

**Universität Erlangen-Nürnberg**  
**Lehrstuhl Prof. Dr. Dr. h. c. mult. Peter Mertens**

**Matthias Maier, Michael Prell**

**Bestandsaufnahmen  
zu Jobbörsen im WWW**

Herausgeber:

Prof. Dr. Dieter Bartmann  
Prof. Dr. Freimut Bodendorf  
Prof. Dr. Otto K. Ferstl  
Prof. Dr. Armin Heinzl  
Prof. Dr. Dr. h.c. mult. Peter Mertens  
Prof. Dr. Elmar Sinz  
Prof. Dr. Rainer Thome





**FORWIN-Bericht-Nr.: FWN-2000-008**

- © FORWIN - Bayerischer Forschungsverbund Wirtschaftsinformatik,  
Bamberg, Bayreuth, Erlangen-Nürnberg, Regensburg, Würzburg 2000  
Alle Rechte vorbehalten. Insbesondere ist die Überführung in maschinenlesbare Form sowie  
das Speichern in Informationssystemen, auch auszugsweise, nur mit schriftlicher  
Einwilligung von FORWIN gestattet.

## **Zusammenfassung**

In dieser Schrift sammeln die Verfasser Eindrücke vom äußerst dynamischen Markt für Jobbörsen im WWW. Dabei werden vier Stellenvermittlungsplätze exemplarisch mit ihrem Angebot für Arbeitnehmer und Arbeitgeber vorgestellt. Neben an dieses Themengebiet angrenzenden Personaldienstleistungen im WWW befasst sich die Arbeit mit einem aus quantitativen und qualitativen Merkmalen bestehenden Kriterienraster zur Bewertung von Jobbörsen im WWW. Ein Kapitel über mögliche zukünftige Entwicklungen schließt den Bericht.

## **Stichworte**

Jobbörsen im WWW, quantitative und qualitative Merkmale, Kriterienraster zur Bewertung, Zukunftsszenarios.

## **Abstract**

The very dynamic market for job bourses on the WWW is subject of this script. Four job bourses and their services for employees and employers are presented. As well as online services for Human Resource Management, the article deals with a criteria grid out of quantitative and qualitative characteristics to evaluate job bourses on the WWW. A chapter considering possible further development closes the report.

## **Keywords**

Job bourses on the WWW, quantitative and qualitative characteristics, criteria grid for evaluation, further development (scenarios).

## Inhalt

<b>1</b>	<b>EINLEITUNG.....</b>	<b>1</b>
<b>2</b>	<b>DEFINITION UND MARKTEINTEILUNG VON JOBBÖRSEN IM WWW .....</b>	<b>1</b>
<b>3</b>	<b>NUTZUNGSMÖGLICHKEITEN VON JOBBÖRSEN IM WWW.....</b>	<b>2</b>
3.1	ANGEBOTE FÜR ARBEIT SUCHENDE.....	2
3.1.1	<i>Jobpilot</i> .....	4
3.1.1.1	Passive Suche .....	4
3.1.1.2	Aktive Suche.....	5
3.1.1.3	Weitere Dienstleistungen.....	5
3.1.2	<i>Stepstone</i> .....	6
3.1.2.1	Passive Suche .....	6
3.1.2.2	Aktive Suche.....	6
3.1.2.3	Weitere Dienstleistungen.....	7
3.1.3	<i>DV-Job als spezielle Jobbörse</i> .....	7
3.1.3.1	Passive Suche .....	7
3.1.3.2	Aktive Suche.....	8
3.1.3.3	Weitere Dienstleistungen.....	8
3.1.4	<i>Zusammenfassung des Suchtests</i> .....	8
3.1.4.1	Beurteilung der passiven Suche.....	9
3.1.4.2	Beurteilung der aktiven Suche.....	10
3.1.5	<i>Bundesanstalt für Arbeit (BA)</i> .....	10
3.1.5.1	Aktive Suche.....	10
3.1.5.2	Passive Suche .....	12
3.1.5.3	Spezielle Vermittlungsdienste der BA .....	13
3.1.5.4	Verbesserungspotenziale für den Internet-Auftritt der BA .....	14
3.2	ANGEBOTE FÜR ARBEITGEBER .....	15
3.2.1	<i>Suche durch Veröffentlichung eines Stellenangebots</i> .....	15
3.2.2	<i>Weitere Dienstleistungen</i> .....	16
3.2.3	<i>Beurteilung des aktiven Suchergebnisses</i> .....	17

---

<b>4</b>	<b>PERSONALDIENSTLEISTER UND INFORMATIONSBÖRSEN IM WWW.....</b>	<b>17</b>
<b>5</b>	<b>KRITERIENRASTER FÜR JOBBÖRSEN IM WWW .....</b>	<b>19</b>
5.1	SUCHFUNKTIONEN.....	19
5.2	DATENSATZANZAHL.....	19
5.3	AKTUALITÄT .....	19
5.4	ANGABEN ZUM INSERAT .....	20
5.5	ANGABEN ZUM SERVICE.....	20
5.6	KOSTEN FÜR DEN SERVICE .....	20
5.7	FEHLERFREIHEIT.....	20
5.8	MÖGLICHKEIT ZUR PERSONALISIERUNG .....	20
5.9	ZUSATZANGEBOT .....	21
5.10	IVW-PRÜFUNG.....	21
<b>6</b>	<b>PROBLEME BEI DER NUTZUNG VON JOBBÖRSEN.....</b>	<b>21</b>
<b>7</b>	<b>AUSBLICK UND ANREGUNGEN.....</b>	<b>23</b>
<b>8</b>	<b>ANHANG: VERSCHIEDENE ERGEBNISTABELLEN.....</b>	<b>25</b>
	<b>LITERATURVERZEICHNIS .....</b>	<b>28</b>

## 1 Einleitung

Trotz der zurzeit rückläufigen Zahl von Arbeitslosen in Deutschland ist es unerlässlich, ein Medium zu finden, welches reaktionsschnell, flexibel und kostengünstig zum Ausgleich zwischen Arbeitsnachfrage und -angebot beiträgt und so die Probleme auf dem Arbeitsmarkt verringern hilft [Müll98, 172]. Diese Schrift soll einen Überblick zu den vielfältigen Jobbörsen im WWW vermitteln, die einen entscheidenden Beitrag dazu leisten können. Tabelle 1 zeigt das starke Wachstum an Stellenangeboten im WWW und damit die zunehmende Relevanz von Jobbörsen im WWW.

Anbieter	1996	1997	1998	1999	2000
Jobbörsen im WWW	6.580	16.700	23.130	60.000	>200.000
Arbeitsamt im WWW	200.000	240.000	260.000	360.000	>400.000

Tabelle 1: Entwicklung der Stellenangebote im WWW [OV97, 37; Fehr99, 20; Luch00]

Schon Anfang 1999 gab es über 700 qualifizierte Adressen, die konkrete Möglichkeiten zur Stellen- oder Arbeitsplatzsuche bieten [Kirc99, 17]. Davon sind rund 200 reine Internet-Jobbörsen [Luch00], die der privaten Arbeitsvermittlung nachgehen. Nach der Aufhebung des Arbeitsvermittlungsmonopols durch die Bundesanstalt für Arbeit (BA) im August 1994 [Walw98, 75] bedarf es lediglich einer Erlaubnis der BA, wofür eine Gebühr von 1.000 DM für eine befristete und 2.000 DM für eine unbefristete Erlaubnis in Rechnung gestellt wird [Butt98, 86], um eine solche Jobbörse zu gründen.

## 2 Definition und Markteinteilung von Jobbörsen im WWW

Eine Jobbörse ist ein elektronischer Stellenmarkt im Internet, in dem Stellengesuche und -angebote offeriert werden. Sie fungiert also als Schnittstelle zwischen den Arbeit Suchenden und den Anbietenden.

Diese Jobbörsen sind klar von Suchmaschinen zu unterscheiden, die keine eigenen Stellenanzeigen verwalten, sondern das Internet lediglich nach Anzeigen durchsuchen, sowie auch von Informationsbörsen zu trennen, die Stellenanzeigen nur in Form von Links auf Internetseiten der anbietenden Unternehmen präsentieren [Fehr99, 20]. Einen herausragenden Anbieter dieser Art stellt Worldwidejobs dar (siehe Kapitel 4).

Der Markt für Jobbörsen im WWW ist sehr heterogen, lässt sich aber dennoch in klassische und spezielle Jobbörsen einteilen. Klassische Jobbörsen sind kommerzielle Stellenanbieter,

die sich allein aus der Jobvermittlung über das Internet finanzieren und deren nationale oder sogar internationale Stellenangebote sich über alle Bereiche des Arbeitsmarktes erstrecken.

Bei speziellen Jobbörsen, die meist Nischenanbieter sind und ihr Angebot auf eine Branche oder lokal beschränken, handelt es sich um [Jäge97, 30]:

1. Unternehmen, die auf ihren Homepages zusätzlich noch intern Stellen anbieten,
2. Verlage, die neben ihren Printmedien auch Stellenanzeigen im Internet platzieren, und
3. kommerzielle Jobbörsen, aber mit einem speziellen, branchenspezifischen Angebot.

Neben diesen beiden Arten existieren als ernstzunehmende Teilhaber an der Jobvermittlung im Internet die nicht kommerziellen Stellenanbieter, insbesondere Hochschulen und andere öffentliche Institutionen. Besonders ist hier die BA zu nennen, welche auch Stellenangebote aus den Handwerksberufen, die man sonst kaum in klassischen Jobbörsen vertreten sieht, anbietet [GiJü99, 20].

Bezeichnung	Art	Anbieter / Angebot
Klassische Jobbörsen	kommerziell	nationale und internationale Angebote aus allen Branchen
Spezielle Jobbörsen	kommerziell	branchenspezifisches Angebot
	(nicht) kommerziell	Verlage, Zeitschriften
	nicht kommerziell	Unternehmen
Öffentliche Anbieter	nicht kommerziell	Bundesanstalt für Arbeit
		Hochschulen
		sonstige öffentliche Institutionen

Tabelle 2: Einteilung der Anbieter auf dem Jobmarkt des Internet [GiJü99, 20; Jäge97, 30]

### 3 Nutzungsmöglichkeiten von Jobbörsen im WWW

#### 3.1 Angebote für Arbeit Suchende

Kunden bzw. Nutzer der Jobbörsen sind zum großen Teil Arbeit Suchende. Zu diesen zählen neben den bei den Arbeitsämtern registrierten Arbeitslosen auch Personen, die noch bei einem Arbeitgeber beschäftigt sind und einen neuen Arbeitsplatz suchen [SGB III, §15], sowie

Arbeitslose, die nicht als solche gemeldet sind. Die Nutzung ist für die Arbeit Suchenden kostenlos, da „grundsätzlich eine Vergütung nur vom Arbeitgeber verlangt werden darf“ [Butt98, 81], d. h., die private Arbeitsvermittlung für den Arbeit Suchenden generell gratis zu sein hat.

Die meisten Jobbörsen sehen **zwei unterschiedliche Ansätze** für den Beginn der Suche vor:

1. Der Jobsuchende kann über verschiedene Suchfunktionen die Angebote von Unternehmen in Jobbörsen aktiv „durchforsten“ (aktive Suche) oder
2. er platziert selbst ein Stellengesuch anonymisiert in einer solchen Börse und wartet, ob ein Unternehmen Interesse an seiner Bewerbung findet (passive Suche).

In beiden Fällen bieten viele Jobbörsen die Möglichkeit, sich bei ihnen zu registrieren, indem man einige Angaben zur eigenen Person und zu seinen Berufswünschen macht. Dafür erhält man einen **personalisierten Zugang** zur Jobbörse. Diese Bewerberprofile werden in einem Bewerber-Pool zusammengefasst, der von den Unternehmen durchsucht werden kann. So ist es für einen Arbeitssuchenden nicht mehr zwingend notwendig, aktiv nach einer neuen Stelle zu suchen. Er kann bei vielen Jobbörsen auch einfach sein Profil inkl. Lebenslauf und Qualifikationen hinterlegen. Die Anmeldung zu diesem Service ist zumeist kostenlos und erfolgt anonymisiert. Die Jobbörsen benachrichtigen dann den Stellensuchenden bei neuen Angeboten, die den angegebenen Wünschen entsprechen, automatisch bspw. per E-Mail oder Short Message Service (SMS). Analog wird dieser Service für Unternehmen bei der Suche nach Bewerbern angeboten.

Neben diesen originären Dienstleistungen bieten Jobbörsen eine breite Vielfalt an Mehrwertdiensten an. Zusätzliche Funktionalitäten sind Newsletter, Diskussionsforen, Bewerbungstipps, Informationen zu Aus- und Weiterbildungs-Maßnahmen usw. Diese werden Maßstabsgrundlage für eine hier durchzuführende Bewertung von Jobbörsen sein.

Wie sich eine solche **Jobsuche aus Sicht eines Stellensuchenden**, einmal als aktiv Suchender und einmal mit Hinterlegung eines Profils, darstellt, wird im Folgenden anhand eines fiktiven Kandidaten an zwei führenden Stellenvermittlungsplätzen im WWW, Jobpilot und Stepstone, getestet. Da es sich bei diesen beiden um klassische Jobbörsen handelt, die aus allen Arbeitsbereichen Jobs anbieten, wurde zusätzlich zum Vergleich die spezielle Jobbörse DV-Job getestet. Diese ist für das Profil des fiktiven Kandidaten geeignet, da es sich bei ihr um eine branchenspezifische IT-Jobbörse handelt. Die BA als klassischer Arbeitsvermittlungsdienst wird dann gesondert betrachtet.

Der fiktive Kandidat lässt sich folgendermaßen beschreiben:

- 28 Jahre
- Hochschulstudium der Wirtschaftsinformatik
- Zwei Jahre Berufserfahrung als SAP-Consultant
- sehr gute Programmiererfahrung und Betriebssystemkenntnisse
- sehr gute Englisch-Kenntnisse

Er sucht eine Anstellung als Berater im Bereich Internet und E-Commerce. Einschränkungen hinsichtlich des Einsatzortes werden nicht gemacht, eine Führungsposition bzw. Personalverantwortung ist hingegen erwünscht.

### 3.1.1 Jobpilot

Der Dienst Jobpilot (<http://www.jobpilot.de>) ist mit 20.000 Angeboten alleine auf ihrer deutschen Homepage mit über 100.000 Stellen weltweit die hierzulande umfangreichste klassische Jobbörse. Mittlerweile firmiert das Unternehmen Jobs & Adverts, das Jobpilot anbietet, als Aktiengesellschaft. Es hat 28 der 30 Unternehmen im Deutschen Aktienindex als Kunden [Luch00].

#### 3.1.1.1 Passive Suche

Der geeignete Bewerber muss sich mit seinem Namen, einer E-Mail-Adresse und einem Passwort anmelden. Die eingegebenen Daten werden intern zu Verwaltungszwecken gespeichert, aber nicht veröffentlicht. An die angegebene E-Mail-Adresse wird eine Verwaltungsnummer geschickt, mit der er sich anschließend am System anmelden kann. Die Daten für die Anzeige können über Masken eingegeben werden. Textfelder für eigene Ergänzungen zu den bereits gemachten Angaben bieten die Möglichkeit, trotz weit gehender Kategorisierung auch Spezialdaten zu erfassen. Vor der Aktivierung der Anzeige wird diese komplett dargestellt, sodass man sie im Ganzen noch einmal kontrollieren und erst bei Gefallen wirklich in die Datenbank der Jobbörse transferieren kann. Ist dies geschehen, steht das Gesuch automatisch für einen Monat in der Bewerberdatenbank, wobei jederzeit die Möglichkeit der Verlängerung um einen weiteren Monat besteht.

In einem persönlichen Postfach werden die eingehenden Nachrichten von Stellenanbietern abgelegt. Eine Nachricht darüber erfolgt dann automatisch per E-Mail.

Zusätzlich kann sich der registrierte Benutzer zu einem E-Mail-Abonnement anmelden. Auch bei diesem Angebot erhält er bei neu eingegangenen Stellenangebote, die mit seinem Profil übereinstimmen, elektronische Post.

### *3.1.1.2 Aktive Suche*

Für den aktiv Suchenden gibt es zwei Möglichkeiten, die angebotenen Stellen zu „durchforsten“: Zum einen die Volltextsuche, bei der einzelne Suchbegriffe durch logische Operatoren (und/oder) verknüpft werden und so eine genauer spezifizierte Suchanfrage gestartet werden kann. Die zweite Variante stellt die Suche mithilfe eines Selektionsformulars dar. Hier macht der Interessierte Einschränkungen über eine Eingabemaske. In einem ersten Formular kann bei Jobpilot nach:

1. Region (Deutschland, Europa, Welt),
2. Art der Anstellung (mit Berufserfahrung, Einstiegsposition, freie Mitarbeit),
3. Sprache des Anzeigetextes und
4. verschiedenen Tätigkeitsfeldern (Marketing, Vertrieb usw.)

ausgewählt werden. In einem zweiten, anschließenden Selektionsformular kann die Suche auf

5. bestimmte Branchen,
6. Regionen (Bundesländer),
7. nur Stellen mit Leitungsfunktion und
8. Anzeigenzeitraum (vier Wochen, drei Wochen usw.)
9. eingeschränkt werden.

Die Treffer sind nach Anzeigendatum geordnet, wobei das Eingangsdatum, der Titel, der Arbeitgeber und der Dienstsitz des anbietenden Betriebs vermerkt sind. Darüber hinaus stellt der Titel einen Link auf detailliertere Informationen zum Arbeitgeber, zu dem angebotenen Arbeitsplatz mit seinen Anforderungen und zu den Kontakt-/Bewerbungsinformationen dar.

### *3.1.1.3 Weitere Dienstleistungen*

Neben dieser Stellenangebots-Datenbank bietet Jobpilot eine Praktikantenbörse, WAP-Handy-Stellenabruf, Webcam-Interviews, Möglichkeit der direkten Bewerbung mithilfe von

Online-Formularen, Bewerbungstipps sowie Unternehmensprofile, durch die sich der Stellensuchende genauer über einzelne Betriebe informieren kann. Letztere enthalten Auskünfte zur Unternehmenskultur, zu Karrierechancen und zu Vergütungsmöglichkeiten, bis hin zur Online-Bewerberabwicklung und zu virtuellen Assessment-Centern. Betriebe wird auf diese Weise die Möglichkeit der Imagewerbung gegeben [Scho00, 16].

### 3.1.2 Stepstone

Bereits 1999 fusionierte der damals Marktdritte Careernet mit der norwegischen Stellenbörse Jobshop zur Jobshop Online GmbH [Karl98, 8], aus der mittlerweile die Stepstone GmbH & Co. KG geworden ist. Jüngst erregte Stepstone durch die Fusion mit DV-Job zu Job-Today das öffentliche Interesse. Ziel ist es dabei, die führende Position in Deutschland und der Schweiz einzunehmen und zu sichern [Step00].

#### 3.1.2.1 *Passive Suche*

Bei Stepstone werden gewünschte Einschränkungen über vorgegebene Masken und erweiternde Textfelder eingegeben. Dabei besteht die Möglichkeit, einzelne Rubriken durch verschiedene Gewichtungen hervorzuheben. So kann sich der potenzielle Arbeitgeber schon vorab von den Präferenzen des Arbeit Suchenden ein Bild machen. Beispielsweise kann der Wunsch auf erfolgsabhängige Bezahlung oder auch zur Heim- bzw. Telearbeit geäußert werden.

Durch Navigationselemente ist es möglich, zwischen den einzelnen Eingabemasken hin und her zu springen und so nachträglich Änderungen vorzunehmen. Auch Stepstone bietet wie Jobpilot für seine registrierten Benutzer den Service, ihnen neue Jobs per E-Mail-Abonnement mitzuteilen.

#### 3.1.2.2 *Aktive Suche*

Es kann wiederum, wie bei Jobpilot, entweder per Volltextsuche über Suchbegriffe und logische Operatoren oder per Selektionsformular nach Stellenangeboten gesucht werden. Stepstone weist bei der Suchmaske eine deutlich größere Auswahl an Einschränkungskriterien auf als Jobpilot. So kann die Suche nach:

1. Regionen (PLZ),
2. Art der Anstellung (Feste Anstellung, befristete Anstellung usw.),
3. verschiedenen Tätigkeitsfeldern (Marketing, Vertrieb usw.),

4. bestimmten Branchen (Architektur, Bank usw.),
5. geforderten Studienabschlüssen (Recht, Wirtschaftswissenschaften usw.) und
6. EDV-Kenntnissen (Grafik, Internet, Netzwerk usw.)

spezialisiert werden.

Stepstone unterstützt auch die Suche nach bestimmten Betrieben, nach ID der Stellenangebote oder die Auswahl von Trainee-Stellen. Das Wiederauffinden bereits aufgerufener Angebote ist damit erleichtert möglich. Darüber hinaus kann man das Suchergebnis sowohl nach der Aktualität der Anzeige als auch nach Namen sortieren lassen. Angezeigt werden in erster Ebene der Name des anbietenden Unternehmens, Anzeigetitel zusammen mit Vertragsart und Arbeitsort sowie das Eingangsdatum der Anzeige. Der Titel stellt wiederum ein Link auf die zweite Ebene dar, in der genauere Informationen (siehe Jobpilot) zu finden sind.

### *3.1.2.3 Weitere Dienstleistungen*

Neben diesen Suchfunktionen bietet Stepstone Online-Bewerbungsmöglichkeiten, Praktikanten- und Diplomarbeitsbörse, Unternehmenslexikon, Beratung für Unternehmen und internationale Verträge an.

### **3.1.3 DV-Job als spezielle Jobbörse**

DV-Job, der Stellenmarkt für IT-Fachkräfte, wurde Anfang 1996 als eine der ersten deutschsprachigen Jobbörsen online geschaltet [Kirc99, 61]. Er ist auf Grund seiner branchenspezifischen Ausrichtung zu den speziellen Jobbörsen zu rechnen und hat sich seit dieser Zeit zu einem der größten deutschen Stellenmärkte im Internet entwickelt [Luch00].

Gegenwärtig können Jobsuchende aus über 6.000 Stellenangeboten auswählen, wobei das Spektrum der angebotenen Positionen sehr vielfältig ist.

#### *3.1.3.1 Passive Suche*

Stepstone und Jobpilot umfassen alle Sparten von Angeboten und müssen deshalb zwangsweise bei der Eingabe der Daten in ein Standardformular unspezifiziert bleiben. DV-Job erlaubt hingegen auf Grund der speziellen Ausrichtung als Branchen-Jobbörse eine ganz spezifische Konfiguration bei der Eingabe des Bewerber-Profils. In zwei Rubriken wird der Jobsuchende eingehend zu seinen Fähigkeiten und Kenntnissen im DV-Bereich befragt. Angefangen von speziellen Netzwerkkenntnissen, SAP-Erfahrung bis hin zu Software-Kenntnissen findet hier eine detaillierte Erfassung der Bewerberqualifikationen statt.

Zusätzlich besteht die Möglichkeit, die eigenen Stärken und Schwächen zu bewerten, um so dem potenziellen Arbeitgeber ein genaueres Bild über die eigene Person zu verschaffen. Sollte sich ein Unternehmen für das eingegebene Profil interessieren, antwortet es auf das Gesuch. Die Nachricht des Unternehmens kann auf Wunsch des Bewerbers neben der Speicherung in dem eingerichteten Postfach auch an die angegebene E-Mail-Adresse weitergeleitet werden. Das Postfach kann, genauso wie bei Jobpilot, jederzeit online abgefragt werden.

### *3.1.3.2 Aktive Suche*

DV-Job bietet neben der Volltextsuche mit Suchbegriffen und logischen Operatoren auch die Suche über ein Selektionsformular an. Hier stehen drei Arten zur Auswahl: nach Aktualität, nach PLZ, nach Kategorien oder eine Kombination dieser. Durch die Spezialisierung der Jobbörse auf die DV-Branche fällt die Auswahlmöglichkeit bei der Suche nach Kategorien, im Gegensatz zu Jobpilot und Stepstone, sehr detailliert aus.

Auch DV-Job bietet die Möglichkeit eines E-Mail-Job-Abonnements in Form des Info-Agent. Zum Aktivieren des Info-Agent führt man einfach wie gewohnt seine Abfrage nach interessanten Stellenangeboten mit der Kombinationssuche, mit der Volltextsuche oder mit der Suche nach Kategorien durch. Der Info-Agent speichert die Abfragekriterien, durchsucht dann alle neu eingehenden Stellenangebote und informiert per E-Mail über diejenigen, die dem Suchprofil entsprechen.

### *3.1.3.3 Weitere Dienstleistungen*

DV-Job bietet die folgenden zusätzlichen Dienstleistungen: Online-Bewerbungsmöglichkeit, Praktikantenbörse und Zusatzveröffentlichung der Stellenanzeigen in Industrie-Fachzeitschriften.

## **3.1.4 Zusammenfassung des Suchtests**

Tabelle 3 gibt die Ergebnisse wieder.

Merkmale / Jobbörsen	Stepstone	Jobpilot	DV-Job
URL	<a href="http://www.stepstone.de">http://www.stepstone.de</a>	<a href="http://www.jobpilot.de">http://www.jobpilot.de</a>	<a href="http://www.dv-job.de">http://www.dv-job.de</a>
E-Mail	<a href="mailto:info@stepstone.de">info@stepstone.de</a>	<a href="mailto:info@jobpilot.de">info@jobpilot.de</a>	<a href="mailto:info@dv-job.de">info@dv-job.de</a>
Anzahl Stellenangebote	21.600	27.600	4.200
Bewerber-Pool = Stellengesuche	Ja	Ja	Ja
Dauer einer Anzeige	1 Monat	1 Monat	2 Monate
Verlängerung möglich	Ja	Ja	Ja
Weiterleitung an E-Mail	Nein	Nein	Ja
Eigenes Postfach	Ja	Ja	Ja
Volltextsuche	Ja	Ja	Ja
Selektionsformular	Ja	Ja	Ja
E-Mail-Abonnement	Ja	Ja	Ja

Tabelle 3: Jobbörsen Jobpilot, Stepstone und DV-Job im Vergleich

### 3.1.4.1 Beurteilung der passiven Suche

Die untersuchten Jobbörsen bieten eine intuitive Oberfläche zur Eingabe anonymisierter Anzeigen. Die Resonanz ist bei Jobpilot und DV-Job ungefähr gleich groß. Insgesamt meldeten sich auf das Gesuch (vgl. Kapitel 3.1) binnen zwei Wochen rund 25 Stellenanbieter. Interessant war, dass einige Betriebe beide Jobbörsen durchsucht und auf beide Anzeigen die gleiche Anfrage geschickt hatten. Bei Stepstone gestaltete sich die Situation ein wenig anders. Obwohl sich rund 20 Stellenanbieter die Anzeige angesehen hatten, kamen nur drei Kontakte zustande. Bei allen drei Anbietern „verebbten“ nach etwa 2½ Wochen die Angebote. Zusätzlich benachrichtigten alle drei Jobbörsen automatisch über neu eingegangene Stellenangebote von Unternehmen. Jobpilot informierte dabei innerhalb eines Monats über 77 neue Stellen, Stepstone über 59 und DV-Job über 63. Bei vielen dieser Stellen stimmte jedoch das Anforderungsprofil des suchenden Unternehmens nicht mit dem Qualifikationsprofil des fiktiven Kandidaten überein. Tatsächlich war es so, dass sich viele der Unternehmen mit neuen Stellenangeboten, über welche die Jobbörse informiert hatte, auch gleichzeitig auf das Stellengesuch des fiktiven Kandidaten gemeldet hatten. Dies legt die Vermutung nahe, dass

dieser Service bei derzeitiger Ausgestaltung auf Grund der Redundanzen für den Bewerber keinen wirklichen Mehrwert verkörpert.

#### *3.1.4.2 Beurteilung der aktiven Suche*

Beide Varianten der aktiven Suche, Volltextrecherche mit logischen Operatoren und Suche per Kriterienauswahl in Masken, sind bei allen drei Jobbörsen möglich. Unterschiede resultieren vor allem aus den Auswahlmöglichkeiten innerhalb der Suchmasken, wobei hier DV-Job auf Grund seiner speziellen Ausrichtung die detailliertesten Möglichkeiten bietet.

Aus den Stellenwünschen des fiktiven Kandidaten wurden die Suchbegriffe „Berater“, „Internet“ und „E-Commerce“ herausgenommen und bei den drei Jobbörsen getestet. Jobpilot lieferte fünf, Stepstone sieben und DV-Job vier Treffer zurück. Alle angebotenen Jobs entsprachen den eingegebenen Suchbegriffen und waren von hoher Aktualität. Interessant war, dass die Mehrzahl der Anzeigen in allen drei Jobbörsen auftauchte.

Die Suche per Selektionsformular lieferte bei den drei Jobbörsen immer weit über 100 Treffer zurück. Diese entsprachen aber meist nicht dem Qualifikationsprofil und machten dadurch die gezielte Suche sehr zeitaufwändig. So lieferte Stepstone 856 Treffer, von denen ca. 100 für die nähere Betrachtung interessant waren. Die Suche in DV-Job ergab 643 Treffer. Es handelte sich dabei gelegentlich aber um Anzeigen, die mehrfach aufgeführt waren, von denen 75 Treffer für eine eingehendere Betrachtung in Frage kamen. Jobpilot lieferte „nur“ 131 Treffer, jedoch mit höherer Passgenauigkeit. Zusätzlich bot Jobpilot noch die Möglichkeit, die bis dahin gefundenen Einträge per Volltextsuche weiter zu durchsuchen.

#### *3.1.5 Bundesanstalt für Arbeit (BA)*

Der Internet-Auftritt der BA stellt die mit Abstand größte Internet-Stellenbörse dar. Die Stellenangebotsdateien – Stellen-Informationen-Service (SIS) – und die Stellengesuchsdateien – Arbeitgeber-Informationen-Service (AIS) – sind für alle Marktteilnehmer kostenlos nutzbar. Derzeit (2001-01) befinden sich im SIS über 260.000 Stellenangebote, ein Angebotsumfang, der selbst den der größten privaten Anbieter um ein Vielfaches übersteigt. Daneben bietet die BA weitere Vermittlungsdienstleistungen an.

##### *3.1.5.1 Aktive Suche*

Die aktive Suche auf den Internetseiten der BA gestaltet sich für unseren fiktiven Jobsuchenden ungleich schwerer als bei den oben betrachteten privaten Stellenbörsen. Dies liegt nicht zuletzt bereits an der fehlenden Option der Volltextsuche im SIS, d. h., die für die

Suche charakteristischen Job-Beschreibungen „Berater“, „Internet“ und „E-Commerce“ können nicht zu einer den exakten Jobwünschen angemessenen Eingrenzung der Suche verwendet werden. Somit bleibt nur, mit dem von der BA angebotenen Selektionsformular, welches lediglich eine begrenzte Anzahl von Kriterien zulässt, zu arbeiten.

Einschränkungsmöglichkeiten bei der Suche bieten sich bezüglich

1. Arbeitszeit (Voll- oder Teilzeit),
2. Anzeigenzeitraum (eine bis neun Wochen) und
3. Region (Postleitzahlen).

Bezüglich der Art der gesuchten Stelle ist nur die Möglichkeit gegeben, eine Berufskennziffer (BKZ) oder eine Berufsbezeichnung gemäß der mit den BKZ verbundenen Berufsklassifikation einzugeben. Jeder Beruf besitzt dabei eine eigene spezifische BKZ. In dieser – offensichtlich noch aus dem früheren Karteikartensystem für die hauseigene Jobvermittlung übernommenen und heute wohl primär statistischen Zwecken dienenden – Berufsklassifikation liegt zweifelsohne die größte Schwäche der BA. Zum einen sind die darin aufgeführten Berufsfelder teilweise veraltet oder passen nicht mehr genau auf heutige Aufgabenzuschnitte, zum anderen sind moderne Berufsbilder – nicht zuletzt solche der IT-Branche – mit oft englischen Berufsbezeichnungen überhaupt nicht vertreten oder gehen in häufig zu unspezifischen Oberbegriffen auf. Beispielsweise setzt die Eingabe der Berufsbezeichnung „Controller“ automatisch einen Suchvorgang unter der BKZ 7523 (Organisator) in Gang.

Konkret in unserem Beispiel resultieren aus der Abfrage zur Berufsbezeichnung „SAP-Consultant“ keine Treffer, ebenso wie bei „Consultant“. Gibt man beispielsweise das Wort „Berater“ als Suchbegriff ein, so liefert die Ausgabe automatisch alle Treffer zur Berufskennziffer 9221 (Hauswirtschaftsberater), was das Dilemma der Suche bei der BA ausreichend verdeutlichen dürfte.

Unserem fiktiven Jobsuchenden bleibt demnach nichts anderes übrig, als den Suchbegriff „Informatiker“ oder die dazugehörige BKZ 7748 einzugeben. Die Datenbank meldet daraufhin alleine für einen Zeitraum von zwei Wochen mehr als 200 Treffer, was nicht zuletzt durch die Allgemeinheit des Suchbegriffs bedingt ist. Gerade aber in der Ergebnisanzeige offenbart die BA-Stellenbörse Schwächen:

1. Die hohe Trefferanzahl ist zwar ein Zeichen für die enorme Zahl an verfügbaren Stellenanzeigen, letztlich aber auch die Konsequenz mangelnder Möglichkeit der Vorabeschränkung der Suche. Da der Stellensuchende nicht bereits eingangs seine

Qualifikation oder den mit der potenziellen Stelle verbundenen gewünschten Verantwortungsumfang angeben kann, erhält er zu einem großen Teil Treffer, die nicht auf seine Wünsche zugeschnitten sind, durch die er sich aber dennoch zeitaufwändig „durchkämpfen“ muss.

2. Die Stellenbeschreibungen in der Ergebnisanzeige sind nur stichwortartig und erlauben keinen tieferen Einblick in die jeweilige Charakteristik der Stelle. Im Gegensatz zu den oben betrachteten kommerziellen Stellenbörsen können weitere Stelleninformationen also nicht über einen Link abgerufen werden.
3. Es besteht keinerlei Möglichkeit zur Interaktivität. Einer der größten und unmittelbarsten Vorteile der Internetnutzung bei der Stellensuche – nämlich die bei den privaten Stellenbörsen zum Standard werdende direkte Kontaktaufnahme mit dem offerierenden Unternehmen via Online-Bewerbungsformular – ist leider nicht gegeben. Darüber hinaus ist es auch nicht möglich, auf die Website des stellen anbietenden Unternehmens zu gelangen oder dessen Personalabteilung per E-Mail zu kontaktieren, da auch dafür keine Links vorgesehen sind.

Der SIS der BA offenbart also im Gegensatz zu den meisten kommerziellen Stellenbörsen einen gewissen Aufholbedarf hinsichtlich des Service.

### 3.1.5.2 *Passive Suche*

Die Möglichkeit für Unternehmen, nach Bewerbern Ausschau zu halten, bietet sich auf der Website der BA im AIS (Arbeitgeber-Informationen-Service). Im AIS sind hauptsächlich beim Arbeitsamt arbeitslos gemeldete Personen vertreten, die eingewilligt haben, in die Bewerberdatenbank aufgenommen zu werden.

Das Selektionsformular des AIS gleicht im Aufbau dem des SIS, d. h. Unternehmen können ihre Suche bez.

1. Berufsbezeichnung,
2. Arbeitszeit (Voll-/Teilzeit),
3. Alter der Bewerber und
4. Region

eingrenzen. Die Rubrik „Volltextsuche“ ist zunächst nicht einsetzbar. Sie wird erst aktiv, nachdem über eine Berufskennziffer bereits eine eindeutige Zuordnung des Suchvorgangs zu

einer Berufsbezeichnung durch die Datenbank vorgenommen wurde. In der Volltextsuche können bis zu vier Suchbegriffe eingegeben werden, die mit logischem „und“ bzw. „oder“ verknüpft werden können.

Schwächen des AIS:

1. In der AIS-Datenbank besteht nicht die Möglichkeit, sich über ein Online-Formular direkt in die Bewerberdatenbank eintragen zu lassen. Dies bedeutet, dass Unternehmen bei ihrer Suche nach potenziellen Bewerbern auf den meist weit interessanteren Teil der Bewerber, nämlich auf die in Beschäftigung stehenden Arbeit Suchenden, nicht zugreifen können. Damit ist auch schon ein Grund angedeutet, warum sich die Bewerberdateien der AIS-Datenbank kaum mit denen der privaten Jobbörsen überschneiden, in denen nicht zuletzt Personen in ungekündigter Stellung und häufig auch höherer Qualifikation vertreten sind. Eine Konsequenz davon könnte sein, dass Bewerber im AIS an suchende Unternehmen nicht das eigentlich intendierte positive Signal aussenden.
2. Wie beim SIS muss auch beim AIS die Verbindung der Berufsbezeichnungen mit der Berufskennziffern-Klassifikation kritisiert werden. Eine Volltextsuche ist zwar im AIS möglich, da diese jedoch erst nach einer eindeutigen Zuordnung zu einer BKZ erfolgen kann, sind bei alternativ möglichen Anforderungsprofilen für eine zu besetzende Stelle eine Vielzahl von zeitintensiven Suchläufen erforderlich. Die Volltextrecherche leidet zudem noch darunter, dass die Suchbegriffe entweder nur mit logischem „und“ oder nur mit „oder“ verknüpft werden können, eine Kombination beider Verknüpfungsformen jedoch nicht möglich ist.

### *3.1.5.3 Spezielle Vermittlungsdienste der BA*

Neben den Stellenangebotsdateien des SIS und der Bewerberdatenbank AIS bietet die BA weitere Vermittlungsdienste für spezielle Personengruppen an. Diese weiteren Angebote belegen durch ihre Ausgestaltung, dass offensichtlich auch die BA selbst die Schwachstellen ihres bisherigen Angebotes erkannt hat und zu beheben in der Lage ist. Zu bemängeln ist allerdings die Tatsache, dass diese auf der Homepage nahezu „versteckt“ sind, d. h., es existiert kein klarer Hinweis dazu. Exemplarisch werden im Folgenden drei dieser speziellen Dienste näher vorgestellt.

1. *Künstlervermittlung*: Seit Juni 1998 bietet die BA einen speziellen Vermittlungsdienst für die Unterhaltungs-, Musik-, Werbe- und Modebranche an. Es handelt sich dabei um eine Bewerberdatenbank ähnlich dem AIS. Im Gegensatz zum AIS stehen hier

jedoch vielfältige Selektionsmöglichkeiten auf zwei Ebenen für die Suche nach Künstlern, Musikern, Fotomodellen etc. zur Verfügung.

2. *Managementvermittlung*: Im Rahmen der Managementvermittlung werden „Führungskräfte der oberen und obersten Managementebene“ beraten und vermittelt. Bewerber, die in diese Datenbank aufgenommen werden wollen, müssen mindestens ein Jahresgehalt von 120.000 DM in einer früheren Arbeitstelle vorweisen können. Darin ist auch der Grund dafür zu sehen, dass unserem fiktiven Hochschulabsolventen die Möglichkeit der Aufnahme verschlossen ist. Auch dieser Service zeichnet sich durch ein besseres Selektionsformular als beim AIS und die Möglichkeit einer Volltextsuche aus. Die Ergebnisanzeige liefert eine Auflistung der Personen mit entsprechendem Qualifikationsprofil. Durch das Anklicken der jeweilig dazugehörigen Chiffre-Nummer erhält man Hintergrundinformationen zum Bewerber.
3. *Vermittlung von IT-Fachkräften*: Im Zuge der „Green-Card-Initiative“ der Bundesregierung zur Deckung des aktuellen Bedarfs an hochqualifizierten Fachkräften der Informations- und Kommunikationstechnologie wurde im Juni 2000 die „Vermittlungsbörse für IT-Fachkräfte“ eingerichtet. Diese bezieht sich aber ausschließlich auf die Anwerbung ausländischer Fachkräfte. Auch dieses Angebot entspricht hinsichtlich des Layouts und der Nutzungsmöglichkeiten dem derzeitigen „State of the Art“ der Online-Jobvermittlung.

#### 3.1.5.4 Verbesserungspotenziale für den Internet-Auftritt der BA

Für den Ausbau des Internet-Auftritts der BA kommen in Frage:

1. *Präsentation der und Suchfunktion für Stellenanzeigen im SIS*: Aus den oben dargestellten Defiziten lassen sich Vorschläge für eine Verbesserung der Präsentation der Stellenanzeigen ableiten. Die zwingende Verknüpfung der Berufe mit der Berufskennziffern-Klassifikation sollte aufgegeben werden, zumindest empfiehlt sich ihre Überarbeitung durch Aufnahme moderner Berufsbezeichnungen. Wünschenswert wäre darüber hinaus die Möglichkeit einer Volltextsuche, die es erlaubt, das gewünschte Jobangebot anhand selbst formulierter Suchkriterien zu finden. Des Weiteren wäre eine über die reine Kurzcharakteristik hinausgehende Information über das jeweilige Angebot hilfreich. Über einen Link sollten Hintergrundinformationen zur Stelle abrufbar sein oder die Möglichkeit bestehen, auf die Website des stellen anbietenden Unternehmens zu gelangen, um sich dort eingehender über das Angebot zu informieren.

2. *Zusatzangebote für Bewerber im SIS:* Die Attraktivität des SIS könnte darüber hinaus durch das Angebot von Online-Bewerbungsmöglichkeiten oder Mehrwertleistungen wie Newsletter oder das Hinterlegen von Profilen gesteigert werden.
3. *Verbesserungen im AIS:* Analog zu den Vorschlägen zum SIS sollte die zwingende Verknüpfung der Berufsbezeichnungen mit der BKZ-Klassifikation zugunsten einer von Anfang an aktiven Volltextsuche aufgegeben werden.

## 3.2 Angebote für Arbeitgeber

Im Gegensatz zu Arbeitnehmern haben Unternehmen für Stellenausschreibungen und Nutzung von speziellen Serviceleistungen Preise zwischen 50 und 2.000 DM pro Anzeige, abhängig von der Präsentation und der Dauer der Schaltung, zu bezahlen [Fehr99, 22]. Auch dem Arbeitgeber bieten sich die beiden grundsätzlichen Suchalternativen: Er kann aktiv die Bewerber-Pools mit den Gesuchen per Volltextsuche oder Selektionsformular „durchforsten“. Im Rahmen der passiven Suche kann er eine Stellenanzeige aufgeben oder einen Info-Agenten (dies ist dem E-Mail-Abonnement für Arbeit Suchende ähnlich) in Anspruch nehmen. Als sinnvolle Ergänzung für Arbeitgeber bieten Jobbörsen Zusatzfeatures, wie z. B. internationale Ausrichtung des Angebots und virtuelle Assessment-Center.

Analog zum Test aus Bewerbersicht wurden die Bewerberdatenbanken der jeweiligen Jobbörsen nach einem geeigneten Arbeitnehmer durchsucht. Das eingangs schon beschriebene Profil diente dabei als Qualifikationsprofil. Da aber allein das aktive Durchsuchen des anonymisierten Bewerberpools für Unternehmen kostenlos, die passive Suche durch Veröffentlichung einer Stellenanzeige jedoch kostenpflichtig ist, sind die Ausführungen zur passiven Suche allgemeiner Natur. Diese weist keinerlei Unterschiede zur aktiven Suche für Jobbsuchende auf, sodass auf eine eingehendere Beschreibung aller drei Jobbörsen verzichtet werden kann.

### 3.2.1 Suche durch Veröffentlichung eines Stellenangebots

Für die passive Suche müssen sich Arbeitgeber erst bei der jeweiligen Jobbörse registrieren lassen. Die zum Unternehmen gemachten Angaben werden von den Jobbörsen streng vertraulich behandelt. Die Betrieb erhält dann eine Kundennummer, mit der sie sich bei der Jobbörse legitimieren kann.

### 3.2.2 Weitere Dienstleistungen

Will man ein Stellenangebot schalten, so kann man zwischen verschiedenen Anzeigevarianten wählen, die dann je nach Variante für eine bestimmte Zeit in die Datenbank aufgenommen werden und vom Unternehmen entsprechend der Dauer der Nutzung zu bezahlen sind. Interessiert sich ein Bewerber für das Stellenangebot, wird das Unternehmen per E-Mail darauf aufmerksam gemacht; bei erfolgreicher Vermittlung wird eine zusätzliche Vergütung erforderlich. Dazu bieten viele Jobbörsen die so genannten Unternehmensprofile, die in einem Pool zusammengefasst werden, an. Über diesen Pool können sich die Arbeit Suchenden über das jeweilige Unternehmen näher informieren. Verfügt dieses über eine eigene Homepage, kann es hier einfach einen Link darauf schalten. Andernfalls muss ein Unternehmensprofil abgegeben werden, aus dem kostenpflichtig eine HTML-Seite erstellt wird. Diese Seite dient innerhalb der Stellenangebote als erste Anlaufstelle zum Unternehmen und ist häufig unter dem Link „Unternehmensinformationen“ zu finden. Zusätzlich kann man durch Aktionen wie Werbebanner, Anzeigen in Fachzeitschriften und „Top10“-Listen die Aufmerksamkeit auf die Stellenangebote steigern. Dies dient auch nicht zuletzt der Imagepflege des Unternehmens. Darüber hinaus werden in Amerika bereits Auktionen im Internet angeboten, auf denen sich Kandidaten meistbietend versteigern [Luch00].

Für die Unternehmen ist neben der reinen Personalrekrutierung eines der Hauptargumente für die Präsenz auf Online-Stellenmärkten das innovative Image und die schnelle, zeitgemäße Möglichkeit, Unternehmensinformationen zu präsentieren [Kien97, 24].

Die folgende Tabelle fasst die wichtigsten weiteren Dienstleistungen (Zusatzfeatures) von Jobbörsen zusammen.

Jobbörse	Praktikantenbörse	Ausbildungsbörse	Unternehmensprofile
Jobpilot	Ja	Ja	Ja
Stepstone	Ja	Nein	Ja
Jobticket	Ja	Nein	Nein
JobScout24	Nein	Nein	Ja
Stellenanzeigen	Ja	Ja	Ja
Stellenmarkt	Nein	Nein	Ja
Jobware	Ja	Ja	Ja
JobOnline	Nein	Ja	Nein

Tabelle 4: Weitere Dienstleistungen für Arbeitgeber (Zusatzfeatures)

### 3.2.3 Beurteilung des aktiven Suchergebnisses

Ein Unternehmen muss erst an die Jobbörse bezahlen, wenn es Kontakt zu einem herausgesuchten Bewerber aufnehmen will. Stepstone verlangt dafür z. B. 56 EUR pro Person.

Bei der Suche nach dem fiktiven Kandidaten ergaben sich bei Jobpilot durch Volltextsuche zehn Treffer, durch Selektionsformular 19. Stepstone bietet für Unternehmen nur die Möglichkeit der Suche per Selektionsformular. Hier entsprachen bei 56 Treffern 20 den Wünschen des suchenden Unternehmens. Bei DV-Job waren es sowohl mit Volltextsuche als auch mit Selektionsformular sieben Treffer, die dem Profil des fiktiven Kandidaten entsprachen.

## 4 Personaldienstleister und Informationsbörsen im WWW

Betriebe und Personaldienstleister (z. B. Headhunter) durchsuchen die Bewerber-Datenbanken per Suchmaschine und nehmen, falls die Profildaten und ihre eigenen Anforderungskriterien übereinstimmen, mit dem Bewerber Kontakt auf. Neue Jobs werden den Arbeit Suchenden per E-Mail mitgeteilt, wenn sie den bei der Anmeldung zu einer Jobbörse spezifizierten Berufswünschen und persönlichen Angaben entsprechen [Müll98, 172]. Immer ausgefeiltere Suchmechanismen erleichtern sowohl den Unternehmen als auch den Arbeit Suchenden das schnelle Auffinden des gewünschten, zukünftigen Arbeitnehmers bzw. Arbeitgebers. Eine Suchsoftware des Unternehmens Fenner Interselect durchforstet 250 Jobbörsen und kopiert automatisch interessante Gesuche in eine eigene Datenbank. Nach der Bewertung und dem Vergleich von Anforderungs- und Qualifikationsprofilen bekommen Kunden nicht wie bei gewöhnlichen Jobbörsen bis zu 300 Treffer gemeldet, sondern eine Liste mit ca. fünf Kandidaten, die „wirklich passen“ [OV00, 30-31].

Das seit 1999 im Internet bestehende Angebot von „Worldwidejobs“ unterscheidet sich in seiner Ausrichtung von den weiter oben behandelten klassischen Jobbörsen. Die Dienstleistung besteht darin, mit einer Suchmaschine Stellenangebote auf den HR-Websites von Unternehmen zu erfassen und in einer Stellenangebotsübersicht darzustellen. Derzeit bietet Worldwidejobs knapp 80.000 Stellenangebote in Deutschland (in 3.400 Unternehmen) und 230.000 weltweit an (Stand: 2000-08), womit die marktführenden Jobbörsen „Jobpilot“ und „Stepstone“ bereits nach kurzer Zeit zahlenmäßig überflügelt wurden. Diese Informationsbörse hat auf Grund nachfolgender Argumentation das Potenzial, den Markt für Online-Jobvermittlung dauerhaft zu dominieren. Darüber hinaus ist angedacht, sie zum umfassenden Jobportal auszubauen.

Das Angebot von Worldwidejobs ist nicht nur, wie bei den klassischen Jobbörsen, für Bewerber, sondern auch für Unternehmen kostenlos nutzbar. Damit entfallen die für

Unternehmen noch immer sehr hohen Kosten für das Veröffentlichen einer Stellenanzeige im Internet. Dies ist v. a. deswegen als erheblicher Vorzug gegenüber den Jobbörsen zu werten, weil die klassische Vorgehensweise einer Veröffentlichung eigentlich nicht mehr zeitgemäß ist bzw. den Möglichkeiten, die das Medium Internet bietet, nicht mehr hinreichend gerecht wird. Die meisten in Jobbörsen veröffentlichten Stellenanzeigen gleichen im Wesentlichen dem Layout klassischer Stellenannoncen in Printmedien. Es beinhaltet jedoch für Unternehmen keinen erkennbaren Mehrwert, wenn sie für eine Dienstleistung wie das Erstellen einer Anzeige zwischen 500 DM und 2.000 DM zahlen – v. a. dann nicht, wenn sie unter einer entsprechenden Rubrik „Human-Resources“ auf ihrer Website ohnehin zu besetzende Stellen ausschreiben, wie es bei den meisten (Groß-)Unternehmen mit eigenem Internet-Auftritt mittlerweile Standard ist. In diesem Falle genügt die Platzierung eines Links in einer Informationsbörse wie Worldwidejobs, der dann auf die Website des suchenden Unternehmens verweist, wo eingehendere Informationen zur angebotenen Stelle und zum Unternehmen selbst eingesehen werden können.

Der Markt für Jobbörsen im WWW ist, wie schon angedeutet, stark zersplittert. Dieser Nachteil kann durch Suchmaschinen oder Intelligente Agenten teilweise ausgeglichen werden [Sche00, 235]. So genannte Agenten durchforsten, ähnlich wie herkömmliche Suchmaschinen, die Jobbörsen nach Angeboten und sammeln die gefundenen Ergebnisse übersichtlich in Linklisten, meist nach Fundort sortiert [Koch99, 54].

Dieses Prinzip der Meta-Suchmaschinen hat auch im Bereich der Online-Jobbörsen Einzug gehalten. So gibt es eine Reihe von Agenten, die das Durchsuchen der Angebote abnehmen. Beispiele hierfür sind in der Tabelle 5 zusammengefasst.

Name	URL	Erläuterung
CESAR	<a href="http://www.cesar.de">http://www.cesar.de</a>	Der Agent bezieht das Angebot der Arbeitsamtes mit rund 200.000 Stellen in die Suche mit ein.
JOBWOLRD	<a href="http://www.jobworld.de">http://www.jobworld.de</a>	Man kann aus insgesamt 17 Jobbörsen auswählen.
JOBROBOT	<a href="http://www.jobrobot.de">http://www.jobrobot.de</a>	65.000 Anzeigen aus 150 Jobbörsen
ZEIT-ROBOT	<a href="http://www.job.zeit.de">http://www.job.zeit.de</a>	Mit den eingegebenen Suchkriterien kann man 35.000 Anzeigen auswerten.

Tabelle 5: Beispiele für Meta-Suchmaschinen

## **5 Kriterienraster für Jobbörsen im WWW**

Um eine Bewertung von Jobbörsen im WWW vornehmen zu können, die nicht nur auf quantitativen Kriterien, wie z. B. Zahl der vorhandenen Stellenangebote, basiert, haben wir in diesem Kapitel versucht, auch qualitative Kriterien zu erarbeiten, die jederzeit als Raster zur Einschätzung der Situation von Jobbörsen im WWW dienen. Dazu wurden die intuitive Navigation in einer Jobbörse sowie der übersichtliche Aufbau einer Seite und schnelle Ladezeiten als Grundvoraussetzungen angenommen (Minimalanforderungen). Folgende zehn Merkmale erscheinen uns zum Vergleich von Jobbörsen im WWW sinnvoll.

### **5.1 Suchfunktionen**

Der Stellenmarkt sollte mit den vorhandenen Suchoptionen möglichst genau durchsucht werden können. Für die Bewertung ist aber nicht alleine die reine Quantität der Auswahloptionen wichtig, sondern auch die Qualität des Ergebnisses, d. h. bei aktiver Suche, wie viele Treffer erzielt werden und wie genau diese der Anfrage entsprechen. Bei passiver Suche ist die Resonanz ausschlaggebend. Die am häufigsten angebotene Alternative ist die Suche per Selektionsformular. Sie sollte mindestens noch eine Eingrenzung nach Regionen, Branchen und/oder Tätigkeitsfeld sowie nach dem Anzeigenzeitraum zulassen [Onli00]. Ideal wären noch weitere Kriterien, wie z. B. Art der Anstellung, Sortiermöglichkeiten nach Sprache, Betrieb oder Datum, Hierarchieebene der Anstellung, erforderlicher Abschluss des Bewerbers sowie Berufsausbildung bzw. -erfahrung.

### **5.2 Datensatzanzahl**

Für den Arbeit Suchenden sind darunter die Anzahl der Stellenangebote, für Unternehmen die Zahl der Stellengesuche in der Datenbank zu verstehen. Eine klassische Jobbörse sollte dabei einige tausend Anzeigen aufweisen können. Internationale Stellenanzeigen sind von Vorteil. Es ist allerdings darauf zu achten, dass die diesbezüglichen Zahlen durch veraltete Anzeigen künstlich hoch gehalten werden. Darüber hinaus muss man wissen, dass es sich bei den veröffentlichten Zahlen um Angaben der Jobbörsen selbst handelt.

### **5.3 Aktualität**

Im Gegensatz zu Printmedien können Inserate in einer Internet-Jobbörse wesentlich aktueller sein, sodass die Aktualität und die Aktualisierungszeit des Datenbestands auf jeden Fall zur Bewertung mit herangezogen werden müssen.

## **5.4 Angaben zum Inserat**

Neben der schon im vorherigen Kapitel angesprochenen Aktualität des Inserats (Anzeigendatum) sollten für einen Bewerber nützliche Informationen, wie z. B. Informationen zum Unternehmen, ausführliche Beschreibung der Stelle oder Kontaktpersonen, abrufbar sein.

## **5.5 Angaben zum Service**

Leitfragen zu den angebotenen Serviceleistungen können sein: Wer bietet sie an („Wir über uns“)? Wer hilft bei Problemen? Was wird alles angeboten? Wie wird der Service genutzt? Darüber hinaus sind Informationen, wie die Gesamtzahl der Stellengesuche/-angebote, die Anzahl der Besucher im Monatsdurchschnitt, die Zusammensetzung der Zielgruppe und der Stellenangebote für die Auswahl der richtigen Jobbörse zur Erledigung der gewünschten Aufgabe sehr wichtig und sollten deshalb von einer seriösen Jobbörse veröffentlicht werden.

## **5.6 Kosten für den Service**

Zusätzlich sind besonders für Unternehmen die Kosten des jeweils in Anspruch genommenen Dienstes sehr wichtig. Hier sollten alle Preise von der einfachsten bis zur aufwändigsten Präsentation einer Stellenanzeige bzw. eines Unternehmensportraits sowie die Gebühren für eine erfolgreiche Bewerbervermittlung aufgeschlüsselt sein.

## **5.7 Fehlerfreiheit**

Die Fehlerfreiheit sollte eigentlich eine Selbstverständlichkeit sein. Leider kommen Nachlässigkeiten wie „JavaScript-Error“ oder Fehlanzeigen bei den Suchfunktionen noch allzu oft vor. Gerade die kleineren Jobbörsen haben hier noch großen Nachholbedarf, aber auch große Jobbörsen sind wegen ihres riesigen Datenbestandes und den großen Anfragezahlen auf den Dienst zuweilen überlastet. Ebenso sind falsche oder nicht funktionierende Links zu vermeiden.

## **5.8 Möglichkeit zur Personalisierung**

Ein guter Stellenmarkt zeichnet sich durch die Möglichkeit aus, sein Angebot personalisiert anzubieten, d. h. auf die persönlichen Wünsche der Nutzer zuzuschneiden. Dazu muss man selbst ein eigenes Benutzerprofil eingeben.

## 5.9 Zusatzangebot

Um eine Vorstellung von interessanten Zusatzangeboten von Jobbörsen zu erhalten, sei auf Kapitel 3.2.1.2 verwiesen.

## 5.10 IVW-Prüfung

IVW ist die Informationsgemeinschaft zur Feststellung der Verbreitung von Werbeträgern e.V.. Zu den bisher beschriebenen Kriterien ist zu bemerken, dass viele der zur Bewertung herangezogenen Zahlen auf Angaben der Jobbörsen selbst beruhen, so z. B. die Zahl der Stellenangebote/-gesuche oder die „Visits“ / „Page Impressions“. Diese Zahlen können somit nicht als verlässlicher Bewertungsmaßstab dienen. Erst eine Überprüfung durch die IVW schafft hier Gewissheit [Fehr99, 21].

Obwohl es den Anschein haben mag, dass diese zehn Kriterien Jobbörsen hauptsächlich aus der Sicht von Arbeit Suchenden beschreiben, besitzen sie für Unternehmen in gleichem Maße Gültigkeit. Eine Gewichtung der Merkmale wollen wir absichtlich nicht vornehmen, um uns von derzeit gerne und häufig publizierten Jobbörsen-Tests mit einseitiger Beschränkung auf wenige quantitative Kriterien zu distanzieren. Unternehmen wiederum mögen andere Schwerpunkte setzen, z. B. könnte Kriterium fünf (Angaben zum Service) eine noch wesentlich stärkere Bedeutung haben als für Arbeit Suchende.

Der Anhang stellt ausführliches Zahlenmaterial zur Verfügung, um die Validität des von den Verfassern vorgeschlagenen Kriterienrasters zu belegen.

## 6 Probleme bei der Nutzung von Jobbörsen

Auf Grund der genannten Größenordnungen für Jobbörsen im WWW sollte man meinen, dass eine Arbeitsvermittlung über das Internet leicht möglich ist. Es muss jedoch immer wieder festgestellt werden, dass Nutzer auf vielfältige Probleme im Umgang mit Jobbörsen stoßen können, die aus unserer Sicht zwei verschiedene Ursachen haben. Zum einen handelt es sich um Mängel qualitativer Natur, die von der Jobbörse selbst zu verantworten sind. Sowohl der Datenbestand als eigentlicher Kern der Jobbörse als auch das Procedere sind damit gemeint. Des Weiteren resultiert ein ganzes Bündel von Herausforderungen aus der Marktsituation für Jobbörsen im WWW:

1. Stellenanzeigen sind häufig veraltet oder werden mehrfach aufgeführt.
2. So genannte Jobbörsen sind in Wirklichkeit nur reine Suchmaschinen oder Informationsbörsen. Demzufolge entpuppen sich Stellenangebote als reine Links auf

HR-Pages von Unternehmen, oder Adressen führen nicht zu Stellenangeboten sondern zu Informationsseiten.

3. Bei manchen Jobbörsen ist die Bestätigung bei der Eingabe von persönlichen Daten unglücklich gelöst, wenn man diese nicht verändern bzw. speichern will. Der „Back-Button“ des Browsers führt zu einer Fehlermeldung, sodass nichts anderes übrig bleibt, als die ganze Eingabe noch einmal zu wiederholen.
4. Hinterlegt der Nutzer sein Suchprofil, kann es durch ein „ausgeprägtes“ Push-Prinzip seitens der Jobbörse zum „Information Overload“ kommen. Man erhält eine Vielzahl von Mails bzw. Hinweisen, die aber häufig nicht den vorgegebenen Kriterien entsprechen, was das Abarbeiten dieser Informationen dann zu einem zeit- und nervenaufreibenden Unterfangen werden lässt.
5. Aus dem so genannten Zersplitterungsproblem (heterogener Markt von Jobbörsen im WWW) folgt die Benachteiligung von kleinen und mittleren Unternehmen (KMUs). Im Vergleich zu Großkonzernen sind diese Unternehmen auf Grund der Nutzungspreise häufig nicht in der Lage, in allen derzeit wichtigen Jobbörsen für potenzielle Bewerber präsent zu sein (sowohl für die aktive als auch passive Suche). KMUs müssen also mit der Gewissheit leben, keine gleichberechtigten Partner bei der Nutzung zur Personalakquisition über Jobbörsen im WWW und damit zumindest partiell ausgegrenzt zu sein.
6. Wird gemeinhin davon gesprochen, dass Jobbörsen im WWW tendenziell die Suche nach qualifiziertem Personal erleichtern, sei in diesem Punkt darauf hingewiesen, dass eine Art „Self-selection“ über die persönliche Note von Bewerbungsunterlagen durch Stellenvermittlungsplätze im WWW verloren geht. Je nachdem, in welcher Jobbörse sich der Bewerber registriert, hat er Zugang zu verschiedenen Unternehmen, zu denen er sonst nur schwer eine Verbindung hätte herstellen können. Dadurch entstehen dem Bewerber eine Vielzahl neuer Möglichkeiten zur Anstellung, was positiv zu sehen ist, einer Personalabteilung aber auch Mehraufwand, den es nicht zu unterschätzen gilt.
7. Die technische Infrastruktur bei Jobbörsen unterscheidet sich erheblich. Mit einer höheren Servergeschwindigkeit geht für den Nutzer eine Serviceverbesserung einher. Besonders nicht kommerziellen Jobbörsen fällt es schwer, ständig kostspielige Neuerungen zu implementieren. Ihnen gegenüber stehen, z. B. durch Venture Capital, äußerst zahlungskräftige kommerzielle Jobbörsen, die sich diese Investitionen und Innovationen leisten können bzw. auf Grund der Konkurrenzsituation des Marktes auch leisten müssen.

8. Wettbewerbsrechtliche Fragestellungen müssen aus zwei Gründen in die Betrachtung integriert werden. Zum einen sind viele kommerzielle Jobbörsen auch international tätig, die BA dagegen stößt an nationale Grenzen. Inwieweit sich nationale und EU-Vorschriften zur Vermittlung konkurrierend oder komplementär verhalten, ist zu klären. Zum anderen stellt sich die nationale Frage, ob eine aus dem öffentlichen Etat finanzierte Verbesserung des Service der BA nicht gegen herrschendes Wettbewerbsrecht verstößt, wenn auf Eigenmittel angewiesene Jobbörsen darunter zu leiden haben.
9. Suchfunktionen sind neben dem Datenbestand der Kern einer Jobbörse. Es ist jedoch festzustellen, dass es große Unterschiede gibt. Unser „quantitativer“ Test ergab, dass einige Jobbörsen mit mehreren Tausend Angeboten in der Datenbank bei fast jeder Suche keine Treffer, andere dagegen bei Suche mit Selektionsformular eine Fülle von Ergebnissen meldeten, die aber nichts mehr mit dem eingegebenen Suchbegriff zu tun hat. Will man Suchfunktionen qualitativ bewerten, ist festzustellen, dass sich die Suche z. B. wegen fehlender logischer Operatoren, zu geringen Selektionsmöglichkeiten bei der Suche per Selektionsformular oder zu ungenauen, nicht sortierten Ergebnissen oft sehr mühsam gestaltet. Ein gesonderter Test von Suchmasken ergab, dass auffällig oft nur sehr grobe räumliche, bei guten Jobbörsen hingegen sehr feingranulare Einschränkungen, z. B. nach dem PLZ-Gebiet der Anzeige, möglich sind. Oft fehlen auch weitere Suchkriterien, wie z. B. Art der Anstellung, Funktionsbereich, spezielle Kenntnisse oder die Möglichkeit, das erhaltene Suchergebnis nach Betriebe, Aktualität usw. zu sortieren.

## 7 Ausblick und Anregungen

Für das Wachstum von Jobbörsen im WWW ist neben der reinen Ausweitung der angebotenen Dienstleistungen und der Größe v. a. auch die internationale Ausrichtung des Angebots zu verstehen, die eine Marktpräsenz in möglichst vielen Standorten in Europa oder sogar der Welt erfordert. „Besonders große Unternehmen wollen die Internet-Plattform nicht nur im eigenen Land, sondern für internationales Personalmarketing nutzen“ [Karl98, 8]. Eine globale Jobbörse, mit direktem Zugang zu den heimischen und den ausländischen Arbeitsmärkten könnte hier hervorragende Dienste leisten. Alleine in Amerika wird die Zahl der Personen, die das Internet zur Arbeitssuche nutzen, schon auf über fünf Millionen pro Jahr geschätzt, weltweit werden es doppelt so viele sein. Dieses Arbeitskräfte-Potenzial gilt es zu erschließen [Nels99, 4].

In Deutschland ist die Zahl der Stellengesuche (276.000) erstmals höher als die der Stellenangebote (193.000) [Focu00]. „In Zukunft wird der Bewerber entscheiden, ob er mit einem speziellen, an ihm interessierten Unternehmen Kontakt aufnimmt“ [Scho00, 16]. Diese

Möglichkeit wird aber von einigen Jobbörsen noch nicht angeboten, und auch die Resonanz bei kleineren Jobbörsen lässt noch sehr zu wünschen übrig. Dabei wird gerade dieser Bewerberpool bei Unternehmen immer stärker als Form der aktiven Personalsuche genutzt, was den personalsuchenden Betrieben das Schalten von Stellenanzeigen in Printmedien mit unsicherer Trefferquote in Qualität und Quantität erspart. Man könnte sich also vorstellen, dass explizite Suchmaschinen für Unternehmen großes Wachstumspotenzial haben, die sich nicht nur auf hoch qualifiziertes Personal (Headhunting) spezialisiert haben, sondern über alle Branchen und Hierarchien geeignete Mitarbeiter suchen.

Auf Grund der zersplitterten Situation könnte eine weitere Umstrukturierung des Marktes für Jobbörsen im WWW eintreten. Unabhängige Quellen weisen auf eine damit verbundene Konzentration auf zwei bis fünf überregionale Anbieter in Deutschland und auf ebenso viele europaweit tätige Betreiber hin, die den Markt bestimmen werden [Karl98, 8; Koch00, 107]. Ein Meilenstein in dieser Entwicklung ist die eingangs erwähnte Fusion von Stepstone und DV-Job, bei der Größenvorteile (seitens Stepstone) mit umfangreichen Suchfunktionen (bei DV-Job) gebündelt werden. Sowohl ein Bedarfszog (zahlungskräftige Kunden wie z. B. Großkonzerne verlangen fehlerfreie Anwendungen, da sich diese auch auf ihr Image auswirken könnten) als auch ein Technologiedruck (neue und leistungsfähige Hard- und Software-Komponenten sind für den Umgang mit vielen Datensätzen vorhanden) begünstigen diese Entwicklung. Die Konzentrationsrichtung bleibt dabei offen, sofern man die BA wegen ihrer exponierten Stellung gesondert betrachtet. Tabelle 6 fasst alternative Szenarios zusammen.

		Rolle der Jobbörse der BA	
		Eher bedeutend	Eher unbedeutend
Rolle der sonstigen Jobbörsen	Eher bedeutend	Heute	„Marktlösung“
	Eher unbedeutend	„Staatliche Lösung“	Personal-Clearing zwischen Unternehmen

Tabelle 6: Entwicklungsszenarios

Für die Zukunft ist eine „Staatliche Lösung“ denkbar, wenn die BA die bisher elegantere Nutzung der privaten Jobbörsen und deren Mehrwertdienste integrieren und dabei die eigenen, schon bestehenden Größenvorteile ausspielen kann. So hätte die BA als der klassische Jobvermittler mit kostenloser Präsentation der Stellenangebote durchaus die Chance, mittelfristig den Markt für Online-Jobvermittlung zu beherrschen oder sogar eine nahezu monopolartige Stellung unter den Jobbörsen einzunehmen. Auf die damit verbundenen Probleme, v. a. des Wettbewerbsrechts, weist Scherl hin [Sche00].

Gelingt der BA die Umkehr in Richtung privater Jobbörsen nicht, so mag man sich eine „Marktlösung“ vorstellen, bei der der Arbeitsmarkt im WWW schwerpunktmäßig nur noch von den Privaten dominiert wird. Zu einer erweiterten Marktlösung gehörte auch das Personal-Clearing zwischen Unternehmen ohne Einschaltung von Jobbörsen. Dies entspricht der grundsätzlichen Tendenz zur Desintermediation im B2B-Bereich, hier in Analogie für das Personalmanagement. Man kann sich dann vorstellen, dass Unternehmen unter Einbeziehung der Jobsuchenden und Personaldienstleister ein so genanntes „Extended Enterprise“ formen. Darunter ist ein Verbund aus rechtlich selbstständig bleibenden Unternehmen zu verstehen, die bei Teilaufgaben (hier: dem Personalmanagement) unter Zurückstellung von „unternehmensegoistischen“ Motiven einen gemeinsamen Vorteil („Win-win-Situation“) anstreben [MeGr00, 133]. In einem solchen Modell könnten Betriebe einer Region einen Mitarbeiter-Pool gründen. Personalbedarfe und -überschüsse werden einer zentralen Mittlerinstanz gemeldet, die als so genannter Personalleitstand (vgl. als unternehmensinterne Variante [Scho00, 702-703]) funktioniert. Mithilfe eines Matching werden die besten Passungen zwischen Anforderungs- und Qualifikationsprofilen ermittelt und diese an die jeweiligen Beteiligten via E-Mail, SMS oder Fax zurückgemeldet. So können etwa Mitarbeiter, die auf ein Projekt mit Start in einigen Wochen warten, noch davor an ein anderes Unternehmen ausgeliehen werden, um z. B. bei der Durchführung oder beim Abschluss einer verwandten, im Kompetenzbereich des Mitarbeiters liegenden Aufgabe behilflich zu sein. Der gemeinsame Vorteil für beide Betriebe ist die bessere Auslastung des vorhandenen Personals. Auf der einen Seite erzielen sie für unterbeschäftigte und somit ausgeliehene Mitarbeiter Einnahmen, die den Ausgaben für Löhne und Gehälter gegenüberstehen. Das andere Unternehmen kann durch die zusätzlichen Mitarbeiter Deckungsbeiträge realisieren, auf die es sonst auf Grund von Personalengpässen hätte verzichten müssen. Jobbörsen, die die Funktion einer Agentur für Personalmarketing (Bewerberrekrutierung über das Internet) haben, wären überflüssig, wenn regionale Netze für Arbeit auch überregional Personal austauschen [MaKM00].

## **8 Anhang: Verschiedene Ergebnistabellen**

Um eine Einschätzung für die derzeitigen Größenordnungen zu bekommen, haben wir die größten privaten deutschen Jobbörsen, gemessen an der Zahl von Stellenangeboten, als Datengrundlage herangezogen.

Nr.	Anbieter	Jobbörse	URL	Anzahl Stellen
1	Jobs & Adverts AG	Jobpilot	<a href="http://www.jobpilot.de">http://www.jobpilot.de</a>	27.600
2	Stepstone GmbH & Co. KG	Stepstone	<a href="http://www.stepstone.de">http://www.stepstone.de</a>	21.600
3	Jobticket.de GmbH	Jobticket	<a href="http://www.jobticket.de">http://www.jobticket.de</a>	9.000
4	Innoware GmbH	JobScout24	<a href="http://www.jobscout24.de">http://www.jobscout24.de</a>	5.500
5	Stellenanzeigen GmbH & Co.	Stellenanzeigen	<a href="http://www.stellenanzeigen.de">http://www.stellenanzeigen.de</a>	18.000
6	Medianet GmbH	Stellenmarkt	<a href="http://www.stellenmarkt.de">http://www.stellenmarkt.de</a>	13.500
7	Jobware Online-Service GmbH	Jobware	<a href="http://www.jobware.de">http://www.jobware.de</a>	9.100
8	DataConcept GmbH	JobOnline	<a href="http://www.jobonline.de">http://www.jobonline.de</a>	7.400

Tabelle 7: Acht ausgewählte Jobbörsen und die Anzahl Stellenangebote in der Datenbank (Stand: 2001-01)

Zum Vergleich die Arbeitsamtseite:

Anbieter	URL	Anzahl Stellen
Bundesanstalt für Arbeit	<a href="http://www.arbeitsamt.de">http://www.arbeitsamt.de</a>	>260.000

Tabelle 8: Jobbörse der Bundesanstalt für Arbeit und Zahl der Stellenangebote (Stand: 2001-01)

Detailinformationen:

Anbieter	Suchfunktionen							
	Aktive Suche						Passive Suche	
	Volltextsuche	Selektionsformular					E-Mail-Abonnement	Stellengesuche = Bewerber-Pool
Logische Operatoren	Region	Branche	Tätigkeitsfeld	Anzeigenzeitraum	Weitere			
Jobpilot	Ja	Länder	Ja	Ja	Ja	Ja	Ja	Ja
Stepstone	Ja	PLZ	Ja	Ja	Ja	Ja	Ja	Ja
Jobticket	Ja	Städte	Ja	Nein	Ja	Ja	Ja	Ja
JobScout24	Ja	PLZ	Ja	Nein	Ja	Ja	Ja	Ja
Stellenanzeigen	Ja	PLZ	Ja	Ja	Ja	Ja	Ja	Ja
Stellenmarkt	Ja	Nein	Ja	Ja	Nein	Nein	Ja	Ja
Jobware	Ja	Regionen	Ja	Ja	Nein	Ja	Nein	Nein
JobOnline	Ja	Länder	Ja	Ja	Ja	Ja	Nein	Ja

Tabelle 9: Suchmöglichkeiten in acht ausgewählten Jobbörsen

Zum Vergleich die Arbeitsamtseite:

Anbieter	Suchfunktionen							
	Aktive Suche						Passive Suche	
	Volltextsuche	Einschränkungsformular					E-Mail-Abonnement	Stellengesuche
Logische Operatoren	Region	Branche	Tätigkeitsfeld	Anzeigenzeitraum	Weitere			
Arbeitsamt	Ja, im 2. Schritt	PLZ	Ja	Ja	Ja	Ja	Ja	Ja

Tabelle 10: Suchmöglichkeiten auf der Arbeitsamtseite

Die folgenden Angaben sind dem Sonderheft „Jobbörsen im WWW“ der Zeitschrift Personalwirtschaft von 2000-05 entnommen. Bei den zusätzlichen Informationen handelt es sich zumeist um Eigenangaben der jeweiligen Jobbörsen.

Jobbörse	Inter-natio-nale Stellen	Anzahl der Besucher im Monats-durchschnitt	IVW-Prü-fung	Aktuali-sierung	Branchen-vertei-lung der Stellenanzeigen	Anzahl der Unter-nehmen	Zielgruppen-einteilung (Mehrfach-nennung möglich)
Jobpilot	Ja	Visits : K. A. Page Impressions: 16.533.432 int. 8.540.326 dt.	Nein	Permanent	EDV/Multi 24.337 Industrie 9.062 Handel, Bank 3.936 Marketing 106 Öff. Dienst 369 Dienstleistung 4.306 Gesundheit 582 Handwerk 220	ca. 4.500 Unternehmen	Facharbeiter 15% Bewerber mit Abitur 17% Fachhochschule 21% Hochschule 24% Promotion 5% Andere 18%
Stepstone	Ja	Visits: 1,8 Millionen Page Impressions: K. A.	Nein	Täglich	EDV/Multi 3.930 Industrie 1.932 Handel, Bank 1.525 Marketing 740 Öff. Dienst 32 Dienstleistung 2.760	1.100	K. A.
Jobticket	Ja	Visits: 120.000 Page Impressions: 1.120.000	Nein	Mehrmals täglich	EDV/Multi 2.015 Industrie 818 Handel, Bank 801 Marketing 621 Öff. Dienst 35 Dienstleistung 580 Gesundheit 38 Handwerk 193	276 Unternehmen	Mitarbeiter mit Berufsausbildung 45% Akademiker 25% Führungskräfte 10% Trainees 15% Freie Mitarbeiter 5%
JobScout24	Nein	Visits: 90.000 Page Impressions: 720.000	Nein	Täglich	K. A.	ca. 70 Unternehmen	Mitarbeiter mit Berufsausbildung 20% Akademiker 25% Führungskräfte 30% Trainees 20% Freie Mitarbeiter 5%
JobNews	Nein	K. A.	Nein	Täglich	K. A.	K. A.	K. A.
Stellenanzeigen	Ja	Visits: 180.000 Page Impressions: 1,5 Millionen	Nein	Permanent	EDV/Multi 2.832 Industrie 2.598 Handel, Bank 1.861 Marketing 2.113 Öff. Dienst 732 Dienstleistung 1.642 Gesundheit 652 Handwerk 423	1.500 Unternehmen	Mitarbeiter mit Berufsausbildung 40% Akademiker 40% Führungskräfte 40% Trainees 20%-30% Freie Mitarbeiter 10%
JobInteractive	K. A.	Page Imp.: 450.000	Nein	Täglich	K. A.	K. A.	K. A.
Stellenmarkt	Nein	Page Impressions: 865.307	Nein	Täglich	K. A.	ca. 50 Unternehmen	K. A.
Jobware	Nein	Visits: 423.185 Page Impressions: 2,44 Millionen	Ja	Mehrmals täglich	EDV/Multi 30% Industrie 35% Handel, Bank 15% Marketing 10% Dienstleistung 10%	ca. 400 Unternehmen	Mitarbeiter mit Berufsausbildung 30% Akademiker 70% Führungskräfte 50% Trainees 50%
JobOnline	Ja	Visits: 90.000 Page Impressions: 575.000	Nein	Permanent	EDV/Multi 296 Industrie 45 Handel, Bank 49 Marketing 142 Öff. Dienst 36 Dienstleistung 60 Gesundheit 4 Handwerk 27	82 Unternehmen	Mitarbeiter mit Berufsausbildung 20% Akademiker 75% Führungskräfte 30% Trainees 20% Freie Mitarbeiter 10%

Tabelle 11: Detailinformationen zu zehn ausgewählten Jobbörsen

## Literaturverzeichnis

- [Butt98] Butterweck, C.: Die Liberalisierung der Arbeitsvermittlung. Rechtswissenschaftliche Fakultät der Westfälischen Wilhelms-Universität zu Münster, Korbach 1998.
- [Fehr99] Fehring, U.; Karrasch, J.: 60.000 Stellen in Jobbörsen. In: Personalwirtschaft (1999) 6, S. 20-29.
- [Focu00] Focus online (Hrsg.): Jobbörsen im Internet. <http://focus.de/D/DB/DBV/DBV08/DBV08A/dbv08a.htm>, Abruf am 2000-05-02.
- [GiJü99] Giesen, B.; Jüde, P.: Personalmarketing im Internet. In: Personal (1999) 2, S. 64-67.
- [Jäge97] Jäger, W.: Virtuelle Bewerberabwicklung im Internet. In: Personalwirtschaft (1997) 3, S. 30-31.
- [Karl98] Karle, R.: News des Monats – Jobbörsen wachsen zusammen. In: Personalwirtschaft (1998) 8, S. 8.
- [Kien97] Kienbaum, J.: Chancen für Rekrutierung und Weiterbildung. In: Personalwirtschaft Sonderheft (1997), S. 24-27.
- [Kirc99] Kirchbaum, J.; Wille, N.: 1 Million Jobs online. Arcum - teNeues, Köln 1999.
- [Koch99] Koch, S.: Stellengesuche und Bewerbung im Internet. Humboldt Taschenbuchverlag Jacobi KG, München 1999.
- [MaKM00] Maier, M.; Kronewald, K.; Mertens, P.: Vernetzte Jobbörsen und Unternehmensnetzwerke – eine Vision. In: WIRTSCHAFTSINFORMATIK 42 (2000) Sonderheft IT & Personal, S. 124-131.
- [MeGr00] Mertens, P.; Griese, J.: Integrierte Informationsverarbeitung 2, Planungs- und Kontrollsysteme in der Industrie. 8. Auflage, Wiesbaden 2000.
- [Müll98] Müller, P.: Wir kriegen euch alle – Jobbörsen im Internet. In: Personalwirtschaft (1998) 8, S. 170-172.
- [Nels99] Nelson, B.: Job-Hunting on the Internet. Ten Speed Press, Berkeley, California 1999.
- [Onli00] Online Today (Hrsg.): Surfguide – online tests Jobbörsen. <http://www.online-today.de/online/surfguide/tests/jobboersen/home.hbs>, Abruf am 2000-04-29.
- [OV97] O. V.: Jobbörsen im Internet – Eine Marktübersicht. In: Personalwirtschaft (1997) 9, S. 33-37.

- [OV00] O. V.: E- Recruitment. In: Econy (2000) 6, S. 20-32.
- [Luch00] Luchterhand (Hrsg.): Jobbörsen erobern Personalabteilungen.  
[http://www.luchterhand.de/HLV\\_HOME.NSF/Frames?OpenForm](http://www.luchterhand.de/HLV_HOME.NSF/Frames?OpenForm), Abruf am 2000-04-12.
- [Sche00] Scherl, H.: Personalbeschaffung und Personalmarketing via Internet. In: Scheffler, W.; Voigt, K. I. (Hrsg.): Entwicklungsperspektiven im Electronic Business, Grundlagen - Strategien - Anwendungsfelder, Wiesbaden 2000.
- [Scho00] Scholl, J.: Jobbörsen erobern Personalabteilungen. In: Personalwirtschaft Sonderheft (2000) 5, S. 12-16.
- [SGB III] Sozialgesetzbuch III, Gesetzestext:  
[http://www.berufsbildung.de/forum/arbeitssuche/brennpunkt/daten/gesetze/sgb\\_iii/sgb3inha.htm](http://www.berufsbildung.de/forum/arbeitssuche/brennpunkt/daten/gesetze/sgb_iii/sgb3inha.htm), Abruf am 2000-09-07.
- [Step00] StepStone GmbH & Co. KG (Hrsg.):  
<http://www.stepstone.de/start.php3?menu=1-1>, Abruf am 2000-09-07.
- [Walw98] Walwei, U.: Arbeitsvermittlung nach der Liberalisierung. In: Keller, B.; Seifert, H. (Hrsg.): Deregulierung am Arbeitsmarkt: eine empirische Zwischenbilanz. VSA-Verlag, Hamburg 1998, S. 71-104.