

Kununu, Glassdoor und Co.

BEWERTUNGSPLATTFORMEN – WAS SAGT DER DATENSCHUTZ?

Plattformen, bei denen man Arbeitgeber bewerten kann, gewinnen an Bedeutung – gerade in einem Arbeitnehmermarkt. Immer wieder fühlen sich Arbeitgeber unfair bewertet. Die Chancen, dagegen vorzugehen, sind aber klein.

Von Ursula Uttinger

Es ist heute üblich, dass auf Bewertungsplattformen Unternehmen bewertet werden. Von der Unternehmenskultur über Karrieremöglichkeiten bis hin zu Lohn und weiteren Benefits lässt sich alles taxieren. Dabei steht auch eine wichtige Frage im Zentrum: Würde man das Unternehmen weiterempfehlen? Es liegt auf der Hand, dass Rückmeldungen eher dann gemacht werden, wenn ein Unternehmen verlassen wird, weil man nicht mehr glücklich war. Eine anonyme Plattform bietet sich dann an (übrigens: nicht anders als bei anderen anonymen oder auch pseudonymen Bewertungen), wenn man sich geärgert hat. Darum ist Vorsicht geboten, was man aus solchen Bewertungen herausliest; dies zeigt sich auch in diversen Artikeln zu diesen Bewertungsplattformen.¹



Völlig anonym können ehemalige Mitarbeitende einen Arbeitgeber bewerten. Geschützt hinter einem Decknamen, kann niemand die Echtheit solcher Bewertungen überprüfen.

Anonymität fördert Missbrauch

Gemäss den Richtlinien der Bewertungsplattformen sind nur echte Bewertungen erlaubt. Dies ist ein Appell – eine Kontrolle ist nicht möglich. Es kann nicht überprüft werden, ob die Person, die eine Bewertung abgibt, tatsächlich dort gearbeitet hat. Dass solche Fake-Bewertungen vorkommen können, wird selbst von einzelnen Bewertungsplattformen eingeräumt: «Mit einem Zwei-Stufen-Prozess kontrollieren wir die Qualität der Bewertungen und nutzen dabei alle uns zur Verfügung stehenden Mittel, um Missbrauch vorzubeugen. In Einzelfällen kann es dazu kommen, dass Nutzer*innen eine Bewertung abgeben, obwohl diese gar nicht beim bewerteten Unternehmen gearbeitet oder sich dort beworben haben.»² Folglich kann irgendeine Bewertung über irgendein Unternehmen abgegeben werden. Dies kann aber auch umgekehrt genutzt werden: Ein Unternehmen kauft eine gute Bewertung.

Dies ist ziemlich einfach. Im Rahmen einer Bachelorarbeit an der Hochschule Luzern hat ein Student bei einer Internetrecherche sehr schnell über zehn Anbieter für Fake-Bewertungen gefunden; diese kosten unterschiedlich viel – sind aber insgesamt relativ günstig. Auch hier geben die Plattformen zu: «Sogenannte Bewertungs-Agenturen bieten gefälschte Bewertungen zum Kauf an. In der Regel haben diese Anbieter ihren Sitz im Ausland, um so eine Rechtsverfolgung nach deutschem Recht zu umgehen. Verkauf, Kauf sowie die Verbreitung (auch das Verbreitenlassen) solcher Fake-Bewertungen stellen einen Verstoß gegen das UWG (Gesetz gegen den unlauteren Wettbewerb) dar und können von Wettbewerbern sowie Wirtschafts- und Verbraucherverbänden als unzulässig abgemahnt und rechtlich verfolgt werden. Irreführend und somit rechtswidrig sind auch solche Bewertungen, deren Inhalte von Arbeitgebern beauftragt und instruiert wurden» (ebenfalls aus Kununu).

Interesse der Öffentlichkeit überwiegt

Ein Urteil bezüglich Bewertungsplattformen über Arbeitgeber gibt es bis heute nicht. Es gibt ein Urteil des deutschen Bundesgerichtshofs im Zusammenhang mit dem Ärzte-Bewertungsportal «Jameda». Aus der schriftlichen Begründung vom 21. Oktober 2021 geht hervor, dass im Rahmen einer Interessensabwägung die Interessen der Öffentlichkeit gegenüber den Interessen der möglicherweise negativ Bewerteten überwiegen würden. Im Urteil wurde sogar berücksichtigt, dass nicht auszuschliessen sei, dass solche Portale missbraucht werden könnten und «unwahre, beleidigende oder sonst unwahre Aussagen ins Netz» gestellt würden. Demgegenüber bestehe ein erhebliches Interesse der Öffentlichkeit an Informationen bezüglich einer Dienstleistung (BGH, Urteil vom 21. Oktober 2021, Az. VI ZR 488/19).

Unter dem Stichwort Meinungs- und Kommunikationsfreiheit sind solche Portale grundsätzlich erlaubt. Unwahre Behauptungen oder Beleidigungen fallen aber nicht darunter. Hier gibt es Möglichkeiten für betroffene Unternehmen: Diese können verlangen, dass falsche Aussagen gelöscht werden. Doch was ist falsch, wenn es um eine subjektive Bewertung geht? Wer welche Aussage gemacht hat, ist nicht ersichtlich, denn es wird ja den Bewertenden Anonymität zugesichert.

Persönlichkeitsschutz muss bewahrt werden

Betroffene Unternehmen können eine Überprüfung verlangen, ob die bewertende Person tatsächlich beim bewerteten Unternehmen gearbeitet hat. Die Überprüfung ist schwierig und der Aufwand gross. Werden Personen direkt angegriffen, ist eine Grenze überschritten. Eine Verletzung der Persönlichkeit muss sich niemand gefallen lassen. Sind die Kommentare direkt gegen eine Person gerichtet, wird diese sogar namentlich genannt oder ist sonst wie erkennbar, so dürfte ein Löschbegehren Erfolg versprechend sein.

Egal ob Arbeitgeber oder Arbeitnehmende – ein Anrecht auf Persönlichkeitsschutz hat jede natürliche Person. Mit der Revision des schweizerischen Datenschutzgesetzes (DSG) kommt es zu einer Angleichung an die europäische Datenschutz-Grundverordnung (DSGVO): Nur noch natürliche Personen unterstehen dem DSG.

Perspektivenwechsel: die «Arbeitnehmerbewertung»

Wechseln wir jetzt den Fokus – vom Schutz der Arbeitgeber zum Schutz der Mitarbeitenden. Im Rahmen einer Rekrutierung ist es für einzelne Arbeitgeber immer noch wichtig, externe Bewertungen (der Leistung) von Kandidat*innen, sprich Referenzen, einzuholen. Analog zu Arbeitszeugnissen gilt auch bei Referenzauskünften: Eine Referenzauskunft hat sachlich, wahrheitsgetreu und dennoch wohlwollend zu sein.

Bis anhin war die Regel klar: nur nachfragen mit Einwilligung der betroffenen Personen, also der Bewerbenden. Dies gilt weiterhin. Was sich aber gerade aufgrund der neuen technischen Möglichkeiten geändert hat: Man darf bei einem ehemaligen Arbeitgeber – nicht aber beim aktuellen Arbeitgeber – auch ohne Einwilligung nachfragen, ob eine Person tatsächlich zu einem bestimmten Zeitpunkt in der angegebenen Funktion gearbeitet hat; dies ist klar zu unterscheiden von einer Referenzauskunft. Geht es doch dabei einzig um die Überprüfung von Angaben. Ebenfalls darf der Inhalt des Arbeitszeugnisses geprüft werden. Weitergehende Aussagen sind nicht erlaubt. Diese Überprüfung macht Sinn. Es kommt immer wieder vor, dass Bewerbende Arbeitszeugnisse anpassen – und aus einer Arbeitsbestätigung wird ein sehr gutes Arbeitszeugnis. Insofern stellt sich die Frage insgesamt: Welchen Wert hat ein Arbeitszeugnis? Ohne Einwilligung nicht nur Angaben zu

überprüfen, sondern vertieft Referenzen einzuholen, stellt eine Verletzung der Persönlichkeit dar und steht im Widerspruch zur informationellen Selbstbestimmung. Es ist dabei weniger ein Problem für die anfragende Seite als für die Person, die Auskunft gibt. Fairness auf allen Ebenen lohnt sich. Nicht zuletzt dürfte es langfristig erfolgreicher sein, anstatt eine Referenzauskunft einzuholen, die Person selbst kennenzulernen. Man sollte sich selbst ehrlich fragen, was man von einem zukünftigen Arbeitgeber erwarten würde. Ein Kulturwandel, nicht nur bezüglich Arbeitszeugnissen, sondern auch bezüglich Referenzauskünften kommt. Vertrauen statt Kontrolle und motivieren statt befehlen – dies dürfte sich auf Bewertungsplattformen positiv auswirken.

Fussnoten

- 1 Vgl. unter anderem: www.deutsche-handwerkszeitung.de/gehaltsangaben-im-internet-sind-die-eigentlich-legal-216497/ – Abruf 23.1.2023.
- 2 Quelle: <https://arbeitsgeberportal.kununu.com/ressourcen/kununu-bewertung-loeschen/> – Abruf 23.1.2023.



Ursula Uttinger ist Juristin und beschäftigt sich seit über 25 Jahren insbesondere mit dem Thema Datenschutz. Sie hat mehrere Jahre als Datenschutzbeauftragte gearbeitet, hat als leitende Auditorin Datenschutz-Audits durchgeführt und Datenschutzmanagementsysteme eingeführt. Aktuell ist sie Dozentin für Datenschutz an der Hochschule Luzern, arbeitet als Leiterin Legal & Compliance in einem Spital und publiziert regelmässig zu Datenschutzthemen.

Careerplus, Ihr Partner für die Rekrutierung von Fachpersonal

Das Stelleninserat ist nach wie vor die Nummer eins, um passende Bewerber zu finden. Doch die Digitalisierung und der Wandel des Arbeitsmarkts verändern die Rekrutierung. Die Zeiten, in denen ein simples Inserat genügte, sind vorbei. Als Rekrutierungsspezialisten sind wir stets am Puls der Zeit und unterstützen Sie gerne bei der Suche nach geeigneten Mitarbeitenden mit unserem Wissen und Netzwerk.



Careerplus ist die führende Schweizer Personalberatung für die Rekrutierung von qualifizierten Fachleuten für die Berufsgruppen **Finanzen, HR, Interim, Sales, Industrie, IT und Gesundheit**.
careerplus.ch

