

Datenschutz bei Bewerbungen von Transferleistungsempfängern

Anfrage der Fraktion DIE LINKE vom 07.11.2013

Die Fraktion die Linke bittet in ihrer Anfrage vom 07.11.2013 um Beanwortung folgener Fragen:

- 1. Trifft es zu, dass Mitarbeiter des Jobcenters bei potentiellen Arbeitgebern nachfragen, ob sich Kunden fristgerecht beworben haben oder vorstellig geworden sind und haben Arbeitgeber im Umkehrschluss die Möglichkeit, beim Jobcenter Erkundigungen über arbeitssuchende Erwerbslose einzuholen?**
- 2. Wenn der Kunde einen Vermittlungsvorschlag erhält, erhält ein möglicher Arbeitgeber eine Doublette? Falls ja, enthält diese Doublette einen Fragenkatalog zum Verhalten des Kunden im Bewerbungsgespräch und zu Hinweisen darüber, warum ein Arbeitsverhältnis nicht zustande kam?**
- 3. Werden die Doubletten an das Jobcenter wieder zurückgeschickt oder setzt sich das Jobcenter von selbst mit einem möglichen Arbeitgeber in Verbindung und ist daraus zu erkennen, aus welchem Rechtskreis die Bewerber kommen?**
- 4. Wenn die Fragen unter Punkt 2.) zutreffen, werden die Kunden vorher gefragt, ob sie einwilligen (Datenschutz) und auf welcher Rechtsgrundlage geschieht dieser Austausch von Sozialdaten?**
- 5. Wie verhalten sich die Mitarbeiter des Jobcenters zu Initiativbewerbungen, die der Arbeitssuchende im Rahmen seiner Eigenbemühungen vorgenommen und dem Jobcenter vorgelegt hat? Das heißt konkret: Ist es auszuschließen, dass das Jobcenter sich mit genannten Arbeitgebern in schriftlicher oder telefonischer Form in Verbindung setzt?**

Antwort des Jobcenters Köln:

- zu 1. Es trifft im Einzelfall zu, dass Beschäftigte des Jobcenters bei Arbeitgebern nachfragen, was aus einem Vermittlungsvorschlag geworden ist. Anfragen von Arbeitgebern zu vorgeschlagenen Bewerbern werden grundsätzlich nicht beantwortet.
- zu 2. Ein Vermittlungsvorschlag besteht aus zwei Teilen: Mit dem Vordruck VV 1 wird der Bewerber gebeten, sich auf eine ihm vorgeschlagene Stelle zu bewerben. Mit dem Vordruck VV 2 wird der Arbeitgeber darüber unterrichtet, welchen Bewerber das Jobcenter für die ausgeschriebene Stelle vorgeschlagen hat. Ferner wird darin der Arbeitgeber gebeten, mitzuteilen, ob eine Einstellung erfolgt ist. Im Falle einer Nichteinstellung soll der Arbeitgeber hierfür die Gründe angeben. Dafür stehen Ankreuzfelder zur Verfügung (z.B. „...Bewerber hat sich nicht vorgestellt...“).

- zu 3. Auf die Antworten zu den Fragen 1 und 2 wird verwiesen. Ergänzend wird mitgeteilt, dass das Jobcenter nur Bewerber aus dem Rechtskreis SGB II vermittelt. Ob Arbeitgeber erkennen können, aus welchem Rechtskreis die Bewerber kommen, kann von uns nicht beurteilt werden. Eine Antwort auf diesen Teil der Frage wäre reine Spekulation.
- zu 4. Die Einwilligung eines Bewerbers zu einem Vermittlungsvorschlag ist gesetzlich nicht vorgesehen und wird daher auch nicht eingeholt. Der Bundesbeauftragte für den Datenschutz und die Informationsfreiheit trägt diese Verfahrensweise mit. Rechtsgrundlage für die Übermittlung der Sozialdaten des Bewerbers an den Arbeitgeber sind die §§ 67d, 69 SGB X in Verbindung mit § 16 Abs. 2 SGB II und § 35 SGB III:

Nach § 67d SGB X ist eine Übermittlung von Sozialdaten ohne Einwilligung des Betroffenen zulässig, wenn eine gesetzliche Übermittlungsbefugnis vorliegt. Im Rahmen der Erfüllung der gesetzlichen Aufgabe der Erbringung von Leistungen zur Eingliederung, zu der auch die Arbeitsvermittlung gehört (§§ 16 Abs. 2 SGB II i.V.m. § 35 SGB III), ist die Übermittlung von Sozialdaten an Arbeitgeber von § 69 Abs. 1 Nr. 1 SGB X („...Erfüllung einer gesetzlichen Aufgabe der übermittelnden Stelle...“) umfasst.

- zu 5. Bei Initiativbewerbungen setzt sich das Jobcenter nicht mit Arbeitgebern in Verbindung, es sei denn, dass dies vom Bewerber ausdrücklich gewünscht wird, um seine Bewerbungschancen zu erhöhen (z.B. durch das Angebot von Förderleistungen des Jobcenters an den Arbeitgeber).

Gez.

Kulozik