

**BfDI**Der Bundesbeauftragte
für den Datenschutz und
die InformationsfreiheitPOSTANSCHRIFT Der Bundesbeauftragte für den Datenschutz und die Informationsfreiheit
Postfach 1468, 53004 Bonn

HAUSANSCHRIFT Husarenstraße 30, 53117 Bonn

FON (0228) 997799-1506

FAX (0228) 997799-5550

E-MAIL

BEARBEITET VON

INTERNET

DATUM Bonn, 20.03.2020

GESCHÄFTSZ.

**Bitte geben Sie das vorstehende Geschäftszeichen
bei allen Antwortschreiben unbedingt an.**BETREFF **Sozialdatenschutz im Jobcenter Frankfurt**

HIER Anforderung des vollständigen, ungeschwärzten Arbeitsvertrages

BEZUG Ihre Eingabe vom 25.02.2019

Sehr geehrte 

zunächst bitte ich zu entschuldigen, dass ich erst heute auf Ihre Eingabe zurückkomme.

Sie hatten geschildert, dass Sie sich wegen Arbeitsaufnahme rechtzeitig aus dem Leistungsbezug nach dem SGB II beim Jobcenter Frankfurt abgemeldet hatten. Dieses habe sodann von Ihnen die Vorlage des vollständigen Arbeitsvertrages gefordert und dabei nicht darauf hingewiesen, dass nicht erforderliche Angaben geschwärzt werden könnten.

Mit Ihrem Einverständnis habe ich das Jobcenter Frankfurt um Stellungnahme gebeten. Es hat sich zusammenfassend wie folgt geäußert: Grund für die Anforderung des Arbeitsvertrages sei gewesen, dass Ihre Angaben geprüft werden sollten (Arbeitsaufnahme, erster Mittelzufluss). Leider hätte ein Hinweis auf Schwärzungsmöglichkeiten für die nicht erforderlichen Angaben in dem Anforderungsschreiben gefehlt.

Ergänzend weist das Jobcenter darauf hin, dass es bei der Anforderung und Aufbewahrung des Arbeitsvertrages eine allgemeine Arbeitsanweisung der Bundesagentur für Arbeit zur Führung der Leistungsakte beachte. Danach müssten die Bearbeiter prüfen, ob der gesamte Arbeitsvertrag zur Akte genommen werden müsse, oder ob es ausreiche, nur die erforderlichen Daten zu prüfen, einen entsprechenden Vermerk zu machen und dann den Ar-



beitsvertrag zu vernichten. Alternativ könnten auch nur erforderliche Auszüge aus dem Arbeitsvertrag zur Akte genommen werden.

Datenschutzrechtliche Bewertung

Datenschutzrechtlich zulässig ist die Erhebung von Daten u.a., wenn sie für die Erfüllung einer gesetzlichen Aufgabe erforderlich ist. Die Anforderung des Arbeitsvertrages stellt eine Datenerhebung in diesem Sinne da.

Die gesetzliche Aufgabe des Jobcenters besteht u.a. darin, Leistungsanträge nach dem Sozialgesetzbuch zu prüfen und die Leistungen zu bewilligen. Dazu gehört auch, das Ende des Leistungsanspruchs ordnungsgemäß festzustellen, z.B. weil wieder ausreichendes Arbeitseinkommen erzielt wird.

Bei der Aufnahme einer bezahlten Arbeit und Abmeldung aus dem Leistungsbezug machen die Jobcenter leider die Erfahrung, dass die Angaben der Betroffenen zum Termin der Arbeitsaufnahme, Abschlagszahlungen, Vorauszahlungen, Barzahlungen und sonstigen Nebenabreden unvollständig oder auch nicht wahrheitsgemäß sind. Ob etwas Derartiges vereinbart wurde, wissen die Bearbeiter jedoch nicht und fordern deshalb regelmäßig den Arbeitsvertrag an.

Bei allem Verständnis für eine Bearbeitungsroutine im Falle der Abmeldung aus dem Leistungsbezug, sehe ich die standardmäßige Anforderung der vollständigen Arbeitsverträge aus datenschutzrechtlicher Sicht kritisch. Erschwerend kommt hinzu, wenn der Hinweis auf Schwärzungsmöglichkeiten fehlt.

Bei dem Arbeitsvertrag handelt es sich ggf. um ein umfangreiches Dokument mit vielen Einzelinformationen, die für die Beendigung des Leistungsbezugs nicht erforderlich sind. Hinzu kommt, dass diese Daten in einen zukünftigen Zeitraum fallen, der außerhalb des Leistungsbezugs liegt.

In der Arbeitsanweisung der Bundesagentur für Arbeit zur Führung einer Leistungsakte sind bereits Regelungen getroffen, um sicherzustellen, dass nur die eventuell erforderlichen Daten gespeichert und alle anderen vernichtet werden. Wenn aber – wie hier – nur der Termin der Arbeitsaufnahme und ggf. noch der erstmalige Mittelzufluss zu prüfen sind, würde ich es begrüßen, wenn auf die standardmäßige Anforderung des vollständigen Arbeitsvertrages verzichtet werden könnte, zumal er z.B. als Nachweis für die tatsächliche Gehaltszahlung nicht geeignet ist. In Fällen wie Ihrem, in denen keine Überbrückungshilfen beantragt wurden, sollte es möglich sein, die Betroffenen zum Nachweis genau der zu



prüfenden Punkte aufzufordern mit dem Hinweis, dass der Nachweis z.B. durch Vorlage des Arbeitsvertrages (mit Schwärzungen) oder einer Arbeitgeberbescheinigung oder auch eines Kontoauszuges (für den Mittelzufluss) erbracht werden kann.

Der Hinweis auf die Schwärzungsmöglichkeit sollte bei der Anforderung des Arbeitsvertrages auf keinen Fall fehlen.

Ich habe dem Jobcenter Frankfurt meine vorstehende Rechtsauffassung mitgeteilt und um zukünftige Beachtung gebeten.

Ihre Eingabe hatte damit Erfolg. Ich danke Ihnen für Ihre Eingabe, denn sie zeigt mir auch, wo noch Verbesserungspotenzial im Hinblick auf allgemeine Anweisungen oder ggf. die Entwicklung von Textbausteinen ist, z.B. um den Hinweis auf Schwärzungsmöglichkeiten in den Anforderungsschreiben nicht zu vergessen. Ich hoffe, ich habe Ihre Eingabe - trotz der langen Bearbeitungszeit - doch noch zu Ihrer Zufriedenheit behandelt.

Mit freundlichen Grüßen
Im Auftrag