

Checkliste für das Auslesen von Stellenanzeigen

Damit Stellenanzeigen automatisch von Ihrer Website ausgelesen werden und dann im Stellenportal ausgespielt werden können, müssen einige Kriterien erfüllt sein. Diese kurze Checkliste soll Ihnen dabei helfen sicherzustellen, dass Ihre Stellenanzeigen richtig erfasst werden können.

1. Einbindung der Stellenangebote auf Ihrer Webseite

Es darf kein externes Bewerbermanagement-Tool verwendet werden

Stellenanzeigen können nur direkt von Ihrer Webseite ausgelesen werden. Bei Verwendung eines Bewerbermanagement-Tools (z.B. softgarden, Personio, bambooHR) liegen die Stellenanzeigen auf der Domain des Anbieters, welche nicht ausgelesen werden kann. Dies gilt selbst dann, wenn Sie die Stellenanzeigen über ein Widget des Anbieters auf Ihrer Webseite eingebettet haben.

Stellenanzeigen dürfen nicht versteckt sein

Stellenanzeigen dürfen nicht aufklappbar, also in einem Accordion/Dropdown versteckt, sein. Auf der Übersichtsseite Ihrer Stellenanzeigen müssen alle Stellenanzeigen aufgelistet sein und muss ein Klick auf den Jobtitel dazu führen, dass sich eine separate Seite mit eigenem Link öffnet.

Haben Sie viele Stellenanzeigen und lassen sich diese nach bestimmten Kriterien filtern, muss eine Übersicht aller Stellenanzeigen mit einem Klick aufrufbar sein (z. B. Button: „Alle Stellenanzeigen“)

Das gilt insbesondere dann, wenn Ihr Unternehmen mehrere Standorte oder Tochterunternehmen hat, von denen nicht alle für das Stellenportal relevant sind.

Die Adresse im Impressum darf keine ausländische sein

Sind Sie selbst ein Tochterunternehmen oder eine Niederlassung eines ausländischen Konzerns, auf dessen Karriereseite Ihre Stellenanzeigen veröffentlicht sind, muss auch eine deutsche Adresse im Impressum stehen.

Jede Stellenanzeige muss über einen eigenen Link jederzeit abruf- und speicherbar sein

Dabei muss es sich um einen Permalink handeln. Das bedeutet, dass der Link im Browser sich beim Klick auf die Stellenanzeige ändern muss und die Stellenanzeige dauerhaft über diesen Link erreichbar ist. Wenn mehrere Anzeigen auf einer Seite/URL abgebildet sind, können diese nicht unterschieden und somit nicht erfasst werden.

Der Jobtitel muss mit der Stellenanzeige verlinkt sein

Vermeiden Sie separate Links wie „Lesen Sie mehr“ oder „Weiter“.

Der Jobtitel sollte sich optisch abheben

Zum Beispiel durch Fettung oder eine größere Schriftgröße.

Es sollte einen eigenen Bereich für Stellenangebote auf Ihrer Webseite geben

Stellenanzeigen sollten beispielsweise nicht unter „Neuigkeiten“ veröffentlicht werden. Idealerweise gibt es einen eigenen Menüpunkt mit der Bezeichnung „Stellenangebote“ oder Ähnlichem.

2. Darstellung und Inhalt der Stellenanzeigen

Der Einsatzort muss in der Stellenausschreibung enthalten sein

Dies gilt insbesondere dann, wenn Ihr Unternehmen mehrere Standorte oder Tochterunternehmen hat. In diesem Fall sollte die genaue Adresse angegeben werden. Der Einsatzort darf nicht Teil des Jobtitels sein, sondern muss separat aufgeführt werden. Gibt es den Einsatzort mehrmals in Deutschland, muss ein Hinweis enthalten sein, der eine genaue Bestimmung ermöglicht, zum Beispiel: Buchholz in der Nordheide, Winsen an der Luhe

Stellenanzeigen müssen in Textform vorliegen

Bilder können nicht ausgelesen werden.

Der Jobtitel muss eine eindeutige Jobbezeichnung enthalten

Allgemeine Bezeichnungen wie „Duales Studium“ oder „Ausbildung“ können nicht als Stellenanzeigen erkannt werden oder führen zu Verwechslungen.

Der Jobtitel sollte keine Zusätze enthalten

Zum Beispiel nicht „Für unsere Hauptwerkstatt suchen wir eine Mechatronikerin / einen Mechatroniker“.

Der Jobtitel sollte keine Sonderzeichen enthalten

Zum Beispiel * oder _ sowie Schreibweisen, wie „IngenieurIn“. Wenn Sie eine genderkonforme Formulierung anstreben, verwenden Sie bitte den Zusatz (m/w/d).

Der Jobtitel sollte sich optisch vom restlichen Inhalt der Stellenausschreibung abheben

Zum Beispiel durch Fettung oder eine größere Schriftgröße. Es dürfen keine weiteren Inhalte in der gleichen Formatierung wie der Stellentitel auftreten.

Wenn möglich, sollte ein Ansprechpartner mit E-Mail-Adresse und Telefonnummer für Rückfragen angegeben werden

Dies hilft der Zuordnung der Stellenausschreibung.

PDF-Dokumente dürfen eine Größe von 2 MB nicht überschreiten