

Antwort der Bundesregierung

auf die Kleine Anfrage der Abgeordneten Jessica Tatti, Susanne Ferschl, Matthias W. Birkwald, weiterer Abgeordneter und der Fraktion DIE LINKE.
– Drucksache 19/2893 –

Fragen zum Sozialdatenschutz und zu möglichen fingierten Stellenanzeigen im Stellenportal „Jobbörse“ der Bundesagentur für Arbeit (Nachfrage zur Antwort der Bundesregierung auf die Kleine Anfrage auf Bundestagsdrucksache 19/2417)

Vorbemerkung der Fragesteller

Die Antwort der Bundesregierung auf die Kleine Anfrage der Fraktion DIE LINKE. auf Bundestagsdrucksache 19/2417 war in großen Teilen sehr allgemein und ausweichend formuliert. Für die Fragesteller ergeben sich aus der Antwort einige Nachfragen, zum Beispiel zur Ausgestaltung und Durchführung der Prüfung der Stellenangebote in der Jobbörse auf Missbrauch hin. Arbeitsuchende und Erwerbslose stellen eine besonders schutzbedürftige Personengruppe dar. Der Schutz ihrer persönlichen Daten sollte nach Ansicht der Fragesteller einen besonderen Stellenwert innerhalb der Bundesagentur für Arbeit (BA) und der Jobcenter einnehmen. Daher sehen sich die Fragesteller veranlasst, erneut von ihrem parlamentarischen Fragerecht Gebrauch zu machen.

1. Wie viele Stellenanzeigen befinden sich nach Kenntnis der Bundesregierung derzeit im Stellenportal „Jobbörse“?
2. Wie viele der derzeit veröffentlichten Stellenanzeigen sind „betreute“, und wie viele sind „unbetreute“ Stellenanzeigen (bitte, soweit möglich, absolute Zahlen ausweisen)?
3. Welche Kenntnisse hat die Bundesregierung über die Anzahl von beziehungsweise das Verhältnis an „betreuten“ und „unbetreuten“ Stellenanzeigen?

Die Fragen 1 bis 3 werden gemeinsam beantwortet.

Nach Auskunft der Bundesagentur für Arbeit befinden sich in ihrer Jobbörse aktuell insgesamt 1 294 952 Stellenangebote (Stand: 20. Juni 2018). Davon sind 666 561 Stellenangebote unbetreut (51,5 Prozent). In der Betreuung durch den zuständigen Arbeitgeber-Service der Agenturen für Arbeit befinden sich 628 391 Stellenangebote (48,5 Prozent). Die letztgenannten Stellenangebote ver-

steht die Bundesagentur für Arbeit als betreute Stellenangebote; siehe hierzu bereits die Vorbemerkung der Bundesregierung in der Antwort auf die Kleine Anfrage der Fraktion DIE LINKE. betreffend „Fragen zum Sozialdatenschutz und fingierte Stellenanzeigen im Stellenportal „Jobbörse“ der Bundesagentur für Arbeit“ auf Bundestagsdrucksache 19/2417.

4. Nach welchen Kriterien werden nach Kenntnis der Bundesregierung „betreute“ von „unbetreuten“ Stellenanzeigen unterschieden?

Stellenangebote, welche in der Jobbörse der Bundesagentur für Arbeit veröffentlicht sind, werden von der Bundesagentur für Arbeit hinsichtlich ihres Betreuungsstatus unterschieden. Unter unbetreuten Stellenangeboten werden durch den Arbeitgeber selbst verwaltete Stellenangebote verstanden. Im Unterschied dazu sind betreute Stellenangebote in der Betreuung durch den zuständigen Arbeitgeber-Service der Agentur für Arbeit.

Im Übrigen wird auf die Antwort zu den Fragen 4 und 5 der Kleinen Anfrage der Fraktion DIE LINKE. betreffend „Fragen zum Sozialdatenschutz und fingierte Stellenanzeigen im Stellenportal „Jobbörse“ der Bundesagentur für Arbeit“ auf Bundestagsdrucksache 19/2417 verwiesen.

5. Gibt es nach Kenntnis der Bundesregierung beim Einstellen eines Stellenangebots eine Option, diese als „betreut“ oder „unbetreut“, z. B. durch Setzen eines „Häckchens“ (Einwilligung zur Betreuung), zu definieren?

Für ein in der Jobbörse durch den Arbeitgeber eingestelltes Stellenangebot besteht die Möglichkeit, über die Schaltfläche „Vermittlungsauftrag erteilen“ das Stellenangebot in die Betreuung des Arbeitgeber-Service der zuständigen Agentur für Arbeit zu geben. Durch die Nutzung der Schaltfläche wird der zuständigen Arbeitgeber-Service der Agentur für Arbeit über den Arbeitgeberwunsch informiert.

Alle im Rahmen von Vermittlungsaufträgen an den Arbeitgeber-Service von Arbeitgebern gemeldete Stellenangebote werden vor Beginn vermittlerischer Aktivitäten und 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 schlüssig oder nicht seriös (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.

6. Gibt es nach Kenntnis der Bundesregierung ein gesondertes Verfahren der Registrierung von Anbietern „betreuter“ Stellenanzeigen beziehungsweise der Einstellung „betreuter“ Stellenanzeigen in der Jobbörse?

Das Registrierungsverfahren in der Jobbörse der Bundesagentur für Arbeit ist für alle Arbeitgeber gleich; siehe hierzu bereits die Antwort zu den Fragen 4 und 5 der Kleinen Anfrage der Fraktion DIE LINKE. betreffend „Fragen zum Sozialdatenschutz und fingierte Stellenanzeigen im Stellenportal „Jobbörse“ der Bundesagentur für Arbeit“ auf Bundestagsdrucksache 19/2417.

7. Wer entscheidet nach Kenntnis der Bundesregierung, welche Stellenanzeigen „betreute“ Stellenanzeigen darstellen, und welche als „unbetreut“ gelten?

Auf die Antwort zu den Fragen 4 und 5 wird verwiesen.

8. Gibt es nach Kenntnis der Bundesregierung eine Möglichkeit für Stellensuchende, „betreute“ von „unbetreuten“ Stellenangeboten zu unterscheiden?

Grundsätzlich besteht für Stellensuchende keine Möglichkeit zu unterscheiden, ob ein betreutes oder unbetreutes Stellenangebot vorliegt. Wird ein betreutes Stellenangebot jedoch anonym veröffentlicht, werden nicht die Kontaktdaten des Arbeitgebers ausgewiesen. Stattdessen ist die zuständige Mitarbeiterin bzw. der zuständige Mitarbeiter des Arbeitgeber-Service als Ansprechpartnerin bzw. Ansprechpartner hinterlegt. Zusätzlich wird den Stellensuchenden der folgende Hinweis angezeigt:

„Der Arbeitgeber hat den Arbeitgeber-Service (AG-S) der unten genannten Agentur für Arbeit beauftragt, eine individuelle Vorauswahl geeigneter Bewerber für ihn zu treffen. Deshalb können Sie den Arbeitgeber nicht selbst kontaktieren. Es ist der Wunsch des Arbeitgebers, dass der AG-S Ihre Daten bzw. Bewerbungsunterlagen prüft. Bei Eignung für diese Stelle erhalten Sie eine Information und damit auch die Kontaktdaten des Arbeitgebers. Bei Anfragen an die Agentur für Arbeit geben Sie bitte unbedingt die Referenznummer des Stellenangebotes an.“

9. Werden „betreute“ und „unbetreute“ Stellenangebote nach Kenntnis der Bundesregierung in separaten Datenbanken gespeichert, bzw. wie können Arbeitsvermittlerinnen und Arbeitsvermittler der BA und der Jobcenter „betreute“ und „unbetreute“ Stellenangebote voneinander unterscheiden?

Betreute und unbetreute Stellenangebote werden nicht in separaten Datenbanken gespeichert. Sie können von den Vermittlungsfachkräften dennoch voneinander unterschieden werden, da betreute Stellenangebote mit Angabe des Namens des Stellenangebotsbetreuers des Arbeitgeber-Service angezeigt werden. Die Erstellung eines Vermittlungsvorschlags ist nur für betreute Stellenangebote möglich.

10. Bedeutet nach Einschätzung der Bundesregierung der Passus in der „Datenschutzerklärung“ der Bundesagentur für Arbeit unter Punkt 7.3 „Sämtliche Stellengesuche und Stellenangebote dürfen von der BA zu Vermittlungszwecken verwendet werden“ (Quelle: http://con.arbeitsagentur.de/prod/apok/ct/dam/download/documents/Datenschutzerklaerung_ba017182.pdf), dass alle eingestellten Stellenangebote, unabhängig von ihrem Status als „betreut“ oder „unbetreut“, von den Arbeitsvermittlerinnen und Arbeitsvermittlern als Vermittlungsvorschläge genutzt werden können?

Vermittlungsvorschläge können nur für betreute Stellenangeboten unterbreitet werden; siehe hierzu bereits die Antwort zu Frage 20 der Kleinen Anfrage der Fraktion DIE LINKE. betreffend „Fragen zum Sozialdatenschutz und fingierte Stellenanzeigen im Stellenportal „Jobbörse“ der Bundesagentur für Arbeit“ auf Bundestagsdrucksache 19/2417.

Vor der Übernahme von Stellenangeboten in die Betreuung durch den Arbeitgeber-Service erfolgt eine Prüfung (siehe die Antwort zu Frage 5).

11. Wie viele Stellen im Support der Jobbörse gibt es nach Kenntnis der Bundesregierung, um „die in der Jobbörse veröffentlichten unbetreuten Stellenangebote täglich einem grundlegenden systematischen Prüfprozess“ (vgl. Bundestagsdrucksache 19/2417) zu unterziehen?

Alle Stellenangebote, welche in der Jobbörse der Bundesagentur für Arbeit neu eingestellt oder aktualisiert werden, werden einer automatisierten Prüfung unterzogen; siehe hierzu bereits die Antwort zu den Fragen 4 und 5 der Kleinen Anfrage der Fraktion DIE LINKE. betreffend „Fragen zum Sozialdatenschutz und fingierte Stellenanzeigen im Stellenportal „Jobbörse“ der Bundesagentur für Arbeit“ auf Bundestagsdrucksache 19/2156. Im Support der Jobbörse der Bundesagentur für Arbeit werden Stellenangebote durch insgesamt zwölf Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter geprüft.

12. Auf welche Kriterien werden die Stellenanzeigen nach Kenntnis der Bundesregierung vom Jobbörse-Support konkret geprüft?

Die Stellenangebote werden auf mögliche Verstöße gegen § 9 Absatz 3 der Nutzungsbedingungen für die Jobbörse überprüft (siehe www.arbeitsagentur.de/nutzungsbedingungen-jobboerse). Hiernach dürfen u.a. keine Angebote eingestellt werden, die gegen geltende Rechtsvorschriften oder die guten Sitten bzw. behördliche Verbote verstoßen oder Rechte Dritter beeinträchtigen. Anhaltspunkte für Verstöße gegen die Nutzungsbedingungen liefern die Flame- und die Indikatorenliste (siehe hierzu die Antwort zu Frage 14).

13. Wie viele Stellenangebote werden monatlich beziehungsweise jährlich geprüft (bitte die jüngsten verfügbaren Daten angeben)?

Die automatisierte Prüfung erfolgt für alle Stellenangebote, welche in der Jobbörse der Bundesagentur für Arbeit neu eingestellt oder aktualisiert werden; siehe hierzu bereits die Antwort zu den Fragen 4 und 5 der Kleinen Anfrage der Fraktion DIE LINKE. betreffend „Fragen zum Sozialdatenschutz und fingierte Stellenanzeigen im Stellenportal „Jobbörse“ der Bundesagentur für Arbeit“ auf Bundestagsdrucksache 19/2417. Im Rahmen der manuellen Prüfung aufgrund der Stichprobe und der Indikatorenliste wurden im Zeitraum vom 30. April 2018 bis 1. Juni 2018 rund 30 900 Stellenangebote geprüft. Im Jahr 2017 wurden manuell insgesamt rund 323 400 Stellenangebote im Support geprüft.

14. Welche Begriffe beziehungsweise Indikatoren sind Bestandteil der „Indikatorenliste“ und der „Flame-Liste“?

Die auf der Flame- und Indikatorenliste hinterlegten Begriffe bzw. Indikatoren dienen dazu, die Einhaltung der Nutzungsbedingungen der Jobbörse sicherzustellen. Siehe hierzu bereits die Antwort zu Frage 4 der Kleinen Anfrage der Fraktion DIE LINKE. betreffend „Fragen zum Sozialdatenschutz und fingierte Stellenanzeigen im Stellenportal „Jobbörse“ der Bundesagentur für Arbeit“ auf Bundestagsdrucksache 19/2417. In § 9 Absatz 3 der Nutzungsbedingungen heißt es zu unzulässigen Angeboten (siehe www.arbeitsagentur.de/nutzungsbedingungen-jobboerse):

„Folgende Angebote bzw. Veranstaltungen dürfen durch Arbeitgeber nicht in das Portal eingestellt werden:

1. Angebote/Veranstaltungen, die gegen geltende Rechtsvorschriften oder die guten Sitten bzw. behördliche Verbote verstoßen oder Rechte Dritter beeinträchtigen (z. B. Mindestarbeitsbedingungen, Mindestlöhne, Lohnuntergrenzen, sittenwidrige Lohnangebote, Diskriminierungsverbote, Vorschriften des Gesetzes über den unlauteren Wettbewerb, des Urheberrechtsgesetzes, des Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetzes oder des Glücksspielstaatsvertrages),
2. Angebote/Veranstaltungen, die erotische Dienstleistungen bewerben, Mitarbeiter für Stellen im erotischen/erotiknahen/pornografischen/Prostitutions- und prostitutionsnahe Gewerbe suchen, gegen die guten Sitten oder die Menschenwürde verstoßen (z. B. Angebote für Telefonerotik, ...),
3. Angebote/Veranstaltungen, die ganz oder teilweise bloßen Werbe- oder Geschäftszwecken dienen bzw. Produkte oder Dienstleistungen anpreisen (Anpreisung von Kursen, Büchern, Versicherungs- oder Finanzdienstleistungen o. Ä.),
4. Kostenpflichtige Angebote jeder Art (hierzu zählen z. B. auch Angebote, die nur über die Anwahl kostenintensiver 0900-Rufnummern oder über eine kostenpflichtige Registrierung auf Internetseiten erreicht werden können) – es sei denn, die Kostenpflicht ist gesetzlich geregelt. Kostenpflichtige Angebote sind auch solche, die zwar nach außen hin als unentgeltlich firmieren, bestimmte Vorteile oder Vergünstigungen aber nur gegen Zahlung gewähren (zum Beispiel Angebote, die den Kauf von Listen mit Adressen von Arbeitgebern beinhalten),
5. Angebote, die den Interessenten Geld- oder Prämienzahlungen für den Fall versprechen, dass ein Aktivierungs- und Vermittlungsgutschein nach dem Dritten Buch Sozialgesetzbuch vorgelegt wird,
6. Angebote, die den Abschluss eines Vermittlungsvertrages, der gegen § 296 des Dritten Buches Sozialgesetzbuch verstößt, voraussetzen,
7. Angebote/Veranstaltungen, die unrichtige, ungenaue oder irreführende Tatsachen beinhalten oder über die Identität des Anbieters täuschen,
8. Angebote/Veranstaltungen, die ein Scheinangebot darstellen, weil sie entweder nur zum Aufbau eines Bewerberpools dienen oder zur Partnergewinnung im Rahmen von „Schneeballsystemen“ eingestellt werden,
9. Angebote/Veranstaltungen, die Weiterbildungen oder schulische Ausbildungen beinhalten (diese sind in KURSNET zu veröffentlichen),
10. Veranstaltungen, die
 - (a) keinen Bezug zur Berufsorientierung besitzen sowie Veranstaltungen, welche im Wesentlichen der Stellenbesetzung und Personalgewinnung im eigenen Unternehmen oder im Rahmen der privaten Arbeitsvermittlung dienen (diese Veranstaltungen können als Stellenangebote veröffentlicht werden).
 - (b) über die Aufnahme einer Selbständigkeit oder einer freiberuflichen Tätigkeit orientieren.
11. Stellenangebote dürfen nicht gelöscht und gleich wieder neu eingestellt werden. Sofern sich inhaltliche Änderungen ergeben, sind diese im bestehenden Angebot zu aktualisieren. Eine tägliche Aktualisierung der Angebote ohne inhaltliche Änderung ist nicht gestattet,

12. Angebote/Veranstaltungen, bei denen

- (a) die vom System zur Verfügung gestellte Berufsbezeichnung mit der erstellten Beschreibung nicht übereinstimmt.
- (b) für den Bewerber die Konditionen, Anforderungen, Tätigkeiten und Arbeitsbedingungen der Stelle bzw. der Veranstaltung nicht eindeutig erkennbar sind.
- (c) nicht der richtige Profiltyp ("Art der Nachfrage") ausgewählt wurde.
- (d) ein inhaltlich identisches Angebot bzw. eine inhaltliche identische Veranstaltung bereits veröffentlicht wurde.“

Vor diesem Hintergrund enthält die Flameliste Begriffe, die eine Veröffentlichung in der Jobbörse verhindert. Die Indikatorenliste enthält Begriffe und Kombinationen von Begriffen, die eine Überprüfung des Stellenangebots auslösen. Zu dem Überprüfungsprozess wird auf die Antwort der Bundesregierung zu Frage 4 der Kleinen Anfrage der Fraktion DIE LINKE. betreffend „Fragen zum Sozialdatenschutz und fingierte Stellenanzeigen im Stellenportal „Jobbörse“ der Bundesagentur für Arbeit“ auf Bundestagsdrucksache 19/2156 verwiesen.

Bei der Flame- und Indikatorenliste handelt es sich um eine schützenswerte Information im Interesse der Bundesagentur für Arbeit sowie der Arbeitgeber und Arbeitssuchenden. Eine Veröffentlichung der Listen würde die ordnungsgemäße Funktionsfähigkeit der Jobbörse der Bundesagentur für Arbeit und den Schutz von Arbeitgebern und Arbeitssuchenden vor unsachgemäßen Stellenangeboten gefährden. Unter Abwägung des Auskunftsanspruchs des Deutschen Bundestages einerseits und dem Schutz von Betriebs- und Geschäftsgeheimnissen der Bundesagentur für Arbeit andererseits hat die Bundesregierung die abgefragten Informationen als „VS – Vertraulich“ eingestuft und der Geheimschutzstelle des Deutschen Bundestages übermittelt.*

* Das Bundesministerium für Arbeit und Soziales hat die Antwort als „VS – Vertraulich“ eingestuft. Die Antwort ist in der Geheimschutzstelle des Deutschen Bundestages hinterlegt und kann dort nach Maßgabe der Geheimschutzordnung eingesehen werden.

