



Petition 199169

Arbeitsrecht - Verbot von Schein-Stellenanzeigen ("Ghost Jobs")

Text der Petition	Mit der Petition wird ein Verbot von Schein-Stellenanzeigen ("Ghost Jobs") sowie die Einführung von Transparenzpflichten und Entschädigungsansprüchen für Bewerber gefordert.
Begründung	Der Deutsche Bundestag möge beschließen, das Arbeits- und Wettbewerbsrecht (insbesondere das Gesetz gegen den unlauteren Wettbewerb - UWG und das BGB) so zu ergänzen, dass die Veröffentlichung von Stellenanzeigen für nicht existierende oder bereits intern besetzte Positionen (sogenannte „Ghost Jobs“) untersagt wird. Unternehmen sollen verpflichtet werden, bei Ausschreibungen die reale Absicht zur zeitnahen Besetzung nachzuweisen. Bei Verstößen und ungerechtfertigten Absagen auf Scheinausschreibungen soll den betroffenen Bewerbern ein gesetzlicher Anspruch auf eine angemessene, abschreckende Entschädigung (orientiert am ausgeschriebenen Jahresgehalt) zugesprochen werden, um den Zeit- und Arbeitsaufwand der Bewerber zu kompensieren und missbräuchliche Praktiken zu sanktionieren. Begründung: 1. Schutz der Bewerberressourcen: Bewerbungsprozesse erfordern von Arbeitnehmern erhebliche zeitliche und oft finanzielle Investitionen. Die bewusste Ausschreibung von Stellen, die gar nicht besetzt werden sollen (z. B. zum Aufbau eines Bewerberpools oder zur Vortäuschung von Unternehmenswachstum), missbraucht das Vertrauen der Bewerber und verschwendet deren Ressourcen. 2. Markttransparenz und Fachkräftemangel: „Ghost Jobs“ verzerren die Wahrnehmung des Arbeitsmarktes. Sie täuschen einen Fachkräftemangel oder eine wirtschaftliche Dynamik vor, die real nicht existiert. Dies erschwert eine ehrliche politische und wirtschaftliche Analyse der Arbeitsmarktsituation. 3. Rechtliche Verbindlichkeit: Bisher agieren Unternehmen in einem rechtsfreien Raum, wenn sie Bewerber durch fiktive Angebote zu aufwendigen Verfahren bewegen. Durch eine gesetzliche Regelung und eine Beweislastumkehr (Unternehmen müssen im Streitfall die Besetzungsabsicht belegen) wird die Seriosität des Arbeitsmarktes gestärkt. 4. Gerechte Entschädigung: Eine bloße Unterlassungserklärung reicht nicht aus, um dieses Verhalten zu stoppen. Nur eine spürbare Entschädigungspflicht, die sich am potenziellen Gehalt der Stelle orientiert, stellt sicher, dass Unternehmen den Bewerbungsprozess wieder als

ernsthaftes vertragliches Anbahnungsverhältnis betrachten.