

# 11 Tipps

## für eine optimale

## Stellenanzeige



Die Konkurrenz ist groß. Heutzutage ringen viele Unternehmen um Bewerber, die sich zukünftige Arbeitsstellen unter der Vielzahl an Angeboten - je Jobportal pro Monat mehrere Hunderttausend - auswählen können. Die potentiellen Arbeitnehmer wägen dabei die Vorteile genau ab und vergleichen die diversen Angebote um sich gezielt zu bewerben.

Es ist daher umso wichtiger durch optimierte Stellenanzeigen im ersten Schritt in den Jobsuchmaschinen prominent gelistet zu werden und im natürlich die Aufmerksamkeit der Jobsuchenden auf sich zu ziehen, die final im besten Fall überzeugt durch Argumente und eine ansprechende Jobbeschreibung Ihre Bewerbung absenden.

### 1. Grundlagen & Aufbau

Nachdem ein interessierter Jobsuchender Ihre Stellenanzeige geöffnet, verbleiben Ihnen lediglich 7 bis 10 Sekunden, um ihn zu überzeugen.

#### AIDA-Prinzip

Wählen Sie unbedingt einen interessanten Einstieg in Ihre Stellenanzeige entsprechend dem aus dem Marketing bekannten AIDA-Prinzip.

#### AIDA

Aufmerksamkeit erregen  
Interesse am Job aufbauen  
Verlangen z.B. nach einem Jobwechsel  
Aktion auslösen, sprich die Bewerbung

#### Struktur

Daher ist je nach Relevanz für den Job abzuwägen, ob die Stellenanzeige mit einer Unternehmensbeschreibung, den Benefits oder den Aufgaben beginnt.

Bekanntere Firmen können eher mit einer Eigendarstellung punkten. Jobs mit eher geringerem Qualifikationsniveau können mit den Benefits zu Beginn überzeugen, während die Tätigkeitsfelder bei einem aufgabenintensiven Job zuerst genannt werden sollten.

#### Du oder Sie

Je nach Zielgruppe und Unternehmenskultur nutzen Sie das Du oder das Sie zur Ansprache Ihrer Kandidaten in den Stellenanzeigen. Dies müssen Sie aus Authentizitätsgründen konstant im gesamten Bewerbungsprozess beibehalten und auch später im Unternehmen nicht nach dem angebotenen Du wieder ins steife Sie verfallen.

#### Bilder, Logos & Buttons

Bilder und Grafiken fördern die Aufmerksamkeit und lockern auf.

Das Logo wird optimalerweise oben links platziert.

Verwendete Bilder sollen emotionalisieren. Verwenden Sie keine Stockbilder, sondern Fotos von lächelnden echten Mitarbeitern in natürlicher Umgebung.

Der Bewerbungsbutton kann direkt prominent oben rechts und nochmals unten mittig angeordnet werden, um lange Scrollwege zu verhindern und so Absprünge vor der Bewerbung zu vermeiden.



#### Bewerbungsprozess

Die Bewerbung muss schlank gestaltet werden und man sollte überlegen, ob ein Anschreiben wirklich nötig und alle und alle Fragen essentiell sind.

Bei zweispaltigen Bewerbungsformularen, nutzen Sie die linke Spalte für die wichtigeren Elemente.

#### SEO & Keywords

Nutzen Sie in der Stellenanzeige für den Job relevante Keywords bzw. thematisch passende Schlagwörter, die Jobsuchende bei Ihrer Recherche nutzen.

### 2. Jobtitel

Wie bereits erwähnt muss der Titel so gewählt werden, dass die gesuchten Begriffe der Zielgruppe berücksichtigt werden. Exakte Übereinstimmungen werden in den meisten Jobbörsen priorisiert gelistet.

Dennoch stehen nicht unendlich viele Zeichen zur Verfügung. Je kürzer der Titel, desto besser. In der Desktop-Version stehen hier etwa 60 Zeichen zur Verfügung, während mobil der Titel meist bereits nach 35 Zeichen gekürzt wird.

Jedoch finden bereits 65% der Suchanfragen mobil über das Smartphone statt.

<b>MOBIL</b>	<b>35 Zeichen</b>	<b>65%</b>
--------------	-------------------	------------

<b>DESKTOP</b>	<b>60 Zeichen</b>	<b>35%</b>
----------------	-------------------	------------

Eine Balance aus Volumen und Qualität muss beim Titel gefunden werden. Der Begriff „Verkäufer (m/w/d)“ bringt viele Interessenten - mit einem qualifizierenden Merkmal wie „Verkäufer (m/w/d) - Herrenmode“ erhöht man hingegen die Qualität der Bewerber.

Suchbegriffe für den Jobtitel erfährt man z.B. durch Befragungen der Mitarbeiter. Ein weiteres Tool ist Google Trends, mit dem die Suchanfragen in Google recherchiert werden können. Hier zeigt sich z.B. auch, ob die männliche oder weibliche Schreibweise vermehrt gesucht wird.

<b>Verkäufer</b>	<b>ca. 140.000 / Monat</b>
------------------	----------------------------

<b>Verkäuferin</b>	<b>ca. 460.000 / Monat</b>
--------------------	----------------------------

Insgesamt lässt sich sagen, je prägnanter und kürzer der Jobtitel gewählt wird, umso besser wird er performen.

### 3. Unternehmensbeschreibung

Bekanntere Firmen können das Stelleninserat mit einer Eigendarstellung beginnen und können hier direkt für sich werben - ohne sich allerdings zu beweihräuchern.

In maximal 3 Sätzen wird kurz und prägnant dargestellt, was das Unternehmen bewirkt, was es für die Menschen in der Gesellschaft tut und welchen Beitrag es für die Mitarbeiter leistet.

Vermeiden Sie Standardbeschreibungen, wie Daten zum Gründungsjahr, der Mitarbeiteranzahl und den Standorten der Niederlassungen.

Beachten Sie auch hier den SEO-Aspekt und verwenden Sie relevante Suchbegriffe. Vergessen Sie aber nicht, dass Sie für Menschen schreiben - werden Sie kreativ und verwenden Sie ansprechende Formulierungen.

Für die Jobsuchenden ist es heutzutage wichtig, dass die Stelle auf sie passt. Sie möchten Arbeit, die Ihnen wichtig ist, dass die Mission des Unternehmens Ihren Werten entspricht und dass sie sich mit den Produkten und Leistungen identifizieren können.



Bauen Sie Vertrauen in Sie als Arbeitgeber auf und werben Sie in eigener Sache um Bewerber.

### 4. Gehalt

Oft sind in Stelleninseraten keine Angaben zum Gehalt vermerkt.

Allerdings kann sich dies fatal auf die Bewerbungsrate auswirken. Stellenangebote mit Gehaltsangaben erhalten 30% mehr Bewerbungen. Für 2 von 3 potentiellen Interessenten ist das Gehalt eine essentielle Information.

Möchten Sie nicht konkret werden, geben Sie eine Spanne an bzw. einen Stundengrundlohn bis hin zum Stundenlohn mit allen Zuschlägen. Ggf. vermerken Sie auch, dass das Gehalt verhandelbar ist.

Vermeiden Sie Floskeln wie „marktübliches Gehalt“ oder „attraktive Vergütung“.

### 5. Benefits

Vermeiden Sie auch bei den Benefits auf Worthülsen wie:

- Spaß an der Arbeit
- Weiterbildungsoption
- offene Atmosphäre
- freundlicher Umgang
- attraktive Vergütung

Formulieren Sie stattdessen Anreize und greifbare Benefits, wie z.B.:

- Krankenversicherung inkl. zahnärztliche und augenärztliche Behandlung für Sie und Ihre Familie
- 30 Urlaubstage, damit Sie sich ausreichend erholen können
- qualitativ hochwertige Sicherheitsbekleidung
- kostenloses Essen und freie Getränke
- Iphone bzw. Samsung Galaxy Note
- persönliches Notebook

### 6. Bulletpoints

Beschränken Sie sich bei Aufzählungen auf 3 bis 4 Bulletpoints. Mehr werden vom Betrachter nicht gelesen sondern einfach übersprungen.

Fokussieren Sie sich dabei auf das Wesentliche und fassen Sie mehrere ähnliche Aspekte in einem Aufzählungspunkt zusammen. So entsteht vor allem in der mobilen Ansicht nicht zuviel Weißraum durch kurze Aufzählungen, sondern fließtextähnliche Abschnitte, die kein langes Scrollen notwendig machen.



### 7. Aufgaben

Umreißen Sie nur die wichtigsten Aufgaben und heben Sie die täglich anfallenden Aktivitäten dabei hervor. Achten Sie auch hier auf die Verwendung wichtiger Keywords, die die Suche bzw. Auffindbarkeit erleichtern.

Erwähnen Sie auch unbedingt unbequeme Aufgaben, damit der Bewerber sich im Vorfeld damit auseinandersetzen kann.





# Beauftragen Sie die Jobfiliale mit Ihrer Stellenanzeige

## BEWERBER OHNE VERMITTLUNGS- GUTSCHEIN

Formulierung & Optimierung Ihres Stellengesuchs vor der Veröffentlichung

Schaltung von Inseraten auf verschiedenen Jobplattformen

Auf Wunsch Vorselektion der Bewerber und Weiterleitung der Profile

Kostenerlass der Gebühren für Stelleninserat bei Einstellung

**ab 12,57 €<sup>1</sup> / Inserat  
5,00 €<sup>1</sup> / Bewerber  
ab 300 €<sup>2</sup> / Einstellung**

## BEWERBER MIT VERMITTLUNGS- GUTSCHEIN

Formulierung & Optimierung Ihres Stellengesuchs vor der Veröffentlichung

Schaltung von Inseraten auf verschiedenen Jobplattformen

Auf Wunsch Vorselektion der Bewerber und Weiterleitung der Profile

Kostenerlass der Gebühren für Stellenanzeige bei Einstellung

**ab 12,57 €<sup>3</sup> / Inserat  
5,00 €<sup>1</sup> / Bewerber  
0 €<sup>4</sup> / Einstellung**

**1** - zzgl. USt.; Erlass der Gebühren bei Einstellung eines vermittelten Bewerbers

**2** - zzgl. USt.; sofort fällig nach Unterzeichnung des Arbeitsvertrages

**3** - zzgl. USt.; Rückerstattung der Gebühren bei Einstellung eines vermittelten Bewerbers für mind. 6 Wochen

**4** - bei Beschäftigungsbestätigung nach 6 Wochen bzw. 6 Monaten - sonst je 1000 EUR inkl. USt. bei Nichtausstellung