

■ **WILDE.Rechtsanwälte**

## Active Sourcing

### Rechtliche Rahmenbedingungen

**Düsseldorf**

05. Oktober 2016

RA Steffen Wilde

[www.wilde-rechtsanwaelte.de](http://www.wilde-rechtsanwaelte.de)

| 1 |

■ **Agenda**

- **Definition – Active Sourcing**
- **Kandidatenerfassung**
- **Kandidatenansprache**
- **Schlussbemerkung**

| 2 |

### ■ Definition – Active Sourcing

- Klassische Mitarbeitersuche - vereinfacht



```
graph LR; A[Identifikation des Mitarbeiterbedarfs] --> B[Schaltung Anzeigen in den als Zielgruppenmedien identifizierten Medien]; B --> C[Bewerbungen gehen ein, werden ausgewertet, Kandidatengespräche];
```

- Active Sourcing



```
graph LR; A[Identifikation des Mitarbeiterbedarfs] --> B[Identifikation der Orte/ Unternehmen, an/in denen entsprechende Mitarbeiter vorhanden sind/ vermutet werden.]; B --> C[Erfassung identifizierter Kandidaten.]; C --> D[Ansprache identifizierter Kandidaten]; D --> E[Matching.];
```

| 3 |

© 2016, WILDE.Rechtsanwälte – [www.wilde-rechtsanwaelte.de](http://www.wilde-rechtsanwaelte.de)

### ■ Definition – Active Sourcing



```
graph LR; A[Erfassung identifizierter Kandidaten.] --> B[Ansprache identifizierter Kandidaten.];
```

- Rechtlich klärungsbedürftige Prozessschritte:
  - Kandidatenerfassung
  - Kandidatenansprache

| 4 |

© 2016, WILDE.Rechtsanwälte – [www.wilde-rechtsanwaelte.de](http://www.wilde-rechtsanwaelte.de)

### ■ Kandidatenerfassung

- Handlung: Kandidatendaten werden für einen Einzelfall zur Erfassung gesucht über
  - Soziale Medien
  - Kongresse
  - Mitarbeiterempfehlungsprogramme

Anschließend: Erfassung der Daten.

- Rechtstechnisch: Erhebung, Speicherung, Veränderung, Nutzung personenbezogener Daten im Sinne des **BDSG**.  
(Alle im Bereich Kandidatenerfassung angegebenen §§ entstammen dem BDSG.)
- Erhebung, Speicherung und Nutzung (Vorgang) zulässig?
  - § 4 Abs. 1, 4a BDSG: Einwilligung?
  - § 32 Abs. 1 S. 1: wegen Beschäftigungsverhältnis?
  - § 28 Abs. 1 S. 1 Nr. 1: Begründung Schuldverhältnis?
  - § 28 Abs. 1 S. 1 Nr. 3: allg. zugänglich, Interessenverletzung?
  - Verbot in AGB eines Netzwerkbetreibers o.ä.?

| 5 |

© 2016, WILDE.Rechtsanwälte – [www.wilde-rechtsanwaelte.de](http://www.wilde-rechtsanwaelte.de)

### ■ Kandidatenerfassung

- Vorgang zulässig nach § 4 Abs. 1, 4a BDSG – Einwilligung
  - Ausdrückliche Einwilligung  
Nein: Einstellung Daten in soziales Netzwerk, Kongressteilnahme, Mitarbeiternennung keine ausdrückliche Einwilligung.
  - Schlüssige (konkludente) Einwilligung  
Bei einem schlüssigen Handeln muss dem Handelnden der Erklärungswert seiner Handlung bewusst sein.  
Vorliegend ist dies nicht eindeutig, Kandidat weiß nicht positiv um Interesse des gerade sourcingenden Unternehmens.

| 6 |

© 2016, WILDE.Rechtsanwälte – [www.wilde-rechtsanwaelte.de](http://www.wilde-rechtsanwaelte.de)

### ■ Kandidatenerfassung

- Vorgang zulässig nach § 32 Abs. 1 S. 1 BDSG: Beschäftigungsverhältnis
  - Die Voraussetzungen der Ausnahme des § 32 Abs. 1 S. 1 BDSG liegen nicht vor:
    - Personenbezogene Daten eines Beschäftigten
    - Erhebung etc. für Zwecke des Beschäftigungsverhältnisses.
  - Es fehlt an einem Beschäftigungsverhältnis. Dieses soll gerade vorbereitet werden.

| 7 |

### ■ Kandidatenerfassung

- Vorgang zulässig nach § 28 Abs. 1 S. 1 Nr. 1: zur Begründung eines Schuldverhältnisses erforderlich
- Wortlaut: Das Erheben, Speichern, Verändern oder Übermitteln personenbezogener Daten oder ihre Nutzung als Mittel für die Erfüllung eigener Geschäftszwecke ist zulässig, wenn es für die Begründung, Durchführung oder Beendigung eines rechtsgeschäftlichen oder rechtsgeschäftsähnlichen Schuldverhältnisses mit dem Betroffenen erforderlich ist.
  - Begründung eines Schuldverhältnisses
    - Strenge Betrachtung: Beide Vertragsparteien sollten jedenfalls die Intention haben, ein Schuldverhältnis (hier Arbeitsvertrag) zu begründen.
    - Vorliegend: Vorbereitungshandlung einer Partei im Unwissen der anderen Partei zur Vorphase der möglichen Abstimmung eines Schuldverhältnisses.

Zur **Begründung** eines Schuldverhältnisses erforderlich, eher (-)

| 8 |

### ■ Kandidatenerfassung

- Vorgang zulässig nach § 28 Abs. 1 S. 1 Nr. 3: allgemein zugänglich, keine Interessenverletzung
- Wortlaut: Das Erheben, Speichern, Verändern oder Übermitteln personenbezogener Daten oder ihre Nutzung als Mittel für die Erfüllung eigener Geschäftszwecke ist zulässig, wenn die Daten allgemein zugänglich sind oder die verantwortliche Stelle sie veröffentlichen dürfte, es sei denn, dass das schutzwürdige Interesse des Betroffenen an dem Ausschluss der Verarbeitung oder Nutzung gegenüber dem berechtigten Interesse der verantwortlichen Stelle offensichtlich überwiegt.
  
- Vorgang ist Mittel für die Erfüllung eigener Geschäftszwecke:  
(+)
  
- Öffentlich zugängliche personenbezogene Daten
  - Öffentliche Verzeichnisse
  - Soziale Medien, öffentlich zugängliche Profile; wohl auch die Profile, die nur für die registrierten Nutzer als „kleinere Öffentlichkeit“ zugänglich sind.
  - Teilnehmerlisten bei Kongressen

| 9 |

© 2016, WILDE.Rechtsanwälte – [www.wilde-rechtsanwaelte.de](http://www.wilde-rechtsanwaelte.de)

WILDE.Rechtsanwälte, Köln, 2016

### ■ Kandidatenerfassung

- Vorgang zulässig nach § 28 Abs. 1 S. 1 Nr. 3: allgemein zugänglich, keine Interessenverletzung
- Keine **überwiegenden schutzwürdigen Interessen** des Kandidaten
  - grundsätzlich ist bei frei zugänglichen Daten Schutzwürdigkeit gering zu bewerten, auf der Hand liegende Anhaltspunkte sind zu berücksichtigen, etwa ein Ausschluss der Öffentlichkeit durch Sperrvermerk o.ä.
  - **Businessnetzwerke** - eher keine schutzwürdigen Interessen bei Daten, die in einem **öffentlich einsehbaren Business-Umfeld** unter Mitwirkung des Kandidaten veröffentlicht wurden, bspw. XING, LinkedIn.
    - **Öffentlich einsehbar** sind die für alle Netznutzer aber eher auch die nur für die registrierten **Mitglieder eines Netzwerks abrufbaren Daten**.
    - **Nicht öffentlich** sind im Regelfall alle Daten, die nur für durch einen Kandidaten **freigeschaltete Nutzer** (geschlossene Profile) abrufbar sind. Ein **schutzwürdiges Interesse wird hinsichtlich nicht öffentlich vorgehaltenen Daten in Businessnetzwerken eher bejaht**.

| 10 |

© 2016, WILDE.Rechtsanwälte – [www.wilde-rechtsanwaelte.de](http://www.wilde-rechtsanwaelte.de)

WILDE.Rechtsanwälte, Köln, 2016

### ■ Kandidatenerfassung

- Vorgang zulässig nach § 28 Abs. 1 S. 1 Nr. 3: allgemein zugänglich, keine Interessenverletzung
  - **Private Netzwerke – schutzwürdiges Interesse umstritten.**
    - Schutzwürdiges Interesse wird bejaht:  
immer bei geschlossenen Profilen  
bei nur für Mitglieder eines Netzwerks einsehbaren Daten.
    - Schutzwürdiges Interesse wird diskutiert:  
Bei frei einsehbare Daten in einem sozialen Netzwerk. **Jedenfalls besteht ein schutzwürdiges Interesse auch dann hinsichtlich aller Angaben, die keinen Bezug zu dem zu besetzenden Arbeitsplatz haben.**
    - Aktuell verschwimmen Grenzen zwischen privaten Netzwerken und Businessnetzwerken.
  - **Datenveröffentlichung durch Kandidaten in Foren etc. –**  
Jeweils **Abwägungsfrage**, ob schutzwürdige Interessen entgegenstehen.

[ 11 ]

© 2016, WILDE.Rechtsanwälte – www.wilde-rechtsanwaelte.de

### ■ Kandidatenerfassung

- Vorgang zulässig nach § 28 Abs. 1 S. 1 Nr. 3: allgemein zugänglich, keine Interessenverletzung
  - **Pflichten des Unternehmens:**
    - Bei der Erhebung personenbezogener Daten sind die **Zwecke**, für die die Daten verarbeitet oder genutzt werden sollen, **konkret festzulegen**, § 28 Abs. 1 S. 2. Schriftliche Dokumentation sinnvoll.
    - **Benachrichtigung des Betroffenen bei erstmaliger Speicherung von Daten ohne dessen Kenntnis** nach § 33 Abs. 1 BDSG, **außer**
      - der Betroffene hat auf andere Weise Kenntnis von der Speicherung erlangt, etwa durch Ansprache im Sourcingprozess, Abs. 2 Nr. 1, oder
      - die Daten für **eigene Zwecke gespeichert** und **aus allgemein zugänglichen Quellen entnommen** wurden und eine **Benachrichtigung** wegen der **Vielzahl der betroffenen Fälle** **unverhältnismäßig** ist, Abs. 2 Nr. 7a.

[ 12 ]

© 2016, WILDE.Rechtsanwälte – www.wilde-rechtsanwaelte.de

### ■ Kandidatenerfassung

- Kein Verbot der Erhebung entsprechender Daten durch den Datenanbieter/ Netzwerkbetreiber
  - **Verbot in AGB,**
    - Personalsuche über ein Netzwerk zu betreiben
    - Stellenanfragen an Netzwerkmitglieder zu schicken
    - Etc.

| 13 |

© 2016, WILDE.Rechtsanwälte – [www.wilde-rechtsanwaelte.de](http://www.wilde-rechtsanwaelte.de)

### ■ Kandidatenerfassung

- **Ergebnis**
  - Daten von Kandidaten dürfen aus öffentlich allen oder nur allen registrierten Mitgliedern zugänglichen Profilen bei Businessnetzwerken zu Zwecken des Active Sourcing für die Besetzung einer Stelle erhoben, gespeichert und genutzt werden.
  - Die Erhebung setzt eine sorgfältige Prüfung voraus, ob der vorgesehenen Handlung gegebenenfalls schutzwürdige Interessen der Betroffenen/ Kandidaten entgegen stehen. Ein schutzwürdiges Interesse wird beispielsweise eher bejaht bei allen Daten, die nur durch freigeschaltete Netzwerkkontakte oder durch alle Mitglieder eines privaten sozialen Netzwerks einsehbar sind.
  - Werden die Daten aus einer öffentlichen Quelle erhoben, so ist der/ sind die Zweck/e der Nutzung dieser Daten (schriftlich) zu dokumentieren.
  - Gegebenenfalls besteht eine Benachrichtigungspflicht.

| 14 |

© 2016, WILDE.Rechtsanwälte – [www.wilde-rechtsanwaelte.de](http://www.wilde-rechtsanwaelte.de)

### ■ Kandidatenansprache

- Betroffene Interessen durch Kandidatenansprache
  - **Arbeitgeber (AG)** des Kandidaten, der eventuell Mitarbeiter verlieren könnte
    - Perspektive: Behinderung durch einen Mitbewerber.
  - **Kandidat (K)** als Empfänger des Anrufs des Unternehmers (U)
    - Perspektive: (Un-)Zulässigkeit der Ansprache als Solche.
- In beiden Fällen kann AG die Intention haben, gegen U vorzugehen. K kann eventuell ebenfalls gegen U vorgehen.

| 15 |

© 2016, WILDE.Rechtsanwälte – [www.wilde-rechtsanwaelte.de](http://www.wilde-rechtsanwaelte.de)

### ■ Kandidatenansprache

- Ansprache K durch U – Perspektive Behinderung
  - BGH I ZR 221/01, 04.03.2004, Headhunter hat Kandidaten an seinem Arbeitsplatz angerufen.
  - Gericht zu einer möglichen Behinderung des AG
    - Headhunter handelt im geschäftlichen Verkehr zu Zwecken des Wettbewerbs.
    - Aufgrund der beidseitigen Interessen an K stehen AG und Headhunter im Wettbewerb.
    - Abwerben von Mitarbeitern ist grundsätzlich erlaubt. Es ist als sittenwidrig wegen gezielter Behinderung zu unterlassen, wenn wettbewerbsrechtlich unlautere Begleitumstände hinzu kommen, insbesondere unlautere Mittel eingesetzt oder unlautere Zwecke verfolgt werden.
    - **Ein Kandidat darf am Arbeitsplatz angerufen werden, um mit ihm erstmals über einen Stellenwechsel zu sprechen. Der Anrufer darf die Stelle knapp umschreiben und bei Interesse mit dem Kandidaten eine Kontaktmöglichkeit verabreden.**

| 16 |

© 2016, WILDE.Rechtsanwälte – [www.wilde-rechtsanwaelte.de](http://www.wilde-rechtsanwaelte.de)

### ■ Kandidatenansprache

#### ■ Ansprache K durch U – Perspektive Behinderung

Nur unzulässig, wenn **spezielle Begleitumstände** hinzu kommen, z.B.:

- wettbewerbswidrige **Herabsetzung**, § 4 Nr. 7 UWG, LG Heidelberg, 1 S 58/11, 23.05.2012: AG wurde in XING-Anfrage diffamiert „Sie wissen ja hoffentlich, in was für einem Unternehmen Sie da gelandet sind?“
- wettbewerbswidrige **gezielte Behinderung**, § 4 Nr. 4 UWG, LG Heidelberg aaO., immer, wenn Abwerbung mit unlauteren Mitteln gegeben ist.
- Wettbewerbswidrige Behinderung, wenn ein Anrufer eine Ansprache trotz Verweigerung des K fortsetzt oder die Ansprache **über eine erste Kontaktaufnahme mit kurzer Darstellung des Angebots hinausgeht**, BGH aaO.

| 17 |

### ■ Kandidatenansprache

#### ■ Ansprache K durch U – Perspektive unzulässige Kommunikation

- Abwerbeanruf
- E-Mail-Nachricht
- Nachricht innerhalb eines sozialen Netzwerks

| 18 |

### ■ Kandidatenansprache

- **Abwerben** - Unzumutbare Belästigung K nach § 7 Abs. 2 Nr. 2/ AG nach § 7 Abs. 1 UWG?
  - Werbung per Telefonanruf gegenüber **Verbraucher** ohne **ausdrückliche Einwilligung** oder gegenüber **Marktteilnehmer** ohne **zumindest mutmaßliche Einwilligung** ist unzulässig.
  - **HIER:** Bei Abwerben soll der Angerufene Arbeitnehmer als sogenannter Marktteilnehmer behandelt werden. Es genügt so eine mutmaßliche Einwilligung.
    - Anruf auf betrieblichen Telefonanschluss: Solange Anrufer kurze sachliche Information mitteilt und nicht aufdringlich, bedrängend oder belästigend wirkt, ist der Anruf zulässig.
    - Anruf auf privaten Anschluss: Abwägungsfrage, ob mutmaßliche Einwilligung vorliegt.
  - Hält Anrufer die zu dem Arbeitnehmer entwickelten Vorgaben ein, so liegt auch keine unzumutbare Belästigung des AG vor.

| 19 |

© 2016, WILDE.Rechtsanwälte – www.wilde-rechtsanwaelte.de

WILDE.Rechtsanwälte, Köln, 2016

### ■ Kandidatenansprache

- **Abwerben = Werbung?**
  - „Werbung“ ist jede Äußerung bei der Ausübung eines Handels, Gewerbes, Handwerks oder freien Berufs mit dem Ziel, den Absatz von Waren oder die Erbringung von Dienstleistungen, einschließlich unbeweglicher Sachen, Rechte und Verpflichtungen, zu fördern, Art. 2 lit. a EU-Werberichtlinie 2006/114/EG.
  - Weites Verständnis von Werbung.
  - Werbung wird bei Abwerben generell angenommen, vgl. zu der Situation Köhler/Bornkamm, UWG, § 7 Rn. 141, 175.

| 20 |

© 2016, WILDE.Rechtsanwälte – www.wilde-rechtsanwaelte.de

WILDE.Rechtsanwälte, Köln, 2016

### ■ Kandidatenansprache

- **Abwerbenanruf** - Unterlassungsanspruch des K wegen Verstoß gegen Persönlichkeitsrecht, §§ 823, 1004 BGB analog
  - Dieser Anspruch besteht in der Regel neben dem wettbewerbsrechtlichen Anspruch aus § 7 UWG.
- Der wettbewerbsrechtliche Anspruch kann durch den AG, der persönlichkeitsrechtliche durch K geltend gemacht werden.

| 21 |

© 2016, WILDE.Rechtsanwälte – www.wilde-rechtsanwaelte.de

### ■ Kandidatenansprache

- **E-Mail-Nachricht** – Unzumutbare Belästigung nach § 7 Abs. 2 Nr. 3 UWG/ Verstoß gegen Persönlichkeitsrecht §§ 823, 1004 BGB analog
  - Werbung per elektronischer Post, zu der die E-Mail zählt, ist **gegenüber jeglichem Empfänger ohne vorherige ausdrückliche Einwilligung unzulässig**.
  - Praxis: Bei einem Erstkontakt kann eine vorherige ausdrückliche Einwilligung in eine E-Mail-Versendung eher nicht erklärt werden/ worden sein.
  - Anfrage = Werbung? (siehe oben zu Abwerbenanrufen)
    - Recruitment Spam – Massensendung an unzählige Kandidaten ist eher generell als Werbung zu bewerten.
    - Talent Scouting – gezielte Ansprache ausgewählter Kandidaten, nach der weiten Definition der Werbung ebenfalls eher Werbung. Gezielte Ansprache kann bei Bewertung der Belästigung vorteilhaft sein.

| 22 |

© 2016, WILDE.Rechtsanwälte – www.wilde-rechtsanwaelte.de

### ■ Kandidatenansprache

- **Social-Media-Nachricht** – Unzumutbare Belästigung nach § 7 Abs. 2 Nr. 1, 3 UWG/ Verstoß gegen Persönlichkeitsrecht §§ 823, 1004 BGB analog – sowie eventuell Verstoß gegen AGB des Netzwerks
  - **AGB des Netzwerks** überprüfen/ Netzwerk anfragen nach entsprechender Policy.
  - Werbung per **elektronischer Post** - § 7 UWG - ist gegenüber jeglichem Empfänger ohne vorherige ausdrückliche Einwilligung unzulässig.
  - [Der Begriff „elektronische Post“ ist der Datenschutzrichtlinie für elektronische Kommunikation, 2002/58/EG, entnommen und richtlinienkonform auszulegen/ zu lesen.]
  - Social-Media-Nachricht (SMN) = **elektronische Post**?  
"elektronische Post" ist **jede über ein öffentliches Kommunikationsnetz verschickte Text-, Sprach-, Ton- oder Bildnachricht, die im Netz oder im Endgerät des Empfängers gespeichert werden kann, bis sie von diesem abgerufen wird**, Artikel 2 S. 2 lit. h EU-Richtlinie 2002/58/EG.

| 23 |

### ■ Kandidatenansprache

- **Social-Media-Nachricht** – Unzumutbare Belästigung nach § 7 Abs. 2 Nr. 1, 3 UWG/ Verstoß gegen Persönlichkeitsrecht §§ 823, 1004 BGB analog
  - „**öffentliches Kommunikationsnetz**“ ist ein elektronisches Kommunikationsnetz, das ganz oder überwiegend der **Bereitstellung öffentlich zugänglicher elektronischer Kommunikationsdienste** dient, Artikel 1 S. 1 Nr. 2 EU-Richtlinie 2002/77/EG.
  - „**elektronische Kommunikationsdienste**“ sind gewöhnlich gegen Entgelt erbrachte Dienste, die **ganz oder überwiegend in der Übertragung von Signalen über elektronische Kommunikationsnetze bestehen**, einschließlich Telekommunikations- und Übertragungsdienste in Rundfunknetzen, jedoch **ausgenommen Dienste, die die Bereitstellung oder redaktionelle Kontrolle von mittels elektronischer Kommunikationsnetze und -dienste übertragenen Inhalten zum Gegenstand haben**; nicht dazu gehören Dienste der Informationsgesellschaft im Sinne von Artikel 1 der Richtlinie 98/34/EG, die nicht ganz oder überwiegend in der Übertragung von Signalen über elektronische Kommunikationsnetze bestehen, Artikel 1 S. 1 Nr. 3 EU-Richtlinie 2002/77/EG. Genehmigungsverfahren zu Diensten und Netzen siehe Richtlinie 2002/20/EG.

| 24 |

### ■ Kandidatenansprache

- **Elektronische Post z.B.: E-Mail, SMS, MMS.**
- **SITUATION HIER:** SMN wird innerhalb eines Sozialen Netzwerks erstellt und verlässt dieses nicht. Das Soziale Netzwerk wird wiederum unter Nutzung öffentlicher Kommunikationsnetze betrieben.
- **FRAGE:** Ist eine Social Media-Nachricht eine über ein öffentliches Kommunikationsnetz verschickte Nachricht?
  - Bislang keine gerichtliche Klärung/Aussage zu dieser Frage bekannt.
  - Gleichbehandlung SMN und E-Mail wird in der Literatur – sofern überhaupt behandelt - ohne weitere Thematisierung der möglichen Bewertungen angenommen, vgl. Spindler/Schuster, Recht der elektronischen Medien, § 7 UWG, Rn. 94.
  - Gleichbehandlung erscheint angesichts gegebener eher vergleichbarer Interessenlage gut vertretbar.

| 25 |

© 2016, WILDE.Rechtsanwälte – www.wilde-rechtsanwaelte.de

### ■ Kandidatenansprache

- **OPTION 1 - SMN ist keine elektronische Post**
  - SMN mit Information über eine Stelle darf nur verschickt werden, solange der angesprochene Marktteilnehmer/Verbraucher dies nicht erkennbar nicht wünscht oder die Werbung anderweitig unzumutbar belästigt, § 7 Abs. 2 Nr. 1 (Verbraucher)/ Abs. 1 (Marktteilnehmer) UWG.
  - Versendung SMN unzulässig im Zweifel:
    - In privaten Netzwerken.
    - In Businessnetzwerken, wenn in den Angaben des Kandidaten darauf hingewiesen wird, dass entsprechende Anfragen nicht erwünscht o.ä. sind.
  - Versendung SMN im Zweifel je nach Einzelfall eher zulässig:
    - In Businessnetzwerken, wenn kein Hinweis auf eine entsprechende Ablehnung erkennbar **und** Werbung so gestaltet ist, dass sie **nicht anderweitig unzumutbar belästigt** (prägnant, sachlich, kurz etc.).
  - **AGB des Netzwerks beachten.**

| 26 |

© 2016, WILDE.Rechtsanwälte – www.wilde-rechtsanwaelte.de

### ■ Kandidatenansprache

#### ■ OPTION 2 - SMN ist elektronische Post

- SMN mit Information über eine Stelle darf nur verschickt werden, wenn einer **vorherige ausdrückliche Einwilligung** dazu vorliegt, § 7 Abs. 2 Nr. 3 UWG.
- Anfragen ohne Zweifel unzulässig:
  - In privaten Netzwerken.
  - In Businessnetzwerken, wenn in den Angaben des Kandidaten darauf hingewiesen wird, dass entsprechende Anfragen nicht erwünscht o.ä. sind.
- Anfragen **könnten** (sehr fraglich und im Zweifel abhängig vom konkreten Einzelfall) als zulässig bewertet werden:
  - In Businessnetzwerken, wenn Kandidat deutlich erkennbar Bereitschaft für entsprechende Anfragen signalisiert/ deutliche Anhaltspunkte dafür sprechen, dass Kandidat mit entsprechenden Anfragen einverstanden ist **und** Anfrage entsprechend in zumutbarer Weise (prägnant, sachlich, kurz etc.) gestaltet ist.
- **AGB des Netzwerks beachten.**

| 27 |

© 2016, WILDE.Rechtsanwälte – www.wilde-rechtsanwaelte.de

WILDE.Rechtsanwälte, Köln, 2016

### ■ Kandidatenansprache

#### ■ Vorschlag: Vorgehen in der Praxis zu SMN

- Social Media-Seite eines Kandidaten prüfen:
  - Aufforderung zur Mitteilung von Jobangeboten erkennbar?
  - Kann Aufforderung als deutliche Einwilligung in eine Ansprache zur Übermittlung einer Stelleninformation verstanden werden?
  - WENN JA: Screenshot sichern und Anfrage formulieren.
  - Anfrage prägnant und personalisiert fassen, um Werbestörungseffekt zu vermeiden.
- WENN NEIN: Entscheidung, ob Bewertung SMN als elektronische Post gewertet wird oder nicht.  
Wenn Entscheidung für „keine elektronische Post“, Prüfung Social Media-Seite des Kandidaten nach Hinweisen, wonach dieser keine Abwerbenfragen/ Jobangebote wünscht.  
Sind keine entsprechenden Hinweise erkennbar, Anfrage formulieren.

#### ■ ACHTUNG: AGB des jeweiligen Netzwerk beachten.

| 28 |

© 2016, WILDE.Rechtsanwälte – www.wilde-rechtsanwaelte.de

WILDE.Rechtsanwälte, Köln, 2016

### ■ Kandidatenansprache

#### ■ Ergebnis

- Es ist zulässig, einen Kandidaten per Telefon anzusprechen und ihn knapp über das bestehende Interesse und die Möglichkeit einer Kontaktaufnahme zu informieren.
- Zusätzliche Umstände, die Interessen des aktuellen Arbeitgebers des Kandidaten berühren können – ausschweifendes Telefonat mit dem Kandidaten am Arbeitsplatz, Diffamierung des AG etc. - können dazu führen, dass die Ansprache unzulässig wird.
- Eine knappe informierende Ansprache stellt in der Regel keine unzumutbare Belästigung des Kandidaten dar.
- Eine entsprechende Ansprache per E-Mail als „elektronischer Post“ erfordert eine ausdrückliche vorherige Einwilligung des Kandidaten.
- Ob eine Anfrage über Soziale Medien – neben den AGB des jeweiligen Dienstes - denselben Vorgaben unterliegt oder ob eine Ansprache nur zu unterlassen ist, wenn der Kandidat eine Ansprache erkennbar nicht wünscht, ist noch nicht entschieden, wobei einiges für eine Gleichbehandlung mit einer E-Mail spricht.

| 29 |

© 2016, WILDE.Rechtsanwälte – [www.wilde-rechtsanwaelte.de](http://www.wilde-rechtsanwaelte.de)

### ■ Danke.

#### RA Steffen Wilde

WILDE.Rechtsanwälte  
Weinsbergstr. 190  
50825 Köln  
Tel. +49-(0)221 - 120909- 0  
Fax +49-(0)221 - 120909- 12  
mailto:post@wilde-rechtsanwaelte.de

[www.wilde-rechtsanwaelte.de](http://www.wilde-rechtsanwaelte.de)

| 30 |

Schluss