

# Personaler suchen im Netz nach Bewerberdaten

(1) Die Gruppe „Sex am Arbeitsplatz fördert die Arbeitsmoral“ in dem sozialen Netzwerk „MeinVZ“ hat 38 Mitglieder. Viele von ihnen sind mit Foto abgebildet. Immerhin 72 Mitglieder sind der Gruppe „Wenn man delegieren kann, wirkt Faulheit wie Kompetenz“ beigetreten. Nur sieben Mitglieder hat die Gruppe  
5 „Faulheit - Sinn meines Lebens“ zu bieten, dafür outet sich hier eine junge Dame mit dem Lieblingszitat: „Nichtstun macht nur dann Spaß, wenn man eigentlich viel zu tun hätte.“

(2) Welcher Arbeitgeber würde nicht die Hände über dem Kopf zusammenschlagen, würde er solcherlei Einlassungen über Bewerber lesen?  
10 Wenig verwunderlich ist es deshalb, dass viele Personaler inzwischen das Internet als Informationsquelle nutzen, um mehr über die Kandidaten herauszufinden, die sich bei ihnen bewerben. Aber wie verbreitet ist das Phänomen in der Praxis? Eine vom Bundesministerium für Verbraucherschutz in Auftrag gegebene Umfrage des Instituts Dimap unter 500 Unternehmen gibt nun  
15 einige Anhaltspunkte: Immerhin 28 Prozent der Unternehmen nutzen demnach das Internet für die Auswahl von Bewerbern. Ein Viertel der Firmen gibt in der Umfrage an, dass Bewerber wegen negativer Informationen aus dem Netz nicht zum Vorstellungsgespräch eingeladen wurden.

(3) Wer den Google-Test nicht besteht, hat also wenig Chancen. In vielen Fällen  
20 graben die Personaler aber nicht nur in den Internet-Suchmaschinen, sondern auch in sozialen Netzwerken wie Facebook, StudiVZ, MeinVZ, LinkedIn oder Xing. 20 Prozent der Personaler, die grundsätzlich auf Informationen aus dem Internet zurückgreifen, sind mindestens gelegentlich auch in sozialen Netzwerken unterwegs, so die Studie.

(4) Besonders vorsichtig sein sollten die Anhänger der „Faulheits-Gruppen“. Denn negative Äußerungen über Arbeit oder das Arbeitsumfeld sind Gift für den  
25 Bewerbungserfolg: 76 Prozent der Befragten erklären in der Studie, dass solcherlei Einlassungen das Bild, das sie von dem Bewerber haben, verschlechtern.

(5) Allerdings zeigt die Studie auch, dass es für viele Personaler weiterhin  
30 triftige Gründe gegen die Bewerberrecherche in der Onlinewelt gibt. Zu aufwändig sei das, erklärten 35 Prozent der Firmen, die keine Informationen aus dem Netz nutzen. 36 Prozent der Nichtnutzer haben Bedenken hinsichtlich der Qualität der erlangten Informationen und sagen, es sei nicht sichergestellt, wo  
35 diese herkommen und wie zuverlässig sie seien. Und weitere 35 Prozent unterlassen eine Online-Recherche, um die Persönlichkeitsrechte der Betroffenen zu achten.

*Frankfurter Allgemeine Zeitung*

## Tekst 4 Personaler suchen im Netz nach Bewerberdaten

---

- 1p 10 Was will der Verfasser mit den im 1. Absatz genannten Beispielen deutlich machen?
- A Das Spektrum an Gruppen und Themen ist breit.
  - B Es dreht sich eigentlich immer um die gleichen Themen.
  - C Größere Gruppen teilen sich oft in kleinere Gruppen auf.
  - D Mitglieder geben dort unbekümmert viel von sich preis.
- 1p 11 Welche Aussage stimmt mit dem Kern des 2. Absatzes überein?
- A Arbeitnehmer ahnen nicht, welche Daten über sie im Internet zu finden sind.
  - B Der Anteil der Arbeitnehmer, die sich übers Internet bewerben, ist erheblich größer geworden.
  - C Die private Nutzung des Internets am Arbeitsplatz stört viele Arbeitgeber.
  - D Manche Arbeitgeber nutzen das Internet, um ungeeignete Bewerber auszusortieren.
- 1p 12 Der 4. Absatz ist in Bezug auf den vorhergehenden Absatz
- A eine Illustration.
  - B eine Schlussfolgerung.
  - C eine Verallgemeinerung.
  - D eine Widerlegung.
- “triftige Gründe gegen die Bewerberrecherche in der Onlinewelt” (regel 31)
- 3p 13 Welke drie redenen worden in alinea 5 genoemd?

---

### Bronvermelding

Een opsomming van de in dit examen gebruikte bronnen, zoals teksten en afbeeldingen, is te vinden in het bij dit examen behorende correctievoorschrift, dat na afloop van het examen wordt gepubliceerd.