

Antwort

der Bundesregierung

**auf die Kleine Anfrage der Abgeordneten Brigitte Pothmer, Wolfgang Wieland, Beate Müller-Gemmeke, weiterer Abgeordneter und der Fraktion BÜNDNIS 90/DIE GRÜNEN
– Drucksache 17/18 –**

Datenmissbrauch bei der Bundesagentur für Arbeit

Vorbemerkung der Fragesteller

Nach Angaben des Bundesbeauftragten für den Datenschutz und die Informationsfreiheit und Presseberichten zufolge gibt es bei der Bundesagentur für Arbeit (BA) sowohl bei der Jobbörse als auch bei dem so genannten Vier-Phasen-Modell zur Erhebung der Daten von Arbeitslosen und Hilfebedürftigen erhebliche Datenschutzmängel.

So sind die Bewerbungsunterlagen von rund 3,8 Millionen Arbeitsuchenden, die sich über die Jobbörse um einen Arbeitsplatz bemühen, nicht hinreichend vor Missbrauch geschützt. Nahezu jede und jeder kann offensichtlich unter dem Vorwand, als Arbeitgeber eine Stelle anzubieten, in Bewerberdaten einsehen. So können Anschriften, Telefonnummern und Lebensläufe schnell in kriminelle Hände geraten. Stichprobenartige Kontrollen der Seriosität der potentiellen Arbeitgeber und ihrer Stellenangebote reichen nach Ansicht des Bundesbeauftragten nicht aus, um dem Datenmissbrauch einen Riegel vorzuschieben.

Auch im Rahmen des so genannten Vier-Phasen-Modells, mit dem seit Mitte August 2009 die für die Bearbeitung notwendigen Angaben von Arbeitslosen und Hilfebedürftigen erfasst und gespeichert werden, ist der Datenschutz nicht gewährleistet. Sehr viele Beschäftigte der BA und der SGB-II-Träger haben offensichtlich Zugriff auf die so genannten Potenzialanalysen, die unter anderem Angaben über Suchterkrankungen, Verschuldung und schwierige Familienverhältnisse der Menschen enthalten, auch wenn sie nicht mit der konkreten Bearbeitung befasst sind. Personalräte der Bundesagentur sprechen hier von einer „Verletzung des Rechtes auf informationelle Selbstbestimmung und des Sozialdatenschutzes“ und haben sogar teilweise den Beschäftigten der Bundesagentur davon abgeraten, das Profiling wie vorgesehen vorzunehmen.

Der Bundesbeauftragte für den Datenschutz und die Informationsfreiheit sieht in beiden Fällen erhebliche Datenschutzmängel, die von der BA noch nicht vollständig beseitigt wurden. Außerdem kritisierte er, dass das System des Vier-Phasen-Modells vor Behebung der bestehenden Mängel freigeschaltet

wurde. Als eine Konsequenz forderte er mehr Rechte, um auch gegen öffentliche Behörden Verbote und Bußgelder bei Datenschutzvergehen verhängen zu können.

1. Wie viele Arbeitgeber registrieren sich im Durchschnitt wöchentlich bei der Jobbörse der Bundesagentur für Arbeit (BA), um ein Stellenangebot einzustellen und um Zugriff auf Bewerberdaten zu erlangen?

Laut Auskunft der BA lassen sich wöchentlich etwa 1 700 Arbeitgeber neu in der Online-Jobbörse registrieren. Die vollumfängliche Nutzung der Funktionalitäten der Online-Jobbörse wie z. B. die Veröffentlichung von Stellenangeboten ist erst nach Zusendung einer Persönlichen Identifikationsnummer (PIN) und Freischaltung des Benutzerkontos möglich.

2. Wie viele dieser Registrierungen werden von der BA durchschnittlich in der Woche stichprobenartig überprüft, und in wie vielen Fällen führt diese Überprüfung dazu, dass Stellenanbietern die Registrierung verweigert wird?

Die BA teilt mit, dass seit dem 30. Oktober 2009 alle neu registrierten Arbeitgeber überprüft werden und bislang rund 2 Prozent der neu angelegten Benutzerkonten wieder deaktiviert wurden.

3. Welche Angaben erhebt die BA von Stellenanbietern, bevor ihnen der Zugang zu nicht anonymisierten Bewerberdaten gestattet wird?
4. Welche Bewerberdaten werden potentiellen Arbeitgebern zugänglich gemacht, wenn sie eine Identifikationsnummer erhalten haben?
5. Welche weiteren Bewerbungsunterlagen und -daten haben potentielle Arbeitgeber darüber hinaus bislang erhalten können (mit oder ohne Identifikationsnummer)?

Bei der Registrierung sind folgende Angaben verpflichtend: Name und Anschrift der Firma, Ansprechpartner sowie die entsprechenden Kontaktdaten wie Telefonnummer oder E-Mail-Adresse, Branchenzugehörigkeit und Anzahl der Mitarbeiter; die Nennung der Internetseite und der Betriebsnummer der Firma sind optional. Die bei der Registrierung angegebenen Daten werden gesichtet und mit den Arbeitgeberdaten in der zentralen Betriebsdatenbank der BA abgeglichen. Soweit erforderlich wird die (potenzielle) Arbeitgebereigenschaft durch weitere Nachfragen und gegebenenfalls durch die Anforderung entsprechender Nachweise wie der Gewerbeanmeldung oder eines Auszugs aus dem Handelsregister geprüft. Wird die Arbeitgebereigenschaft nicht nachgewiesen, wird das Benutzerkonto gelöscht.

Nach erfolgreicher Prüfung wird eine PIN auf dem Postweg übersandt. Diese erlaubt jedoch keinen ungehinderten Zugriff auf nicht anonymisierte Bewerberdaten, sondern berechtigt lediglich zur vollumfänglichen Nutzung der Funktionalitäten der Online-Jobbörse. Dazu gehört die Möglichkeit, Stellenanzeigen zu veröffentlichen sowie nach in der Online-Jobbörse veröffentlichten Bewerberprofilen zu suchen.

Ein Bewerberprofil enthält im Wesentlichen Angaben aus dem Stellengesuch, den zur Veröffentlichung freigegebenen Lebenslaufentwürfen und den Fähigkeiten. Leistungsrechtliche Daten der Bewerberinnen und Bewerber werden nicht veröffentlicht. Lediglich 2 Prozent der Bewerberinnen und Bewerber entscheiden sich für die Veröffentlichung ihrer Kontaktdaten, die von allen Nutzern ein-

gesehen werden können. In den übrigen Fällen können Arbeitgeber potenzielle Bewerber über eine Postfachnachricht in der Online-Jobbörse, über eine sog. Call-me-Funktion (Telefonanruf mittels einer Service-Rufnummer) oder über die Agentur für Arbeit kontaktieren und zu einer Bewerbung auffordern. Dabei werden dem Arbeitgeber weder der Name noch weitere Kontaktdaten des Bewerbers bekannt, auch nicht die Telefonnummer. Die Bewerber entscheiden dann selbst, ob und ggf. mit welchen Unterlagen sie sich bewerben.

Arbeitgeber müssen neben dem Registrierungsverfahren eine Datenschutzerklärung abgeben und die Nutzungsbedingungen der Online-Jobbörse akzeptieren. Die BA überprüft auch regelmäßig die Einhaltung der Nutzungsbedingungen und deckt in diesem Zusammenhang Verstöße auf. Sofern diese Verstöße trotz Aufforderung nicht abgestellt werden, wird das Benutzerkonto einschließlich der veröffentlichten Stellenangebote deaktiviert. Grobe Verstöße werden von einer Arbeitsgruppe unter Beteiligung juristischer Experten verfolgt. Diese Arbeitsgruppe führt auch Abmahnverfahren nach dem Gesetz gegen den unlauteren Wettbewerb durch oder leitet strafrechtliche Schritte gegen vermeintliche Arbeitgeber mit erheblichem Missbrauchsverdacht ein. Ebenso wird entsprechenden Kundenhinweisen konsequent nachgegangen.

6. Wie viele Fälle von Datenmissbrauch bei der Jobbörse der BA sind der Bundesregierung bekannt, wie viele Arbeitsuchende waren davon betroffen, und für welche Zwecke wurden die Daten missbräuchlich verwendet?

Der Bundesregierung ist ein Fall bekannt, der auch Grundlage für die Medienberichterstattung ist. Ihr liegen keine Erkenntnisse vor, wie viele Arbeitsuchende davon betroffen waren und ob und für welche Zwecke die Daten verwendet wurden.

7. Wie beurteilt die Bundesregierung die Datensicherheitslage bei der Jobbörse der BA, und wie steht die Bundesregierung zu den diesbezüglichen Vorwürfen und Änderungsvorschlägen des Bundesbeauftragten für den Datenschutz und die Informationsfreiheit, insbesondere hinsichtlich einer Ausweitung seiner Befugnisse gegenüber Behörden?

Die Bundesregierung hält es für essentiell, dass die BA alles für die Einhaltung des Datenschutzes in ihrem Zuständigkeitsbereich unternimmt. Sie begrüßt, dass insoweit eine enge Kooperation zwischen der BA und dem Bundesbeauftragten für den Datenschutz und die Informationsfreiheit (BfDI) besteht. So wird die Einhaltung des Datenschutzes in der Online-Jobbörse in enger Abstimmung mit dem BfDI regelmäßig überprüft. Auf Basis dieser Zusammenarbeit und interner Maßnahmen der Qualitätssicherung erreicht die BA einen hohen Sicherheitsstandard.

Soweit die Ausweitung der Befugnisse des BfDI angesprochen wird, wird auf die Antwort zu Frage 16 verwiesen.

8. Welchen konkreten Änderungsbedarf sieht die Bundesregierung, und welche Maßnahmen sollen ergriffen werden, um die Bewerberdaten der Arbeitsuchenden bei der Jobbörse zukünftig besser vor Missbrauch zu schützen?

Die Bundesregierung prüft in Abstimmung mit dem BfDI, ob die von der BA sofort ergriffenen Maßnahmen ausreichend sind und welche Maßnahmen gegebenenfalls darüber hinaus zu ergreifen sind.

9. Bis wann sollen nach Auskunft der BA die Datenschutzprobleme bei der Jobbörse behoben sein, und welche Maßnahmen erachtet die Bundesregierung in der Zwischenzeit für erforderlich, um den möglichen Datenmissbrauch einzudämmen?

Seit dem 30. Oktober 2009 werden alle neu registrierten Arbeitgeber überprüft (siehe Antwort zu Frage 2). Zusätzlich hat der BfDI gefordert, dass die BA auch alle Arbeitgeber überprüft, die bereits einen Zugang zur Online-Jobbörse haben. Die BA hat erklärt, diese Überprüfung in der ersten Dezemberwoche abzuschließen. Im Übrigen wird auf die Antwort zu Frage 8 verwiesen.

10. Welche Angaben Arbeit- und Hilfesuchender sind im Rahmen des Vier-Phasen-Modells welchen und wie vielen Beschäftigten der BA zugänglich?

Grundlage für die erfolgreiche berufliche Eingliederung von Arbeitsuchenden ist eine individuelle Standortbestimmung und die Festlegung einer geeigneten Ziel- und Handlungsstrategie. Im Rahmen des Vier-Phasen-Modells werden hierzu in der Kategorie „Profiling/Ziel/Strategie“ Daten erhoben.

Die Datenerhebung erfolgt inhaltlich strukturiert in sog. Schlüsselgruppen. In der Schlüsselgruppe „Qualifikation“ können Daten zu der schulischen und beruflichen Qualifikation, der Berufserfahrung und den Sprachkenntnissen festgehalten werden. In der Schlüsselgruppe „Leistungsfähigkeit“ werden vermittlungsrelevante gesundheitliche Einschränkungen, Daten zum individuellen Leistungspotenzial sowie des Arbeits- und Sozialverhaltens erhoben. Daten zu der Eigeninitiative, der Arbeitshaltung sowie der Lern- und Weiterbildungsbereitschaft werden in der Schlüsselgruppe „Motivation“ erhoben. Die Schlüsselgruppe „Rahmenbedingungen“ umfasst Informationen zu der örtlichen Mobilität, der familiären Situation und den Betreuungsverhältnissen, den persönlichen Rahmenbedingungen sowie der finanziellen und der Wohnsituation. In einer weiteren Schlüsselgruppe „Arbeits- und Ausbildungsmarktbedingungen“ werden Daten bezüglich der Bedingungen des regionalen und bundesweiten Arbeits- und Ausbildungsmarkts festgehalten. In der Schlüsselgruppe „Besondere Stärken“ können aus einem Katalog von persönlichen Stärken relevante Merkmale ausgewählt werden.

Das Fenster „Profiling/Ziel/Strategie“ mit den o. g. Angaben ist derzeit etwa 57 000 Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern im Rechtskreis des Zweiten Buches Sozialgesetzbuch (SGB II) zugänglich, die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter im Rechtskreis SGB III haben keine Zugriffsrechte.

11. Waren nach Kenntnis der Bundesregierung zu irgendeinem Zeitpunkt Daten, die im Rahmen von VerBIS oder des Vier-Phasen-Modells erhoben wurden, auch Menschen oder Institutionen außerhalb der BA zugänglich?

Wenn ja, wann und in wie vielen Fällen?

Von den im Rahmen des Vier-Phasen-Modells erhobenen Daten werden lediglich persönliche Stärken wie z. B. Eigeninitiative oder Teamfähigkeit in das veröffentlichte Bewerberprofil übernommen. Alle anderen im Vier-Phasen-Modell erhobenen Daten sind Dritten außerhalb der BA nicht zugänglich.

12. Wie beurteilt die Bundesregierung die Kritik der Personalräte, die „das Recht auf informationelle Selbstbestimmung“ durch die Datenhandhabung im Rahmen des Vier-Phasen-Modells als verletzt ansehen?

Das Vier-Phasen-Modell ist zunächst nur im SGB-II-Bereich eingeführt worden. Die BA hat die Kritik der Personalräte aufgegriffen und durch Sofortmaßnahmen sichergestellt, dass zum Schutz des Rechts auf informationelle Selbstbestimmung Zugriffe auf sensible Daten aus dem Profiling von Bewerbern nicht mehr uneingeschränkt möglich sind. In einem ersten Schritt wurden die Zugriffsrechte auf diejenigen beschränkt, die in den Grundsicherungsstellen fachlich tätig sind. Weitere datenschutzrechtliche Korrekturen sind für Dezember 2009 und April 2010 vorgesehen (auf die Antwort zu Frage 13 wird verwiesen). Die Maßnahmen wurden und werden mit dem BfDI abgestimmt. Die Kritik der Personalräte soll durch diese Maßnahmen ausgeräumt werden.

13. Welche weiteren Korrekturen beim Datenzugang im Rahmen des Vier-Phasen-Modells plant die BA, und bis wann sollen diese Korrekturen umgesetzt sein?

Die BA teilt mit, dass ab Dezember 2009 die in der Beantwortung der Frage 10 genannten Zugriffsrechte stark eingeschränkt werden. Mit den persönlichen Betreuerinnen oder Betreuern von Bewerberinnen und Bewerbern sowie deren Vertreterinnen oder Vertretern werden auf die im Rahmen des Vier-Phasen-Modells erhobenen Daten nur noch maximal 15 Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter zugreifen können. Daneben werden lesende Zugriffe auf die Daten vollständig protokolliert und somit nachvollziehbar gemacht.

Für April 2010 sind weitere Anpassungen der Zugriffsrechte vorgesehen. Dabei geht es um differenziertere Zugriffsmöglichkeiten für Vermittlungsfachkräfte, Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter in den Eingangszonen und den Servicecentern sowie für Führungskräfte.

14. Hält die Bundesregierung die Datenschutzmaßnahmen, die die BA im Rahmen des Vier-Phasen-Modells getroffen hat und noch treffen will, für hinreichend oder teilt sie die Einschätzung des Bundesbeauftragten für den Datenschutz und die Informationsfreiheit, der seine Bedenken für nicht ausgeräumt hält?

Auf die Antwort zu Frage 8 wird verwiesen.

15. Welche Maßnahmen wird die Bundesregierung ergreifen, um die Daten der Arbeitsuchenden und Hilfebedürftigen, die die BA erhebt und speichert, zukünftig in vollem Umfang zu schützen?

Die Bundesregierung überwacht im Rahmen der Rechts- und Fachaufsicht, dass die Gesetze und sonstiges Recht zum Datenschutz beachtet werden. Im Übrigen wird auf die Antwort zu Frage 8 verwiesen.

16. Wird die Bundesregierung dafür sorgen, dass die Befugnisse des Bundesbeauftragten für den Datenschutz und die Informationsfreiheit gegenüber Behörden und öffentlichen Institutionen erweitert werden, so dass auch hier Verbote erteilt und Bußgelder verhängt werden können?

Die Bundesregierung wird im Zusammenhang mit der anstehenden Anpassung des Datenschutzrechts alle relevanten Fragestellungen prüfen und zu gegebener Zeit ihre Vorschläge unterbreiten.

17. Wird die Bundesregierung ein eigenständiges Arbeitnehmerdatenschutzgesetz vorlegen, mit dem zukünftig die Daten von Beschäftigten und auch von Arbeitslosen besser geschützt werden?

Die Koalition zwischen CDU, CSU und FDP hat in dem Koalitionsvertrag vom 26. Oktober 2009 vereinbart, den Arbeitnehmerdatenschutz durch praxisgerechte Regelungen für Bewerberinnen und Bewerber sowie Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer zu verbessern und diese insbesondere vor Bespitzelungen an ihrem Arbeitsplatz wirksam zu schützen. Die Bundesregierung wird diesen Vorgaben der Koalitionsvereinbarung Rechnung tragen.

