

Berliner Beauftragter für Datenschutz und Informationsfreiheit

Bereich Recht
Gesundheit und Soziales



Berliner Beauftragter für Datenschutz und Informationsfreiheit
An der Urania 4 - 10, 10787 Berlin

Berliner Verband für Arbeit und Ausbildung
Geschäftsführer
Herrn Haberkorn
Oranienstr. 25
10999 Berlin

EINGEGANGEN

29. JAN. 2009

Erl. ...

GeschZ. (bitte angeben)	Bearbeiter(in)	Tel.: (030) 13 889-0	Datum
53 ¹ .780.5	Frau Geismann	Durchwahl 13 889 App.: 315	27.01.2008

Sehr geehrter Herr Haberkorn,

vielen Dank für Ihre Anfrage zur Nachweispflicht der Träger von Beschäftigungsmaßnahmen gegenüber den Jobcentern. Sie haben uns mitgeteilt, die Jobcenter würden teilweise die Vorlage von Arbeitszeugnissen, zum Nachweis der beruflichen Qualifikation Ihrer Mitarbeiter sowie Kopien der Arbeitsverträge zwischen den Beschäftigungsträgern und ihren Mitarbeiter verlangen. Sie bitten uns um datenschutzrechtliche Prüfung.

Die Erhebung von personenbezogenen Daten durch die Jobcenter bei Stellen außerhalb des öffentlichen Bereichs ist in § 10 Abs. 4 Berliner Datenschutzgesetz (BlnDSG) geregelt. Danach dürfen personenbezogenen Daten ohne Kenntnis des Betroffenen nur erhoben werden, wenn eine Rechtsvorschrift dieses vorsieht.

Es gibt keine Norm, die die Träger zur Übersendung von Arbeitszeugnissen und Arbeitsverträgen an die Jobcenter verpflichtet bzw. den Jobcentern eine Befugnis zur Anforderung solcher Unterlagen einräumt. Allerdings ist das Jobcenter als Leistungsträger nach § 16 SGB II in Verbindung mit §§ 84, 86 SGB III zur Qualitätsprüfung der Träger von Beschäftigungsmaßnahmen befugt. Danach kann der Leistungsträger vom Maßnahmeträger und den Teilnehmern Auskunft über den Verlauf der Maßnahme und dem Eingliederungserfolg verlangen. Ebenso kann er die Einhaltung der Voraussetzungen, die für die Zulassung des Trägers und der Maßnahme erfüllt sein müssen, durch Einsicht in alle die Maßnahme betreffenden Unterlagen des Trägers prüfen.

1. Vorlage von Zeugnissen

Zu den Zulassungsvoraussetzungen zählt nach § 84 Nr. 3 SGB III die entsprechende Aus- und Fortbildung sowie die Berufserfahrung des Leiters und der Lehrkräfte. Wie die Nachweise bezüglich des Vorliegens dieser Voraussetzungen zu erbringen sind, hat der Gesetzgeber nicht geregelt. Sicherlich stellen Arbeitszeugnisse geeignete Unterlagen für diesen Nachweis dar. Hierbei ist jedoch Folgendes zu beachten:

Arbeitszeugnisse gehören zu den Personalunterlagen der Arbeitnehmer. Sie unterliegen einem besonderen Vertrauensschutz. Durch die Herausgabe von Unterlagen wird teilweise detailliert die Bio-

Sprechzeiten: tgl. 9-15 Uhr,
Do. 9-18 Uhr
oder nach Vereinbarung
Besuchereingang:
An der Urania 4 - 10
auch für Behinderte

U1, U2 und U3:
Nollendorplatz,
Wittenbergplatz

S-Bahnhof:
Zoologischer Garten
Bus: M29, 100, 187

Fax: (030) 215 50 50
E-Mail:
mailbox@datenschutz-berlin.de
Internet:
http://www.datenschutz-berlin.de
http://www.informationsfreiheit.de



Datenschutz und
Informationsfreiheit
in Berlin

grafie des Arbeitnehmers gegenüber Dritten offenbart. Sie kann daher nur durch überwiegende Interessen des Arbeitgebers gerechtfertigt sein. Arbeitszeugnisse enthalten darüber hinaus Daten, die zur Beurteilung der fachlichen Qualifikation nicht relevant sind, beispielsweise Informationen zum dienstlichen oder zum Sozialverhalten. Eine Herausgabe von Arbeitszeugnissen kann unserer Auffassung nach nur zugestimmt werden, wenn hierfür entweder das Einverständnis des betroffenen Mitarbeiters vorliegt oder der Name des Mitarbeiters, sowie dessen unmittelbaren personenbezogenen Informationen auf den Unterlagen geschwärzt wird. Gleiches gilt im Übrigen für die Herausgabe von Unterlagen zu Ausbildungsabschlüssen (Diplomen, Berufsausbildungszeugnisse, etc.). Die Schwärzungen müssten jedenfalls so vorgenommen werden, dass ein Personenbezug für das Jobcenter nicht möglich ist.

Für die Zwecke der Qualitätsprüfung durch die Jobcenter genügt es unserer Auffassung nach, Kenntnis darüber zu haben, dass der Maßnahmeträger ausschließlich qualifiziertes Personal beschäftigt, nicht jedoch über welche Abschlüsse bestimmte Mitarbeiter verfügen bzw. wie sie beruflich eingeschätzt werden.

2. Anforderung von Arbeitsverträgen

Gemäß § 84 Nr. 1 SGB III muss der Träger die erforderliche Leistungsfähigkeit besitzen. Dazu zählt auch, dass der Träger ausreichend Personal im Hinblick auf die Anzahl der zu betreuenden Maßnahmeteilnehmer beschäftigt. Auch diesbezüglich ist keine konkrete Regelung getroffen worden, welche Nachweise der Leistungsträger zu erbringen hat.

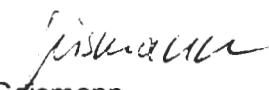
Bei den Arbeitsverträgen handelt es sich ebenfalls um besonders schützenswerte Personalunterlagen, die ausschließlich das Vertragsverhältnis zwischen Bildungsträger und dem jeweiligen Mitarbeiter betreffen.

Eine Überlassung der kopierten Arbeitsverträge wäre nur dann zulässig, wenn die Mitarbeiter dieser Datenerhebung zustimmen. Allerdings ist es unserer Meinung nach für den Nachweis der Leistungsfähigkeit des Trägers ausreichend, wenn die Beschäftigungsträger angeben, dass Mitarbeiter für bestimmte Aufgabenbereiche eingesetzt werden und bei ihnen beschäftigt sind.

Soweit die Arbeitsverträge der Kontrolle der durch die Beschäftigungsträger gemachten Angaben dienen sollen, vertreten wir die Auffassung, dass eine solche Überprüfung der Angaben in ausreichendem Maße durch stichprobenartige Sichtung der Personalunterlagen im Rahmen einer Vor-Ort-Prüfung gemäß § 86 Abs. 1 Nr. 2 SGB III durchgeführt werden kann. Doch auch hierbei ist zu beachten, dass personenbezogene Daten nicht erfasst werden dürfen. Lediglich bei einem konkreten Verdacht des Leistungsmissbrauchs dürfen weitere Daten aufgenommen werden. Die generelle Anforderung von Arbeitsverträgen der in den verschiedenen Maßnahmen eingesetzten Mitarbeiter ist datenschutzrechtlich unzulässig.

Wir hoffen, Ihnen mit diesen Auskünften gedient zu haben und stehen Ihnen für Rückfragen gern zur Verfügung.

Mit freundlichen Grüßen


Geismann