Bitkom e.V. |

# Soziale Netzwerke: Zumeist keine Regeln für Personaler

- Nur in jedem neunten Unternehmen ist Personalern die Nutzung von Social Media ausdrücklich gestattet – die meisten schauen aber trotzdem rein
- Mehrheit informiert sich auf Bewerber-Profilen vor der Einladung zum Gespräch
- Keinen Auftritt in den sozialen Netzwerken zu haben, kann das Job-Angebot kosten

**Berlin, 17. Oktober 2018 -** Darf der Personalchef nach der Durchsicht von Anschreiben, Lebenslauf und Zeugnissen noch einen kurzen Blick auf die Social-Media-Profile des Bewerbers werfen? In den meisten Unternehmen gibt es dazu keine klaren Regeln. So geben lediglich 11 Prozent der Personalverantwortlichen an, dass es bei ihnen ausdrücklich gestattet ist, dass sie die Profile einsehen dürfen. Weitere 4 Prozent der Unternehmen haben ebenfalls klare Regeln, gehen dabei aber in die umgekehrte Richtung und verbieten der Personalabteilung den zusätzlichen Blick in soziale Netzwerke. Die große Mehrheit (81 Prozent) gibt an, dass es dazu keine Vorgaben gibt. Das ist das Ergebnis einer repräsentativen Befragung im Auftrag des Digitalverbands Bitkom unter 304 Personalverantwortlichen in Unternehmen ab 50 Mitarbeitern. „Ein aktuelles und gut gepflegtes Profil in sozialen Netzwerken kann die Chancen auf eine Einladung zum persönlichen Gespräch erhöhen. Wichtig ist, dass das Profil mit den eingereichten Bewerbungsunterlagen übereinstimmt, sie sinnvoll ergänzt und zusätzliche Informationen bietet“, sagt Bitkom-Hauptgeschäftsführer Dr. Bernhard Rohleder.

### Recherche in Netzwerken findet meistens vor der Einladung zum Gespräch statt

Auch wenn es nur im Ausnahmefall die explizite Erlaubnis gibt: Gut zwei Drittel der Personaler (63 Prozent) informieren sich in sozialen Netzwerken über Bewerber. Zwei Drittel (67 Prozent) von ihnen schauen sich dabei die Profile an, bevor sie entscheiden ob ein Kandidat zum Gespräch eingeladen wird. Drei von zehn ziehen bereits bei der ersten Sichtung der Unterlagen die Social-Media-Profile zu Rate (29 Prozent), ebenso viele nach dem ersten Gespräch mit dem Bewerber (30 Prozent). Jeder fünfte Personaler (18 Prozent) nutzt soziale Netzwerke als letzten Check, kurz bevor ein Vertrag zustande kommt. 12 Prozent der Unternehmen speichern sogar die Informationen aus den sozialen Netzwerken, die große Mehrheit der Personalverantwortlichen (76 Prozent) nutzt sie allerdings nur, um sich selbst ein besseres Bild vom Bewerber zu machen.

### Wer kein Social-Media-Profil hat, bekommt möglicherweise den Job nicht

Wer als Bewerber gar kein Profil in sozialen Netzwerken hat, kann seinem beruflichen Fortkommen schaden. Zwar sagen acht von zehn Personalverantwortlichen (81 Prozent), die sich in sozialen Netzwerken über Kandidaten informieren, dass sie auch Bewerbern ohne Social-Media-Auftritt jede Stelle anbieten würden. Für jeden Sechsten (16 Prozent) ist das Vorhandensein eines Online-Profils unter Umständen jedoch ein Einstellungskriterium. So betonen 8 Prozent, dass allenfalls bestimmte Tätigkeiten für solche Bewerber in Frage kommen – und weitere 8 Prozent stellen Bewerber ohne Social Media Profil grundsätzlich nicht ein. Rohleder: „Wer in sozialen Netzwerken nicht auftreten will, gleichzeitig aber sein berufliches Fortkommen fördern möchte, kann eine eigene Webseite einrichten und mit einem geschützten Link den potenziellen Arbeitgebern exklusiv zur Verfügung stellen.“ Für nicht wenige Bewerber, die soziale Netzwerke ablehnen, würde aber umgekehrt die Mitarbeit in einem stark Social Media affinen Unternehmen wohl ohnehin nicht in Frage kommen.

**Hinweis zur Methodik:** Grundlage der Angaben ist eine repräsentative Umfrage, die Bitkom

Research im Auftrag des Digitalverbands Bitkom durchgeführt hat. Dabei wurden 304 Personalverantwortliche in Unternehmen ab 50 Mitarbeitern telefonisch befragt. Die Fragestellungen lauteten: „Informieren Sie sich in sozialen Netzwerken über Ihre Bewerber?“, „Zu welchem Zeitpunkt schauen Sie sich Profile von Bewerbern in sozialen Netzwerken an?“, „Gibt es in Ihrem Unternehmen Regeln zur Einsicht von Social-Media-Profilen von Bewerbern?“, „Werden die aus sozialen Netzwerken gewonnenen Informationen über Bewerber in Ihrem Unternehmen gespeichert oder werden diese Informationen nur für Entscheidungen im Personalmanagement verwendet?“ und „Würden Sie Bewerber in die engere Auswahl nehmen, von denen Sie in sozialen Netzwerken überhaupt keine Profile finden?“

## Kontakt

**Merle Wiez**
Pressereferentin
Telefon: +49 30 27576-274
E-Mail: m.wiez@bitkom.org
Download Pressefoto

**Johanna Guttenberger**
Manager Bildungspolitik & Digitale Gesellschaft
Nachricht senden

---

Direktlink: ***https://www.bitkom.org/Presse/Presseinformation/Soziale-Netzwerke-Zumeist-keine-Regeln-fuer-Personaler.html***