essenziell. Auch wenn man ein privates Konto hat, können Bilder ungewollt an die Öffentlichkeit geraten.
3. Positive Online-Präsenz aufbauen: Es ist ratsam, eine positive und professionelle Online-Präsenz auf einer der Business-Plattformen aufzubauen. Dazu gehören u.a. das Teilen von berufsbezogenen Inhalten, das Verfassen von Fachartikeln oder das Mitwirken in relevanten Online-Diskussionen.
4. Alte Inhalte löschen oder verbergen: Bewerbende sollten alte und möglicherweise unangemessene Inhalte löschen oder verbergen. Es ist ratsam, regelmäßig das eigene Profil zu durchforsten und ggf. aufzuräumen.
5. Bewusstsein für digitale Fußabdrücke: Bewerbende sollten sich stets bewusst sein, dass alles, was online geteilt wird, potenziell dauerhaft im Internet bleiben kann. Ein verantwortungsvoller Umgang mit Social Media ist daher unerlässlich.

### V. Fazit

Wir können festhalten, dass Social Media Background Checks Unternehmen die Möglichkeit bieten, ein umfassenderes Bild von potenziellen Mitarbeitern zu erhalten und denkbare Risiken zu minimieren. Wichtig ist jedoch, diese Überprüfungen verantwortungsvoll und im Einklang mit ethischen und rechtlichen Grundsätzen durchzuführen. Klare Social Media Guidelines können helfen, Missverständnisse zu vermeiden und einen fairen und respektvollen Umgang im digitalen Raum zu fördern. Letztendlich sollte das Ziel sein, eine Unternehmenskultur zu schaffen, die auf Vertrauen, Respekt und sozialer Verantwortung basiert, sowohl online als auch offline.

Sollten sich Unternehmen für den Einsatz von Social Media Background Checks entscheiden, ist es wichtig, sich den Herausforderungen, die damit einhergehen, bewusst zu sein. Durch transparente Kommunikation, Schulung, die Einhaltung von Datenschutzbestimmungen und eine sorgfältige Bewertung der Relevanz und des Kontexts von Informationen können Unternehmen sicherstellen, dass Social Media Background Checks ein wertvolles Instrument im Recruiting-Prozess sind, ohne die Fairness und Integrität zu gefährden.

Social Media Background Checks sind weder die einzige noch die ausschlaggebende Methode bei der Personalauswahl. Sie sollten als ergänzendes Werkzeug betrachtet werden, das im Zusammenspiel mit traditionellen Bewerbungs- und Auswahlverfahren genutzt wird, um eine fundierte und faire Entscheidungsgrundlage zu schaffen.

Bewerbende sollten sich der Risiken bewusst sein, die unangemessenes Verhalten auf Social-Media-Plattformen mit sich bringen kann, und proaktiv Maßnahmen ergreifen, um ihre Online-Präsenz professionell und positiv zu gestalten.