Petition 206848

Arbeitsförderung - Einführung einer gesetzlichen Transparenzpflicht für öffentliche Stellenausschreibungen

Text der Petition	Mit der Petition wird gefordert, eine gesetzliche Transparenzpflicht für öffentliche Stellenausschreibungen einzuführen. Arbeitgeber sollen angeben müssen, ob tatsächlich eine aktuell zu besetzende Stelle besteht oder ob lediglich für zukünftigen Personalbedarf, einen Talent Pool, eine geplante Vakanz oder eine Dauerrekrutierung gesucht wird. Der jeweilige Status soll für Bewerber klar erkennbar und intern nachvollziehbar dokumentiert sein.
Begründung	Arbeitssuchende investieren erhebliche Zeit und Aufwand in die Suche nach geeigneten Stellen, die Erstellung individueller Bewerbungsunterlagen und teilweise mehrstufige Auswahlverfahren. Für Bewerber ist jedoch häufig nicht erkennbar, ob hinter einer veröffentlichten Stellenausschreibung tatsächlich eine aktuell zu besetzende Position steht. Unternehmen können legitime Gründe haben, auch dann nach Bewerbern zu suchen, wenn eine Stelle noch nicht unmittelbar zu besetzen ist, etwa für einen Talent Pool, zur Vorbereitung zukünftigen Personalbedarfs oder im Rahmen einer geplanten Personalaufstockung. Dies sollte weiterhin möglich sein. Entscheidend ist jedoch, dass Bewerber erkennen können, auf welche Art von Stellenausschreibung sie sich tatsächlich bewerben. Daher sollte bei öffentlichen Stellenausschreibungen klar zwischen verschiedenen Kategorien unterschieden werden, beispielsweise: Aktive Vakanz: Eine konkrete Stelle ist vorhanden und soll aktuell besetzt werden. Geplante Vakanz: Ein Personalbedarf besteht; die endgültige Freigabe oder der konkrete Besetzungszeitpunkt steht jedoch noch nicht fest. Dauer- oder Mehrfachrekrutierung: Aufgrund eines regelmäßigen oder fortlaufenden Personalbedarfs werden kontinuierlich Bewerber gesucht. Talent Pool bzw. prospektive Suche: Zum Zeitpunkt der Ausschreibung besteht keine konkrete offene Stelle; Bewerbungen werden für einen möglichen zukünftigen Bedarf gesammelt. Der jeweilige Status sollte in der Stellenausschreibung deutlich und für Bewerber leicht erkennbar angegeben werden. Zusätzlich sollte der Arbeitgeber intern in einfacher Form dokumentieren, warum die Stelle ausgeschrieben wurde, welchen Status sie besitzt, wie viele Positionen

vorgesehen sind und ob bereits eine organisatorische oder budgetäre Freigabe vorliegt. Diese Angaben müssten nicht öffentlich zugänglich sein, sollten jedoch bei begründetem Verdacht auf eine irreführende Stellenausschreibung durch eine zuständige Stelle überprüft werden können.

Eine solche Regelung sollte ausdrücklich keine Verpflichtung begründen, eine ausgeschriebene Stelle später tatsächlich zu besetzen. Wirtschaftliche oder organisatorische Umstände können sich nach der Veröffentlichung ändern. Entscheidend sollte daher lediglich sein, ob die Angaben und die dargestellte Besetzungsabsicht zum Zeitpunkt der Veröffentlichung wahrheitsgemäß waren.

Vorsätzliche oder wiederholte Falschkennzeichnungen könnten angemessen sanktioniert werden.

Eine solche Regelung wäre für Unternehmen mit vergleichsweise geringem zusätzlichem Aufwand verbunden, würde Bewerbern jedoch ermöglichen, bereits vor einer Bewerbung zu erkennen, ob tatsächlich eine aktuelle Vakanz besteht. Gleichzeitig würden die Aussagekraft veröffentlichter Stellenangebote und die Transparenz des Arbeitsmarktes verbessert werden.