



## Rating von Jobbörsen

Mithilfe von Rankings die vermeintlich beste Jobbörse herauszusuchen, kann aufs Glatteis führen, weil diese Hitlisten mit Schwächen behaftet sind. Profilo, eine Rating-Agentur aus Hamburg, geht einen neuen Weg. Sie wertet qualitative Informationen aus, die sie durch Unternehmensbefragungen erhält. Erste Ergebnisse zeigen, dass es die eine Spitzenjobbörse nicht gibt.

Jobbörsen haben sich fest am Markt etabliert und gehören mittlerweile zum Standardrepertoire moderner Personalinstrumente, aber welche Möglichkeiten haben HR-Verantwortliche, die optimale Jobbörse herauszufiltern? Es wurden im Laufe der Zeit viele Rankings rund um das Thema Jobbörsen veröffentlicht, sei es in Personalfachzeitschriften oder auf HR-relevanten Websites. Die meisten dieser Ranglisten werden aufgrund der Frequentierung an Besuchern, der Anzahl an Stellenangeboten oder auch Bewerberprofilen aufgestellt. Oft werden hier die Eigenaussagen der Anbieter selbst zugrunde gelegt und veröffentlicht, die jedoch in den wenigsten Fällen nachprüfbar sind: Unangefochten auf dem ersten Rang behauptet sich die Online-Dienstleistung der Bundesanstalt für Arbeit unter [www.arbeitsamt.de](http://www.arbeitsamt.de). Auf den weiteren Plätzen folgen – je nach Rangliste – die privaten kommerziellen Online-Portale, wie zum Beispiel Monster, Jobpilot, Stepstone, Jobjet, Jobscout24, Worldwidejobs, Stellenmarkt, Jobware und Stellenanzeigen.

Die privaten Jobbörsen erhöhten durch enorme Marketinginvestitionen ihren Bekanntheitsgrad und erreichten dadurch

ein hohes Nutzeraufkommen. Viele Personalverantwortliche richteten sich während der Boomphase an diesen Rankings und wählten die jeweils höchstplatzierten Jobbörsen aus. Heute steht den Personalabteilungen ein deutlich geringeres Rekrutierungsbudget zur Verfügung; Leistungen der jeweiligen Anbieter werden deshalb mehr hinterfragt. Hinzu kommt, dass weniger Jobbörsen gleichzeitig genutzt werden. Die letzten beiden Jahre waren ausschlaggebend für einen neuen Umgang mit Jobbörsen. Viele Unternehmen gingen Jahresverträge mit einer festgeschriebenen Anzahl an Stellenausschreibungen ein und konnten diese Anzahl im Laufe des Jahres, aufgrund eines geringeren Personalbedarfes, nicht abnehmen. Hier war ein Disput zwischen Jobbörse und Unternehmen vorprogrammiert. In Zukunft wird es den Online-Portalen an Planungssicherheit fehlen, da zu erwarten ist, dass Unternehmen weniger langfristige Verträge eingehen und eher je nach Personalbedarf Stellenausschreibungen einstellen.

### Quantitative Beurteilungen

**Eigenrecherchen:** Die meisten Jobbörsen veröffentlichen auf den Internetseiten ih-

re Mediadaten. Ein Recruiter kann – sofern er die Zeit dazu hat – die jeweiligen Daten und Fakten einsehen, wenn sie veröffentlicht sind. Jedoch sollte hier allgemein mit Vorsicht herangegangen werden, da viele Anbieter ihre eigenen Angaben online stellen, die kaum nachprüfbar sind.

### Quantitative Rankings und Statistiken:

Einen ersten Überblick über Jobbörsen am Markt vermitteln die Internetseiten von Crosswater Systems Ltd. ([www.crosswater-systems.com](http://www.crosswater-systems.com)), die zurzeit 459 Jobbörsen in Deutschland aufzeigen. Die Anzahl erscheint sehr hoch, jedoch befinden sich in dieser Auflistung auch Jobsites von Radiosendern oder auch Rekrutierungsveranstaltern, die eine eigene Jobbörse in ihrem Portal integriert haben. Teils werden Jobportale auch doppelt geführt, falls der Anbieter unter verschiedenen Namen aufrufbar ist. Einen Verweis hierzu gibt es jeweils. Weiterhin können HR-Verantwortliche unter [www.crosswater-systems.com](http://www.crosswater-systems.com) auch Rankings nach quantitativen Merkmalen einsehen, wie zum Beispiel eine Auflistung nach der Anzahl an Gesamtstellen oder auch der Anzahl an Stellenangeboten (Stand Mai 2002). Alle Zahlenangaben basieren auch hier entweder auf



### Kompakt

- Die Rating-Agentur Profilo bietet erstmals eine qualitative Bewertung von Jobbörsen aufgrund von Unternehmensbefragungen an.
- Die Ergebnisse zeigen die Stärken und Schwächen von Jobbörsen auf.
- Diese Daten bieten für Recruiter eine effektive Entscheidungshilfe zur Auswahl des optimalen Anbieters.

Eigenangaben der Jobbörsen selbst, Datenbankabfragen oder Schätzungen. Leider befinden sich in diesen Auflistungen auch Jobbörsen, die ihren Betrieb im letzten Jahr eingestellt haben (zum Beispiel Ver-sum).

**Unabhängige Marktforschungsgesellschaft:** Um sich nicht nur auf die Eigenaussagen der Anbieter zu verlassen, gibt es ein Ranking von Nielsen/NetRatings (Januar 2003), das die Jobbörsen monatlich nach » Unique Audience« listet, das heißt jeder Besucher, der innerhalb eines Monats mehrmals das Jobportal besucht, wird nur einmal gezählt. Hier zeigt sich folgende Rangliste:

1. Arbeitsamt (1.798.000)
2. Jobpilot (401.000)
3. Monster (284.000)
4. StepStone (230.000)

Diese Ranglisten vermitteln den Personalverantwortlichen einen quantitativen Über-

blick und geben eine erste Orientierung. Jedoch stellt sich die Frage, ob die Quantität auch ausschlaggebend für die Qualität ist. Oder erzielt der Recruiter größere Erfolge mit kleineren, spezialisierten Jobbörsen, die in den oben erwähnten Rankings, aufgrund der nicht vorhandenen hohen Zugriffszahlen, keine Erwähnung finden? Und welche Spezialisierung gibt es?

### Spezialisierungen von Jobbörsen

Die weit verbreitetste Spezialisierung ist die auf Branchen. Weiterhin gibt es Online-Stellenmärkte, die sich auf bestimmte Zielgruppen ausrichten oder ausgewählte Berufsgruppen ansprechen und viele Fokussierungen mehr. Einige Beispiele branchenspezifischer Online-Stellenmärkte:

- Pharma/Chemie/Biotechnologie: [www.bioberufe.de](http://www.bioberufe.de), [www.health-job.net](http://www.health-job.net), [www.pharmajobs.de](http://www.pharmajobs.de)

- IT/EDV/Telekommunikation: [www.edv-branche.de](http://www.edv-branche.de), [www.ingenieurweb.de](http://www.ingenieurweb.de), [www.gulp.de](http://www.gulp.de)

- Hotel/Touristik/Gastronomie: [www.hotelstellenmarkt.de](http://www.hotelstellenmarkt.de), [www.hotel-career.com](http://www.hotel-career.com), [www.gastrohelp.com](http://www.gastrohelp.com)  
Zielgruppenspezifische Online-Stellenmärkte:

- Praktikanten: [www.prabo.de](http://www.prabo.de), [www.praktika.de](http://www.praktika.de)

- Studenten/Absolventen: [www.berufsstart.de](http://www.berufsstart.de), [www.unicum.de](http://www.unicum.de)  
Spezialisierung auf Berufsgruppen:

- Vertrieb/Verkauf: [www.salesjob.de](http://www.salesjob.de)

Keine von diesen spezialisierten Online-Stellenmärkten finden eine Erwähnung in sämtlichen veröffentlichten Rankings, da sie nicht die Masse abdecken. Nischenanbieter spielen (noch) eine untergeordnete Rolle, jedoch kann gerade diese Spezialisierung eine Chance für die ein oder andere Jobbörse, neben den großen etablier-

# Rekrutierung

ten Anbietern, bedeuten. Aber auch die großen Jobportale entdecken hierin eine weitere Möglichkeit der Unternehmensansprache und bieten mittlerweile Branchenspecials oder Sonderflächen in einem branchenspezifischen Umfeld an. So werden es die kleineren Anbieter auch in Zukunft schwer haben, sich am Markt zu etablieren.

## Qualitative Beurteilungen

Um eine qualitative Markttransparenz in den Jobbörsenmarkt hineinzubringen, legt die Profilo Rating-Agentur erstmals ein Ranking vor, das die Qualität der Jobbörsen aus Sicht der HR-Verantwortlichen in deutschen Unternehmen untersucht. Personalverantwortliche beurteilen jeweils, anhand eines Fragebogens, ihre Erfahrungen mit den Jobbörsen. Bewertet werden ausschließlich qualitative Kriterien, wie:

- **Allgemeinen Struktur der Websites:** Übersichtlichkeit, Handling/Benutzerfreundlichkeit, Service/Kundenbetreuung, Preis-/Leistungsverhältnis,
- **Resonanzen aus Stellenausschreibungen:** quantitative Resonanzen, qualitative Resonanzen,
- **Bewerberdatenbanken:** Aktualität der Bewerberprofile, Informationsgehalt der Profile, Qualität der eingestellten Profile, Resonanzen/Rücklauf angeschriebener Kandidaten.

Mit Stand vom 20. Februar 2003 liegen Profilo über 354 Jobbörsen-Bewertungen von insgesamt 190 Unternehmen vor. Diese fast doppelte Anzahl an Bewertungen erfolgt dadurch, dass viele Unternehmen mit mehreren Jobbörsen zusammen arbeiten und uns ihre Erfahrungen mitteilten. Die teilnehmenden Unternehmen sind sowohl Großunternehmen als auch Mittelständler und gehören verschiedenen Branchen an, zum Beispiel T-Systems, Allianz Versicherungs-AG, Siemens AG, E-Plus Mobilfunk, Lycos Europe. Laut unseren Befragungen suchen Unternehmen über das Internet meist Ingenieure/IT-Fachkräfte (25 Prozent), kaufmännische Angestellte (22 Prozent) und akademischen Führungsnachwuchs (16 Prozent). Gewerbliche Ar-

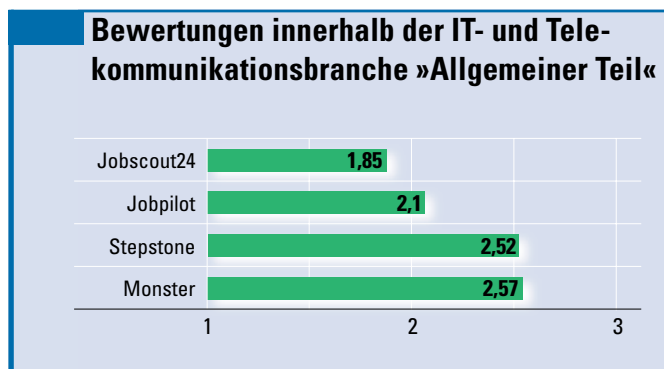


Abbildung: IT/TK-Unternehmen beurteilen Jobscout24 in allen vier Bereichen des allgemeinen Bewertungskatalogs (übersichtlicher Aufbau, Benutzerfreundlichkeit/Service, Kundenbetreuung/Preis-/Leistungsverhältnis) als die beste Jobbörse.

beitnehmer spielen mit nur 4 Prozent eine untergeordnete Rolle.

Mit Stand vom Februar 2003 wurden 44 Jobbörsen durch Unternehmen beurteilt, wobei wir in der nachfolgenden Ergebnisdarstellung nur die Anbieter aufführen, die von mindestens zehn unterschiedlichen Unternehmen beurteilt wurden: So liegen unserer Rating-Agentur 77 qualitative Bewertungen von Jobpilot, 58 von Stepstone, 43 von Monster, 39 von Jobscout24, 22 von Stellenanzeigen, 20 von Jobware, 14 von Stellenmarkt und 10 von Jobs.de vor. Alle Beurteilungen erfolgten nach dem Schulnotenprinzip von 1 (sehr gut) bis 6 (ungenügend). Wie aus den nachfolgenden Ergebnissen zu erkennen ist, gibt es nicht die perfekte Jobbörse. Es spielen viele individuelle Faktoren der Unternehmen eine Rolle.

## Die Spitzen-Jobbörse gibt es nicht

**Benutzerfreundlichkeit/Handling:** Jobpilot und Stellenmarkt erhalten die beste Beurteilung mit einer durchschnittlichen Note von 2,1, dicht gefolgt von Jobscout24 mit der Note 2,2 und Jobware mit 2,3. Das Portal Stellenanzeigen wird mit der Note 2,5 bewertet, Stepstone und Monster erhalten jeweils 2,7 und Jobs nur die Durchschnittsnote 3,0.

**Preis-/Leistungsverhältnis:** In dieser Kategorie schneidet Jobs mit der Note 2,2 als beste Jobbörse in dieser Kategorie ab, vor Jobware mit 2,4. Stepstone und Stellenanzeigen erhalten eher mäßige Beurteilungen mit der Note 2,9 und 3,0.

**Quantitative/qualitative Resonanz aus Stellenausschreibungen:** Die HR-Verant-

wortlichen sind bis auf wenige Ausnahmen mit der Quantität an Bewerbungseingängen zufriedener als mit deren Qualität. Dies stellt sich am deutlichsten bei dem Jobportal Monster heraus. Die quantitative Resonanz wird mit der Note 2,9 beurteilt, während die Qualität nur noch eine Note von 3,6 erhält.

**Beurteilungen der Bewerberdatenbanken:** Betrachten wir die Qualität der Bewerberprofile, die in den Bewerberdatenbanken der so genannten »Großen Vier« eingestellt sind, so erhält Stepstone die beste Bewertung mit 2,8, vor Jobpilot mit 2,9 und Jobscout24 mit der Note 3,3. Die Qualität der Profile wird bei »Monster mit 3,9 eher mäßig bewertet.

**Eingehen neuer Vertragsverhältnisse:** Erstaunlich positiv sind die Ergebnisse bei der Frage, in wie weit Personalverantwortliche mit den jeweiligen Anbietern neue Verträge eingehen würden. 95 Prozent würden mit Jobware ein neues Vertragsverhältnis eingehen, mit Jobpilot 94 Prozent, mit Stellenanzeigen 73 Prozent und mit Monster 60 Prozent.

**Recherche innerhalb von Unternehmensbranchen:** Sämtliche Ergebnisse können auch innerhalb ausgewählter Unternehmensbranchen recherchiert werden. Hier stellt sich heraus, wie zufrieden die HR-Verantwortlichen innerhalb ihrer Branche mit den Jobbörsen sind. Innerhalb der befragten Unternehmen aus der IT- und Telekommunikationsbranche (28 Prozent der teilnehmenden Unternehmen) fanden wir heraus, dass die Personalleiter dieser Branche im Vergleich zu anderen durchschnittlich zufriedener mit den oben genannten

Bewertungskriterien sind. Hier schneidet zum Beispiel Jobscout24 in allen vier Bereichen (übersichtlicher Aufbau, Benutzerfreundlichkeit/Service, Kundenbetreuung/Preis-/Leistungsverhältnis) gegenüber Jobpilot, Stepstone und Monster als bestes Online-Portal ab (vergleiche Abbildung). Insbesondere im Service und der Kundenbetreuung sind deutliche Stärken zu erkennen. Auch die Resonanzen und die Qualität der Bewerbungen aufgrund eingestellter Stellenausschreibungen werden von den Recruitern in dieser Branche allgemein besser beurteilt.

Weitere Ergebnisse erhalten Personalverantwortliche durch die Recherchemöglichkeit nach Tätigkeitsfeldern: Sucht zum Beispiel ein Unternehmen Mitarbeiter im Bereich Ingenieurwesen/Technik, so zeigt die Profilo-Datenbank nur für dieses Tätigkeitsfeld die bestplatzierten Jobbörsen an. Jobpilot steht in diesem Tätigkeitsfeld

auf dem ersten Platz, gefolgt von Jobwabe, Stepstone, Jobscout24 und Monster.

### Qualitätssicherung durch Standards

Eine Markttransparenz ist nicht gegeben und wird sich auch künftig nur schwer herausbilden, weil Online-Portale ihren Auftritt verändern, sie richten sich neu aus und verbessern die Services. Deshalb sollten Personalverantwortliche den Markt ständig beobachten, um auf dem Laufenden zu bleiben.

Auf der Anbieterseite sollte das E-Recruiting einfacher gestaltet werden, um den immer noch hohen Arbeitsaufwand zu minimieren. So haben alle Online-Anbieter ihre eigenen Auswahlkriterien innerhalb der Branchen und Berufsfelder entwickelt. Das bedeutet, dass die Recruiter, sofern sie mit mehreren Jobbörsen zusammenarbeiten, die Stellenausschreibungen jeweils

neu in die Eingabemaske der jeweiligen Anbieter eingeben müssen. Einen ähnlichen Aufwand betreiben Bewerber, die sich in die jeweiligen Bewerberdatenbanken eintragen. Marktübergreifende Standards sollten hier etabliert werden. Denn letztlich entscheidet die erfolgreiche Vermittlung von qualifizierten Kandidaten über den Unternehmenserfolg einer Jobbörse. Zusatzleistungen spielen bei der Auswahl von Anbietern eine noch untergeordnete Rolle.



**Autorin**

**Ute Stümpel,**  
Geschäftsführerin,  
Profilo Rating-Agentur  
GmbH, Hamburg,  
ute.stuempel@profilo.de, www.profilo.de