

Vfg.

1.) Vermerk

Fachaufsichtliche Anfrage [REDACTED]
Datenschutzrechtliche Überprüfung zweier Fallgestaltungen

Folgende Fallgestaltungen sind datenschutzrechtlich zu überprüfen:

Der Arbeitgeberservice setzte sich mit einem Arbeitgeber von einer im Leistungsbezug stehenden Teilzeitarbeitnehmerin in Verbindung, um nachzufragen, ob die Möglichkeit bestünde, die Leistungsempfängerin Vollzeit zu beschäftigen. Der Arbeitgeber wurde in Kenntnis gesetzt, dass in einem solchen Fall die Möglichkeit einer finanziellen Förderung (Zuschuss) bestünde. Ihm wurde ebenfalls mitgeteilt, dass die Leistungsempfängerin im Leistungsbezug steht. Die Leistungsempfängerin wurde über das Gespräch mit dem Arbeitgeber im Vorfeld nicht informiert. Nachdem der Arbeitgeber sie über das Gespräch in Kenntnis gesetzt hatte, erklärte sie sich mit dem Vorgehen nicht einverstanden.

Ferner erkundigt sich das Fallmanagement bei potentiellen Arbeitgebern, ob die Leistungsempfänger sich dort beworben haben.

Rechtslage:

- 1) Eine Datenübermittlung wäre in der ersten Fallgestaltung nur möglich, wenn es sich dabei um eine gesetzliche Aufgabe des Arbeitgeberservice handeln würde, dann wäre § 69 Abs. 1 Nummer 1, 2. Alt. SGB X einschlägig. Nach Auskunft [REDACTED] (Fallmanagerin) ist Rechtsgrundlage des Zuschusses für den Arbeitgeber im o.g. Fall § 16 Abs. 1 SGB II. Dieser verweist auf die §§ 217 ff. SGB III, die die Eingliederungszuschüsse regeln. Voraussetzung eines Eingliederungszuschusses ist jedoch ein Antrag des Arbeitgebers (Hauck/Noftz, SGB II, § 16, Rn. 197). Der Antrag soll rechtzeitig vor Aufnahme des Beschäftigungsverhältnisses gestellt werden, da ansonsten der Nachweis des kausalen Zusammenhangs zwischen dem Lohnkostenzuschuss und der Einstellung des Arbeitnehmers nur schwerlich zu führen ist (Hauck/Noftz, ebd.). In diesen Fällen ist der Arbeitgeber bereits im Vorfeld informiert, dass der einzustellende Arbeitnehmer leistungsgemindert ist. Sinn und Zweck dieser Regelung ist es, durch die Zahlung von Eingliederungszuschüssen die in der Person des Arbeitnehmers bestehenden Vermittlungshemmnisse zu kompensieren (Hauck/Noftz, SGB II, § 16, Rn. 199). Im oben geschilderten Fall hatte sich die Leistungsempfängerin die Arbeitsstelle selbst gesucht und der Arbeitgeber war im Vorfeld nicht über ihren SGB II-Bezug informiert. Es mussten daher keine Vermittlungshemmnisse kompensiert werden. Da m.E. die Fallgestaltung nicht unter § 16 SGB II zu subsumieren ist, stellt die Datenübermittlung auch keine gesetzliche Aufgabe i.S.d. § 69 Abs. 1 Nummer 1, 2. Alt. SGB X dar. Selbst wenn man die Übermittlung noch unter § 16 SGB II subsumieren könnte, wäre die Datenübermittlung nicht erforderlich i.S.d. § 69 Abs. 1 SGB X, denn in diesem Fall hätte zuerst Kontakt zu der Leistungsempfängerin aufgenommen werden müssen, um dann mit ihrem Einverständnis den Kontakt zu dem Arbeitgeber herzustellen. Dieser Weg stellt eine zumutbare Alternative dar, die die Datenübermittlung als nicht erforderlich erscheinen lässt. Die Datenübermittlung war daher nicht zulässig.

- 2) Die Übermittlung der Daten in der zweiten Fallgestaltung dient der Überprüfung, ob die Bewerbungskosten rechtmäßig erstattet wurden, bzw. werden können. Die Bewerbungskosten

werden dem Leistungsempfänger gem. § 16 Abs. 1 SGB II i.V.m. § 45 Abs. 1 SGB III erstattet. Zur Überprüfung, ob die Bewerbungen, so wie angegeben, vom Leistungsempfänger auch tatsächlich verschickt wurden, wird [REDACTED] ein Vordruck mit einem Auskunftersuchen an die potentiellen Arbeitgeber geschickt. In diesem Anschreiben werden dem potentiellen Arbeitgeber der **Name der/des Leistungsempfänger/in**, der **SGB II-Leistungsbezug** und die **Berufsbezeichnung** mitgeteilt.

Das Auskunftsschreiben, welches an die potentiellen Arbeitgeber geschickt wird, stützt sich auf die Auskunftspflicht des § 57 SGB II. Hiernach haben Arbeitgeber Auskunft über solche Tatsachen zu geben, die für die Entscheidung über einen Anspruch auf SGB II-Leistungen erheblich sein können. M.E. ist diese Rechtsgrundlage nicht einschlägig. Diese Auskunftspflicht entsteht kraft Gesetzes, sobald **ein Beschäftigungsverhältnis** zwischen Arbeitgeber und Arbeitnehmer entsteht (Eicher/Spellbrink, SGB II, §57, Rn.8). In den o.g. Fällen ist das Beschäftigungsverhältnis allerdings gerade **noch nicht** zustande gekommen. Somit kann das Auskunftersuchen nicht auf § 57 SGB II gestützt werden. Daher kann die Datenübermittlung ebenfalls nicht auf § 69 Abs. 1 Nr. 1, 2. Alt. i.V.m. § 57 SGB II gestützt werden, da sich die Datenübermittlung nicht als gesetzliche Aufgabe darstellt.

Als Rechtsgrundlage käme § 69 Abs. 1 Nr. 1, 1.Alt. SGB X i.V.m. § 51 b Abs. 4 Nr. 2 SGB II in Betracht. Gem. § 69 Abs. 1 Nr. 1, 1. Alt. SGB X ist eine Übermittlung von Sozialdaten zulässig, soweit sie erforderlich ist, für die Erfüllung der Zwecke für die sie erhoben worden sind. Die Daten der Arbeitgeber und der Bewerbungen werden erhoben, um den Anspruch auf Erstattung der Bewerbungskosten festzustellen und sie dienen auch zum Nachweis, dass die Bestimmungen der Eingliederungsvereinbarung erfüllt wurden. Ferner dient die Erhebung der Daten auch der Überprüfung der korrekten und wirtschaftlichen Leistungserbringung, da diese Daten benötigt werden, um den Erstattungsanspruch auf seine Rechtmäßigkeit zu überprüfen. Gem. § 51 b Abs. 4 Nr. 2 SGB II können erhobene und übermittelte Daten zum Zwecke der Überprüfung auf korrekte und wirtschaftliche Leistungserbringung der Leistungsträger durch diese übermittelt werden. Daher stellt die Datenübermittlung an den Arbeitgeber die Erfüllung des Zwecks dar, für den die Daten erhoben wurden, nämlich die Überprüfung der korrekten und wirtschaftlichen Leistungserbringung.

Ferner müsste die Datenübermittlung **erforderlich** sein, gem. § 69 Abs. 1 Nr. 1, 1. Alt. SGB X. Erforderlich ist die Übermittlung immer dann, wenn ohne die Übermittlung die Aufgabe auf andere Weise nur unter unverhältnismäßig großen Schwierigkeiten erfüllt werden kann, die Datenübermittlung muss demnach ein geeignetes Mittel sein, für das keine zumutbare Alternative besteht (Hauck/Noftz, SGB X, §69, Rn.56). Denkbar wäre hier, dass man den Nachweis von der/dem Leistungsempfänger/in erbringen lässt. Dies hätte den Vorteil, dass die Arbeitgeber nicht bereits im Vorfeld erfahren würden, dass die Bewerber/innen im SGB II-Bezug stehen. Diese Erkenntnis im Vorfeld könnte stigmatisierend wirkend. Es wäre z.B. denkbar, den Leistungsempfänger/innen in der Eingliederungsvereinbarung aufzuerlegen, dass sie den Arbeitgeber um eine Empfangsbestätigung der Bewerbung bitten. Da gem. § 15 Abs. 1 S. 2 Nr. 2 SGB II die Eingliederungsvereinbarung bestimmen soll, in welcher Form die Bemühungen nachzuweisen sind, könnte man die Empfangsbestätigung durch den potentiellen Arbeitgeber wählen.

Da dieser Weg m.E. eine zumutbare Alternative darstellt, die zudem nicht mit einem Grundrechtseingriff in das Recht der informationellen Selbstbestimmung verbunden ist, ist das Auskunftersuchen bei dem potentiellen Arbeitgeber nicht erforderlich i.S.d. § 69 Abs. 1 Nr. 1, 1. Alt. SGB X. Daher ist die Datenübermittlung nicht zulässig.