

Autorin

**Dana Zieris** ist für die internationale Kommunikation von Aktor Interactive SA zuständig. Der E-Personalmarketing-Anbieter unterstützt Arbeitgeber dabei, die Präsenz ihrer Online-Inserate zu optimieren. Aktor Interactive arbeitet mit mehr als 300 Online-Stellenmärkten in Europa zusammen und untersucht regelmäßig den europäischen Jobbörsenmarkt. [dana.zieris@aktor.fr](mailto:dana.zieris@aktor.fr)



Foto: Zieris

# Grenzenloses Recruiting: Europas Jobbörsen im Überblick

Online-Jobbörsen können das internationale Recruiting erleichtern. Doch welche Portale eignen sich für die Mitarbeitersuche in Europa und wie unterscheiden sich die Jobbörsenmärkte der verschiedenen Länder? Eine aktuelle Studie des E-Personalmarketing-Spezialisten Aktor Interactive stellt die wichtigsten 67 europäischen Akteure im Segment der Generalisten vor und beschreibt aktuelle Trends der Personalsuche im Internet.

## Jobbörsenanbieter in Österreich

Verglichen mit Ländern wie Großbritannien oder Frankreich gehört Österreich zu den konservativen Jobbörsenmärkten Europas. Die Affinität zu den Printmedien ist hoch und der Online-Stellenmarkt beschränkt sich auf vergleichsweise wenige Anbieter. Dennoch ist die Branche in Bewegung.

Im Segment der Generalisten dominiert in Österreich Monster durch die Plattform Jobpilot, gefolgt von nationalen Anbietern wie Karriere.at, derStandard.at oder willhaben.at. Seitdem StepStone im November 2006 die große nationale Jobbörse Jobfinder.at übernommen hat, betreibt das

Unternehmen einen der Top-5-Stellenmärkte im Land. Darüber hinaus ging im Herbst 2006 die Karriereplattform Careesma.at online, die zum spanischen Internetanbieter Intercom World Wide gehört.

Hinzu kommen Jobbörsen mit einer Spezialisierung auf bestimmte Branchen und Zielgruppen, beispielsweise für Ingenieure ([ingenieurweb.at](http://ingenieurweb.at)), IT-Mitarbeiter ([itstellen.at](http://itstellen.at)) oder die Gastronomie- und Hotelleriebranche ([hoteljob-oesterreich.at](http://hoteljob-oesterreich.at), [hotel-career.at](http://hotel-career.at)). Regional spezialisierte Karriereseiten wie [kaerntenjobs.com](http://kaerntenjobs.com) oder [jobcity.at](http://jobcity.at) finden sich in Österreich nur vereinzelt, was sich auf die überschaubare Größe des Marktes zurückführen lässt. Studierende und Absolventen erreichen österreichische Unternehmen über Portale wie [Unijobs.at](http://Unijobs.at), [Studentenjobs.at](http://Studentenjobs.at), [Jobcampus.at](http://Jobcampus.at) oder [Testandhire.at](http://Testandhire.at).

## Die deutschsprachigen Nachbarländer

Die Suche nach Fach- und Führungskräften dehnen viele Arbeitgeber – je nach Art der Position – auf den gesamten deutschsprachigen Raum aus. In Deutschland dominieren die großen internationalen Internet-Stellenmärkte Monster/Jobpilot und StepStone, gefolgt von den nationalen Anbietern [Jobware.de](http://Jobware.de) und [Stellenanzeigen.de](http://Stellenanzeigen.de). Darüber hinaus gibt es Nischenjobbörsen, beispielsweise im Ingenieur- und Gesundheitswesen, sowie das Marktsegment der regional spezialisierten Jobbörsen ([meinestadt.de](http://meinestadt.de), [kalaydo.de](http://kalaydo.de)). Obwohl spezialisierte Stellenmärkte in Deutschland stärker genutzt werden als früher, ist ihre Bedeutung und Vielfalt nach wie vor weit geringer als in anderen europäischen Ländern wie Frankreich oder Großbritannien.

Die Schweiz ist als internationales Finanzzentrum und Sitz zahlreicher global agierender Institutionen vor allem für die Suche nach internationalen Profilen interessant. Der Schweizer Jobbörsenmarkt ist deutlich segmentierter als der österreichische – allein die Sprachenvielfalt im Land fördert eine Differenzierung. Rund 20 nennenswerte private Anbieter konkurrieren um Kunden. Ein Drittel zählt zu den Generalisten, darunter die marktbeherrschenden Portale [Jobs.ch](http://Jobs.ch), [Topjobs/Jobscout](http://Topjobs/Jobscout) 24, [Monster/Jobpilot](http://Monster/Jobpilot) und [Jobwinner.ch](http://Jobwinner.ch). Aber auch Nischenanbieter mit einer klaren Ausrichtung haben gute Marktchancen. Erfolgreich sind zum Beispiel [Alpha.ch](http://Alpha.ch) (Führungskräfte), [hoteljob-schweiz.ch](http://hoteljob-schweiz.ch) (Hotellerie), [ingenieurcenter.ch](http://ingenieurcenter.ch) (Ingenieure & technische Berufe) und [medienjobs.ch](http://medienjobs.ch)

(Kommunikation & Medien). Insgesamt ist der Online-Stellenmarkt in der Schweiz vor allem durch die Branchen Hotellerie, Bank & Versicherung sowie die Uhrenindustrie geprägt, wobei es für die beiden Letzteren überraschenderweise keinen erfolgreichen, spezialisierten Anbieter gibt.

Das Preisniveau für die Veröffentlichung einer Online-Stellenanzeige schwankt im deutschsprachigen Raum stark. Österreichs Marktführer verlangen durchschnittlich 500 Euro für ein Inserat – und damit mehr als vergleichbare Schweizer Jobportale (300 bis 250 Euro), aber weniger als deutsche Jobbörsen (rund 900 Euro).

### Europaweite Trends im E-Recruiting

#### 1. Wachsendes Anzeigenvolumen

Nicht nur im deutschsprachigen Raum, sondern in ganz Europa wächst das Anzeigenvolumen auf den Online-Jobbörsen. Während sich die Stellenmärkte in den Vorjahren noch verstärkt um Kooperationen bemühten, um ihre Reichweite zu erhöhen, steht jetzt der Traffic im Vordergrund. Das heißt: Die Karriereportale versuchen mehr Jobsuchende auf ihre Seiten zu ziehen. Viele Anbieter arbeiten verstärkt an der Nutzerfreundlichkeit ihrer Lebenslauf-Datenbanken, um für Bewerber attraktiver zu werden. Portale wie Karriere.at setzen darüber hinaus auf redaktionelle Angebote vom Gehaltsrechner bis hin zum Karrierecoach.

#### 2. Produkte für die Anzeigenplatzierung

Alle Generalisten in Europa bieten ihren Firmenkunden mittlerweile Produkte zur Top-Anzeigenplatzierung an, was sich mit dem steigenden Anzeigenvolumen auf den europäischen Stellenmärkten erklären lässt. Eine gerade erst veröffentlichte Anzeige rutscht schon nach wenigen Tagen auf die unteren Plätze der Listings. Eine Top-Platzierung gegen Aufpreis hält die Stellenangebote dagegen länger im Blickfeld der Kandidaten.

#### 3. Employer Branding im Internet

Während britische und französische Unternehmen nach wie vor überwiegend auf schlichte Textanzeigen mit Logos setzen, überwiegen in Österreich und Deutschland gestaltete Online-Inserate, die zusätzliche Informationen über das Unternehmen und die Arbeitgebermarke

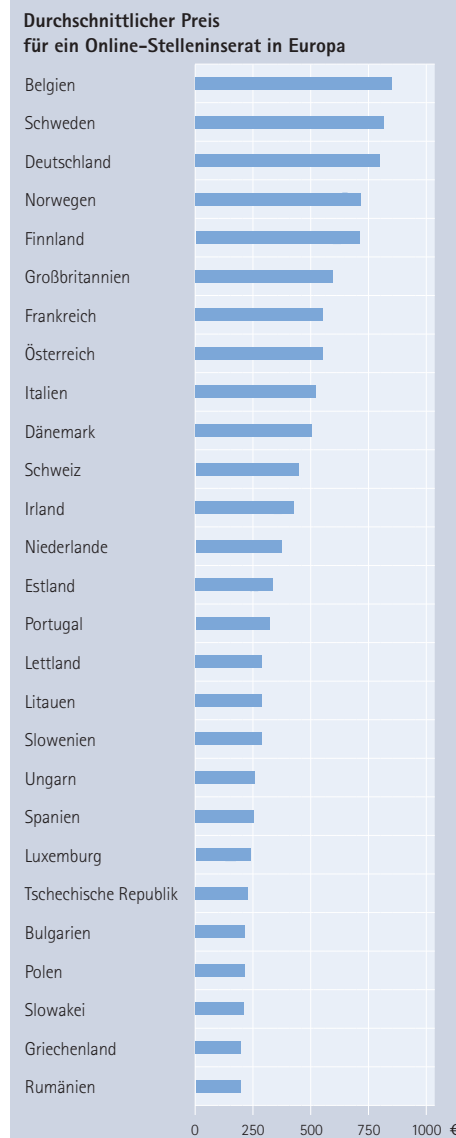
transportieren. In der Schweiz ansässige Firmen nutzen sowohl Standardanzeigen mit Logo als auch gestaltete Stelleninserate – abhängig davon, ob ihre Unternehmenskultur durch den angelsächsischen, französischen oder deutschsprachigen Raum geprägt ist. Einige Jobbörsen haben bereits die nächste Runde des E-Recruitings eingeläutet und bieten Video-Anzeigen an, darunter Monster/Jobpilot, derStandard.at und StepStone.

#### 4. Ansprache passiver Kandidaten und junger Talente

Angesichts des zunehmenden Fachkräftemangels gewinnt die Ansprache passiver Kandidaten an Bedeutung. Redaktionelle Inhalte wie Gehaltsvergleiche, Karrierehinweise und interaktive Web-2.0-Anwendungen wie Blogs oder Chats sollen zusätzlichen Traffic bringen und nicht aktiv Suchende animieren, die Jobbörse regelmäßig zu besuchen. Um junge Talente anzusprechen, organisieren einige Portale gemeinsame Aktionen mit Universitäten, zum Beispiel Campus-Touren, präsentieren sich auf Jobmessen für Studenten oder gehen strategische Kooperationen mit etablierten Anbietern dieser Zielgruppe ein.

#### Osteuropa punktet mit IT-Fachkräften

Auch in den osteuropäischen Ländern steigt der Stellenwert des Online-Recruitings. Jobbörsenvielfalt und Servicequalität nehmen in Ländern wie der Tschechischen Republik oder Polen zu. Wichtige Jobbörsen-Netzwerke sind die CVO-Group und ONREA (Online Recruitment Accelerator). Auch Monster hat durch die Plattform Jobpilot eine starke Präsenz in Ungarn, Polen und der Tschechischen Republik. Nach wie vor



Die Berechnung des Durchschnittspreises bezieht sich auf das Anzeigenformat, das in dem jeweiligen Land am häufigsten verwendet wird.

dominieren in Osteuropa jedoch nationale Karriereportale. Dazu gehören beispielsweise Sprace.cz in der Tschechischen Republik, Profesia.sk in der Slowakei, Zaposlitev.net in Slowenien oder Profession.hu in Ungarn. Die beiden neuen EU-Beitrittsländer Bulgarien und Rumänien gelten als Zukunftsmärkte für Rekrutierungsvorhaben im Bereich der Informationstechnologie. Problematisch sind in Osteuropa die unzuverlässigen Preisangaben der Jobbörsen. Oft weisen die Anbieter keine offiziellen Listenpreise aus, um im Wettbewerb und harten Preiskampf „flexibel“ auf die Preispolitik der Konkurrenz zu reagieren.

### Frankreich und UK: Üppiges Angebot an Nischenjobbörsen

Frankreich und Großbritannien gehören zu den größten E-Recruitingmärkten in Europa und zeichnen sich durch eine besondere Jobbörsenvielfalt aus. In Frankreich gibt es etwa 500 professionelle Anbieter, in Großbritannien belaufen sich die Schätzungen auf mehr als 1.000 Jobbörsen. Die hohe Zahl der Marktteilnehmer lässt auf einen harten Konkurrenzkampf schließen. Neben den Generalisten gibt es für jede Branche mehrere Spezialisten. Der Erfolg von spezialisierten Jobbörsen liegt in der direkten Ansprache von relevanten Profilen, die eine hohe Qualität der Bewerber sichert. Spezialisierte britische Karriereseiten wie Thecareerengineer.com oder Secsinthecity.co.uk bieten ihren Nutzern branchenspezifische Informationen. Im Unterschied dazu konzentrieren sich französische Nischenanbieter auf die klassischen Jobbörsenfunktionen. Neben typischen Spezialisierungen in den Bereichen Informatik (zum Beispiel Lesjeudi.fr) oder Vertrieb besetzen einige Anbieter auch ungewöhnliche Nischen – zum Beispiel emploi-environnement.com, eine Jobbörse für Stellen aus dem Umweltbereich, oder hanploi.com, ein Portal für Arbeitsuchende mit Behinderungen. Die französische Gesetzgebung schreibt Unternehmen vor, ihre Stellenanzeige in französischer Sprache beziehungsweise mit einer französischen Übersetzung des Anzeigentextes zu veröffentlichen. Einen Übersetzungsservice bieten die Jobbörsen allerdings leider (noch) nicht an.

### Spanien: Quantitativ gut, qualitativ schlecht

Spanien gehört zu den boomenden Wirtschaftsregionen Europas. Der spanische Jobbörsenmarkt stellt jedoch eine deutliche Ausnahme innerhalb des Staatenverbundes dar. Zum einen gibt es keine nennenswerte Vielfalt in der Landschaft der Jobbörsen. Zum anderen sind die großen,

internationalen Karriereportale auf der iberischen Halbinsel nicht unter den Marktführern vertreten. Platzhirsche sind die nationalen Jobseiten Infoempleo.com und Infojobs.net. Das Preisniveau für eine Anzeigenschaltung in Spanien ist eher niedrig und die quantitative Rücklaufquote auf die ausgeschriebenen Vakanzen äußerst hoch. Erfahrungsgemäß erhalten Unternehmen nach dem Schalten von Stellenanzeigen im Raum Südeuropa überdurchschnittlich viele Bewerbungen, die jedoch häufig große Differenzen zum gesuchten Stellenprofil aufweisen.

In Italien herrscht traditionsgemäß die so genannte „Conoscenza Diretta“, sprich: Mitarbeiter gelangen durch „Vitamin B“ und gute Bekannte in ein Unternehmen. Dennoch ist die Personalbeschaffung per Internet sehr stark auf dem Vormarsch. Monster und StepStone haben eine starke Position auf dem italienischen Jobbörsenmarkt, doch die beiden führenden nationalen Portale Trovolavoro.it und Jobonline.it erzielen noch bessere Resultate. Ganz wichtig: Unternehmen, die Stellenanzeigen in Italien veröffentlichen, sollten darauf achten, dass diese in der dritten Person verfasst sind („Der Kandidat sollte Flexibilität mitbringen“). Eine direkte Ansprache der Kandidaten („Sie sind kreativ und vielseitig?“) ist nicht üblich.

### Vielfalt der Jobbörsen nutzen

Die in diesem Beitrag geschilderten Eigenheiten der europäischen Jobbörsenmärkte beschreiben nur die Spitzen der Eisberge, zeigen jedoch, dass internationales E-Recruiting eine Expertise und Analyse der Märkte voraussetzt. Vor der Entscheidung für einen Anbieter sollten Arbeitgeber genau prüfen, wie gut die Jobbörse im jeweiligen Land etabliert ist und ob sie sich für das gesuchte Stellenprofil eignet.

### LITERATURTIPP

Die aktuelle vierte Ausgabe des „International Market Report on European Job Sites“ stellt Online-Jobbörsen aus 29 europäischen Ländern vor. Ein Novum des diesjährigen Reports sind redaktionelle Beiträge von Gastautoren über Recruitingmärkte in Europa. Sie können den Market Report 2008 unter [studie@robopost.de](mailto:studie@robopost.de) anfordern und käuflich erwerben.