

Kleine Anfrage

Datenbearbeitung beim AMS

Frage von Landtagsabgeordneter Johannes Hasler

Antwort von Regierungschef-Stellvertreter Daniel Risch

Frage vom 28. Februar 2018

Anlässlich von Anmeldungen beim AMS werden Stellensuchende aufgefordert, ein Anmeldeformular zu unterzeichnen, womit sie gleichzeitig auch einwilligen, dass die sie betreffenden Daten unter anderem an Dritte bekannt gegeben werden. Eine echte Wahlmöglichkeit, sprich einer Datenbekanntgabe an Dritte zuzustimmen, bietet sich den Stellensuchenden nicht.

Das AMS leitet - gemäss der gegenüber mir geschilderten Praxis und auf Grundlage des genannten Anmeldeformulars - Daten von Stellensuchenden ohne Information an diese an Arbeitgeber weiter. Hierdurch kommt es zwangsläufig zu Doppelbewerbungen bei Arbeitgebern, was grundsätzlich den Eindruck der Professionalität unnötig schmälert und zu einem vermeidbaren Aufwand führt. Ferner scheint es problematisch, wenn Arbeitgeber aufgrund der direkten Weiterleitung von Unterlagen bei Stellensuchenden anrufen, aber diese von der erfolgten Bewerbung keine Kenntnis haben. Hierzu meine Fragen:

- * Wie beurteilt das zuständige Ministerium die Gültigkeit der angegebenen Einwilligung auf dem Anmeldeformular in Bezug auf die Datenschutzgesetzgebung?
- * Warum erhält der Stellensuchende nicht über jede einzelne Datenbekanntgabe gesondert Mitteilung?
- * Wäre aus Sicht des zuständigen Ministeriums eine automatisierte elektronische Mitteilung an den Stellensuchenden über die Datenbekanntgabe an einen Arbeitgeber nicht zielführend und gerade im Hinblick auf die angestrebte Digitalisierung der Prozesse eine qualitative Verbesserung?

Antwort vom 02. März 2018

Zu Frage 1:

Die Einholung der Einwilligung stützt sich auf Art. 28 Abs. 3 des Arbeitsvermittlungsgesetzes (AVG), LR 823.10. Die Bestimmung regelt die Schweigepflicht und Auskunftserteilung für die öffentliche Arbeitsvermittlung und bestimmt in Abs. 3: „Angaben über Stellensuchende dürfen Privaten nur bekanntgegeben werden, wenn der Stellensuchende eingewilligt hat.“ Die hierauf gestützte Verordnungsregelung von Art. 39 Abs. 3 der Arbeitsvermittlungsverordnung (AVV), LR 823.101, lautet inhaltlich identisch: „Anderen Amtsstellen, Gemeinden und Privaten dürfen Auskünfte über die betroffenen Personen nur mit deren Einverständnis erteilt werden.“

Um diesem Erfordernis von Art. 28 Abs. 3 AVG i.V.m. Art. 39 Abs. 3 AVV nachzukommen, werden die Stellensuchenden bereits anlässlich ihrer persönlichen Anmeldung beim AMS FL darüber informiert, in welchem Umfang ihre Daten verarbeitet und zur Vermittlung an potentielle Arbeitgeber, soweit diese eine passende Stelle anbieten, bekanntgegeben werden. Die entsprechende Einwilligungsklausel im Anmeldeformular wird umfassend erläutert und die Stellensuchenden werden gebeten, diese zu unterzeichnen. Zusätzlich informiert der AMS FL die Stellensuchenden über die Verarbeitung und Übermittlung ihrer Daten beim Erstgespräch mit dem Personalberater beim AMS FL sowie beim Bewerbungskurs „Start Up“, den alle Stellensuchenden als Einstieg besuchen müssen. Diese Praxis entspricht 1:1 der Vorgehensweise der öffentlichen Arbeitsvermittlungen in der Schweiz und in Österreich.

Die Praxis des AMS FL entspricht damit den geltenden gesetzlichen Anforderungen an eine gültige Einwilligung nach Art. 3 Abs. 1 Bst. b und Art. 4 Abs. 4 des Datenschutzgesetzes. Dabei wird nicht vorausgesetzt, dass die betroffene Person über jede einzelne Datenbekanntgabe gesondert informiert werden muss, sondern es reicht, dass die stellensuchende Person weiss, um welche Kategorien von Datenempfängern es sich handelt. Insbesondere ist zu berücksichtigen, dass die Einwilligung zum Zwecke der Stellenvermittlung eingeholt wird und somit im ureigenen Interesse der Stellensuchenden ist.

Zu Frage 2:

Grundsätzlich kann festgehalten werden, dass in der heutigen digitalisierten Arbeitswelt Schnelligkeit ein ganz wesentlicher Schlüsselfaktor für den Erfolg der Stellenvermittlung ist. Wenn der AMS FL bei einer Stellenmeldung nicht in der Lage ist, dem Arbeitgeber innert 48 Stunden Bewerbungsdossiers vorzulegen, werden diese nicht mehr berücksichtigt. Dies zeigt die Erfahrung des AMS FL. Aus Zeit- und Ressourcengründen wären mehrheitlich keine Zuweisungen mehr möglich, da die Stellen bereits durch andere Stellenvermittler (inkl. dem RAV Schweiz und dem AMS Vorarlberg) besetzt werden konnten. Eine unverzügliche Weiterleitung der Daten der Stellensuchenden an die Arbeitgeber dient mithin dem alleinigen Interesse der Stellensuchenden, schnellstmöglich eine Arbeitsstelle zu finden. Diese Vorgehensweise führte in den letzten Jahren auch nachweislich zur erfolgreichen Bekämpfung der Arbeitslosigkeit. Dies belegen nicht nur die tiefen Arbeitslosenzahlen, sondern auch die Anzahl der durchschnittlichen Bezugstage pro stellensuchende Person, welche im Benchmarkvergleich zur Schweiz deutlich tiefer liegen.

Über 80% der offenen Arbeitsstellen in Liechtenstein werden durch Grenzgänger belegt, was die hohe Attraktivität des Arbeitsmarktes in Liechtenstein aufzeigt. Ein höherer Verwaltungsaufwand des AMS FL mit denselben personellen Ressourcen bedeutet einen Bürokratieaufbau, was die speditiven Vermittlungsdienstleistungen des AMS FL und letztlich die Wiederintegrationschancen von Stellensuchenden aus Liechtenstein deutlich schwächen würde.

Zudem hätte eine in jedem Einzelfall vorgeschaltete Rücksprache mit den Stellensuchenden eine deutliche Verlangsamung des Vermittlungsprozesses zur Folge, was einerseits eine schnelle Wiederintegration von Stellensuchenden in Liechtenstein einschränken und andererseits den Arbeitsmarktorganisationen aus der Schweiz und Österreich einen zusätzlichen Vorteil für ihre eigenen Stellensuchenden verschaffen würde.

Doppelbewerbungen kommen erfahrungsgemäss nicht mehr als in fünf bis acht Fällen pro Jahr vor, was bei fast 3000 Stellenmeldungen pro Jahr vermutlich unvermeidbar ist. Auch bei privaten Stellenvermittlern kommt es immer wieder zu solchen Situationen.

Zu Frage 3:

Vor allem grössere Unternehmen akzeptieren externe Stellenbewerbungen immer häufiger nur noch über ihre digitale Bewerbungsplattform, womit nicht alle Stellensuchenden gleichermassen zurechtkommen. Hier kann der AMS FL durch die direkten Kundenkontakte zu den Personalverantwortlichen unterstützend tätig werden und so die Möglichkeit zur direkten Zuweisung von Stellensuchenden wahrnehmen. Die Kontaktaufnahme mit den Stellenmeldungen an den AMS FL durch die Arbeitgeber geschieht dabei mehrheitlich telefonisch. Der AMS-Berater erfasst die offene Stelle und weist nach einem vorgelagerten System-Matching-Prozess Stellensuchende zu. Den Stellensuchenden vorab eine elektronische Mitteilung zukommen zu lassen, würde bei monatlich 300 neuen Stellenmeldungen und bis zu 10 Zuweisungen pro Stelle an die 3000 Mitteilungen pro Monat bedingen. Diese müssten manuell durch die AMS-Berater erledigt werden. Die Digitalisierung dieses Prozesses wäre bei einer gleichzeitig speditiven Dienstleistung für die Arbeitgeber, analog zur Praxis in der Schweiz und auch Österreich, nicht möglich.

Es darf aber festgehalten werden, dass eine Digitalisierung in den Bereichen angestrebt wird, in denen ein digitalisierter Prozessablauf zur Stellenvermittlung möglich und sinnvoll ist.