

Antwort

der Bundesregierung

**auf die Kleine Anfrage der Abgeordneten Jessica Tatti, Susanne Ferschl, Matthias W. Birkwald, weiterer Abgeordneter und der Fraktion DIE LINKE.
– Drucksache 19/2156 –**

Fragen zum Sozialdatenschutz und zu möglichen fingierten Stellenanzeigen im Stellenportal „Jobbörse“ der Bundesagentur für Arbeit

Vorbemerkung der Fragesteller

Die Bundesagentur für Arbeit (BA) und die Jobcenter gerieten in den vergangenen Jahren immer wieder mit Meldungen über mangelnden Datenschutz und mangelnde Datensicherheit in die Schlagzeilen. Im Jahr 2011 hatte der damalige Bundesbeauftragte für den Datenschutz und die Informationsfreiheit Peter Schaar die BA scharf für bestehende Datenschutz- und Datensicherheitsmängel bei der Online-Jobbörse gerügt. Unternehmen, so die Kritik, würden bei der Veröffentlichung von Stellenanzeigen im Onlineportal der Bundesagentur für Arbeit vorab nicht geprüft werden. Damit könne quasi jede Person ohne Legitimationsnachweis online Stellenangebote aufgeben und im weiteren Verfahren sensible Daten von Bewerberinnen und Bewerbern erlangen (siehe www.sueddeutsche.de/karriere/datenmissbrauch-bei-der-jobsuche-bewerber-und-betrueger-1.126185).

Bereits im Jahr 2009 hatten derartige Missbrauchsfälle tatsächlich stattgefunden. Damals hatte eine Firma aus Berlin in der Online-Jobbörse der BA über 2 500 fingierte beziehungsweise gefälschte Stellenangebote geschaltet, mit dem Ziel, in den Besitz persönlicher Daten von Bewerberinnen und Bewerbern zu gelangen (siehe www.faz.net/aktuell/wirtschaft/wirtschaftspolitik/datenschutz-missbrauch-der-jobboerse-der-arbeitsagentur-1881659.html). Trotz Kenntnis der Missbrauchsfälle und der bestehenden Sicherheitsmängel und trotz offener Kritik des Bundesdatenschutzbeauftragten lehnte es die Bundesagentur für Arbeit 2011 ab, das Verfahren zur Registrierung zu verschärfen.

Medienberichten zufolge nimmt die Zahl an gefälschten Jobangeboten im Internet zu (so z. B. www.handelsblatt.com/unternehmen/beruf-und-buero/buero-special/falsche-stellenanzeigen-betrueger-haben-es-auf-jobsuchende-abgesehen/19507090.html). Das Landeskriminalamt Hessen spricht dabei von einer Betrugsmasche mit dem Ziel, an persönliche Daten von Bewerberinnen und Bewerbern zu kommen, diese um Geld zu prellen oder gar an Straftaten zu beteiligen. Auch bestehe die Gefahr des Identitätsdiebstahls (vgl. www.heise.de/newsticker/meldung/Neue-Betrugsmasche-Gefaelschte-Job-Angebote-im-Internet-3650396.html).

Vorbemerkung der Bundesregierung:

Die Online-Jobbörse der Bundesagentur für Arbeit (BA) ist ein wichtiges Instrument der Arbeitsvermittlung. Sie leistet einen wichtigen Beitrag zur Transparenz des Arbeits- und Ausbildungsmarktes. Dies zeigen die über 1,3 Millionen Stellen- und über 300 000 Ausbildungsstellenangebote (Stand: 25. Mai 2018). Über die Hälfte aller Stellenangebote werden von Vermittlungsfachkräften der BA betreut.

Unabhängig davon, dass der jeweilige Arbeitgeber für die von ihm veröffentlichten Stellenangebote verantwortlich ist, unternimmt die BA fortlaufend verschiedene Maßnahmen zur Qualitätssicherung der Jobbörse. Fingierte Stellenangebote widersprechen den Nutzungsbedingungen der Jobbörse. Identifizierte fingierte Stellenangebote werden dementsprechend von der Veröffentlichung in der Jobbörse ausgeschlossen. Bei schwerwiegenden oder wiederholten Verstößen wird das Benutzerkonto des betreffenden Arbeitgebers deaktiviert.

1. Ist der Bundesregierung das allgemeine Problem gefälschter beziehungsweise fingierter Stellenanzeigen bei Online-Stellenbörsen bekannt?

Ja. Im Übrigen wird auf die Vorbemerkung der Bundesregierung verwiesen.

2. Wie viele Fälle von Datendiebstahl bei der BA und bei den Jobcentern sind der Bundesregierung bekannt, bei denen unbefugt von Dritten auf Daten von Erwerbslosen, Arbeitsuchenden oder Arbeitslosengeld (ALG)-Beziehenden zugegriffen wurde beziehungsweise Daten an unbefugte Dritte weitergegeben wurden (bitte für beide Institutionen separat ausweisen)?

Eine Statistik über Fälle von Datendiebstahl bei der BA und bei Jobcentern, bei dem unbefugt von Dritten auf Daten von Erwerbslosen, Arbeitsuchenden oder ALG-Beziehern zugegriffen oder diese Daten an Unbefugte weitergegeben wurden, führt die Bundesregierung nicht.

3. Mit welchen strafrechtlich relevanten Absichten wurden beziehungsweise werden nach Einschätzung oder Kenntnis der Bundesregierung fingierte oder gefälschte Stellenanzeigen bei Online-Stellenbörsen geschaltet?

Die Bundesregierung hat keine unmittelbaren eigenen Erkenntnisse über die Absichten der Täterinnen oder Täter solcher Handlungen.

4. Welche Kenntnis hat die Bundesregierung über gefälschte oder fingierte Stellenanzeigen, die im Webportal „Jobbörse“ der BA veröffentlicht wurden oder werden?
5. Welche Maßnahmen hat die BA nach Kenntnis der Bundesregierung nach den bisher bekannten Betrugsfällen ergriffen, um gefälschte oder fingierte Stellenanzeigen bei der „Jobbörse“ der BA zu verhindern?

Die Fragen 4 und 5 werden gemeinsam beantwortet.

In der Jobbörse der BA können sowohl unbetreute als auch betreute Stellenangebote veröffentlicht werden. Grundsätzlich hat jeder Arbeitgeber die Möglichkeit, sich in der Jobbörse zu registrieren und seine Stellenangebote auf der Plattform zu veröffentlichen, die nicht durch den Arbeitgeber-Service der BA betreut werden. Die Verantwortung für diese Stellenangebote liegt beim jeweiligen Arbeitgeber. Zur Qualitätssicherung unterliegen sowohl die Registrierung neuer Arbeitgeber als auch die veröffentlichten Stellenangebote verschiedenen Prüfverfahren.

Bei den unbetreuten Stellenangeboten in der Jobbörse der BA gilt Folgendes:

Im Rahmen einer Arbeitgeberprüfung wird jeder neu in der Jobbörse registrierte Arbeitgeber zunächst anhand der angegebenen Adressdaten mit dem intern vorliegenden Arbeitgeberbestand abgeglichen. Sofern zu dem neu registrierten Arbeitgeber noch kein Datensatz mit einer gültigen Betriebsnummer vorliegt, wird der Arbeitgeber durch den Support der Jobbörse kontaktiert und gebeten, einen Nachweis über seine Arbeitgeberbereitschaft (z. B. Gewerbeanmeldung oder Handelsregisterauszug) einzureichen. Die Kontaktierung erfolgt grundsätzlich per Post, um die eingegebenen Adressdaten zu überprüfen. Erst nach Feststellung der Arbeitgeberbereitschaft wird durch den Support die zur Freischaltung des Benutzerkontos erforderliche PIN versandt. Die PIN wird grundsätzlich ebenfalls per Post versandt, um einen Identitätsdiebstahl zu vermeiden. Erst nach Freischaltung des Benutzerkontos ist eine Veröffentlichung von Stellenangeboten und Kontaktierung von Bewerbern in der Jobbörse möglich. Erfolgt kein Postrücklauf oder wird kein Nachweis über die Arbeitgeberbereitschaft erbracht, erfolgt die Deaktivierung bzw. Löschung des Benutzerkontos.

Jeder Arbeitgeber darf maximal ein unbetreutes Benutzerkonto in der Jobbörse führen. Wird bei der Prüfung festgestellt, dass für den Arbeitgeber bereits ein aktives unbetreutes Benutzerkonto in der Jobbörse existiert (Dublette), wird das neue Benutzerkonto sofort deaktiviert.

Darüber hinaus werden die in der Jobbörse veröffentlichten unbetreuten Stellenangebote täglich einem grundlegenden systematischen Prüfprozess unterzogen. Hierbei werden ein automatisiertes und ein manuelles Prüfverfahren eingesetzt, um die Einhaltung der Nutzungsbedingungen der Jobbörse zu prüfen.

Eine automatisierte Prüfung von Stellenangeboten erfolgt über eine sogenannte „Flamelle“. Wird ein Begriff der „Flamelle“ bei der Erstellung eines Stellenangebotes verwendet, führt dies dazu, dass das Stellenangebot nicht gespeichert und somit nicht veröffentlicht werden kann.

Daneben existiert eine Indikatorenliste. Diese beinhaltet Begriffe, die ggf. auf einen Verstoß gegen die Nutzungsbedingungen hinweisen. Beinhaltet ein Stellenangebot einen dieser Begriffe, kann das Stellenangebot zwar zunächst durch den Arbeitgeber veröffentlicht werden, wird jedoch automatisch in die manuelle Prüfung übergeben und durch eine Fachkraft der BA auf einen Verstoß gegen die Nutzungsbedingungen geprüft.

Zusätzlich werden Stellenangebote stichprobenartig durch den Support der Jobbörse geprüft. Auf Rückmeldungen von Arbeitssuchenden oder anderen Arbeitgebern werden Stellenangebote ebenfalls auf einen Verstoß gegen die Nutzungsbedingungen geprüft. Bei Feststellung eines Verstoßes wird das Stellenangebot aus der Veröffentlichung genommen und der Arbeitgeber hierzu kontaktiert. Das Stellenangebot wird erst wieder durch die BA veröffentlicht, wenn es durch den Arbeitgeber überarbeitet und durch eine Fachkraft der BA positiv geprüft wurde. Bei schwerwiegenden oder wiederholten Verstößen wird das Benutzerkonto des betreffenden Arbeitgebers deaktiviert.

Bei den betreuten Stellenangeboten in der Jobbörse der BA gilt Folgendes:

Übergibt ein Arbeitgeber einen Vermittlungsauftrag zur Besetzung von Stellen an die BA, handelt es sich in der Regel um einen dem Arbeitgeber-Service bekannten Arbeitgeber. Wird der Arbeitgeber-Service von einem neuen, bisher unbekanntem Arbeitgeber beauftragt, wird dessen Arbeitgeberbereitschaft überprüft. Ausgangspunkt dieser Überprüfung ist das Stammdatenerfassungs- und -pflege-

system „STEP“ als seriöse und valide Informationsquelle. In STEP ist jeder Arbeitgeber registriert, der aktuell oder in der Vergangenheit mindestens eine Person (sozialversicherungspflichtig) beschäftigt hat.

Ist das Unternehmen dort (noch) nicht registriert, prüft der Arbeitgeber-Service die Existenz des Unternehmens anhand geeigneter Unterlagen wie z. B. Gewerbeanmeldung oder Eintragung im Handelsregister. In Abhängigkeit vom jeweiligen Einzelfall werden darüber hinaus weitere Informationsquellen zur Prüfung der Arbeitgeberseignenschaft genutzt, z. B. Internet (u. a. Firmenhomepage), Kammern, Innungen, Verbände.

Alle im Rahmen von Vermittlungsaufträgen an den Arbeitgeber-Service gemeldeten Stellen von Arbeitgebern werden vor Beginn vermittlerischer Aktivitäten und damit auch vor der Veröffentlichung in der Jobbörse nach § 36 des Dritten Buches Sozialgesetzbuch (SGB III) überprüft. Verstößt ein Stellangebot gegen ein Gesetz (z. B. Mindestlohngesetz) oder die guten Sitten (z. B. sittenwidrige Arbeitsbedingungen) oder scheint es aus anderen Gründen nicht valide (z. B. Anzahl der zu besetzenden Stellen im Verhältnis zur Unternehmensgröße), wird der Arbeitgeber kontaktiert. Können die Unklarheiten bzw. Verstöße gegen Gesetz oder die guten Sitten nicht ausgeräumt werden, wird der Vermittlungsauftrag abgelehnt.

Aufgrund der Vielzahl der Stellenangebote kann trotz der dargestellten Prüfverfahren nicht vollständig ausgeschlossen werden, dass in Einzelfällen auch gefälschte oder fingierte Stellenangebote in der Jobbörse veröffentlicht werden. Daher sind für die BA Hinweise von Arbeitssuchenden und Arbeitgebern wichtig.

6. Sind der Bundesregierung Schätzungen oder Zahlen bekannt, wie häufig und in welchem Umfang in den vergangenen zehn Jahren gefälschte oder fingierte Stellenangebote im Webportal „Jobbörse“ der BA veröffentlicht wurden?

Handelt es sich nach Einschätzung der Bundesregierung um ein einmaliges oder um ein wiederkehrendes Problem?

Bei der Identifikation von gefälschten oder fingierten Stellenangeboten handelt es sich nach Einschätzung der Bundesregierung um eine permanente Herausforderung für die Betreiber privater und öffentlicher Stellenbörsen. Im Übrigen wird auf die Antwort zu Frage 2 verwiesen.

7. Welche Schritte sieht das Registrierungsverfahren für die Online-Stellenbörse der BA nach Kenntnis der Bundesregierung für Stellenanzeigende vor?

Es wird auf die Antwort zu den Fragen 4 und 5 verwiesen.

8. Welche Pflichtangaben müssen Personen oder Unternehmen nach Kenntnis der Bundesregierung machen, um sich erfolgreich beim Stellenportal der BA registrieren zu können?

Um sich als natürliche Person in der Jobbörse der BA zu registrieren, sind neben der Zustimmung zu den Nutzungsbedingungen und der Datenschutzerklärung folgende Angaben verpflichtend:

- a) Anrede,
- b) Vorname,
- c) Nachname,

- d) Geburtsdatum,
- e) Staatsangehörigkeit,
- f) Straße und Hausnummer,
- g) Postleitzahl,
- h) Ort,
- i) Land,
- j) E-Mail-Adresse und
- k) Benutzername / Kennwort.

Für die Registrierung als Unternehmen in der Jobbörse sind neben der Zustimmung zu den Nutzungsbedingungen und der Datenschutzerklärung folgende Angaben verpflichtend:

- a) Firmenbezeichnung,
- b) Anzahl der Mitarbeiter,
- c) Branche,
- d) Straße und Hausnummer,
- e) Postleitzahl,
- f) Ort,
- g) Land,
- h) Anrede,
- i) Nachname der Ansprechperson im Unternehmen,
- j) Telefonnummer,
- k) E-Mail-Adresse und
- l) Benutzername/Kennwort.

9. Wie oft, inwieweit, nach welchen Kriterien und durch wen werden nach Kenntnis der Bundesregierung Unternehmen und Personen, die Stellenangebote in der „Jobbörse“ der BA aufgeben oder aufgeben dürfen, geprüft?

Jeder Nutzer, der sich in der Jobbörse als Arbeitgeber registriert, wird hinsichtlich seiner Arbeitgeberbereitschaft geprüft (siehe hierzu die Antwort zu den Fragen 4 und 5). Eine erneute Prüfung des Arbeitgebers erfolgt anlassbezogen, wenn Informationen vorliegen, die an der Arbeitgeberbereitschaft zweifeln lassen (z. B. Kundenrückmeldungen, Verstöße in eingestellten Stellenangeboten), oder bei Hinweisen von Arbeitssuchenden oder Arbeitgebern oder Verstößen in vom Nutzer selbst eingestellten Stellenangeboten.

10. Welche Konsequenzen ergeben sich nach Kenntnis der Bundesregierung für Unternehmen, deren Profile in der „Jobbörse“ als unseriös identifiziert werden?
11. In welcher Weise wurden und werden nach Kenntnis der Bundesregierung Unternehmen oder Personen, die gefälschte oder fingierte Stellenanzeigen im Webportal „Jobbörse“ der BA veröffentlichen, sanktioniert oder belangt?

Die Fragen 10 und 11 werden gemeinsam beantwortet.

Kann dem Arbeitgeber ein Verstoß gegen die Nutzungsbedingungen nachgewiesen werden, wird das Benutzerkonto in der Jobbörse der BA einschließlich veröffentlichter Stellenangebote deaktiviert. Für den Arbeitgeber ist somit keine Veröffentlichung von Stellenangeboten und Kontaktierung von Bewerbern in der Jobbörse mehr möglich. Bei vom Arbeitgeber-Service der BA betreuten Arbeitgebern kann zusätzlich diese Zusammenarbeit eingestellt werden.

12. Sind der Bundesregierung Fälle bekannt, in denen Unternehmen oder Personen, die gefälschte oder fingierte Stellenanzeigen im Webportal „Jobbörse“ der BA veröffentlichten, ordnungswidrigkeits- oder strafrechtlich belangt wurden?

Die BA übernimmt entsprechend der Nutzungsbedingungen ihrer Jobbörse keine Haftung für die durch Arbeitgeber selbst in die Jobbörse eingestellten Stellenangebote. Machen sich Arbeitgeber aufgrund eingestellter Stellenangebote strafrechtlich belangbar, erfolgt die Anzeige bei der Polizei durch die Betroffenen ohne Einbeziehung der BA. In Einzelfällen wurden Anfragen der ermittelnden Behörden an die BA gerichtet.

13. Ist der Bundesregierung bekannt, wie viele potenzielle Arbeitgeber von der Nutzung der „Jobbörse“ seit 2008 ausgeschlossen wurden und warum (bitte soweit möglich nach Jahr und Grund differenzieren)?

Hierzu führt die BA keine Statistik.

14. Kann die Bundesregierung ausschließen, dass sich derzeit im Webportal „Jobbörse“ der BA gefälschte oder fingierte Stellenanzeigen befinden?

Wenn nein, welche Konsequenzen zieht die Bundesregierung daraus?

Trotz der erläuterten Prüfverfahren kann bei der Vielzahl an Stellenangeboten (am Stichtag 20. Mai 2018 über 1,25 Millionen Stellenangebote) nicht ausgeschlossen werden, dass einzelne Stellenangebote gefälscht oder fingiert sind. In diesem Fall sind Hinweise von Arbeitssuchenden und Arbeitgebern sehr wichtig für die BA. Wird bekannt, dass ein Stellenangebot gegen die Nutzungsbedingungen der Jobbörse verstößt, erfolgt die sofortige Deaktivierung.

15. Wie stellt die Bundesagentur für Arbeit nach Kenntnis der Bundesregierung derzeit sicher, dass keine gefälschten oder fingierten Stellenanzeigen im Webportal der „Jobbörse“ der BA veröffentlicht werden?

Es wird auf die Antwort zu den Fragen 4 und 5 verwiesen.

16. Welche Maßnahmen plant die Bundesregierung, um gefälschte oder fingierte Stellenanzeigen bei der „Jobbörse“ der BA zukünftig zu verhindern?

Die Jobbörse wird von der BA als selbstverwalteter Körperschaft öffentlichen Rechts in eigener Verantwortung betrieben. Die BA sieht derzeit keine Verbesserungspotentiale und plant daher aktuell keine Änderungen im Prüfverfahren. Dies ist aus Sicht des Bundesministeriums für Arbeit und Soziales rechtsaufsichtsrechtlich nicht zu beanstanden.

17. Welche personenbezogenen Daten von Erwerbslosen, Arbeitsuchenden oder ALG-Beziehenden werden nach Kenntnis der Bundesregierung im Rahmen des Vermittlungsprozesses durch die BA an potenzielle Arbeitgeber weitergegeben?
18. Welche personenbezogenen Daten von Erwerbslosen, Arbeitsuchenden oder ALG-Beziehenden werden nach Kenntnis der Bundesregierung zur Kontrolle von Bewerbungsaktivitäten auf Vermittlungsvorschläge durch die BA an potenzielle Arbeitgeber weitergegeben?

Werden die betroffenen Personen nach Kenntnis der Bundesregierung über die Weitergabe ihrer Daten informiert?

Haben die betroffenen Personen vorab der Weitergabe ihrer Daten zugestimmt?
19. Auf Basis welcher datenschutzrechtlichen Grundlagen erfolgt nach Kenntnis der Bundesregierung die Weitergabe personenbezogener Daten von Erwerbslosen und Arbeitsuchenden durch die BA an potenzielle Arbeitgeber im Rahmen des Vermittlungsprozesses?

Die Fragen 17 bis 19 werden gemeinsam beantwortet.

Im Rahmen des Vermittlungsprozesses nach Auswahl und Vorschlag, d. h. mit einem Vermittlungsvorschlag, werden dem Arbeitgeber von der Agentur für Arbeit bzw. dem Jobcenter Name und Anschrift der Bewerberin oder des Bewerbers, Bezeichnung der gesuchten Tätigkeit und die Referenznummer des Bewerberprofils mitgeteilt. Die Telefonnummer und die E-Mail-Adresse werden nur nach Einwilligung der Bewerberin oder des Bewerbers weitergegeben.

Im Rahmen der Mitwirkungspflichten nach §§ 60 ff. Erstes Buch Sozialgesetzbuch (SGB I) hat derjenige, der Sozialleistungen beantragt oder erhält, alle Tatsachen anzugeben, die für die Leistung erheblich sind. Gemäß § 35 Absatz 2 SGB III ist die BA verpflichtet, durch Vermittlung darauf hinzuwirken, dass Ausbildungssuchenden eine Ausbildungsstelle, Arbeitsuchenden eine Arbeitsstelle sowie Arbeitgeber geeignete Auszubildende bzw. Arbeitnehmer erhalten. Um dem gesetzlichen Auftrag einer Sperrzeitprüfung nach § 159 Absatz 1 Nummer 2 SGB III nachzukommen, ist eine Rückmeldung des Arbeitgebers notwendig. Hierzu sind die im Vermittlungsprozess dem Arbeitgeber übermittelten Daten regelmäßig ausreichend. Insgesamt werden zur Erfüllung der genannten Aufgaben personenbezogene Daten Erwerbsloser oder Arbeitsuchender an potentielle Arbeitgeber übermittelt. Die Übermittlung ist nach § 69 Absatz 1 Nummer 1 Alternative 2 des Zehnten Buches Sozialgesetzbuch (SGB X) in Verbindung mit § 35 SGB III zulässig.

20. Werden nach Kenntnis der Bundesregierung Stellenangebote des Onlineportals „Jobbörse“ durch Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter der BA und der Jobcenter aktiv an Erwerbslose, Arbeitsuchende oder ALG-Beziehende vermittelt?

Erfolgt nach Kenntnis der Bundesregierung bei oder vor der Vermittlung eine Prüfung der Stellenausschreibenden?

Ein Vermittlungsvorschlag auf Stellenangebote erfolgt nur auf betreute Stellenangebote, bei welchen sowohl der Arbeitgeber, als auch das konkrete Stellenangebote zuvor durch den Arbeitgeber-Service überprüft wurden.

Stellenangebote, die durch den Arbeitgeber selbst in der Jobbörse der BA veröffentlicht wurden, werden nicht als Vermittlungsvorschlag an Arbeitsuchende weitergegeben. Die Arbeitsuchenden erhalten in diesem Fall keinen Vermittlungsvorschlag im eigentlichen Sinn, sondern eine sog. Stelleninformation, die die wichtigsten Daten des Stellenangebotes enthält. Eine Weitergabe von Kundendaten an den Arbeitgeber erfolgt in diesen Fällen nicht. Zur Prüfung der Stellenausschreibenden wird auf die Antwort zu den Fragen 4 und 5 verwiesen.

21. Kann die Bundesregierung ausschließen, dass gefälschte Stellenangebote der „Jobbörse“ durch Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter der BA und der Jobcenter auch aktiv an Erwerbslose, Arbeitsuchende oder ALG-Beziehende vermittelt wurden beziehungsweise werden?

Stellenangebote, bei denen der Verdacht besteht, dass sie gefälscht oder fingiert sind, werden von der Integrations- bzw. der Vermittlungsfachkraft nicht angeboten und dem Support der Jobbörse gemeldet. Betreute Stellenangebote, die Grundlage für einen Vermittlungsvorschlag sind, werden seitens des Arbeitgeber-Services qualitätsgesichert (siehe Antwort zu den Fragen 4 und 5). Trotz dieser Vorkehrungen kann die Bundesregierung angesichts der sehr hohen Anzahl von Vermittlungsvorschlägen (über 21 Millionen im Jahr 2016) nicht ausschließen, dass gefälschte Stellenangebote im Einzelfall (zunächst) unerkannt bleiben und weitergegeben werden.

22. Welche Rechte stehen den Erwerbslosen, Arbeitsuchenden oder ALG-Beziehenden jeweils zu, gefälschte oder fingierte Stellenangebote abzulehnen, ohne von Sanktionen betroffen zu sein?

Wie beurteilt die Bundesregierung diese Sachlage, und welche Schlüsse zieht sie daraus?

Stellt sich ein Stellenangebot trotz der dargestellten Prüfverfahren (siehe Antwort zu den Fragen 4 und 5) nach der Weitergabe als gefälscht oder fingiert heraus, so kann ein versicherungswidriges Verhalten der arbeitslosen Person, welches zum Eintritt einer Sperrzeit führt, nicht vorliegen, da ein gefälschtes oder fingiertes Stellenangebot nicht geeignet ist, die Arbeitslosigkeit zu beenden.