



**Der Bundesbeauftragte
für den Datenschutz und
die Informationsfreiheit**

POSTANSCHRIFT Der Bundesbeauftragte für den Datenschutz und die Informationsfreiheit,
Postfach 1468, 53004 Bonn

Frau

HAUSANSCHRIFT Husarenstraße 30, 53117 Bonn
VERBINDUNGSBÜRO Friedrichstraße 50, 10117 Berlin

TELEFON (0228) 997799-222

TELEFAX (0228) 997799-550

E-MAIL ref2@bfdi.bund.de

BEARBEITET VON

INTERNET www.datenschutz.bund.de

DATUM Bonn, 07.12.2011

GESCHÄFTSZ.

BETREFF **Datenschutz im Jobcenter**

BEZUG Ihre Schreiben vom und Februar 2011 und vom August 2011

Sehr geehrte Frau ,

mit vorgenannten Schreiben hatten Sie sich an den Bundesbeauftragten für den Datenschutz und die Informationsfreiheit gewandt, da Sie sich in Ihrem Recht auf Datenschutz verletzt sahen. Sie schilderten darin folgenden Sachverhalt:

Sie seien Kundin des Jobcenters L (nachfolgend Jobcenter). Im Rahmen der Arbeitsvermittlung seien Sie aufgefordert worden, eine komplette Bewerbungsmappe inklusive Arbeitszeugnis vorzulegen.

Auf diese Aufforderung hätten Sie mit der Bitte reagiert, die Integrationsfachkraft möge diese Aufforderung bitte schriftlich begründen. Diese habe Ihnen daraufhin mitgeteilt, dass die Vorlage der vollständigen Bewerbungsmappe erforderlich wäre, damit festgestellt werden könne, in welchem Umfang Sie Unterstützung bei der Optimierung Ihrer Bewerbungsmappe benötigen würden.



Mit Schreiben vom September 2011 hat sich das Jobcenter wie folgt zum Sachverhalt geäußert:

Im Rahmen des Leistungsbezuges nach dem Zweiten Buch Sozialgesetzbuch (SGB II) seien Sie nach § 60 Absatz 1 Satz 1 Erstes Buch Sozialgesetzbuch (SGB I) verpflichtet, alle Tatsachen anzugeben, die für die Leistung erheblich seien sowie Beweismittel zu bezeichnen und auf Verlangen des Leistungsträgers vorzulegen. Des Weiteren müssten Sie nach § 2 Absatz 1 Satz 1 SGB II alle Möglichkeiten zur Verringerung oder Beendigung Ihrer Hilfebedürftigkeit ausschöpfen. Aufgrund dieser Vorschriften sei das Jobcenter berechtigt, die vollständigen Bewerbungsunterlagen von Ihnen anzufordern.

Die primäre Zielsetzung der Grundsicherung für Arbeitssuchende sei die Beseitigung der Hilfebedürftigkeit durch Erwerbstätigkeit. Vor diesem Hintergrund sei es erforderlich, dass die zuständige Integrationsfachkraft die Marktfähigkeit des Kunden einschätzen und auf Verbesserungen hinwirken könne. Um diese Aufgabe wahrnehmen zu können, sei die Vorlage der vollständigen Bewerbungsunterlagen unumgänglich. Im Rahmen der Vermittlungsarbeit würden sodann die Bewerbungsunterlagen geprüft und optimiert. Wichtig sei hierbei, dass das Bewerbungsschreiben mit Zeugnissen und sonstigen Nachweisen sowie dem Gesamtbild der Bewerbung korrespondiert. Ferner sei es üblich, bestimmte Aspekte, die sich aus den Zeugnissen nicht oder nicht ausreichend in der gewünschten Deutlichkeit ergeben, durch das Bewerbungsschreiben hervorzuheben. Ohne die Vorlage des Arbeitszeugnisses sei es nicht möglich, die Bewerbungsunterlagen auf Ganzheitlichkeit und Stimmigkeit zu prüfen und so eventuell auf Verbesserungen hinzuwirken.

Im Rahmen der Vermittlungsarbeit würden alle gewonnenen Erkenntnisse von der Integrationsfachkraft vertraulich behandelt, so dass weder eine Kenntniserlangung durch Dritte zu befürchten noch ein sonstiger Anlass für eine datenschutzrechtliche Beschwerde erkennbar sei.

Den vorliegenden Sachverhalt würdige ich datenschutzrechtlich wie folgt:

Die Anforderung des Arbeitszeugnisses stellt eine Erhebung von Sozialdaten nach § 67a Zehntes Buch Sozialgesetzbuch (SGB X) dar. Das Erheben von Sozialdaten durch die in § 35 SGB I genannten Stellen ist danach zulässig, wenn ihre Kenntnis zur Erfüllung einer Aufgabe der erhebenden Stelle nach diesem Gesetzbuch erfor-



derlich ist. Das Jobcenter gehört zu den in § 35 SGB I genannten Stellen, da es sich um einen Leistungsträger nach § 12 SGB I i. V. m. § 19a SGB I handelt.

Neben der Erbringung von Leistungen zur Sicherstellung des Lebensunterhaltes gehört die Vermittlung in Arbeit zu den Aufgaben des Jobcenters. Die Anforderung des Arbeitszeugnisses durch das Jobcenter wäre somit zulässig, wenn ohne dessen Kenntnis eine Vermittlung in Arbeit nicht möglich ist. An diesem Tatbestandsmerkmal mangelt es jedoch. Ein Arbeitszeugnis ist eine vom Arbeitgeber ausgestellte Urkunde über das Arbeitsverhältnis. Der Arbeitnehmer hat hierauf einen Anspruch. Dieser ergibt sich aus dem Gesetz (§ 109 Gewerbeordnung bzw. § 630 Bürgerliches Gesetzbuch) und den Tarifverträgen. Diese Vorschriften führen jedoch nicht dazu, dass nach jedem Beschäftigungsverhältnis ein Arbeitszeugnis erstellt wird. Der Arbeitnehmer muss dieses explizit verlangen. Verzichtet der Arbeitnehmer auf diesen Anspruch, so liegt nach der Beendigung des Beschäftigungsverhältnisses kein Arbeitszeugnis vor.

Zu einer Bewerbung gehören in der Regel neben einem Anschreiben, einem Foto und einem Lebenslauf im Anhang auch Urkunden, die für die Qualifikation von Bedeutung sind. Dies können unter anderem Schulzeugnisse, Ausbildungsnachweise und auch Arbeitszeugnisse sein. Eine Verpflichtung zur Vorlage eines Arbeitszeugnisses besteht nicht.

Demzufolge ist eine Vermittlung in Arbeit auch ohne Kenntnis des Arbeitszeugnisses möglich und die gesonderte Anforderung nicht zulässig.

Mit freundlichen Grüßen
Im Auftrag