

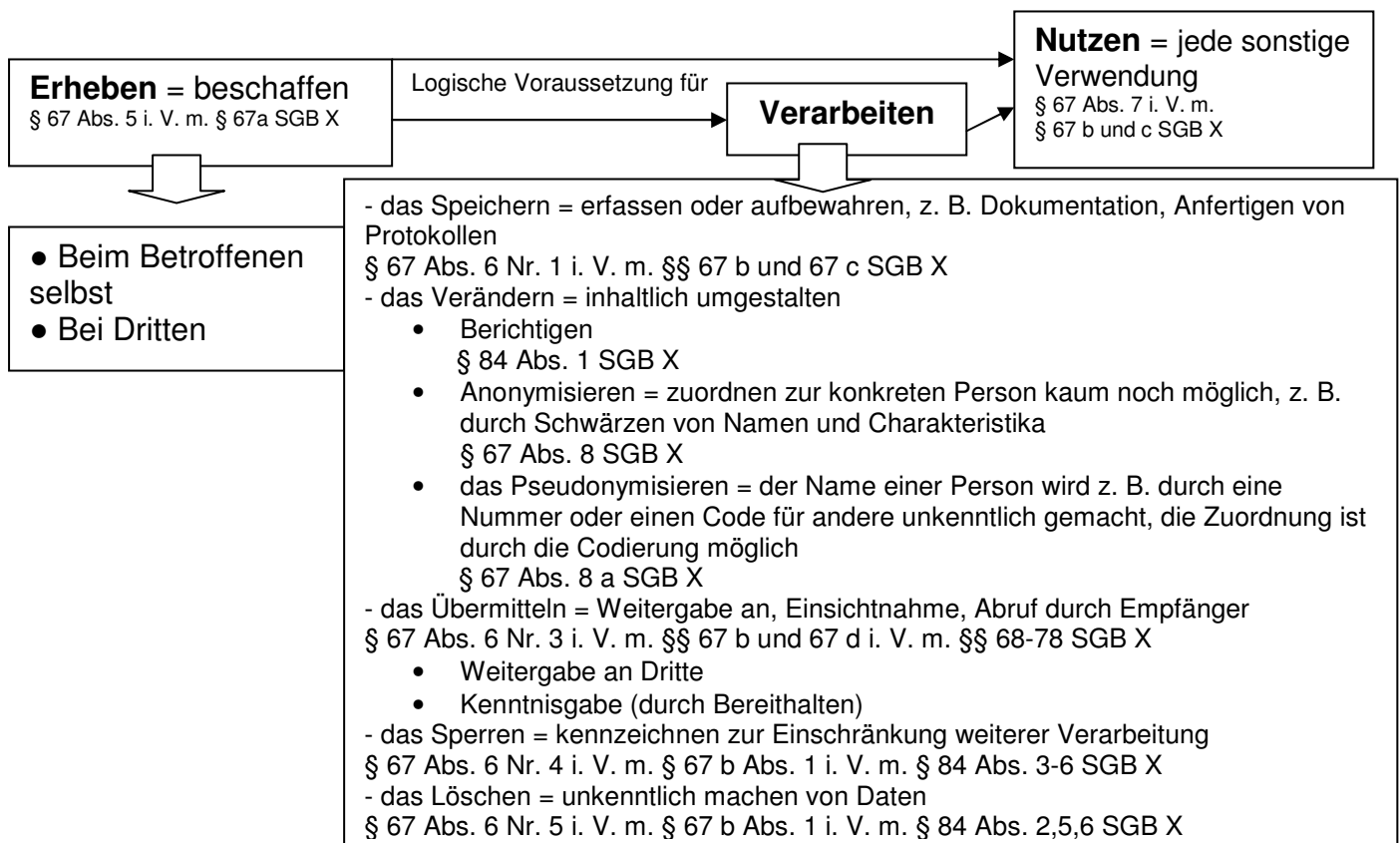
Hinweise zur Anwendung des Datenschutzes in der Praxis

Gem. § 35 SGB I hat jeder einen Anspruch darauf, dass die ihn betreffenden Sozialdaten von den Leistungsträgern nicht unbefugt erhoben, verarbeitet oder genutzt werden. Sozialdaten sind Einzelangaben über persönliche oder sachliche Verhältnisse einer bestimmten oder bestimmbarer natürlichen Person, die von einer in § 35 SGB I genannten Stelle im Hinblick auf ihre Aufgaben nach dem SGB X erhoben, verarbeitet oder genutzt werden. Befugt i. S. d. § 35 Abs. 1 Satz 2 SGB I sind nur diejenigen, die nach der internen Organisation für die Bearbeitung des einzelnen Falles zuständig sind und die die Daten benötigen, um die ihnen übertragenen Aufgaben ordnungsgemäß wahrnehmen zu können.

Die Ausnahme vom Grundsatz des Sozialgeheimnisses normiert § 35 Abs. 2 SGB I in welchem geregelt ist, dass eine Erhebung, Verarbeitung und Nutzung von Sozialdaten unter der Voraussetzung der §§ 67 ff. SGB X zulässig ist. Hierbei ist zu unterscheiden zwischen dem Erheben, dem Verarbeiten und dem Nutzen von Sozialdaten.



→ Für Informationen, Handlungsanweisungen und Auslegungshilfestellungen wird auf das **Rundschreiben Nr. 21/2010**, Datenschutz verwiesen.



1.) Dokumentation von Beobachtungen (z. B. Alkoholabhängigkeit)

Bei der Beobachtung von Symptomen, z. B. im Hinblick auf eine mögliche Alkoholabhängigkeit, ist es umstritten, ob eine Beobachtung ein Sozialdatum darstellt. Wenn die Beobachtung nicht als Sozialdatum gewertet werden würde, bräuchte man auch keine Eingriffsgrundlage für eine Erhebung.

Falls der/die Leistungsempfänger/in von selbst einräumt, dass er/sie alkoholabhängig ist, stellt diese Angabe ein Sozialdatum dar, mit der Folge, dass ein Erhebungsdatum notwendig ist.

Ob die Datenerhebung zulässig ist, ergibt sich aus § 51 b SGB II i. V. m. § 1 Abs. 2 Nr. 4 der Verordnung zur Erhebung der Daten nach § 51 b SGB II. Demnach erhebt der zuständige

zuständige Träger der Grundsicherung für Arbeitsuchende laufend die für die Durchführung der Grundsicherung für Arbeitsuchende erforderlichen Daten. Durch Rechtsverordnung sind die zu erhebenden Daten, die zur Nutzung für die in § 51 b Absatz 3 SGB II genannten Zwecke erforderlich sind, einschließlich des Verfahrens zu deren Weiterentwicklung festgelegt. Nach § 1 Abs. 2 Nr. 4 der Verordnung zur Erhebung der Daten nach § 51 b SGB II sind weitere vermittlungsrelevante Informationen, insbesondere gesundheitliche Einschränkungen, zu erheben. Unter gesundheitliche Einschränkungen kann die Alkoholabhängigkeit subsumiert werden.

Die Erforderlichkeit ist im Einzelfall zu prüfen. Es ist zudem darauf zu achten, dass jede Beobachtung inhaltlich korrekt wiedergegeben werden muss und ihr subjektiver Charakter deutlich wird. Voreilige Schlüsse auf einen objektiven Sachverhalt sind immer zu vermeiden.

Bei jeder Datenverarbeitung und -nutzung ist Sorge zu tragen, dass diese nur für die Zwecke erfolgt, für die die Daten erhoben worden sind. Auch hier gilt wiederum, dass kritisch hinterfragt werden muss, wo die Daten gespeichert werden müssen, um eine Zweckänderung möglichst im Vorfeld auszuschließen.



Verfahren: Um eigene Gedanken und private Hypothesen nicht zu vergessen, können diese in comp.ASS in der Registerkarte „Notizen“ hinterlegt und damit außerhalb der offiziellen Akte aufbewahrt werden. Dies sollte auch geschehen, wenn der/die Leistungsempfänger/in von selbst einräumt, dass er/sie alkoholabhängig ist.

2.) Datenerhebung bezüglich Vorstrafen

Auch hier ist zunächst zu prüfen, ob gemäß § 67 a SGB X eine Datenerhebung stattfinden darf. Unter Berücksichtigung der aufgezeigten Grundsätze dürfte eine generelle Frage nach Vorstrafen unzulässig sein.

Nur wenn eine Vermittlung in Bereiche angedacht ist, für die bestimmte Vorstrafen maßgeblich wären, wäre eine zielgerichtete Erhebung vorzunehmen.

Eine nicht zielgerichtete Erhebung ist allein aus praktischen Gründen nicht empfehlenswert, da der FM sonst in die Situation geraten könnte, von Vorstrafen zu wissen, die er dem Arbeitgeber aber nicht mitteilen braucht und i. d. R. nicht darf.

3.) Datenübermittlung im Rahmen von Verhandlungen mit Arbeitgebern hinsichtlich Fördermöglichkeiten

Eine Datenübermittlung wäre nach § 69 Abs. 1 Nr. 1, 2. Alt. SGB X nur möglich, wenn es sich dabei um eine gesetzliche Aufgabe handeln würde. Arbeitgeberleistungen wie bspw. der Eingliederungszuschuss basiert auf § 16 Abs. 1 SGB II, der auf die §§ 217 ff. SGB III verweist. 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, sodass der Arbeitgeber bereits im Vorfeld über die Leistungsminderungen des einzustellenden Arbeitnehmers informiert ist.

Wenn sich Leistungsempfänger allerdings Arbeitsstellen selbst suchen, den Arbeitgeber nicht im Vorfeld über ihren SGB II-Bezug informieren und keine zu kompensierenden Vermittlungshemmnisse vorweisen, ist das Handeln nicht unter § 16 SGB II zu subsumieren und stellt die Datenübermittlung keine gesetzliche Aufgabe i. S. d. § 69 Abs. 1 Nr. 1, 2. Alt. SGB X dar. Auch wäre die Datenübermittlung nicht erforderlich i. S. d. § 69 Abs. 1 SGB X gewesen, denn es ist zumutbar, zuerst Kontakt zum Leistungsempfänger aufzunehmen und dann mit dessen Einverständnis Kontakt zum Arbeitgeber herzustellen. Die Datenübermittlung wäre daher nicht erforderlich und somit nicht zulässig.



Verfahren: Vor Verhandlungsbeginn mit dem Arbeitgeber ist zunächst Kontakt zum Leistungsempfänger aufzunehmen und erst mit dessen Einverständnis Kontakt zum Arbeitgeber herzustellen.

4.) Datenübermittlung im Rahmen der Überprüfung rechtmäßiger Bewerbungskostenerstattung

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 beim

Grundsicherungsträger angegeben, vom/von der Leistungsempfänger/in auch tatsächlich eingereicht wurden, wird mit dem Versenden eines Vordrucks mit einem Auskunftersuchen an die potentiellen Arbeitgeber versendet, in dem u. a. der Name des Leistungsempfängers/der Leistungsempfängerin, der SGB II-Leistungsbezug und die Berufsbezeichnung mitgeteilt wird.

Das Auskunftsschreiben darf sich nicht auf die Auskunftspflicht des § 57 SGB II, wonach der Arbeitgeber Auskunft über solche Tatsachen zu geben hat, die für die Entscheidung über einen Anspruch auf SGB II-Leistungen erheblich sein können, stützen. Diese Auskunftspflicht entsteht kraft Gesetzes, sobald ein Beschäftigungsverhältnis zwischen Arbeitgeber und Arbeitnehmer entsteht. In Rahmen der Erstattung von Bewerbungskosten ist das Beschäftigungsverhältnis allerdings gerade noch nicht zustande gekommen. Da sich die Datenübermittlung hier nicht als gesetzliche Aufgabe darstellt, kann die Datenübermittlung nicht auf § 69 Abs. 1 Nr. 1, 2. Alt. SGB X i. V. m. § 57 SGB II basieren.

Als Rechtsgrundlage könnte § 69 Abs. 1 Nr. 1, 1. Alt. SGB X i. V. m. § 51 Abs. 4 Nr. 2 SGB II in Betracht kommen. Gem. § 69 Abs. 1 Nr. 1, 1. Alt. SGB X ist eine Übermittlung der 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 werden. 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 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.

Die Datenübermittlung müsste gem. § 69 Abs. 1 Nr. 1, 1. Alt. SGB X erforderlich sein. 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. Denkbar wäre hier, dass man den Nachweis von der/dem Leistungsempfänger/in erbringen lässt. Es wäre z. B. denkbar, den Leistungsempfänger/in 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. Dieser Weg stellt eine zumutbare Alternative dar, sodass das Auskunftersuchen bei dem potentiellen Arbeitgeber nicht erforderlich i. S. d. § 69 Abs. 1 Nr. 1, 1. Alt. SGB X ist und die Datenübermittlung nicht zulässig ist.

Zusätzlich wird im Vordruck zum Einreichen der Bewerbungen der Zusatz aufgenommen, dass schriftlich beim potentiellen Arbeitgeber nachgefragt werden darf, ob eine Bewerbung des/der Leistungsempfängers/in eingegangen ist, wenn der der/die Leistungsempfänger/in dem Nachweis der Bewerbungsbemühungen durch Vorlage einer entsprechenden Empfangsbestätigung durch den potentiellen Arbeitgeber nicht nachkommt. Durch Unterzeichnung des Vordrucks erklärt der/die Leistungsempfänger/in die Zustimmung einer Überprüfung, wenn der/die Leistungsempfänger/in nicht den Nachweis von Bewerbungsbemühungen erbracht hat.



Verfahren: In der Eingliederungsvereinbarung wird festgelegt in welcher Form die Bewerbungsbemühungen nachzuweisen sind. Die Bewerbungsbemühungen werden durch die Empfangsbestätigung der Bewerbung durch den potentiellen Arbeitgeber nachgewiesen.

Zusätzlich wird im Vordruck zum Einreichen der Bewerbungen der Zusatz aufgenommen, dass schriftlich beim potentiellen Arbeitgeber nachgefragt werden darf, ob eine Bewerbung des/der Leistungsempfängers/in eingegangen ist, wenn der der/die Leistungsempfänger/in dem Nachweis der Bewerbungsbemühungen durch Vorlage einer entsprechenden Empfangsbestätigung durch den potentiellen Arbeitgeber nicht nachkommt.