

Elektronische
Stellenmärkte

Dissertation

Elektronische Stellenmärkte

Dissertation

zur Erlangung des Doktorgrades

der

Philosophisch-
Sozialwissenschaftlichen
Fakultät der

Universität Augsburg

Vorgelegt von
Dipl.-Pol. Univ.
Manfred Weihmayr
Augsburg
2006

Erstgutachter: apl. Prof. Dr. Peter Guggemos
Zweitgutachter: Prof. Dr. Helmut Giegler
Tag der mündlichen Prüfung: 17.07.2007

Inhaltsverzeichnis

INHALTSVERZEICHNIS	I
1. EINLEITUNG.....	1
2. ALLGEMEINE AUSGANGSLAGE UND GRUNDLAGEN	9
2.1 ALLGEMEINE AUSGANGSLAGE	9
2.2. NORMATIVE GRUNDLAGEN	13
2.2.1. <i>Ordnungs- und prozesspolitische Verortung der Arbeitsvermittlung und der elektronischen Stellenmärkte.....</i>	<i>14</i>
2.2.2. <i>Elektronische Stellenmärkte und Arbeitsmarkttheorien.....</i>	<i>15</i>
2.2.3. <i>Arbeitsvermittlung und Arbeitsmarktpolitik.....</i>	<i>17</i>
2.3. GESETZLICHE UND RECHTLICHE GRUNDLAGEN UND BEZUGNAHMEN ZUR ARBEITSVERMITTLUNG UND DEN ELEKTRONISCHEN STELLENMÄRKTEN	20
2.3.1 <i>Reformgesetze zur Arbeitsvermittlung.....</i>	<i>20</i>
2.3.2. <i>SGB III – Arbeitsförderung</i>	<i>22</i>
2.3.3. <i>Gesetzliche Grundlagen elektronischer Stellenmärkte.....</i>	<i>25</i>
2.3.4. <i>Diskurs: Staatliche versus private Arbeitsvermittlung.....</i>	<i>30</i>
2.4. METHODEN DER EMPIRISCHEN SOZIALFORSCHUNG	37
2.4.1. <i>Forschungsablauf und Hypothesen</i>	<i>37</i>
2.4.2. <i>Expertenbefragungen, Fragebögen und Auswertungen.....</i>	<i>39</i>
2.4.2.1. <i>Relevante Befragungsformen</i>	<i>40</i>
2.4.2.2. <i>Expertenbefragung.....</i>	<i>44</i>
2.4.2.3. <i>Fragebogenkonstruktion und –gestaltung.....</i>	<i>46</i>
2.4.2.4. <i>Auswahl von Probanden.....</i>	<i>47</i>
2.4.2.5. <i>Auswertungsmethoden</i>	<i>48</i>
2.4.3. <i>Einzelfallanalysen.....</i>	<i>51</i>
2.4.4. <i>Resumee.....</i>	<i>53</i>
3. BISHER ERGRÜNDETE VORTEILE DER ELEKTRONISCHEN ARBEITSVERMITTLUNG UND NACHWEIS VERSCHIEDENER ARTEN UND INHALTE ELEKTRONISCHER STELLENMÄRKTE	55
3.1. BISHER ERGRÜNDETE VORTEILE DER ELEKTRONISCHEN ARBEITSVERMITTLUNG ...	56
3.1.1. <i>Allgemeine Verbesserungsmerkmale.....</i>	<i>57</i>
3.1.2. <i>Spezifische Verbesserungen für Stellensuchende und –anbieter.....</i>	<i>59</i>
3.2. STRUKTURIERUNG UND NACHWEIS VERSCHIEDENER ARTEN ELEKTRONISCHER STELLENMÄRKTE.....	62
3.2.1. <i>Arten elektronischer Stellenmärkte</i>	<i>62</i>
3.2.2. <i>Strukturierung.....</i>	<i>67</i>
3.2.2.1 <i>Strukturschema</i>	<i>67</i>

3.2.3.	<i>Nachweis der verschiedenen Arten</i>	71
3.2.3.1.	Non-Profit-Stellenmärkte	71
3.2.3.2.	Profit-Stellenmärkte	81
3.2.3.3.	Resumee	88
3.2.4.	<i>Nachweis der Online-Bewerbungsmöglichkeiten der verschiedenen Arten elektronischer Stellenmärkte und inhaltliche Darstellung</i>	91
3.2.5.	<i>Zusammenfassung der Nachweise verschiedener Arten</i>	92
4.	METHODISCHE UNTERSUCHUNGEN AUSGEWÄHLTER PHÄNOMENE UND PROBLEMFELDER ELEKTRONISCHER STELLENMÄRKTE	101
4.1.	LITERATURRECHERCHE	101
4.2.	EXPERTENBEFRAGUNGEN.....	103
4.2.1.	<i>Fragen- und Fragebogenkonstruktion</i>	106
4.2.2.	<i>Durchführung der Befragung</i>	111
4.2.3.	<i>Auswertung</i>	115
4.3.	EINZELFALLANALYSEN	133
4.3.1.	<i>Fall 1: Non-Profit – berufsunspezifisch</i>	135
4.3.1.1.	Zusammenfassung.....	155
4.3.2.	<i>Fall 2: Non-Profit – berufsspezifisch</i>	157
4.3.2.1.	Zusammenfassung.....	170
4.3.3.	<i>Fall 3: Profit – berufsunspezifisch</i>	171
4.3.3.1.	Zusammenfassung.....	191
4.3.4.	<i>Fall 4: Profit – berufsspezifisch</i>	193
4.3.4.1.	Zusammenfassung.....	209
4.3.5.	<i>Fall 5: Regionale Stellenmärkte</i>	210
4.3.5.1.	Interne regionale Stellenmärkte	211
4.3.5.2.	Externe regionale Stellenmärkte	214
4.3.5.3.	Zusammenfassung.....	226
4.3.6.	<i>Zusammenfassung der Fallanalysen</i>	228
4.3.6.1.	Profit- und Non-Profit-Stellenmärkte	228
4.3.6.2.	Regionale Stellenmärkte	231
5.	FAZIT DER UNTERSUCHUNGEN UND DIESBEZÜGLICHE ERKENNTNISGEWINNE	233
5.1.	ALLGEMEINE FRAGESTELLUNGEN (LEITFRAGEN)	233
5.1.1.	<i>Normative Verortungen</i>	233
5.1.2.	<i>Verbesserung des Arbeitsvermittlungsprozesses durch elektronische Stellenmärkte und Vorteile elektronischer Stellenmärkte</i>	236
5.1.3.	<i>Arten und Strukturen elektronischer Stellenmärkte</i>	239
5.1.4.	<i>Inhaltliche Gestaltungsmerkmale elektronischer Stellenmärkte</i>	242
5.2.	SCHWERPUNKT 1: EFFIZIENZ.....	245
5.2.1.	<i>Grundlegendes Effizienzspektrum</i>	246

5.2.2.	<i>Effizienz und regionale Stellenmärkte</i>	253
5.2.3.	<i>Effizienz versus Persönlichkeits- und Datenschutz</i>	257
5.2.4.	<i>Einschränkungen des Effizienzspektrums</i>	259
5.3.	SCHWERPUNKT 2: PERSÖNLICHKEITS- UND DATENSCHUTZ	261
5.3.1.	<i>Angabe, Veröffentlichung und Weitergabe von Daten</i>	262
5.3.2.	<i>Maßnahmen zum Persönlichkeits- und Datenschutz</i>	269
5.3.3.	<i>Standardisierung von Qualifikationsdaten</i>	272
5.3.4.	<i>Restriktionen</i>	277
5.4.	UNTERSUCHUNGSBEZOGENE KRITIKEN UND VERBESSERUNGSANSÄTZE.....	280
5.4.1.	<i>Kritiken</i>	280
5.4.2.	<i>Verbesserungsansätze</i>	285
6.	RESULTATE UND SPANNUNGSFELDER	293
6.1.	ELEKTRONISCHE STELLENMÄRKTE UND DIREKT BETROFFENE	296
6.1.1.	<i>Stellensuchende</i>	296
6.1.1.1.	Resultate	296
6.1.1.2.	Spannungsfelder	299
6.1.2.	<i>Arbeitgeber</i>	302
6.1.2.1.	Resultate	303
6.1.2.2.	Spannungsfelder	305
6.1.3.	<i>Stellenvermittler</i>	306
6.1.3.1.	Resultate	306
6.1.3.2.	Spannungsfelder	310
6.2.	POLITIK UND ELEKTRONISCHE STELLENMÄRKTE.....	311
6.2.1.	<i>GG Artikel 1 und elektronische Stellenmärkte</i>	311
6.2.1.1.	Resultate	312
6.2.1.2.	Spannungsfelder	319
6.2.2.	<i>StWG (Stabilitäts- und Wachstumsgesetz), GG Artikel 20 und elektronische Stellenmärkte</i>	326
6.2.2.1.	Resultate	326
6.2.3.	<i>Arbeitsmarktpolitik und elektronische Stellenmärkte</i>	328
6.2.3.1.	Resultate	328
6.2.3.2.	Spannungsfelder	337
6.3.	VOLKSWIRTSCHAFTLICHE ASPEKTE ELEKTRONISCHER STELLENMÄRKTE	342
6.3.1.	<i>Resultate</i>	342
6.3.1.1.	Marktanteile und Marktkonzentration	342
6.3.1.2.	Zielgruppen, Berufsfelder und Typologien	344
6.3.1.3.	Strukturmodell	357
6.3.1.4.	Beschäftigungseffekte	361
6.3.2.	<i>Spannungsfelder</i>	364
6.3.2.1.	Marktkonzentration und Wettbewerb	364
6.3.2.2.	Freier versus eingeschränkter Marktzugang.....	368

6.4.	ELEKTRONISCHE STELLENMÄRKTE UND PRIVATWIRTSCHAFT.....	372
6.4.1.	<i>Resultate</i>	372
6.4.1.1.	Spezifische Effizienz.....	372
6.4.1.2.	E - Recruiting	375
6.4.2.	<i>Spannungsfelder</i>	380
6.4.2.1.	Restriktionen des Effizienzspektrums.....	380
6.4.2.2.	Selbstständige und Kleinbetriebe	382
7.	LITERATURVERZEICHNIS	385
ANHANG	395
	NACHWEISFÜHRUNG DER ONLINE-BEWERBUNGSMÖGLICHKEITEN, DER VERSCHIEDENEN ARTEN ELEKTRONISCHER STELLENMÄRKTE UND INHALTLICHE DARSTELLUNG.....	395
1.	<i>Non-Profit-Stellenmärkte</i>	395
2.	<i>Profit-Stellenmärkte</i>	449

1. Einleitung

Das Internet, das 1969 in den USA als Verbindung von 4 Großcomputern zwischen 4 Universitäten seinen Anfang nahm, erlebte 1989 mit der Einführung des World Wide Web (WWW) seinen entscheidenden Durchbruch als allgemeines Kommunikations- und Informationsmedium. Insbesondere wurde das WWW –Netz mit der Einführung einer einfach zu bedienenden Oberfläche, dem Browser von Netscape, ab dem Jahr 1993 für die Allgemeinheit besonders attraktiv. Im Jahr 2002 wurde die Anzahl der Internet-Nutzer in Deutschland bereits auf ca. 28 Mio. geschätzt.¹

Mit der steigenden Anzahl der User im Internet wuchs ebenso die Anzahl der Dienste, Informationen und sonstigen Angebote. 1997 erreichte der Anteil der Personalanzeigen im Internet erstmals bedeutende Marktanteile². Seit dieser Zeit stieg und wächst der Anteil von Personalanzeigen durch private Firmen, Personaldienstleister, öffentlichen Arbeitgebern und dem Arbeitsamt. In die Zusammenfassung dieser Arbeit soll möglichst ein Ergebnis einer Studie einfließen, welche den aktuellen Trend verdeutlicht.

Diese neue Form der Arbeitsvermittlung via Internet wird daher in Zukunft immer wichtiger. Zudem stellt sie eine neuartige Form der Stellenmärkte dar, die es so noch nicht gegeben hat und welche bislang auch nur sehr spärlich und oberflächlich in der Wissenschaft Eingang gefunden hat, zumindest zum Zeitpunkt des Beginns dieser Arbeit.

Wie in nahezu jedem neuen Gebilde, gibt es auch im Bereich der elektronischen Stellenmärkte Gründe für Untersuchungen und Verbesserungen. So weisen zum Beispiel die vielen Angebots-Sites von Personalservice – Firmen sehr unterschiedliche Bedingungen auf, unter welchen man Angebote von Arbeitgebern erhalten kann und welche persönlichen und berufs- und qualifikationsspezifischen Angaben, im Fall von Online-Bewerbungen, man damit verbunden angeben muss oder sollte. Ebenso unterscheiden sich die Stellenangebote in der Branchenrichtung und dem geforderten Bildungsniveau. Dies wirft zusammengenommen wiederum Fragen nach dem Schutz persönlicher Daten, der weitgehenden Anonymität von Bewerbern und Anbietern, dem Umgang mit den Daten, dem schnellen und nach Qualifikationen ausgerichteten Suchen

¹ ARD ZDF-Online Studien 1998-2002

² siehe Metzger, 1998, S. 44

1. Einleitung

und Auffinden von geeigneten Stellen, der Effizienz und der Aktualität, auf. Außerdem ist bis dato wenig darüber bekannt, welche Erfolge die Methoden der Arbeitsvermittlung Dritter in elektronischen Stellenmärkten aufweisen. Zudem wurde dieses Gebiet bislang nur sehr spärlich aus dieser Perspektive wissenschaftlich untersucht, so dass anzunehmen ist, dass ein gesteigertes Interesse in der Bearbeitung dieses Themenfeldes besteht.³

Das relativ neue Phänomen der elektronischen Stellenmärkte, der damit verbundene Untersuchungsbedarf hinsichtlich der Strukturen und inhaltlichen Darstellungsformen, die Fragen der Problembenennung und die daraus resultierende Erklärungsbedürftigkeit sind der ausschlaggebende Grund sich näher und mit wissenschaftlichen Methoden der empirischen Sozialforschung der Thematik „Elektronische Stellenmärkte“ und der damit verbundenen Arbeitsvermittlung, zu widmen.

Ziel dieser Arbeit ist, die Rahmenbedingungen, Strukturen und die inhaltliche Darstellung der Arbeitsvermittlung in elektronischen Stellenmärkten und deren Effizienz, Funktionalität und die Praxis des Persönlichkeits- und Datenschutzes aufzuzeigen, zu überprüfen und Verbesserungsmöglichkeiten aufzuspüren. Dass die Elektronifizierung von Stellenmärkten größtenteils Vorteile und Verbesserungen gegenüber den konservativen Möglichkeiten der Arbeitsvermittlung mit sich bringt ist anzunehmen.

Das Thema ist aus wissenschaftlicher Sicht interdisziplinär verortet durch die Bezugnahme auf die Disziplinen Politikwissenschaft hinsichtlich der Arbeitsmarktpolitik und der zu untersuchenden Relevanz des GG Art.1, der Ökonomie durch die Behandlung spezifischer betrieblicher Effizienzgesichtspunkte, der Volkswirtschaft durch die Einbettung und Bezugnahme auf die ordnungs- und prozesspolitische Verortung und volkswirtschaftlicher Phänomene elektronischer Stellenmärkte, sowie der empirischen Sozialforschung durch die Anwendung diesbezüglicher Methoden.

Im Einzelnen seien mitunter folgende Fragen zur Problembenennung von Bedeutung:

³ z.B. Zimmermann, Daniel, 2002: Personalmarketing im Internet
Fries, Claudia, 1997: Moderne Formen der Personalbeschaffung – kritische Analyse der Online-Stellenmärkte
Bolender, Jörg, 1999: Personalmarketing im Internet

1. Einleitung

Allgemein

Welche arbeitsmarkttheoretischen und ordnungspolitischen Bestandteile sind Grundlagen für die Arbeitsvermittlung und elektronische Stellenmärkte?

Welche rechtlichen Grundlagen sind für die Arbeitsvermittlung, den Persönlichkeits- und Datenschutz und elektronische Stellenmärkte relevant?

Worin bestehen die bisherigen Verbesserungen der elektronischen Arbeitsvermittlung für die Stellensuchenden und Stellenanbieter im Einzelnen?

Sind Strukturen bezüglich elektronischer Stellenmärkte vorzufinden?

Gibt es verschiedene Arten von elektronischen Stellenmärkten?

Welche inhaltlichen Gestaltungsmerkmale und Funktionen gibt es in elektronischen Stellenmärkten?

Welche Spannungsfelder existieren zwischen dem Phänomen elektronischer Stellenmärkte und Betroffenen und angrenzenden Bereichen, wie Politik, Staat, Volkswirtschaft und Privatwirtschaft

Schwerpunkt 1: Effizienz elektronischer Stellenmärkte

Was können elektronische Stellenmärkte leisten?

Was können elektronische Stellenmärkte bezüglich des Bewerbungsverfahrens und des Arbeitsvermittlungsprozesses nicht leisten?

Welche Funktionen und Gestaltungsmerkmale sind bezüglich des Effizienzgesichtspunktes sinnvoll und welche nicht?

Inwieweit konterkarieren die Anforderungen des Persönlichkeits- und Datenschutzes die Effizienz elektronischer Stellenmärkte?

Welche Berufssparten und Qualifikationen werden über das Internet gesucht?

Inwieweit kann die Arbeitsvermittlung in den regionalen Arbeitsmärkten durch elektronische Stellenmärkte noch weiter verbessert bzw. effizienter werden?

Welche weitere Verbesserungen sind mit welcher Begründung anzuraten und möglich um die Effizienz der Arbeitsvermittlung durch elektronische Stellenmärkte weiter zu Erhöhen, bei gleichzeitiger Einhaltung des Daten- und Persönlichkeitsschutzes?

Schwerpunkt 2: Persönlichkeits- und Datenschutz

Der Schwerpunkt 2 liegt in der Überprüfung der Wahrung des vom Grundgesetz Arti-

1. Einleitung

kel 1 (Menschenwürde) abgeleiteten Persönlichkeits- und Datenschutzes in Online-Bewerbungen und Online- Stellenangeboten. Dabei sollen unter anderem Arbeitshypothesen über den diesbezüglichen Persönlichkeits- und Datenschutz mit Hilfe von Ergebnissen von Befragungen (Experteninterviews) und Einzelfallanalysen verifiziert oder falsifiziert werden oder neue Hypothesen generiert werden.

Problematisierung:

Inwieweit wird der Persönlichkeits- und Datenschutz in Onlinebewerbungen gewährleistet und durch welche Maßnahmen könnte dieser verbessert werden?

Fragen zum Schwerpunkt 2:

Welche Daten zählen zum Persönlichkeits- und Datenschutz?

Inwieweit ist der Datenschutz gewährleistet und wie weit dürfen Abfragen von persönlichen Daten gehen, bezüglich der Einhaltung der Gewährung des Persönlichkeits-schutzes?

Ist der Persönlichkeits- und Datenschutz durch eine direkte Online-Bewerbung bei einem Stellenanbieter mehr gewährleistet als durch eine Online-Bewerbung bei einer Personalservicefirma (auch reine Internetportale) als Zwischenglied.

Kann mit Hilfe von Standardisierung und Registrierung von Qualifikationsmerkmalen und –bausteinen eine höhere Anonymität auf Anbieter- und Nachfragerseite und ein weitgehender Verzicht auf Berufsbiographien erreicht werden ?

Als Arbeitshypothesen für den Themenschwerpunkt 2 sind die nachfolgenden ange-dacht:

Mittels einer Vereinheitlichung von Mindestmerkmalen von Qualifikationen kann die Angabe von persönlichen Daten auf ein Minimum reduziert werden. Daraus ergibt sich die erste Arbeitshypothese.

- 1. Je höher die Standardisierung von Qualifikationsmerkmalen in Online-Bewerbungen, desto mehr werden diesbezügliche persönliche Daten überflüssig und die Anonymität von Bewerbern kann somit erhöht werden.

In besonders hoch qualifizierten Berufsfeldern reichen vereinheitlichte Mindestmerkmale von Qualifikationen zur Darstellung meist nicht mehr aus, so dass hier besondere Qualifikationen registriert werden können, unter Einhaltung der Mindestangabe persönlicher Daten, wodurch die zweite Hypothese abgeleitet wird.

- 2. Je höher und spezieller eine Qualifikationsanforderung, desto schwieriger wird eine Standardisierung und je mehr muss auf eine Registrierung von Qualifikati-
-

1. Einleitung

onsbestandteilen übergegangen werden.

Fasst man die beiden Hypothesen zusammen, kann dies in einer verallgemeinerten Hypothese für Online-Stellenmärkte wiedergegeben werden.

- **3.** Mittels Standardisierung und Registrierung von Qualifikationsmerkmalen lassen sich Anonymität und Datenschutz für einzelne Online-Stellenbewerber, aber auch für Online-Stellenanbieter erheblich erhöhen.

Ein weiterer Aspekt betrifft personenbezogene Daten allgemeinerer Art, wie Lebensläufe, Qualifikationsverläufe, berufliche Werdegänge, Hobbys, Interessen sowie sonstige Einstellungen. Derartige Angaben in Online-Bewerbungen sind aus Persönlichkeits- und datenschutzrechtlichen Aspekten fraglich. Die nachfolgende vierte Hypothese bezieht sich auf diesen Aspekt.

- **4.** Je mehr allgemeine persönliche Daten auf das nur unbedingt notwendige Maß reduziert und entpersonalisiert werden, desto größer wird der Persönlichkeits- und Datenschutz.

Wenn zunehmend Online-Bewerbungsmöglichkeiten in Firmen und Organisationen existieren, bei denen der Persönlichkeits- und Datenschutz gewährleistet ist und Mindestmerkmale für persönliche Daten und Qualifikationen vorhanden sind, so ist es vorstellbar und naheliegend, dass Bewerber diese Möglichkeit nutzen. Darauf nimmt die letzte Hypothese Bezug.

- **5.** Je mehr Firmen und Organisationen im Internet mit Stellenangeboten und Online-Bewerbungsmöglichkeiten vertreten sind, desto mehr nutzen Stellensuchende diese direkte Möglichkeit der Bewerbung um nicht persönliche Daten an Dritte weitergeben zu müssen. (Ausnahme: Vermittlungsinstanz Arbeitsamt).

Schwerpunkt 3: Spannungsfelder und Resultate

Generalisierte Leitfrage:

Welche internen und externen Spannungsfelder existieren und wie stellen sich Resultate der Untersuchung und diesbezüglicher Literatur im Zusammenhang mit angrenzenden Spannungsfeldern dar ?

Interne Spannungsfelder beziehen sich dabei auf alles was direkt mit elektronischen Stellenmärkten zu tun hat, während externe Spannungsfelder Bezug nehmen auf Problembereiche zwischen dem Phänomen elektronischer Stellenmärkte und angrenzenden Bereichen wie Politik, Volkswirtschaft und Privatwirtschaft.

1. Einleitung

Fragen zum Schwerpunkt 3:

Welche internen Spannungsfelder existieren zwischen dem Phänomen elektronischer Stellenmärkten und den direkt Betroffenen, wie Stellensuchende und –anbieter, die Arbeitsagentur und Personalservice-Firmen ?

Welche externen Spannungsfelder mit welcher Intention der jeweils Beteiligten existieren zwischen elektronischen Stellenmärkten und dem politischen Bereich (also auch diesbezügliche Gesetze im Kontrast zur realen Anwendungsform) ?

Inwieweit sind bezüglich volkswirtschaftlicher Aspekte Spannungsfelder und Resultate auszumachen ?

Existieren zwischen der Privatwirtschaft als Teilbereich der Volkswirtschaft und den elektronischen Stellenmärkten Spannungsfelder und diesbezügliche Resultate ?

Sind Spannungsfelder zwischen den direkt Betroffenen, der Politik, und der Volks- und Privatwirtschaft auszumachen hinsichtlich der Intentionen der direkt und indirekt Betroffenen und bezüglich unterschiedlicher Auswirkungen elektronischer Stellenmärkte auf die jeweilig Beteiligten.

Der angestrebte Erkenntnisgewinn soll in der Aufdeckung von Strukturen und inhaltlichen Darstellungsmöglichkeiten liegen und in der Überprüfung der Funktionalitäten und Möglichkeiten bezüglich der Effizienz und des Persönlichkeits- und Datenschutzes, sowie im Aufzeigen eventueller diesbezüglicher Verbesserungsmöglichkeiten.

Ebenso sollen Spannungsfelder und angrenzende Themen- und Problembereiche aufgezeigt und diskursiv erörtert werden.

Abgrenzungen:

Grundsätzlich nicht zum Gegenstand dieser Arbeit zählen Formen der konventionellen Arbeitsvermittlung (über Printmedien), außer um Vergleiche zwischen beiden Formen hinsichtlich der Vor- und Nachteile anzustellen. In gleichem Maße gehört das konventionelle Personalmarketing als Strategie des betriebswirtschaftlichen Personalmanagements nicht zu diesem Themenbereich, mit Ausnahme des e-Recruiting als elektronisches Vermittlungs- und Bewerbungssystem.

Nicht Bestandteil dieser Arbeit sind außerdem innerbetriebliche elektronische Stellenmärkte bzw. innerbetriebliche Stellenmarktverbundnetze, da diese einerseits im Rahmen der Möglichkeiten dieser Arbeit nicht untersucht werden können und andererseits

1. Einleitung

diese sich auch nicht strukturell und qualitativ von extern orientierten Firmenstellenmärkten unterscheiden, außer dass sie eben nur für Betriebsangehörige zugänglich sind, also wie gewöhnliche Stellenmärkte von Firmen, Organisationen, etc. im Sinne dieser Arbeit zählen.

Ebenso ist es nicht Bestandteil dieser Arbeit die Funktionsweise und die Bedienung des Internets allgemein darzustellen, es sei denn dass eine solche in direktem Zusammenhang mit elektronischen Stellenmärkten und der damit verbundenen Arbeitsvermittlung steht und von Relevanz ist.

Darüber hinaus werden nur die Bereiche der Arbeitsmarkttheorie und Ordnungspolitik vorgestellt, die im Zusammenhang mit dem Thema von Bedeutung sind.

* * * * *

Forschungsablauf

Zunächst soll in dieser Arbeit die Verortung von Arbeitsvermittlung und elektronischen Stellenmärkten im Politikfeld Arbeit dargelegt werden. Ebenso die gesetzlichen Rahmenbedingungen und entsprechenden Vorschriften. Unabdingbar ist auch das Eingehen auf die Grundlagen und Methoden der empirischen Sozialforschung die für diese Arbeit in Frage kommen.

Anschließend wird die bisherige Verbesserung der Arbeitsvermittlung durch die Einführung elektronischer Stellenmärkte dargelegt und die Arten, Strukturen und inhaltlichen Darstellungen der verschiedenen Arten aufgezeigt und mittels Abbildungen nachgewiesen.

Darauf erfolgt die Durchführung von Expertenbefragungen mit Personen, welche in Firmen und Organisationen für die inhaltlichen Ausgestaltungen und Anforderungen von elektronischen Stellenmärkten, Bewerbungen und Stellenangeboten im Internet verantwortlich sind. Es geht dabei vor allem um Fragestellungen welche die Effizienz, die Arbeitshypothesen und die damit verbundene Angabe persönlicher Daten und Qualifikationsmerkmale betreffen, wie diese erhoben werden, nach welchen Kriterien, mit welchen biographischen Angaben usw. Ebenso gehören Fragen der Problembezeichnung, wie die nach dem Leistungsvermögen elektronischer Stellenmärkte, der Aktualität von Angeboten, der mehrsprachigen Darbietung von Stellenmärkten, dem

1. Einleitung

sonstigen Daten- und Persönlichkeitsschutz, der Datensicherheit, den Zielsetzungen und Prioritäten der Ausgestaltung hinsichtlich der Effizienz etc. dazu. Die Befragungen und die entsprechenden Auswertungen werden gemäß den Prinzipien und Methoden der empirischen, qualitativen und quantitativen Sozialforschung durchgeführt.

Im nächsten Schritt werden mittels Einzelfallanalysen die Fragestellungen zur Effizienz, zum Persönlichkeits- und Datenschutz, die Arbeitshypothesen und die bis dahin gewonnenen Kenntnisse und Erkenntnisse überprüft und durch Abbildungen nachgewiesen. Es kommen dabei die Kriterien und Fragestellungen zur Geltung, die in der Problematisierung der elektronischen Stellenmärkte Eingang gefunden haben. Des Weiteren wird auch die Beantwortung der Expertenbefragungen bei der Überprüfung mit einfließen.

Daran anschließend folgt einerseits die Zusammenfassung der Ergebnisse und Erkenntnisgewinne der Untersuchungen und andererseits die Auslotung von daraus abzuleitenden Verbesserungsvorschlägen und Kritiken.

Zu den möglichen Ergebnissen und Erkenntnisgewinnen zählen die aufgedeckten Strukturen und inhaltlichen Darstellungen elektronischer Stellenmärkte, sowie die bezüglich der Fragen zu allgemeinen Problemstellungen, zur Effizienz, zum Persönlichkeits- und Datenschutz und Arbeitshypothesen erzielten Erkenntnisse mittels der Literaturrecherche, der Expertenbefragung und der Einzelfallanalysen.

Untersuchungsbezogene Verbesserungsvorschläge und Kritiken beziehen sich auf die inhaltlichen Darstellungen von Stellenmärkten bezüglich der Angebote und Angebotsstruktur sowie der Nachfrager und Nachfragestruktur, spezifische Effizienzgesichtspunkte und den Persönlichkeits- und Datenschutz.

Spannungsfelder und angrenzende Themen- und Problembereiche sollen im letzten Kapitel aufgezeigt und diskursiv erörtert werden, insbesondere die Spannungsfelder zwischen Politik, privatwirtschaftlichen Interessen, Bewerbern und dem Phänomen elektronischer Stellenmärkte.

2. Allgemeine Ausgangslage und Grundlagen

2.1 Allgemeine Ausgangslage

Unter allgemeiner Ausgangslage wird hier verstanden, in welchem Kontext und Zusammenhang elektronische Stellenmärkte mit den direkt Betroffenen, der Politik, der Volkswirtschaft und der Privatwirtschaft stehen.

Jene Ausgangslage wird im letzten Kapitel diskursiv dahingehend untersucht, welche Auswirkungen, Konflikte und Verbesserungen elektronischer Stellenmärkte existieren und möglich sind. Die diskursive Auseinandersetzung basiert dabei auf den Erkenntnissen und Ergebnissen der Expertenbefragungen und Einzelfallanalysen, sowie Literaturbezugnahmen, welche thematisch bezug nehmen auf die angrenzenden Spannungsfelder.

◆ **Elektronische Stellenmärkte und direkt Betroffene**

Dieser Bereich ist aus der Sicht allgemeiner Verortung nur einer von mehreren zu berücksichtigenden Aspekten, welcher wiederum auf verschiedene Weise mit den anderen in Verbindung steht bzw. interagiert.

Direkt Betroffene elektronischer Stellenmärkte sind naturgemäß diejenigen, welche eine neue Tätigkeit suchen, Arbeitgeber im weitesten Sinne und Anbieter und Betreiber elektronischer Stellenmärkte.

Stellensuchende sind alle, die nach einer neuen Tätigkeit Ausschau halten, unabhängig davon, ob sie sich in einem Beschäftigungsverhältnis befinden oder nicht. Die Art der über das Internet gesuchten Stellen beinhaltet, wie im Verlaufe der Arbeit noch nachgewiesen wird, inzwischen das gesamte Spektrum der Berufe und Tätigkeiten.

Arbeitgeber betrachten ihrerseits elektronische Stellenmärkte als eine Erweiterung des Instrumentariums des Personalmarketing.⁴ Hierbei stellt sich die Frage mit welchen Intentionen und Auswirkungen dieses Instrumentarium verwendet wird. Eine diskursive Auseinandersetzung mit diesem Aspekt erfolgt im letzten Kapitel.

⁴ vgl. Zimmermann, 2001, S. 7

2.1. Allgemeine Ausgangslage

Anbieter und Betreiber elektronischer Stellenmärkte betreiben naturgemäß die Vermittlung von Stellensuchenden und –anbietern, mit der Intention der Gewinnerzielung durch diesen Service. Gerade aber diese Intention kann, wie noch zu untersuchen sein wird, problematisch sein für bestimmte Bewerbergruppen.

Es ist hierbei vor allem von Interesse inwieweit die Intentionen, Interessen und Wirkungen des Handelns der direkt Betroffenen mit den Intentionen, Interessen und Wirkungen aus den Bereichen Politik, Volkswirtschaft und Privatwirtschaft in Konflikt stehen und welche positiven und negativen Resultate sich daraus ergeben.

◆ Politik und elektronische Stellenmärkte

Politik im Zusammenhang mit elektronischen Stellenmärkten beinhaltet unterschiedliche Gesichtspunkte:

Ein Aspekt betrifft den hochsensiblen Bereich des Persönlichkeits- und Datenschutzes, der formal durch verschiedene Gesetze gesichert werden soll, insbesondere durch das Bundesdatenschutzgesetz⁵ und das Teledienstschutzgesetz⁶. Inwieweit diese Gesetze eine Wirkung haben und die damit verbundene Absicht der Politik, nämlich vor einem Missbrauch persönlicher Daten zu schützen wird, soweit möglich, noch näher untersucht und abschließend diskursiv behandelt.

Eine weitere politische Relevanz elektronischer Stellenmärkte liegt im Bereich der Umsetzung des Stabilitäts- und Wachstumsgesetzes, welches besagt, dass die jeweiligen Regierungen der Bundesrepublik „ im Rahmen der marktwirtschaftlichen Ordnung gleichzeitig zur Stabilität des Preisniveaus, zu einem hohen Beschäftigungsstand und außenwirtschaftlichen Gleichgewicht bei stetigem und angemessenen Wirtschaftswachstum beitragen,“⁷.

Mitunter abgeleitet vom StWG wird damit der Auftrag an die Politik eine aktive Arbeitsmarktpolitik zu betreiben, welche wiederum einen Teilbereich der Beschäftigungspolitik darstellt⁸. Zu dieser aktiven Arbeitsmarktpolitik zählt die im SGB III⁹ festgehaltene Absicht der Politik, die Arbeitsvermittlung arbeitslos gewordener Menschen

⁵ BDSG, § 1

⁶ TDDSG, § 3

⁷ vgl. § 1 StWG

⁸ siehe Seifert, 1991: S.21 f

⁹ SGB II, § 1 und § 35 f

2. Allgemeine Ausgangslage und Grundlagen

so zügig und effizient wie möglich zu betreiben. Inwieweit dies mit Hilfe elektronischer Stellenmärkte besser gelingen kann wird ebenso am Ende, unter Einbeziehung von Untersuchungsergebnissen, erörtert.

Einen anderen zentralen Gesichtspunkt in diesem Zusammenhang stellt das permanente Bemühen der Politik dar, die Arbeitslosigkeit zu verringern. Inwieweit elektronische Stellenmärkte dazu beitragen können wird, unter Berücksichtigung der Untersuchungsergebnisse und Literaturbezugnahmen, abschließend behandelt.

Ebenso wie im ersten Bereich so ist auch hier zu hinterfragen inwieweit Intentionen, Interessen und Wirkungen des Handelns der Politik mit den Intentionen, Interessen und Wirkungen der Zusammenhänge aus den Bereichen Privatwirtschaft, direkt Betroffene und Volkswirtschaft in Konflikt stehen und welche positiven und negativen Resultate sich daraus ergeben.

◆ **Volkswirtschaftliche Aspekte elektronischer Stellenmärkte**

Arbeitsmärkte und Stellenmärkte, und dazu zählen natürlich auch elektronische Stellenmärkte, sind volkswirtschaftlich betrachtet Märkte auf denen grundsätzlich gemäß Angebot und Nachfrage Dienstleistungen gehandelt und vermittelt werden¹⁰. Das Ergebnis des Handels sind dann Beschäftigungsverhältnisse unterschiedlichster Art.

Von Bedeutung sind in diesem Zusammenhang die Marktverhältnisse, also die Marktkonzentration und die Marktanteile. Des weiteren sind die Zielgruppen von elektronischen Stellenmärkten von volkswirtschaftlicher Relevanz, insbesondere im Hinblick auf das Spektrum an Branchen, Berufsfeldern und Qualifikationen, welche wiederum die Angebots- und Nachfragestruktur bestimmen. Ebenso ist von Interesse, inwieweit diesbezüglich Typologisierungen vorgenommen werden können.

Bezüglich des Aspektes einer volkswirtschaftlich relevanten Struktur wird das in dieser Arbeit zu entwickelnde Strukturmodell von Bedeutung sein.

Ebenso zählt zum volkswirtschaftlichen Bereich, inwieweit die Entstehung und Implementierung von Profit-Jobbörsen und integrierten Job-Sites von Firmen, Organisationen und Verwaltungen etc. Beschäftigungseffekte aufweisen und gegebenenfalls in welchem Umfang.

¹⁰ siehe auch: Keller, 1993: S. 227 Keller sieht die Aufgaben von Arbeitsmärkten in der Verteilungs- und Ausgleichsfunktion .

2.1. Allgemeine Ausgangslage

Auch in diesem Bereich wird die Frage zu stellen sein, ob und welche Zusammenhänge, Konflikte und Resultate es mit den Bereichen Politik, direkt Betroffene und Privatwirtschaft gibt.

Die Zusammenfassung diesbezüglicher Resultate und die diskursive Erörterung von Spannungsfeldern dieses Themenkomplexes erfolgt, wie bei den anderen Aspekten, in Kapitel 6.

◆ **Elektronische Stellenmärkte und Privatwirtschaft**

Die separate Anführung der Privatwirtschaft als Subsystem der Volkswirtschaft insgesamt, in Verbindung mit ES, gründet darauf, dass diese aufgrund des privatwirtschaftlichen Betriebscharakters besonders starke Kosteneinsparungs- und Gewinnerzielungsabsichten verfolgt.

Insbesondere in größeren Firmen (aber auch großen nicht-privatwirtschaftlichen Organisationen und Verwaltungen) und in Konzernen mit eigenen Personalabteilungen existieren häufig Unterabteilungen, welche sich ausschließlich mit Personalmarketing befassen. Diese wiederum haben unter anderem die Aufgabe der Personalbeschaffung und -werbung, wobei gerade mittels des Mediums Internet nicht nur vakante Stellen ausgeschrieben werden können, sondern auch ausführliche Darstellungen des Unternehmens und der angebotenen Tätigkeit erfolgen können.¹¹

Im Rahmen dieser Arbeit soll daher in den Befragungen auch ergründet werden, welche Positionen und Motivationen private Unternehmen gegenüber elektronischen Stellenmärkten haben, insbesondere worin Unternehmen spezielle Vorteile und Nachteile sehen.

Darüber hinaus soll in der abschließenden diskursiven Erörterung auch ausgelotet werden inwieweit Konflikte und Spannungsfelder zwischen den Intentionen und Interessen der Privatwirtschaft einerseits und der Politik und Stellensuchenden andererseits auszumachen sind und worin gemeinsame Vorteile liegen. Ebenso ist von Bedeutung ob und gegebenenfalls welche Auswirkungen diesbezügliches privatwirtschaftliches Handeln auf die Volkswirtschaft hat. In den Diskurs fließen dabei Untersuchungsergebnisse dieser Arbeit, wie auch Erkenntnisse und Ergebnisse diesbezüglicher aktueller Literatur.

¹¹ vgl. Fries, 1997: S.2

2.2. Normative Grundlagen

Um die Arbeitsvermittlung, wie auch die Stellenmärkte, in ihrer Gesamtheit besser einordnen zu können, ist es zunächst erforderlich die normativen Rahmenbedingungen für beide Bereiche auszuloten. Dazu zählen die ordnungs- und prozesspolitische Vertretung, arbeitsmarkttheoretische Annahmen die im Zusammenhang mit den Stellenmärkten stehen, und der Bereich der Arbeitsmarktpolitik der sich auf die Arbeitsvermittlung von staatlichen Institutionen und privaten Personalservicefirmen bezieht.

Eine Basis für die Arbeitsvermittlung, die hier ebenso angeführt wird, stellen in diesem Zusammenhang die gesetzlichen und rechtlichen Bestimmungen dar. Auf der staatlichen Seite zählen dazu das Arbeitsförderungsgesetz (AfG), das Job-Aktiv-Gesetz, Hartz I + II und Bestimmungen des SGB III. Private Arbeitsvermittlung durch Personalservicefirmen ist von Bestimmungen des AfG, des BGB, des SGB III und des Arbeitsrechtes betroffen.

Die gesetzlichen Regelungen innerhalb derer Arbeitsvermittlung in elektronischen Stellenmärkten stattfindet zählen ebenso zu den normativen Grundlagen und werden hier bezüglich der relevanten Bestimmungen vorgestellt.

Mit integriert in die Grundlagen wird zudem ein Diskurs über die grundsätzliche Kontroverse zwischen privater und staatlicher Arbeitsvermittlung.

Methodische Ausgangslage und Grundlagen auf denen die im Rahmen dieser Arbeit durchzuführenden Expertenbefragungen und Fallbeispiele basieren, sind den Methoden der empirischen Sozialforschung entnommen, welche hier auf die potentiellen Anwendungen in dieser Arbeit bezogen, vorgestellt werden.

2. Allgemeine Ausgangslage und Grundlagen

2.2.1. Ordnungs- und prozesspolitische Verortung der Arbeitsvermittlung und der elektronischen Stellenmärkte

◆ Ordnungspolitische Verortung

Unter Ordnungspolitik versteht man [...die Beeinflussung aller rechtlichen, sozialen und wirtschaftlichen Rahmenbedingungen, innerhalb derer der Wirtschaftsprozess abläuft.]¹²

Dies bedeutet für die Arbeitsvermittlung und die Stellenmärkte die Vorgabe der rechtlichen Rahmen in Form der gesetzlichen Bestimmungen, wie sie im Kapitel 2.2. näher vorgestellt werden.

Die wirtschaftlichen Rahmenbedingungen innerhalb derer sich elektronische Stellenmärkte befinden und diese agieren, betreffen den freien Wettbewerb, die Staatsquote, Steuern und Abgaben sowie Wirtschaftsförderung und Außenhandelsbedingungen. In dieser Arbeit ist in diesem Zusammenhang der freie Wettbewerb zwischen verschiedenen privaten Personaldienstleistern und dem Arbeitsamt von Interesse (siehe Kap. 2.2.4).

◆ Prozesspolitische Verortung

Prozesspolitik beinhaltet[.....die Beeinflussung des Wirtschaftsprozesses, d.h. des wirtschaftlichen Geschehens im Bereich der Erzeugung und des Tausches von Gütern und Dienstleistungen.]¹³ Innerhalb des hier zu behandelnden Themas bezieht sich dies zum Beispiel auf den Bereich der Arbeitsvermittlungsmaßnahmen des Arbeitsamtes, welches ab dreimonatiger Arbeitslosigkeit es einem Arbeitslosen ermöglicht einen privaten Arbeitsvermittler hinzuzuziehen. Die Entlohnung des privaten Arbeitsvermittlers übernimmt bei erfolgreicher Vermittlung das Arbeitsamt, da der Arbeitslose sich dies in den meisten Fällen nicht leisten könnte. Andere prozesspolitische Maßnahmen, in Bezug auf die angeführte Definition, spielen hier keine Rolle.

¹² Lange, 1995: Script: Ordnungs- und Prozesspolitik, S. 68

¹³ Lange, 1995: Script: Ordnungs- und Prozesspolitik, S. 68

2.2. Normative Grundlagen

2.2.2. Elektronische Stellenmärkte und Arbeitsmarkttheorien

Zu den aktuelleren Arbeitsmarkttheorien zählen hierbei unter anderem die Segmentierungstheorien welche besagen, dass der Arbeitsmarkt in Teilstrukturen zerteilt ist. Diese Zerteilung ist teilweise auch auf Stellenmärkte bzw. auf die elektronischen Stellenmärkte übertragbar. Die Ausgangsbasis zur Begründung einer Stellenmarktstruktur im Internet ist jedoch eine andere als bei den Arbeitsmarktstrukturmodellen bzw. -theorien. Es werden hier schemenhaft die wichtigsten Arbeitsmarkttheorien erläutert.

◆ **Theorien dualer Arbeitsmärkte¹⁴**

Interne und externe Arbeitsmärkte:

Dieser Ansatz wurde bereits in den 50er Jahren des letzten Jahrhunderts entwickelt. Er geht von zwei völlig getrennten Arbeitsmärkten aus, einem externen und internen.

Auf dem externen Arbeitsmarkt herrschen die Gesetzmäßigkeiten von Angebot, Nachfrage und Konkurrenz und den sich daraus ergebenden Preisen bzw. Löhnen und Arbeitsbedingungen in Abhängigkeit von der Qualifikation, wobei es zur damaligen Zeit noch nicht die mannigfaltigen Qualifikationsstufen und Differenzierungen gab. Ein Zugang zu internen Arbeitsmärkten gibt es nur, wenn bei der innerbetrieblichen Auswahl das Ende der Vakanzkette erreicht ist und dann Stellen auf dem externen Markt ausgeschrieben werden.

Die internen Arbeitsmärkte folgen mehr administrativen Regeln der Beförderung und Umsetzung innerhalb eines Betriebes oder einer Organisation. Die entsprechenden dafür in Frage kommenden Arbeitnehmer haben bereits einen Arbeitsplatz und sind darüber hinaus nicht den Widrigkeiten des externen Stellenmarktes ausgesetzt, wie beispielsweise der völligen Konkurrenz.

Duale Arbeitsmärkte:

Die Theorie dualer Arbeitsmärkte wurde aus dem ersten Ansatz weiterentwickelt und sollte primär die Verhältnisse in den USA reflektieren. Wie der Name bereits verrät wird auch hier der Arbeitsmarkt in zwei Teile gespalten: Das primäre und sekundäre

¹⁴ Szydlik, Marc, 1990: Die Segmentierung des Arbeitsmarktes in der Bundesrepublik Deutschland, S. 19 ff

2. Allgemeine Ausgangslage und Grundlagen

Segment.

Der primäre Bereich beinhaltet bessere Beschäftigungsbedingungen. Dazu zählen höhere Verdienste, günstigere Arbeitsbedingungen, relativ große Arbeitsplatzsicherheit, gerechtere und mehr festgelegte Arbeitsregeln, Isolierung von Marktmächten und die Teilhabe an Entscheidungsprozessen.

Demgegenüber wird der sekundäre Bereich dahingehend charakterisiert, dass dort relativ niedrige Löhne, schlechte Arbeitsbedingungen, hohe Fluktuationsraten und geringe Beförderungsmöglichkeiten.

◆ **Theoretisches Konzept der Teilarbeitsmarktstrukturen nach Lutz / Sengenberger (Segmentationstheorie)¹⁵**

Die beiden vorangegangenen, insbesondere für die USA entwickelten Ansätze wurden von europäischen Sozialwissenschaftlern aufgegriffen und im Falle Deutschlands von Lutz und Sengenberger weiterentwickelt und auf deutsche Verhältnisse projiziert.

Grundsätzlich geht dieser Ansatz von einer Typisierung nach bildungsökonomischen Gesichtspunkten im Sinne einer allgemeinen und spezifischen Qualifikation aus. Im Einzelnen spaltet sich demnach der Arbeitsmarkt in drei Teilarbeitsmärkte auf; den betrieblichen, den unspezifischen und den fachspezifischen.

Der betriebliche Teilarbeitsmarkt wird durch betriebsspezifische Qualifikation und Qualifizierung begründet, mit dem Ziel der längerfristigen Beschäftigung, der hohen innerbetrieblichen Mobilität und einer geringen zwischenbetrieblichen Mobilität.

Der unspezifische Arbeitsmarkt wird durch eine allgemeine Jedermannsqualifikation auf niedrigstem Niveau, durch eine hohe Wirksamkeit der Lohnsteuerung, geringen Fluktuationskosten und einer großen externen Mobilität der Arbeitnehmer, gekennzeichnet.

In einem fachspezifischen Teilarbeitsmarkt sind Arbeitnehmer vertreten, die einen Beruf mit fachlicher und zum Teil besonders spezifischer Ausrichtung erlernt haben, wobei hierzu auch universitäre Ausbildungen mit bestimmten Schwerpunkten zählen. Zertifikate, wie Berufsausbildungszeugnisse, Diplome, usw. regeln den Zugang zu je-

¹⁵ Szydlik, Marc, 1990: Die Segmentierung des Arbeitsmarktes in der Bundesrepublik Deutschland, S. 30 ff

2.2. Normative Grundlagen

nem Arbeitsmarkt. Eine externe Mobilität ist nur im jeweiligen fachlichen Segment gegeben.

2.2.3. Arbeitsvermittlung und Arbeitsmarktpolitik

Die staatliche Arbeitsvermittlung ist einer der Bestandteile der Arbeitsmarktpolitik.¹⁶ Durch die Zulassung von privaten Arbeitsvermittlungs- und Arbeitnehmerverleihfirmen wurde das Monopol der Bundesanstalt für Arbeit in diesem Bereich teilweise gebrochen.¹⁷ Es gelten aber, wie später noch dargelegt wird, auch im privaten Arbeitsvermittlungssektor gesetzliche Vorgaben und Bestimmungen.

Die arbeitsmarktpolitischen und arbeitsmarktpolitisch relevanten Zielsetzungen sowie deren Determinanten sind in Abb. 1 dargestellt und werden nachfolgend erläutert.

Arbeitsmarktpolitik hat das primäre Ziel, die Arbeitsmärkte, als die für die Beschäftigungsmöglichkeiten und für die Beschäftigungsbedingungen der Arbeitnehmer entscheidenden Märkte, so zu beeinflussen, dass für alle Arbeitsfähigen und Arbeitswilligen eine möglichst ununterbrochene, ihren Neigungen und Fähigkeiten entsprechende Beschäftigung zu bestmöglichen Bedingungen gesichert und die Nachfrage nach Arbeitskräften auf den verschiedenen Märkten gedeckt wird (vgl. SGB III, § 1).

Die Arbeitsmarktpolitik ist eingebettet in die Arbeitsmarktordnung, welche ihrerseits einem ordnungspolitischen Gefüge genügt, das dem Leitbild der Sozialen Marktwirtschaft und des Grundgesetzes entspricht.

Die Merkmale der Arbeitsmarktordnung sind die individuelle Arbeitsvertragsfreiheit, der geordnete Wettbewerb und freie Marktzugang, die Selbstverantwortung der Arbeitskräfte und die Tarifautonomie.

Institutioneller Träger der Arbeitsmarktpolitik ist die Bundesagentur für Arbeit (BA) in Nürnberg und die ihr untergeordneten Landesarbeitsämter und Arbeitsämter in den Kommunen. Die gesetzliche Grundlage für die Arbeitsmarktpolitik der BA ist primär das 1969 ins Leben gerufene Arbeitsförderungsgesetz (AfG), das Job Aqktiv Gesetz, Hartz I + II und die gesetzlichen Regelungen des SGB III, welche im nächsten Kapitel

¹⁶ vgl. SGB III, § 1 ff

¹⁷ vgl. SGB III, § 37 Absatz 2, § 37a

2. Allgemeine Ausgangslage und Grundlagen

näher erläutert werden.

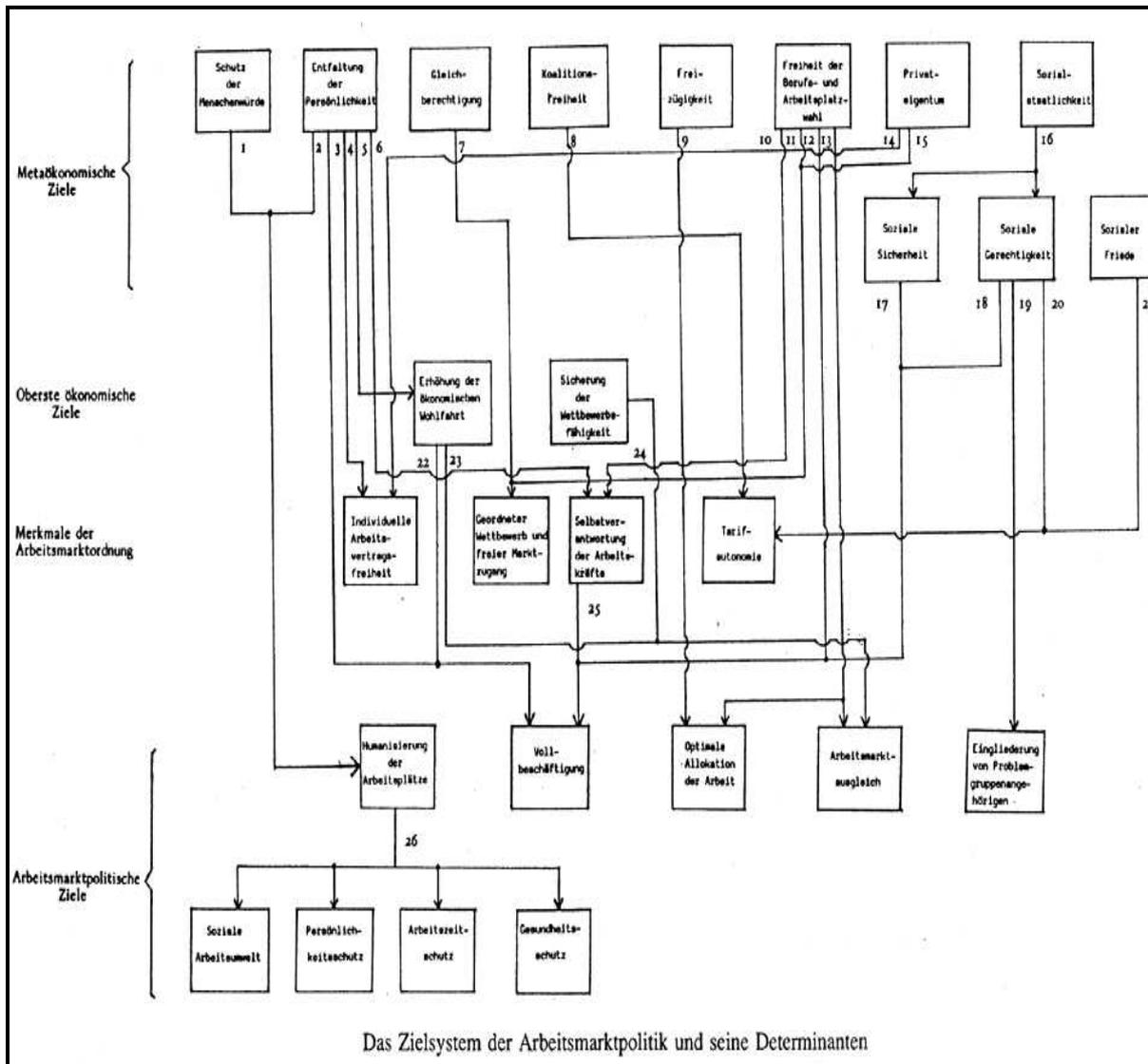


Abb. 1 Das Zielsystem der Arbeitsmarktpolitik und seine Determinanten¹⁸

Die arbeitsmarktpolitischen Ziele lassen sich in fünf Bereiche aufteilen. Die Humanisierung der Arbeitswelt, die Vollbeschäftigung, die optimale Allokation der Arbeit, den Arbeitsmarktausgleich und die Eingliederung von Problemgruppen.

Der Bereich der Humanisierung der Arbeitsplätze kann wiederum in vier Bereiche zer-

¹⁸ Lampert, 1991, S. 27

2.2. Normative Grundlagen

legt werden. Diese sind die Verfolgung der Gewährleistung einer sozialen Arbeitsumwelt, des Persönlichkeitsschutzes, des Arbeitszeitschutzes und des Gesundheitsschutzes.

Die Umsetzung beider Zielebenen in Handlungsmaxime und konkrete Anweisungen für eine aktive Arbeitsmarktpolitik finden vor allem im SGB III – Arbeitsförderung, im Job-AQTIV-Gesetz und im ersten und zweiten Gesetz für moderne Dienstleistungen am Arbeitsmarkt (Hartz I + II) ihren Niederschlag. Es ist in diesem Zusammenhang allerdings anzumerken, dass Arbeitsmarktpolitik nicht gleichzusetzen ist mit Politik zur Schaffung von Arbeitsplätzen. Eine Politik zur konkreten Erhöhung der Beschäftigung ist in anderen Strukturen und Politikfeldern zu suchen.

Der in dieser Arbeit mitunter zentrale Untersuchungsbereich des Persönlichkeitsschutzes zählt nach der vorangegangenen Systematik zum Einzugsbereich des arbeitsmarktpolitischen Zielsystems, wobei der Persönlichkeitsschutz wiederum vom Grundgesetz Artikel 1, welches unter anderem den Schutz der Menschenwürde zum Inhalt hat, abgeleitet wird. Der Arbeitsmarkt, und dazu zählen auch die elektronischen Stellenmärkte als virtuelle Räume der Arbeitsvermittlung, ist zusammen mit der Arbeitsmarktpolitik im Politikfeld Arbeit beheimatet.

Somit ist nach der angeführten Systematik dieser Untersuchungsbereich sowohl aus politikwissenschaftlicher wie auch aus arbeitsmarktpolitischer bzw. in weiterem Sinne auch aus ökonomisch-volkswirtschaftlicher Sicht von Interesse und Relevanz.

2.3. Gesetzliche und rechtliche Grundlagen und Bezugnahmen zur Arbeitsvermittlung und den elektronischen Stellenmärkten

2.3.1 Reformgesetze zur Arbeitsvermittlung

➤ *Job - AQTIV - Gesetz*

Das Job-AQTIV-Gesetz ist kein für sich genommenes eigenständiges neues Gesetz, sondern hat die Änderung von Gesetzen im Zuständigkeitsbereich des BMAS¹⁹ zum Inhalt. Insbesondere sind schwerpunktmäßig Änderungen im SGB III – Arbeitsförderung vorgenommen worden. Diese werden, die Arbeitsvermittlung betreffend, im nächsten Unterkapitel behandelt.

Die grundsätzliche Zielrichtung der Gesetzesänderungen ist, durch eine Verbesserung arbeitsmarktpolitischer Instrumente, den Anteil der Arbeitsmarktpolitik am Abbau der Arbeitslosigkeit zu erhöhen.²⁰

Die Änderungen die sich auf die Arbeitsvermittlung, im Sinne einer Vermittlung in Arbeit, beziehen und nicht das SGB III betreffen sind Änderungen im Arbeitnehmerüberlassungsgesetz (AÜG). Hierbei wurde in § 3 Abs.1 Nr.6 die maximale Verleihdauer eines Arbeitnehmers durch einen privaten Personaldienstleister von 12 auf 24 Monate erhöht.

Prinzipiell ist eine Arbeitsvermittlung über eine Arbeitnehmerüberlassung dahingehend möglich, dass ein entliehener Arbeitnehmer vom Entleiher in ein festes Beschäftigungsverhältnis übernommen wird.

¹⁹ Bundesministerium für Arbeit und Sozialordnung

²⁰ vgl. Buchheit: Neue Impulse für die Arbeitsmarktpolitik, Bundesarbeitsblatt 2 / 2002

2.3. Gesetzliche und rechtliche Grundlagen und Bezugnahmen zur Arbeitsvermittlung und den elektronischen Stellenmärkten

➤ **1. Gesetz für moderne Dienstleistungen am Arbeitsmarkt (Hartz I)**

Die Arbeitsvermittlung betreffende Änderungen in diesem Gesetz beziehen sich auf die Installierung von Personal-Service-Agenturen (§ 37c SGB III PSA). In diesen Agenturen, von denen jedes Arbeitsamt mindestens eine einrichten soll, werden Arbeitnehmer verliehen, mit dem Ziel der Vermittlung in den ersten Arbeitsmarkt. In verleihefreien Zeiten soll die Agentur ihre Mitarbeiter unterstützen eine Beschäftigung außerhalb der Agentur zu finden und es sollen berufliche Qualifizierungen und Weiterbildungen stattfinden (SGB III, § 9 Abs. 2).

Diese Agenturen sind entweder unter staatlicher Führung, mit staatlicher Beteiligung oder haben Verträge mit den Arbeitsämtern.

Die staatlichen Personal-Service-Agenturen werden dort installiert, wo keine Verträge oder Beteiligungen zwischen einem Arbeitsamt und privaten Verleihfirmen zustande kommen.

Die privaten Personal-Service-Agenturen haben die selben Aufgaben und Funktionen wie die vorher beschriebenen staatlichen. Im Unterschied zu den staatlichen sind diese Agenturen bereits bestehende oder neue Personal-Service-Firmen, welche mittels eines Vertrages oder durch die direkte Beteiligung des Arbeitsamtes die entsprechenden Aufgaben wahrnehmen. Die Vergütung für diese Aufgabenwahrnehmung erfolgt durch Vereinbarungen mit dem jeweiligen Arbeitsamt nach Art und Umfang der erbrachten Leistungen.

➤ **2. Gesetz für moderne Dienstleistungen am Arbeitsmarkt (Hartz-II)**

Die in diesem Gesetz festgeschriebenen Neuerungen betreffen die Errichtung von Job-Centern. Job-Center stellen die neue Form der Arbeitsämter dar. Sie sind die gemeinsame Anlaufstelle von Arbeitsamt und Trägern der Sozialhilfe. In ihnen sollen Arbeitssuchende bei der Wiedereingliederung in den ersten Arbeitsmarkt betreut werden.

Dies bedeutet, dass diese Center die Sozialdaten der Sozialhilfeempfänger von den Trägern der Sozialhilfe übertragen bekommt, die für den Betrieb der gemeinsamen

2. Allgemeine Ausgangslage und Grundlagen

Anlaufstelle und zur Erfüllung von Aufgaben erforderlich sind. Ein Job Center ermöglicht den Arbeitssuchenden und Arbeitslosen den Zugang zu allen erforderlichen arbeitsmarktbezogenen Beratungs-, Vermittlungs- und Integrationsleistungen sowie zu Geldleistungen zur Sicherstellung des Lebensunterhalts (SGB III, § 402 Abs.1 Nr.12).

2.3.2. SGB III – Arbeitsförderung

Die Thematik Elektronische Stellenmärkte bzw. die Verbesserung der Arbeitsvermittlung durch die Elektronifizierung von Stellenmärkten hat nur teilweise und eingeschränkt etwas mit der Arbeitsförderung und Arbeitsvermittlung im Sinne der Inhalte des SGB III zu tun. Da jedoch die Arbeitsvermittlung prinzipiell thematisiert wird, ist es sinnvoll diese in ihrer im SGB III aufgeführten neuen Form, bezüglich der diese Arbeit tangierenden Themenfelder, zu präsentieren.

Die zur Arbeitsvermittlung gehörenden Gesetze des SGB III sind in erster Linie im dritten Kapitel - Beratung und Vermittlung und hierbei im zweiten Abschnitt „Vermittlung“ - zu finden, zudem in den §§ 1 – 11 des ersten Kapitels – Allgemeine Vorschriften - im ersten Abschnitt „Grundsätze.“

Die im folgenden darzustellenden Gesetze und Vorschriften beinhalten die entsprechenden Neuerungen durch das Job-AQTIV-Gesetz.

➤ *Allgemeine Grundsätze der Arbeitsförderung und Arbeitsvermittlung*

- Die *Ziele der Arbeitsförderung*, die in § 1 des SGB III festgeschrieben sind, beinhalten die Erreichung eines möglichst hohen Beschäftigungsstandes, die ständige Verbesserung der Beschäftigungsstruktur, die Vermeidung der Entstehung von Arbeitslosigkeit, die Verkürzung der Dauer der Arbeitslosigkeit durch eine schnelle Wiedereingliederung mittels einer effektiven Arbeitsvermittlung, die Un-
-

2.3. Gesetzliche und rechtliche Grundlagen und Bezugnahmen zur Arbeitsvermittlung und den elektronischen Stellenmärkten

terstützung des Ausgleichs von Angebot und Nachfrage auf dem Ausbildungs- und Arbeitsmarkt, die persönliche Beschäftigungsfähigkeit durch den Erhalt und Ausbau von Kenntnissen, Fertigkeiten und Fähigkeiten zu fördern und Beschäftigung unter Wert entgegenzuwirken.

- Die Umsetzung der Ziele in konkrete *Maßnahmen und Leistungen* erfolgt in § 3 SGB III. Insbesondere werden hierbei in Abs.1 Nr. 1 die Berufsberatung sowie die Ausbildungs- und Arbeitsvermittlung und die diese unterstützende Leistungen für Arbeitnehmer und in Abs.2 Nr. 1 die Arbeitsmarktberatung sowie Ausbildungs- und Arbeitsvermittlung für Arbeitgeber aufgeführt.
- Innerhalb der Grundsätze der Arbeitsförderung ist es besonders wichtig hervorzuheben, dass in § 4 Absatz 1 SGB III der Vorrang der Vermittlung vor den Leistungen zum Ersatz des Arbeitsentgelts angeführt ist und in Absatz 2 festgehalten wird, dass sonstige Leistungen der aktiven Arbeitsförderung nur dann den selben Vorrang haben, wenn diese der Eingliederung des Arbeitslosen in ein Beschäftigungsverhältnis dienen.

Ebenso betont § 5 SGB III, dass Leistungen dem Ziel der Ergebnisse der Beratungs- und Vermittlungsgespräche dienen sollen und dem Entstehen von Langzeitarbeitslosigkeit vorzubeugen ist.

- Damit Langzeitarbeitslosigkeit möglichst verhindert werden kann, wurde im Job—AQTIV -Gesetz der § 6 des SGB III durch eine Änderung in Absatz 1 und Absatz 2 Satz 1 ein neues Instrumentarium eingeführt. Das als Profiling bezeichnete Mittel hat zum Inhalt, dass bei Beginn der Arbeitslosigkeit zusammen mit dem Arbeitslosen ein umfassendes Bewerberprofil erstellt wird, welches berufliche und persönliche Merkmale, berufliche Fähigkeiten und Eignungen enthält. Zudem soll es feststellen, ob und durch welche Gründe eine mögliche Einstellung erschwert wird. Dadurch wird eine Chancenprognose ermöglicht, die es erlaubt nach entsprechenden beruflichen Tätigkeiten Ausschau zu halten.

Die im Profiling ermittelte Vermittlungsstrategie wird dann in einer Eingliederungsvereinbarung festgehalten, an die sich der Arbeitslose wie auch das Arbeitsamt zu halten haben.

2. Allgemeine Ausgangslage und Grundlagen

➤ **Vermittlung (§§ 35 – 40 SGB III)**

Grundsätzlich werden im zweiten Abschnitt „Vermittlung“ des dritten Kapitels des SGB III die Zuständigkeiten des Arbeitsamtes für Arbeitsvermittlung und der Umfang der Vermittlungstätigkeiten näher bestimmt, insbesondere in § 35 SGB III die Pflicht des Arbeitsamtes Arbeitssuchenden und Arbeitgebern Vermittlung anzubieten, eine Eingliederungsvereinbarung mit Arbeitslosen zu treffen und eine Eignungsfeststellung vorzunehmen, wenn nicht exakt klar ist in welche berufliche Tätigkeiten der Arbeitslose vermittelt werden könnte.

Neuerungen durch das Job-AQTIV-Gesetz und Hartz I+II sind dabei vor allem in der Intensivierung der Arbeitsvermittlung und der Hinzunahme Dritter zur Arbeitsvermittlung vorgenommen worden.

Im Einzelnen wurde dabei in § 37 Absatz 2 SGB III die Verstärkung der Arbeitsvermittlung festgeschrieben, wenn der Arbeitslose nicht innerhalb von sechs Monaten nach Eintritt der Arbeitslosigkeit eine Beschäftigung aufgenommen hat. Dabei hat das Arbeitsamt zu prüfen, inwieweit Dritte mit einer Vermittlungstätigkeit beauftragt werden sollen, wenn sich dadurch die Erfolgsaussichten erhöhen.

Im völlig neu eingeführten § 37a SGB III werden die eben angeführten Modalitäten nochmals aufgeführt und in Absatz 1 dahingehend erweitert, dass der Arbeitslose nach sechsmonatiger Arbeitslosigkeit selbst die Beauftragung Dritter mit der Arbeitsvermittlung verlangen kann. Zudem kann das Arbeitsamt Träger von Arbeitsbeschaffungs- und Strukturanpassungsmaßnahmen sowie Betriebe, deren Mitarbeiter ganz oder teilweise sich in Kurzarbeit befinden, mit der Vermittlung der in den entsprechenden Maßnahmen befindlichen Personen beauftragen. Schließlich wird in Absatz 3 noch die Option eröffnet, mit den Dritten die für eine Arbeitsvermittlung beauftragt werden ein Honorar zu vereinbaren, auch in Form eines pauschalierten Betrages.

Vor allem der neue § 37a SGB III berührt den thematischen Kernpunkt dieser Arbeit, indem insbesondere Personaldienstleister nunmehr Arbeitsvermittlung, auch im Internet, betreiben können. In diesem Zusammenhang kann ein mit der Arbeitsvermittlung betrauter Personaldienstleister anonymisierte Daten eines Arbeitslosen für mögliche Arbeitgeber ins Internet stellen, Online -Bewerbungen ermöglichen oder Stellenangebote zur Verfügung stellen.

2.3. Gesetzliche und rechtliche Grundlagen und Bezugnahmen zur Arbeitsvermittlung und den elektronischen Stellenmärkten

2.3.3. Gesetzliche Grundlagen elektronischer Stellenmärkte

Die gesetzlichen Regelungen innerhalb derer Arbeitsvermittlung in elektronischen Stellenmärkten stattfindet, ist das *Gesetz zur Regelung der Rahmenbedingungen für Informations- und Kommunikationsdienste*²¹ (IuKDG). Dieses Gesetz enthält 8 Artikel mit Änderungen in verschiedenen Gesetzen und drei Artikel mit neue Gesetze. Dieses sind das Gesetz über die Nutzung von Telediensten (Teledienstgesetz – TDG), das Gesetz über den Datenschutz bei Telediensten (TDDSG), und das Gesetz zur digitalen Signatur (Signaturgesetz – SigG).

➤ *Gesetz über die Nutzung von Telediensten - TDG*

Das Ziel dieses Gesetzes ist entsprechend § 1 des TDG die Schaffung von einheitlichen wirtschaftlichen Rahmenbedingungen für die verschiedenen Nutzungsmöglichkeiten der elektronischen Informations- und Kommunikationsdienste.

Zu den Telediensten zählen die Bereiche der Individualkommunikation wie z.B. Telebanking oder Datenaustausch, Informationsdienste wie Verkehrs-, Wetter-, Umwelt- und Börsendaten etc., Telespiele und das Anbieten von Waren und Dienstleistungen. Des weiteren sind Dienstanbieter wie Nutzer natürliche oder juristische Personen oder Personenvereinigungen, wobei die Teledienste im Rahmen der Gesetze zulassungs- und anmeldefrei sind.

Dienstanbieter sind außerdem für ihre angebotenen eigenen Inhalte im Rahmen der allgemeinen Gesetze verantwortlich. Dies bezieht sich insbesondere auf die Seriosität von Inhalten, die möglichen sittenwidrigen Inhalte und die Einhaltung von Datenschutzbestimmungen, wie nachfolgend erläutert. Ebenso sind sie für fremde Inhalte verantwortlich, von denen sie Kenntnis haben und deren Nutzung sie verhindern können.²² Dies trifft insbesondere auf Online-Bewerbungen und Online-Stellenangebote zu.

²¹ in der Fassung des Beschlusses des Deutschen Bundestages vom 13.06.1997 – BT-Drs. 13/7934 vom 11.06.1997

²² siehe TDG § 5 Verantwortlichkeit

2. Allgemeine Ausgangslage und Grundlagen

➤ ***Gesetz über den Datenschutz bei Telediensten - TDDSG (Teledienstdatenschutzgesetz)***

Die in diesem Gesetz bestimmten Paragraphen sind dafür gedacht personenbezogene Daten, die für eine *Nutzungsberechtigung von Telediensten* möglicherweise angegeben werden müssen, zu schützen. Dieses Gesetz bezieht sich also nicht auf den Persönlichkeits- und Datenschutz in Online-Bewerbungen und bei Stellenangeboten. Dies wird, wie nachfolgend erläutert, im Bundesdatenschutzgesetz in Verbindung mit dem Teledienstgesetz, geregelt.

Entsprechend § 3 dieses Gesetzes dürfen personenbezogene Daten nur erhoben, verarbeitet und genutzt werden, wenn es dieses Gesetz oder eine andere Rechtsvorschrift erlaubt oder der Nutzer einwilligt. Dies gilt auch für die Verwendung persönlicher Daten für andere Zwecke. Ebenso ist die Erbringung von Telediensten nicht von der Einwilligung des Nutzers abhängig zu machen, wenn der entsprechende Teledienst eine Monopolstellung inne hat. Darüber hinaus muss der Nutzer über die Art, den Umfang, Ort und Zweck der Erhebung, Verarbeitung und Nutzung persönlicher Daten unterrichtet werden.

Gleichzeitig dürfen laut § 5 persönliche Daten erhoben, verarbeitet und genutzt werden, wenn dies zur Begründung eines Vertragsverhältnisses notwendig ist. Auch hier gilt die Einwilligung des Nutzer für die Verwendung der Daten für andere Zwecke.

In § 4 werden die datenschutzrechtlichen Pflichten des Dienstanbieters geregelt, wobei als besonders bedeutend hervorzuheben ist, dass insbesondere die Nutzung von Telediensten anonym zu ermöglichen ist und dass der Nutzer Teledienste gegen eine Kenntnisnahme Dritter geschützt in Anspruch nehmen kann.

Für die Nutzungs- und Abrechnungsdaten gelten vom Prinzip her die Grundsätze für die Verarbeitung persönlicher Daten aus § 3.

Von formaler Wichtigkeit scheint noch das Auskunftsrecht des Nutzers in § 7 zu sein, indem der selbige berechtigt ist seine personenbezogenen Daten einzusehen.

Eine Datenschutzkontrolle soll bei begründetem Verdacht auf Missbrauch von persönlichen Daten mittels einer Aufsichtsbehörde erfolgen. Eine derartige Überprüfung des Datenschutzes kann nach Maßgabe des § 8 auch vorgenommen werden, wenn keine Anhaltspunkte für eine Verletzung von Datenschutzvorschriften vorliegen. Die einzelnen Maßnahmen und Befugnisse der Aufsichtsbehörde regelt der § 38 des Bundesda-

2.3. Gesetzliche und rechtliche Grundlagen und Bezugnahmen zur Arbeitsvermittlung und den elektronischen Stellenmärkten

tenschutzgesetzes.

➤ **Bundesdatenschutzgesetz - BDSG**

Dieses Gesetz regelt, unter welchen Bedingungen personenbezogene Daten erhoben, gespeichert und weitergegeben werden dürfen, unter welchen nicht, welche rechtlichen Konsequenzen Zuwiderhandlungen haben und welche Rechte, Betroffene haben.

Der Zweck des Gesetzes ist es, den einzelnen davor zu schützen, dass er durch den Umgang mit seinen personenbezogenen Daten in seinen Persönlichkeitsrechten beeinträchtigt wird (§ 1 BDSG).

- Von besonderer Bedeutung ist, auch für die spätere Operationalisierung der Hypothesen, die Definition des Begriffes „Personenbezogene Daten“. Dies sind nach § 3 Abs.1 BDSG Einzelangaben über persönliche und sachliche Verhältnisse einer bestimmten oder bestimmbarer natürlichen Person.

Dieses Gesetz hat Gültigkeit für öffentliche und nicht-öffentliche Stellen und auch für Nichtteledienstanbieter. Öffentliche Stellen sind in diesem Zusammenhang Behörden, Organe der Rechtspflege und andere öffentlich-rechtliche Einrichtungen des Bundes und der Länder. Zu den öffentliche Stellen zählen auch Vereinigungen des privaten Rechts, wenn sie Aufgaben der öffentlichen Verwaltung von Bund und Ländern wahrnehmen. Nicht-öffentliche Stellen sind natürliche und juristische Personen, Gesellschaften und andere Personenvereinigungen des privaten Rechts. Nicht zum Geltungsbereich dieses Gesetzes gehören Akten, Aktensammlungen sowie Bild- und Tonträger.

- Zunächst ist festzuhalten, dass Erhebung, Verarbeitung und Nutzung persönlicher Daten zulässig ist, wenn
 - ☞ der Betroffene eingewilligt hat (§ 4 Abs. 1 BDSG)
 - ☞ dies im Rahmen der Erfüllung eigener Geschäftszwecke des Teledienstleisters bzw. geschäftsmäßiger Zwecke und berechtigter Interessen eines Dritten geschieht oder kein Grund zu der Annahme besteht, dass der Betroffene ein schutzwürdiges Interesse an dem Ausschluss der Speicherung, Veränderung oder Übermittlung hat (BDSG § 28 Abs.1 Nr.1 und 2, Abs.2 Nr.1a; § 29 Abs.1 Nr.1, Abs.2 Nr.2; § 30 Abs.2 Nr.2).
-

2. Allgemeine Ausgangslage und Grundlagen

Nach § 5 TDG trägt der Teledienstleister die Verantwortung für die von ihm angebotenen Inhalte. Dies bezieht sich zunächst, nach einer Übermittlung persönlicher Daten auf die Wahrung des Datengeheimnisses.

- Das Datengeheimnis nach § 5 BDSG besagt, dass es den bei der Datenverarbeitung beschäftigten Personen untersagt ist, personenbezogene Daten unbefugt zu verarbeiten oder zu nutzen. Dies gilt für jene Personen auch dann, wenn sie diese Tätigkeit nicht mehr inne haben.
- Die Rechte des Betroffenen entsprechend § 6 BDSG beinhalten das Recht des Betroffenen nach Auskunft, Berichtigung, Löschung oder Sperrung der entsprechenden persönlichen Daten. Dieses Recht kann nicht durch ein Rechtsgeschäft ausgeschlossen oder beschränkt werden. Sind die Daten in einer zentralen staatlichen Stelle gespeichert, so muss dem Betroffenen die entsprechende Stelle genannt werden.

Von bisher noch nicht erwähnter Wichtigkeit sind die Handlungsbefugnisse der Aufsichtsbehörde und die Straf- und Bußgeldvorschriften bei Zuwiderhandlung gegen die gesetzlichen Bestimmungen.

- Die Aufsichtsbehörde kann zum einen gemäß § 38 BDSG dann tätig werden, wenn ein von einer Verletzung des Datenschutzes Betroffener dies begründet darlegt und sie wird automatisch in Form einer Überwachung tätig, wenn persönliche Daten geschäftsmäßig gespeichert und / oder verarbeitet werden.

Die Befugnisse beinhalten nach § 38 Absatz 3, 4 und 5 die Auskunftspflicht und das Recht der Personen die mit der Überwachung beauftragt wurden, die Geschäftsräume des zu überprüfenden Betriebes zu betreten und Prüfungen, Besichtigungen und Sichtungen vorzunehmen. Zudem kann die Aufsichtsbehörde Maßnahmen zur Beseitigung festgestellter technischer oder organisatorischer Mängel treffen.

- Bei Zuwiderhandlung gegen die gesetzlichen Bestimmungen des BDSG greifen die Strafvorschriften des § 43. Dies bedeutet, dass derjenige der unbefugt geschützte personenbezogene Daten die nicht offenkundig sind, speichert, verändert, übermittelt, zum Abruf mittels automatisiertem Verfahren bereithält, abrufen oder sich oder einem anderen diesbezügliche Dateien verschafft, bestraft werden kann.

Ebenso wird bestraft, wer sich persönliche Daten durch unrichtige Angaben er-

2.3. Gesetzliche und rechtliche Grundlagen und Bezugnahmen zur Arbeitsvermittlung und den elektronischen Stellenmärkten

schleicht, persönliche Daten unbefugt an Dritte weitergibt oder wenn personenbezogene Einzelmerkmale einer Person unbefugt zusammengefügt und übermittelt werden.

Handelt ein nach den Strafvorschriften zu bezeichnender Täter gegen Entgelt oder möchte dieser sich oder andere bereichern oder einen anderen schädigen, so kann jener Täter mit bis zu zwei Jahren Freiheitsstrafe oder Geldstrafe bestraft werden.

Nicht unerwähnt sollte sein, dass eine verfolgungswürdige Tat nur auf Antrag durch den Betroffenen oder die Betroffene verfolgt wird.

Des Weiteren existieren noch einige Bußgeldvorschriften für den Fall minderschwerer Vergehen gegen die gesetzlichen Bestimmungen des BDSG.

Ungeachtet der Vorschriften und Regelungen über den Datenschutz ist der reale Umgang mit personenbezogenen Merkmalen und Daten und vor allem die weitere Verwendung dieser Daten oder deren Löschung meist nur schwer nachweisbar, so dass auch noch so rigide Gesetze einen Missbrauch nicht verhindern können, zumal Daten auch kopiert und auf mobile Speicher übertragen werden können.

Außerdem ist es auch häufig eine Angelegenheit des Ermessens, welche und wie viel persönliche Daten zur Aufnahme eines Vertragsverhältnisses notwendig sind oder inwieweit persönliche und qualifikationsbezogene Merkmale zusammen in einer Online-Bewerbung aufgeführt werden sollen. Dies trifft vor allem auf anonym in das Internet gestellte Bewerbungen zu und auf Bewerbungen die online generalisiert an Personal-servicefirmen übermittelt werden.

Problematisch ist zudem die sogenannte Einwilligung des Nutzers in die Bereitstellung persönlicher Daten für eine Nutzungsberechtigung, da einige Internet - Dienstleister, eine Einwilligung indirekt erzwingen. Dies bedeutet konkret, dass wenn man nicht alle von Dienstleistern gewünschten Daten zur Verfügung stellt und/ oder nicht einwilligt, man auch den erwünschten Service nicht erhält.

2.3.4. Diskurs: Staatliche versus private Arbeitsvermittlung

Zu Beginn dieses Diskurses ist es unabdingbar zu erwähnen, dass die Bundesanstalt für Arbeit ein gesetzlich verordnetes Monopol zur Arbeitsvermittlung nach §1 und §35 Absatz 1 SGB III hat. Dies hat seinen sinngemäßen Ursprung vor allem darin, dass jeder abhängig Beschäftigte automatisch durch die Arbeitslosenversicherung Beiträge an die Bundesanstalt für Arbeit abführt. Dadurch hat jede Person, die arbeitslosenversichert war, Anspruch auf die Entgeltersatzleistungen des Arbeitsamtes entsprechend dem achten Abschnitt des SGB III, wobei Beratung und Arbeitsvermittlung auch Personen zusteht die keine Beiträge zur Arbeitslosenversicherung geleistet haben.

Nach den Neuerungen des SGB III durch das Job-AQTIV-Gesetz, speziell im § 37 Absatz 2 und dem neuen § 37a SGB III kann nunmehr entweder das Arbeitsamt nach drei- oder spätestens sechsmonatiger Arbeitslosigkeit einen privaten Arbeitsvermittler beauftragen oder der Arbeitslose kann dies verlangen. Darüber hinaus gibt es noch die Möglichkeiten im Rahmen des Arbeitnehmerüberlassungsgesetzes, dass sich ein Arbeitsloser an eine Personal-Service-Firma wendet um als Leiharbeitnehmer befristet in einem Unternehmen, bei einer öffentlichen Verwaltung oder anderen öffentlichen Arbeitgebern tätig zu werden.

Genau die eben erwähnten Möglichkeiten werden nunmehr auch durch, von Arbeitsämtern installierte oder geförderte, Personal-Service-Agenturen oder private Personaldienstleister wahrgenommen. Bestimmte Arbeitslose werden dort entgeltlich in vermittlungsorientierter Zeitarbeit beschäftigt und nehmen in verleihfreien Zeiten an Qualifizierungs- und Weiterbildungsmaßnahmen teil und werden in diesen Zeiten dabei unterstützt einen Arbeitsplatz im ersten Arbeitsmarkt zu finden (SGB III, § 9 Abs. 2).

Da die Möglichkeit einer anspruchsbasierten Arbeitsvermittlung durch private Dienstleister erst seit Inkrafttreten des Job-AQTIV-Gesetzes zum 01.01.2002 nach Artikel 10 dieses Gesetzes offiziell gegeben ist, können an dieser Stelle noch keine Erfahrungen zu dieser Alternative mit in den Diskurs eingebracht werden.

Job-Center stellen die neue Form der Arbeitsämter dar. Sie sind die gemeinsame Anlaufstelle von Arbeitsamt und Trägern der Sozialhilfe. In ihnen sollen Arbeitslose, Ar-

2.3. Gesetzliche und rechtliche Grundlagen und Bezugnahmen zur Arbeitsvermittlung und den elektronischen Stellenmärkten

beitssuchende und Sozialhilfeempfänger betreut werden.

Dies bedeutet, dass diese Center die Sozialdaten der arbeitssuchenden Sozialhilfeempfänger für die Wiedereingliederung in den ersten Arbeitsmarkt von den Trägern der Sozialhilfe übertragen bekommen, sowie die Daten die für den Betrieb der gemeinsamen Anlaufstelle und zur Erfüllung von Aufgaben erforderlich sind. Ein Job Center ermöglicht den Arbeitssuchenden und Arbeitslosen den Zugang zu allen erforderlichen arbeitsmarktbezogenen Beratungs-, Vermittlungs- und Integrationsleistungen sowie zu Geldleistungen zur Sicherstellung des Lebensunterhalts (SGB III, § 402 Abs.1 Nr.12).

In dem folgenden Diskurs sollen normativ und prinzipiell divergierende und kontrastierende Gesichtspunkte erörtert werden. Da die Vorteile privater Arbeitsvermittlung größtenteils die Nachteile staatlicher Arbeitsvermittlung ausmachen und die Vorteile der staatlichen die Nachteile der privaten, ist es sinnvoll die jeweils kontrastierenden Bereiche gemeinsam zu behandeln. Zum Ende des Diskurses erfolgt eine Zusammenfassung mittels zweier Tabellen.

➤ *Vorteile privater und Nachteile staatlicher Arbeitsvermittlung*

Die auffälligsten Vorteile privater Arbeitsvermittlung sind wohl die, dass durch weniger bürokratische, gesetzliche und verordnungsbedingte Arbeits- und Vorgehensweisen eine höhere Effizienz erreicht wird als die vergleichbare Vermittlungstätigkeit des Arbeitsamtes.

Eine höhere Effizienz wird zudem dadurch erreicht, dass pro Vermittlung bzw. pro Vermittlungsauftrag seitens eines Arbeitgebers oder Arbeitnehmers eine bestimmte finanzielle Summe zur Verfügung steht. Da es das Prinzip privaten marktwirtschaftlichen Handelns ist, den Gewinn zu maximieren, wird nun jede private Firma die Arbeitsvermittlung betreibt versuchen die Kosten der Vermittlung so gering als nur irgendwie möglich zu halten, um an dem jeweiligen Auftrag so viel wie möglich zu verdienen. Innerhalb dieses Strebens wird nun jeder private Arbeitsvermittler dazu angehalten sein, die einzelnen Schritte bis zu einer erfolgreichen Vermittlung so rational und effektiv wie möglich zu gestalten, um ersteres Ziel zu erreichen. Darüber hinaus fördert es den guten Ruf der entsprechenden Firma oder Person, wenn diese sehr er-

2. Allgemeine Ausgangslage und Grundlagen

folgreich auf diesem Gebiet arbeitet, was dann wiederum vermehrt Aufträge bringen kann.

Als weiterer Vorteil privater Arbeitsvermittlung gilt die höhere Flexibilität der Mitarbeiter. Diese bezieht sich auf die zeitliche Komponente, die räumliche und organisatorische Flexibilität. Die zeitliche Variationsbreite ist bei den Privaten deshalb höher, da sie nicht in einer großen und vom öffentlichen Dienstrecht geprägten Organisationsstruktur arbeiten. Dies bedeutet, dass sie eher mal einige Tage Überstunden leisten können oder sich für einen dringenden oder eiligen Fall die ganze verfügbare Zeit nehmen können. Die größere räumliche Flexibilität rührt daher, dass der private Arbeitsvermittler nicht wie sein Kollege vom Arbeitsamt einzig für Vermittlungsgespräche im Büro zuständig ist, sondern er kann auch sehr kurzfristig zu einem Arbeitgeber fahren um zum Beispiel für sein Klientel vorstellig zu werden oder eine Arbeitsplatzbesichtigung vorzunehmen. Organisatorische Flexibilität ist bei den Privaten deshalb vermehrt anzutreffen, da eine Person alle notwendigen organisatorischen Maßnahmen für die Vermittlung eines Arbeitslosen bearbeiten kann oder falls eine Arbeitsaufteilung vorgenommen wird, die zuständigen Personen sich in angrenzenden Räumen befinden und erforderliche Daten sofort übergeben können. Im Gegensatz dazu, sind in Arbeitsämtern die Zuständigkeiten die mit der Arbeitsvermittlung zusammenhängen auf verschiedene Abteilungen verteilt. Beispielsweise gibt es für verschiedene Berufsgruppen jeweils eigene Abteilungen und innerhalb einer Berufsgruppenabteilung wiederum personelle Unterteilungen. Sucht nunmehr eine Person eine berufliche Tätigkeit die in einem Grenzbereich zwischen verschiedenen Berufsgruppen liegt, so muss er entweder ständig zwischen verschiedenen Abteilungen hin und her pendeln oder es fühlt sich überhaupt keine Abteilung zuständig.

Ein zusätzlicher, eher positiver Effekt für private Arbeitsvermittlungsagenturen, ist der häufig schlechtere Ruf des Arbeitsamtes bei der Vermittlung und der Qualität der Bewerber die vom Arbeitsamt an Arbeitgeber geschickt werden.

Da das Arbeitsamt jeden vermitteln muss, der dies fordert oder Anspruch darauf hat, kann es vorkommen, dass Anforderungsprofile von Arbeitgebern abgemildert und Qualifikationsmerkmale von Arbeitslosen überhöht dargestellt werden. Trifft dann der entsprechend mit überhöhten Qualifikationsmerkmalen dargestellte Arbeitslose auf einen Arbeitsplatz mit gleichzeitig abgemildert dargestellten Anforderungsprofilen, so

2.3. Gesetzliche und rechtliche Grundlagen und Bezugnahmen zur Arbeitsvermittlung und den elektronischen Stellenmärkten

ist das Scheitern des Arbeitsverhältnisses vorprogrammiert und die Enttäuschung auf beiden Seiten groß.

➤ *Vorteile staatlicher und Nachteile privater Arbeitsvermittlung*

Einer der bedeutendsten Vorteile staatlicher Arbeitsvermittlung ist sicherlich der Tatbestand, dass das Arbeitsamt nach § 35 Absatz 1 SGB III jedem der Arbeit sucht eine Vermittlung anbieten muss. Dieser Rechtsanspruch gilt auch dann, wenn der Arbeitssuchende längere Zeit oder noch überhaupt nicht berufstätig war. Im Gegensatz dazu haben sich die meisten privaten Personalservicefirmen auf bestimmte Berufsfelder spezialisiert und sie können auch Stellensuchende ablehnen.

Ein weiterer entscheidender Vorteil staatlicher Arbeitsvermittlung ist die unentgeltliche Vermittlung. Dies bedeutet, dass das Arbeitsamt weitgehend unabhängig, im Rahmen des jeweiligen Budgets des Arbeitsamtes, von finanziellen Kosten der Vermittlung operieren kann. Dies bedeutet vor allem, dass ein zeitliches Limit bis zu einer erfolgreichen Vermittlung nicht zwingende Handlungsmaxime des jeweiligen Vermittlers ist. Im Gegensatz dazu muss ein privater Vermittler Vermittlungschancen eines Arbeitssuchenden und die zur Verfügung stehenden finanziellen Mittel gegeneinander abwägen. Ist oder wird eine Vermittlungsbemühung kostspielig, ohne dass sich die Erfolgchancen für eine Vermittlung verbessern, so wird der private Vermittler die Vermittlungsbemühungen bald einstellen, da er die Kosten nicht mehr tragen kann und ein finanzieller Gewinn außer Reichweite steht.

Der staatliche Arbeitsvermittler kann hingegen unter Abwägung aller in Betracht kommender Tätigkeitsalternativen die einzelnen Möglichkeiten ausschöpfen, in dem er im Verlaufe der Zeit Bewerbungen an verschiedenen Branchen und Berufsfeldern unterbreitet. Auch die Vermittlungsbreite über alle möglichen Berufssparten hinweg, ist ein damit zusammenhängender Vorteil staatlicher Arbeitsvermittlung, da im Gegensatz zu den meisten privaten Personaldienstleistern keine Abgrenzung und Einschränkung der Berufsfelder und –sparten bezüglich der Vermittlungsaktivität stattfindet. Dieser Vorteil ist unter Vorbehalt prinzipieller Natur da, wie bereits vorher erörtert, organisatorisch bedingte Aufspaltungen der Berufssparten in verschiedene Verwaltungsbereiche in der Praxis problematisch bezüglich einer flexiblen Vermittlungsaktivi-

2. Allgemeine Ausgangslage und Grundlagen

tät sein können.

Ein anderer Vorteil ist darüber hinaus, dass das Arbeitsamt Kurse und Trainingsmaßnahmen für Bewerbungsverfahren und – maßnahmen übernehmen kann, ebenso wie Trainingsmaßnahmen zur Verbesserung der Wiedereingliederung in den ersten Arbeitsmarkt. Dazu gehören auch Fortbildungs-, Qualifizierungs- und Umschulungsmaßnahmen.

Die neuen *Personal-Service-Agenturen*, die aufgrund ihres Aufbaus einer Hybridkonstruktion zwischen einem Arbeitsamt und rein privaten Personal-Service-Firmen gleichen, haben prinzipiell den Vorteil, dass hier die Methoden der Privaten angewandt werden, gleichzeitig aber mehr Zeit für die einzelne Vermittlung zur Verfügung steht, da diese Agenturen mindestens von den Arbeitsämtern finanziell unterstützt werden, wenn sie nicht gar vollständig von Arbeitsämtern geführt werden. Zudem ist ein Arbeitsloser der an eine PSA weitergeleitet wird in dieser, zumindest für ein Jahr, fest angestellt und somit nicht mehr arbeitslos. Darüber hinaus wird der Eingestellte, falls er gerade nicht vermittelt werden kann, weitergebildet und nimmt an Qualifizierungsmaßnahmen teil. Die Beschäftigung eines Arbeitslosen in einer PSA hat ungeachtet der Verleihungen und sonstigen Maßnahmen in jedem Fall das Finalziel der Vermittlung in ein dauerhaftes Beschäftigungsverhältnis außerhalb der PSA im ersten Arbeitsmarkt.

Die geschilderten prinzipiellen Vorteile müssen erst noch die Nagelprobe in der Praxis bestehen, da es solche Agenturen erst seit kurzer Zeit gibt. Es bleibt abzuwarten, wie viele, im Verhältnis zur gesamten Arbeitslosenzahl, in den Agenturen angestellt werden, wie schnell sie neben Verleihungen fest in den ersten Arbeitsmarkt integriert werden können und wie zielgenau, effektiv und auf welchem Niveau Weiterbildungen und Qualifizierungen sind. Erste diesbezüglich relevante Daten dürften nicht vor Ende 2006 zu erwarten sein, da entsprechende Tarifvertragsvereinbarungen zwischen Zeitarbeitsfirmen und Arbeitnehmern erst 2003 stattfanden und auch die sonstigen Umsetzungsmaßnahmen nur sukzessive wirken.

Job-Center (auch als Arbeitsagentur bezeichnet) als neue Form des Arbeitsamtes stellt die integrative Einrichtung für alle Arbeitslosen und Arbeitssuchenden dar. Das Neue daran ist unter anderem, dass nunmehr auch Sozialhilfeempfänger über die Job-Center in Arbeit vermittelt werden und dort auch diesbezügliche Integrationsleistungen in Anspruch nehmen können. Darüber hinaus sind die Center auch für Geldleistungen zur

2.3. Gesetzliche und rechtliche Grundlagen und Bezugnahmen zur Arbeitsvermittlung und den elektronischen Stellenmärkten

Sicherstellung des Lebensunterhalts nach dem Sozialhilfegesetzbuch zuständig.

Positive Veränderungen von der Einrichtung der Job-Center sind allenfalls für arbeitslose Sozialhilfeempfänger zu erwarten, da diese nun nicht mehr von Sozialämtern mit eingeschränkten Möglichkeiten vermittelt werden, sondern von den Arbeitsagentur-Job-Centern, welche bessere Möglichkeiten der Vermittlung und mehr Integrationsleistungen aufgrund eines höheren finanziellen Spielraumes, vorweisen können. Inwieweit bürokratische Hemmnisse, in Form der bisherigen starren Entscheidungs-, Befugnis- und Handlungshierarchien für Vermittler, durch die neue Einrichtung abgebaut werden können, wird sich erst im Verlaufe der nächsten Jahre herausstellen. Eine Bestandsaufnahme und Evaluierung über erzielte Effizienzgewinne, Vorteile und noch nicht erfolgte Verbesserungen liegt zwischenzeitlich partiell vor.²³

Als Fazit könnte man festhalten, dass beide Formen der Arbeitsvermittlung, also private und staatliche, sinnvoll sind und sich sogar dahingehend ergänzen, dass das Arbeitsamt bei weniger schwer vermittelbaren Arbeitssuchenden und Arbeitslosen durch private Arbeitsvermittlung finanziell und personell entlastet werden kann. Das Arbeitsamt könnte sich in diesem Sinne bei einer weiteren Verstärkung der privaten Arbeitsvermittlung intensiver um schwieriger und schwer vermittelbare Arbeitslose kümmern, mit all den zur Verfügung stehenden Instrumenten, insbesondere im Hinblick auf Eingliederungs- und Qualifizierungsmaßnahmen. Dies ist besonders wichtig, da der Anteil von niederqualifizierten Tätigkeiten stetig abnimmt, der Anteil niederqualifizierter Arbeitsloser unter allen Arbeitslosen jedoch bei ca. 40 % liegt und weiter im Steigen begriffen ist²⁴.

Es sei in diesem Zusammenhang noch erwähnt, dass nicht alle Leistungen des Arbeitsamtes bezüglich der mit der Vermittlung verbundenen weitergehenden Maßnahmen für alle Arbeitssuchenden und arbeitslos gemeldeten gleichermaßen gilt. Alle Leistungen erhält in jedem Fall eine Person, die arbeitslos und arbeitslos gemeldet ist und welche innerhalb der letzten drei Jahre mindestens 12 Monate versicherungspflichtig berufstätig war. Personen die nicht 12 Monate innerhalb der letzten drei Jahre versicherungspflichtig tätig waren, erhalten in jedem Fall nach §§ 45, 46 SGB III Bera-

²³ Bundesregierung, 2006: Die Wirksamkeit moderner Dienstleistungen am Arbeitsmarkt

²⁴ Arbeitslosenstatistik Arbeitsamt, 2003, BMA-Online

2. Allgemeine Ausgangslage und Grundlagen

tung, Vermittlung, Bewerbungskosten erstattet und Mobilitätshilfen, ebenso nach §§ 48-52 SGB III Trainingsmaßnahmen zur Erhöhung der Chance auf Wiedereingliederung in den ersten Arbeitsmarkt. Bei anderen Maßnahmen hängt deren Bewilligung vom Einzelfall und dem damit verbundenen Vermittlungsschwierigkeitsgrad ab oder sie wird definitiv nicht gewährt.

Staatliche Arbeitsvermittlung

Vorteile	Nachteile
Vermittlungsanspruch nach § 35 Absatz 1 SGB III für alle Stellensuchenden und Arbeitgeber	schlechtere Ruf des Arbeitsamtes bei der Vermittlung und der Qualität der Bewerber
unentgeltliche, staatliche Vermittlung	geringe organisatorische Flexibilität der Mitarbeiter
zeitlich nicht fixierte Vermittlungsdauer	teils kostenintensive Vermittlung
Vermittlungsbreite über alle Berufssparten hinweg intensiviert Betreuung möglich	geringere zeitliche Flexibilität der Mitarbeiter
Möglichkeit der Fort- und Weiterbildung und Umschulung	durch bürokratische, gesetzliche und verordnungsbedingte Arbeits- und Vorgehensweisen eine geringere Effizienz

Tabelle 1

Private Arbeitsvermittlung

Vorteile	Nachteile
durch weniger bürokratische, gesetzliche und verordnungsbedingte Arbeits- und Vorgehensweisen eine höhere Effizienz	keine Fort- und Weiterbildungsmaßnahmen (im Normalfall)
kosteneffiziente Vermittlung	entgeltliche Vermittlung (zumindest für Arbeitgeber)
größere zeitliche Flexibilität der Mitarbeiter	keine Trainingsmaßnahmen zur Verbesserung der Wiedereingliederung in den ersten Arbeitsmarkt
höhere Akzeptanz bei Arbeitgebern	zeitlich begrenzte aktive Vermittlungsbemühungen
höhere organisatorische Flexibilität der Mitarbeiter	Vermittlungsbreite teilweise eingeschränkt

Tabelle 2

2.4. Methoden der empirischen Sozialforschung

Der Untersuchungsbereich im Rahmen dieser Arbeit zählt nicht zur klassischen Sozialforschung im Sinne der Untersuchung sozialer Sachverhalte oder Phänomene im gesellschaftlichen Gefüge. Die Methoden jedoch, welche den Befragungen und den Fallbeispielen zugrunde liegen, basieren auf denen der empirischen, insbesondere auch der qualitativen Sozialforschung.

Das Gebiet der empirischen Sozialforschung ist sehr weit gestreut und umfasst eine breite Palette von Prinzipien, Konzepten und Methoden. Deshalb sollen hier nur die Methoden dargestellt werden, die in dieser Arbeit potentiell angewendet werden können und angewandt werden.

2.4.1. Forschungsablauf und Hypothesen

❖ Forschungsablauf

Ein grundlegender und erster Schritt eines empirischen Forschungsvorhabens mit wissenschaftlichem und seriösen Anspruch, ist die Problembenennung und Umsetzung grundsätzlicher Ideen in möglichst schriftliche Aussagen in der Form von Hypothesen, welche wiederum als logische Erklärungsversuche der Realität dienen und anhand derer man dieselbigen im Verlaufe des Forschungsvorhabens auf ihren Wahrheitsgehalt hin untersucht, um sie dann bestätigen zu können (Verifizierung) oder man sie ganz oder teilweise ablehnen muss (Falsifizierung).²⁵

Zu den Phasen eines Forschungsablaufes zählen, wie im Ablaufdiagramm in Abbildung 2 schematisch dargestellt, die Problembenennung, die Gegenstandsbenennung, die Durchführung mittels Methoden der Sozialforschung, die Auswertung bzw. Analyse und die Verwendung von Ergebnissen.

²⁵ vgl. Atteslander, 1995, S. 35

2. Allgemeine Ausgangslage und Grundlagen

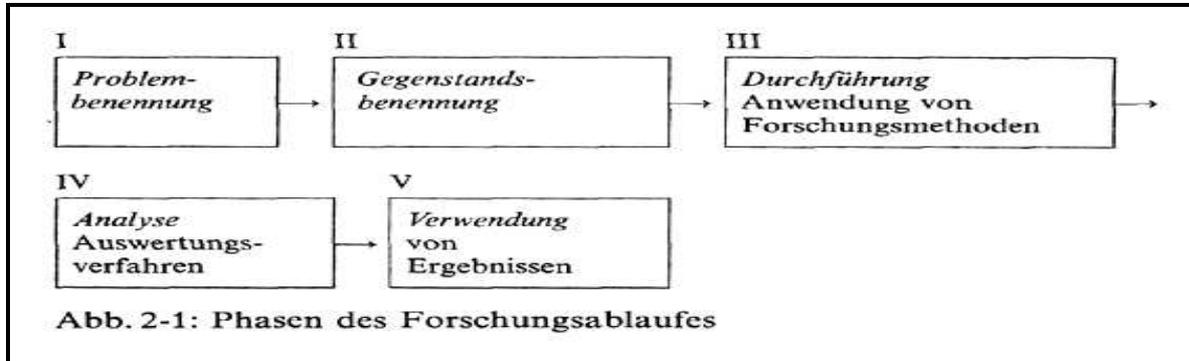


Abb. 2 Phasen des Forschungsablaufes²⁶

Zur Problembenennung zählt neben der Umformung der Problemstellungen in wissenschaftliche Fragestellungen, die Abgrenzung des Problems gegenüber naheliegenden aber nicht identischen Problemfeldern, der Nachweis der Erklärungsbedürftigkeit und des Bedarfs einer dahingehenden empirischen Untersuchung.

Unter Gegenstandsbenennung wird in der wissenschaftlichen Literatur verstanden, den Forschungsgegenstand zu begrenzen und abzugrenzen und Phänomene, Vorstellungen und Elemente der Forschung in einen Zusammenhang und eine systematische Ordnung zu bringen. Beispielsweise wurde in dieser Arbeit die Arbeitsvermittlung bereits dahingehend abgegrenzt, dass sie sich im Rahmen des Themas nur auf innerhalb elektronische Stellenmärkte vorzufindenden Arbeitsvermittlung bezieht.

Es wird in der einschlägigen Literatur darauf verwiesen, dass Problembenennung und Gegenstandsbenennung dahingehend miteinander verbunden sind, dass Veränderungen in der Gegenstandsbenennung ebenso Änderungen in der Problembenennung nach sich ziehen können und umgekehrt.

Die Bereiche Durchführung, Analyse und Auswertung werden nachfolgend in eigenen Unterkapiteln behandelt.

❖ Arbeitshypothesen

Die Formulierung von Hypothesen ist eine logische Weiterführung der Problembenennung in wissenschaftliche Aussagen. Sie stellen Erklärungsversuche von noch nicht

²⁶ Atteslander, 1995, Methoden der empirischen Sozialforschung

2.4. Methoden der empirischen Sozialforschung

nachgewiesenen und bewiesenen Phänomenen der Umwelt dar. Des weiteren bezieht sich eine Hypothese nicht zwangsläufig auf nur eine Frage, sondern kann auch ganze Fragenkomplexe umfassen.²⁷

Eine weitere Definition der Hypothese besagt, dass die selbige eine Vermutung über einen Tatbestand darstellt.²⁸

Damit eine Hypothese wissenschaftlichen Ansprüchen genügt, werden einige Bedingungen an sie gestellt.

Ein Beispiel einer diesen Ansprüchen genügenden Hypothese wäre:

„ In der Bundesrepublik ist die Arbeitslosenquote bei Personen mit Hochschulabschluss niedriger als bei Personen mit anderen beruflichen Qualifikationen.“

Existieren mehrere Hypothesen in Form eines logisch widerspruchsfreien Systems, d.h. die Aussagen stehen in einem systematischen, logischen Zusammenhang zueinander über den gleichen Untersuchungsgegenstand, mit den zugehörigen Definitionen der verwendeten Begriffe, so erhält man eine Theorie.

2.4.2. Expertenbefragungen, Fragebögen und Auswertungen

Grundsätzlich ist zunächst zu erwähnen, dass der Unterschied zwischen wissenschaftlicher und sonstiger Befragung der ist, dass neben der notwendigen Systematik und Zielgerichtetheit der Befragung die (theoriegeleitete) Kontrolle derselbigen durch vorher aufgestellte übergeordnete Fragen, Behauptungen und Annahmen (Hypothesen) über einen zu befragenden Sachverhalt wesentlicher Bestandteil jeder seriösen und wissenschaftlichen Befragung ist.

Die Rückkoppelung der einzelnen Schritte der Befragung mittels der übergeordneten Fragen, Behauptungen und Annahmen (Hypothesen) soll den Einsatz der Befragung als wissenschaftliche Methode gewährleisten.

²⁷ vgl. Atteslander, 1995, S. 31 ff

²⁸ siehe Kromrey, 2000, S. 48

2. Allgemeine Ausgangslage und Grundlagen

Standardisierung: Als standardisierte Befragung bezeichnet man Fragenkataloge ohne offene Fragen, welche frei beantwortet werden können. In dieser Arbeit kommt die teilstandardisierte Befragung in Betracht, da offene wie geschlossene Fragen verwendet werden. Geschlossene Fragen sind Fragen mit vorgegebenen Antwortalternativen.

2.4.2.1. Relevante Befragungsformen

Die Befragungsformen richten sich generell nach dem Inhalt der Befragung, den Umständen unter welchen die Befragung stattfinden soll und dem übergeordneten Ziel der Befragungen.

Inhaltlich ist dabei von Bedeutung, welche Art von Informationen gesucht werden und welche damit verbundenen formalen und inhaltlichen Strukturen die Fragen und Antwortvorgaben haben sollen²⁹. Dies bedeutet, dass, wenn sehr viele offene, qualitative Fragen gestellt werden, sich vorrangig ein Leitfadeninterview anbietet. Daneben ist dabei die Stichprobengröße zu berücksichtigen. Sollen nur relativ wenige Personen befragt werden und sind die Fragen überwiegend qualitativer Natur, so erscheinen Interviews nahezu zwingend. Allerdings gibt es auch hier Ausnahmesituationen.

Insbesondere sind die Befragungsformen dahingehend zu differenzieren nach dem, ob es sich bei den Fragen um neutrale fachspezifische Sachverhalte handelt oder um persönliche Einstellungen, Meinungen, Überzeugungen oder Eigenschaften von Befragten.

❖ Interviews

Wie eingangs erwähnt, bietet sich die Befragungsform des Leitfadeninterviews vor allem dann an, wenn etwas über den Befragten mittels offener Fragen in Erfahrung gebracht werden soll, eine hohes Maß an Kontrolle über die Interviewsituation notwendig erscheint und sich die Anzahl der Befragungen aus damit verbundenen Kostengründen in Grenzen hält³⁰.

²⁹ vgl. Schnell, 1999, S.303 f

³⁰ siehe auch Atteslander, 1995, S. 163 f

2.4. Methoden der empirischen Sozialforschung

Vorteile:

Zum einen, wie eben erwähnt, hat man die Befragungssituation dahingehend unter Kontrolle, dass man den Verlauf der Befragung steuern kann, auf Rückfragen des Befragten antworten kann, der Befragte Antworten frei formulieren kann, Einwände sofort geklärt werden können und ein persönlicher Bezug zum Befragten vorhanden ist.

Nachteile:

In der Literatur wird der am meisten genannte Nachteil von Interviews als Antwortverzerrungseffekt bezeichnet. Dazu zählen:³¹

- die Verweigerung einer Antwort
- die Abgabe einer „weiß-nicht“ –Antwort
- die Abgabe einer inhaltlichen Antwort, obwohl keine Meinung erfragt war
- die Abgabe sozial erwünschter Antworten
- Zustimmung zu Fragen unabhängig vom Inhalt der Fragen
- Negative Reaktionen auf formale Aspekte von Fragen, die Abfolge von Fragen, Merkmale des Interviewers, Anwesenheit Dritter beim Interview oder Auftraggeber eines Interviews

Struktur:

Für den Fall schriftlicher Befragungen existieren die Kommunikationsformen „wenig strukturiert“, „teilstrukturiert“ und „stark strukturiert.“

Die stark strukturierte Befragung basiert auf Fragebogen, die immer die gleiche Form und den gleichen Inhalt haben und kein Einfluss auf den Ablauf genommen werden kann oder soll.

Das teilstrukturierte Interview kommt für diese Untersuchung für den Fall von Interviews in Frage. Sie beinhaltet zwar auch Fragebogen mit vorformulierten Fragen und einer Reihenfolge, ist aber keine schriftliche Befragung. Der Interviewer kann bei dieser Form teils spontan agieren und auf Antworten und Hinweise des Befragten eingehen. Er kann zum anderen zielgerichteten Sachfragen stellen, ist aber nicht auf ein fixiertes Vorgehen bezüglich der Reihenfolge angewiesen. Eine praktische Variante dieser Form des Interviews ist die Leitfaden-Befragung bzw. –Interview.

Eine wenig strukturierte Interviewform ist hier nicht angebracht, da diese eine Interviewsituation erfordert, in der der Interviewer freie Hand bei der Wahl der Fragen und

³¹ siehe Schnell, 1999, S. 331 f

2. Allgemeine Ausgangslage und Grundlagen

der Befragte großen Spielraum bei der Beantwortung hat.

Interviewerverhalten:

Man unterscheidet hier generell zwischen *hart*, *weich* und *neutral*³². Das neutrale Interviewerverhalten bedeutet, dass keine emotionale Interaktion zwischen Interviewer und Befragten vorherrscht bzw. nicht erwünscht ist, da bei diesem Interviewverhalten Sachfragen behandelt werden, welche möglichst eindeutig beantwortet werden sollen.

Die weiche Interviewermethode besagt, dass der Interviewer eine non-direktive Rolle einnimmt und den Interviewten frei über das Befragungsthema sprechen lässt.

Die harte Interviewmethode zielt darauf ab, möglichst schnell so viele Fragen als möglich zu stellen ohne dem Befragten Zeit zum Nachdenken zu geben.

❖ **Telefoninterviews**

Telefoninterviews sind dadurch, dass fast alle Haushalte und Betriebe mit Telefon ausgestattet sind, vor allem bei Marktforschungsinstituten beliebt.

Vorteile:

Erhöhte Erreichbarkeit der Befragten, rasche Verarbeitungsmöglichkeit der erhaltenen Daten, schneller Ersatz bei Ausfällen von Befragten, relativ geringe Kosten und eine gesunkene Akzeptanz traditioneller Befragungsformen, insbesondere des Interviews³³.

Nachteile:

Erschwerte Kontrolle der Interviewsituation in Bezug auf die Person des Befragten (wer spricht wirklich am anderen Ende der Leitung) und der Interviewatmosphäre. Tendenz zu stark strukturierten und standardisierten Fragen, damit keine allzu langen Telefonate entstehen. Gegebenenfalls, wenn die Gruppe der Befragten nicht eindeutig feststeht, ergeben sich Auswahl- und Stichprobenprobleme.

Aus den eben genannten Gründen sind auch Telefoninterviews für qualitative und offene Fragen ungünstig, wobei bei dieser Interviewart noch erschwerend hinzukommt, dass das Telefonat bei langen Antworten mitgeschnitten werden müsste oder die Fragen so formuliert werden müssten, dass nur sehr kurze Antworten möglich wären. Letzteres wäre für die Beantwortung qualitativer Fragen nicht akzeptabel.

Unabdingbar für das Führen von professionellen Telefoninterviews wird eine Einlei-

³² vgl. Atteslander, 1995, S. 163 f

³³ vgl. Schnell, 1999, S 341; Frey, 1989, S. 26

2.4. Methoden der empirischen Sozialforschung

tung gehalten, um insbesondere das Interesse der zu Befragenden zu wecken und Antworten zu erhalten. Dies trifft zwar für alle Befragungsformen zu, wird aber bei Telefoninterviews für besonders wichtig gehalten³⁴. Auch die Fragebögen sollten diesbezüglich ausgerichtet sein und zudem inhaltlich leicht handhabbar sein, um Interviewfehler zu vermeiden. Der Fragebogen sollte zudem so gestaltet sein, dass der Befragte diesem folgen und ihn nachvollziehen kann.

Im Rahmen dieser Arbeit kommen Telefoninterviews als Möglichkeit des Ersatzes für andere Befragungsformen in Betracht, wenn aus irgendwelchen Gründen eine der beiden anderen Formen für einen zu Befragenden nicht zuträglich ist.

❖ Schriftliche Befragung

Diese Form der Befragung wird vermehrt angewandt, wenn dies aus kosten- und verwaltungstechnischen Gründen geboten erscheint, wenn also der Stichprobenumfang der Probanden hoch ist und der finanzielle Spielraum der Untersuchungsinstanz gering ist³⁵. Des weiteren wird die schriftliche Befragung häufig angewandt, wenn es sich um stark strukturierte, (teil)standardisierte Fragebogenkonstruktionen handelt.

Im Rahmen dieser Arbeit, welche nicht durch Drittmittel gefördert wird, ist primär aus Kostengründen eine schriftliche Befragung angebracht.

Vorteile:

Der Vorteil der schriftlichen Befragung ist unter anderem der, dass der Befragte Denkpausen einlegen kann, wann und wie lange er möchte und auch mal länger überlegen kann um eine möglichst adäquate Antwort zu finden. Zudem nimmt man an, dass die Antworten ehrlicher seien als bei Anwesenheit eines Interviewers³⁶. Ein weiterer wichtiger Aspekt für eine schriftliche Befragung ist die Zeit- und Kostenfrage. Da die hier zu befragenden verschiedenen Stellenmarktanbieter auf die Bundesrepublik verstreut sind, wäre es bei ca. 100 Befragungen ein unverhältnismäßiger Zeit- und Geldaufwand Interviews zu führen, wenn das selbe Ergebnis mittels postalisch zugesandten Fragebogen oder E-Mail-Fragebogen erzielt werden kann.

Da es sich hier um Expertenbefragungen auf sachbezogener Ebene handelt, ist eine

³⁴ siehe Atteslander, 1995, S. 169

³⁵ vgl. Atteslander, 1995, S. 167

³⁶ siehe auch R. Schnell, 1999, S.335 f

2. Allgemeine Ausgangslage und Grundlagen

schriftliche Befragung auch weniger problematisch, da die Fragestellungen so formuliert werden können, dass Missverständnisse oder Rückfragen kaum zu erwarten sind. Schriftliche Befragungen erfolgen hier mittels Fragebogen auf postalischem Wege oder per E-Mail via Internet, gegebenenfalls mit einem Word-Attachment zum Ausdrucken, Ausfüllen und postalischer Rücksendung ohne Absender.

Nachteile:

Die Nachteile der schriftlichen Befragung liegen primär in der Nichtkontrollierbarkeit der Befragungssituation. Dies bedeutet, man weiß nicht wer wann was und wie beantwortet. Als Folge davon können Fragen unvollständig, unsorgfältig oder überhaupt nicht ausgefüllt sein. Ein weiterer Nachteil ist die potentielle Gefahr einer hohen Ausfallquote, also einer hohen Zahl von nicht beantworteten Fragebögen. Der Grund dafür liegt, je nach thematischer Ausrichtung der Befragung und dem damit verbundenen Interesse des Befragten darin, dass keine persönliche mündliche Werbung für die Befragung erfolgt³⁷.

Um einem Desinteresse des Befragten entgegenzuwirken wird eine sogenannte „Total-Design-Method“ empfohlen³⁸. Diese besagt, dass versucht werden soll beim Befragten den Nutzen und Sinn der Befragung hervorzuheben und somit das Interesse des Befragten zu erhöhen. Gleichzeitig sollen die Kosten für den Befragten so gering wie möglich gehalten werden.

2.4.2.2. Expertenbefragung

In der Literatur findet man keine ausführlichen methodischen Hinweise oder Anweisungen dieser Erhebungstechnik. Dies liegt in der Natur der Expertenbefragung begründet. Da jede Expertenbefragung eine eigene, spezifische Problematik untersucht und in diesem Zusammenhang dafür in Frage kommende Experten betrifft, ist auch die methodische Vorgehensweise jeweils sehr verschieden.³⁹ In der in der Fußnote angegebenen Literatur wurden vom IAB Diskussionsbeiträge eines Workshops für Ex-

³⁷ siehe Schnell, 1999, S. 336 f

³⁸ siehe Dillman, 1978, S. 110 f

³⁹ vgl. IAB, 1995: Experteninterviews in der Arbeitsmarktforschung, S. 73

2.4. Methoden der empirischen Sozialforschung

pertengespräche veröffentlicht, welche kritische Anregungen und Notationen für wissenschaftliche Anwendungen dieser Erhebungstechnik liefern sollen. In jedem Fall, also auch bei einer schriftlicher Befragung, handelt es sich dabei um problemzentrierte Befragungen bzw. Interviews.⁴⁰

Einer der in diesem Zusammenhang wichtigsten Gesichtspunkte, ist die Frage nach den „richtigen“ Experten für die jeweilige Untersuchung. Im hier vorliegenden Fall ist dies sicherlich der Personenkreis, der verantwortlich ist für die inhaltliche Ausgestaltung von Stellenmärkten im Internet und Online-Bewerbungsbögen, sowie Personen die täglich beruflich mit elektronischen Stellenmärkten zu tun haben. Dies bezieht sich insbesondere im Falle der Online-Bewerbungen darauf, warum welche und wie viel personenbezogene, persönliche Daten und Qualifikationsbestandteile von den verantwortlichen Personen als notwendig erachtet werden. Das ausfindig machen dieser Personen kann nur durch eine entsprechende Nachfrage in der jeweiligen Firma, Organisation oder Institution erfolgen.

Die prinzipielle Struktur der Expertenbefragung hinsichtlich der Fragenreihenfolge beginnt zweckmäßigerweise zunächst mit einfacheren und allgemeineren Fragen um dann immer spezifischere Fragen folgen zu lassen. Der Vorteil der schriftlichen Befragung ist hierbei unter anderem der, dass der Befragte Denkpausen einlegen kann, wann und wie lange er möchte und auch mal länger nachdenken kann, um eine möglichst adäquate Antwort zu finden.

Ein weiterer wichtiger Gesichtspunkt bezüglich der Expertenbefragung ist die Generalisierbarkeit von Aussagen in offenen Fragen. Dies bedeutet, dass eine Frage so gestellt werden sollte, dass man eine erhaltene Antwort im Vergleich mit Antworten von weiteren Befragten verallgemeinernd auswerten kann. Die thematische Generalisierung der Antworten wiederum ermöglicht eine Reflektion gegenüber aufgestellten Hypothesen auf deren Bestätigung oder Ablehnung. Für den Fall, dass die generalisierte Auswertung der Antworten weder eine eindeutige Bestätigung oder Ablehnung induziert, wäre eine Neufassung und Überarbeitung der Hypothesen zu erwägen.

Es ist aber trotz der spezifischen Ausrichtung von Experteninterviews darauf zu achten, dass die Fragen so formuliert werden, dass nicht nur firmen- und organisations-spezifische Situationen und Methoden angesprochen werden, sondern auch prinzipielle Einstellungen zur Thematik oder einem bestimmten Problemfeld hinterfragt werden,

⁴⁰ die Vorgehensweise der diesbezüglichen Interviewform in: Lamnek, 1995, S. 74 f

2. Allgemeine Ausgangslage und Grundlagen

die dadurch dann auch mit Antworten anderer Beteiligter generalisierend ausgewertet werden können.

2.4.2.3. Fragebogenkonstruktion und -gestaltung

Der grundsätzliche Aufbau von Fragebogen richtet sich nach den Konstruktionskriterien für Fragebogen⁴¹ und beinhaltet zunächst, dass man thematische Blöcke festlegt und diese dann in eine sinnvolle Reihenfolge bringt, wobei darauf zu achten ist, dass aufgrund nachlassender Konzentration der Befragten die nicht so wichtigen Blöcke am Ende des Fragebogens angebracht werden. Das selbe gilt für die Fragen innerhalb der Blöcke. Sollten sich die jeweiligen Blöcke thematisch stark unterscheiden, ist es angebracht diese mit Überleitungssätzen zu versehen, damit abrupte thematische Gedankensprünge vermieden werden, welche den Befragten vor einer weiteren Beantwortung nur eher abschrecken würde.

Für die Fragenabfolge ist von Bedeutung, dass man unbedingt vom Allgemeinen in das Spezielle gehen sollte und nicht umgekehrt oder diffus variiert. Des weiteren ist es sinnvoll den Fragebogen mit Eröffnungsfragen allgemeiner Art zu beginnen, um den Einstieg für die Befragten zu erleichtern (warming up).

In der einschlägigen Literatur wird außerdem darauf hingewiesen, dass die meisten Interviews und Fragebogen zu lang sind. Dies bedeutet, dass nach der Zusammenstellung eines neuen Fragebogens zu prüfen ist, dass die Beantwortungszeit nicht länger als durchschnittlich 1½ Stunden beträgt. Die Gefahr bei zu langen Interviews und Fragebogen liegt in Teilfälschungen von Antworten und in der abnehmenden Beantwortungsqualität bei zunehmender Bearbeitungszeit.

Hat man schließlich den neuen Fragebogen unter Berücksichtigung aller in Frage kommenden Aspekte fertiggestellt, ist es unumgänglich denselbigen in einem Testdurchlauf (Pretest) an verschiedenen Probanden auf dessen Tauglichkeit im Sinne des Zieles der Erhebung und der Effektivität und Beantwortungsqualität hin zu überprüfen.

Insbesondere ist bei Pretests zu prüfen:

⁴¹ siehe auch Schnell, 1999, S. 320 f

2.4. Methoden der empirischen Sozialforschung

- die durchschnittliche Befragungszeit
- die Verständlichkeit der inhaltliche Aussagen von Fragen
- die Stimmigkeit von Fragen zueinander
- Fragekontexteffekte und alternative Frageformulierungen
- das Interesse der Befragten für die Befragung

2.4.2.4. Auswahl von Probanden

Mittlerweile existieren Tausende von elektronischen Stellenmärkten, da neben professionellen Arbeitsvermittlern und –verleihern nahezu jede Firma, Organisation, Stadtverwaltung, etc. die über einen Server verfügt, eine Homepage bzw. ein Internetportal anbietet, in welchem sich auch Stellenausschreibungen befinden.

Die Auswahl von zu Befragenden ist daher nicht gerade einfach. Eine Hilfe in dieser Hinsicht ist eine Systematisierung durch die zu ermittelnden Arten von Stellenmärkten. Da die Stellenmärkte innerhalb einer Art sehr ähnlich sind, können dann von jedem einige Fälle genommen werden, wobei als Fall eine Firma, Organisation, etc. gemeint ist, an welche dann eine schriftliche Befragung geschickt wird bzw. mit der ein Interview vereinbart wird. Als Einschränkung muss aufgrund der Fragestellungen zum Persönlichkeits- und Datenschutz in Online-Bewerbungen darauf geachtet werden, dass es sich um Stellenmärkte handelt, welche Online-Bewerbungsmöglichkeiten bieten.

Die Verwendung der Arten von Stellenmärkten verhindert auch weitgehend eine Stichprobenverzerrung durch eine falsche Auswahl der Teilgesamtheit einer Stichprobe⁴².

Die partielle Zufallsauswahl von elektronischen Stellenmärkten für die Befragung und die Einzelfallanalyse erfolgt daher unter der Restriktion, dass ein gefundener Stellenmarkt über die Funktion der Online-Bewerbung (auch per E-Mail) verfügen muss, da eben diesbezüglich Fragen und praktische Fallanalysen vorgesehen sind.

Repräsentativität ist bezüglich der Arten von elektronischen Stellenmärkten gegeben,

⁴² siehe Bamberg/Baur, 1991: Statistik, S. 10

2. Allgemeine Ausgangslage und Grundlagen

innerhalb jeder Art erfolgt dann wie erwähnt, eine Zufallsstichprobe mit der Einschränkung dass der aufgefundene Stellenmarkt über Online-Bewerbungsmöglichkeiten verfügt.

Aus eben erwähntem Grund wird sich auch die Befragung vermehrt auf qualitative Fragen und Aspekte stützen und eine explorative Vorgehensweise bevorzugt.

2.4.2.5. Auswertungsmethoden

Die Auswertungsmethoden unterscheiden sich generell dahingehend, ob ein Aspekt auf quantitative oder qualitative Weise untersucht wird.

Quantitative Fragen, d.h. standardisierte geschlossene Fragen mit vorgegebenen Antwortalternativen, werden mit Hilfe der deskriptiven und induktiven Statistik oder sonstiger numerischer Auswertungsmethoden ausgewertet. Qualitative Fragen, d.h. offene Fragen mit freier Beantwortung, können mittels Inhaltsanalyse und der Auswertung von beantworteten Fragen nach deren fachspezifischen Aussagen, ausgewertet und kategorisiert werden. Durch eine kategorisierte Answerfassung der jeweiligen Fragen können dann die einzelnen Merkmale einer Frage mit den Methoden der deskriptiven Statistik zusammengefasst werden. Eine weitere Form der qualitativen Auswertung offener Fragen, bei geringer Anzahl von Befragten, ist auch das Zitieren von Antworten.

❖ **Quantitative Auswertung**

In dieser Arbeit ist quantitative Auswertung auf die Auswertung der geschlossenen Fragen bezogen und im Normalfall nur auf der deskriptiven Ebene notwendig, also die Darstellung von absoluten und relativen Häufigkeiten und absoluten kumulierten und relativen kumulierten Häufigkeiten und gegebenenfalls die Verwendung von Mittelwerten zur Darstellung des Durchschnittes von Häufigkeiten in Form arithmetischer Mit-

2.4. Methoden der empirischen Sozialforschung

telwerte. Ebenso die Darstellung von Häufigkeiten durch Häufigkeitstabellen, Stabdiagramme, Kreissektorendiagramme und klassierte Häufigkeitstabellen in Verbindung mit Histogrammen.

Mögliche weitere statistische Auswertungsmethoden für zwei Merkmale, welche hier in Frage kommen, sind vor allem Korrelationswerte.

Hierzu zählt für kardinalskalierte Merkmale der Bravais-Pearson-Korrelationskoeffizient und für ordinalskalierte Merkmale der Rangkorrelationskoeffizient von Spearman, wobei bei beiden Werte von -1 für völlig negativ korreliert bis $+1$ für völlig positiv korreliert erreicht werden können. Adäquat dazu erhält man für nominalskalierte Merkmale den korrigierten Kontingenzkoeffizient, der Werte von 0 für vollständige Unabhängigkeit bis $+1$ für vollständige gegenseitige Abhängigkeit erreichen kann.

Korrelationswerte für mehr als zwei Merkmale erhält man durch die Verwendung multivariater Verfahren. Diese komplexen Berechnungen können mittels diverser Computerprogramme, wie z.B. SPSS, vorgenommen werden.

Alle angesprochenen Verfahren der Korrelationsberechnung sind Interdependenzanalysen, stellen also fest ob die Merkmale gegenseitig voneinander abhängig sind.

❖ Qualitative Auswertung

Qualitative Auswertungsmethoden der empirischen Sozialforschung für Befragungen beziehen sich typischerweise, gemäß der gängigen Literatur⁴³, auf sach- und problemorientierte offene Fragen inhaltlicher Art und die qualitative Interpretation quantitativer Auswertungen von geschlossenen Fragen.

Die numerische Auswertung der Datenerhebung wurde bereits im Punkt „Quantitative Auswertung“ vorgestellt. Dies ist jedoch nur der erste Schritt. In einem zweiten Schritt bedarf es der qualitativen Interpretation der statistischen Auswertung in dem Sinne, welche Schlussfolgerung das statistische Ergebnis bezüglich der Hypothesen oder des jeweiligen Teilaspektes der Untersuchung nahe legt und zulässt. Erst die entsprechende partielle Schlussfolgerung kann dann in den Gesamtkontext und in die Gesamtmenge der möglichen Ergebnisse, übergeordneter Konsequenzen und Verbesserungsansätze mit einfließen.

⁴³ siehe bsp.Lamnek, 1995: Qualitative Sozialforschung

2. Allgemeine Ausgangslage und Grundlagen

Da es sich bei der Beantwortung offener Fragen um Text handelt, kommt von der grundsätzlich-wissenschaftlichen Verortung her als Auswertungsmethode auch die Inhaltsanalyse in Betracht.⁴⁴

Für die hier vorgesehene Befragung sind jedoch qualitative inhaltsanalytische Auswertungsmethoden mit einem Kategoriensystem von Wortkombinationen oder Sätzen und entsprechenden Kodierungen wenig sinnvoll, da jene qualitativen Auswertungsmethoden sich primär eignen zur Erforschung sozialer und kultureller Werte und des Wandels von Werten im langfristigen Zeitverlauf, z. B. durch Rückgriff auf Schulbücher und Zeitungen.⁴⁵

Die Auswertung der Beantwortung der offenen inhaltlichen Fragen zählt zur qualitativen Forschungsauswertung im engeren Sinn und beinhaltet, auf diese Arbeit bezogen, die hermeneutische Interpretation durch Vorverständnis und logische Erfassung des Sinngehaltes des Antworttextes, sowie die Methodik der Zusammenfassung mittels Paraphrasierung, Generalisierung, Reduktion durch Selektion und Streichung und Reduktion durch Bündelung, Konstruktion und Integration von Paraphrasen.⁴⁶

Im Rahmen der thematischen Ausrichtung dieser Arbeit geht es bei der Auswertung der inhaltlichen offenen Fragen um die Aussagen, Meinungen und Stellungnahmen zu spezifischen Themen und Problemfeldern bezüglich der Effizienz elektronischer Stellenmärkte, deren sinnvolle Nutzungsmöglichkeiten und –fähigkeiten und den Persönlichkeits- und Datenschutz, insbesondere von Online-Bewerbungen.

Die qualitative Auswertung offener Fragen besteht nun konkret einerseits darin, die Aussagen und Stellungnahmen zu den jeweiligen offenen Fragen von verschiedenen Anbietern von Stellenmärkten und Stellenangeboten miteinander zu vergleichen und zu quantifizieren, indem die mehrheitlichen Übereinstimmungen, Abweichungen, Fehler und Besonderheiten kategorisiert werden und hinsichtlich der Themen, Fragen und Häufigkeit entsprechend den Kategorien eingeordnet und wenn möglich quantitativ nach relativen Häufigkeiten erfasst werden.⁴⁷

Ebenso zählt zur qualitativen Auswertungsmethode das Zitieren von Aussagen der Befragten zu zentralen offenen Fragen der Thematik. Dabei wird nicht alles was der

⁴⁴ vgl. Diekmann, 1995, S. 481 f ; Atteslander, 1995, S. 226 f

⁴⁵ siehe auch Diekmann, 1995: Empirische Sozialforschung, Kapitel XII Inhaltsanalyse, S. 481 ff

⁴⁶ exaktere Ablaufbeschreibung in Mayring, 1997, S.55 f

⁴⁷ siehe auch: Auswertung problemzentrierter Interviews, in: Lamnek, 1995, S.77 f

2.4. Methoden der empirischen Sozialforschung

jeweilige Befragte geschrieben oder gesagt hat zitiert, sondern nur der zentrale Aussageteil. Zudem werden die Aussagen systematisch nach Themen und Schwerpunkten geordnet und zusammengefasst.⁴⁸ Diese Methode ist allerdings nur sinnvoll und möglich bei einem sehr geringen Stichprobenumfang, da der Aufwand des Zitierens sehr hoch ist (bis ca. 30 Befragte).

Die Einbindung der Aspekte der Einzelaussagen in den Gesamtkontext erfolgt dann zum einen mittels eines Vergleiches mit den Hypothesen bezüglich des Persönlichkeits- und Datenschutzes und zum anderen im Vergleich von als sinnvoll erachteten Kriterien der Effizienz und Effizienzformen mit entsprechend mehrheitlich real existierenden Kriterien und Formen.

2.4.3. Einzelfallanalysen

Fallbeispiele oder auch Einzelfallstudien bzw. Einzelfallanalysen genannt, befassen sich mit konkreten und realen Phänomenen und zählen zum Bereich der empirischen Untersuchungsformen innerhalb der empirischen Sozialforschung.

Angewendet werden Fallstudien, wenn es darum geht Hypothesen zu beschreiben, zu erklären und zu testen hinsichtlich des Wahrheitsgehaltes. Des weiteren dienen sie zur Gewinnung von neuen Hypothesen, zur Spezifizierung von Konzepten oder zur Verwerfung von bisherigen Hypothesen. Ein anderer Einsatzbereich von Einzelfallstudien ist die Untersuchung neuer und unbekannter Phänomene. Dies ist dabei nicht auf soziologische Felder beschränkt, sondern umfasst alle gesellschaftswissenschaftliche Bereiche und ebenso klinische Einzelfallstudien von Universitätskliniken und der Pharmaindustrie, um beispielsweise die Verträglichkeit von Medikamenten zu erforschen.

Untersuchungseinheiten von Fallbeispielen können demnach sein:⁴⁹

- Einzelne Personen

Dies kann beispielsweise in Bereichen der Psychologie und Medizin der Fall sein, um spezifische Krankheiten und psychische Störungen zu untersuchen.

⁴⁸ siehe Mayring, 1997, S. 54 f

⁴⁹ vgl. Roth u. Holling, 1999: Sozialwissenschaftliche Methoden, S. 267 ff
vgl. Schnell, 1999: Methoden der empirischen Sozialforschung, S. 235 f

2. Allgemeine Ausgangslage und Grundlagen

Es können aber auch im Bereich der Sozialwissenschaften Einzelpersonen Untersuchungsgegenstand sein, wenn es zum Beispiel darum geht zu untersuchen welchen Einfluss und welche Rolle der Vorsitzende einer Tarifkommission oder einer anderen Organisation hat.

- Personengruppen

Als Beispiel hierfür können Sekten angeführt werden, welche auf ihre innere Struktur und ihre wahren Ziele hin untersucht werden.

Es können auch Berufsgruppen auf ihre spezifischen Merkmale hin untersucht werden, etc.

- Organisationen, Netzwerke

Hier werden etwa Organisationsstrukturen von Verbänden untersucht oder z.B. die organisatorische Bewältigung von Gesetzesänderungen, interorganisatorische Netzwerke etwa im Verhältnis zwischen Arbeitsmarktpolitik und regionaler Strukturpolitik oder externe Netzwerke zwischen Organisationen.

Internet:

Das Internet zählt zweifelsohne zu den Netzwerken. Aufgrund dessen, dass es sich hierbei um ein relativ neues Netzwerk handelt, gibt es zu diesem Bearbeitungszeitpunkt, in Bezug auf Einzelfallstudien, nur spärlich wissenschaftliche Literatur.

Einzelfallstudien im Internet können sich auf einzelne Anbieter von Internet-Sites beziehen oder auf ein spezielles und bestimmtes Netzwerk innerhalb des Internet.

Im hier vorliegenden Fall beziehen sich die Einzelfallstudien zum einen auf eine spezielle Kategorie von Internet-Sites, nämlich der von Stellenanbietern und -suchenden, und andererseits innerhalb dieser Kategorie auf einzelne Anbieter von Sites, in welchen Arbeitsstellen gesucht und / oder angeboten werden, seien es nun private oder staatliche Anbieter.

Bei der Einzelfallstudie eines privaten Personaldienstleisters, beispielsweise, soll nun im Allgemeinen nach bestimmten Kriterien Funktionalität, Aktualität, Benutzerfreundlichkeit, Kostenpflichtigkeit, Sprachenvielfalt, Regionalität, Angebotsvielfalt und –ausrichtung, Benutzungsbedingungen und die Angaben der Betreiber dieser Site zur Expertenbefragung untersucht werden. Im Speziellen soll dann untersucht werden, welche und wie viele persönliche Daten tatsächlich bei einer eventuell vorhandenen Benutzerbedingung und bei Online-Bewerbungen angegeben werden müssen.

- Kulturen, Gesellschaften

2.4. Methoden der empirischen Sozialforschung

In Soziologie und Politikwissenschaften werden mitunter entweder ganze Kulturen oder Gesellschaften als Einzelfallanalyse behandelt.

Das wissenschaftliche Vorgehen in einer Einzelfallstudie in Bezug auf die Auswertungsmethoden unterscheidet sich nicht von den bisher aufgeführten und in der empirischen Sozialforschung üblichen Methoden.

Eine Generalisierung von Ergebnissen von Einzelfallstudien wird in der Literatur unterschiedlich und kritisch betrachtet.⁵⁰ Grundsätzlich hängt die Verifizierung von Hypothesen aufgrund von Einzelfallstudien von der Anzahl der untersuchten Einzelfälle im Verhältnis zur vorhandenen diesbezüglichen Grundgesamtheit ab und davon wie stark die Abweichungen innerhalb gleicher Kriterien bei verschiedenen untersuchten Einzelfällen ist.

2.4.4. Resumee

❖ Expertenbefragung

Die Expertenbefragung ist grundsätzlich eine qualitative größtenteils offene, teilstandardisierte und strukturierte Leitfadenbefragung in schriftlicher Form mit explorativem Charakter.

Die qualitative Auswertung der offenen Fragen besteht darin, die Aussagen und Stellungnahmen zu den jeweiligen offenen Fragen von verschiedenen Anbietern von Stellenmärkten und Stellenangeboten miteinander zu vergleichen und zu quantifizieren, indem die mehrheitlichen Übereinstimmungen, Abweichungen, Fehler und Besonderheiten kategorisiert werden und hinsichtlich der Themen, Fragen und Häufigkeit entsprechend den Kategorien eingeordnet und wenn möglich quantitativ nach relativen Häufigkeiten erfasst werden.

Ebenso zählt zur qualitativen Auswertungsmethode das Zitieren von Aussagen der

⁵⁰ vgl. Roth u. Holling, 1999: Sozialwissenschaftliche Methoden, S. 279 f

2. Allgemeine Ausgangslage und Grundlagen

Befragten zu zentralen offenen Fragen der Thematik. Dabei wird nicht alles was der jeweilige Befragte geschrieben oder gesagt hat zitiert, sondern nur der zentrale Aussageteil. Zudem werden die Aussagen systematisch nach Themen und Schwerpunkt geordnet und zusammengefasst.

Qualitative inhaltsanalytische Auswertungsmethoden mit Kategoriensystem von Wortkombinationen oder Sätzen und entsprechenden Kodierungen sind hier wenig sinnvoll, da jene qualitativen Auswertungsmethoden sich primär eignen zur Erforschung sozialer und kultureller Werte und des Wandels von Werten im langfristigen Zeitverlauf, z. B. durch Rückgriff auf Schulbücher und Zeitungen.⁵¹

❖ **Einzelfallanalysen**

Bei der Einzelfallstudie wird nach den Kriterien Funktionalität, Aktualität, Benutzerfreundlichkeit, Kostenpflichtigkeit, Sprachenvielfalt, Regionalität, Angebotsvielfalt und –ausrichtung, Benutzungsbedingungen und den Angaben der Betreiber dieser Site zur Expertenbefragung untersucht werden. Im Speziellen soll dann untersucht werden, welche und wie viele persönliche Daten tatsächlich bei einer eventuell vorhandenen Benutzerbedingung und bei Online-Bewerbungen angegeben werden müssen.

Die Resultate werden dann nach den entsprechenden Kriterien und Merkmalen geordnet zusammengefasst.

⁵¹ siehe auch Diekmann, 1995: Empirische Sozialforschung, Kapitel XII Inhaltsanalyse, S. 481 ff

3. Bisher ergründete Vorteile der elektronischen Arbeitsvermittlung und Nachweis verschiedener Arten und Inhalte elektronischer Stellenmärkte

3. Bisher ergründete Vorteile der elektronischen Arbeitsvermittlung und Nachweis verschiedener Arten und Inhalte elektronischer Stellenmärkte

In diesem Kapitel sollen zunächst die bisher ergründeten Vorteile des Arbeitsvermittlungsprozesses mittels elektronischer Stellenmärkte herausgestellt werden, welche in der speziellen Literatur Erwähnung finden.

Da anzunehmen ist, dass verschiedene Arten elektronischer Stellenmärkte existieren, welche sich wiederum strukturieren lassen, werden daran anschließend Annahmen über verschiedene Arten von elektronischen Stellenmärkten aufgestellt und deren grober Nachweis mittels Abbildungen erbracht, wobei für jede Art von Stellenmarkt ein exemplarisches Beispiel angeführt wird.

In diesem Zusammenhang ist auch, in Anlehnung an die Leitfragen der Einleitung, von zentraler Bedeutung, dass jede aufgeführte Art über Online-Bewerbungsmöglichkeiten verfügt, da diese mitunter in der Befragung und in den Einzelfallanalysen bezüglich des Persönlichkeits- und Datenschutzes hinterfragt und näher untersucht werden.

Im Kapitel 3.2.4 (respektive im Anhang) wird dann zum einen der Nachweis erbracht, dass die vorgefundenen Arten über Online-Bewerbungsmöglichkeiten verfügen und andererseits werden die inhaltlichen Darstellungen der einzelnen Arten bezüglich der Ausrichtung des Stellenmarktes (berufsspezifisch oder –unspezifisch) und der Online-Bewerbungsmöglichkeiten detaillierter dargestellt, ebenso mittels nachweisender Abbildungen, um dann am Ende dieses Kapitels mittels eines Kategoriensystems ein Strukturmodell verfestigen zu können.

Letztere Darstellungen dienen dabei insbesondere der Generierung von Fragenpotential für die darauf folgende Expertenbefragung sowie die Einzelfallanalysen. Der Fragenpool soll sich dabei durch die bei den Recherchen zutage geförderten Problemen und Verbesserungspotentialen entwickeln.

Die Begründung für die angeführten Stellenmärkte liegt in der Aufdeckung und dem

3.1. Bisher ergründete Vorteile der elektronischen Arbeitsvermittlung

Nachweis verschiedener Arten von Stellenmärkten, welche dann wiederum Basis für die Systematisierung und Verteilung der Expertenbefragungen und Einzelfallanalysen sind, wobei jede aufgefundene Art mit einem Beispiel belegt wird.

Außerdem ist die Bestandsaufnahme der inhaltliche Darstellung elektronischen Stellenmärkte unabdingbarer Bestandteil für die Auslotung möglicher weiterer Verbesserungen. Insbesondere trifft dies auf die Überprüfung der Effizienz und den Bereich der Online-Bewerbungsmöglichkeiten mit der damit verbundenen Angabe von persönlichen Daten zu, welchen im Verlauf der Untersuchung ein besonderes Gewicht zukommt. Dazu zählt beispielsweise unter anderem, inwieweit Stellensucher und -anbieter anonym bleiben können und welche Daten diese angeben müssen oder sollten.

Die abbildenden Darstellungen in den nachfolgenden Kapiteln sind exemplarisch und stellen eine Momentaufnahme zum Zeitpunkt der Bearbeitung des jeweiligen Kapitels dar. Aufgrund der Schnelllebigkeit elektronischer Medien können sich die Inhalte und Präsentationsformen ändern.

3.1. Bisher ergründete Vorteile der elektronischen Arbeitsvermittlung

Die Merkmale für die Vorteile der Arbeitsvermittlung lassen sich in drei Kategorien aufteilen.

Als erstes ist es sinnvoll, allgemeine vorteilhafte Merkmale auszumachen, welche Stellensuchende und – anbietende gemeinsam betreffen, um dann die spezielleren Vorteile für die Stellensuchenden und jene für die Stellenanbieter getrennt auszuloten. Diese getrennte Vorgehensweise hat zudem den Vorteil, dass bei der Expertenbefragung und den Einzelfallanalyse dann auch getrennt einzelne, in den jeweiligen Kategorien angefallene Problemansätze angegangen werden können, sofern dies zweckmäßig erscheint.

3. Bisher ergründete Vorteile der elektronischen Arbeitsvermittlung und Nachweis verschiedener Arten und Inhalte elektronischer Stellenmärkte

3.1.1. Allgemeine Verbesserungsmerkmale

❖ Globalität

International: Es besteht im Internet die Möglichkeit von allen Ländern, in denen das Internet maßgeblich verbreitet ist, Stellenanzeigen einzusehen und dies ohne teure Zeitschriften über internationale Stellenausschreibungen kaufen zu müssen. Zudem sind die meisten dieser Stellen nicht über Printmedien weltweit ausgeschrieben.

National: Stellenangebote die bislang aus Kostengründen nur regional ausgeschrieben waren, können nunmehr relativ preisgünstig ins Internet gesetzt werden und damit national abgerufen werden. Insbesondere kleinere Firmen können damit über das Internetportal des Arbeitsamts Stellen national anbieten.

Regional: In vielen Tageszeitungen sind oft nicht alle freie Stellen in einer Region enthalten, da manche Firmen und Organisationen nicht über diese Zeitungen inserieren, insbesondere bei akademischen Berufen. Hier kann über das Internet, unter zu Hilfe-nahme verschiedener Jobbörsen und dem Arbeitsamt, eine größere Anzahl an freien regionalen Stellen gefunden werden.

❖ Verfügbarkeit

Räumlich: Da das Internet überall dort genutzt werden kann, wo ein aktiver Telefonanschluss besteht, ist die Verfügbarkeit auch gegeben, wenn man sich zum Beispiel auf Reisen in einem Hotel befindet. Der Zugang zum Internet kann in solchen Fällen durch ein eigenes Laptop oder mittels eines gestellten Computers erreicht werden.

Zeitlich: Die zeitlich unbegrenzte Verfügbarkeit ist einer der größten Vorteile der Internetnutzung, sowohl für Stellensuchende als auch für Anbieter von Stellen oder für Arbeitgeber, welche via Internet einen geeigneten Bewerber suchen.

Die Verfügbarkeit bezieht sich dabei nicht nur auf die Dauer der Nutzung oder den beliebigen Zeitpunkt am Tag oder Nachts, sondern auch darauf, dass die Angebote von Stellen und Bewerbern meist über Wochen im Internet verbleiben und damit auch über diesen Zeitraum abrufbar sind. Ein Problem kann dabei allerdings entstehen, wenn die entsprechenden Anzeigen nicht rechtzeitig aus dem Internetangebot herausgenommen werden und somit nicht mehr aktuell sind.

❖ Unabhängigkeit

Das Argument der Unabhängigkeit wird zum Teil durch die bereits angesprochene Verfügbarkeit dokumentiert, da man eben räumlich und zeitlich unabhängig ist. Hinzu kommt, dass man unabhängiger von Zeitungen und Zeitschriften und deren Veröffentlichungsterminen wird. Darüber hinaus besteht durch das Medium Internet weitestgehend eine relative Unabhängigkeit von einzelnen Anbietern, da es zahlreiche elektronische Stellenmärkte gibt.

❖ Vielseitigkeit

Der Vorteil der Vielseitigkeit ergibt sich teilweise durch die große Anzahl von Anbietern, seien es nun Stellenmärkte von privaten Personaldienstleistern und Großfirmen, öffentlichen Organisationen, dem Arbeitsamt oder auch einzelne Angebote.

Zudem haben sich viele private Personal-Service-Firmen auf bestimmte Berufssparten spezialisiert, so dass auch diesbezüglich eine große Auswahl besteht und gezielt gesucht werden kann. Die Vielseitigkeit ergibt sich auch dadurch, dass bei der Suche mittels Suchmaschinen verschiedenste Suchkriterien eingegeben werden können, je nach dem für welche Tätigkeiten man sich interessiert oder für welche Bewerber man Ausschau hält. Ebenso bieten die meisten Personal-Service-Firmen in ihren Internetangeboten Suchmöglichkeiten nach bestimmten Kriterien.

❖ Zeitersparnis

Vor der massenweiten Verbreitung von Stellengesuchen und –angeboten über das Internet musste man noch viele Zeitungen und Zeitschriften durchforsten und das Arbeitsamt und private Personal-Service-Firmen aufsuchen, um zu entsprechenden Angeboten zu kommen. Diese zeitaufwendigen Bemühungen können nun, sofern man über Computer und Internetanschluss verfügt, weitgehend entfallen. Man kann daher die zur Verfügung stehende Zeit mehr für die inhaltliche Auswertung der Angebote nutzen und für passende Bewerbungs- und Angebotsschreiben.

Eine weitere Zeitersparnis betrifft die Schnelligkeit mit der man zwischen verschiedenen

3. Bisher ergründete Vorteile der elektronischen Arbeitsvermittlung und Nachweis verschiedener Arten und Inhalte elektronischer Stellenmärkte

Anbietern hin und her springen kann, und dies national wie international. Selbst wenn man noch keine Anbieteradressen gespeichert hat, lassen sich diese mittels Suchmaschinen, wie beispielsweise Google, nach der Auswahl bestimmter Suchkriterien, schnell finden. Dabei kann man, wie im vorherigen Punkt angesprochen, bereits nach bestimmten Tätigkeiten und Berufsfeldern selektieren, was den Such- und Auffindungsvorgang zusätzlich beschleunigt.

3.1.2. Spezifische Verbesserungen für Stellensuchende und –anbieter

Die speziellen Vorteile können sich teilweise mit bereits erwähnten Vorteilen vermischen oder überschneiden. Dennoch ist es sinnvoll die jeweiligen Vorteile herauszustellen, da bei der empirischen Untersuchung auch zwischen Stellensuchenden und –anbietern unterschieden wird. Zudem kann sich im Laufe der Untersuchung herausstellen, dass eventuell für die eine oder andere Seite neue Vorteile hinzukommen oder bislang als prinzipielle Vorteile gehandelte Argumente sich bei näherer Betrachtung oder im Praxistest nicht länger als solche halten lassen.

❖ Stellensuchende

- Eingrenzung: Einer der wichtigen speziellen Vorteile für Stellensuchende liegt in der Möglichkeit mittels der Suchmaschinen die passenden Stellenanbieter aufzuspüren und abzuspeichern, um dann bei Bedarf sofort die geeigneten Anbieter einfach aufrufen zu können. Diese Eingrenzung erspart es, sich erst durch die Gesamtheit der Angebote durchlesen zu müssen, wie es bei Zeitungen und Zeitschriften häufig der Fall ist.
 - Systematisierung: Gerade für Stellensuchende ist diese Möglichkeit zur Schaffung einer übersichtlichen Ablagestruktur von Anbieteradressen von großem Nutzen. Mit Hilfe der computereigenen Ordnerstrukturierungsmöglichkeit lassen sich
-

3.1. Bisher ergründete Vorteile der elektronischen Arbeitsvermittlung

Ordner auf gleicher Ebene anlegen und beliebig viele Unterordner erstellen. Damit kann man Anbieter in verschiedene Kategorien klassifizieren, z.B. nach Regionen, nach der Größe der Anbieter, ob öffentlich oder privat usw.. Die Regionen könnten beispielsweise dann wiederum in einer Ordnerbaumstruktur in Unterregionen unterteilt werden. Der primäre Vorteil ist dabei, dass man die Strukturierung und die Einteilungen nach eigenen Gesichtspunkten vornehmen kann.

❖ Stellenanbieter

- Präsentation und Image: Das jeweilige Unternehmen bzw. die jeweilige Organisation etc. kann sich im Internet wesentlich ausführlicher und umfassender selbst vorstellen und somit dem Bewerber ein realistisches Abbild des zukünftigen Arbeitgebers liefern. Zudem kann auch die angebotene Tätigkeit nebst Karrierechancen inhaltlich ausführlicher dargestellt werden. Möglich ist dies dadurch, dass z.B. eine DIN A 4-Seite die mittels Drittanbieter über das Internet veröffentlicht wird, wesentlich günstiger ist als eine erheblich kleinere Anzeige in einer Zeitung oder Zeitschrift. Und selbst diese Kosten entfallen, falls der Stellenanbieter bereits über einen eigenen Server verfügt und die vakanten Stellen auf seiner Home-Site veröffentlichen kann.

Allein dadurch, dass ein Arbeitgeber seine freien Stellen im Internet anbietet erhöht sich sein Image, da er sich als Nutzer einer innovativen und modernen Technik und Methode darstellen kann. Geschieht dies zusätzlich noch ansprechend und ausführlich ist eine weitere Steigerung seines Images unumgänglich.

- Kürzere Bearbeitungszeit: Dies kann sich zum einen auf die Beantwortung von Bewerbungsschreiben beziehen, indem mittels E-Mail geantwortet wird und zum anderen auf Online-Bewerbungen, da in diesem Fall die zeitaufwendige Übernahme von Bewerbungsdaten in Datenbanken von Computern weitgehend entfällt. Eine weitere Zeitersparnis ergibt sich, wenn die Bewerberdaten bereits in der Datenbank des Computers sind, durch die Möglichkeit durch Suchkriterien die Bewerber schnell zu finden, die bestimmte Qualifikationsmerkmale aufweisen. Auf diese Weise kann der Bewerberkreis schnell auf diejenigen eingeschränkt werden, die den Anforderungen am nächsten sind.
-

3. Bisher ergründete Vorteile der elektronischen Arbeitsvermittlung und Nachweis verschiedener Arten und Inhalte elektronischer Stellenmärkte

- Kostenersparnis: Dieses positive Argument ergibt sich, wenn die Voraussetzungen für die kürzere Bearbeitungszeit gegeben sind und wenn anstelle von Zeitungs- und Zeitschriftenannoncen nur das Medium Internet genutzt wird.

 - Rekrutierungsspektrum: Dies ist mitunter einer der wesentlichen Vorteile für Unternehmen und Organisationen, besonders wenn es um höher- und hochqualifizierte Arbeitsplätze geht. Jeder der Zugang zum Internet hat, kann sich auf nationaler und internationaler Ebene nach entsprechenden Stellenangeboten umsehen. Dies wiederum ist natürlich ein erheblicher Vorteil für die Anbieter, vorausgesetzt dass die entsprechenden potentiellen Interessenten auch räumlich mobil sind.
-

3. Bisher ergründete Vorteile der elektronischen Arbeitsvermittlung und Nachweis verschiedener Arten und Inhalte elektronischer Stellenmärkte

3.2. Strukturierung und Nachweis verschiedener Arten elektronischer Stellenmärkte

Es ist anzunehmen, dass verschiedene Arten elektronischer Stellenmärkte existieren, welche sich wiederum strukturieren lassen. Nachfolgend werden daher Annahmen über verschiedene Arten von elektronischen Stellenmärkten aufgestellt und deren erster grober Nachweis mittels Abbildungen, wobei für jede Art von Stellenmarkt ein exemplarisches Beispiel angeführt wird. Die Annahmen wiederum basieren auf Recherchen auf den Internet-Sites der Arbeitsagentur⁵², sowie unter Zuhilfenahme der Theorien über Arbeitsmärkte⁵³.

Die Begründung für die angeführten Stellenmärkte liegt in der Aufdeckung und dem Nachweis verschiedener Arten von Stellenmärkten, welche dann wiederum Basis, Bezug und Orientierung für die Systematisierung und Verteilung der Expertenbefragungen und Einzelfallanalysen sind.

Des Weiteren ist es von Nöten hypothetisch entworfene Modelle der Arten und Strukturen elektronischer Stellenmärkte, mittels nachweisführender Abbildungen, auf ihre tatsächliche Existenz hin zu überprüfen.

Die Arten beziehen sich dabei auf den Betriebszweck unter dem ein Stellenmarkt angeboten wird.

3.2.1. Arten elektronischer Stellenmärkte

Unter der Art elektronischer Stellenmärkte soll hier die Art des Betriebszweckes und der inhaltlichen Ausgestaltung eines Stellenmarktes verstanden werden. Dazu zählt insbesondere die aus der Betriebsstruktur und dem Betriebszweck resultierende existenzielle Intention des Anbieters eines Stellenmarktes.

⁵² siehe Abb. 3 - Abb. 5

⁵³ vgl. Kap. 2.2. f

3.2. Strukturierung und Nachweis verschiedener Arten elektronischer Stellenmärkte

Insbesondere ist im nächsten Kapitel zu untersuchen, inwieweit sich die zur Systematisierung entworfenen Arten von Stellenmärkten auch real und nachweislich bezüglich zu bestimmender Merkmale unterscheiden.

Aufgrund fundamentaler Unterschiedlichkeit im Betriebszweck lassen sich die elektronischen Stellenmärkte in zwei Arten aufteilen:

Die Non-Profit Stellenmärkte und die Profit - Stellenmärkte

❖ Non – Profit Stellenmärkte

Hauptmerkmal dieser Stellenmärkte ist der Umstand, dass das Vermitteln von offenen Stellen unentgeltlich verläuft, d.h. für die Vermittlung keine Provisionen oder bestimmte Beträge verlangt werden.

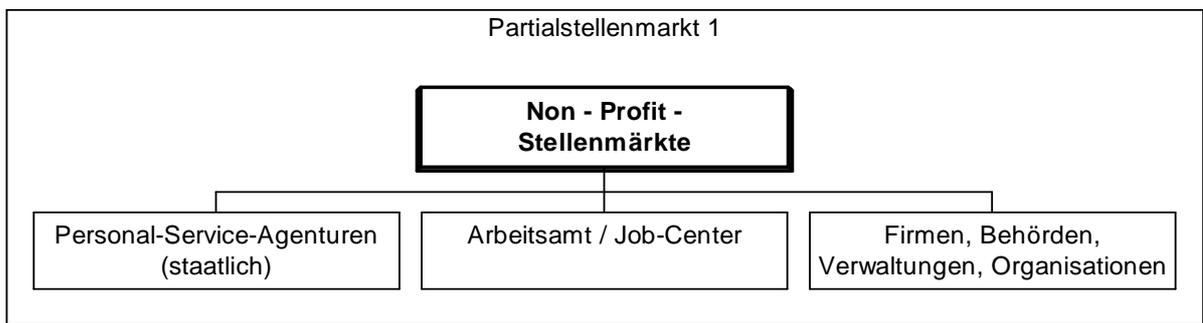


Diagramm 1

Die in Diagramm 1 abgebildeten grundsätzlichen Arten der Non-Profit-Stellenmärkte weisen nachfolgend beschriebene strukturelle Unterschiede auf:

- *Personal-Service-Agenturen:*

Die staatlichen Personal-Service-Agenturen werden dort installiert, wo keine Verträge zwischen einem Arbeitsamt und privaten Verleihfirmen zustande kommen. In diesen Agenturen werden Arbeitslose verliehen, mit dem Ziel der Vermittlung in den ersten Arbeitsmarkt. In verleihfreien Zeiten soll die Agentur ihre Mitarbeiter unterstützen eine Beschäftigung außerhalb der Agentur zu finden und es sollen berufliche Qualifizierungen und Weiterbildungen stattfinden (SGB III, § 37c).

3. Bisher ergründete Vorteile der elektronischen Arbeitsvermittlung und Nachweis verschiedener Arten und Inhalte elektronischer Stellenmärkte

- *Arbeitsämter:*

Die Bundesanstalt für Arbeit hat gemäß § 35 SGB III – Arbeitsförderung, die explizite und gemeinwohlorientierte Aufgabe und Zuständigkeit, Arbeitgebern und Arbeitnehmern Arbeitsvermittlung anzubieten, und zwar unentgeltlich. Dies bedeutet, dass ihr betriebliches Hauptaufgabengebiet in der Arbeitsvermittlung liegt und somit in der Weitergabe von Stellenofferten und Stellengesuchen an die jeweils interessierte Seite. Zusätzlich bietet das Internetportal der Bundesanstalt für Arbeit kostenlose Serviceleistungen, wie Tipps für Stellen- und Arbeitskräftesuchende, Bewerbungshilfen und –hinweise, Hinweise für Weiterbildungs- und Umschulungsmöglichkeiten, online abrufbare Formulare, etc. Näheres zur inhaltlichen Darstellung dieses Stellenmarktes folgt in Kapitel 3.2.4.

- *Job-Center (Arbeitsagenturen):*

Job-Center stellen die neue Form der Arbeitsämter dar. Sie sind die gemeinsame Anlaufstelle von Arbeitsamt und Trägern der Sozialhilfe. Dies bedeutet, dass diese Center die Sozialdaten der Sozialhilfeempfänger von den Trägern der Sozialhilfe übertragen bekommen, die für den Betrieb der gemeinsamen Anlaufstelle und zur Erfüllung von Aufgaben erforderlich sind. Ein Job-Center ermöglicht den Arbeitssuchenden und Arbeitslosen den Zugang zu allen erforderlichen arbeitsmarktbezogenen Beratungs-, Vermittlungs- und Integrationsleistungen sowie zu Geldleistungen zur Sicherstellung des Lebensunterhalts.

- *Firmen, Behörden, Verwaltungen, Organisationen:*

Der genannte Bereich ist dadurch gekennzeichnet, dass der Haupttätigkeitsbereich in der jeweiligen Funktion bzw. in der Verfolgung des entsprechenden wirtschaftlichen Interessens- und Herstellungsschwerpunktes, sowie im Betriebscharakter liegt. Das Anbieten von offenen Stellen über Stellenausschreibungen im Internet als eine neue Form des Personalmarketing und der Personalrekrutierung zählt hier zu einem kleinen Teilbereich des Unternehmens bzw. der Organisation etc.

Die Einteilung in Firmen, Behörden, Verwaltungen und sonstige Organisationen dient dazu, einen näherungsweise ausgeglichenen Querschnitt über die verschiedenen Betriebscharakter (privat, staatlich, gemeinnützig etc.) zu erhalten, so dass beispielsweise nicht nur Privatfirmen oder Organisationen untersucht würden.

Das Internet bietet gerade im Zusammenhang mit Stellenausschreibungen die Möglichkeit die Strategie des Personalmarketing dahingehend anzuwenden, dass die Stellenanbieter ihr Unternehmen vorstellen und es möglichst positiv und attraktiv

3.2. Strukturierung und Nachweis verschiedener Arten elektronischer Stellenmärkte

darstellen, um damit eine hinreichend große Anzahl von geeigneten und interessierten potentiellen Bewerber und Stellensuchenden anzusprechen.

❖ Profit - Stellenmärkte

Wie der Name bereits verrät ziehen diese Anbieter von Stellenmärkten Profit aus ihrer Servicetätigkeit, indem sie die Vermittlung von Arbeitnehmern und Arbeitgebern oder die Verleihung von Arbeitnehmern als Hauptgeschäftsbereich betreiben.

Betrachtet werden im Nachfolgenden und in der empirischen Untersuchung nur die Bereiche der Personal-Service-Firmen, welche auch im Internet präsent und von Relevanz sind, insbesondere bezüglich der Online-Bewerbungsmodi. Dienstleistungen und Bewerbungsmodi, die nicht über das Internet abgewickelt werden, auch wenn sie dort Erwähnung finden, werden in dieser Abhandlung nicht berücksichtigt.

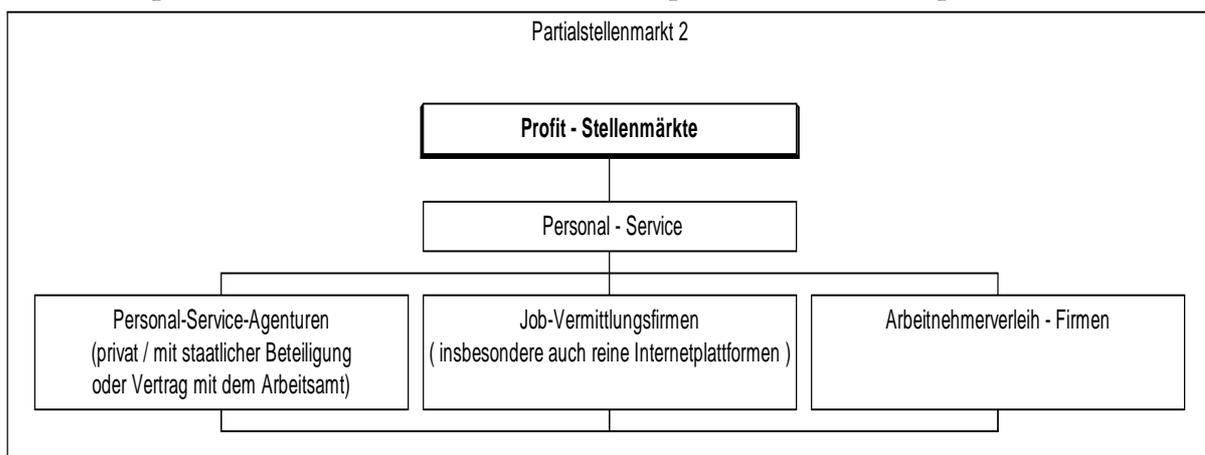


Diagramm 2

Die Personal-Service-Firmen können, wie in Diagramm 2 dargestellt, entweder als Personal-Service-Agentur, Job-Vermittlungsfirma oder Arbeitnehmerverleih-Firma firmieren, oder zwei oder alle drei Arten von Personalservice betreiben.

Sie weisen nachfolgend beschriebene strukturelle Unterschiede auf .

- *Personal-Service-Agenturen:*

Die privaten Personal-Service-Agenturen haben die selben Aufgaben und Funktionen wie die vorher beschriebenen rein staatlichen. Im Unterschied zu den staatlichen sind diese Agenturen meist bereits bestehende Personal-Service-Firmen, wel-

3. Bisher ergründete Vorteile der elektronischen Arbeitsvermittlung und Nachweis verschiedener Arten und Inhalte elektronischer Stellenmärkte

che mittels eines Vertrages oder durch die direkte Beteiligung des Arbeitsamtes die entsprechenden Aufgaben wahrnehmen. Die Vergütung für diese Aufgabenwahrnehmung erfolgt durch Vereinbarungen mit dem jeweiligen Arbeitsamt nach Art und Umfang der erbrachten Leistungen.

- *Job – Vermittlungsfirmen:* (insbesondere auch reine Internetplattformen)
Wie der Name bereits verrät, vermitteln die privaten Personalservicefirmen Arbeitsstellen. Dies geschieht entweder im Auftrag von Firmen und Organisationen oder von Stellensuchenden, wobei der jeweilige Auftraggeber bei erfolgreicher Vermittlung die Kosten zu tragen hat. Neu ist bei der privaten Arbeitsvermittlung, wie in Kapitel 2.2.2 bereits erläutert, dass nunmehr das Arbeitsamt oder ein Arbeitsloser im Auftrag des Arbeitsamtes, nach sechsmonatiger Arbeitslosigkeit, sich an diese wenden kann um vermittelt zu werden. Für die Vermittlung wird vom Arbeitsamt ein von der Dauer der Arbeitslosigkeit abhängiger Betrag bereitgestellt.
- *Arbeitnehmerverleih – Firmen:*
Diese Personalservicefirmen verleihen Arbeitnehmer in verschiedensten Berufssparten, wobei die Arbeitnehmer dabei annähernd über entsprechende Qualifikationen verfügen sollen. Die Kosten für eine Arbeitsverleihvermittlung trägt dabei in den allermeisten Fällen der Entleihauftraggeber. Die Entlohnung für einen Leiharbeiter liegt dabei unter der von Festangestellten des jeweiligen Entleiherbetriebes. Die Verleihdauer an einen Entleiher darf dabei 24 Monate nicht überschreiten, wobei der Leiharbeiter nach 12 Monaten mit dem selben Lohn vergütet werden muss, wie ein entsprechend festangestellt Beschäftigter im Betrieb des Entleihers.

Der Vorteil, wenn Arbeitnehmerverleih und -vermittlung in einer Personal-Service Agentur oder rein privaten Personalservicefirma vereint sind, ist der, dass, wenn der Entleiher eines Leiharbeitnehmers im Laufe der Verleihdauer ein Interesse an dem entsprechenden Leiharbeiter als festangestellten Mitarbeiter hegt, er diesen ohne Zeitverlust und ohne größeren bürokratischen Aufwand übernehmen kann.

Ist ein Leiharbeiter nur über eine Personalverleihfirma angestellt und beabsichtigt dieser, in Übereinstimmung mit dem Entleiher, einen Übertritt in die Entleiherfirma oder –organisation als Festangestellter, so muss er bei der Verleihfirma kündigen und kann frühestens im darauffolgenden Monat in die ehemalige Entleiherfirma als Festangestellter eintreten. Diese Prozedur entfällt bei einer Kombi-Personalservicefirma, da der Inhaber nur den Verleihvertrag abzuändern braucht und

3.2. Strukturierung und Nachweis verschiedener Arten elektronischer Stellenmärkte

der Inhaber nur den Verleihvertrag abzuändern braucht und der interessierte Entleiher dann nur eine quasi Ablösesumme an den Verleiher entrichtet, um einen Leiharbeiter als Festangestellten übernehmen zu können.

3.2.2. Strukturierung

3.2.2.1 Strukturschema

Bezüglich einer Aussage über eine Struktur elektronischer Stellenmärkte nach Branchen, kann angenommen werden, dass hier prinzipiell eine Zweiteilung vorliegt. Zum einen allgemeine branchenübergreifende Stellenmärkte und andererseits spezielle und branchenspezifische⁵⁴ (mit jeweils allgemeinen und /oder branchenspezifischen Angebots- und Nachfragestrukturen).

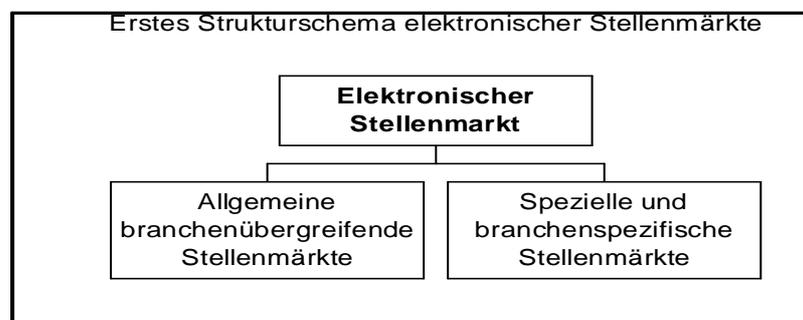


Diagramm 3 Erstes Strukturschema elektronischer Stellenmärkte

Eine diesbezügliche Einteilung der elektronischen Stellenmärkte legt auch die Bundesanstalt für Arbeit in ihrer Kategorisierung des Arbeitsmarktportals nahe, wie in der nachweisführenden Abb. 3 zu sehen ist.

⁵⁴ siehe auch: Metzger, 1998, S.73

3. Bisher ergründete Vorteile der elektronischen Arbeitsvermittlung und Nachweis verschiedener Arten und Inhalte elektronischer Stellenmärkte

Als Nachweis für eine Existenz spezieller und branchenspezifischer Stellenmärkte, sei auf die nachfolgenden Abb. 4 und Abb. 5 verwiesen.

Branchen- und berufsspezifische Stellenmärkte werden nachfolgend als eine Einheit betrachtet.

Ebenso werden nachfolgend zur Nachweisführung Abbildungen der jeweiligen elektronischen Stellenmärkte angeführt.



Abb. 3 Arbeitsmarktportal des Arbeitsamtes Online Stand 01.2003

Wie in Abb. 4 zu sehen ist, existiert eine große Anzahl branchenbezogener Stellenmärkte. Die Bundesanstalt für Arbeit hat in ihrem Online-Portal diese alphabetisch geordnet festgehalten und aufgelistet. Es weist eindeutig die Existenz branchenbezogener Stellenmärkte nach.

3.2. Strukturierung und Nachweis verschiedener Arten elektronischer Stellenmärkte

Arbeitsamt online

• Aktuelles • Dienststellen • **Markt** • International • Services • Forschung • Suche

Arbeitsmarktportal

Stellenbörsen der Bundesanstalt für Arbeit

Stellensuchmaschinen

Allgemeine Stellenbörsen

Berufs- und branchenspezifische Stellenbörsen

Sonstige spezielle Stellenbörsen

Internationale Stellenbörsen

Homepages privater Arbeitsvermittler

Weitere Informationsquellen für die Stellensuche

Arbeitsmarktportal

Berufs- und branchenspezifische Stellenbörsen

A B C D E F G H I J **K** L M N O P Q R S T U V W XYZ

A

Ärzte Notarzt-Börse

Ärzte Stellenmarkt für Medizinische Berufe

Altenpfleger altenpflege.de Jobs

Analysen- und Labortechnik Job- und Ausbildungsplatzbörse SPECTARIS

Optische Technologien Deutscher Industrieverband für optische, medizinische und mechatronische Technologien e.V.

Animateure, Gästebetreuer, Reiseleiter animateure.net Jobbörse

Apotheken Der zentrale Apothekenstellenmarkt

Apotheker Pharmazeutische Zeitung Stellenangebote

Archäologen Stellenangebote / Deutschen Archäologen-Verband e.V.

Audio- und Videobranche Firmen- und Personal Profil Personalvermittlung

Ausbauhandwerk Jobs, Karriere

Aussendienst Aussendienst-Job-Stellenmarkt

Automobilberufe jobs-ums-auto

Automobilbranche Automobil-Jobbörse

Automobilbranche Kfz-Saar / Lehrstellen - und Arbeitsplatzbörse

Automobilindustrie automotive-job.net - der stellenmarkt für die automobilbranche

Abb. 4 Alphabetische Auflistung berufs- und branchenspezifischer Stellenmärkte Stand 03.2003

Auch können, wie Abb. 5 zeigt, spezielle Stellenmärkte nachgewiesen werden, die weder allgemein noch branchenspezifisch sind. Da es bei diesen sonstigen speziellen Stellenmärkten keine branchenbezogene definierbare inhaltliche Ausrichtung gibt, ist eine andere Bezeichnung oder Klassifizierungsbezeichnung nicht sinnvoll.

Es wird hier nur exemplarisch ein Ausschnitt der alphabetisch angeordneten diesbezüglichen Stellenmärkte gezeigt.

3. Bisher ergründete Vorteile der elektronischen Arbeitsvermittlung und Nachweis verschiedener Arten und Inhalte elektronischer Stellenmärkte

Abb. 5

Alphabetische Auflistung sonstiger spezieller Stellenmärkte

Stand 03.2003

❖ Arten elektronischer Stellenmärkte unter Berücksichtigung der Struktur

Jeder Stellenmarkt beinhaltet eine bestimmte Angebots- und Nachfragestruktur. Berücksichtigt man das allgemeine Strukturschema, so lassen sich die Arten elektronischer Stellenmärkte weiter aufspalten, wenn man jeweils spezifische und allgemeine Stellenmärkte (mit allgemeinen und branchenspezifischen Angebots- und Nachfragestrukturen) als Ausgangspunkt nimmt. Als mögliche neue Arten ergeben sich bei Profit-Stellenmärkten die berufsspezifischen Personal-Service-Firmen mit Verleih, Vermittlung, Verleih & Vermittlung und reine Internetportale, sowie allgemeine, unspezifische Profit-Stellenmärkte mit Verleih, Vermittlung, Verleih & Vermittlung und reine Internetportale. Ein diesbezügliche Zusammenfassung erfolgt im letzten Unterkapitel (Kap. 3.2.5).

3.2. Strukturierung und Nachweis verschiedener Arten elektronischer Stellenmärkte

3.2.3. Nachweis der verschiedenen Arten

3.2.3.1. Non-Profit-Stellenmärkte

Jeder Stellenmarkt beinhaltet eine bestimmte Angebots- und Nachfragestruktur, so dass sich Untersuchungen der allgemeinen und branchenspezifischen Angebotsstrukturen von Non-Profit-Stellenmärkten aufgrund eindeutigerer Differenzierung am sinnvollsten über jeweils einen Stellenmarkt unterschiedlicher Art abwickeln lassen.

Da die Non-Profit-Stellenmärkte dadurch gekennzeichnet sind, dass die Arbeitsvermittlung unentgeltlich abgewickelt wird, ist bezüglich der Struktur dieser Stellenmärkte von Interesse ob sich diese von Profit-Stellenmärkten unterscheiden, wobei die Bundesanstalt für Arbeit mit ihren Arbeitsämtern eine Sonderrolle einnimmt.

Im nachfolgenden werden Stellenmärkte gemäß Diagramm 1, also Firmen, Behörden, Verwaltungen und Organisationen aus dem privatwirtschaftlichen und öffentlich-rechtlichen Bereich sowie der BA, hinsichtlich der strukturellen Merkmale, angeführt.

❖ **Personal-Service-Agenturen (staatlich)**

Zu diesen Agenturen nur bestimmte Arbeitslose vom Arbeitsamt bzw. Job-Center geschickt, so dass ein freier Zugang für Arbeitssuchende nicht möglich ist. Die Darstellung einer Struktur ist hier nicht sinnvoll, da es sich um das selbe Konstrukt handelt wie bei den rein Privaten. Des weiteren werden staatliche Personal-Service-Agenturen nur in den Arbeitsamtbezirken installiert, in welchen Private diese Agenturen nicht übernehmen oder aufbauen oder mangels qualifiziertem Personal dies privat nicht möglich ist.

❖ **Arbeitsamt**

Es existieren nebeneinander, wie in Abb. 6 ersichtlich ist, eine ganze Reihe von Substellenmärkten. Zu den allgemeinen Stellenmärkten der BA zählen der SIS-Stellen-

3. Bisher ergründete Vorteile der elektronischen Arbeitsvermittlung und Nachweis verschiedener Arten und Inhalte elektronischer Stellenmärkte

Informations-Service, der AIS-Arbeitgeber-Informations-Service, der ASIS-Ausbildungs-Stellen-Informations-Service, das Arbeitsmarktportal und die internationale Arbeitsvermittlung.

Die spezifischen Stellenmärkte sind die Praktikumsbörse, die Job-Vermittlungsbörse, die Vermittlungsbörse für IT-Fachkräfte, die Bewerberbörse für Ingenieure, die Managementvermittlung, die Vermittlungsbörse für Firmennachfolger, Kooperationen und Existenzgründer, die Künstlerdienste, zentrale Bühnenvermittlung, Fernseh- und Filmvermittlung und die zentrale und internationale Management- und Fachvermittlung für Hotel- und Gaststättenpersonal.

Auf die inhaltliche Ausgestaltung einzelner Angebotsbereiche wird im nächsten Kapitel näher eingegangen.



Abb. 6 Arbeits- und Stellenmarkt des Arbeitsamt-Online

Stand 01.2003

❖ Firmen, Behörden, Verwaltungen, Organisationen

- Firmen: Als Beispiel für privatwirtschaftliche Betriebe sei hier die Siemens AG angeführt. Sie stellt einen weltumfassenden Großkonzern, einen Global-Player

3.2. Strukturierung und Nachweis verschiedener Arten elektronischer Stellenmärkte

geführt. Sie stellt einen weltumfassenden Großkonzern, einen Global-Player dar, der entsprechend auch über einen umfangreicheren elektronischen Stellenmarkt verfügt als kleinere und nur auf nationalem oder regionalen Markt beheimatete Firmen. Siemens eignet sich für diese, wie auch spätere empirische Untersuchungen, da der Konzern auch Online-Bewerbungen, eine zentrale inhaltliche Ausrichtung dieser Arbeit, anbietet.

Der Stellenmarkt ist hier ein Angebot unter vielen anderen Angeboten und Themenbereichen, da im Gegensatz zum Arbeitsamt der betriebliche Schwerpunkt in der Herstellung und dem Verkauf von Produkten und von Dienstleistungen liegt.



Abb. 7

Internet-Portal der Siemens AG

Stand 01.2003

Der elektronische Stellenmarkt ist bezüglich der Vermittlung von Arbeit strukturell unterteilt in Jobbörse, Studenten, Absolventen und Berufserfahrene, wobei online

3. Bisher ergründete Vorteile der elektronischen Arbeitsvermittlung und Nachweis verschiedener Arten und Inhalte elektronischer Stellenmärkte

bewerben eigens aufgeführt ist. Die Darstellung der inhaltlichen Ausgestaltung der Teilbereiche erfolgt in Kapitel 3.2.4.



Abb. 8 Stellenmarkt der Siemens AG

Stand 01.2003

- *Behörden:* Als Beispiel für elektronische Stellenmärkte auf Behördenebene sei hier das Dienstleistungsportal des Bundes angeführt. Die strukturelle Aufteilung erfolgt in allgemeine Informationen und Themen der Bundesbehörden und Ministerien und deren Tätigkeiten, sowie über den Staatsaufbau bezüglich der Legislative, der Judikative und der Exekutive in „Wir über uns.“ Des weiteren befindet sich auf der rechten Seite ein Servicebereich mit unterschiedlichen Serviceangeboten und aktuellen Mitteilungen. Stellenmärkte sind in dieser Dreifachaufteilung zum einen in der mittleren Spalte, unter „Arbeit und Beruf“ zu finden und des weiteren unter den Serviceangeboten auf der rechten Spalte unter „Wir für Sie“ (siehe Abb. 9).

3.2. Strukturierung und Nachweis verschiedener Arten elektronischer Stellenmärkte

The screenshot shows the homepage of the federal service portal. At the top, the 'bund.de' logo is on the left, and navigation links (Home, Kontakt, Impressum, Hilfe, Rundgang, TEXTVERSION) are on the right. Below this is a search bar with a 'suchen' button. The main heading is 'Das Dienstleistungsportal des Bundes' with the tagline 'der schnelle Zugang zu allen behördlichen Informationen und Service-Angeboten der Verwaltung'. The page is divided into several sections:

- Wir über uns:** A vertical list of federal entities including the Bundespräsident, Bundestag, Bundesrat, Bundesregierung, Beauftragte, Bundesverwaltung, Bundesverfassungsgericht, Bundesgerichte, Deutsche Bundesbank, and the Bund from A-Z.
- Gut zu wissen:** A grid of topic-based links such as 'Arbeit und Beruf', 'Bildung und Ausbildung', 'Familie und Partnerschaft', 'Jugend', 'Gesundheit und Vorsorge', 'Natur und Umwelt', 'Bauen und Wohnen', 'Geld und Steuern', 'Kultur und Sport', 'Staat und Gesellschaft', 'Kommunikation und Medien', 'Wirtschaft und Unternehmen', 'Verkehr und Transport', 'Wissenschaft und Forschung', 'Sicherheit', 'Deutschland und die Welt', 'Recherchieren beim Bund', and 'Hochwasserhilfe'.
- Länder, Städte und Gemeinden:** A grid of links for various German states and municipalities.
- Right Sidebar:** Contains 'Meldungen' (news), 'BundOnline' (information on e-government), 'Formular-Ce' (forms), and 'Wir für Sie' (services like job listings and auctions).

The footer includes logos for 'Internet für alle', 'Wettbewerb für kommunale Beteiligungsprojekte', and 'BUNDESMINISTERIUM DES INNERN'. The page is published by the Bundesministerium des Innern, IT-Stab, Projektgruppe BundOnline 2005 © BMI 2003.

Abb. 9 Stellenmarkt des Bundes

Stand 01.2003

3. Bisher ergründete Vorteile der elektronischen Arbeitsvermittlung und Nachweis verschiedener Arten und Inhalte elektronischer Stellenmärkte

Der Stellenmarkt der mittleren Spalte bietet unter Stellenangebote Stellen von Bundesministerien, -anstalten und -ämtern und Verzweigungen und Links zu anderen Stellenmärkten, sowie allgemeine und spezifische Informationen rund um das Thema Arbeit.

www.bund.de http://www.bund.de/Gut-zu-Wissen/Arbeit-und-Beruf-4571.htm

bund.de | Home | Kontakt | Impressum | Hilfe | Rundgang | TEXTVERSION

Suchen

Arbeit und Beruf

Arbeitsmarkt Förderungen, Berufseinstieg, Arbeiten im Ausland, ...	Arbeitsschutz Forschung, Grundlagen zum Arbeitsschutzsystem, Informationen zu einzelnen Risiken, ...	Gesetze & Vorschriften Daten & Fakten Statistiken, ...
Stellenangebote Bundesministerien, Bundesanstalten, Bundesämter, ...	Gleichstellung im Beruf Die Bundesregierung informiert	Formulare für Arbeit und Beruf
Arbeitsrecht		

Verwandte Rubriken

- [bund.de](#) | [Gut zu Wissen](#) | [Gesundheit und Vorsorge](#)
- [bund.de](#) | [Gut zu Wissen](#) | [Gesundheit und Vorsorge](#) | [Hilfen und Beratungsstellen](#)

Katalogeinträge: 10 Einträge pro Seite: 10

- Bürgertelefon des Bundesministeriums für Arbeit und Sozialordnung**
<http://www.bma.de/index.cfm?9AEC3479F6CC453EA6FBD8026AB0DC89>
Kostenlose telefonische Auskunft zu Fragestellungen aus dem Zuständigkeitsbereich des Bundesministeriums.
- Entscheidungen des Bundesarbeitsgerichts**
<http://juris.bundesarbeitsgericht.de/cgi-bin/rechtsprechung/list.py?Gericht=bag&Sort=3&Art=en>
Die Entscheidungen der Senate des Bundesarbeitsgerichts werden mit Tenor, Tatbestand und Entscheidungsgründen und einem Stichwort veröffentlicht. Die Veröffentlichung erfolgt erst, wenn die Entscheidung den Parteien bzw. Beteiligten des Rechtsstreits zugestellt ist.
- Ausbildungsberufe**
<http://www.bmwi.de/Homepage/Ausbildungsberufe/Berufsgruppen/Berufsgrupp.jsp>
Informationen über Ausbildungsberufe zur Hilfe bei der Berufswahl - Vom Ausbaufacharbeiter bis zur Zimmerin
- Datenbank "Flexible Arbeitszeitmodelle"**
<http://www.bma.de/index.cfm?22A50CAA27434C6A8A86F35A75C6919D>
Die Datenbank enthält flexible Arbeitszeitmodelle bundesdeutscher Unternehmen unterschiedlicher Branchen und Betriebsgrößen
- Gemeinschaftsinitiative Equal**
<http://www.equal-de.de/>
Die aus dem Europäischen Sozialfonds geförderte Gemeinschaftsinitiative EQUAL zielt darauf ab, neue Wege zur Bekämpfung von Diskriminierung und Ungleichheiten von Arbeitenden und Arbeitsuchenden auf dem Arbeitsmarkt zu erproben.
- IT-Weiterbildungssystem "Vom Azubi zum Master"**
http://www.bmbf.de/pub/vom_azubi_zum_master.pdf
IT-Fortbildungskonzept vom Bundesministerium für Bildung und Forschung: Qualifikation von Quereinsteigern zu IT-Spezialisten durch privatrechtlich geregeltes Zertifizierungsverfahren
- Pressemittellungen des Bundesarbeitsgerichts**
<http://www.bundesarbeitsgericht.de>
Die Senate des Bundesarbeitsgerichts geben zu ausgewählten Entscheidungen Pressemitteilungen heraus, die tagesaktuell bereitgestellt werden.
- Notare und ihre Tätigkeiten**
http://www.bnotk.de/Notartaetigkeiten/notare_und_ihre_taeetigkeiten.htm
Informationen über die Notare und ihre Tätigkeitsfelder (Über die Notare; Immobilien; Ehe, Partnerschaft und Familie; Erbe und Schenkung; Unternehmen; Vorsorgevollmachten; Streitvermeidung, Schlichtung, Mediation; Kosten der Notare; Notarielle Urkunden und grenzüberschreitender Rechtsverkehr).
- Bündnis für Arbeit, Ausbildung und Wettbewerbsfähigkeit**
<http://www.buendnis.de>
Aktuelle News und weiterführende Hintergrundinformationen zu den Schwerpunkten der Regierungsarbeit im Rahmen des Programms "Bündnis für Arbeit, Ausbildung und Wettbewerbsfähigkeit"
- Europäische Beschäftigungspolitik**
http://www.auswaertiges-amt.de/www/de/eu_politik/politikfelder/beschaeftigungspolitik_html
Informationen zum Europäischen Beschäftigungspakt und zur Sondertagung des Europäischen Rats zu Beschäftigung und Innovation in Lissabon am 23./24. März 2000

Abb. 10

Site des Bundes

Arbeit und Stellenmärkte

Stand 01.2003

3.2. Strukturierung und Nachweis verschiedener Arten elektronischer Stellenmärkte

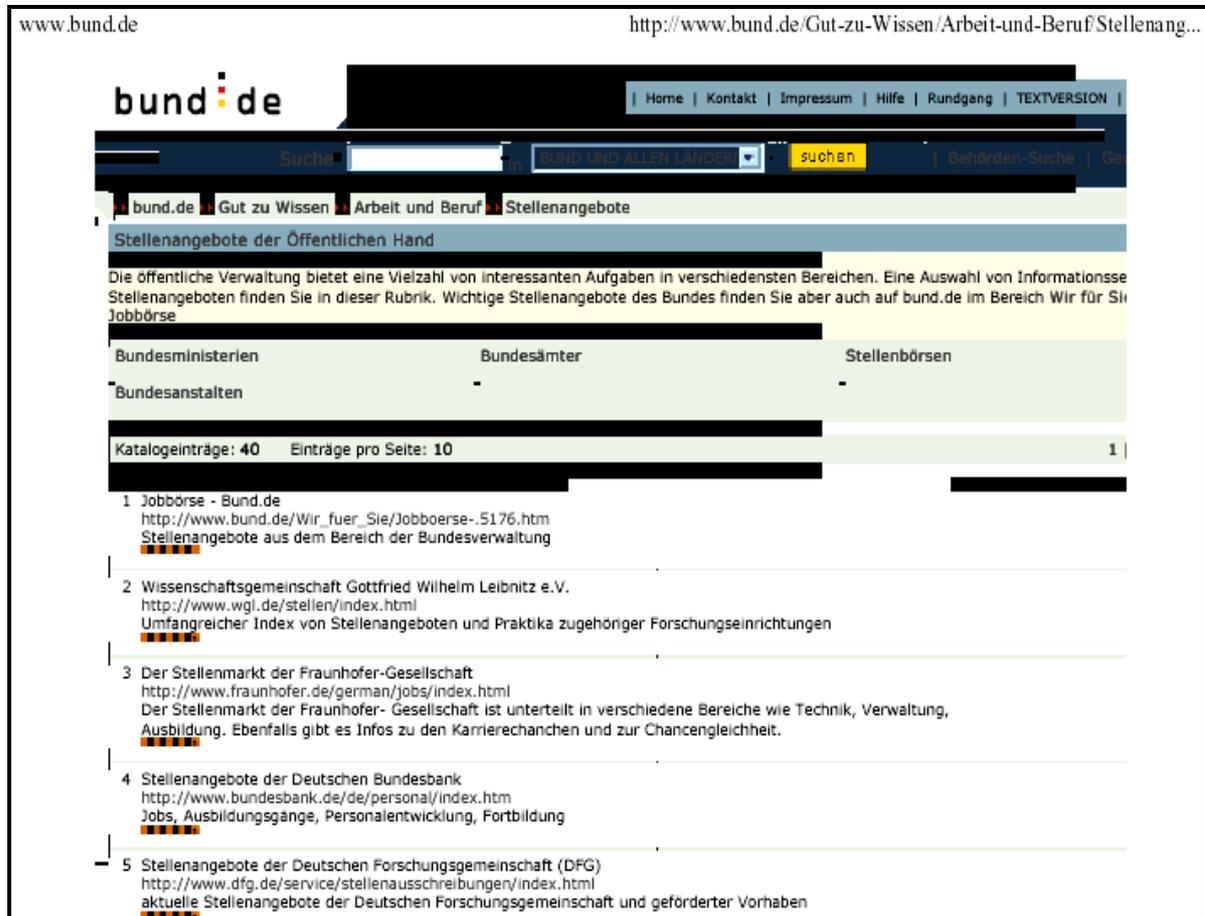


Abb. 11 Stellenmarkt 1 des Bundes

Stand 01.2003

Der spezielle Stellenmarkt für Tätigkeiten in Bundesbehörden und Ministerien ist in der rechten Spalte unter „Wir für Sie“ und dabei unter „Jobbörse“ angesiedelt. Die inhaltliche Darstellung und Ausrichtung dieser bundesspezifischen Stellen erfolgt in Kapitel 3.2.4.

- *Verwaltungen*: Unter Verwaltungen seien hier öffentliche Verwaltungen von Städten und Kommunen gemeint und nicht Verwaltungsbereiche privatwirtschaftlicher Betriebe oder sonstiger Organisationen privater oder gemeinnütziger Art. Als Beispiel für einen diesbezüglichen elektronischen Stellenmarkt sei hier die Stadt München aufgeführt.

3. Bisher ergründete Vorteile der elektronischen Arbeitsvermittlung und Nachweis verschiedener Arten und Inhalte elektronischer Stellenmärkte

Hier schreibt der OB
Wohnungsbau der Stadt steigt um 57 Prozent!
 Die neueste Erhebung hat es jetzt bestätigt: München ist die teuerste Stadt der Bundesrepublik. Vor allem wegen der Miete. Sie reißt unmittelbar Löcher in jeden Geldbeutel, wirkt sich aber auch indirekt preistreibend aus: Weil [weiter...](#)
 Foto: Heinz Gebhardt

Bitte wählen Sie:
 Schnellsuche A - Z

Aktuell 24. Januar 2003

Straßenbaumaßnahmen	Veranstaltungen	Presse-Dienst
Jeden Freitag aktualisiert ▶ Der Baustellenbericht	Theater, Ausstellungen, Konzerte ▶ Monatsprogramm	Jeden Werktag neu ▶ Rathaus Umschau
Virtuelles Rathaus	Touristen-Information	Wirtschaftsstandort
Kreisverwaltungsreferat ▶ Formular-Service	Preisgünstiges Wochenende ▶ Münchner Schlüssel	Links zu ▶ Firmen in München
An- und Abmeldungen ▶ Wohnsitz-Änderungen	Welcome Card und mehr ▶ Angebote für Gäste	Angebote an ▶ Gewerbeflächen
Die Stadtverwaltung sucht ▶ Stellenangebote	Zimmer und Apartments ▶ Online-Reservierung	Information und Beratung ▶ Unternehmensservice
Virtuelles Rathaus ▶ mehr...	Touristen-Information ▶ mehr...	Wirtschaftsstandort ▶ mehr...

© Landeshauptstadt München

Abb. 12 Internetportal der Stadt München

Stand 01.2003

Wie aus Abb. 12 ersichtlich ist, befindet sich der Stellenmarkt unter der horizontalen Position „Virtuelles Rathaus“ als dritter Unterpunkt.

Neben reinen Stellenausschreibungen für berufliche Tätigkeiten bietet die Stellenmarktsite der Stadt München auch Ausbildungsverzweigungen und ein Bewerbungscenter, wie Abb. 13 zu entnehmen ist. Die inhaltliche Ausrichtung des Stellenmarktes und der Angebote wird, wie bei den vorangegangenen Beispielen, in Kapitel 3.2.4 näher beleuchtet.

3.2. Strukturierung und Nachweis verschiedener Arten elektronischer Stellenmärkte

Landeshauptstadt München - Stellenangebote http://www.muenchen.de/stellen/index.html

Die Landeshauptstadt München sucht / bietet 

- [Ausbildung und Studium](#)

- [BewerbungsCenter der Stadt München](#)

- für das [Schul- und Kultusreferat](#) Realschul und Fachlehrkräfte

- für das [Referat für Gesundheit und Umwelt – für Ihren Eigenbetrieb Krankenhaus München-Harlaching](#).
eine/in Direktorin/Direktor der Verwaltung
als Mitglied der Werkleitung

- für das [Baureferat – Hauptabteilung Gartenbau](#).
eine Diplomingenieurin (FH)/einen Diplomingenieur (FH)
der Fachrichtung Erwerbsgartenbau oder einer vergleichbaren Qualifikation

- für das [Baureferat – Hauptabteilung U-Bahn-Bau; Abt. Betriebsausrüstung](#).
eine Diplomingenieurin (FH)/einen Diplomingenieur (FH)
der Fachrichtung Versorgungstechnik m. Studienschwerpunkt Lüftungs- und Klimatechnik

- für das [Baureferat – Hauptabteilung Gartenbau](#).
zwei stellvertretende Leiterinnen/Leiter
für die beiden Abteilungen Grünflächenunterhalt (G2 + G3)

- für das [Sozialreferat - Münchner-Kindl-Heim](#).
eine Dipl. Psychologin

- für das [berufliche Schulwesen](#) im Schuljahr 2002/2003
 - ◆ Diplomhandelslehrerinnen/Diplomhandelslehrer
möglichst mit Zweifach Englisch, Deutsch, Sozialkunde oder Religion.
 - Lehrkräfte
mit abgeschlossener Ausbildung für das höhere Lehramt an beruflichen Schulen,
möglichst mit Zweifach Englisch, Deutsch, Sozialkunde oder Religion
für die Fachrichtungen

■ Drucktechnik	■ Metalltechnik	■ Ernährung
■ Körperpflege	■ Fotografie	■ Elektrotechnik

- für [die Bereiche](#)

- Kinderkrippen und Kindergärten	- Kooperationseinrichtungen
- Heilpädagogische Tagesstätten	- Kinder- und Jugendheime
- Schulkindergärten und Horte	- Tagesheime
- Integrationseinrichtungen	

 - ◆ staatlich anerkannte [Erzieherinnen und Erzieher](#)
 - ◆ staatlich anerkannte [Kinderpflegerinnen und Kinderpfleger](#)
 - ◆ staatlich anerkannte Heilpädagoginnen und Heilpädagogen

Abb. 13

Stellenmarkt der Stadtverwaltung München

Stand 01.2003

3. Bisher ergründete Vorteile der elektronischen Arbeitsvermittlung und Nachweis verschiedener Arten und Inhalte elektronischer Stellenmärkte

- Organisationen: Als Beispiel für Organisationen ist hier das gemeinnützige Rote Kreuz aufgeführt.

Der elektronische Stellenmarkt befindet sich in der Reihe der Angebotsspalte des DRK.

Das strukturell Besondere an diesem Stellenmarkt ist zum einen die Aufspaltung in Haupt- und Ehrenamtliche und andererseits in Stellenangebote und Stellengesuche mit der Möglichkeit die Stellengesuche online einzugeben.



Abb. 14 Internetportal des DRK, Stand 01.2003

The image is an advertisement for the DRK job board. It features several small photographs: a group of people working together, a person at a computer, a person in a uniform, and a person in a hospital bed. The main text reads 'Die DRK-Stellenbörse' in bold blue letters. Below this, there are two sections: 'Stellenangebote' and 'Stellengesuche', each with a list of options: 'Hauptamtlich' and 'Ehrenamtlich'. At the bottom, there is text about finding information on civil service and where to contact for inquiries about overseas assignments.

Die DRK-Stellenbörse

Stellenangebote

- ✓ Hauptamtlich
- ✓ Ehrenamtlich

Stellengesuche

- ✓ Hauptamtlich
- ✓ Ehrenamtlich

Informationen zum Zivildienst finden Sie **HIER**

Bei Anfragen wegen **Auslandseinsätzen** wenden Sie sich bitte an **Herrn Bartholomäus**

Abb. 15 Stellenmarkt des DRK

Stand 01.2003

3.2. Strukturierung und Nachweis verschiedener Arten elektronischer Stellenmärkte

3.2.3.2. Profit-Stellenmärkte

Jeder Stellenmarkt beinhaltet eine bestimmte Angebots- und Nachfragestruktur, so dass sich Untersuchungen der allgemeinen und branchenspezifischen Angebotsstrukturen von Profit-Stellenmärkten aufgrund eindeutigerer Differenzierung am sinnvollsten über jeweils einen Stellenmarkt unterschiedlicher Art abwickeln lassen.

Im Nachfolgenden werden Stellenmärkte gemäß Diagramm 2 angeführt. Zusätzlich zu den drei einzelnen Märkten wird auch noch die in der Praxis anzutreffende Mischform von Arbeitsverleih- und Vermittlungsfirmen mit in den Untersuchungspool genommen. Außerdem existieren auch zunehmend Firmen, welche reine Internetplattformen für Arbeitsvermittlung anbieten. Auch hierfür wird ein Beispiel angeführt.

❖ **Personal-Service-Agenturen (privat)**

Zu diesen Agenturen werden nur bestimmte Arbeitslose vom Arbeitsamt bzw. Job-Center geschickt, so dass ein freier Zugang für Arbeitssuchende, was die spezielle Agentur betrifft, nicht möglich ist. Die Darstellung einer Struktur, falls eine solche jemals existieren sollte, wäre daher nicht sinnvoll.

❖ **Job-Vermittlungsfirmen (insbesondere auch reine Internetplattformen)**

Als Exempel für eine privatwirtschaftliche Internetplattform für Arbeitnehmervermittlung sei hier einer der derzeit größten Anbieter dieser Art, jobpilot, angeführt.

Der strukturelle Aufbau der Homepage lässt sich in drei grundsätzliche Bereiche gliedern. Zunächst sind in einer ersten horizontalen Anordnung die auf die Firma bezogenen Links untergebracht, wie Home, Für Arbeitgeber, PR, Über uns, Kontakt und „Karriere bei uns“.

In einer zweiten horizontalen Linie befinden sich Themenverweise zu Bewerbung, Job, Karriere und europäischen Stellenmärkten.

Der dritte Bereich befindet sich in vertikaler Anordnung auf der linken Fensterseite. Er bezieht sich rein auf Stellensuchende, und beinhaltet Verweise auf Stellenangebote, die Eingabe von Lebensläufen und Bewerbungen, Karriere-Journale und Chats und Foren.

3. Bisher ergründete Vorteile der elektronischen Arbeitsvermittlung und Nachweis verschiedener Arten und Inhalte elektronischer Stellenmärkte

Die einzelnen Themen und Angebote die sonst noch auf der Homepage anzutreffen sind, stammen aus den drei Hauptbereichen und stellen die wichtigsten Einzelpositionen dar. Zudem beinhaltet die Homepage Themenpunkte zu Berufen und Berufseinstieg.

Der Stellenmarkt wiederum ist zweifach aufgeteilt. Ein Stellenmarkt für Stellensuchende und einer für Personalsuchende.

The screenshot shows the homepage of jobpilot.de. At the top left is the jobpilot logo. A search bar contains the text "Sprechen Sie...". Below the search bar is a navigation menu with links: Home, Für Arbeitgeber, PR, Über uns, Kontakt, Karriere bei uns, Hilfe. The main content area is divided into several sections:

- My jobpilot:** A vertical sidebar on the left with a search input field and a "go!" button.
- Finden Sie den Job Ihres Lebens:** A central banner with the text "Wählen Sie aus 46461 Traumjobs weltweit*" and a photo of four people. Below the photo are three buttons: "Job suchen", "Lebenslauf eingeben", and "Neu hier?".
- Für Arbeitgeber:** A sidebar on the right with the text "Mit dem Klick auf 'Für Arbeitgeber' gelangen Sie auf die Startseite für HR:" followed by a list of services: "Produkte/Services", "Preise/Mediadaten", "Kunden-Login". Below this is an "Instant Posting" button.
- Career Coaching:** A section with a photo of a person and the text "Experten überprüfen Ihre Unterlagen in 48 Std."
- Experten-Forum:** A section with a photo of a person and the text "Sabbatical: kreative Pause oder Risiko?"
- WebsiteTrend:** A section with a logo and the text "jobpilot siegt als beste Jobbörse im WebsiteTrend."
- Erlebnisse mit Personalern:** A section with the text "Erfahrungen mit der Diplomarbeit, Verlegung des Firmensitzes"
- Studium & Berufsstart:** A section with the text "Ingenieur-Center, IT-Center"
- Thema der Woche:** A section with a photo and the text "Fit fürs Management (Teil 1)"
- Studium & Berufsstart:** A section with the text "Diplomarbeit: So wird daraus ein Wertpapier"
- Bewerben:** A section with the text "Auf nach Griechenland, Ratgeber: Zeitmanagement"
- Praxis-Tipp:** A section with the text "Stipendien für Auswanderer, Beruf der Woche: Museologe"

At the bottom of the page, there is a footer with the text: "© 2003 jobpilot • Impressum • Privacy Policy • support@jobpilot.de".

Abb. 16 Homepage der Firma jobpilot

Stand 02.2003

Der Stellenmarkt für Arbeitssuchende (Abb. 17) ist ebenso in zwei Bereiche zerteilt.

3.2. Strukturierung und Nachweis verschiedener Arten elektronischer Stellenmärkte

Einmal in normale berufliche Tätigkeiten mit einer weiteren Unterteilung für Positionen mit Berufserfahrung, Einstiegspositionen und Freie Mitarbeiter.

Der zweite Bereich bezieht sich auf Praktika, Ausbildungsplätze und Studentenjobs.



Abb. 17 Stellenmarkt für Arbeitssuchende der Firma jobpilot

Stand 02.2003

Der Markt für Personalsuchende (Abb. 18) ist in zwei Service-Bereiche gegliedert. Zum einen in den Rekrutierungsservice und andererseits in den Service für Campus-Rekrutierung.

Im Bereich des Rekrutierungsservices ist der Personalstellenmarkt neben anderen Serviceangeboten in einer Bewerberdatenbank untergebracht.

In der Campus-Rekrutierung befinden sich Bewerbungen und Angebote von Studienabsolventen bzw. Studenten, welche vor einem Abschluss stehen und sich für bestimmte berufliche Richtungen interessieren.

3. Bisher ergründete Vorteile der elektronischen Arbeitsvermittlung und Nachweis verschiedener Arten und Inhalte elektronischer Stellenmärkte

The screenshot displays the jobpilot.de website interface. At the top left is the jobpilot.de logo. A search bar contains the text 'SUCHE IM WEB:' and a 'FINDEN' button. The Altavista logo is on the top right. A navigation bar includes links for 'Home', 'Für Arbeitgeber', 'PR', 'Über uns', 'Kontakt', 'Karriere bei uns', and 'Hilfe'.

On the left side, there is a 'Kunden-Login' section with input fields and a 'Login' button. Below it is a 'Sagen von A-Z' dropdown menu. Further down is the 'jobpilot Network' section with various international flags.

The main content area features a banner for 'Für Arbeitgeber' with an image of people working. Below the banner are two tabs: 'Rekrutierung-Services' and 'Campus-Rekrutierung'. Under 'Rekrutierung-Services', there is a 'Personalsuche' section with three sub-services:

- Anzeigenschaltung:** Zwei Möglichkeiten für die Veröffentlichung Ihrer Anzeige. [mehr](#)
- Bewerberdatenbank:** Schnelle Bewerberrecherche in über 150.000 Profilen. [mehr](#)
- Direct-Selection:** Rund-um-Service - von der Vorauswahl bis zur Einstellung. [mehr](#)

 Below this are three more services:

- Bewerber Management:** Einfach und integriert - Bewerber online managen. [mehr](#)
- Individuelle HR-Systeme:** Prozesse optimieren und überzeugend auftreten. [mehr](#)
- HR-Consulting:** Profieren von unseren erfahrenen HR-Spezialisten. [mehr](#)

On the right side, there is an 'Informationen' section with links for 'Anzeige schalten', 'Jetzt schalten!', 'Aktion des Monats', 'Zielgruppenpakete', and 'Kontakt'. Below that is a 'Personal-Journal' section with a 'Journal-Startseite' link and a 'Kostenloser Newsletter für Arbeitgeber:' section with an 'E-Mail' input field and a 'Los!' button. At the bottom right of the right sidebar are links for 'Chats & Foren', 'Seminar-Shop', and 'Event-Kalender'.

At the bottom of the main content area, there are two sections:

- Mediadaten:** Wir sorgen dafür, daß Sie erreichen, wen Sie erreichen wollen.
- Kontakt:** Ob Fragen oder individuelle Beratung - unser jobpilot Team freut sich auf Sie!

The footer contains the text: © 2003 jobpilot • [Impressum](#) • [Privacy Policy](#) • support@jobpilot.de

Abb. 18

Markt für Personalsuchende der Firma jobpilot

Stand 02.2003

3.2. Strukturierung und Nachweis verschiedener Arten elektronischer Stellenmärkte

❖ Arbeitsverleih-Firmen

Stellvertretend für viele andere sei hier die Firma „Service Personal-Dienstleistungen“ aufgeführt.

Die Homepage dieser Firma ist von ihrem strukturellen Aufbau her gesehen in sieben Kategorien aufgeteilt: Unternehmensdarstellung, Presseinformationen, Zeitpersonal nach Maß, Stellenangebote, Referenzen, Niederlassungen und Impressum.

Die nähere inhaltliche Darstellung und Nachweisführung erfolgt im nächsten Kapitel.



Abb. 19 Internetportal der Firma Service Personal Dienstleistungen

Stand 02.2003

3. Bisher ergründete Vorteile der elektronischen Arbeitsvermittlung und Nachweis verschiedener Arten und Inhalte elektronischer Stellenmärkte

❖ Firmen für Arbeitsverleih und –vermittlung

Private Arbeitnehmerverleih und -vermittlungsfirmen werden gemeinhin als Personal-service-Firmen oder Personaldienstleister bezeichnet. Die Firma „persona service“ soll hier als Beispiel eines überregionalen Personaldienstleisters dienen.

Das Internetportal der Firma „persona service“ enthält vier Verzweigungsbereiche. Diese werden als Dienstleistung, Wir über uns, Jobs & Personal und Aktuelles betitelt.

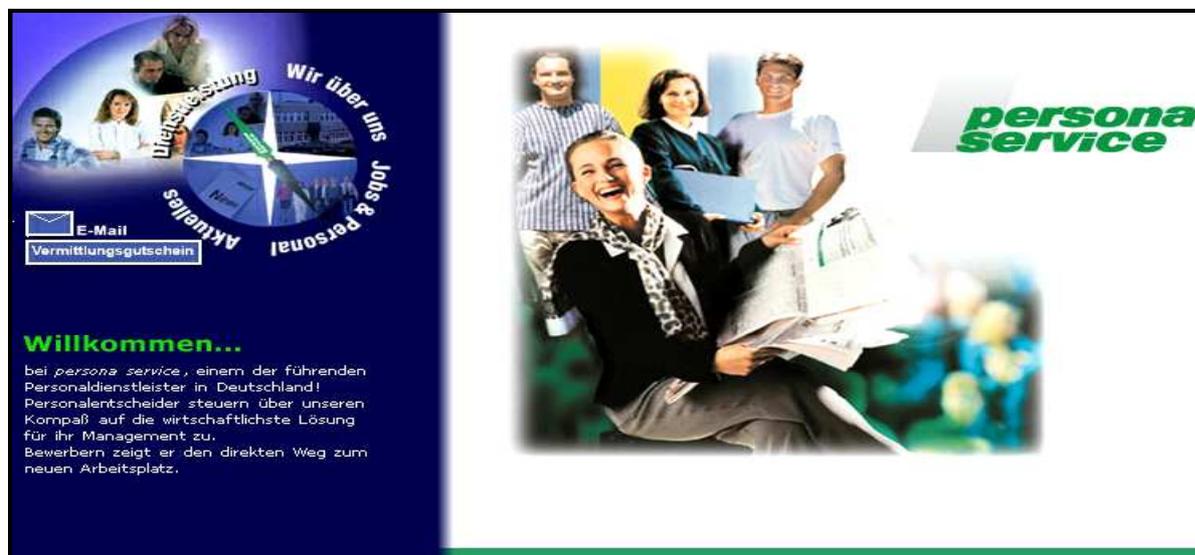


Abb. 20 Internetportal der Firma persona service

Stand 02.2003

Die Seite Jobs & Personal wiederum enthält die Aufteilung in Stellenbörse und Personalbörse. Die Stellenbörse dient Stellensuchenden und die Personalbörse ist für Unternehmen vorgesehen, welche Personal suchen, wobei in beiden Fällen die Kontaktaufnahme über „persona service“ läuft.

3.2. Strukturierung und Nachweis verschiedener Arten elektronischer Stellenmärkte



Jobs & Personal

Jobs & Personal ist ein *Online-Service* für Bewerber, die einen neuen Arbeitsplatz, und Unternehmen, die neue Mitarbeiter suchen. **persona service** bringt beide zusammen.

In der **Stellenbörse** finden Sie aktuelle **Stellenangebote** aus dem gesamten Bundesgebiet. Sie können außerdem Ihre **Online-Bewerbung** direkt an uns abschicken, und sich unter **Ihre Perspektiven** über eine Karriere bei **persona service** informieren.

In der **Personalbörse** rufen Unternehmen **Mitarbeiterprofile** ab, merken interessante Bewerber vor und richten anschließend ihre Anfrage direkt an die zuständige Niederlassung. Schneller und einfacher läßt sich Ihre Personalsuche kaum gestalten.

Wen oder was immer Sie suchen ... Wir freuen uns, Ihnen weiterhelfen zu können!

Abb. 21 Stellenmarkt der Firma persona service

Stand 02.2003

Die Site der Dienstleistungen ist für Arbeitnehmerüberlassungen, in den Formen von Personal-Leasing und Personal-Vermittlung, bestimmt. Die inhaltlichen Gestaltungsmerkmale werden wie bei den vorherigen Beispielen in Kapitel 3.2.4 dargestellt.



Dienstleistung

Mit dem Dienstleistungs-Paket von **persona service** stehen Ihnen verschiedene Wege offen, Ihren Personalbestand an den Bedarf anzupassen. Schnell, unbürokratisch, zuverlässig.

Was Ihnen das bringt? Eine termingerechte Auftragserfüllung, Kundenzufriedenheit, Entlastung des Stammpersonals - um nur einige Punkte zu nennen.

Sehen Sie selbst, was wir für Sie tun können...

Abb. 22 Dienstleistungen der Firma persona service

Stand 02.2003

3. Bisher ergründete Vorteile der elektronischen Arbeitsvermittlung und Nachweis verschiedener Arten und Inhalte elektronischer Stellenmärkte

❖ **Branchen- und berufsspezifische Profit-Stellenmärkte für Verleih, Vermittlung und Verleih und Vermittlung**

Diese drei Arten von Stellenmärkten unterscheiden sich bezüglich der Struktur des Aufbaus und der Darstellung nur unwesentlich von den allgemeinen branchenunspezifischen Profit-Stellenmärkten. Bei der inhaltlichen Darstellung der verschiedenen Arten (Kap. 3.2.4) werden zur Nachweisführung jedoch drei Repräsentanten angeführt.

3.2.3.3. Resumee

Neben der auf Betriebszweck und Branchenstruktur bezogenen grundsätzlichen Einteilung der elektronischen Stellenmärkte in Non-Profit- und Profit-Stellenmärkten, sowie allgemeine und branchenspezifische Stellenmärkte lässt sich noch eine einheitliche technische Struktur festmachen.

Die HTM bzw. HTML- Programmierung der Sites für das Internet bedingt den Aufbau von Angeboten in der Form von Baum-, Vertikal- oder Horizontalstrukturen. Diese wiederum sind an ihren Verzweigungspunkten mit Hyperlinks verbunden, so dass man entlang eines Pfades zu der gewünschten Seite gelangt und wieder zurück zur Ausgangsseite (Homepage). Gleichzeitig kann man von jeder untergeordneten Seite über einen Link direkt zu der jeweiligen Homepage gelangen. In einigen Portals kann man auch von untergeordneten Seiten mittels Link zu anderen untergeordneten Seiten springen.

Über diese allgemeinen und gemeinsamen technischen Strukturmerkmale hinaus sind noch Unterschiede zwischen Non-Profit- und Profit-Stellenmärkten in der Angebotsstruktur auszumachen, welche in Kapitel 3.2.4 näher beleuchtet und in Kapitel 3.2.5 zusammengefasst werden.

3.2. Strukturierung und Nachweis verschiedener Arten elektronischer Stellenmärkte

❖ **Non-Profit-Stellenmärkte**

Mit Ausnahme des Arbeitsamtes liegt der Betriebszweck der Anbieter von Non-Profit-Stellenmärkten nicht in der Arbeitsvermittlung.

Eine allgemeine Angebots- und Nachfragestruktur liegt beim Arbeitsamt vor. Branchenspezifische Angebots- und Nachfragestrukturen sind in den sonstigen Non-Profit-Stellenmärkten vorzufinden.

Die diesbezüglich beispielhaft dargestellten Anbieter Siemens, Bund, Stadtverwaltung München und das Rote Kreuz bieten aus struktureller Sicht allesamt Stellenmärkte als einen unter mehreren Angebotspunkten. Als weitere Gemeinsamkeit kann festgehalten werden, dass sich die Stellenmärkte primär auf bestimmte Branchen und Berufe beschränken. Sonstige Service- und Informationsangebote rund um Beruf, Ausbildung und Bewerbung sind hier so gut wie nicht zu finden.

Unterschiedlich bei den verschiedenen Anbietern dieser Stellenmärkte sind die Formen der Bewerbungsmöglichkeiten. Einige, wie Siemens und das Rote Kreuz, bieten Online-Bewerbungsmöglichkeiten an. Von der Art und Größe der Betriebsstrukturen hängt ab, ob auch Praktikumsstellen, Ausbildungsplätze und Stellen für Absolventen von Hochschulen angeboten werden.

Das Arbeitsamt als Non-Profit-Stellenmarkt unterscheidet sich naturgemäß erheblich von den anderen Anbietern dieser Art der Stellenmärkte, da der Betriebszweck mitunter eben in der Arbeitsvermittlung liegt.

Wie auf Seite 67 dargestellt, bietet das Arbeitsamt neben Angeboten für Stellensuchende (sis), Personalsuchende (ais) und Ausbildungsgesuche und –angebote (asis) auch zahlreiche weitere Vermittlungs- und Serviceangebote an.

Eine präzise Darstellung der Nachweise zur Struktur, der inhaltlichen Angebote, Funktionen und Online-Bewerbungsmöglichkeiten ist im Anhang zu dieser Arbeit aufgeführt.

3. Bisher ergründete Vorteile der elektronischen Arbeitsvermittlung und Nachweis verschiedener Arten und Inhalte elektronischer Stellenmärkte

❖ **Profit-Stellenmärkte**

Hier sind allgemeine Angebots- und Nachfragestrukturen sowie branchenspezifische Angebots- und Nachfragestrukturen vorzufinden.

Die in den Profit-Stellenmärkten tätigen Firmen existieren von der Arbeitsvermittlung bzw. vom Arbeitnehmerverleih. Als gemeinsame strukturelle Eigenschaft bezüglich der Angebote ist festzuhalten, dass mehr Servicekategorien vorhanden sind als in Non-Profit-Stellenmärkten. Des Weiteren laufen Stellen- und Personalgesuche über den jeweiligen Stellenmarktanbieter als entgeltliche Vermittlungsinstanz ab.

Trotz der grundsätzlichen Gemeinsamkeit von vermehrten Servicekategorien unterscheiden sich die Personalservicefirmen in der Anzahl von Angeboten und der inhaltlichen Ausrichtung und Angebotsstruktur (unterschiedliche allgemeine und branchenspezifische Angebots- und Nachfragestruktur).

Eine präzise Darstellung der Nachweise zur Struktur, der inhaltlichen Angebote, Funktionen und Online-Bewerbungsmöglichkeiten ist im Anhang zu dieser Arbeit aufgeführt.

3.2. Strukturierung und Nachweis verschiedener Arten elektronischer Stellenmärkte

3.2.4. Nachweis der Online-Bewerbungsmöglichkeiten der verschiedenen Arten elektronischer Stellenmärkte und inhaltliche Darstellung

In Anlehnung an die Leitfragen der Einleitung ist von zentraler Bedeutung, dass jede aufgeführte Art über Online-Bewerbungsmöglichkeiten verfügt, da diese in der Befragung und in den Einzelfallanalysen unter anderem bezüglich des Persönlichkeits- und Datenschutzes hinterfragt und näher untersucht werden.

Es soll daher zum einen der Nachweis erbracht werden, dass die vorgefundenen Arten über Online-Bewerbungsmöglichkeiten verfügen und andererseits werden die inhaltlichen Darstellungen der einzelnen Arten bezüglich der Ausrichtung des Stellenmarktes (berufsspezifisch oder –unspezifisch) und der Online-Bewerbungsmöglichkeiten detaillierter dargestellt, ebenso mittels nachweisender Abbildungen, um dann am Ende dieses Kapitels mittels eines Kategoriensystems ein Strukturmodell verfestigen zu können. Letztere Darstellungen dient dabei insbesondere der Generierung von Fragenpotential für die darauf folgende Expertenbefragung sowie der Einzelfallanalysen. Das Fragenpotential soll sich dabei durch auffallende Mängel bei den Recherchen entwickeln und wird dann in Kapitel 4 Eingang finden.

Die Darstellungen beziehen sich insbesondere darauf, was in elektronischen Stellenmärkten inhaltlich an Online-Bewerbungsmöglichkeiten angeboten wird, unter Berücksichtigung der Art, also des Betriebscharakters, des Betriebszweckes und der Branchenausrichtung.

Wichtiger Hinweis: Die abbildenden Darstellungen sind exemplarisch und stellen eine Momentaufnahme zum Zeitpunkt der Bearbeitung des jeweiligen Kapitels dar. Aufgrund der Schnelllebigkeit elektronischer Medien können sich die Inhalte und Präsentationsformen ändern.

Die Nachweisführung befindet sich im Anhang dieser Arbeit, da diese keine wissenschaftlich-thematische Auseinandersetzung darstellt, sondern dokumentierte Abbildungsfolgen beinhaltet.

3. Bisher ergründete Vorteile der elektronischen Arbeitsvermittlung und Nachweis verschiedener Arten und Inhalte elektronischer Stellenmärkte

3.2.5. Zusammenfassung der Nachweise verschiedener Arten

In der Zusammenfassung werden nun die verschiedenen Arten elektronischer Stellenmärkte mittels eines Kategoriensystems von inhaltlichen Unterscheidungskriterien bzw. Unterscheidungsmerkmalen in speziellen Tabellen aufgelistet und durch Angabe der jeweiligen nachweisführenden Abbildungen und sonstigen Nachweise aufgeführt. Insbesondere werden für jede Art die inhaltlichen Besonderheiten gegenüber den anderen Arten gekennzeichnet und hervorgehoben, so dass am Ende auch nur die tatsächlich nachweislich verschiedenen Arten zusammengefasst werden.

Darauf aufbauend wird dann ein grafisches Strukturmodell der elektronischen Stellenmärkte erstellt.

➤ *Kategoriensystem inhaltlicher Unterscheidungskriterien und –merkmale*

Nach dem zusammengetragenen Kenntnisstand ergeben sich nunmehr folgende Annahmen von zusammenfassend nachgewiesenen elektronischen Stellenmärkten:

Nicht-Spezifisch – Non-Profit – Arbeitsamt

- **Profit** – Verleih
- **Profit** – Vermittlung (Internetportale und sonstige)
- **Profit** – Verleih und Vermittlung

Spezifisch – Non-Profit – Arbeitsamt

- **Non-Profit** – Sonstige (Firmen, Behörden, Verwaltungen, Organisationen)
- **Profit** – Verleih
- **Profit** – Vermittlung (Internetportale und sonstige)
- **Profit** – Verleih und Vermittlung

Definitionen: **+** = Ja
Nichts = Nein

3.2. Strukturierung und Nachweis verschiedener Arten elektronischer Stellenmärkte

Nichtspezifischer Non-Profit-Stellenmarkt: Bsp. Arbeitsamt/Arbeitsagentur (SM 1)

Kriterien	Merkmale	Ausprägung	Nachweise / Abbildungs-Nr.
Berufe / Quali- kationen	beschränkt		Abb. 3-Abb. 6, Abb. 195, Abb. 196
	unbeschränkt	+	
Art des Ar- beitseinsatzes	Verleih (an Dritte)	+	§35 SGB III, §37c SGB III PSA
	Vermittlung (in Festan- stellung)	+	
Betriebscharakter des Stellenmarktes	Profit		§ 43 SGB III, Abs.1
	Non-Profit	+	

Nichtspezifischer Profit-Stellenmarkt Verleih: Bsp. Firma „Service Personal-Dienstleistungen (SM 2)

Kriterien	Merkmale	Ausprägung	Nachweise Abbildungs-Nr.
Berufe / Qualifikationen	beschränkt		Abb. 271
	unbeschränkt	+	
Art des Arbeitseinsatzes	Verleih	+	Abb. 271
	Vermittlung		
Betriebscharakter des Stellenmarktes	Profit	+	Abb. 271
	Non-Profit		

3. Bisher ergründete Vorteile der elektronischen Arbeitsvermittlung und Nachweis verschiedener Arten und Inhalte elektronischer Stellenmärkte

Nichtspezifischer Profit-Stellenmarkt Vermittlung: Bsp. „jobpilot.de“ (SM 3)

Kriterien	Merkmale	Ausprägung	Nachweise Abbildungs-Nr.
Berufe / Qualifikationen	beschränkt		Abb. 251, Abb. 254, Abb. 257- Abb. 259
	unbeschränkt	+	
Art des Arbeitseinsatzes	Verleih		Abb. 17
	Vermittlung	+	
Betriebscharakter des Stellenmarktes	Profit	+	Abb. 18, Abb. 270
	Non-Profit		

Nichtspezifischer Profit-Stellenmarkt Verleih und Vermittlung: Bsp. Firma „Persona Service“ (SM 4)

Kriterien	Merkmale	Ausprägung	Nachweise Abbildungs-Nr.
Berufe / Qualifikationen	beschränkt		Abb. 21
	unbeschränkt	+	
Art des Arbeitseinsatzes	Verleih	+	Abb. 21, Abb. 22
	Vermittlung	+	
Betriebscharakter des Stellenmarktes	Profit	+	Abb. 22, Abb. 278-Abb. 280
	Non-Profit		

3.2. Strukturierung und Nachweis verschiedener Arten elektronischer Stellenmärkte

Spezifischer Non-Profit-Stellenmarkt: **Arbeitsamt/Arbeitsagentur (SM 5)**

Beispiele: Greencard – IT-Fachkräftevermittlung, die Künstlerdienste, Zentrale Bühnen, Fernseh- und Filmvermittlung, die zentrale und internationale Management- und Fachvermittlung für Hotel- und Gaststättenpersonal etc.

Kriterien	Merkmale	Ausprägung	Nachweise Abbildungs-Nr.
Berufe / Qualifikationen	beschränkt	+	Abb. 6, Abb. 229
	unbeschränkt		
Art des Arbeitseinsatzes	Verleih		Abb. 3, Abb. 229
	Vermittlung	+	
Betriebscharakter des Stellenmarktes	Profit		Abb. 6, Abb. 229 § 43 SGB III, Abs.1
	Non-Profit	+	

3. Bisher ergründete Vorteile der elektronischen Arbeitsvermittlung und Nachweis verschiedener Arten und Inhalte elektronischer Stellenmärkte

Spezifischer Non-Profit-Stellenmarkt: sonstige (Firmen, Behörden, Verwaltungen, Organisationen) **Bsp. „Rotes Kreuz“ (SM 6)** (Organisation)

Kriterien	Merkmale	Ausprägung	Nachweise Abbildungs-Nr.
Berufe / Qualifikationen	beschränkt	+	Abb. 14, Abb. 15
	unbeschränkt		
Art des Arbeitseinsatzes	Verleih		Abb. 245, Abb. 247
	Vermittlung	+	
Betriebscharakter des Stellenmarktes	Profit		Abb. 14, Abb. 15
	Non-Profit	+	

Spezifischer Profit-Stellenmarkt Verleih: Bsp. „FFO Personal Leasing GmbH“ (SM 7)

Kriterien	Merkmale	Ausprägung	Nachweise Abbildungs-Nr.
Berufe / Qualifikationen	beschränkt	+	Abb. 283
	unbeschränkt		
Art des Arbeitseinsatzes	Verleih	+	Abb. 282
	Vermittlung		
Betriebscharakter des Stellenmarktes	Profit	+	Abb. 282
	Non-Profit		

3.2. Strukturierung und Nachweis verschiedener Arten elektronischer Stellenmärkte

Spezifischer Profit-Stellenmarkt Vermittlung: Bsp. Firma „Firmen- & Personal-Profil“ (SM 8)

Kriterien	Merkmale	Ausprägung	Nachweise Abbildungs-Nr.
Berufe / Qualifikationen	beschränkt	+	Abb. 289
	unbeschränkt		
Art des Arbeitseinsatzes	Verleih		Abb. 289
	Vermittlung	+	
Betriebscharakter des Stellenmarktes	Profit	+	Abb. 289
	Non-Profit		

Spezifischer Profit-Stellenmarkt Verleih und Vermittlung: Bsp. Firma „zeit-kraft“ (SM 9)

Kriterien	Merkmale	Ausprägung	Nachweise Abbildungs-Nr.
Berufe / Qualifikationen	beschränkt	+	Abb. 297, Abb. 298
	unbeschränkt		
Art des Arbeitseinsatzes	Verleih	+	Abb. 296
	Vermittlung	+	
Betriebscharakter des Stellenmarktes	Profit	+	Abb. 296
	Non-Profit		

3. Bisher ergründete Vorteile der elektronischen Arbeitsvermittlung und Nachweis verschiedener Arten und Inhalte elektronischer Stellenmärkte

Zusammenfassung der Ausprägungen

		Zusammenfassung der Ausprägungen								
Kriterien	Merkmale	SM 1	SM 2	SM 3	SM 4	SM 5	SM 6	SM 7	SM 8	SM 9
Berufe / Qualifikationen	beschränkt					+	+	+	+	+
	unbeschränkt	+	+	+	+					
Art des Arbeitseinsatzes	Verleih	+	+		+			+		+
	Vermittlung	+		+	+	+	+		+	+
Betriebscharakter des Stellenmarktes	Profit		+	+	+			+	+	+
	Non-Profit	+				+	+			

Das Ergebnis der Auswertung der Ausprägungen der Merkmale zeigt, dass die Stellenmärkte 5 und 6, also die spezifischen Stellenmärkte der Arbeitsagentur und der sonstigen branchenspezifischen Stellenmärkte (Firmen, Behörden, Verwaltungen, Organisationen) bezüglich der angelegten Kriterien identisch sind.

Es verbleiben somit 8 nachweislich verschiedene Stellenmärkte bezüglich der aufgestellten Kriterien und Merkmale, die das nachfolgende vorläufige Strukturmodell begründen.

3.2. Strukturierung und Nachweis verschiedener Arten elektronischer Stellenmärkte

❖ Vorläufiges Strukturmodell

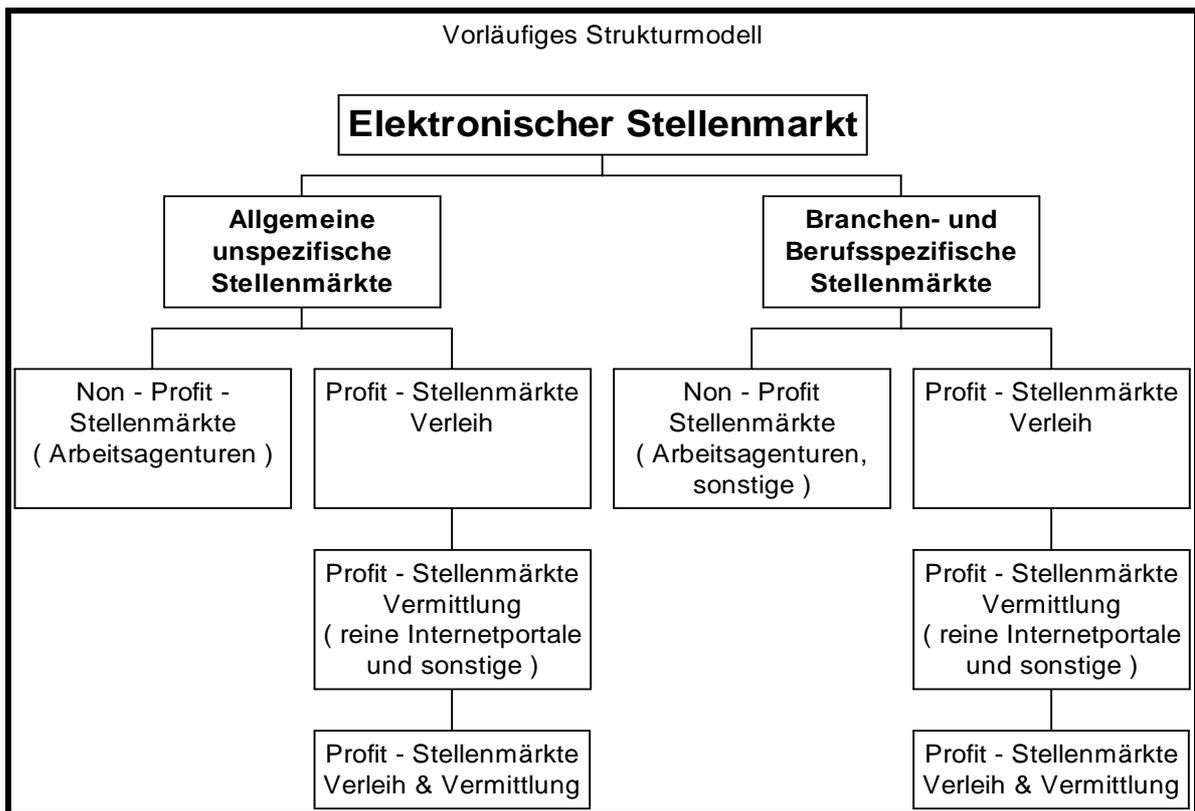


Diagramm 4 Vorläufiges Strukturmodell elektronischer Stellenmärkte

In Anlehnung an das entworfene Strukturmodell lassen sich nunmehr einige Aussagen über elektronische Stellenmärkte machen:

1. In elektronischen Stellenmärkten (ES) finden sich alle Berufe und Branchen wieder, die auch in anderen Stellenmärkten existieren.
2. Die ES lassen sich strukturell bezüglich Branchen und Berufen grob in die beiden Teilstellenmärkte „spezifisch“ und „unspezifisch“ aufteilen (allgemeine und branchenspezifische Angebots- und Nachfragestruktur).

3. Bisher ergründete Vorteile der elektronischen Arbeitsvermittlung und Nachweis verschiedener Arten und Inhalte elektronischer Stellenmärkte

3. In beiden Teilstellenmärkten sind Profit und Non-Profit Stellenmärkte vorzufinden, wobei sich die Profit-Stellenmärkte in Verleih, Verleih & Vermittlung und Vermittlung (auch reine Internetportale) aufteilen lassen.
4. Jeder Stellenmarkt beinhaltet eine bestimmte allgemeine und /oder branchenspezifische Angebots- und Nachfragestruktur.
5. Alle acht Stellenmärkte unterscheiden sich nachweislich nach den aufgestellten inhaltlichen Unterscheidungskriterien.

Ein Aspekt elektronischer Stellenmärkte, dem bislang nicht näher nachgegangen wurde und der bis dato auch noch nicht aufzufinden war, ist der von reinen und neutralen regionalen elektronischen Stellenmarktnetzwerken, welche Stellensuchenden und Stellennachfragern frei zugänglich sind.

Gerade dieser Aspekt dürfte im Hinblick auf eine regionale Wirtschafts- und Arbeitsmarktpolitik jedoch von zunehmender Bedeutung werden, da diese mit einem regionalen elektronischen Stellenmarkt sehr viel effizienter Stellen auf eine Region begrenzt darstellen könnte als dies derzeit der Fall ist, da in regionalen Arbeitsagenturen nicht alle freien Stellen, welche die jeweilige Region betreffen, ersichtlich sind.

Insbesondere wird dieser Gesichtspunkt bei den Befragungen eine Rolle spielen, sowie in den Einzelfallanalysen und bei den Verbesserungsvorschlägen, wobei die Thematik natürlich noch näher präzisiert und konkretisiert werden muss.

4. Methodische Untersuchungen ausgewählter Phänomene und Problemfelder elektronischer Stellenmärkte

4.1. Literaturrecherche

Die Literaturrecherche in den beiden Themenfeldern der Untersuchung, nämlich Effizienz und Persönlichkeits- und Datenschutz, wurde bereits im Verlauf dieser Arbeit vorgenommen und findet sich wieder in den Kapiteln 2.3.3. über die gesetzlichen Grundlagen elektronischer Stellenmärkte und 3.1. über die bisherige Verbesserung von Arbeitsvermittlung durch elektronische Stellenmärkte, welches die Effizienzgesichtspunkte enthält.

Die in den beiden Kapiteln recherchierten Sachverhalte und Kenntnisse dienen als Ausgangspunkt für die Expertenbefragung und werden bei der Fragenkonstruktion jeweils explizit erwähnt.

Insbesondere gilt es, die datenschutzrechtlichen Bestimmungen des Bundesdatenschutzgesetzes (BDSG), des Gesetzes über die Nutzung von Telediensten (Teledienstgesetz – TDG), des Gesetzes über den Datenschutz bei Telediensten (TDDSG) und des Gesetzes zur digitalen Signatur (Signaturgesetz – SigG), auf dessen Umsetzung im Alltag hin zu untersuchen, soweit dies mittels einer Expertenbefragung und Einzelfallanalysen überhaupt möglich ist. Da Verstöße gegen jene Gesetze in einer Expertenbefragung wohl kaum zugegeben werden, können Indizien über die Art des Umgangs mit jenen Gesetzen eher indirekt abgelesen werden.

In Bezug auf die volkswirtschaftlichen und betriebswirtschaftlichen Aspekte wird auf die Basisliteratur Bezug genommen, welche im Literaturverzeichnis entsprechend aufgeführt ist.

Hinsichtlich der speziellen Literatur, die sich auf elektronische Stellenmärkte bezieht,

4.1. Literaturrecherche

seien hier insbesondere drei Vertreter hervorgehoben:

Zum einen Christoph Beck, welcher einen Lehrstuhl für Personalwesen und Betriebswirtschaft an der Fachhochschule in Koblenz inne hat und sich mitunter auf e-Recruiting spezialisiert und diesbezügliche Studien veröffentlicht hat.

Des weiteren ist Crosswater-Systems Ltd. zu nennen, ein privater und unabhängiger Branchendienst für Online-Jobbörsen. Crosswater-Systems hat z.B. eine aktuelle Marktstudie über Online-Jobbörsen in Deutschland veröffentlicht.

Als drittes kann noch Wolfgang König angeführt werden, der ein Institut für Wirtschaftsinformatik an der Johann-Wolfgang-Goethe-Universität in Frankfurt am Main führt und mitunter Statistiken und Marktstudien über Online-Jobbörsen veröffentlicht hat.

Noch nicht erwähnte, jedoch erwähnenswerte, Literaturrecherchen werden bei der Fragenkonstruktion zur Expertenbefragung bzw. bei den Untersuchungsfragen zu den Einzelfallanalysen und im Kapitel über Resultate und Spannungsfelder jeweils entsprechend der Bezugnahmen angeführt.

4. Methodische Untersuchungen

4.2. Expertenbefragungen

Grundsätzlich ist zunächst festzuhalten, dass die Befragung zwei forschungsbezogene Restriktionen enthält.

Restriktionen:

- 1) Zum einen sind die Fragen explorativ-qualitativ ausgerichtet. Dies bedeutet, dass die Fragen offen gestellt werden und inhaltlicher und interpretativer Art sind und dass viel Spielraum bei den Beantwortungsmöglichkeiten existieren soll. Nach dieser Vorgabe wird sich auch das formale Befragungsdesign richten. Die Begründung für die explorativ-qualitative Befragungsmethode liegt in der Erkundung neuer Gesichtspunkte, was eine auf inhaltliche Aussagen bezogene und daher explorativ ausgerichtete Vorgehensweise nahe legt.
- 2) Die zweite Restriktion besteht in der Begrenzung des Umfangs der Befragung. Da es sich bei dieser Arbeit nicht um ein über Drittmittel gefördertes Forschungsvorhaben handelt, sind sowohl die personellen wie finanziellen Ressourcen begrenzt. Des Weiteren liegen aufgrund der qualitativen Ausrichtung der Befragung die inhaltlichen Aussagen der Befragten im Mittelpunkt und nicht die quantitative Erfassung von Daten von möglichst vielen Probanden.

Repräsentativität:

Die Befragung ist von der Struktur elektronischer Stellenmärkte her repräsentativ, da die Befragung am empirisch nachgewiesenen Strukturmodell (also allen tatsächlich vorhandenen betrieblich und strukturell verschiedenen elektronischen Stellenmärkten) orientiert wird. Zudem wird die Befragung auf Bundesebene geführt.

Nicht repräsentativ ist die Befragung aus quantitativer Sicht.

Mittlerweile existieren Tausende von elektronischen Stellenmärkten, da neben professionellen Arbeitsvermittlern und -verleihern nahezu jede Firma, Organisation, Stadtverwaltung, etc. die über einen Server verfügt, eine Homepage bzw. ein Internetportal anbietet, in welchem sich auch Stellenausschreibungen befinden.

Die Auswahl von zu Befragenden ist daher nicht gerade einfach. Eine Hilfe in dieser Hinsicht ist eine Systematisierung durch die ermittelten Arten von Stellenmärkten. Da die Stellenmärkte innerhalb einer Art sehr ähnlich sind, können dann von jedem einige

4.2. Expertenbefragungen

Fälle genommen werden, wobei als Fall eine Firma, Organisation, etc. gemeint ist, an welche dann eine schriftliche Befragung geschickt wird bzw. mit der ein Interview vereinbart wird. Als Einschränkung muss aufgrund der Fragestellungen zum Persönlichkeits- und Datenschutz in Online-Bewerbungen gemacht werden, dass es sich um Stellenmärkte handelt, welche Online-Bewerbungsmöglichkeiten bieten.

Die Verwendung der Arten von Stellenmärkten verhindert auch weitgehend eine Stichprobenverzerrung durch eine einseitige Auswahl der Teilgesamtheit einer Stichprobe⁵⁵.

Die partielle Zufallsauswahl von elektronischen Stellenmärkten für die Befragung und die Einzelfallanalyse erfolgt daher unter der Restriktion, dass ein gefundener Stellenmarkt über die Funktion der Online-Bewerbung (auch per E-Mail) verfügen muss, da eben diesbezüglich Fragen und praktische Fallanalysen vorgesehen sind.

Zudem liegt bei einer qualitativen Befragung der Schwerpunkt in den Inhalten von Stellungnahmen und nicht auf einer quantitativ - statistischen Auswertung.

Experten:

Zu den Experten gehören hier 2 Zielgruppen:

Als Experten gelten in dieser Befragung zum einen diejenigen, welche sich tagtäglich mit elektronischen Stellenmärkten im Sinne der praktischen Umsetzung und Anwendung inhaltlich auseinandersetzen.

Zum zweiten zählen zu den Experten jene, welche sich wissenschaftlich mit elektronischen Stellenmärkten auseinandersetzen und / oder sich mit der Entwicklung elektronischer Stellenmärkte befassen.

Der Inhalt der Befragungen umfasst die beiden Schwerpunkte der Leitfragen. Dies betrifft zum einen die Effizienz elektronischer Stellenmärkte und andererseits den Persönlichkeits- und Datenschutz.

Um die Fragen kompetent, zielgerichtet und präzise formulieren zu können, ist es zunächst von Nöten die Begriffe Effizienz, Persönlichkeits- und Datenschutz und „personenbezogene Daten“ zu definieren und anschließend zu operationalisieren in dem Sinne, was beides für die elektronischen Stellenmärkte konkret bedeutet.

⁵⁵ siehe Bamberg/Baur, 1991: Statistik, S. 10

4. Methodische Untersuchungen

Vor der eigentlichen Befragung wird noch ein Pretest an drei Probanden durchgeführt.

Insbesondere ist beim Pretest zu prüfen:

- die durchschnittliche Befragungszeit
- die Verständlichkeit der inhaltlichen Aussage von Fragen
- die Stimmigkeit von Fragen zueinander
- Fragenkontexteffekte und alternative Frageformulierungen
- das Interesse der Befragten für die Befragung

➤ **Definitionen**

1. Effizienz:

Die allgemeine Definition⁵⁶ des Begriffes Effizienz beinhaltet die umschreibenden Unterkategorien „Wirtschaftlichkeit“, „bestmöglicher Wirkungsgrad“, „Wirksamkeit“ und „Leistungsfähigkeit“.

Zur Kontrastierung der Effizienzbetrachtung soll zudem das Gegenteil, also die Ineffizienz, falls nötig, herangezogen werden. Dies ist besonders für den Zusammenhang von Effizienz und Persönlichkeits- und Datenschutz von Bedeutung.

2. Persönlichkeits- und Datenschutz

Der vom GG Art.1 Abs.1 (Menschenwürde) abgeleitete Persönlichkeits- und Datenschutz hat gemäß § 1 Abs.1 BDSG den Zweck, den Einzelnen „.....davor zu schützen, dass er durch den Umgang mit seinen personenbezogenen Daten in seinem Persönlichkeitsrecht beeinträchtigt wird“.

3. Personenbezogene Daten

Nach § 3 Abs.1 BDSG sind personenbezogene Daten Einzelangaben über persönliche oder sachliche Verhältnisse einer Person.

Im Hinblick auf elektronische Stellenmärkte ist dabei von Bedeutung, dass dazu auch Dateien zählen, welche eine Ansammlung personenbezogener Daten enthalten.

⁵⁶ vgl. Duden, Bibliographisches Institut & F:A: Brockhaus AG, Mannheim 1997

4.2.1. Fragen- und Fragebogenkonstruktion

❖ Fragebogenkonstruktion

Der Fragebogen wird auf der Grundlage der in Kapitel 2.3.2. ausgeführten Kriterien und Maßstäbe erstellt, wobei eine Besonderheit verstärkt berücksichtigt wird:

Befragungsmix: (teilstandardisierter Fragebogen)

Einige Fragen sind etwas stärker strukturiert, da bei diesen nur ja / nein und gegebenenfalls eine kurze Begründung erwünscht wird. Der überwiegende Teil der Befragung wird mit offenen Fragen ausgestaltet.

Der Fragebogen wird zudem in die beiden Themenkomplexe Effizienz und Persönlichkeits- und Datenschutz aufgeteilt und mit einer kurzen Einleitung versehen.

❖ Fragenkonstruktion

Die Konstruktion der Fragen richtet sich im Allgemeinen nach den in Kapitel 2.3.2. ausgeführten Kriterien und Maßstäben.

Das Besondere an dieser fast ausschließlich qualitativen Befragung ist der explorative Charakter:

Hierbei soll dem Probanden besonders viel Spielraum bei der Beantwortung gelassen werden, indem die jeweilige qualitative Frage so offen wie möglich formuliert wird. Dies bedeutet, dass keine bestimmten Antwortalternativen vorgegeben oder erwartet werden, aber dennoch ein bestimmter Sachverhalt so hinterfragt werden soll, dass eine konkrete sachbezogene Stellungnahme dazu möglich ist.

Die 14 Fragen und deren inhaltliche Bezugnahme:

TEIL A

Die ersten 3 Fragen ergeben sich aus den Leitfragen der Arbeit und der Literaturrecherche zu Kapitel 3.1., welches die bisherigen Verbesserungen elektronischer Stel-

4. Methodische Untersuchungen

lenmärkte gegenüber konservativen Stellenmärkten zum Inhalt hatte.

1) Gibt es, Ihrer Auffassung nach, neben den aufgeführten Argumenten noch **weitere Aspekte** dafür, was elektronische Stellenmärkte generell leisten können ?

- a) ständige Online-Verfügbarkeit
- b) überregionale und transnationale Verbreitung und Abrufbarkeit
- c) kostengünstige Bewerbungsverfahren
- d) Möglichkeit der ausführlichen Selbstdarstellung
- e) sofortige Online-Reaktionen möglich

2) Sehen Sie, hinsichtlich des Effizienz Gesichtspunktes, also der Wirtschaftlichkeit, der Wirksamkeit und der Leistungsfähigkeit, **weitere Verbesserungen** gegenüber konventionellen Stellenmärkten, die nachfolgend noch nicht erwähnt wurden?

- a) kostengünstig (z.B. bezüglich der Kosten einer Annoncierung und Standzeit im Internet)
- b) sofortige Datenverarbeitung von Bewerberdaten möglich
- c) ständige Online-Verfügbarkeit
- d) Zeitersparnis in Bewerbungsverfahren und Datenauswertung
- e) Materialersparnisse

3) Was können, nach Ihrem Dafürhalten, elektronische Stellenmärkte bezüglich des Bewerbungsverfahrens und des Arbeitsvermittlungsprozesses **nicht** leisten, **zusätzlich** zu den angeführten Punkten?

- a) persönliches Kennenlernen
- b) spontane Kenntnisabfrage
- c) Ermittlung rhetorischer Fähigkeiten
- d) Feststellung des realen Erscheinungsbildes
- e) Feststellung von Verhaltensformen und Auftreten

Frage 4 resultiert aus festgestellten Widersprüchen in Datumsangaben von Bewerbungsfristen und online gesetzten Stellenanzeigen.

4) Auf welche Weise wird bei Ihnen die Aktualität des elektronischen Stellenmarktes

4.2. Expertenbefragungen

garantiert (z.B. frühzeitiges Einbringen von offenen Stellen und die rechtzeitige Herausnahme nicht mehr aktueller Stellenangebote bzw. Bewerber)?

In den empirischen Recherchen zu den verschiedenen Arten von Stellenmärkten wurden nur spärlich mehrsprachige Stellenmärkte und –anzeigen vorgefunden. Dieses näher zu hinterfragen, dient die 5. Frage.

5) Werden in Ihrem Stellenmarkt Offerten mehrsprachig angeboten?
Wenn ja, in welchen Sprachen, und wenn nein, weshalb nicht?

Die 6. Frage stellt eine Präzisierung des Effizienzgesichtspunktes dar, resultierend aus den Recherchen zu den bisherigen Verbesserungen und ökonomischen Überlegungen.

6) Wie stellt sich, Ihrer Meinung nach, das Verhältnis der Transaktionskosten (also z.B. Kosten für das Setzen von Online-Stellenangeboten, Online-Bewerbungen, Online-Bewerbungsformularen, etc.) im Vergleich zu konservativen Stellenmärkten, dar?

Frage 7 entstand in Anlehnung an eine Studie des Augsburger Forschungsinstitutes, INIFES, zu regionalen Arbeitsmarktverbundnetzen, in welcher konservative regionale Arbeitsmarktverbundnetze untersucht wurden.⁵⁷

7) Welche Meinung vertreten Sie gegenüber der Möglichkeit eigener regionaler elektronischer Stellenmarktverbundnetze (entweder für alle regional gesuchten vakanten Stellen oder spezifische Berufssparten)?

Die Frage 8 stellt einen thematischen Übergang zu Teil B dar und kontrastiert den Effizienzgedanken aus den Verbesserungen mit dem sensiblen Bereich des Persönlichkeits- und Datenschutzes.

8) Inwieweit widersprechen bzw. verhindern, nach Ihrer Auffassung, die Anforderun-

⁵⁷ Hurler, 1984: Gestaltungsspielräume der Arbeitsmarktpolitik auf regionalen Arbeitsmärkten, S. 116 ff

4. Methodische Untersuchungen

gen des Persönlichkeits- und Datenschutzes (Anspruch auf Anonymität und Erhebung und Weitergabe möglichst weniger persönlicher Daten) die Effizienz elektronischer Stellenmärkte bei online gestellten Bewerbungen und Übersendungen von Online-Bewerbungsbogen?

TEIL B

Die erste Frage von Teil B, der sich um den Themenschwerpunkt Persönlichkeits- und Datenschutz in elektronischen Stellenmärkten dreht, nimmt Bezug auf Definitionen von „persönlichen Daten“ im Bundesdatenschutzgesetz sowie TDDSG und TDG und hinterfragt die diesbezüglichen praktischen Erfordernisse und Wünsche.

1) Welche persönlichen Daten eines Stellensuchenden sehen Sie bei online gestellten Bewerbungen, Online-Bewerbungsformularen oder E-Mail-Bewerbungen generell als unabdingbar an?

Frage 2 nimmt Bezug auf die Kategorisierung von Berufen bei der Bundesagentur für Arbeit und führt diese gedanklich weiter hin zu einem Standardisierungssystem.

2) Welche Meinung vertreten Sie gegenüber einer möglichen Standardisierung von Qualifikationsmerkmalen in einfacheren Berufen und einer Registrierung von Qualifikationsbestandteilen in hochqualifizierten Berufen (Ingenieure, akadem. Berufe etc.) zur Erhöhung der Anonymität in Online-Bewerbungen durch einen damit verbundenen weitgehenden Verzicht auf vollständige Berufsbiographien?

Die 3. Frage bezieht sich in Anlehnung zur 1. Frage auf die Umsetzung des Persönlichkeits- und Datenschutzes in online gestellten Bewerbungen und Stellenanzeigen, sowie bei der Datenübermittlung und –archivierung. Diese Frage resultiert insbesondere auch aus ungeklärten Handhabungsformen von persönlichen Daten, welche im Verlauf der Recherchen zu Tage getreten sind.

3) Welche Maßnahmen werden bei Ihnen ergriffen um einen möglichst hohen Persönlichkeits- und Datenschutz gewährleisten zu können (insbesondere bei Datenüber-

4.2. Expertenbefragungen

mittlungen und –archivierungen, Schutz gegen Einsicht Dritter bei vertraulichen Daten)?

Die 4. Frage präzisiert die 1. in Bezug auf online gestellte Bewerbungen und Stellenanzeigen, in denen auch erweiterte Angaben veröffentlicht werden können. Auch resultiert die Fragestellung aus Recherchen zu den Arten von Stellenmärkten in denen sehr unterschiedliche Online-Bewerbungen vorliegen können.

4) Haben bei Ihnen Bewerber mit online gesetzten Bewerbungen die Möglichkeit mit zu bestimmen, welche Daten (Qualifikationen) **angegeben bzw. veröffentlicht** werden können oder müssen?

a) Ja-

b) Nein- (Begründung ?)

Frage 5 bezieht sich in erster Linie auf reine Stellenmarktportale und Verleih- und Vermittlungsfirmen, sowie die Bundesarbeitsagentur mit den Internetangeboten. Sie resultiert aus teilweise nicht klar hervorgegangenen weiteren Verwendungszwecken von persönlichen Daten bei verschiedenen Anbietern von Stellenmarktportalen, welche im Laufe der Recherchen gesichtet wurden.

5) Haben bei Ihnen Bewerber mit online gestellten Bewerbungen die Möglichkeit der Kontrolle und Mitbestimmung über die **Weitergabe der vollständigen Daten** an potentielle Interessenten?

a) Ja-

b) Nein-

-Wenn ja, wie?

-Wenn nein, warum nicht?

Die letzte Frage von Teil B resultiert aus anonymisierten online gestellten Bewerbungen und den damit verbundenen Angaben, welche entweder gemacht werden müssen oder können. Dabei ist insbesondere nicht eindeutig geklärt, welche und wie viel persönliche Daten angegeben werden sollen oder müssen ohne dabei persönlichkeits- und datenschutzrechtliche Ansprüche zu verletzen. In diesem Zusammenhang kann es un-

4. Methodische Untersuchungen

ter Umständen Bewerbergruppen geben, bei denen diese Ansprüche vermittlungshindernd wären.

6) Kann es, nach Ihrer Auffassung, Bewerbergruppen oder sonstige Gründe geben, aufgrund derer ein Persönlichkeits- und Datenschutz vermittlungshindernd wäre?

a) Ja-

b) Nein-

Begründung: (z.B. wenn ja, welche Bewerbergruppe (n) und weshalb bzw. sonstige Gründe)

4.2.2. Durchführung der Befragung

Wie eingangs zu diesem Kapitel angeführt, erfolgte vor der eigentlichen Befragung noch ein Pretest an drei Probanden.

Die Durchführung der Befragung erfolgte unter Berücksichtigung des Strukturmodells, wobei im größten Teilstellenmarkt „non-profit – sonstige“ weitere Aufteilungen in Behörden, Verwaltungen (Stadtverwaltungen), Organisationen und sonstige Firmen erfolgen.

Da es in der Praxis kaum mehr Personalservice-Firmen gibt, welche nur Verleih oder Vermittlung betreiben, wird dieser Bereich zusammengefasst und dafür ein eigener Teilstellenmarkt, der nur Internetportale für Arbeitsvermittlung anbietet, hinzugenommen.

Es existieren insgesamt 9 relevante Teilstellenmärkte in denen jeweils 2 Befragungen durchgeführt werden, mit Ausnahme der 2 Internetportalteilstellenmärkte, in denen jeweils 3 bzw. 4 Befragungen durchgeführt werden, da diese von besonderem thematischen Interesse sind. Die Beschränkung auf durchschnittlich 2 Befragungen liegt in der Annahme, dass weitere Befragungen in den jeweiligen Teilstellenmärkten keinen signifikanten Erkenntnisgewinn mehr bringen, da die Antworten ja von Experten gegeben werden sollen und auf einem Teilstellenmarkt gleiche Grundbedingungen vorherrschen.

Insgesamt wurden damit 21 Befragungen in den folgenden Teilstellenmärkten bundesweit durchgeführt:

4.2. Expertenbefragungen

Allgemeine unspezifische Stellenmärkte:

Non-Profit – Arbeitsämter, sonstige (2)

Profit – Verleih und Vermittlung (2)

Profit – Internetportale (4)

Branchen- und Berufsspezifische Stellenmärkte:

Non-Profit – Arbeitsämter, sonstige Firmen (2)

Non-Profit – Behörden (2)

Non-Profit – Verwaltungen (2)

Non-Profit – Organisationen (2)

Profit – Verleih und Vermittlung (2)

Profit – Internetportale (3)

Die Befragungen wurden grundsätzlich aus Kostengründen als E-Mail-Fragebogen versandt, wobei zunächst ein E-Mail-Anschreiben erfolgte, in welchem das Vorhaben kurz erläutert und der jeweilige Proband gefragt wird, ob er sich an der Befragung beteiligt. Zudem enthält der E-Mail Fragebogen einige Anmerkungen und Erläuterungen.

Anschreiben-E-Mail:

Sehr geehrte Damen und Herren,

ich verfolge ein Forschungs- und Dissertationsvorhaben mit Kenntnis des Lehrstuhls für Politikwissenschaft der Universität Augsburg (E-Mail: Hans-Otto.Muehleisen@Phil.Uni-Augsburg.de, Universität Augsburg, Universitätsstr.10, 86159 Augsburg, Tel. 0821/598-2610 - Sekretariat) und des Lehrstuhls für Soziologie und empirische Sozialforschung der Universität Augsburg mit oben bezeichnetem Titel. (bestätigt werden kann die Verfolgung des Dissertationsvorhabens unter anderem von irmgard.weiss@phil.uni-augsburg.de, Sekretariat des Lehrstuhls für Soziologie und empirische Sozialforschung, Universität Augsburg, Universitätsstr.6, 86159 Augsburg, Tel. 0821/598-4096). Im Rahmen dieser Arbeit führe ich eine 14 kurze Fragen umfassende Expertenbefragung mit den Schwerpunkten "Effizienz" und "Persönlichkeits- und Datenschutz" durch.

Da in Ihrem Stellenmarkt Online-Bewerbungen möglich sind, wende ich mich an Sie. Die Befragung richtet sich an Personen, welche mit der inhaltlichen Gestaltung und den Anforderungen des jeweiligen elektronischen Stellenmarktes, mit Online-Bewerbungsmöglichkeiten (auch via E-Mail), vertraut sind.

Bezüglich der Effizienz und des Persönlichkeits- und Datenschutzes in elektronischen Stellenmärkten besteht ein Erklärungsbedarf wissenschaftlich-qualitativer Art. Deshalb tragen die Informationen

4. Methodische Untersuchungen

aus der Expertenbefragung mit zu einer wissenschaftlichen Bearbeitung dieses Themenkomplexes bei, wobei der daraus resultierende Erkenntnisgewinn allen Interessierten zugute kommen kann. Da zudem die elektronischen Stellenmärkte immer mehr an Bedeutung gewinnen, ist es von besonderem Gewicht, dass sich Experten daran beteiligen.

Die Befragung erfolgt im Normalfall mittels E-Mail-Fragebogen, kann aber auch in der Form eines schriftlich-postalischen Fragebogens oder als Interview bzw. Telefoninterview durchgeführt werden. Falls Sie eine für die inhaltliche Ausgestaltung des elektronischen Stellenmarktes zuständige Persönlichkeit sind, möchte ich Sie fragen, ob Sie grundsätzlich bereit sind an der Befragung teilzunehmen und Sie bitten, mir dies mitzuteilen.

Für den Fall, dass andere Personen dafür zuständig sind, möchte ich Sie bitten, diese E-Mail an eine Person weiterzuleiten, welche sich mit der inhaltlichen Ausgestaltung Ihres Stellenmarktes befasst, mit der Bitte, dass diese mir mitteilt, ob sie grundsätzlich bereit wäre sich an der Expertenbefragung zu beteiligen. Sie können mir auch eine (E-Mail-) Adresse einer diesbezüglichen Person mitteilen, damit ich bei dieser nachfragen kann, ob sie sich an einer Expertenbefragung beteiligt.

Für Rückfragen stehe ich Ihnen jederzeit zur Verfügung.
Ich danke Ihnen bereits im Voraus für Ihr Entgegenkommen!

Befragungs-E-Mail:

Anmerkungen und Erläuterungen

Themen der Befragung: Effizienz und Persönlichkeits- und Datenschutz in elektronischen Stellenmärkten.

Methodische Anmerkungen zur Befragung: Die Fragen sind teilstandardisierte, offene und thematisch inhaltliche Fragen zu den beiden Themenbereichen.

E-Mail: Die Fragen können Sie direkt beantworten, indem Sie auf "Antwort" in Ihrem E-Mail Programm klicken und den Cursor oder Mauspfel unterhalb eines Fragerahmens platzieren und mit der Enter-Taste eine Einfügung bewirken und dann Ihre Antwort schreiben. Falls Sie die Beantwortung zu einem späteren Zeitpunkt vornehmen möchten, verschieben Sie bitte die Mail in den Ordner "Entwurf". Aus diesem Ordner heraus können Sie dann die Beantwortung ebenso vornehmen wie bei der direkten "Antwort"-Option. Bei jedem Abspeichern in diesem Ordner wird der alte Stand der Mail überschrieben, so dass Sie bei zeitlich getrennter Beantwortung beim Aufrufen dieser Mail immer den letzten Stand der Beantwortung aufrufen.

Inhaltliche Anmerkung zur Befragung: **Fragen die möglicherweise außerhalb Ihres**

4.2. Expertenbefragungen

Kompetenzbereiches liegen, die Ihren Stellenmarkt nicht betreffen oder die Sie aus sonstigen Gründen als nicht beantwortbar erachten, lassen Sie bitte einfach unbeantwortet oder versehen diese mit einer entsprechenden Bemerkung.

Die Fragen zum Persönlichkeits- und Datenschutz beziehen sich ausschließlich auf online gesetzte Bewerbungen und Stellenofferten sowie auf Online-Bewerbungsformulare und zum Teil auf E-Mail-Bewerbungen.

Forschungsnachweise /-bestätigungen: Als Nachweis für das Dissertations- und Forschungsvorhaben können Sie entweder eine schriftliche Bestätigung des Hauptbetreuers erhalten oder Sie senden eine E-Mail-Nachfrage entweder an das Sekretariat des Lehrstuhles für Soziologie und empirische Sozialforschung, Universität Augsburg, 86159 Augsburg, Universitätsstr.6, Tel.0821/598-4096 (E-Mail: irmgard.weiss@phil.uni-augsburg.de , Lehrstuhlinhaber Herr Prof. Giegler) oder an das Sekretariat des Lehrstuhles für Politikwissenschaft der Universität Augsburg (E-Mail: Hans-Otto.Muehleisen@Phil.Uni-Augsburg.de) . An beiden Lehrstühlen bin ich als Doktorand registriert.

Auswertungsergebnisse: Da Sie an der Befragung teilgenommen haben, können Sie Ergebnisse der Auswertung erhalten. Wenn Sie dies wünschen, geben Sie dies bitte nach der letzten Frage an.

Einleitung Teil A:

a. Effizienz

Unbestritten ist das Effizienzkriterium einer der maßgeblichen Gründe für die Einführung und Betreibung elektronischer Stellenmärkte. Da es sich hier um ein relativ neues Phänomen handelt, besteht hinsichtlich der Einzelaspekte des Effizienzgedankens noch ein Klärungsbedarf wissenschaftlicher Art. Dem soll hier mittels einer Befragung Rechnung getragen werden, in dem verschiedene Einzelaspekte erfragt und hinterfragt werden.

Einleitung Teil B:

b. Persönlichkeits- und Datenschutz

Der Artikel 1 des Grundgesetzes (Menschenwürde) stellt die Ausgangsbasis des Persönlichkeits- und Datenschutzes dar, welcher darauf abzielt individuelle Daten von Personen vor einem Missbrauch zu schützen. Gerade die neuere Art von Bewerbungen in Form von Online-Bewerbungen und online oder per E-Mail übermittelten Bewerbungen stellen diesbezügliche Risikofaktoren dar, welche im negativen Extremfall den weltweit "gläsernen Menschen" zur Folge haben könnten.

4. Methodische Untersuchungen

Diese Befragung soll nunmehr dazu dienen den aktuellen, praktizierten Stand des Persönlichkeits- und Datenschutzes wissenschaftlich zu erfragen und mögliche Verbesserungsoptionen zu erkunden.

4.2.3. Auswertung

Qualitative inhaltsanalytische Auswertungsmethoden mit einem Kategoriensystem von Wortkombinationen oder Sätzen und entsprechenden Kodierungen scheint hier wenig sinnvoll, da jene qualitativen Auswertungsmethoden sich primär eignen zur Erforschung sozialer und kultureller Werte und des Wandels von Werten im langfristigen Zeitverlauf, z. B. durch Rückgriff auf Schulbücher und Zeitungen.⁵⁸

Zu den Antworten:

Die Antworten sind äußerst unterschiedlich in den Ausführungen, der Qualität sowie wie in der Länge. Dies ist bedingt durch die unterschiedlichen Stellenmärkte und den jeweiligen Personen, welche als Experten geantwortet haben.

Zur Auswertung:

Die vorliegende Auswertung ist eine Rohauswertung der eingegangenen Stellungnahmen.

Mehrfach gleichlautende und völlig gleichsinnige Stellungnahmen wurden zu einer Stellungnahme komprimiert und reduziert.

Antworten mit leichten Nuancen in der Beantwortung wurden beibehalten.

Eine ausführliche Auswertung erfolgt im Rahmen der Zusammenfassung dieser Arbeit, zusammen mit Ergebnissen der Literaturrecherche und ausgewählten Einzelfallanalysen.

Teil A

⁵⁸ siehe auch Diekmann, 1995: Empirische Sozialforschung, Kapitel XII Inhaltsanalyse, S. 481 ff

4.2. Expertenbefragungen

Definitionen: k. A. = keine Antworten, A. = Antworten
 Teilnehmerzahl: 21

1) Gibt es, Ihrer Auffassung nach, neben den aufgeführten Argumenten noch weitere Aspekte dafür, was elektronische Stellenmärkte generell leisten können ?

- a) - ständige Online-Verfügbarkeit
- b) - überregionale und transnationale Verbreitung und Abrufbarkeit
- c) - kostengünstige Bewerbungsverfahren
- d) - Möglichkeit der ausführlichen Selbstdarstellung
- e) - sofortige Online-Reaktionen möglich

k. A. 9 = 43%

A. 12 = 57%

Stellungnahmen:

- bundesweite Transparenz über Angebot und Nachfrage auf dem Arbeits- und Ausbildungsmarkt,
 - an einer zentralen Stelle wird das gesamte Angebot an offenen Stellen zusammengeführt.
 - Such- und Bewerbungsprozess werden verkürzt und damit die Ausgleichsprozesse am Arbeits- und Ausbildungsmarkt beschleunigt.
 - Zugriffs- und Kommunikationswege sind einfach, schnell
 - automatisierte Verknüpfungen mit anderen Online-Stellenmärkten und -plattformen möglich
 - weitreichende Durchsuchbarkeit für Bewerber
 - unmittelbare Speicherung
 - Weiterverarbeitung und Auswertung der Bewerberinnen- und Bewerberdaten
 - aufgrund vorgefertigter Formulare nur gezielte Informationsabfrage (Informationen, die wirklich von Interesse für die Bewerberinnen- und Bewerbervorauswahl sind)
 - sofortiges Erkennen geeigneter Kandidaten (Matching)
 - Möglichkeit, Jobs anderen zu empfehlen (send job to a friend Funktionalität)
 - Möglichkeit, ein Such-Profil zu hinterlegen und sich "passende" Jobs zusenden zu lassen
 - Möglichkeit, Kandidaten-Daten zu speichern und wiederzuverwenden
 - wesentlich höhere Reichweite als bspw. Anzeigen in Printmedien
 - Aktualität.
 - Effizienz beim Erreichen der Zielgruppe.
 - längere Vorhaltungs-/ Wirkungsdauer (in der Regel 4 Wochen)
 - effektive Suchfunktionen mit mehrstufigem Auswahlverfahren
 - gezielte Zielgruppenansprache über Kooperationen mit Branchenportalen
 - Austausch-Foren über Gehälter, arbeitsrechtliche Fragen, usw. – also Interaktion der User.
 - Multiplikatorenfunktion im Vergleich zur direkten Bewerbung
 - Zeitersparnis (nur eine Bewerbung)
 - Umkehrung des klassischen Bewerbungsprozesses: Firmen "bewerben" sich beim Kandidaten
 - Mögliche enge technische Verknüpfung von Stellenmärkten mit den Recruitingsystemen der Stellenanbieter über Standards wie HR-XML
 - vereinfachter Austausch der Stellenangebote mit anderen (Online-)Stellenbörsen (Kooperationsvereinbarungen)
 - konzentriert zusammengefasste Angebotsdarstellung
-

4. Methodische Untersuchungen

2) Sehen Sie, hinsichtlich des Effizienzgesichtspunktes, also der Wirtschaftlichkeit, der Wirksamkeit und der Leistungsfähigkeit, **weitere Verbesserungen** gegenüber konventionellen Stellenmärkten, die nachfolgend noch nicht erwähnt wurden?

- a) - kostengünstig (z.B. bezüglich der Kosten einer Annoncierung und Standzeit im Internet)
- b) - sofortige Datenverarbeitung von Bewerberdaten möglich
- c) - ständige Online-Verfügbarkeit
- d) - Zeitersparnis in Bewerbungsverfahren und Datenauswertung
- e) - Materialersparnisse

k.A. 16 = 76%

A 5 = 24%

Stellungnahmen:

- Herstellung von Transparenz über den Arbeits- und Ausbildungsmarkt
 - allen Kunden steht eine Anlaufstelle unter einer Web-Adresse in allen Arbeitsmarktfragen zur Verfügung.
 - über eine spezifische, auf dem internationalen HR-XML-Standard basierende Datenschnittstelle wird hier ein schneller, unkomplizierter Austausch von Stellen- und Bewerberangeboten ermöglicht.
 - die Datenerfassung/-veröffentlichung wird beschleunigt
 - das gesamte Bewerbungsverfahren kann online -ohne Medienbrüche- abgewickelt werden.
 - Intelligente Such- und Matchingsysteme sowie der Einsatz eines Job-Agenten verkürzen Suchaufwand und -wege.
 - ein Customer-Relationship-Management ermöglicht eine schnelle, flexible Reaktion auf spezifische Marktbedürfnisse.
 - neben der reinen Stellenbörsen-Funktion/-vermittlung stehen umfangreiche Informationsangebote, portalübergreifende Standarddienste und Hilfsfunktionalitäten zur Verfügung
 - durch Beschleunigung der Ausgleichsprozesse am Arbeitsmarkt wird der Eintritt von Arbeitslosigkeit vermieden bzw. die Dauer der Arbeitslosigkeit kann verkürzt werden kann.
 - Nutzung eines modernen Mediums als Präsentation / Darstellung/ Werbung nach außen.
 - Transparenz bei Rückfragen (schnellere Reaktionszeiten auf Anfragen)
 - breitere Streuung der Angebote und Gesuche über die ursprüngliche Online-Stellenbörse hinaus (z.B. durch Weitersendung per Email an "friends & family")
 - Möglichkeit für Stellensuchende Stellenangebote nach bestimmten Kriterien zusammenzustellen und per Email-Newsletter zu erhalten
 - Stellen können genau so lange als "frei" angezeigt werden, wie gewünscht. In einer Print-Publikation müssen dagegen bestimmte Veröffentlichungstermine exakt eingehalten werden (meist einmal die Woche)
 - elektronische Zusammenführung von Vergleichskriterien, schnelle Übersicht über Kandidatenprofile
-

4.2. Expertenbefragungen

3) Was können, nach Ihrem Dafürhalten, elektronische Stellenmärkte bezüglich des Bewerbungsverfahrens und des Arbeitsvermittlungsprozesses **nicht leisten, **zusätzlich** zu den angeführten Punkten?**

- a) - persönliches kennen lernen
- b) - spontane Kenntnisabfrage
- c) - Ermittlung rhetorischer Fähigkeiten
- d) - Feststellung des realen Erscheinungsbildes
- e) - Feststellung von Verhaltensformen und Auftreten

k. A. 8 = 38%

A. 13 = 62%

Stellungnahmen:

- keine individuelle Beratungsleistung durch Vermittlungs-/Beratungsfachkräfte ersetzen. Gerade für bestimmte Kundengruppen ist eine über die reine Selbstinformation hinausgehende Unterstützungsleistung zur Eingliederung ins Berufsleben erforderlich.
- Personenkreis, der aufgrund von Barrieren (Behinderung, Sprache etc.) nicht in der Lage ist, das Internet zur Stellensuche zu nutzen.
- Entgegennahme spezieller Bewerbungsunterlagen, z.B. Werkproben
- Die Bewerbungen können im BSI zwar online übersandt werden, das Bewerbungsverfahren wird allerdings im herkömmlichen Sinne (sprich persönliches Kennenlernen usw.) durchgeführt.
- Verifizierung von Angaben
- spezielle individuelle Anzeigenformen
- Feststellung von sozialen Kompetenzen, Idealismusfähigkeit
- tatsächliche Qualifikation des Kandidaten; schwierig ist auch die Ausgrenzung von "Fakes"
- Aktualität etc.; ist der Bewerber wirklich noch verfügbar bzw. ab wann; dies kann auch durch regelmäßige Befragung der Kandidaten nicht zu 100% gewährleistet werden
- Testen von Antwortverhalten und Aggressions- und Belastungsmustern
- Testverfahren

4) Auf welche Weise wird bei Ihnen die Aktualität des elektronischen Stellenmarktes garantiert (z.B. frühzeitiges Einbringen von offenen Stellen und die rechtzeitige Herausnahme nicht mehr aktueller Stellenangebote bzw. Bewerber) ?

k. A. 1 = 5

A. 20 = 95

Stellungnahmen:

- durch die Kunden selber eingegeben und verwaltet.
 - automatische Aktualisierungsfunktion gewährleistet hier, dass nicht aktuelle Angebote rechtzeitig
-

4. Methodische Untersuchungen

deaktiviert werden.

- frühzeitige Einbindung offener Stellen wird durch eine spezifische, auf dem internationalen HR-XML- Standard basierende Datenschnittstelle unterstützt.
 - tagesaktuelles Handling durch das Personalamt
 - über die Bewerbungsfrist. Elektronische Stellenausschreibungen werden nach dieser Frist automatisch entfernt.
 - tägliche Pflege der eingehenden Bewerbungsdaten
 - automatisiertes Herausfallen von Stellenausschreibungen nach Bewerbungsschluss
 - die Eingabe der Stellenangebote erfolgt mit einem Ablaufdatum -> das Stellenangebot wird automatisch nach Ablauf der Bewerbungsfrist gelöscht.
 - Per Arbeitsanweisung: Alle Stellen müssen elektronisch ausgeschrieben sein --> alle Stellen sind online verfügbar.
 - Sobald die Stellen besetzt sind, werden sie automatisch geschlossen und von dem Stellenmarkt gelöscht.
 - Die Aktualisierung bei Veränderungen bereits veröffentlichter Jobs liegt im Verantwortungsbereich des Recruiters - wird aber aus Eigeninteresse gelebt
 - durch eine dezentrale Eingabe und Löschen der Stellen und einer zusätzlichen zentralen Redaktion
 - eigens zuständige Person
 - befristet, Personalteam verantwortlich
 - automatisiertes Herausfallen von Stellenausschreibungen nach Bewerbungsschluss
 - Die Verwaltung der Stellenangebote obliegt dem Kunden, der diese im Eigeninteresse in der Regel aktuell hält.
 - sortieren in der Ansicht nach letztem Änderungsdatum, so dass die aktuellen Angebote und Gesuche immer oben stehen.
 - mehrfach täglich aktualisieren
 - Stellenangebote laufen maximal vier Wochen und fallen dann aus der Anzeige heraus. Sie müssen danach manuell vom Stellenanbieter wieder auf aktiv gesetzt werden. Das gleiche bei den Stellengesuchen. Bei der Besetzung einer Stelle können die Angebote auch vorher wieder herausgenommen werden.
 - die Inserenten erhalten eigene Zugangsdaten, mit denen sie ihre Angebote selbständig aktualisieren, ändern, löschen können. Somit kann der Inserent sofort reagieren, wenn die Stelle besetzt ist oder immer wieder die gleichen Nachfragen zum Angebot kommen.
 - Ständiger Abgleich mit den Bewerbern und den ausschreibenden Unternehmen; erfolgt keine Reaktion, wird das Angebot deaktiviert.
 - Stellenangebote: Standardveröffentlichungszeitraum ist 4 Wochen, es sei denn es wird vom Stellenanbieter ein Bewerbungsschluss angegeben, dann entsprechend kürzer oder länger.
 - Stellengesuche: Standardveröffentlichungszeitraum ist 6 Wochen, die Gesuche können von den Jobsuchern nach Ablauf der 6 Wochen um weitere 6 Wochen verlängert werden. Selbstverständlich können sowohl Angebote wie auch Gesuche auch vorzeitig deaktiviert werden. Gerade bei den Stellenangeboten kommt das regelmäßig vor, weil bereits viele gute Bewerbungen eingegangen oder die Stelle tatsächlich schon besetzt werden konnte.
 - tägliche Soll- Ist-Überprüfung von Zugängen, sowie erledigter Stellengesuche.
 - persönliche Kontrolle, täglich
 - nach Ablaufdatum erfolgt Entfernung
 - durch Personal
-

4.2. Expertenbefragungen

5) Werden in Ihrem Stellenmarkt Offerten mehrsprachig angeboten? Wenn ja, in welchen Sprachen; wenn nein, weshalb nicht?

k. A. 0 =

A. 21 = 100%

Ja von A. (A: = 100%): 7 = 33%

Nein von A. (A: = 100%): 14 = 67%

Stellungnahmen zu Ja:

- internationaler Ausgleich wird über einen Austausch der Stellenangebote mit dem europäischen Portal EURES unterstützt.
- Stellen werden in der Sprache ausgeschrieben, die für den Job hauptsächlich erforderlich ist. Das sind mit Masse die am weitesten verbreiteten europäischen Sprachen - Deutsch, Englisch, Spanisch, Französisch, Portugiesisch, Holländisch, Italienisch, Dänisch, Norwegisch, Schwedisch, aber auch Chinesisch
- im internationalen Bereich unseres Stellenmarktes
- Sofern in Einzelfällen sehr gute Fremdsprachenkenntnisse für eine zu besetzende Stelle erforderlich sind, wäre aber auch ein Stellenangebot in Englisch oder alternativ in der erforderlichen Fremdsprache denkbar.
- liegt im Ermessen der schaltenden Unternehmen.
- vorwiegend englisch, französisch, spanisch; weitere Sprachen sind derzeit nicht möglich, da alle Einträge durch uns redaktionell bearbeitet werden und inhouse keine weiteren Sprachkompetenzen vorhanden sind.
- französisch, englisch

Stellungnahmen zu Nein:

- die Amtssprache ist deutsch und städtische Bewerber müssen deutsch sprechen können.
 - Internationalität bisher nur in wenigen, ausgewählten Bereichen der Verwaltung erforderlich, generell werden Deutschkenntnisse vorausgesetzt.
 - momentan nicht - einerseits ist für die Bewerber meist deutsch als Sprache Voraussetzung andererseits entstünde durch die Übersetzung ein nicht unerheblicher Mehraufwand.
 - Klientel deutschsprachig
 - unser Stellenmarkt ist nicht international ausgerichtet.
 - weil Fokus auf D, CH, A.
- Problematisch ist bei mehrsprachigen Lösungen die Übersetzung von Freitextfeldern, aber auch bei Mehrfachwahlfeldern, die unterschiedliche Kategorisierung bei Ausbildungs-Eigenarten des entsprechenden Landes.
- hauptsächlich Projekte im deutschsprachigen Raum vergeben werden
 - Deutschkenntnisse erforderlich
-

4. Methodische Untersuchungen

6) Wie stellt sich, Ihrer Meinung nach, das Verhältnis der Transaktionskosten (also z.B. Kosten für das Setzen von Online-Stellenangeboten, Online-Bewerbungen, Online-Bewerbungsformularen, etc.) im Vergleich zu konservativen Stellenmärkten, dar?

k. A. 2 = 9,5

A. 19 = 90,5

Stellungnahmen:

- Ersteinrichtung ist kostenintensiver, der Betrieb erheblich preiswerter
- Aufwand und Kosten bei Online-Stellenmärkten sind geringer.
- Kosten für Online-Stellenangebote sind im Vergleich zu Stellenangeboten in Zeitungen/Zeitschriften erheblich geringer
- die meisten Bewerbungen gehen hier im Regelfall per Post ein bzw. es müssen ggf. zusätzliche Qualifikationsnachweise angefordert werden, so dass in diesem Bereich kaum Kostenersparnisse erzielt werden können.
- Online ist deutlich kostengünstiger
- wir nutzen hauptsächlich unsere eigene Stellenbörse, daher haben wir hier einen klaren Kostenvorteil
- weitaus günstiger, zeitliche Ersparnis
- schnell, effektiv
- Aufwand hängt davon ab, ob man mit standardisierten Datensätzen arbeitet oder individuelle Stellenangebotsseiten für den Kunden erstellt.
- Online ist schneller, kann aber ein persönliches Gespräch nie ersetzen. Durch einen Online-Stellenmarkt schaffen Sie (1) Transparenz und für die Abwicklung des Bewerbungsprozesses (2) Effizienz, weil Sie schneller sind und kein Papier brauchen.
- bei professioneller und konsequenter Anwendung und Durchführung wesentlich schneller und günstiger
- langfristig günstiger und effektiver, kurzfristig Investitionsmehraufwand
- bei quantitativer Anwendung kostengünstiger und effektiver

7) Welche Meinung vertreten Sie gegenüber der Möglichkeit eigener regionaler elektronischer Stellenmarktverbundnetze (entweder für alle regional gesuchten vakanten Stellen oder spezifische Berufssparten)?

k. A. 2 = 9,5 %

A. 19 = 90,5 %

Befürwortung: 7 = 37 % von A. = 19

Ablehnung: 8 = 42 % von A. = 19

Keine eindeutige Haltung: 4 = 21 % von A. = 19

Stellungnahmen Befürworter:

4.2. Expertenbefragungen

- Generell sind Verbundnetze positiv zu bewerten, da sie eher als Einzelportale zur Transparenz auf dem Arbeits- bzw. Ausbildungsmarkt beitragen. Ziel sollte allerdings sein, an einer zentralen Anlaufstelle das Angebot aller Anbieter am Arbeitsmarkt zusammenzuführen.
- Ein Verbund von Stellenmärkten im öffentlichen Dienst würde begrüßt.
- Hat den wesentlichen Vorteil, dass man gezielter anbieten und suchen kann.
- Hier liegen die Vorteile eher auf der Seite der Bewerber/innen, denen hierdurch die Stellensuche durch bessere Übersicht bzw. schnelleren Zugriff auf diverse Angebote erleichtert wird.
- Eine gute Meinung. Wir sind nur regional und auf IT spezialisiert. Damit können wir auch gegen die Marktführer bestehen.

Wir sind ja ein Sparten-Stellenmarkt. Damit haben wir sehr gute Erfahrungen gemacht, weil das Angebot übersichtlich bleibt und die Stellensuche klarer und leichter ist.

- Wir halten solche Kooperationen für sehr sinnvoll, da sie zu einer breiteren Streuung bei gleichzeitiger inhaltlicher oder regionaler Fokussierung der Annoncen führt. Wir sind solche Kooperationen bereits eingegangen und wollen diese auch in Zukunft weiter ausbauen. Eine Jobbörse kann z.B. ein hervorragende Content-Provider für Betreiber regionaler oder berufsspezifischer Websites sein.

Stellungnahmen Ablehner:

- nicht erforderlich, Möglichkeit der gezielten Präsentation der eigenen Verwaltung entfällt
- Möglichkeit der direkten Übernahme und Weiterverarbeitung von Bewerberinnen- und Bewerberdaten nicht ohne weiteres möglich.
- Für das Unternehmen haben Verbundnetze aus hiesiger Sicht keine Vorteile. Es besteht im Gegenteil eher die Gefahr, dass die eigenen Online-Angebote des Unternehmens dadurch weniger genutzt werden, so dass das Image bzw. der Bekanntheitsgrad sinkt
- Halte ich für sehr sinnvoll und wird auf unserer Stellenbörse auch gelebt. Dort ist die Jobsuche über Landesgrenzen hinweg möglich (Kandidat kann sich zum Beispiel alle Jobs in Deutschland, Österreich, Schweiz anzeigen lassen oder in allen Ausschreibungen weltweit nach Jobs im IT-Bereich suchen).
- hier bundesweite Bewerbersuche
- Diesen Ansatz hatten wir ergänzend zu unserem bundesweiten Stellenmarkt eine zeitlang versucht. Dies hat sich aber als Verzettelung und Überdehnung unserer Möglichkeiten herausgestellt.
- Dieses Thema ist für uns nicht relevant, da wir auf Zielgruppen und nicht regional spezialisiert sind
- nicht wirtschaftlich, da bei uns nicht genügend Angebote vorhanden sind
- bei uns nicht sinnvoll, da gesuchte Arbeitskräfte auch von Orten kommen können, welche nicht am Ort des Arbeitgebers liegen.

Stellungnahmen ohne eindeutige Ja-Nein-Antwort:

- für Fach- und Führungskräfte eher nicht, hier kann man Mobilität voraussetzen bei gewerblichem Personal, Azubis und bedingt auch bei Studenten sind regionale Konzepte denkbar
 - hängt von Berufen und Nachfrage ab
 - sinnvoll, wenn es große regionale Branchen gibt in einer Region
 - wo möglich, gut.
-

4. Methodische Untersuchungen

8) Inwieweit widersprechen bzw. verhindern, nach Ihrer Auffassung, die Anforderungen des Persönlichkeits- und Datenschutzes (Anspruch auf Anonymität und Erhebung und Weitergabe möglichst weniger persönlicher Daten) die Effizienz elektronischer Stellenmärkte bei online gestellten Bewerbungen und Übersendungen von Online-Bewerbungsbogen?

k. A. 0 = 0 %
 A. 21 = 100 %

Stellungnahmen:

- Die Umsetzung des Virtuellen Arbeitsmarkts erfolgt in Abstimmung mit dem Bundesbeauftragten für den Datenschutz. Es wurde ein eigenes, detailliertes Datensicherheitskonzept für den Virtuellen Arbeitsmarkt nach den Richtlinien des Bundesamtes für Sicherheit in der Informationstechnik aufgesetzt.

Darüber hinaus unterstützt der Virtuelle Arbeitsmarkt die Einstellung anonymisierter Stellen- und Bewerberangebote. Nur die jeweils gewünschten Daten werden zwischen Bewerbern und Arbeitgebern ausgetauscht. Insofern besteht kein Widerspruch zwischen elektronischen Stellenbörsen und den Anforderungen hinsichtlich des Datenschutzes.

- Überhaupt nicht, wenn die gesetzlichen Vorgaben eingehalten werden.
 - Für den Bewerbungsvorgang eher negativ, da man persönliche Daten evtl. telefonisch hinterfragen muss.
 - Der Datenschutz stellt kein Hindernis für die Effizienz elektronischer Stellenmärkte dar. Es werden lediglich hohe Anforderungen an das EDV-System gestellt, damit beispielsweise ein unberechtigter Zugriff Dritter verhindert wird. Dadurch steigen wiederum die Kosten für eine entsprechend "sichere" Software.
 - Keine Einschränkungen, da - wenn die Prozesse und das System im Hintergrund die Anforderungen richtig berücksichtigen, man gut elektronisch arbeiten kann. Man muss halt ein paar "Spielregeln" einhalten.
 - In meinen Augen kein Widerspruch bzw. große Behinderung
 - keine Hindernisse
 - Das kommt darauf an, wie weit dies getrieben wird. Anonymität bei Stellengesuchen ist natürlich kein Problem, aber aussagekräftige Qualifikationsprofile müssen schon sein.
 - solange es alles im Rahmen des Datenschutzgesetzes ist und die User zustimmen ist alles fein. Man muss einfach aufpassen, dass man sich in den gesetzlichen Schranken bewegt da in keine Falle stolpert.
 - wenn überhaupt dann die Effizienz der Bewerbungen.
 - gar nicht.
 - meiner Ansicht nach würden diese Anforderungen die Effizienz komplett behindern. Wir geben jedoch keine Daten weiter, das müssen unsere User schon selbständig machen. Und was unsere User in Ihre Profile schreiben, das tun sie freiwillig und in dem Bewusstsein, dass jedermann ihr Profil dann im Netz lesen kann.
 - kein wesentlicher Einfluss; Lösung durch doppelte Datenhaltung (1. personenbezogen, 2. anonymisierter CV) auf getrennten Servern; im Übrigen veröffentlichen wir Profile mit zu geringem Ausgawert gar nicht erst.
 - Überhaupt nicht, da in den meisten Fällen die persönlichen Daten eines Bewerbers erst nach dessen Einverständnis weiter gegeben werden
-

4.2. Expertenbefragungen

- bei extensiver Auslegung und Umsetzung des Persönlichkeits- und Datenschutzes gingen möglicherweise notwendige Infos verloren und würden somit die Effizienz und Aussagefähigkeit einschränken.
- je nach Art der Beschäftigungsniveaus; höhere Qualifikationen benötigen weniger Persönlichkeitsdaten
- bei zu viel Streichungen von Ps.-Daten zu geringe Aussagekraft
- persönliche Hindernisse und Behinderungen

Teil B

1) Welche persönlichen Daten eines Stellensuchenden sehen Sie bei online gestellten Bewerbungen, Online-Bewerbungsformularen oder E-Mail-Bewerbungen generell als unabdingbar an?

- k. A. 0 = 0%
 A. 21 = 100%

Stellungnahmen:

- Relevant für die Vorauswahl des Personals sind in erster Linie die beruflichen nicht die persönlichen Daten; hier spielen vor allem Lebenslauf/beruflicher Werdegang, fachliche und soziale Kompetenzen sowie die erworbenen Qualifikationen eine Rolle. Darüber hinaus hat häufig das Alter Relevanz.
 - Name, Adresse, Geburtsdatum, Zeugnisnoten, Art der Ausbildung, kurzer Lebenslauf
 - Name, Anschrift, Geburtsdatum sind generell unabdingbar.
 - Name, E-Mail-Adresse, Berufsausbildung, Berufserfahrung.
 - Vorname, Name, Adresse (für Schriftwechsel) und grundsätzlich sämtliche Daten, die sich aus dem Lebenslauf ergeben (z.B. Qualifikation, Alter, Schwerbehinderung etc.). Zudem sollte ersichtlich sein, für welche Tätigkeit bzw. konkrete Stellenausschreibung sich die Bewerberin/der Bewerber interessiert.
 - letztendlich alle Daten damit der Bewerber beurteilt werden kann
 - Geburtsdatum, Anschrift, Erreichbarkeit, persönliche Qualifikationsverläufe
 - in persönliche Verantwortlichkeit des Inserierenden
 - Eigene Stellengesuche: Daten zur beruflichen Qualifikation, ansonsten bleibt die Anonymität gewahrt.
- Anfragen auf Stellengesuche: Persönliche Kontaktdaten sowie mehr oder weniger kurze Angaben zur beruflichen Qualifikation.
- Name, Vorname, Geburtstag, Adresse, Vorherige Arbeitserfahrung mit jeweiliger Aufgabenbe-
-

4. Methodische Untersuchungen

schreibung, Ausbildungsstationen

- (Kurz-)Lebenslauf, Foto
 - Lebenslauf, Zeugnisse, Fähigkeiten
 - Name, Vorname, Emailadresse
 - Zumindest bei Online-Bewerbungen sollten Name, Adresse etc. vorliegen, damit das Profil bei Bedarf qualifiziert werden kann und die Zustellung von Angeboten auch bei Nichterreichbarkeit via E-Mail gewährleistet ist
 - Unabdingbar ist eine gültige Emailadresse, diese kann aber (s.o.) "quasi-anonym" gestaltet werden (z.B. jobsucher@web.de) und kann auf Wunsch zusätzlich nicht offen im Stellengesuch angezeigt werden. Eine Kontaktaufnahme zum Jobsucher ist dann nur über das persönliche Antwort-Formular direkt unter dem Gesuch möglich.
- Außerdem muss der Jobsucher einen Titel für sein Gesuch und eine Qualifikation (als Freitext) angeben.
- Name, Alter, Adresse
 - Bevor oder nachdem er sein o.k. gegeben hat. Wenn er sich aktiv bei einem Unternehmen bewirbt, sollten die Kontaktdaten (Adresse, Telefonnummer) weiter gegeben werden. Findet ein Kontakt über eine Datenbank von Seiten des Einstellenden statt, reicht die Qualifikation - Kontaktdaten dann nachdem der Bewerber sein ok gegeben hat.
 - Name, Alter
 - Name, Alter, Adresse, E – Mail
 - Name, Alter, E-Mail

2) Welche Meinung vertreten Sie gegenüber einer möglichen Standardisierung von Qualifikationsmerkmalen in einfacheren Berufen und einer Registrierung von Qualifikationsbestandteilen in hochqualifizierten Berufen (Ingenieure, akadem. Berufe etc.) zur Erhöhung der Anonymität in Online-Bewerbungen durch einen damit verbundenen weitgehenden Verzicht auf vollständige Berufsbiographien?

k. A. 2 = 9,5 %

A. 19 = 90,5 %

Befürworter: 5 = 26 % von A. = 19

Ablehner: 11 = 58 % von A. = 19

Keine eindeutige Meinung: 3 = 16 % von A. = 19

Stellungnahmen Befürworter:

- Sinnvoll und zunächst - für eine Vorauswahl ausreichend. Weitergehende Informationen können abgefragt werden, wenn konkretes Interesse an einer Bewerberin / einem Bewerber besteht
 - durchaus sinnvoll. Wie bereits oben erwähnt, zählen zunächst nur die "Hard Facts", welche möglichst anonym und sachlich aufbereitet (personenunabhängig) zur Vorauswahl dienen sollten. Je mehr da standardisiert werden kann, desto einfacher ist das Abfragen und desto besser und schnell-
-

4.2. Expertenbefragungen

- ler kann die Vorauswahl durchgeführt werden. Allerdings stelle ich mir die Umsetzung schwierig vor
- man müsste ja weltweite Standards einführen
 - ja
 - in bestimmten räumlichen Regionen kann dies Sinn machen, es ist jedoch berücksichtigen dass häufig auch bei einfacheren Tätigkeiten spezielle Erfahrungen gefordert werden.
 - bei einfacheren Qualifikationen möglicherweise sinnvoll, da effektive Suche möglich

Stellungnahmen Ablehner:

- Negativ - da das Interesse an einem Bewerber erst durch Berufsbiographien geweckt wird.
- damit wäre eine detaillierte Bewertung des Bewerbers nicht mehr möglich
- keine Befürwortung
- Das würde von den meisten Personalentscheidern sicher als deutlicher Verlust an Aussagekraft betrachtet werden.
- Je mehr man von sich preis gibt, desto besser kann einen ein anderer einschätzen.
- Wer sich ernsthaft bewirbt, muss auch "online" nicht anonym bleiben!
- Von Standardisierung halte ich wenig.
- Da halte ich nichts von, weil ich über die Individualität der Gestaltung einer Vita schon sehr viel über die Person erfahre. Mehr Standardisierung würde diesen Merkmal aufheben.
- Nichts: "der Mensch ist ein krummes Holz"; gerade bei höheren Qualifizierungen ist die Persönlichkeitsstruktur mitentscheidend.
- Eine Standardisierung von Bewerberqualifikationen halten wir für nicht sinnvoll, da unserer Meinung nach sich die entweder breitgefächerten oder sehr speziellen Qualifikationen "unserer" Bewerber in kein Schema pressen ließen.

Wenn ein Bewerber nicht möchte, dass er (evtl. durch seinen derzeitigen Arbeitgeber) anhand seines detaillierten Qualifikationsprofils identifiziert werden kann, hat er die Möglichkeit, das Profil entsprechend allgemein zu halten oder auch bestimmte Qualifikationsmerkmale wegzulassen.

Standardisierung bietet aus unserer Sicht - wenn überhaupt - den Vorteil, dass sich Datensätze einfacher nach bestimmten (vorgegebenen)

Kriterien filtern lassen. Da wir solch eine Funktion nicht anbieten, sehen wir keinen Vorteil in der Standardisierung.

- kaum durchführbar

Stellungnahmen ohne eindeutige Ja-Nein-Antwort:

- Für die Zusammenführung von Stellen- und Bewerberangeboten, also den Ausgleich von Angebot und Nachfrage auf dem Arbeits- und Ausbildungsmarkt wird, sind Qualifikationsmerkmale eine geeignete Basis. Im Rahmen des Virtuellen Arbeitsmarkts wird dieser Ausgleich durch ausgereifte und umfangreiche Matchingtechnologien unterstützt, die insbesondere auf den Qualifikationsmerkmalen, d.h. Hard- und Softskills, basieren, die im Profil hinterlegt werden. Darüber hinaus ist es dem Bewerber auch möglich sein, seinen Werdegang im System abzubilden; dieser wird allerdings nicht in das Matching einbezogen, kann dem Arbeitgeber aber über die Detailansicht des Bewerbers angezeigt werden. Nichtsdestotrotz liefert der Werdegang wichtige Hinweise zu dem Bewerber, die Qualifikationsmerkmale nicht hergeben, insbes. Faktoren wie häufiger Arbeitsplatzwechsel, kurze Beschäftigungsverhältnisse, lückenhafter Lebenslauf können für die Personalauswahl entscheidungsrelevant sein.
 - Eine vollständige Biographie und ihre Bestandteile, sowie ihr Aufbau geben Auskunft über einen Menschen und sind daher m.E. unverzichtbar, während gewisse Standards ok sind, um die Suche für ausschreibende Unternehmen zu vereinfachen.
 - nur bei großen Massen sinnvoll
-

4. Methodische Untersuchungen

3) Welche Maßnahmen werden bei Ihnen ergriffen um einen möglichst hohen Persönlichkeits- und Datenschutz gewährleisten zu können (insbesondere bei Datenübermittlungen und -archivierungen, Schutz gegen Einsicht Dritter bei vertraulichen Daten)?

k. A. 0 = 0 %

A. 21 = 100 %

Stellungnahmen:

- Siehe Antwort zu Frage a) 8)
- Verschlüsselung durch SSL Verfahren und Regelungen des öffentlichen Dienstrechts.
- Verschlüsselungsmöglichkeiten und entsprechender Umgang der Bewerbungsunterlagen.
- SSL- Verschlüsselung, interne Archivierung hinter Firewall
- keine Weiterleitung der Bewerbung an Dritte ohne ausdrückliche Zustimmung, Vernichtung bzw. Löschung der Bewerbungsunterlagen nach 4 Wochen (ab Absage), Zugriff auf (online-)Bewerbungen ist nur für einen eingeschränkten Mitarbeiterkreis möglich.
- Online-Bewerbung über HTTPS. Email-Bewerbung ist zwar auch möglich, wird aber nicht empfohlen und es wird in der Datenschutz-Erklärung hingewiesen, dass diese unverschlüsselt ist. Ansonsten hat nur qualifiziertes Fachpersonal Zugriff (ebenfalls über HTTPS) auf die Bewerbungen und - im Einzelfall - die zukünftige Führungskraft.

Nach 12 Monaten werden die Bewerberdaten anonymisiert.

- in unserem Unternehmen werden alle Personbezogenen Daten nach dem neuesten Stand der Technik gegen Missbrauch gesichert
- Schutzmechanismen, Herausnahme von Erhalt in separate Bewerberdatenbank, Löschung der Daten nach Ende des Bewerberverfahrens
- Chiffre, löschen, Fire-Wall
- SSL- Verschlüsselung wie bei Konto- oder Kreditkartendaten erscheint uns hier übertrieben, ansonsten übliche Maßnahmen zur Serversicherheit.
- SSL- Verschlüsselung. Passwort-Schutz ist Standard.

Wenn Sie unsere Internetseiten aufrufen, können Sie sich in der Regel darin bewegen, ohne dabei irgendwelche Angaben über Ihre Person zu machen. Werden Ihr Name, Ihre Anschrift oder sonstige persönlichen Daten benötigt, so werden Sie im Einzelfall von uns darum gebeten, diese einzutragen. Wenn Sie uns persönliche Daten überlassen, damit z. B. Korrespondenz abgewickelt oder die Kommunikation zu Geschäftspartnern aufgebaut werden kann, so werden wir mit diesen Daten nach den strengen Regelungen des Bundesdatenschutzgesetzes (BDSG) sorgfältig umgehen.

Weitergabe personenbezogener Daten:

Grundsätzlich werden wir Ihre personenbezogenen Daten niemals ohne Ihre Einwilligung an Dritte weiterleiten. Überlassen Sie uns allerdings Ihren Lebenslauf zum Zwecke der Arbeitsvermittlung, entnehmen wir daraus automatisch Ihre Einwilligung, diesen Lebenslauf an interessierte Unternehmen zum o. g. Zweck weiterzureichen. Sperrvermerke werden dabei selbstverständlich genau beachtet. Eine Weitergabe Ihrer Daten zu Werbezwecken erfolgt nicht. Personenbezogene Daten (Name, Anschrift und Kommunikationsdaten) werden keinesfalls über die Website (Competence-Lounge) veröffentlicht. Sie haben jederzeit die Möglichkeit, die Veröffentlichung bzw. Weiterleitung Ihrer Daten durch Löschung zu unterbinden.

Verarbeitung und Nutzung Ihrer Daten:

Durch die Aufrufe unserer Internetseiten erhalten wir Nutzungsdaten. Wir werten diese Daten aus, um Trends zu erkennen und Statistiken aufzustellen, beachten jedoch bei allen Maßnahmen die

4.2. Expertenbefragungen

hohen Sicherheitsstandards des Teledienstdatenschutzgesetzes (TDDSG) und der Datenschutzverordnung für Telekommunikationsunternehmen (TDSV). Hierdurch ist ausgeschlossen, dass Nutzungsdaten oder Nutzungsprofile mit persönlichen Daten in Verbindung gebracht werden können und so ein "gläserner Nutzer" entsteht. Um diese Daten zu erhalten, verwenden wir Cookies. Diese dienen allein dem Zweck, unsere Webseiten für Sie noch weiter zu optimieren. Selbstverständlich können Sie unsere Seiten auch ohne Cookies nutzen.

Sicherheit, Verschlüsselung:

Die Übertragung Ihrer personenbezogenen Daten von Ihrem Computer über das Internet zum Server erfolgt mit Hilfe einer dem Stand der Technik entsprechenden 128-Bit-Verschlüsselung und kann damit - nach heutigen Kriterien - als sicher bezeichnet werden. Sollten Sie einen älteren Browser verwenden, der noch keine 128-Bit-Verschlüsselung akzeptiert, wird automatisch ein 40- oder 56-Bit-Schlüssel verwendet. Um ein Maximum an Datensicherheit zu gewährleisten, empfehlen wir Ihnen in diesem Fall, ein Update Ihres Browsers vorzunehmen.

- Die Bewerber tragen die Daten freiwillig ein und können die Veröffentlichung/Freischaltung zur Suche aktivieren oder deaktivieren.

Die Bewerber müssen selbst nur eine Email-Adressen angeben, um sich frei zuschalten und in den Stellen zu suchen

- Wir erfüllen die üblichen Datenschutz-Auflagen (keine Weitergabe jeglicher persönlicher Daten an Dritte, sorgfältige und verschlüsselte Aufbewahrung von Backups usw.) Die Profile erstellen unsere User selbst und entscheiden damit selbst, welche persönlichen Daten sie preisgeben möchten und welche nicht. Wir haben keine "Online-Bewerbungsfunktion" in unserem Stellenmarkt. Und man muss als User auch kein Profil von sich einrichten, wenn man das nicht will. Das ist optional.

- Datenhaltung auf getrennten Servern, pers. Daten nur im Intranet verfügbar, Archivbänder gesichert aufbewahrt, https- Technologie in Vorbereitung.

- Wir bemühen uns, Daten, die uns anvertraut wurden, so weit es uns möglich ist, vor unbefugtem Zugriff zu schützen. Die Skripte, die unsere Seiten erzeugen, sind mit sehr viel Bedacht gegen das Ausspionieren oder das unbefugte Ändern von Datensätzen programmiert worden.

Die größte Schwachstelle ist sicherlich die Datenübertragung selbst - diese erfolgt unverschlüsselt. Allerdings sehen wir dies nicht als Problem, da alle von den Jobsuchenden übermittelten Daten mit Ausnahme der (optional) ausgeblendeten Email-Adresse ohnehin für jedermann zugänglich im Netz veröffentlicht werden.

Dies ist unseren BenutzerInnen bewusst und jeder hat die Möglichkeit durch die entsprechende Abfassung des Gesuchs, sein Persönlichkeitsrecht selbst zu schützen. Über eine Email-Adresse, die keinen Rückschluss auf die Person zulässt (also z.B. jobsucher@web.de statt matthias.mueller@web.de), kann das Angebot unseres Erachtens komplett anonymisiert werden, so dass selbst ein unbefugter Zugriff auf den kompletten Datensatz unproblematisch wäre. Um personenbezogene Daten dennoch zusätzlich zu schützen, löschen wir alte Datensätze, die ohnehin nicht mehr angezeigt werden, circa alle 6 Monate vom Server. Diese sind dann lediglich noch offline auf Backup - Medien gespeichert.

- vertrauliche Daten werden nur dann weiter gegeben, wenn das ausdrückliche Einverständnis des Profilinhabers vorliegt.

- Verschlüsselungen, passwortgeschützte Archivierungen, Viren- und Antispysoftware gegen Hackerübergriffe.

- Verschlüsselung

- Sicherheitscheck durch Virenprogramme, verschlüsselte Übermittlung

- Verschlüsselung, Virenblocker

4. Methodische Untersuchungen

4) Haben bei Ihnen Bewerber mit online gesetzten Bewerbungen die Möglichkeit mit zu bestimmen, welche Daten (Qualifikationen) **angegeben bzw. veröffentlicht werden können oder müssen?**

a) -Ja-

b) -Nein-

Begründung ?

k. A. 2 = 9,5 %

A. 19 = 90,5 %

Ja = 16 = 84 % von A. = 19

Nein = 3 = 16 % von A. = 19

Stellungnahmen zu Ja:

- Generell entscheiden die Bewerber selber, an wen sie ihre Daten weitergegeben. Über den Status ihres Angebotes können sie festlegen, inwieweit auch andere Personen auf das Angebot zugreifen können.

Ausgenommen sind die Bewerber, die durch uns betreut werden, hier entscheiden auch die Beratungs- /Vermittlungsfachkräfte

- da der Bewerber seine Bewerbungsunterlagen selber zusammenstellt.

- aa) bei formloser E-Mail bestimmt ausschließlich Bewerberin oder Bewerber den Umfang der Angaben

ab) bei formalisierter Bewerbung werden bestimmte Pflichteingaben gefordert. Eine Weitergabe der Daten erfolgt nur auf ausdrücklichen Wunsch der Bewerberinnen / Bewerber.

- Unvollständige und lückenhafte Profile werden nicht veröffentlicht, gewisse Basisdaten müssen angegeben werden, ansonsten kann der Bewerber die Angaben in seinem Profil eigenständig formulieren.

- Sie können die Daten aus dem Profil entfernen. Es wird aber immer das komplette Profil freigeschaltet.

- Zusätzlich: Lebensläufe werden durch uns vor Veröffentlichung anonymisiert

Stellungnahmen zu Nein:

Nein. Es werden keine Daten veröffentlicht, da nur das in den Prozess involvierte und dafür qualifizierte Personal Zugriff auf die personenbezogenen Daten hat.

Dieses Fachpersonal entscheidet zudem, welche Informationen der Kandidat beizubringen hat, um für die Stellenausschreibung berücksichtigt zu werden.

4.2. Expertenbefragungen

5) Haben bei Ihnen Bewerber mit online gestellten Bewerbungen die Möglichkeit der Kontrolle und Mitbestimmung über die Weitergabe der vollständigen Daten an potentielle Interessenten?

a) -Ja-

b) -Nein-

-Wenn ja, wie?

-Wenn nein, warum nicht?

k. A. 2 = 9,5 %

A. 19 = 90,5 %

Ja 14 = 74 %

Nein 4 = 21 %

sonstige 1 = 5 %

Stellungnahmen zu Ja:

- Grundsätzlich entscheiden auch hier die Bewerber selber, welche Daten sie über den Virtuellen Arbeitsmarkt bekannt geben (mit Ausnahme einiger weniger Pflichtfelder). Unabhängig davon haben sie die Möglichkeit der anonymisierten Veröffentlichung.

Bei Bewerbern, die sich in der Betreuung befinden, liegt die Verantwortung für das Bewerberprofil bei den Beratungs-/Vermittlungsfachkräften .

- Bewerbungen werden direkt und gezielt ans Unternehmen gerichtet und vertraulich behandelt. Eine Weitergabe an Dritte –so fern in seltenen Einzelfällen sinnvoll bzw. erforderlich- erfolgt nur bei ausdrücklicher vorheriger Zustimmung der Bewerber.

- Es erfolgt ein Hinweis in der Datenschutzerklärung, wie die Daten behandelt werden und wer Zugriff hat. Der Bewerber entscheidet, ob er dem zustimmt oder die Bewerbung abbricht. Der Bewerber hat zudem die Möglichkeit, seine Bewerbung jederzeit zurückzuziehen oder sich komplett aus unseren Datenbeständen zu löschen

- Die meisten Felder müssen nicht notwendigerweise ausgefüllt werden.

- Es werden selbstverständlich Sperrvermerke beachtet

- Die Bewerber richten ihre Profile über ein Content - Management System selbst ein und können so bestimmen, was veröffentlicht wird. Sie können auch jederzeit an ihre Daten ran und Veränderungen vornehmen. Wir geben die Daten nicht per Mail etc. weiter, sondern veröffentlichen sie auf Aufforderung für jeden sichtbar im Netz. Das wissen/wollen unsere User auch.

- Daten werden grundsätzlich NICHT an Dritte weitergegeben, der Bewerber entscheidet in jedem Einzelfall selbst über die Kontaktaufnahme

- sie geben ihr Einverständnis ohne das keine Daten weiter gegeben werden.

- über eine Optionenangabe bei allen Datenangaben darüber welche Daten an Dritte übermittelt werden sollen, im Falle konkreter Nachfragen.

- durch ankreuzen

- durch Angabe am Ende eines Bewerbungsformulars

- Selbstbestimmung

4. Methodische Untersuchungen

Stellungnahmen zu Nein:

- ist dienstrechtlich ausgeschlossen
- Bei online gestellten Bewerbungen die aktiv gesetzt sind können die Bewerber sowieso nur per Email kontaktiert werden. Die Adresse wird nicht veröffentlicht. Der Bewerber muss dann selbst entscheiden, ob er der Firma seine kompletten Daten (Anschrift, Name, usw.) zukommen lässt
- Alle angegebenen Daten werden auch veröffentlicht. Ausnahme bildet hier die Emailadresse, die auf Wunsch nicht angezeigt werden muss. Pflichtangaben sind ein Gesuchtitel, Qualifikation und eine gültige Emailadresse.

sonstige Stellungnahmen:

Aus Datenschutzgründen werden keine Bewerbungen an andere Interessenten weitergegeben.

6) Kann es, nach Ihrer Auffassung, Bewerbergruppen oder sonstige Gründe geben, aufgrund derer ein Persönlichkeits- und Datenschutz vermittlungshindernd wäre?

a) -Ja-

b) -Nein-

Begründung: (z.B. wenn ja, welche Bewerbergruppe (n) und weshalb bzw. sonstige Gründe)

K. A. 2 = 9,5 %

A. 19 = 90,5 %

Ja 5 = 26 % von A. = 19

Nein 14 = 74 % von A. = 19

sonstige 0 = 0 %

Stellungnahmen zu Ja:

- z.B. interne Bewerber
 - jeder muss entscheiden, wie viel er von sich preisgeben will um einen Job zu bekommen. Generell ist es natürlich in unserer Branche sowieso leicht, viel über eine Person zu erfahren. Da muss man nur den Namen der betreffenden Person bei Google eingeben und schon weiß man einiges, denn wir arbeiten ja öffentlich und es wird über unsere Arbeit öffentlich berichtet.
 - wenn es besonders schnell gehen muss und der Bewerber nicht erreichbar ist.
 - besonders Hochqualifizierte, besonders niedrig Qualifizierte und bei Behinderten.
 - Behinderte, Bewerber mit Mankos
-

4.2. Expertenbefragungen

Stellungnahmen zu Nein:

- Die Vorauswahl des Personals ist auch unter Einhaltung von Persönlichkeits- und Datenschutzrichtlinien ohne weiteres möglich.
 - Wenn die Prozesse und das System adäquat aufgesetzt sind, ist Persönlichkeits- oder Datenschutz nicht hinderlich. Im Gegenteil: es wird eine gute Vertrauensbasis geschaffen
 - alle Gruppen berücksichtigt
 - Verweis auf Chiffre
 - Da wir - wie oben beschrieben - die Möglichkeit bieten, Daten praktisch komplett anonymisiert einzugeben, sehen wir das für unsere Jobbörse als irrelevant.
(Nur in extremen, Fällen, in denen die Personengruppe so klein ist, dass ein Rückschluss auf die Person auch durch noch so gute Anonymisierung nicht zu erreichen wäre, ist ein Problem vorstellbar ("Vier-Sterne-General mit 20 Jahren Berufserfahrung möchte sich neu orientieren und sucht Stelle in der Friedensbewegung"). Wie gesagt: Wir halten das für einen eher theoretischen Fall.)
 - da persönliche Datenveröffentlichungsauswahl
-

4. Methodische Untersuchungen

4.3. Einzelfallanalysen

Einige Fragen und Sachverhalte aus den Leitfragen, der Literaturrecherche und der Expertenbefragung die nicht oder nicht eindeutig geklärt werden konnten oder für die es sinnvoll erscheint sie in der Praxis zu überprüfen, werden in den nachfolgenden Einzelfallanalysen untersucht, sofern dies mittels Einzelfallanalysen näherungsweise möglich ist.

Wichtiger Hinweis: Die abbildenden Darstellungen sind, wie in Kapitel 3, exemplarisch und stellen eine Momentaufnahme zum Zeitpunkt der Bearbeitung des jeweiligen Kapitels dar. Aufgrund der Schnelllebigkeit elektronischer Medien können sich die Inhalte wie auch Präsentationsformen ändern.

Da die elektronischen Stellenmärkte, nach dem hier entwickelten Strukturmodell, grundsätzlich in 4 Bereiche eingeteilt werden können, erfolgen darauf bezogen 4 Einzelfallanalysen und eine Einzelfallanalyse zur Ergründung regionaler elektronischer Stellenmärkte.

Es ergeben sich daher folgende Gruppen von Einzelfallanalysen:

Non-Profit – berufsunspezifisch

Non-Profit – berufsspezifisch

Profit – berufsunspezifisch

Profit – berufsspezifisch

Regionale Stellenmärkte

❖ **Zu untersuchende Fragen und Sachverhalte**

Die vier Stellenmarktbereiche des Strukturmodells werden an anderen Kriterien und Merkmalen untersucht als die regionalen Stellenmärkte.

1. Untersuchungswürdige Fragen und Sachverhalte zu den 4 Stellenmarktkategorien des Strukturmodells:

- a) Aktualität von Bewerbungen und Stellenanzeigen
 - b) Mehrsprachigkeit
 - c) Angabe welcher persönlicher Daten
 - d) Angaben und Maßnahmen zum Persönlichkeits- und Datenschutz
-

4.3. Einzelfallanalysen

- e) Möglichkeiten der (Mit)Bestimmung von Daten für online gestellte Bewerbungen und Stellenanzeigen
- f) Welche Funktionen und Gestaltungsmerkmale sind, bezüglich des Effizienzgesichtspunktes, sinnvoll (wie schnell und mit welchem Aufwand können Bewerbungen und Stellenanzeigen aufgefunden bzw. inseriert werden) ?

Kriterienschema

Das nachfolgende Kriterienschema enthält die Untersuchungskriterien zusammen mit Subkriterien und Merkmalen anhand derer die Kriterien operationalisiert werden können. Die Merkmale sind von ihren Ausprägungen her qualitativ, dichotom (z.B. ja / nein) oder numerisch (z.B. Anzahl).

Kriterien	Subkriterium 1/ Merkmal 1	Subkriterium 2/ Merkmal 2	Subkriterium 3/ Merkmal 3	Subkriterium 4/ Merkmal 4
a) Aktualität von Bewerbungen und Stellenanzeigen	Einstelldatum ins Internet	Fristen: Ja / nein; Wenn ja, welche ?	Termine: ja / nein; Wenn ja, welche ?	
b) Mehrsprachigkeit	Mehrsprachigkeit: Ja / Nein	Welche Sprachen ?		
c) Angabe welcher persönlicher Daten	Angabenaufzählung	Welche Angaben ?		
d) Angaben und Maßnahmen zum Persönlichkeits- und Datenschutz	Angaben: Ja / nein	Welche Angaben ?	Maßnahmenaufzählung	
e) Möglichkeiten der (Mit)Bestimmung von Daten für online gestellte Bewerbungen und Stellenanzeigen	Auslassungen möglich: Ja / nein	Kennzeichnung von Auslassungsmöglichkeiten: Ja 7 nein	Welche Angaben können ausgelassen werden ?	Welche Angaben müssen angegeben werden ?

4. Methodische Untersuchungen

f) Welche Funktionen und Gestaltungsmerkmale sind, bezüglich des Effizienzgesichtspunktes, sinnvoll (wie schnell und mit welchem Aufwand können Bewerbungen und Stellenanzeigen aufgefunden bzw. inseriert werden)	Anzahl Links zu Bewerber- bzw. Stellenanzeigen	Anzahl Links zu Serviceangeboten	Aufwand in Zeit bis zum Auffinden	
--	--	----------------------------------	-----------------------------------	--

2. Untersuchungswürdige Fragen und Sachverhalte zu regionalen Stellenmärkten:

- Größe der Regionen
- Struktur (welche Branchen, Qualifikationen, Berufe, Private, Staatliche)
- Angebote (Anzahl, Arten)
- Betriebscharakter des Stellenmarktes (privat, staatlich, Hybridform)

4.3.1. Fall 1: Non-Profit – berufsunspezifisch

➤ *Bsp.: Bundesagentur für Arbeit*

- a) Aktualität von Bewerbungen und Stellenanzeigen

Aufzufinden sind hier, wie nachfolgend dargestellt, bezüglich der Stellenanzeigen Be-

4.3. Einzelfallanalysen

werbungsfristen, Aktualisierungsdatum, Eintrittsdatum und Dauer der Anstellung.

PASSENDE ANGEBOTE				
Übereinstimmung	Bezeichnung / Detailansicht	Postleitzahl / Ort Arbeitgeber	Eintritts- termin	Daten- herkunft
■■■■■	Mitarbeiter im Studiengang Electronic Business (Sozialwissenschaftler/in (Uni))	10115 Berlin Institute of Electronic Business e.V.	ab sofort	arbeitsagentur.de

Abb. 23 Aktualität BA 1

Stand: 03.05

WIR BIETEN
<p>Tätigkeit</p> <p>Arbeitsplatz:  Sozialwissenschaftler/in (Uni); ein offenes von ursprünglich einem gemeldeten Angebot; Sozialversicherungspflichtige Beschäftigung</p> <hr/> <p>Stellenbeschreibung</p> <p>für ein EU-gefördertes bundesweites Projekt zur Integration psychisch kranker und behinderter Menschen. Befristung bis 31.12.07; bis 30.06.05 Teilzeit, anschl. Vollzeit. Bitte schriftl. Bewerbung bis 18.03.05 (ggf. tel. Vorab-Info: H. Wicher). VOLLTEXT DER STELLENANZEIGE --->>></p> <p>Für die Durchführung eines von der Europäischen Union geförderten bundesweiten Projekts zur Integration psychisch kranker und behinderter Menschen suchen wir zum schnellstmöglich, vorbehaltlich der endgültigen Bewilligung des Projekts, befristet bis längstens zum 31.12.2007, eine/einen Wissenschaftlichen Mitarbeiter/-in zur Unterstützung des Projektleiters (zunächst 0,5 Stelle/sofort bis zunächst 30. Juni 2005).</p>

Abb. 24 Aktualität BA 2

Stand: 03.05

WIR SUCHEN
<p>Frühester Eintrittstermin</p> <p>ab sofort</p> <p style="text-align: right;">Spätester Eintrittstermin</p>

Abb. 25 Aktualität BA 3

Stand: 03.05

4. Methodische Untersuchungen

GEWÜNSCHTE ART DER KONTAKTAUFNAHME	
Folgende Bewerbungsarten sind möglich	
Schriftliche Bewerbung	
Bewerbung ab	
18.03.2005	
Letzte Änderung	Anzahl Zugriffe
17.03.2005	646

Abb. 26 Aktualität BA 4

Stand: 03.05

Die Aktualität von Online-Bewerbungen wird von den jeweiligen Bewerbern in den Bewerbungsarchiven selbst eingegeben und verwaltet, so dass diese eigenverantwortlich die Aktualität verwalten.

4. Schritt: Legen Sie fest, wie Ihre Angaben angezeigt werden.
Da Sie noch nicht freigeschaltet sind, können Sie Ihr Profil noch nicht veröffentlichen. Um sich freizuschalten geben Sie bitte die PIN ein, die Ihnen per Mail oder Post zugeschickt wurde.

Veröffentlichungsstatus Veröffentlichungsdatum ab (TT.MM.JJJJ)

veröffentlicht 

anonym veröffentlicht

nicht veröffentlicht 

Frühester Eintrittstermin (TT.MM.JJJJ) Spätester Eintrittstermin (TT.MM.JJJJ)

5. Schritt: Geben Sie an, was Ihnen bei der Stellensuche besonders wichtig ist:

Alles gleich wichtig

Wenn Sie Ihr Bewerberprofil vollständig erfasst haben, können Sie nach passenden Stellenangeboten suchen.

Nur Angebote der letzten

Abb. 27 Aktualität BA 5

Stand: 03.05

b) Mehrsprachigkeit

Zum Zeitpunkt 03.2005 konnte kein Verweis auf Angebote und Darstellungen in anderen Sprachen als der deutschen gefunden werden.

4.3. Einzelfallanalysen

c) Angabe welcher persönlicher Daten

Persönliche Daten werden zur Registrierung und zur Eröffnung eines Benutzerkontos erhoben und enthalten hier als zwingend erforderliche Daten Name, Geburtsdatum Staatsangehörigkeit und Anschrift.

Da Bewerberangebote anonym eingestellt werden können, werden diese Daten somit auf Wunsch nicht veröffentlicht. Näheres zum Datenschutz wird in Frage C behandelt. Nachfolgend sind die erforderlichen Angaben zu den persönlichen Daten dargestellt (Abb. 28 - Abb. 31).

Registrierung als Bewerber

Bitte geben Sie hier Ihren gewünschten Benutzernamen sowie weitere Informationen zu Ihrer Person ein. Die Registrierung ist damit abgeschlossen und Sie erhalten in den nächsten Tagen einen PIN-Brief von uns, um Ihr Benutzerkonto freizuschalten.

BENUTZERKONTO

Regeln für Benutzernamen
Ein gültiger Benutzername enthält mindestens acht und höchstens zwanzig Zeichen. Leerzeichen und Umlaute sind beim Benutzernamen nicht erlaubt.

Benutzername *

Regeln für Kennworte
Ein gültiges Kennwort enthält mindestens acht Zeichen, darunter mindestens eine Zahl, einen Großbuchstaben und einen Kleinbuchstaben.

Kennwort * Kennwort Wiederholung *

PERSÖNLICHE INFORMATIONEN

Abb. 28 Angabe persönlicher Daten BA 1

Stand 03.05

4. Methodische Untersuchungen

PERSÖNLICHE INFORMATIONEN	
Anrede *	Titel (z.B. Dr. oder Dipl.-Ing.)
Vorname *	Vorsatzwort (z.B. von oder zu)
Nachname *	Geburtsname
Geburtsdatum * (TT.MM.JJJJ)	Geburtsort °
Familienstand °	Staatsangehörigkeit *
Renten- / Sozialversicherungsnummer ° (z.B. 12010175A121)	Kundennummer bei Ihrer Agentur für Arbeit (wird Ihnen von Ihrer Agentur für Arbeit mitgeteilt)

KONTAKTINFORMATIONEN

Abb. 29 Angabe persönlicher Daten BA 2

Stand 03.05

KONTAKTINFORMATIONEN	
Straße und Hausnummer *	Adresszusatz
Postleitzahl *	Ort *
Ortsteil	
Land *	<input type="checkbox"/> Land ändern
Region *	
Telefon ° (Land / Vorwahl / Rufnummer)	Fax ° (Land / Vorwahl / Rufnummer)
Mobil ° (Land / Vorwahl / Rufnummer)	Internetadresse (z.B. www.arbeitsagentur.de)
E-Mail ° (z.B. hotline@service.arbeitsagentur.de)	<input type="checkbox"/> Nachrichten an E-Mail-Adresse weiterleiten

Abb. 30 Angabe persönlicher Daten BA 3

Stand 03.05

4.3. Einzelfallanalysen

Abb. 31 Angabe persönlicher Daten BA 4

Stand 03.05

d) Angaben und Maßnahmen zum Persönlichkeits- und Datenschutz

Zur Eröffnung eines Benutzerkontos ist es zwingend erforderlich den Nutzungsbedingungen und der Datenschutzerklärung der BA zuzustimmen.

Die Bedingungen und Erklärungen beinhalten die in derartigen Portalen üblichen Angaben. Zu den Maßnahmen gehören unter anderem die Kennwortidentifizierung und https – Verschlüsselung der persönlichen Benutzersites während der Sichtung und Eingabe von Daten und die Optionen unter e) (Abb. 32- Abb. 35).

Abb. 32 Nutzungsbedingungen BA

Stand 03.05

4. Methodische Untersuchungen

DATENSCHUTZERKLÄRUNG

„arbeitsagentur.de“ ist ein Portal, das die Bundesagentur für Arbeit (BA), Arbeitgebern, Ausbildungs- bzw. Arbeitssuchenden zur Verfügung stellt. Die Nutzung dieses Portals erfolgt auf eigene Verantwortung und mit eigenem Risiko.

1. Erhebung, Verarbeitung und Nutzung der Daten
 Die Datenerhebung, -verarbeitung und -nutzung erfolgt zum Zwecke der eigenständigen Ausbildungsvermittlung, zur Arbeitssuche oder Ausbildungssuche bzw. zur Stellenvermittlung. Im Rahmen der Datenverarbeitung werden die erhobenen Daten bei einer von der BA beauftragten Firma gespeichert. Sie werden auf Ihren Wunsch auch an Dritte (Jobbörsen, Arbeitgeber/Arbeitnehmer) übermittelt, wobei Jobbörsen und Arbeitgeber ihrerseits für die Einhaltung der datenschutzrechtlichen Vorschriften und Allgemeine Geschäftsbedingungen Sorge zu tragen haben. Der Zugriff auf Ihre Daten ist durch Kennwort geschützt. Näheres ist aus den Nutzungsbedingungen zu ersehen. Mit Ihrer Einwilligung erklären Sie sich einverstanden, dass die von Ihnen eingestellten Daten zum Bewerber-/Stellenprofil und ggf. Ihr Lichtbild, sofern Sie sie veröffentlichen, auch von Dritten eingesehen werden können. Sie tragen selbst die Verantwortung für die Inhalte, die Sie veröffentlichen bzw. zugänglich machen.

2. Ihre Rechte
 Sie haben selbstverständlich das Recht, zu kontrollieren, woher Daten stammen, in welchem Umfang und zu welchem Zweck sie gespeichert sind und an welche dritte Stelle sie weitergegeben worden sind.

Abb. 33 Persönlichkeits- und Datenschutz BA 1

Stand 03.05

Regionen nicht immer gewahrt ist.

- Jedem Angebot wird automatisch eine Referenznummer zugeordnet. Über diese Referenznummer kann, solange ein Angebot veröffentlicht ist, jederzeit gezielt gesucht werden. Es wird darauf hingewiesen, dass in Einzelfällen über die Referenznummer auf das Bewerber bzw. Stellenangebot zurück geschlossen werden kann. Das gilt insbesondere dann, wenn ein Bewerber sich in einem überschaubaren Rahmen, mit seinen Echtdaten beworben hat (z.B. bei einem Arbeitgeber in einer sehr kleinen Region).

9. Noch Fragen?

- [Ansprechpartner](#)
- [Wie widerrufe ich diese Einwilligung](#)
- [Haftung](#)
- [Spam-Mail](#)
- [Computervirus](#)
- [Virus-Meldung](#)

Ich habe die Nutzungsbedingungen des Portals arbeitsagentur.de gelesen und akzeptiere sie.

Ich habe die Datenschutzerklärung des Portals arbeitsagentur.de gelesen und akzeptiere sie.

Registrieren als Bewerber **Registrieren als Arbeitgeber**
 Zurück

Abb. 34 Persönlichkeits- und Datenschutz BA 2

Stand 03.05

4.3. Einzelfallanalysen

Meine Stammdaten

Hier können Sie Informationen zu Ihrer Person verwalten, Ihr Einverständnis zur Datenschutzerklärung widerrufen oder Ihr Benutzerkonto im Portal arbeitsagentur.de freischalten oder löschen. Bitte aktualisieren Sie Ihre Angaben, wenn sich Ihre Kontakt- oder Adressdaten ändern.

Speichern

BENUTZERKONTO

Benutzername MarcWeile	Kundennummer V101717734
----------------------------------	-----------------------------------

Altes Kennwort

Regeln für Kennworte
Ein gültiges Kennwort enthält mindestens acht Zeichen, darunter mindestens eine Zahl, einen Großbuchstaben und einen Kleinbuchstaben.

Neues Kennwort Neues Kennwort Wiederholung

Mein Benutzerkonto löschen

Mein Benutzerkonto freischalten

Abb. 35 Persönlichkeits- und Datenschutz BA 2

Stand 03.05

e) Möglichkeiten der (Mit)Bestimmung von Daten für online gestellte Bewerbungen und Stellenanzeigen.

Bei der Erstellung eines Online-Bewerberprofils bei der BA wird typologisch zwischen Angebots- und Suchkriterien unterschieden. Erstere beinhalten „Allgemeines“, Berufserfahrung und Fähigkeiten und die zweiten „Stelleninfo“, Zeit/Gehalt und Arbeitgeber.

4. Methodische Untersuchungen

Mein Bewerberprofil

Nachfolgend können Sie die Eckdaten für Ihr Bewerberprofil festlegen, überprüfen oder ändern. Sie können Ihr Profil schrittweise bearbeiten und ergänzen sowie über die Veröffentlichung entscheiden. Anschließend können Sie direkt nach passenden Stellenangeboten suchen.

Speichern
 Abbrechen
 Weitere Veröffentlichungen

SCHRITT FÜR SCHRITT ZU MEINEM BEWERBERPROFIL

Referenznummer

1. Schritt: Sie suchen ein(en) *

2. Schritt: Stellen Sie sich selbst in den drei Blöcken "Allgemeines", "Berufserfahrung" und "Fähigkeiten" dar.
 Ich biete

3. Schritt: Beschreiben Sie in den drei Blöcken "Stelleninfo", "Zeit / Gehalt" und "Arbeitgeber", welche Stellenangebote für Sie in Frage kommen.
 Ich suche

Abb. 36 Eingabeoptionen Bewerberprofil BA 1

Stand 03.05

Erforderlich ist auf der Ausgangsseite die Angabe darüber, welche Art der Tätigkeit bzw. Ausbildung/ Praktikum gesucht wird.

4.3. Einzelfallanalysen



Abb. 37 Eingabeoptionen Bewerberprofil BA 2

Stand 03.05

Insbesondere kann auf der Ausgangsseite festgelegt werden, dass das Profil anonym veröffentlicht wird (siehe Abb. 38).

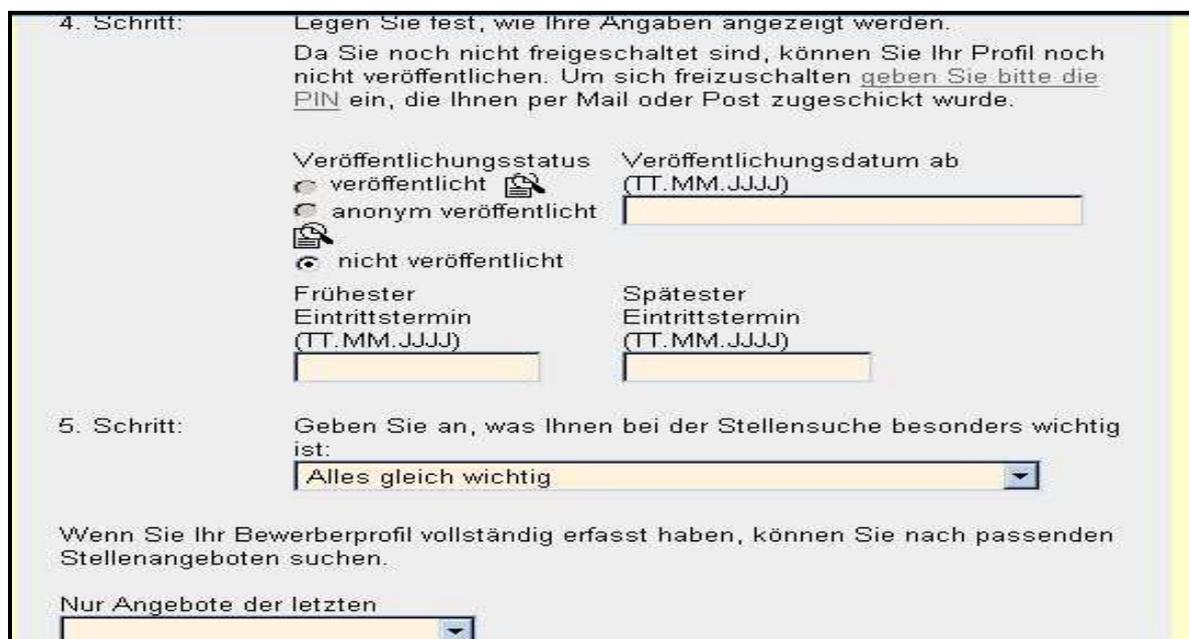


Abb. 38 Eingabeoptionen Bewerberprofil BA 3

Stand 03.05

4. Methodische Untersuchungen

Im Bereich Bewerberangebot „Allgemeines“ ist als zwingend erforderliche Angabe der höchste Bildungsabschluss angeführt. Die weiteren in der Abb. 39 ersichtlichen Eingaben sind optional.

The screenshot shows a form with the following sections and fields:

- SCHULBILDUNG**
 - Höchster Bildungsabschluss * (dropdown menu)
 - Schulart (dropdown menu)
 - Fachrichtung (dropdown menu)
- MOBILITÄT**
 - Reisebereitschaft (dropdown menu)
 - Führerschein und Fahrzeug

<input type="checkbox"/> Kraffrad-Führerschein	<input type="checkbox"/> Fahrzeug vorhanden
<input type="checkbox"/> PKW-Führerschein	<input type="checkbox"/> Fahrzeug vorhanden
<input type="checkbox"/> LKW-Führerschein	<input type="checkbox"/> Fahrzeug vorhanden
<input type="checkbox"/> Omnibus-Führerschein	<input type="checkbox"/> Fahrzeug vorhanden
- SONSTIGES**
 - Grundwehr- oder Ersatzdienst absolviert / befreit
 - Grundwehrdienstpflichtig
 - Keine Angabe
 - Schwerbehinderung liegt vor

Abb. 39 Eingabeoptionen Bewerberprofil BA 4

Stand 03.05

Im Bereich Bewerberangebot „Berufspraxis“ sind als zwingend erforderlich Beruf/Tätigkeit und der jeweilige Zeitraum anzugeben. Die aufgeführten Merkmale Branche/Arbeitgeber und Tätigkeitsschwerpunkt sind optional (Abb. 40).

4.3. Einzelfallanalysen

Details zur Berufspraxis

Hier können Sie Ihre Berufspraxis erfassen. Wählen Sie hierzu einen Beruf aus dem Berufekatalog und machen Sie Angaben zu Zeitraum, Branche, Arbeitgeber und Tätigkeitsschwerpunkt.

BERUFSPRAXIS HINZUFÜGEN

Beruf / Tätigkeit *

von

bis

Branche / Arbeitgeber (maximal 50 Zeichen)

Tätigkeitsschwerpunkt (maximal 50 Zeichen)

* diese Angabe ist zwingend erforderlich
 ° aus datenschutzrechtlicher Sicht vertrauliche Daten, eine Angabe ist freiwillig

Abb. 40 Eingabeoptionen Bewerberprofil BA 5

Stand 03.05

Im Bereich Bewerberangebot „Fähigkeiten“ sind im Unterkriterium „Ausbildung“ die Ausbildungsbezeichnung, Ausbildung abgeschlossen Ja/Nein und der Ausbildungszeitraum zwingend erforderlich. Als optionale Eingabemöglichkeit ist Branche/Arbeitgeber aufgeführt (Abb. 41).

Details zur Ausbildung

Hier können Sie Ihre Ausbildungen erfassen. Wählen Sie hierzu die Ausbildung aus dem Ausbildungskatalog und machen Sie Angaben zu Abschluss, Zeitraum, Branche und Arbeitgeber.

AUSBILDUNG HINZUFÜGEN

Ausbildung *

von

bis

Abschluss *

vorhanden

nicht vorhanden

Branche / Arbeitgeber (maximal 50 Zeichen)

Abb. 41 Eingabeoptionen Bewerberprofil BA 6

Stand 03.05

4. Methodische Untersuchungen

Im Bereich Bewerberangebot „Fähigkeiten“ sind im Unterkriterium „Qualifikationen“ die Angaben zur Bezeichnung von Qualifikationen, sowie deren Erwerbs- und gegebenenfalls Gültigkeitsdatum zwingend erforderlich.

Sie sind hier: [Startseite](#) > [Bewerberprofile](#) > [Bewerberprofil](#) > [Ich biete](#) > [Details zur Qualifikation](#)

Details zur Qualifikation

Hier können Sie Ihre Qualifikationen erfassen. Geben Sie hierzu die Bezeichnung der Qualifikation, das Datum des Erwerbs und gegebenenfalls der Gültigkeit an.

QUALIFIKATION HINZUFÜGEN

Weiterbildung / Zertifikat / Lizenz * (maximal 100 Zeichen)

erworben am (TT.MM.JJJJ) gültig bis (TT.MM.JJJJ)

* diese Angabe ist zwingend erforderlich
° aus datenschutzrechtlicher Sicht vertrauliche Daten, eine Angabe ist freiwillig

Abb. 42 Eingabeoptionen Bewerberprofil BA 7

Stand 03.05

Im Bereich Bewerberangebot „Fähigkeiten“ können im Unterkriterium „Kompetenzen“ mittels Auswahlverfahren zutreffende ausgesucht werden.

Mittels der Kompetenzsuche können Sie die gewünschten Kenntnisse durch Auswahl der übergeordneten Kategorien eingrenzen und anschließend einzelne Kenntnisse durch Markieren auswählen.

KOMPETENZEN NAVIGATION

Kenntnisse/Fertigkeiten

[Hotel / Freizeit / Haushalt / Ernährung](#)

[IT / Medien / Kunst / Gestaltung](#)

[Natur / Tiere / Umwelt / Reinigung](#)

[Produktion / Verarbeitung / Logistik / Bau](#)

[Sozial / Erziehung / Gesundheit / Fitness](#)

[Übergreifende Kompetenzen](#)

[Wirtschaft / Verwaltung / Sicherheit](#)

[Wissenschaft / Forschung](#)

Abb. 43 Eingabeoptionen Bewerberprofil BA 8

Stand 03.05

4.3. Einzelfallanalysen

Im Bereich Bewerbergesuch „Stelleninfo“ ist zwingend erforderlich die Eingabe Beruf/Tätigkeit bzw. Ausbildung. Optional sind Einsatzbereiche, Berufliche Ziele und Ausübungsorte.

3. Schritt bei der Erstellung meines Bewerberprofils

Ich suche

Auf diesem Reiter können Sie Angaben darüber machen, welche Tätigkeiten Sie ausüben oder erlernen möchten sowie Ihre beruflichen Vorstellungen und bis zu sechs Ausübungsorte für Ihre Wunschstelle erfassen.

Stelleninfo | Zeit / Gehalt | Arbeitgeber

Speichern | Ich biete
Zurück zu meinem Bewerberprofil

STELLENBESCHREIBUNG

Art der Nachfrage
Arbeitsplatz

Beruf / Tätigkeit / Ausbildung
(Maximal 3) *

Einsatzbereich

Beruf hinzufügen

Abb. 44 Eingabeoptionen Bewerberprofil BA 9

Stand 03.05

Einsatzbereich

Speziell für schwerbehinderte oder ihnen gleichgestellte Menschen gemeldete Stellenangebote

Berufliche Ziele (maximal 700 Zeichen)

AUSÜBUNGORT DER STELLE (MAXIMAL 6)

Postleitzahl: 40549 | Ort: Düsseldorf

Land: Deutschland | Land ändern

Region: Nordrhein-Westfalen

Regionen in Europa
Weiteren Ausübungsort der Stelle hinzufügen

Abb. 45 Eingabeoptionen Bewerberprofil BA 10

Stand 03.05

4. Methodische Untersuchungen

Im Bereich Bewerbergesuch „Zeit/Gehalt“ sind alle Angaben optional.

ARBEITSZEIT / ARBEITSEINTEILUNG

Arbeitszeiten Anzahl Wochenstunden (maximal 60,00)

Weitere Informationen

VERGÜTUNGSINFORMATIONEN

Vergütungsvorstellungen

Dieses Feld wird dem Arbeitgeber zur Information angezeigt.

Erwünschte Zusatzleistungen

Firmenwagen

Provision

Bonuszahlungen

* diese Angabe ist zwingend erforderlich
 ° aus datenschutzrechtlicher Sicht vertrauliche Daten; eine Angabe ist freiwillig

Abb. 46 Eingabeoptionen Bewerberprofil BA 11

Stand 03.05

Im Bereich Bewerbergesuch „Arbeitgeber“ sind die Eingabe- und Auswahlmöglichkeiten ebenso optional.

Stelleninfo **Zeit / Gehalt** **Arbeitgeber**

FIRMENANGABEN

Firma (maximal 35 Zeichen) Betriebsgröße

BRANCHE

Wirtschaftsbereich

Branchengruppe

Branchenuntergruppe

Branche

Branchendetail

Abb. 47 Eingabeoptionen Bewerberprofil BA 12

Stand 03.05

4.3. Einzelfallanalysen

Im Bereich für Arbeitgeber „Stellenangebot aufgeben“ werden keine persönlichen Daten erfragt, es sei denn die Firmenbezeichnung ist mit dem Namen des Arbeitgebers identisch und der Wohnort des Arbeitgebers wäre identisch mit dem Firmensitz.

Sie sind hier: [Startseite](#) > [Stellenangebot aufgeben](#) >
Elektronische Meldung von Stellenangeboten an Ihre Agentur für Arbeit

Elektronische Meldung von Stellenangeboten an Ihre Agentur für Arbeit

NAME UND HAUSANSCHRIFT DES UNTERNEHMENS / ARBEITGEBERS

Firma *	Straße, Hausnummer *
<input type="text"/>	<input type="text"/>
Postleitzahl *	Ort *
<input type="text"/>	<input type="text"/>
Land *	Betriebs-, Fertigungsart/Branche
<input type="text" value="Deutschland"/>	<input type="text"/>

INFORMATIONEN ZUM STELLENANGEBOT

Berufsbezeichnung / Titel des Stellenangebots *	Anzahl der Angebote *
<input type="text"/>	<input type="text" value="1"/>
Eintrittstermin (TT.MM.JJJJ) *	Führerschein erwünscht für Klasse
<input type="text"/>	<input type="text"/>

Abb. 48 Eingabeoptionen Arbeitgeberangebot BA 1

Stand 03.05

Eintrittstermin (TT.MM.JJJJ)	Führerschein erwünscht für Klasse
<input type="text"/>	<input type="text"/>

Veröffentlichung (auf www.arbeitsagentur.de und bei weiteren Kooperationspartnern der Bundesagentur für Arbeit) *

veröffentlicht
 anonym veröffentlicht (mit den Kontaktinformationen der Agentur für Arbeit)
 nicht veröffentlicht

AUSÜBUNGORT DER STELLE

Postleitzahl *	Ort *
<input type="text"/>	<input type="text"/>
Land *	
<input type="text" value="Deutschland"/>	

Stellenbeschreibung und weitere Informationen zum Stellenangebot (z.B. Befristung, Arbeitszeit, Lohn/Gehalt, Schulbildung, besondere Führerscheine, sonstige Qualifikationen) (Maximal 2000 Zeichen)

Abb. 49 Eingabeoptionen Arbeitgeberangebot BA 2

Stand 03.05

4. Methodische Untersuchungen

Obligatorisch sind die Angaben zu Name und Anschrift des Unternehmens/Arbeitgeber, des Ansprechpartners und dem Ausübungsort der Stelle.

ANSPRECHPARTNER / KONTAKT

Anrede *

Vorname

Nachname *

Telefon * (Land / Vorwahl / Rufnummer)

Fax ° (Land / Vorwahl / Rufnummer)

E-Mail °

Zusatzinformationen zur Kontaktaufnahme (Maximal 400 Zeichen)

Abb. 50 Eingabeoptionen Arbeitgeberangebot BA 2

Stand 03.05

f) Welche Inhalte, Funktionen und Gestaltungsmerkmale sind, bezüglich des Effizienzgesichtspunktes, sinnvoll (wie schnell und mit welchem Aufwand können Bewerbungen und Stellenanzeigen aufgefunden bzw. inseriert werden) ?

Zur Auffindung von Stellenangeboten sind, ausgehend von der Homepage, 4 Links zu betätigen um entsprechende Angebote einsehen zu können. Das Gleiche gilt für die Suche von Bewerberprofilen für Arbeitgeber.

4.3. Einzelfallanalysen



Abb. 51 Sucheeffizienz BA Stellenangebote 1

Stand 04.05



Abb. 52 Sucheeffizienz BA Stellenangebote 2

Stand 04.05

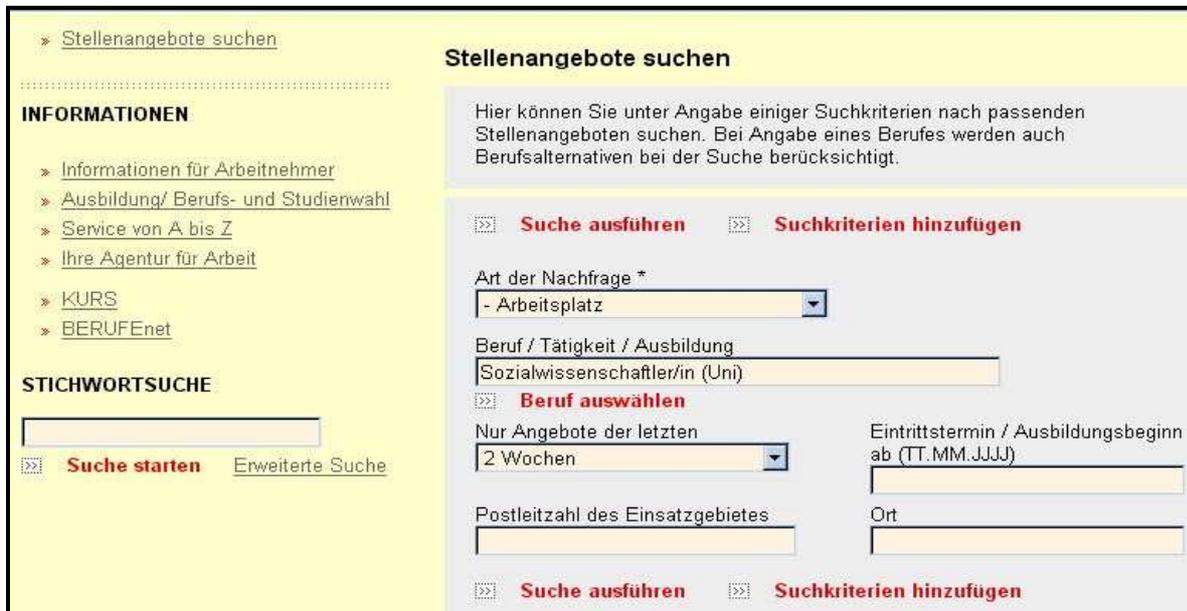


Abb. 53 Sucheeffizienz BA Stellenangebote 3

Stand 04.05

4. Methodische Untersuchungen

Ergebnis der Suche nach Stellenangeboten

Nachfolgend finden Sie die Ergebnisse Ihrer Suche. Stellenangebote, die eine hohe Übereinstimmung mit Ihren Suchkriterien aufweisen, werden zuerst angezeigt. Es können maximal 100 Treffer in dieser Liste angezeigt werden.

Bitte beachten Sie den Haftungsausschluss.

[Neue Suche](#) [Zurück](#) Seite 1 2 3

PASSENDE ANGEBOTE

Übereinstimmung	Bezeichnung / Detailansicht	Postleitzahl / Ort Arbeitgeber	Eintrittstermin	Datenherkunft
■■■■■	Mitarbeiter im Studiengang Electronic Business (Sozialwissenschaftler/in (Uni))	10115 Berlin Institute of Electronic Business e.V.	ab sofort	arbeitsagentur.de
■■■■■	Sozialwissenschaftler/in (Uni)	44149 Dortmund Bundesanstalt f. Arbeitsschutz und Arbeitsmedizin Hauptsitz Dortmund	ab sofort	arbeitsagentur.de

Abb. 54 Sucheeffizienz BA Stellenangebote 4

Stand 04.05

ARBEITGEBER Sie sind hier: [Startseite](#) > [Arbeitgeber](#) > [Bewerber suchen](#)

[Bewerber suchen](#)
[Stellenangebot aufgeben](#)

Bewerber suchen

Hier können Sie unter Angabe einiger Suchkriterien nach passenden Bewerberprofilen suchen. Bei Angabe eines Berufes werden auch Berufsalternativen bei der Suche berücksichtigt.

[Suche ausführen](#) [Suchkriterien hinzufügen](#)

Art des Angebots *

Beruf / Tätigkeit / Ausbildung

[Beruf auswählen](#)

Nur Angebote der letzten

Eintrittstermin / Ausbildungsbeginn ab (TT.MM.JJJJ)

Postleitzahl des Einsatzgebietes

Ort

INFORMATIONEN

[Informationen für Arbeitgeber](#)
[Ausbildung/ Berufs- und Studienwahl](#)
[Service von A bis Z](#)
[Ihre Agentur für Arbeit](#)
[KURS](#)
[BERUFEnet](#)

STICHWORTSUCHE

[Suche starten](#) [Erweiterte Suche](#)

Abb. 55 Sucheeffizienz BA Bewerberangebote

Stand 04.05

4.3. Einzelfallanalysen

Damit registrierte Arbeitnehmer und Arbeitgeber auf ihre jeweiligen Benutzerkonten zugreifen können sind, ausgehend von der Homepage, jeweils 3 Links zu betätigen.

Arbeitgeber:

Homepage – Arbeitgeber – Anmeldung – Benutzerkonto

ARBEITGEBER Sie sind hier: [Startseite](#) > [Arbeitgeber](#) > [Anmeldung](#)

» [Bewerber suchen](#)
 » [Stellenangebot aufgeben](#)

.....

INFORMATIONEN

» [Informationen für Arbeitgeber](#)
 » [Ausbildung/ Berufs- und Studienwahl](#)
 » [Service von A bis Z](#)
 » [Ihre Agentur für Arbeit](#)
 » [KURS](#)

Anmeldung

Geben Sie hier bitte Ihren Benutzernamen und Ihr Kennwort ein, um alle Dienstleistungen von arbeitsagentur.de nutzen zu können.

Benutzername *

Kennwort *

[Kennwort vergessen?](#)

Abb. 56 Sucheeffizienz BA Benutzerkonten AG

Stand 04.05

Arbeitssuchende:

Homepage – Arbeits- und Ausbildungssuche – Anmeldung – Benutzerkonto

ARBEITS- UND AUSBILDUNGSSUCHE Sie sind hier: [Startseite](#) > [Arbeits- und Ausbildungssuchende](#) > [Anmeldung](#)

» [Stellenangebote suchen](#)

.....

INFORMATIONEN

» [Informationen für Arbeitnehmer](#)
 » [Ausbildung/ Berufs- und Studienwahl](#)
 » [Service von A bis Z](#)
 » [Ihre Agentur für Arbeit](#)
 » [KURS](#)
 » [BERUFEnet](#)

Anmeldung

Geben Sie hier bitte Ihren Benutzernamen und Ihr Kennwort ein, um alle Dienstleistungen von arbeitsagentur.de nutzen zu können.

Benutzername *

Kennwort *

[Kennwort vergessen?](#)

Abb. 57 Sucheeffizienz BA Benutzerkonten AN

Stand 04.05

4. Methodische Untersuchungen

4.3.1.1. Zusammenfassung

a) Aktualität von Bewerbungen und Stellenanzeigen

Die Aktualität von Stellenanzeigen wird gewährleistet durch Bewerbungsfristen, Aktualisierungsdatum, Eintrittsdatum und Dauer der Anstellung.

Die Aktualität von Online-Bewerbungen wird von den jeweiligen Bewerbern in den Bewerbungsarchiven selbst eingegeben und verwaltet.

b) Mehrsprachigkeit

Zum Zeitpunkt 03.2005 konnte kein Verweis auf Angebote und Darstellungen in anderen Sprachen als der deutschen gefunden werden.

c) Angabe welcher persönlicher Daten

Persönliche Daten werden zur Registrierung und zur Eröffnung eines Benutzerkontos erhoben und enthalten als hier zwingend erforderliche Daten Name, Geburtsdatum Staatsangehörigkeit und Anschrift.

Da Bewerberangebote anonym eingestellt werden können, werden diese Daten somit nicht veröffentlicht.

Für Arbeitgeber ist die Angabe persönlicher Daten nur erforderlich, wenn Firmenname und/oder Sitz der Firma identisch sind mit dem Inhaber der Firma bzw. dessen Wohnort.

d) Angaben und Maßnahmen zum Persönlichkeits- und Datenschutz

Zur Eröffnung eines Benutzerkontos ist es zwingend erforderlich den Nutzungsbedingungen und der Datenschutzerklärung der BA zuzustimmen.

Die Bedingungen und Erklärungen beinhalten die in derartigen Portalen üblichen Angaben. Zu den Maßnahmen gehören unter anderem die Kennwortauthentifizierung und https – Verschlüsselung der persönlichen Benutzersites, sowie optionale Datenangaben in online gestellten Bewerbungen (siehe e).

e) Möglichkeiten der (Mit)Bestimmung von Daten für online gestellte Bewerbungen und Stellenanzeigen.

In online gestellten Bewerbungen sind die nachfolgend aufgeführten Daten als zwingend erforderliche Angaben angegeben:

4.3. Einzelfallanalysen

Unter „Ich biete“:

- Art der Tätigkeit bzw. Ausbildung/ Praktikum die gesucht wird.

höchster Bildungsabschluss

Beruf/ Tätigkeit und der jeweilige Zeitraum

Ausbildungsbezeichnung, Ausbildung abgeschlossen Ja/Nein und der Ausbildungszeitraum

Bezeichnung von Qualifikationen sowie deren Erwerbs- und gegebenenfalls Gültigkeitsdatum

Unter „Ich suche“:

Beruf/Tätigkeit bzw. Ausbildung.

Im Bereich für Arbeitgeber „Stellenangebot aufgeben“ werden keine persönlichen Daten erfragt, es sei denn die Firmenbezeichnung ist mit dem Namen des Arbeitgebers identisch und der Wohnort des Arbeitgebers wäre identisch mit dem Firmensitz.

f) Welche Inhalte, Funktionen und Gestaltungsmerkmale sind, bezüglich des Effizienz Gesichtspunktes, sinnvoll (wie schnell und mit welchem Aufwand können Bewerbungen und Stellenanzeigen aufgefunden bzw. inseriert werden) ?

Zur Auffindung von Stellenangeboten sind, ausgehend von der Homepage, 4 Links zu betätigen um entsprechende Angebote einsehen zu können. Das Gleiche gilt für die Suche von Bewerberprofilen für Arbeitgeber.

Damit registrierte Arbeitnehmer und Arbeitgeber auf ihre jeweiligen Benutzerkonten zugreifen können sind, ausgehend von der Homepage, jeweils 3 Links zu betätigen.

4. Methodische Untersuchungen

4.3.2. Fall 2: Non-Profit – berufsspezifisch

➤ Bsp.: Siemens

a) Aktualität von Bewerbungen und Stellenanzeigen

In der vorliegenden Fassung der Angebote waren keine Termine oder Datumsangaben ersichtlich.

The screenshot shows a search results page on the Siemens website. At the top, it indicates 'Suchergebnis: Stellen 1 - 10 von 148' and provides search filters for 'Region: München'. Below this is a table of job listings with columns for 'Position', 'Region', and 'Arbeitsgebiet'. The table lists several positions, all located in Munich. To the right of the main content area, there are two sidebar sections: 'Newsletter' with options to subscribe or unsubscribe, and 'Jobs Worldwide' with a world map and text about global job opportunities. At the bottom right, there is a 'Hilfe zur Jobbörse' section.

Position	Region	Arbeitsgebiet
Entwicklungsingenieur Antriebstechnik (m/ w)	München	Automation & Control
Sales Consultant	München	Information and Communications
Referent im Unternehmensreferat „Industrial Environmental Protection“	München	Corporate Functions
Strategic (Technology) Consultant Transportation	München	Corporate Functions
2 x Verfahrenstechniker (m/w)	München	Information and Communications
Praktikant (m/w) im Bereich Keramikmaterialien gesucht	München	Corporate Functions

Abb. 58 Aktualität Stellenangebote Siemens

Stand 03.05

b) Mehrsprachigkeit

Im Internetportal von siemens.de wurde zum Zeitpunkt 03.05 keine Mehrsprachigkeit von Sites und Stellenangeboten offeriert. Auf siemens.com hingegen wurden Sites und Stellenangebote in englischer und deutscher Sprache angeboten.

4.3. Einzelfallanalysen



Abb. 59 Einsprachiges Stellenportal siemens.de

Stand 03.05

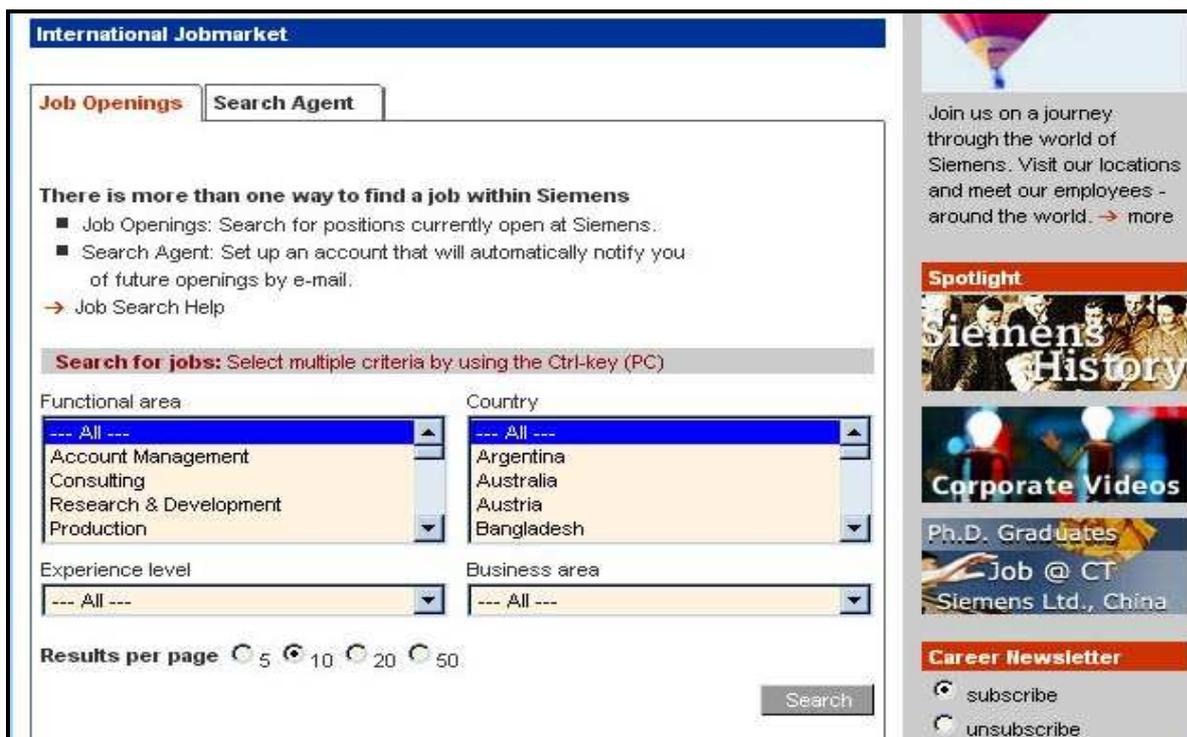


Abb. 60 Englischsprachiges Stellenportal siemens.com

Stand 03.05

4. Methodische Untersuchungen

c) Angabe welcher persönlicher Daten

Als zwingend erforderliche Eingaben werden hier Vor- und Nachname und E-Mailadresse angegeben. Sonstige Kontaktdaten sind optional.

The screenshot shows a web form titled 'Persönliche Daten' (Personal Data) with a navigation bar at the top containing links: 'Bewerbungsprozess', 'Persönliche Daten', 'Fragebogen', 'Strukturierter Lebenslauf', 'Anschreiben', 'Anhänge', and 'Daten übermitteln'. The form is divided into two main sections:

- Persönliche Daten:** This section includes a 'Name' sub-section with a 'Pflichtfeld' (mandatory field) indicator. It contains input fields for 'Nachname *', 'Vorname *', '2. Vorname', and 'E-Mail *'.
- Kontaktinformationen:** This section includes input fields for 'Adresse', 'c/o', 'Ort', 'PLZ', 'Land' (with a dropdown menu), 'Region' (with a dropdown menu), 'Telefon Privat', 'Fax Privat', 'Telefon Geschäftlich', 'Telefon Mobil', 'Alternative E-Mail Adresse', and 'Persönliche Webseite'.

Abb. 61 Angabe persönlicher Daten siemens.de

Stand 04.05

d) Angaben und Maßnahmen zum Persönlichkeits- und Datenschutz

Es existieren die allgemeinen Datenschutzbestimmungen, welche unter einer eigenen Site ersichtlich sind. Bei Siemens kann sich darüber hinaus eine Person nur online bewerben, wenn diese den Bedingungen der angeführten Daten- und Persönlichkeitschutzrichtlinien sowie den sonstigen Bedingungen zu stimmt.

Maßnahmen: https - Verschlüsselung und e)

4.3. Einzelfallanalysen

Bewerbung für:	Entwicklungsingenieur Antriebstechnik (m/ w)
Stellenummer:	GER29805
Firma:	L&A EA PLM R&D3

Diese elektronische Bewerberseite (die "Site") wird von der Siemens AG auch für andere Gesellschaften des Siemens Konzerns betrieben.

- Jegliche persönliche Daten aus Ihrer Bewerbung und allen Anlagen, die Sie auf dieser Site angeben, werden von Siemens nur zum Zwecke der Speicherung, Auswertung, Zuordnung und Weiterleitung Ihrer Bewerbung erhoben, verarbeitet und genutzt. Ihre persönlichen Daten sind für die jeweiligen Personalverantwortlichen in der Siemens AG und bei den Siemens-Gesellschaften deutschlandweit zugänglich und werden den Führungskräften im Einzelfall zur Verfügung gestellt. Dessen ist untersagt, die Daten in anderer Weise als der vorgenannten zu benutzen.
- Die persönlichen Daten aller Bewerber werden zur Zeit auf einem Server in Großbritannien gemäß der geltenden DS/IS-Bestimmungen gesammelt; Siemens beauftragt dort Dritte mit dem Betrieb der Site.
- Die Angaben über Ihre persönlichen Daten müssen wahrheitsgemäß, richtig und aktuell sein und dürfen weder unvollständig, irreführend oder täuschend sein noch dazu geeignet sein, irre zu führen oder zu täuschen. Falls Sie uns besondere persönliche Daten unterbreiten, wie z. B. Geschlecht, Familienstand oder Religion, werden diese Daten genauso behandelt wie die anderen persönlichen Daten.
- Sie haben das Recht, Ihre gespeicherten persönlichen Daten auf Anfrage kostenlos einzusehen. Zusätzlich haben Sie jederzeit das Recht, jegliche persönliche Daten sperren oder löschen zu lassen, der Verarbeitung der Daten zu widersprechen oder unrichtige Daten korrigieren zu lassen, indem Sie eine E-Mail an die Adresse career@siemens.com senden. Wenn Sie die Löschung Ihrer Daten nicht veranlassen, bleiben sie nach Abschluss des Bewerbungsprozesses 3 Monate gespeichert, auch bei vorheriger Ablehnung des Bewerbers durch Siemens. Sollten Sie innerhalb dieser 3 Monate nicht von einem Siemens Recruiter kontaktiert werden, werden Ihre Daten in anonymisierter Form archiviert. Sie dienen dann nur noch Reportzwecken. Sie werden über diese Aktion nicht mehr gesondert informiert.
- Bei einer Bewerbung per E-Mail werden Ihre Daten unverschlüsselt übertragen. Aus diesem Grund empfehlen wir die verschlüsselte Online-Bewerbung (https 128 bit).
- Darüber hinaus sind Sie verpflichtet, sämtliche Änderungen von Angaben, die nicht länger vollständig oder aktuell sind, Siemens schriftlich mitzuteilen.
- Die Anwendung platziert Cookies auf Ihrem PC. Diese sind sitzungsbezogen und enthalten keine personenbezogenen Daten, und werden nach der Sitzung gelöscht.

Durch Betätigen der "Ja, ich akzeptiere" - Schaltfläche akzeptieren Sie die vorgenannten Bedingungen.

Ihre Einwilligung in die Datenverarbeitung wird protokolliert.

Bitte klicken Sie hier zur Abfrage der allgemeinen Siemens Datenschutzbestimmungen:
http://www.siemens.de/index.jsp?sdc_p=po1066434fc61l0smn1066434u

Abb. 62 Persönlichkeits- und Datenschutz Siemens AG

Stand 03.05

e) Möglichkeiten der (Mit)Bestimmung von Daten für Online-Bewerbungen

Die Eingabe von Daten im Bewerbungsprozess beinhaltet die Gruppen Persönliche Daten, Fragebogen, Strukturierter Lebenslauf, Anschreiben und Anhänge.

In der Gruppe Persönliche Daten sind zwingend erforderlich Vor- und Nachname und E-Mailadresse. Optional Angaben sind Adress- und Kontaktinformationen.

4. Methodische Untersuchungen

Bewerbungsprozess [Persönliche Daten](#) - [Fragebogen](#) * - [Strukturierter Lebenslauf](#) * - [Anschreiben](#) * - [Anhänge](#) * - [Daten übermitteln](#)

Persönliche Daten

*** Pflichtfeld**

Name

Nachname *

Vorname *

2. Vorname

E-Mail *

Kontaktinformationen

Adresse

c/o

Ort

PLZ

Land

Region

Telefon Privat

Fax Privat

Telefon Geschäftlich

Telefon Mobil

Alternative E-Mail Adresse

Persönliche Webseite

Abb. 63 Eingabeoptionen Bewerberprofil Siemens 1

Stand 04.05

In der Gruppe Fragebogen sind zwingend erforderlich letzter Schulabschluss, Art einer abgeschlossenen beruflichen Ausbildung, Art einer abgeschlossenen akademischen Ausbildung und Berufserfahrung (Abb. 64). Ebenso bevorzugte Arbeitsorte und Tätigkeitsfelder (Abb. 65), sowie Deutsch- und Englisch-Kenntnisse (Abb. 66).

Optionale Angaben sind Fachrichtung, Berufsausbildung, akademische Ausbildung, weitere Sprachkenntnisse und sonstige berufsrelevante Qualifikationen.

4.3. Einzelfallanalysen

Fragebogen Erforderlicher Schritt

Pflichtfeld

Bitte beantworten Sie die folgenden Fragen. Ihre Antworten erleichtern uns die Suche in der Datenbank und erhöhen damit Ihre Chancen, mehrere Arbeitsplätze im Unternehmen angeboten zu bekommen. Herzlichen Dank.

Schul- und Ausbildungsabschlüsse

Welches ist Ihr letzter Schulabschluss? *

Welche Art einer beruflichen Ausbildung haben Sie abgeschlossen? *

Welche Fachrichtung hatte Ihre Berufsausbildung?

Welche Art einer akademischen Ausbildung haben Sie abgeschlossen? *

Welche Fachrichtung (ausgewählte Oberbegriffe) hatte Ihr Studium?

<input type="checkbox"/> Elektrotechnik	<input type="checkbox"/> Maschinenbau	<input type="checkbox"/> Informatik
<input type="checkbox"/> Wirtschaftswissenschaften	<input type="checkbox"/> Wirtschaftsingenieur	<input type="checkbox"/> Wirtschaftsinformatik
<input type="checkbox"/> Physik	<input type="checkbox"/> Andere	

Welche Berufserfahrung (ohne Praktika) haben Sie? *

Abb. 64 Eingabeoptionen Bewerberprofil Siemens 2

Stand 04.05

Angaben zu Ihrer Wunschfunktion

Wo wollen Sie bevorzugt arbeiten? (Mehrere Antworten möglich) *

<input type="checkbox"/> International	<input type="checkbox"/> Deutschland	<input type="checkbox"/> Baden-Württemberg
<input type="checkbox"/> Bayern	<input type="checkbox"/> Berlin	<input type="checkbox"/> Brandenburg
<input type="checkbox"/> Bremen	<input type="checkbox"/> Hamburg	<input type="checkbox"/> Hessen
<input type="checkbox"/> Mecklenburg-Vorpommern	<input type="checkbox"/> Niedersachsen	<input type="checkbox"/> Nordrhein-Westfalen
<input type="checkbox"/> Rheinland-Pfalz	<input type="checkbox"/> Saarland	<input type="checkbox"/> Sachsen
<input type="checkbox"/> Sachsen-Anhalt	<input type="checkbox"/> Schleswig-Holstein	<input type="checkbox"/> Thüringen

Welche Tätigkeitsfelder bevorzugen Sie? (Mehrere Antworten möglich) *

<input type="checkbox"/> Entwicklung	<input type="checkbox"/> Produkt-/Systemplanung	<input type="checkbox"/> Engineering
<input type="checkbox"/> Produktion/Fertigung	<input type="checkbox"/> Marketing	<input type="checkbox"/> Consulting
<input type="checkbox"/> Account Management	<input type="checkbox"/> Vertrieb	<input type="checkbox"/> Projektmanagement
<input type="checkbox"/> Technische Dienstleistung	<input type="checkbox"/> Finanzen	<input type="checkbox"/> Einkauf/Logistik
<input type="checkbox"/> Geschäftsplanung	<input type="checkbox"/> Financial Services	<input type="checkbox"/> Organisation/Information
<input type="checkbox"/> Kommunikation	<input type="checkbox"/> Personal	<input type="checkbox"/> Revision/interne Unternehmensberatung
<input type="checkbox"/> Recht/Steuern	<input type="checkbox"/> Qualität	<input type="checkbox"/> Rechnungswesen
<input type="checkbox"/> Sonstiges	<input type="text" value=""/>	

Abb. 65 Eingabeoptionen Bewerberprofil Siemens 3

Stand 04.05

4. Methodische Untersuchungen

Angaben zu Ihren Sprachkenntnissen und sonstige Qualifikationen

Wie gut sind Ihre Deutsch-Kenntnisse? *

--- Bitte wählen Sie aus ---

Wie gut sind Ihre Englisch-Kenntnisse? *

--- Bitte wählen Sie aus ---

Wie gut sind Ihre Französisch-Kenntnisse?

--- Bitte wählen Sie aus ---

Wie gut sind Ihre Spanisch-Kenntnisse?

--- Bitte wählen Sie aus ---

Wie gut sind Ihre Russisch-Kenntnisse?

--- Bitte wählen Sie aus ---

Welche Sprachkenntnisse haben Sie noch?

Welche sonstigen berufsrelevanten Qualifikationen haben Sie noch?

Abb. 66 Eingabeoptionen Bewerberprofil Siemens 4

Stand 04.05

In der Gruppe Strukturierter Lebenslauf sind zwingend erforderliche Angaben Schulbildung, allgemeine Fähigkeiten und möglicher Eintrittstermin (Abb. 67, Abb. 71).

Optionale Angaben sind Studium, weitere Qualifikationen, Kenntnisse, Erfahrungen, erwartetes Bruttoentgelt und sonstige Mitteilungen (Abb. 68– Abb. 71).

4.3. Einzelfallanalysen

Strukturierter Lebenslauf Erforderlicher Schritt * Pflichtfeld

Berufsausbildung und Berufserfahrung

Von mm/jjjj Bis mm/jjjj (Aktuell)

Firma

Position

Note

Einfügen Auswählen Weitere Arbeitgeber

Schulbildung

Schultyp*

Abschlußjahr (jjjj)*

Note*

Studium

Abb. 67 Eingabeoptionen Bewerberprofil Siemens 5

Stand 04.05

Studium

Ausbildungsstätte

Studienrichtung

Fachrichtung

Abschluß als (Titel/akadem. Grad)

Semesterzahl

Abschlußjahr (jjjj)

Note

Weitere Angaben

Abb. 68 Eingabeoptionen Bewerberprofil Siemens 6

Stand 04.05

4. Methodische Untersuchungen

Weitere Qualifikationen

Über welche Kenntnisse / Erfahrungen (z.B. Technologien, Methoden, Fachkenntnisse) verfügen Sie?

Grundkenntnisse

Erweiterte Kenntnisse

Expertenwissen

Abb. 69 Eingabeoptionen Bewerberprofil Siemens 7

Stand 04.05

Über welche Erfahrungen verfügen Sie?

Projekterfahrung

Führungserfahrung

Interkulturelle Erfahrung

Abb. 70 Eingabeoptionen Bewerberprofil Siemens 8

Stand 04.05

4.3. Einzelfallanalysen

Welche der folgenden Fähigkeiten charakterisieren Sie am besten? (klicken Sie bitte die 5-6 typischen Fähigkeiten an)

Soziale Fähigkeiten*

Anpassungsfähigkeit Teamfähigkeit Initiative
 Networking Skills Veränderungsfähigkeit Kommunikationsfähigkeit

Methodische Fähigkeiten*

Lernfähigkeit Analysefähigkeit Gestaltungsfähigkeit
 Planungs- und Organisationsgeschick Entscheidungsfähigkeit

Unternehmerische Fähigkeiten*

Durchsetzungsfähigkeit Motivationsfähigkeit Ergebnisorientierung
 Kundenorientierung Coaching und Mentoring Strategisches Denken

Möglicher Eintrittstermin*

Erwartetes mtl. jährliches Bruttoentgelt

Wollen Sie uns noch etwas mitteilen?

Abb. 71 Eingabeoptionen Bewerberprofil Siemens 9

Stand 04.05

In der Gruppe Anschreiben ist es zwingend erforderlich ein Dokument zu laden.

Bewerbung für: Entwicklungsingenieur Antriebstechnik (m/ w)
Stellenummer: GER29805
Firma: L&A EA PLM R&D3
Bewerbungsprozess [Persönliche Daten](#) - [Fragebogen](#) - [Strukturierter Lebenslauf](#) - [Anschreiben](#) - [Anhänge](#) - [Daten übermitteln](#)

Anschreiben Erforderlicher Schritt

Beigefügtes Anschreiben: Expander - Limiter.doc [Anders Dokument hochladen](#) [Entfernen](#)

Schritt 4 / 6

Abb. 72 Eingabeoptionen Bewerberprofil Siemens 10

Stand 04.05

4. Methodische Untersuchungen

In der Gruppe Anhänge ist es zwingend erforderlich mindestens ein Dokument zu laden.

Bewerbung für: Entwicklungsingenieur Antriebstechnik (m/ w)
Stellennummer: GER29805
Firma: L&A EA PLM R&D3
Bewerbungsprozess: [Persönliche Daten](#) - [Fragebogen](#) - [Strukturierter Lebenslauf](#) - [Anschreiben](#) - **Anhänge** - [Daten übermitteln](#)

Anhänge Erforderlicher Schritt

Beigefügter Lebenslauf:	-	Dokument hinzufügen
Zusätzliches Dokument 1:	-	Dokument hinzufügen
Zusätzliches Dokument 2:	-	Dokument hinzufügen
Zusätzliches Dokument 3:	-	Dokument hinzufügen
Zusätzliches Dokument 4:	-	Dokument hinzufügen

[Vorheriger](#) Schritt 5 / 6 [Nächster](#) [Abbrechen](#)

[Bewerbung speichern](#)

Abb. 73 Eingabeoptionen Bewerberprofil Siemens 11

Stand 04.05

f) Welche Inhalte, Funktionen und Gestaltungsmerkmale sind, bezüglich des Effizienzgesichtspunktes, sinnvoll (wie schnell und mit welchem Aufwand können Bewerbungen und Stellenanzeigen aufgefunden bzw. inseriert werden) ?

Zur Auffindung von Stellenangeboten sind, ausgehend von der Homepage, 4 Links ohne Umwege zu betätigen, um entsprechende Angebote einsehen zu können, wobei nach dem ersten Link bestimmt werden muss, ob für Berufserfahrene, Absolventen, Studenten oder Schule und Ausbildung gesucht wird (Abb. 74). Nach dem 2. Link kann mittels Suchmaske die Suche weiter spezifiziert werden (Abb. 75).

Zur Verbesserung der Sucheffizienz ist für Unerfahrene auf den entsprechenden Seiten jeweils ein Helplink „Hilfe zur Jobbörse“ vorhanden (Abb. 75, Abb. 76).

4.3. Einzelfallanalysen



Abb. 74 Sucheeffizienz Siemens Stellenangebote 1

Stand 04.05



Abb. 75 Sucheeffizienz Siemens Stellenangebote 2

Stand 04.05

4. Methodische Untersuchungen

Suchergebnis: Stellen 1 - 10 von 148 [weiter](#) ▶

Gewählte Suchkriterien:
Region: [München](#)

→ [Neue Suche](#)
→ [Suchagent mit gewählten Kriterien einrichten](#)

Position	Region	Arbeitsgebiet
Entwicklungsingenieur Antriebstechnik (m/w)	München	Automation & Control
Sales Consultant	München	Information and Communications
Referent im Unternehmensreferat „Industrial Environmental Protection“	München	Corporate Functions
Strategic (Technology) Consultant Transportation	München	Corporate Functions
2 x Verfahrenstechniker (m/w)	München	Information and Communications
Praktikant (m/w) im Bereich Keramikmaterialien gesucht	München	Corporate Functions

Newsletter

[abonnieren](#)
 [abbestellen](#)

[→ go](#)

Jobs Worldwide

Jobs worldwide ist der Verteiler für die globale Stellensuche bei Siemens

[→ Jobs worldwide](#)

Hilfe zur Jobbörse

Brauchen Sie Unterstützung zur Jobbörse, zum Suchagenten oder zu „My Page“? Hier finden Sie die Antworten auf Ihre Fragen!

[→ Hilfe zur Jobbörse](#)

Abb. 76 Sucheﬃzienz Siemens Stellenangebote 3

Stand 04.05

Regelungstechnik

- Fundiertes Fachwissen bezüglich Programmierung von Mikroprozessoren und DSPs in ANSI C
- Fundierte Kenntnisse in der analogen und digitalen Schaltungstechnik
- Einschlägige Kenntnisse in MATLAB/ SIMULINK wünschenswert
- Englisch fließend in Wort und Schrift

Erfahrungen

- Mehrjährige Berufserfahrung als Entwicklungsingenieur/-in im Bereich Antriebstechnik
- Programmierung der 16-Bit Mikrocontrollerfamilie von Infineon in der Programmiersprache C
- Programmierung von CAN-Bus Applikationen

Zusätzliche Informationen

Eingruppierung: TG 6 - AT

Bitte bewerben Sie sich ausschließlich Online mit Anschreiben und einem aussagekräftigen Lebenslauf.

Für Rückfragen stehen Ihnen gerne zur Verfügung:

Fachabteilung:
Herr Dipl. Ing. Klaus Sattler, Tel.: 089/20800-43445

Personalabteilung:
Frau Claudia Binz, Tel.: 089/20800-55559

Bewerben:

→ mit bereits angelegter My Page → Seite verschicken

→ mit My Page (neu anlegen) → Seite drucken

Abb. 77 Sucheﬃzienz Siemens Stellenangebote 4

Stand 04.05

4.3. Einzelfallanalysen

4.3.2.1. Zusammenfassung

a) Aktualität von Bewerbungen und Stellenanzeigen

In der vorliegenden Fassung der Angebote waren keine Termine oder Datumsangaben ersichtlich.

b) Mehrsprachigkeit

Im Internetportal von siemens.de wurde zum Zeitpunkt 03.05 keine Mehrsprachigkeit von Sites und Stellenangeboten offeriert. Auf siemens.com hingegen wurden Sites und Stellenangebote in englischer und deutscher Sprache angeboten.

c) Angabe welcher persönlicher Daten

Als zwingend erforderliche Eingaben werden hier Vor- und Nachname und E-Mailadresse angegeben. Sonstige Kontaktdaten sind optional.

d) Angaben und Maßnahmen zum Persönlichkeits- und Datenschutz

Es existieren die allgemeinen Datenschutzbestimmungen, welche unter einer eigenen Site ersichtlich sind. Bei Siemens kann sich darüber hinaus eine Person nur online bewerben, wenn diese den Bedingungen der angeführten Daten- und Persönlichkeitsschutzrichtlinien sowie den sonstigen Bedingungen zustimmt.

Als Maßnahmen sind die verschlüsselte Datenübermittlung und die optionalen Eingabemöglichkeiten anzusehen, wie unter e) dargestellt.

e) Möglichkeiten der (Mit)Bestimmung von Daten für Online-Bewerbungen

Die Eingabe von Daten im Bewerbungsprozess beinhaltet die Gruppen Persönliche Daten, Fragebogen, Strukturierter Lebenslauf, Anschreiben und Anhänge.

- In der Gruppe Persönliche Daten sind zwingend erforderlich Vor- und Nachname und E-Mailadresse. Optionale Angaben sind Adress- und Kontaktinformationen.

- In der Gruppe Fragebogen sind zwingend erforderlich letzter Schulabschluss, Art einer abgeschlossenen beruflichen Ausbildung, Art einer abgeschlossenen akademischen Ausbildung und Berufserfahrung (Abb. 64). Ebenso bevorzugte Arbeitsorte und Tätigkeitsfelder (Abb. 65), sowie Deutsch- und Englisch-Kenntnisse (Abb. 66). Optionale Angaben sind Fachrichtung Berufsausbildung und akademische Ausbildung, weitere Sprachkenntnisse und sonstige berufsrelevante Qualifikationen.

4. Methodische Untersuchungen

- In der Gruppe Strukturierter Lebenslauf sind zwingend erforderliche Angaben, Schulbildung, allgemeine Fähigkeiten und möglicher Eintrittstermin (Abb. 67, Abb. 71).

Optionale Angaben sind Studium, weitere Qualifikationen, Kenntnisse, Erfahrungen, erwartetes Bruttoentgelt und sonstige Mitteilungen (Abb. 68– Abb. 71).

- In der Gruppe Anschreiben ist es zwingend erforderlich ein Dokument zu laden.

- In der Gruppe Anhänge ist es zwingend erforderlich mindestens ein Dokument zu laden.

f) Welche Inhalte, Funktionen und Gestaltungsmerkmale sind, bezüglich des Effizienzgesichtspunktes, sinnvoll (wie schnell und mit welchem Aufwand können Bewerbungen und Stellenanzeigen aufgefunden bzw. inseriert werden) ?

Zur Auffindung von Stellenangeboten sind, ausgehend von der Homepage, 4 Links ohne Umwege zu betätigen, um entsprechende Angebote einsehen zu können, wobei nach dem ersten Link bestimmt werden muss, ob für Berufserfahrene, Absolventen, Studenten oder Schule und Ausbildung gesucht wird (Abb. 74). Nach dem 2. Link kann mittels Suchmaske die Suche weiter spezifiziert werden (Abb. 75).

Zur Verbesserung der Sucheffizienz ist für Unerfahrene auf den entsprechenden Seiten jeweils ein Helplink „Hilfe zur Jobbörse“ vorhanden (Abb. 75, Abb. 76).

4.3.3. Fall 3: Profit – berufsunspezifisch

➤ *Bsp.: Jobpilot / Monster*

a) Aktualität von Bewerbungen und Stellenanzeigen

Als Indiz für die Aktualität einer Stellenanzeige ist hier das Eingangsdatum angegeben (Abb. 78) und ein Arbeitsbeginndatum bei online gestellten Bewerbungen (Abb. 79).

4.3. Einzelfallanalysen

Treffer: 150 von insgesamt 830
 (Klicken Sie auf den Titel der Anzeige, um den vollständigen Anzeigentext zu erhalten.)

Eingang, Arbeitgeber / Personalberatung, Titel	Dienstszitz
12.04.2005 Adecco Personaldienstleistungen <u>Projektkoordinator w/m</u>	Marburg
12.04.2005 GC Graphic Consult GmbH <u>Assistent/in der Geschäftsleitung</u>	n.a.
12.04.2005 Siemens AG Power Generation (PG) <u>Teamassistent/in (JA-GER29485)</u>	Duisburg
12.04.2005 O2 (Germany) GmbH & Co. OHG <u>Dispatcher m/w</u>	Nürnberg
12.04.2005 D.A.S. <u>Organisationsleiter (w/m)</u>	Heilbronn
12.04.2005 DIS AG Geschäftsbereich Industrie <u>Teamleiter Montage und Produktion (m/w)</u> (Kennziffer: HNIS-062381/1-D)	Obersontheim

Abb. 78 Aktualität Stellenanzeigen jobpilot/monster.de

Stand 04.05

* Land	--- Auswahl ---
* PLZ	<input type="text"/>
* E-Mail	<input type="text"/>
* Telefon	--- Auswahl --- <input type="text"/>
Weitere Tel.	--- Auswahl --- <input type="text"/>
* Berufserfahrung	Mehr als 15 Jahre
* Karrierestatus:	Berufserfahren
* Führungserfahrung	> 5 Jahre
* Erfahrung in Projektleitung	> 5 Jahre
Sollten Sie ein Stellenangebot bekommen, wann können Sie anfangen?	
Arbeitsbeginn (Auswahl)	<input type="text"/>
Arbeitsbeginn	<input type="text"/> <input type="text"/> <input type="text"/>

Abb. 79 Aktualität Bewerbungen jobpilot/monster.de

Stand 04.05

b) Mehrsprachigkeit

Hier kann unter allen wichtigen europäischen Sprachen ausgewählt werden, sowie eine thailändische Sprachversion.

4. Methodische Untersuchungen

The screenshot shows the search filters section of the jobpilot/monster.de website. At the top, there is a navigation bar with links: Home, Für Arbeitgeber, PR, Über uns, Kontakt, Karriere bei uns, Hilfe. Below this, a red banner reads 'Sie befinden sich hier: Home > Stellenangebote'. On the left, a vertical menu contains 'My jobpilot', 'Stellenangebote', 'Ihr Lebenslauf', 'Karriere-Journal', 'Chats & Foren', and 'Jobs suchen' with a search input field and a 'go!' button. The main content area is divided into three sections:

- Art der Anstellung - Ich suche Angebote für:**
 - Positionen mit Berufserfahrung
 - Einstiegspositionen
 - Freie Mitarbeit
- Anzeigen aus - Ich suche Angebote aus:**
 - Deutschland
 - Europa
 - Weltweit
- Sprache des Anzeigentextes - Ich suche Angebote in:**
 - Alle
 - Deutsch (highlighted)
 - Dänisch

On the right side, there are links for 'Praktikum', 'Ausbildungsplatz', 'Diplomarbeit', and 'Studentenjob'. Below the location filter, there is a graphic for 'Stellenangebote in Ihrer Stadt' with the 'jobpilot regional' logo.

Abb. 80 Mehrsprachigkeit jobpilot/monster.de

Stand 04.05

c) Angabe welcher persönlicher Daten

Als zwingend erforderliche Eingaben werden im Bewerbungsformular sowie im Formular für online gestellte Bewerbungen (Abb. 88, Abb. 89) Anrede, Vor- und Nachname, Geburtsdatum, Geschlecht, postalische Adresse, Telefon, Handy und E-Mailadresse angefordert. Sonstige Kontaktdaten sind optional (Abb. 81, Abb. 82). Die erforderlichen Daten bei online gestellten Bewerbungen können ausgeblendet werden und sind dann für Betrachter nicht einzusehen.

The screenshot shows the 'Bewerbungsformular' (Application Form) on jobpilot/monster.de. The title is 'Bewerbungsformular' and the instruction is 'Bitte füllen Sie das folgende Bewerbungsformular aus'. A note states 'Felder markiert mit * müssen ausgefüllt werden'. The form is divided into two main sections:

- Persönliche Daten:**
 - Anrede* (dropdown menu)
 - Vorname* (text input)
 - Mittlere Initiale (text input)
 - Nachname* (text input)
 - Geburtsdatum* (text input)
 - Geschlecht* (dropdown menu, currently set to 'Männlich')
 - Nationalität (text input)
- Kontakt(privat):**
 - Straße* (text input)
 - PLZ* (text input)
 - Stadt* (text input)

Abb. 81 Angabe persönlicher Daten jobpilot/monster.de 1

Stand 04.05

4.3. Einzelfallanalysen

Stadt*	<input type="text"/>
Bundesland	<input type="text"/>
Staat	Land auswählen <input type="button" value="v"/>
Telefon (privat)*	<input type="text"/>
Fax (privat)	<input type="text"/>
Handy*	<input type="text"/>
Pager	<input type="text"/>
1. E-Mail*	<input type="text"/>
2. E-Mail	<input type="text"/>
Kontakt(Arbeitsstelle)	
Straße	<input type="text"/>
PLZ	<input type="text"/>
Stadt	<input type="text"/>
Bundesland	<input type="text"/>

Abb. 82 Angabe persönlicher Daten jobpilot/monster.de 2 Stand 04.05

d) Angaben und Maßnahmen zum Persönlichkeits- und Datenschutz

Es existieren die hier allgemein üblichen Datenschutzbestimmungen, welche unter einer eigenen Site ersichtlich sind. Darüber hinaus kann sich eine Person nur online bewerben, wenn diese den Bedingungen der aufgeführten Daten- und Persönlichkeitsschutzrichtlinien sowie den sonstigen Bedingungen zustimmt (Abb. 83– Abb. 86).

Maßnahmen: https - Verschlüsselung und e)

Online Bewerbung: Rechtsbelehrung

Um sich online auf diese Anzeige zu bewerben, füllen Sie bitte das beiliegende Bewerbungsformular aus. Ihre Daten werden direkt bei jobpilotin Deutschland gespeichert und vertraulich behandelt. Sie werden nur dem die Anzeige schaltenden Unternehmen und Unternehmen, die zu derselben Unternehmensgruppe gehören, zum Zwecke der Bearbeitung Ihrer Bewerbung zugänglich gemacht. Wir weisen darauf hin, daß bei Firmen mit Sitz außerhalb der Europäischen Union und der Schweiz möglicherweise nicht das gleiche rechtliche Datenschutzniveau herrscht, wie bei Firmen innerhalb der europäischen Union und der Schweiz.

Ihre Bewerbung einschließlich der Firmenkontakt Daten wird protokolliert und Ihnen zu Ihrer Information via E-Mail zugesandt. Den Auftrag zur Speicherung Ihrer persönlichen Daten in unserer Datenbank können Sie jederzeit widerrufen. Dazu senden Sie bitte Ihren Wunsch zur Löschung Ihrer Daten unter Angabe des Firmennamens des Unternehmens, bei dem Sie sich beworben haben an workflow@jobpilot.de. Wir weisen darauf hin, daß jobpilot, sobald die Daten dem Unternehmen zugänglich gemacht wurden, keinen Einfluß auf die Einhaltung der Vertraulichkeit und des Datenschutzrechts bei den Unternehmen hat. Die Daten werden durch das Unternehmen, bei dem Sie sich beworben haben, entsprechend der Datenschutz Policy des betreffenden Unternehmens verarbeitet und gelöscht.

Ich stimme zu und möchte mich bewerben.

Ich stimme nicht zu und gehe zurück zur Anzeige.

Abb. 83 Persönlichkeits- und Datenschutz jobpilot/monster.de 1 Stand 03.05

4. Methodische Untersuchungen

Home > Über uns > Datenschutz

Erklärung zum Datenschutz

Es ist unser Ziel, Ihnen Dienstleistungen zu bieten, bei denen Sie sich sicher sein können, dass die von Ihnen angegebenen personenbezogenen Daten streng vertraulich und zweckbestimmt behandelt werden und es jederzeit ausschließlich Sie sind, der über die Offenlegung und Weitergabe an Dritte entscheidet.

Sie vertrauen uns Ihre personenbezogenen Daten an, und wir schützen diese unter Einhaltung der gesetzlichen Bestimmungen.

Diese Verpflichtung ist unser Selbstverständnis im Hinblick auf die Sicherheit Ihrer Daten. Im Folgenden werden wir Ihnen detailliert Auskunft darüber geben, welche Daten wir bei welcher Gelegenheit erheben und speichern, warum wir das tun und wie diese Daten genutzt werden:

Abb. 84 Persönlichkeits- und Datenschutz jobpilot/monster.de 2

Stand 03.05

Erhebung, Verarbeitung und Nutzung Ihrer Daten

Ihre persönlichen Informationen und personenbezogenen Daten (nachfolgend insgesamt als "personenbezogene Daten" oder "Ihre Daten" bezeichnet) werden bei jobpilot mit größter Sorgfalt und Integrität erhoben, gespeichert und nur zweckbestimmt genutzt.

Ihre personenbezogenen Daten benötigen wir zur Erbringung der jeweils von Ihnen gewählten Dienste; dabei erheben, verarbeiten und nutzen wir lediglich diejenigen Daten, die zur Erfüllung des betreffenden Dienstes absolut notwendig sind, sofern wir Sie nicht explizit um Ihre Einwilligung bitten.

1. Registrierung für "My jobpilot"

Hier werden jene Daten erhoben, die zur Nutzung der in einem persönlichen "My jobpilot" Account angebotenen Services erforderlich sind; dies sind: Vor- und Nachname (persönliche Ansprache), E-Mail Adresse (identifizierendes Merkmal, Ermöglichung des Supports z.B. bei vergessenem Passwort, E-Mail Benachrichtigung über eingetragene Stellenangebote), und Passwort (Login zum persönlichen Account). Diese Daten werden auf keinen Fall veröffentlicht und auch nicht an Dritte weitergegeben.

Abb. 85 Persönlichkeits- und Datenschutz jobpilot/monster.de 3

Stand 03.05

Auskunftsrecht

Auf Anforderung teilt Ihnen jobpilot gerne schriftlich mit, ob und welche personenbezogenen Daten über Sie bei uns gespeichert sind.

Haben Sie noch Fragen?

Sollten Sie weitere Fragen haben, schicken Sie bitte eine Email an support@jobpilot.de. Wir werden Ihre Fragen schnellstmöglich beantworten.

Privacy Policy • support@jobpilot.de

Abb. 86 Persönlichkeits- und Datenschutz jobpilot/monster.de 4

Stand 03.05

4.3. Einzelfallanalysen

e) Möglichkeiten der (Mit)Bestimmung von Daten für online gestellte Bewerbungen (e1), Online-Bewerbungen (e2) und Stellenanzeigen (e3).

Es existieren hier online gestellte Bewerbungen und direkte Einzelbewerbungen auf eine Stellenanzeige hin, welche online ausgefüllt und übermittelt werden können.

e1) Die Eingabe von zwingend erforderlichen Daten im Bewerbungsprozess online gestellter Bewerbungen beinhaltet die Gruppen Titel, Kontaktdaten, Vorgaben, Standort, Arbeitserlaubnis und Referenzen.

Optional sind Eingaben in den Gruppen Unternehmen, Berufserfahrung, Ausbildung und Mitgliedschaften.

In der zwingend erforderlichen Gruppe Titel ist die Angabe einer aussagekräftigen Überschrift über die Bewerbung nötig.

The screenshot shows a web interface for job applications. At the top, there are navigation tabs: 'Lebensläufe & Anschreiben', 'Such-Assistenten', 'Beratung', and 'Profil'. Below the tabs, the breadcrumb path is 'Lebensläufe & Bewerbungen > Lebenslauf-Center | Anschreiben | Bewerbungen'. The main section is titled 'Formulare' and contains several input fields:

- Titel des Lebenslaufs & Karriereziel** (erforderliches Formular): A large text area with a red asterisk and the text '* Erforderliche Angaben'.
- Kontaktdaten***: A text input field.
- Vorgaben***: A text input field.
- Unternehmen**: A text input field.
- Standort***: A text input field.
- Arbeitserlaubnis***: A text input field.
- Berufserfahrung**: A text input field.
- Referenzen**: A text input field with a red asterisk and the text '* |Titel|'.
- Ausbildung**: A text input field with the text '(Max. 70 Zeichen)' below it.
- Mitgliedschaften**: A text input field.

Below the 'Titel des Lebenslaufs & Karriereziel' field, there are two bullet points:

- Ein interessanter Titel erhöht die Wirkung Ihres Lebenslaufes.
- Beispiele: Talenteder Grafiker, Senior Manager Vertrieb, C++ Experte

Abb. 87 Eingabeoptionen jobpilot/monster.de e1

Stand 04.05

In der Gruppe Kontaktdaten sind zwingend erforderlich Vor- und Nachname und E-Mailadresse, sowie Adress- und Kontaktinformationen. Diese Angaben werden in der online gestellten Bewerbung nicht veröffentlicht. Hinzu kommen noch Angaben über Berufserfahrung, Karrierestatus, Führungserfahrung, Erfahrung in der Projektleitung und über einen möglichen Arbeitsbeginn.

4. Methodische Untersuchungen

Abb. 88 Eingabeoptionen jobpilot/monster.de e1.1

Stand 04.05

Abb. 89 Eingabeoptionen jobpilot/monster.de e1.2

Stand 04.05

In der zwingend erforderlichen Gruppe Vorgaben sind die Angaben Job-Titel, Vertragsart, Arbeitszeit und Gehaltswunsch zu machen.

Abb. 90 Eingabeoptionen jobpilot/monster.de e1.3

Stand 04.05

4.3. Einzelfallanalysen

In der zwingend erforderlichen Gruppe Standort sind die einzelnen Angaben über Standorte zu machen, in denen man zur Arbeitsaufnahme bereit wäre.

Abb. 91 Eingabeoptionen jobpilot/monster.de e1.4

Stand 04.05

In der zwingend erforderlichen Gruppe Arbeitserlaubnis ist der Status über die jeweilige Arbeitserlaubnis anzugeben.

Abb. 92 Eingabeoptionen jobpilot/monster.de e1.5

Stand 04.05

4. Methodische Untersuchungen

e2) Die Eingabe von Daten in direkt adressierten Online-Bewerbungen beinhaltet die zwingend erforderlichen Gruppen Persönliche Daten, Kontaktdaten, Beschäftigungsstatus. Ausbildung/Qualifikation, bisherige Arbeitsstellen und Referenzen sind optional.

In der zwingend erforderlichen Gruppe Persönliche Daten und Kontakt sind unerlässlich die Angaben Anrede, Vor- und Nachname, Geburtsdatum, Geschlecht, postalische Adressdaten, Telefon, Handy und E-Mailadresse. Optional sind Nationalität, Bundesland, Staat, Fax, Pager, zweite E-Mailadresse und Kontaktdaten der Arbeitsstelle.

Bewerber hinzufügen - Persönliche Details

Bewerbungsformular

Bitte füllen Sie das folgende Bewerbungsformular aus

Felder markiert mit * müssen ausgefüllt werden

Persönliche Daten

Anrede*

Vorname* Mittlere Initiale

Nachname*

Geburtsdatum* Geschlecht*

Nationalität

Kontakt(privat)

Straße*

PLZ*

Stadt*

Abb. 93 Eingabeoptionen jobpilot/monster.de e2.1

Stand 04.05

Stadt*

Bundesland

Staat

Telefon (privat)*

Fax (privat)

Handy*

Pager

1. E-Mail*

2. E-Mail

Kontakt(Arbeitsstelle)

Straße

PLZ

Stadt

Bundesland

Abb. 94 Eingabeoptionen jobpilot/monster.de e2.2

Stand 04.05

4.3. Einzelfallanalysen

In der zwingend erforderlichen Gruppe Beschäftigungsstatus sind von Nöten die Eingaben Umzugsbereit, Behinderung, Arbeitserlaubnis, gewünschte Arbeitsdauer und frühestmöglicher Beginn.

Optional sind die Angaben über momentanes Gehalt und Position.

Bundesland	<input type="text"/>	
Staat	Land auswählen <input type="button" value="v"/>	
Telefon (Arbeitsstelle)	<input type="text"/>	
Fax (Arbeitsstelle)	<input type="text"/>	
Beschäftigungs-Status		
Umzugsbereit?*	Nein <input type="button" value="v"/>	
Momentanes Gehalt	<input type="text"/>	
Position	<input type="text"/>	
Behinderung?*	Nein <input type="button" value="v"/>	
Arbeitserlaubnis?*	Ja <input type="button" value="v"/>	Dauer* <input type="text"/>
frühestmöglicher Beginn*	<input type="text"/>	
Ausbildung/Qualifikationen		
Bildungsgrad	Fach(richtung)	Ergebnis
Bitte einen auswählen <input type="button" value="v"/>	<input type="text"/>	<input type="text"/>
Institution	Jahr	Erhalten

Abb. 95 Eingabeoptionen jobpilot/monster.de e2.3

Stand 04.05

Institution	Jahr	Erhalten
<input type="text"/>	<input type="text"/>	<input type="button" value="v"/>
Bildungsgrad	Fach(richtung)	Ergebnis
Bitte einen auswählen <input type="button" value="v"/>	<input type="text"/>	<input type="text"/>
Institution	Jahr	Erhalten
<input type="text"/>	<input type="text"/>	<input type="button" value="v"/>
Bildungsgrad	Fach(richtung)	Ergebnis
Bitte einen auswählen <input type="button" value="v"/>	<input type="text"/>	<input type="text"/>
Institution	Jahr	Erhalten
<input type="text"/>	<input type="text"/>	<input type="button" value="v"/>
bisherige Arbeitsstellen		
Firma	Anfangsdatum	Funktion
<input type="text"/>	<input type="text"/>	<input type="text"/>
Einstiegsgehalt	Enddatum	Endgehalt
<input type="text"/>	<input type="text"/>	<input type="text"/>

Abb. 96 Eingabeoptionen jobpilot/monster.de e2.4

Stand 04.05

4. Methodische Untersuchungen

Abb. 97 Eingabeoptionen jobpilot/monster.de e2.5

Stand 04.05

Abb. 98 Eingabeoptionen jobpilot/monster.de e2.6

Stand 04.05

e3) Die Eingabe von Daten in Stellenanzeigen für Arbeitgeber beinhaltet die Gruppen Stellenbeschreibung, Anzeige klassifizieren, Kontakt- und Rechnungsdaten, Vorschau und Beleg/Rechnung.

In der Gruppe Stellenbeschreibung sind von Nöten die Eingaben Job-Titel, Stellenbeschreibung, Vertragsart und Arbeitszeit.

Optional sind Eingaben zu Gehalt und Postleitzahl des Standortes.

4.3. Einzelfallanalysen



monster Express-Anzeige
Für Arbeitgeber

Im folgenden können Sie schnell und problemlos eine Anzeige mit einer Veröffentlichungsdauer von 30 Tagen auf www.monster.de schalten. Ihr Stellenangebot wird gleichzeitig auf www.jobpilot.de veröffentlicht (kostenlose Stellenanzeigen ausgeschlossen).

Pro Position / Anzeige für 30 Tage € 750,- zzgl. MwSt. (Preis nicht AE-fähig.)

Bitte vervollständigen Sie die erforderlichen (*) Angaben:

1 Stellenbeschreibung 2 Anzeige klassifizieren 3 Kontakt- und Rechnungsdaten 4 Vorschau 5 Beleg / Rechnung

Beschreiben Sie die Stelle!

Falls Sie Ihren Firmensitz nicht in Deutschland haben, kontaktieren Sie uns bitte unter nebenstehender Rufnummer (gebührenfrei).

Abb. 99 Eingabeoptionen jobpilot/monster.de e 3

Stand 04.05



* **Job-Titel:**

Falls möglich, verwenden Sie vollständige Worte (z.B. Ingenieur, anstatt Ing.)
 Maximal 70 Zeichen

* **Stellenbeschreibung:**
 (Geben Sie hier keine Kontaktdaten an, da diese separat aufgeführt werden.)
 Überprüfen Sie Ihre Stellenanzeige auf Fehlerfreiheit (min. 200 Zeichen)

[Rechtschreibprüfung](#) **Neu!**

* **Vertragsart:**

Festanstellung Freie Mitarbeit/Dienstvertrag/Projekt Praktikum Student
 Ausbildung Diplomarbeit

Abb. 100 Eingabeoptionen jobpilot/monster.de e 3.1

Stand 04.05

4. Methodische Untersuchungen

Ausbildung Diplomarbeit

*** Arbeitszeit:**
 Vollzeit Teilzeit

Gehalt:
 (Optionale Angabe)
 Minimum Maximum

PLZ des Standortes:
 [Mehr...](#)

[Home](#) | [Jobs suchen](#) | [Suche nach Unternehmen](#) | [Main Monster](#) | [Karriereberatung](#)
[AGB](#) | [Kontakt](#) | [Arbeitgeber](#) | [Nutzungsbedingungen](#) | [Über Monster.de](#) | [Impressum](#) | [Hilfe](#)
 ©2005 Monster.com - Alle Rechte vorbehalten - U.S. Patent No. 5,832,497 - NASDAQ: MNST
 E-Mail: info@monster.de - Tel: **0800 1802233**
[Payment Services](#)

Abb. 101 Eingabeoptionen jobpilot/monster.de e 3.2

Stand 04.05

In der Gruppe „Anzeige klassifizieren“ sind von Nöten die Eingaben Berufsfeld und Standort des Arbeitsplatzes.

Optional sind die Angaben Klassifizierung der Branche/Tätigkeit und Anforderungen an Bewerber.

Bitte vervollständigen Sie die erforderlichen (*) Angaben:

1 Stellenbeschreibung 2 **Anzeige klassifizieren** 3 Kontakt- und Rechnungsdaten 4 Vorschau 5 Beleg / Rechnung

Diese Anzeige klassifizieren (beta)
 Die Klassifizierung hilft Ihnen dabei, Ihre Anforderungen mit den Suchangaben der Bewerber abzustimmen, um schneller die passenden Kandidaten zu finden. (Sie können über das Auswahlmenü andere Klassifizierungen bestimmen.)

Klassifizierung der Branche

Klassifizierung der Tätigkeit
 Basierend auf dem Job-Titel **Ingenieur**, wird folgende Klassifizierung vorgeschlagen:

Wählen Sie Anforderungen an Bewerber aus
Berufserfahrung (gesamt) in Jahren:

Abb. 102 Eingabeoptionen jobpilot/monster.de e 3.3

Stand 04.05

4.3. Einzelfallanalysen

Wählen Sie Anforderungen an Bewerber aus

Berufserfahrung (gesamt) in Jahren:

Erforderlicher (min.) Karrierestatus:

Erforderlicher (min.) Abschluss/Grad der Ausbildung:

Arbeitserlaubnis muss vorhanden sein für:

 (Hilft Ihnen, Kandidaten mit erforderlicher Berechtigung zu finden. [Mehr...](#))

Wählen Sie aus, wie Sie Ihre Stelle ausschreiben möchten!
Bitte wählen Sie nun max. 3 Berufsfelder/Standorte für Ihre Anzeige.
Wir behalten uns das Recht vor, Ihre gewählte

Abb. 103 Eingabeoptionen jobpilot/monster.de e 3.4

Stand 04.05

Wählen Sie aus, wie Sie Ihre Stelle ausschreiben möchten!
Bitte wählen Sie nun max. 3 Berufsfelder/Standorte für Ihre Anzeige.
Wir behalten uns das Recht vor, Ihre gewählte Kategorisierung zu prüfen und ggf. anzupassen/zu limitieren.

Ihre erste Berufsfeld/Standort-Kombination kostet € 750.00.
 Jede weitere Berufsfeld/Standort-Kombination, kostet € 0.00.

*** Auswahl Berufsfeld (max.3):**

----- Berufsfelder -----	<input type="text" value=""/>
Agronome - Fischer - Förster	
Architekten - Designer	
Automobiltechniker - Mechaniker	
Bankberufe	

Für Mehrfachauswahl:
 PC: <Strg>-Taste;
 Mac: <Command>-Taste gedrückt halten

*** Auswahl Standort (max.3):**

----- Standorte -----	<input type="text" value=""/>
Deutschland-Baden-Württemberg	
Deutschland-Bayern	
Deutschland-Berlin	
Deutschland-Brandenburg	

Für Mehrfachauswahl:
 PC: <Strg>-Taste;
 Mac: <Command>-Taste gedrückt halten

Geben Sie Ihre Stadt/Ihren Ort ein:

Abb. 104 Eingabeoptionen jobpilot/monster.de e 3.5

Stand 04.05

Geben Sie Ihre Stadt/Ihren Ort ein:

[Klicken Sie hier um Ihre Stellenanzeige international zu schalten.](#)

WEITER

[Home](#) | [Jobs suchen](#) | [Suche nach Unternehmen](#) | [Mein Monster](#) | [Karriereberatung](#)
[AGB](#) | [Kontakt](#) | [Arbeitgeber](#) | [Nutzungsbedingungen](#) | [Über Monster.de](#) | [Impressum](#) | [Hilfe](#)

©2005 Monster.com - Alle Rechte vorbehalten - U.S. Patent No. 5,832,497 - NASDAQ: MNST
 E-Mail: info@monster.de; - Tel: **0800 1802233**

Payment Services
 by **VeriSign**

VeriSign hat Ihre Zahlungsinformationen weitergeleitet, verarbeitet und gesichert. [Mehr Informationen über V](#)

Abb. 105 Eingabeoptionen jobpilot/monster.de e 3.6

Stand 04.05

4. Methodische Untersuchungen

In der Gruppe „Kontakt- und Rechnungsdaten“ sind von Nöten die Eingaben Vor- und Nachname, E-Mailadresse, Firmenname und –adresse, Stadt/Ort, PLZ und Telefonnummer. Diese Angaben können jedoch einzeln oder insgesamt bei der Online-Stellenanzeige ausgeblendet werden. Des weiteren müssen die Rechnungsadresse und Zahlungsmodalitäten angegeben werden.

1 Stellenbeschreibung **2 Anzeige klassifizieren** **3 Kontakt- und Rechnungsdaten** **4 Vorschau** **5 Beleg/Rechnung**

Kontakt- und Rechnungsdaten

Im folgenden können Sie schnell und problemlos eine Anzeige mit einer Veröffentlichungsdauer von 30 Tagen auf www.monster.de schalten. Ihr Stellenangebot wird gleichzeitig auf www.jobpilot.de veröffentlicht. (kostenlose Stellenanzeigen ausgeschlossen).

Pro Position / Anzeige für 30 Tage € 750,- zzgl. MwSt. (Preis nicht AE-fähig.)

Bitte vervollständigen Sie die erforderlichen (*) Angaben:

Markieren Sie **Ausblenden** für alle Kontaktdaten, die Sie in Ihrer Anzeige nicht zeigen möchten.

* Vorname: Ausblenden

* Nachname: Ausblenden

* eMail: Ausblenden

Die Bewerbungen werden an diese E-Mail-Adresse weitergeleitet.

Abb. 106 Eingabeoptionen jobpilot/monster.de e 3.7

Stand 04.05

Die Bewerbungen werden an diese E-Mail-Adresse weitergeleitet.

* Firmenname: Ausblenden

* Firmenadresse: Ausblenden

* Stadt/Ort: Ausblenden

Bundesland: Ausblenden

* PLZ: (5-stellig) Ausblenden

* Telefonnummer: (555-555-5555) Ausblenden

Faxnummer: (555-555-5555) Ausblenden

Rechnungsadresse

Kontaktdaten als Rechnungsadresse verwenden

Abb. 107 Eingabeoptionen jobpilot/monster.de e 3.8

Stand 04.05

4.3. Einzelfallanalysen

f) Welche Inhalte, Funktionen und Gestaltungsmerkmale sind, bezüglich des Effizienzgesichtspunktes, sinnvoll (wie schnell und mit welchem Aufwand können Bewerbungen und Stellenanzeigen aufgefunden bzw. inseriert werden) ?

Zur Auffindung von Stellenangeboten sind, ausgehend von der Homepage, 4 Links zu betätigen, wobei Spezifizierungen nach dem ersten (Abb. 109, Abb. 110) und zweiten Link (Abb. 111-Abb. 114) erfolgen.



Abb. 108 Sucheeffizienz jobpilot/monster Stellenangebote 1

Stand 04.05



Abb. 109 Sucheeffizienz jobpilot/monster Stellenangebote 2

Stand 04.05

4. Methodische Untersuchungen

<input type="checkbox"/> Top Management/ Unternehmensführung z.B. Vorstand/Geschäftsführer, CEO/CFO, Direktor	<input type="checkbox"/> Vertrieb/Verkauf z.B. Vertriebsinnendienst, Handelsvertreter, Key Account, Leiter Vertrieb, Vertriebsunterstützung, Kundenbetreuung
<input type="checkbox"/> Consulting z.B. Projektleiter, Researcher, Junior Consultant, Technologieberater, Strategie-Berater, Organisationsberater	<input type="checkbox"/> Marketing/PR z.B. Produktmanager, Marktforschung, Events Coordinator, PR, Channel Marketing Manager, Cooperation & Business Development
<input type="checkbox"/> Andere Dienstleistungen/Sonstige z.B. Hauswirtschafter, Fahrer, Sozialarbeiter, Koch, Flugbegleiter, Check-in Mitarbeiter	<input type="checkbox"/> Rechnungswesen/Finanzen/ Controlling/Banking z.B. Kreditreferent, Controller, Buchhalter, Broker, Fondsmanager, Versicherungsspezialist, Konzernrechnungswesen, Mahnwesen, betriebswirtschaftliche Analyse, Revisor, Aktienanalyst, Berater Risiko-Management

Hinweis: Um Ihnen das Suchergebnis schnellstmöglich anzuzeigen, wird die Suche bei Anfragen mit sehr hohen Trefferzahlen nach einiger Zeit abgebrochen und die bis dahin gefundenen Treffer werden angezeigt.

Abb. 110

Sucheffizienz jobpilot/monster Stellenangebote 3

Stand 04.05

Sie befinden sich hier: Home > Stellenangebote > Suche verfeinern

My jobpilot

Stellenangebote

Ihr Lebenslauf

Karriere-Journal

Chats & Foren

Firmen von A-Z

Firmenprofile

Studentenjobs:

Sie suchen Angebote für:

- Positionen mit Berufserfahrung

Gewählte Berufsfelder:

- Organisation/Verwaltung/Recht

Diese Berufsfelder können Sie noch genauer spezifizieren:
(Mehrfache Markierungen sind bei vielen Browsern durch gleichzeitiges Drücken der Maustaste und "Ctrl/Strg" möglich.)

Organisation/Verwaltung/Recht

Alle
Assistenz/Sekretariat
Organisation
Recht
Sachbearbeitung

Branche

Bitte wählen Sie die Branchen, in denen Sie arbeiten möchten:
(Mehrfache Markierungen sind bei vielen Browsern durch gleichzeitiges Drücken der Maustaste und "Ctrl/Strg" möglich.)

Abb. 111

Sucheffizienz jobpilot/monster Stellenangebote 4

Stand 04.05

4.3. Einzelfallanalysen

Branche
Bitte wählen Sie die Branchen, in denen Sie arbeiten möchten:
(Mehrfache Markierungen sind bei vielen Browsern durch gleichzeitiges Drücken der Maustaste und "Ctrl/Strg" möglich.)

Alle
Anlagenbau
Architektur-/Ingenieurbüro
Aus-/Weiterbildung
Banken/Finanzdienstleistungen
Bau

Regionen
Hier können Sie die Regionen eingrenzen, in denen Sie arbeiten möchten:
(Mehrfache Markierungen sind bei vielen Browsern durch gleichzeitiges Drücken der Maustaste und "Ctrl/Strg" möglich.)

Alle
Baden-Württemberg
Bayern
Berlin
Brandenburg

Management Position
Hier können Sie wählen, ob Sie nur Positionen mit Leitungsfunktion angezeigt haben wollen:

Abb. 112 Sucheeffizienz jobpilot/monster Stellenangebote 5

Stand 04.05

Regionen
Hier können Sie die Regionen eingrenzen, in denen Sie arbeiten möchten:
(Mehrfache Markierungen sind bei vielen Browsern durch gleichzeitiges Drücken der Maustaste und "Ctrl/Strg" möglich.)

Alle
Baden-Württemberg
Bayern
Berlin
Brandenburg

Management Position
Hier können Sie wählen, ob Sie nur Positionen mit Leitungsfunktion angezeigt haben wollen:
 Nur Positionen mit Leitungsfunktion

Anzeigen der letzten 2 Wochen

Suche starten Eingabe löschen

Abb. 113 Sucheeffizienz jobpilot/monster Stellenangebote 6

Stand 04.05

4. Methodische Untersuchungen

Treffer: 1-50 von insgesamt 830
 (Klicken Sie auf den Titel der Anzeige, um den vollständigen Anzeigentext zu erhalten.)

	Eingang, Arbeitgeber / Personalberatung, Titel	Dienstsitz
12.04.2005	Adecco Personaldienstleistungen <u>Projektkoordinator w/m</u>	Marburg
12.04.2005	GC Graphic Consult GmbH <u>Assistent/in der Geschäftsleitung</u>	n. a.
12.04.2005	Siemens AG Power Generation (PG) <u>Teamassistent/in (JA-GER29485)</u>	Duisburg
12.04.2005	O2 (Germany) GmbH & Co. OHG <u>Dispatcher m/w</u>	Nürnberg
12.04.2005	D.A.S. <u>Organisationsleiter (w/m)</u>	Heilbronn
12.04.2005	DIS AG Geschäftsbereich Industrie <u>Teamleiter Montage und Produktion (m/w)</u> <u>(Kennziffer: HNIS-062381/1-D)</u>	Obersontheim

Abb. 114 Sucheeffizienz jobpilot/monster Stellenangebote 7

Stand 04.05



Adecco ist mit über 5.800 Niederlassungen in 67 Ländern überall dort präsent, wo es gilt, eine leistungsfähige Verbindung zwischen Arbeitssuchenden und Unternehmen zu schaffen. Rund 250.000 Adecco-Kunden vertrauen Tag für Tag auf diesen Service.

Jahr für Jahr 4.000.000 Vermittlungen von Menschen in Kundenunternehmen machen uns zum größten Personaldienstleister und zu einem der größten Arbeitgeber weltweit.

Die **Adecco Personalvermittlung** ist Ihr direkter Einstieg in namhafte Unternehmen aus allen Branchen. Wir haben den Draht zu Top-Unternehmen - fordern Sie uns, profitieren Sie von unseren guten Beziehungen! Wir begleiten Sie, bis Sie Ihren Arbeitgeber gefunden haben. Und für Sie alles kostenfrei.

Wir suchen für unseren Kunden
im Landkreis Marburg-Biedenkopf eine / einen

Projektkoordinator w/m

Abb. 115 Sucheeffizienz jobpilot/monster Stellenangebote 8

Stand 04.05

Zur Auffindung von Bewerberdatenbanken für Arbeitgeber sind, ausgehend von der Homepage, 4 Links zu betätigen. Zudem muss der Zugriff vorher kostenpflichtig gebucht werden.

Schritte: Home – Arbeitgeber – Kunden-Login - Bewerberdatenbankauswahl – Be-

4.3. Einzelfallanalysen

werber.



Abb. 116 Sucheeffizienz jobpilot/monster Bewerberprofile 1

Stand 04.05



Abb. 117 Sucheeffizienz jobpilot/monster Bewerberprofile 2

Stand 04.05

4. Methodische Untersuchungen

Preis:

1 Monat Zugriff (beschränkt auf 500 nationale Kontakte), 1 Nutzer inkl.
€ 1.195,- (zzgl. MwSt.)

3 Monate Zugriff (unbeschränkt auf nationale Kontakte), 1 Nutzer inkl.
€ 3.195,- (zzgl. MwSt.)

Zugriffsmöglichkeiten auch länger, europaweit sowie international möglich.

Sie möchten jetzt die Bewerberdatenbank buchen?



Haben Sie noch Fragen?
Wir helfen Ihnen gerne auch mit zusätzlichen Informationen!

Tel: 0800.18 02 233
Fax: 0800.18 02 234
E-Mail: info@monster.de

[Jobs suchen](#) | [Suche nach Unternehmen](#) | [Mein Monster](#) | [Karriereberatung](#) | [Anzeige schalten](#) | [Für Arbeitgeber](#) | [Hilfe](#)
[Nutzung & Datensicherheit](#) | [AGB](#) | [Über Monster.de](#) | [Kontakt](#)

Abb. 118 Sucheeffizienz jobpilot/monster Bewerberprofile 3

Stand 04.05

4.3.3.1. Zusammenfassung

a) Aktualität von Bewerbungen und Stellenanzeigen

Als Indiz für die Aktualität einer Stellenanzeige ist hier das Eingangsdatum angegeben und ein Arbeitsbeginndatum bei online gestellten Bewerbungen.

b) Mehrsprachigkeit

Hier kann unter allen wichtigen europäischen Sprachen ausgewählt werden, sowie eine thailändische Sprachversion.

c) Angabe welcher persönlicher Daten

Als zwingend erforderliche Eingaben werden im Bewerbungsformular sowie im Formular für online gestellte Bewerbungen (Abb. 88, Abb. 89) Anrede, Vor- und Nachname, Geburtsdatum, Geschlecht, postalische Adresse, Telefon, Handy und E-Mailadresse angefordert. Sonstige Kontaktdaten sind optional (Abb. 81, Abb. 82). Die erforderlichen Daten bei online gestellten Bewerbungen können ausgeblendet werden und sind dann für Betrachter nicht einzusehen.

4.3. Einzelfallanalysen

d) Angaben und Maßnahmen zum Persönlichkeits- und Datenschutz

Es existieren die hier allgemein üblichen Datenschutzbestimmungen, welche unter einer eigenen Site ersichtlich sind. Darüber hinaus kann sich eine Person nur online bewerben, wenn diese den Bedingungen der angeführten Daten- und Persönlichkeitschutz-Richtlinien sowie den sonstigen Bedingungen zustimmt.

e) Möglichkeiten der (Mit)Bestimmung von Daten für online gestellte Bewerbungen (e1), Online-Bewerbungen (e2) und Stellenanzeigen (e3).

Es existieren hier online gestellte Bewerbungen und direkte Einzelbewerbungen auf eine Stellenanzeige hin, welche online ausgefüllt und übermittelt werden.

e1) Die Eingabe von zwingend erforderlichen Daten im Bewerbungsprozess online gestellter Bewerbungen beinhaltet die Gruppen Titel, Kontaktdaten, Vorgaben, Standort, Arbeitserlaubnis und Referenzen.

Optional sind Eingaben in den Gruppen Unternehmen, Berufserfahrung, Ausbildung und Mitgliedschaften.

e2) Die Eingabe von Daten in direkt adressierten Online-Bewerbungen beinhaltet die zwingend erforderlichen Gruppen Persönliche Daten, Kontaktdaten, Beschäftigungsstatus. Ausbildung/Qualifikation, bisherige Arbeitsstellen und Referenzen sind optional.

e3) Die Eingabe von Daten in Stellenanzeigen für Arbeitgeber beinhaltet die Gruppen Stellenbeschreibung, Anzeige Klassifizieren, Kontakt- und Rechnungsdaten, Vorschau und Beleg/Rechnung.

In der Gruppe „Kontakt- und Rechnungsdaten“ sind von Nöten die Eingaben Vor- und Nachname, E-Mailadresse, Firmenname und -adresse, Stadt/Ort, PLZ und Telefonnummer. Diese Angaben können jedoch einzeln oder insgesamt bei der Online-Stellenanzeige ausgeblendet werden.

f) Welche Inhalte, Funktionen und Gestaltungsmerkmale sind, bezüglich des Effizienz Gesichtspunktes, sinnvoll (wie schnell und mit welchem Aufwand können Bewerbungen und Stellenanzeigen aufgefunden bzw. inseriert werden) ?

4. Methodische Untersuchungen

Zur Auffindung von Stellenangeboten sind, ausgehend von der Homepage, 4 Links zu betätigen, wobei Spezifizierungen nach dem ersten (Abb. 109, Abb. 110) und zweiten (Abb. 111-Abb. 114) Link erfolgen.

Die Spezifizierungen sind im Vergleich mit anderen Stellenmärkten etwas umständlich strukturiert und daher zeitaufwendiger in der Bedienung.

Zur Auffindung von Bewerberdatenbanken für Arbeitgeber sind, ausgehend von der Homepage, 4 Links zu betätigen. Zudem muss der Zugriff vorher kostenpflichtig gebucht werden. Schritte: Home – Arbeitgeber – Kunden-Login - Bewerberdatenbankauswahl – Bewerber.

4.3.4. Fall 4: Profit – berufsspezifisch

➤ *Bsp.: Jobware*

a) Aktualität von Bewerbungen und Stellenanzeigen

Als Indiz für die Aktualität einer Stellenanzeige ist hier das Eingangsdatum angegeben (Abb. 119) und eine Verfügbarkeitsangabe bei online gestellten Bewerbungen (Abb. 120). Weitere Angaben zu Bewerbungsfristen und Einstellungsmodalitäten können in der jeweiligen Stellenanzeigen enthalten sein.

4.3. Einzelfallanalysen

Express-Suche Suche nach Unternehmen

Suchergebnis: 3 Stellenangebote
 Zur Ansicht der Stellenanzeigen klicken Sie bitte auf die Titel. Möchten Sie Ihre Suchauswahl ändern, **klicken Sie bitte hier**.

Assistent der Geschäftsführung (m/w) Bereich: Business Development	Über Jobware Consult	Rhein-Neckar	27.03.05
Industrial Designer (m/w) Bereich: Entwicklung von neuen Designkonzepten	RECARO Aircraft Seating GmbH & Co. KG	Friedrichshafen	24.03.05
Redakteure (m/w) Bereich: Printmedien	medialog GmbH & Co. KG	Gaggenau	18.03.05
Nachstehend finden Sie weitere ausgesuchte Stellenangebote in anderen Regionen Deutschlands. Vielleicht sind interessante und passende Angebote für Sie dabei.			
Verlagsleiter/in Bereich: Vertrieb / Auflagenentwicklung	SV Kaufmännischer Service GmbH & Co. KG	Raum Lindau	06.04.05
Technischer Projektbearbeiter	Siemens	München	04.04.05

Abb. 119 Aktualität Stellenanzeigen jobware.de 1

Stand 04.05

Rücksetze

Wichtig: Bitte wählen Sie eine oder mehrere Regionen aus, in denen Sie gerne arbeiten möchten. Beschreiben Sie anschließend in Stichworten Ihre Präferenzen noch etwas genauer (Bsp.: gerne nach München; keinesfalls nach Frankfurt; nur in Großstädte; nicht nach Norddeutschland).

Bevorzugte Region:*

deutschlandweit
 Ausland
 Baden-Württemberg
 Bayern
 Berlin

Detaillierte Beschreibung/Regionen-Präferenzen:

Gewünschtes Arbeitsmodell:*
 Vollzeit Teilzeit Selbstständig

Gewünschtes Gehalt/Jahr:*
 von [] .000 € bis [] .000 €

Reisebereitschaft:*
 [nicht gegeben]

Sofortige Verfügbarkeit: **Verfügbarkeit ab:***

* Bitte füllen Sie die mit Sternchen gekennzeichneten Felder unbedingt aus.

Zurück Weiter

© by Software-Online Service GmbH

Abb. 120 Aktualität Stellenanzeigen jobware.de 2

Stand 04.05

b) Mehrsprachigkeit

Zum Zeitpunkt 04/05.2005 konnten keine Optionen für eine mehrsprachige Anzeige von Stellenausschreibungen/ Bewerbungen vorgefunden werden.

c) Angabe welcher persönlicher Daten

4. Methodische Untersuchungen

Als zwingend erforderliche Eingaben werden im Formular für online gestellte Bewerbungen (Abb. 121, Abb. 122) Anrede, Vor- und Nachname, Geburtsdatum, Nationalität, postalische Adresse, Telefon, Handy, E-Mailadresse, derzeitiger Arbeitsstatus und derzeitiges Gehalt angefordert. Titel, Familienstand und Kinderzahl sind optional.

Abb. 121 Angabe persönlicher Daten jobware.de 1

Stand 04.05

Abb. 122 Angabe persönlicher Daten jobware.de 1.1

Stand 04.05

Als zwingend erforderliche Eingaben werden im Formular für Arbeitgeberanfragen Firma, Funktion, postalische Adresse und E-Mailadresse angefordert. Telefon und Fax

4.3. Einzelfallanalysen

sind optional.

Firma:*

Funktion:*

Vorname, Name:*

Straße:*

PLZ/Ort:*

Telefon:

Fax:

E-Mail-Adresse:*

Daten senden

Selbstverständlich können Sie uns auch per Post oder per Fax erreichen:

Jobware Online-Service GmbH Tel: 0 52 51/54 01-0
 Technologiepark 32 Fax: 0 52 51/54 01-1 11
 33100 Paderborn E-Mail: service-info@jobware.de

Abb. 123 Angabe persönlicher Daten jobware.de 2

Stand 04.05

d) Angaben und Maßnahmen zum Persönlichkeits- und Datenschutz

Es existieren die hier allgemein üblichen Datenschutzbestimmungen, wobei vor der Angabe von Daten in Bewerberprofilen auf die Nutzungsbedingungen und den Datenschutz hingewiesen wird (Abb. 124-Abb. 127).

Maßnahmen: https-Verschlüsselung und e).

Ihre Bewerbung
 Ihr Kandidaten-Profil bei Jobware Consult ist Ihre Visitenkarte. Bitte achten Sie deshalb darauf, Ihre Daten korrekt und vollständig anzugeben. Fehlerhafte oder unvollständig hinterlegte Profile können wir leider nicht berücksichtigen. Bitte beachten Sie, dass wir Sie nicht unterstützen können, wenn Sie eine Position als Freiberufler, Selbstständiger oder Teilzeitkraft suchen.

Jetzt bewerben!

Weitere Infos
 Bevor Sie sich bewerben, sollten Sie wissen, wie eine Vermittlung typischerweise abläuft, wie Jobware Consult mit Ihren persönlichen Daten umgeht wer Ihre Berater sind. Nutzen Sie hierzu unsere Detailinformationen.

- ▶ Der Vermittlungsprozess
- ▶ Häufige Fragen
- ▶ Ihre Ansprechpartner
- ▶ Nutzungsbedingungen
- ▶ Datenschutz

© by Jobware-Online-Service GmbH

Abb. 124 Persönlichkeits- und Datenschutz jobware.de 1

Stand 04.05

4. Methodische Untersuchungen

Nutzungsbedingungen

Auftrag
Die Jobware Online-Service GmbH erhält durch das Eintragen von Name, Adresse, Bewerberprofil und damit zusammenhängenden Daten in die Jobware-Datenbank (Bewerbung bei Jobware Consult, Eintrag in die Competence-Lounge, Job-Abo-Service) von einem Nutzer den Auftrag, diese Daten in die Datenbank aufzunehmen. Die Dienstleistungen von Jobware werden ausschließlich für die Ermittlung bzw. Vermittlung eines Arbeitsplatzes genutzt und sind auch von Nutzern ausschließlich zu diesem Zweck einzusetzen. Es handelt sich bei der Dienstleistung der Firma Jobware um eine freiwillige Dienstleistung, auf die kein Rechtsanspruch besteht. Rechts- und sittenwidrige sowie rassistische Handlungen und Eingriffe in die Sicherheitsvorkehrungen sind verboten.

Lebenslauf
Nutzer der Competence-Lounge erteilen Jobware die Erlaubnis, ihren Lebenslauf interessierten Unternehmen anonym (ohne Namen, Adresse) zugänglich zu machen. Weiterhin erteilt der Nutzer Jobware die Erlaubnis, seinen Lebenslauf interessierten Unternehmen nach Rücksprache auch in nicht anonymisierter Form zur Verfügung zu stellen. Hinterlegte Sperrvermerke werden dabei genau beachtet.

Datenhaltung, Datenübermittlung und Datenlöschung
Nutzer können jederzeit die Aufnahme in die Datenbank widerrufen (durch Löschung der Daten des Nutzers). Jobware behält sich vor, Teile oder die Gesamtheit eingegebener Daten ohne Angabe von Gründen zu löschen. Daten, die über die Eingabe in die Datenbank in den Kenntnisbereich der Firma Jobware gelangen, werden dort mittels EDV verarbeitet und gespeichert. Alle Mitteilungen zwischen Jobware und Nutzern werden in der Regel per E-Mail übermittelt. Übergebene oder vom Nutzer selbst festgelegte Kennwörter sind von diesem sorgfältig und geheim zu behandeln.

Haftung
Jobware stellt seinen Nutzer lediglich die Zugriffsmöglichkeit der Webseiten von Jobware zur Verfügung. Jobware übernimmt keine Gewähr dafür, dass die Inhalte vollständig, aktuell und richtig sind.

▶ Fenster schließen

Abb. 125

Persönlichkeits- und Datenschutz jobware.de 2

Stand 04.05

Erklärungen zum Datenschutz

Die Sicherheit Ihrer Daten hat für Jobware höchste Priorität. Deshalb verwenden wir stets moderne Technologien und benutzen hohe Sicherheitsstandards zur Sicherung dieser Daten. Die folgenden Punkte sollen Ihnen erläutern, was und - vor allem - was auf keinen Fall mit Ihren Jobware anvertrauten personenbezogenen Daten geschieht.

Allgemeines
Wenn Sie unsere Internetseiten aufrufen, können Sie sich in der Regel darin bewegen, ohne dabei irgendwelche Angaben über Ihre Person zu machen. Werden Ihr Name, Ihre Anschrift oder sonstige persönliche Daten benötigt, so werden Sie im Einzelfall von uns darum gebeten, diese einzutragen. Wenn Sie uns persönliche Daten überlassen, damit z. B. Korrespondenz abgewickelt oder die Kommunikation zu Geschäftspartnern aufgebaut werden kann, so werden wir mit diesen Daten nach den strengen Regelungen des Bundesdatenschutzgesetzes (BDSG) sorgfältig umgehen.

Weitergabe personenbezogener Daten
Grundsätzlich werden wir Ihre personenbezogenen Daten niemals ohne Ihre Einwilligung an Dritte weiterleiten. Überlassen Sie uns allerdings Ihren Lebenslauf zum Zwecke der Arbeitsvermittlung, entnehmen wir daraus automatisch Ihre Einwilligung, diesen Lebenslauf an interessierte Unternehmen zum o. g. Zweck weiterzureichen. Sperrvermerke werden dabei selbstverständlich genau beachtet. Eine Weitergabe Ihrer Daten zu Werbezwecken erfolgt nicht. Personenbezogene Daten (Name, Anschrift und Kommunikationsdaten) werden keinesfalls über die Website von Jobware (Competence-Lounge) veröffentlicht. Sie haben jederzeit die Möglichkeit, die Veröffentlichung bzw. Weiterleitung Ihrer Daten durch Löschung zu unterbinden.

Verarbeitung und Nutzung Ihrer Daten
Durch die Aufrufe unserer Internetseiten erhalten wir Nutzungsdaten. Wir werten diese Daten aus, um Trends zu erkennen und Statistiken aufzustellen, beachten jedoch bei allen Maßnahmen die hohen Sicherheitsstandards des Teledienstedatenschutzgesetzes (TDDSG) und der Datenschutzverordnung für Telekommunikationsunternehmen (TDSV). Hierdurch ist

Abb. 126

Persönlichkeits- und Datenschutz jobware.de 3

Stand 04.05

4.3. Einzelfallanalysen

Verarbeitung und Nutzung Ihrer Daten
Durch die Aufrufe unserer Internetseiten erhalten wir Nutzungsdaten. Wir werten diese Daten aus, um Trends zu erkennen und Statistiken aufzustellen, beachten jedoch bei allen Maßnahmen die hohen Sicherheitsstandards des Teledienstedatenschutzgesetzes (TDDSG) und der Datenschutzverordnung für Telekommunikationsunternehmen (TDSV). Hierdurch ist ausgeschlossen, dass Nutzungsdaten oder Nutzungsprofile mit persönlichen Daten in Verbindung gebracht werden können und so ein "gläserner Nutzer" entsteht. Um diese Daten zu erhalten, verwenden wir Cookies. Diese dienen allein dem Zweck, unsere Webseiten für Sie noch weiter zu optimieren. Selbstverständlich können Sie unsere Seiten auch ohne Cookies nutzen.

Sicherheit, Verschlüsselung
Die Übertragung Ihrer personenbezogenen Daten von Ihrem Computer über das Internet zum Jobware-Server erfolgt mit Hilfe einer dem Stand der Technik entsprechenden 128-Bit-Verschlüsselung und kann damit - nach heutigen Kriterien - als sicher bezeichnet werden. Sollten Sie einen älteren Browser verwenden, der noch keine 128-Bit-Verschlüsselung akzeptiert, wird automatisch ein 40- oder 56-Bit-Schlüssel verwendet. Um ein Maximum an Datensicherheit zu gewährleisten, empfehlen wir Ihnen in diesem Fall, ein Update Ihres Browsers vorzunehmen.

▶ Fenster schließen

Abb. 127

Persönlichkeits- und Datenschutz jobware.de 4

Stand 04.05

e) Möglichkeiten der (Mit)Bestimmung von Daten für online gestellte Bewerbungen

Die Eingabe von Daten im Bewerbungsprozess online gestellter Bewerbungen wird hier auf 4 Seiten aufgeteilt.

Seite 1 beinhaltet die Gruppen Persönliche Angaben und Studium. Zwingend erforderliche Eingaben sind in der Gruppe der Persönlichen Daten zu machen. Hierzu zählen Anrede, Vor- und Nachname, Geburtsdatum, Nationalität, postalische Adresse, Telefon, Handy, E-Mailadresse, derzeitiger Arbeitsstatus und derzeitiges Gehalt. Titel, Familienstand und Kinderzahl sind optional.

4. Methodische Untersuchungen

Jobware Consult - Ihr Bewerberprofil

Übersicht Seite 1 Seite 2 Seite 3 Seite 4 Vorschau Postfach Einstellungen Logout

➤ Persönliche Angaben

Anrede:
 Frau Herr

Vorname:* _____ Titel: _____

Geburtstag (tt.mm.jjjj):* _____ Name:* _____

Straße:* _____ Nationalität:* _____
 deutsch

Postleitzahl:* _____ Ort:* _____

Wie können wir Sie erreichen:
 Telefon privat:* _____
 E-Mail privat:* _____
 Handy _____
 manfred.weihmayr@gmx.de

Feste Partnerschaft: Familienstand: Kinder:

Abb. 128 Eingabeoptionen jobware.de 1.1

Stand 04.05

Feste Partnerschaft: Familienstand: Kinder:
 ja nein ledig _____

Ihr derzeitiger Arbeitsstatus:* _____ Ihr derzeitiges Gehalt/letztes Gehalt:* _____
 Angestellt Vollzeit unter 15.000 EUR

➤ Studium

A. Studienrichtung:
 Agrar-/Forstwissenschaft
 Geistes-/Sozialwissenschaften
 Ingenieurwissenschaften
 Kunst u. Gestaltung
 Lehramt

B. Studiengang: _____

C. Schwerpunkt(e): _____

von (mm.jjjj): _____ bis (mm.jjjj): _____ Name und Ort der Hochschule: _____

Abschluss: _____ Gesamtnote: _____
 Diplom _____

Titel der Abschlußarbeit: _____

➤ Studium speichern (ggf. weitere Studienabschnitte eingeben)

Abb. 129 Eingabeoptionen jobware.de 1.2

Stand 04.05

Seite 2 beinhaltet die Gruppen Schulausbildung, Berufsausbildung, Praktika, Bundeswehr/Zivildienst/Freiwilliges soziales Jahr und Weitere Qualifikationen.

Zwingend erforderliche Eingaben sind hiernach in der Gruppe Schulausbildung zu tätigen. Hierbei sind die Angaben des höchsten Abschlusses, des Notendurchschnittes

4.3. Einzelfallanalysen

und des Schulzeitraumes erforderlich. Die Eingaben in den weiteren Gruppen dieser Seite sind optional (Abb. 130-Abb. 133).

Jobware Consult - Ihr Bewerberprofil									
Übersicht	Seite 1	Seite 2	Seite 3	Seite 4		Vorschau	Postfach	Einstellungen	Logout
<p>▶ Schulbildung</p> <p>Höchster Abschluss:* <input type="text" value="Abitur"/> Note/Durchschnitt:* <input type="text"/></p> <p>von (mm.jjjj):* <input type="text"/> bis (mm.jjjj):* <input type="text"/></p> <p>Anmerkungen: <input type="text"/></p>									
<p>▶ Berufsausbildung</p> <p>Berufsausbildung (Bezeichnung, Abschluss): <input type="text"/> Note: <input type="text"/></p> <p>Betrieb: <input type="text"/> Ort: <input type="text"/></p> <p>von (mm.jjjj): <input type="text"/> bis (mm.jjjj): <input type="text"/></p>									

Abb. 130 Eingabeoptionen jobware.de 2.1

Stand 04.05

<p>von (mm.jjjj): <input type="text"/> bis (mm.jjjj): <input type="text"/></p> <p>Anmerkungen: <input type="text"/></p> <p>▶ Berufsausbildung speichern (ggf. weitere Berufsausbildungen eingeben)</p>
<p>▶ Praktika</p> <p>Arbeitgeber: <input type="text"/></p> <p>von (mm.jjjj): <input type="text"/> bis (mm.jjjj): <input type="text"/></p> <p>Aufgaben/Projekte: <input type="text"/></p> <p>▶ Praktikum speichern (ggf. weitere Praktika eingeben)</p>

Abb. 131 Eingabeoptionen jobware.de 2.2

Stand 04.05

4. Methodische Untersuchungen

<p>▶ Bundeswehr / Zivildienst / Freiwilliges soziales Jahr</p> <p>Tätigkeit: <input type="text"/> Ort: <input type="text"/></p> <p>von (mm.jjjj): <input type="text"/> bis (mm.jjjj): <input type="text"/></p> <p>Details der Tätigkeit: <input type="text"/></p>	
<p>▶ Weitere Qualifikationen</p> <p>Nutzen Sie hier die Möglichkeit, wichtige Zusatzqualifikationen wie Zusatzausbildungen, Sprachkurse, Zertifizierungen und relevante Seminare darzustellen.</p> <p>A. Art der Qualifikation: <input type="text"/> B. Offizielle Bezeichnung: <input type="text"/></p> <p>von (mm.jjjj): <input type="text"/> bis (mm.jjjj): <input type="text"/></p> <p>Beschreibung/Anmerkungen: <input type="text"/></p>	

Abb. 132 Eingabeoptionen jobware.de 2.3

Stand 04.05

<p>▶ Weitere Qualifikationen</p> <p>Nutzen Sie hier die Möglichkeit, wichtige Zusatzqualifikationen wie Zusatzausbildungen, Sprachkurse, Zertifizierungen und relevante Seminare darzustellen.</p> <p>A. Art der Qualifikation: <input type="text"/> B. Offizielle Bezeichnung: <input type="text"/></p> <p>von (mm.jjjj): <input type="text"/> bis (mm.jjjj): <input type="text"/></p> <p>Beschreibung/Anmerkungen: <input type="text"/></p> <p>▶ Qualifikation speichern (ggf. weitere Qualifikationen eingeben)</p> <p><small>* Bitte füllen Sie die mit Sternchen gekennzeichneten Felder unbedingt aus.</small></p>	
--	--

Abb. 133 Eingabeoptionen jobware.de 2.4

Stand 04.05

Seite 3 beinhaltet die Gruppen „Berufliche Stationen“ und „Angestrebte Tätigkeit“. Zwingend erforderlich sind Angaben in der Gruppe Angestrebte Tätigkeit. Zu diesen zählen Bevorzugte Berufsfelder, Berufsfeld-Details, Ihre Auswahl, Bevorzugte Region, Gewünschtes Arbeitsmodell, Reisebereitschaft, Gewünschtes Jahresgehalt und Verfügbarkeit ab.

4.3. Einzelfallanalysen

Jobware Consult - Ihr Bewerberprofil									
Übersicht	Seite 1	Seite 2	Seite 3	Seite 4	Vorschau	Postfach	Einstellungen	Logout	
▶ Berufliche Stationen									
Bezeichnung der Position:					von (mm.jjjj):	bis (mm.jjjj):	bis heute:		
Art der Anstellung:			Personalverantwortung:		Budgetverantwortung:				
Vollzeit									
Arbeitgebername:					Unternehmensgröße:				
					< 5 Mitarbeiter				
Branche:									
A. Berufsfeld:					B. Details:				
Aus-/Weiterbildung, Schulung									
Banken, Finanzdienstleistung									
Bauing., Bauwesen, Architektur									
Consulting, Beratung									
Einkauf, Materialw., Logistik									
Aufgaben/Projekte:									
- in diesem Feld bitte keine Arbeitgeber oder Auftraggeber namentlich nennen -									

Abb. 134 Eingabeoptionen jobware.de 3.1

Stand 04.05

Aufgaben/Projekte:	
- in diesem Feld bitte keine Arbeitgeber oder Auftraggeber namentlich nennen -	
▶ Berufliche Station speichern (ggf. weitere berufliche Stationen eingeben)	
▶ Angestrebte Tätigkeit	
Bitte beschreiben Sie hier, wie Ihre neue Position beschaffen sein soll, in welchen Berufsfeldern und in welcher Region Sie arbeiten möchten, wie hoch Ihr Gehalt sein soll und ob Sie offen für Reisetätigkeiten sind.	
Bevorzugte Berufsfelder:*	
(max. zwei Berufsfelder auswählen).	
Berufsfeld-Details:* (bitte auswählen)	
Ihre Auswahl:*	
▶ Rücksetzen	
Wichtig: Bitte wählen Sie eine oder mehrere Regionen aus, in denen Sie gerne arbeiten möchten.	

Abb. 135 Eingabeoptionen jobware.de 3.2

Stand 04.05

4. Methodische Untersuchungen

The screenshot shows a web form for job preferences. At the top right is a 'Rücksetze' button. A bold 'Wichtig:' notice instructs users to select one or more regions and describe preferences in keywords (e.g., 'gerne nach München; keinesfalls nach Frankfurt; nur in Großstädte; nicht nach Norddeutschland').

The form contains the following fields:

- Bevorzugte Region:***: A dropdown menu with options: deutschlandweit, Ausland, Baden-Württemberg, Bayern, Berlin.
- Detaillierte Beschreibung/Regionen-Präferenzen:**: A large text input area.
- Gewünschtes Arbeitsmodell:***: Radio buttons for Vollzeit, Teilzeit, and Selbstständig.
- Gewünschtes Gehalt/Jahr:***: Two input fields for 'von' and 'bis' followed by '.000 €'.
- Reisebereitschaft:***: A dropdown menu with the option 'nicht gegeben'.
- Sofortige Verfügbarkeit:** A checkbox.
- Verfügbarkeit ab:***: Two input fields for month and year.

A note at the bottom states: '* Bitte füllen Sie die mit Sternchen gekennzeichneten Felder unbedingt aus.' Navigation buttons 'Zurück' and 'Weiter' are at the bottom. A footer at the very bottom reads '© by Software-Online-Service GmbH'.

Abb. 136 Eingabeoptionen jobware.de 3.3

Stand 04.05

Seite 4 beinhaltet die Gruppen IT-Kenntnisse, Sprachkenntnisse, Position und Anschreiben. Zwingend erforderliche Angaben sind in den beiden zuletzt erwähnten Gruppen zu machen.

In der Gruppe Sprachkenntnisse sind Angaben über den Kenntnisstand von Deutsch und Englisch zwingend erforderlich.

In der Gruppe Position und Anschreiben sind zwingend erforderlich die Bezeichnung der gesuchten Position und das Anschreiben.

4.3. Einzelfallanalysen

Jobware Consult - Ihr Bewerberprofil													
Übersicht	Seite 1	Seite 2	Seite 3	Seite 4		Vorschau	Postfach	Einstellungen	Logout				
<p>▶ Sprachkenntnisse</p> <p>Sprache:</p> <p>Deutsch:* <input type="text" value="Muttersprache"/></p> <p>Englisch:* <input type="text" value="Grundkenntnisse"/></p> <p><input type="text" value=""/></p> <p><input type="text" value="Grundkenntnisse"/></p> <p><input type="text" value="Grundkenntnisse"/></p>													
<p>▶ IT-Kenntnisse</p> <p>▶ IT-Kenntnisse eingeben/ändern</p> <table border="1"> <thead> <tr> <th>Kenntnisse</th> <th>Ausprägung</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td> </td> <td> </td> </tr> </tbody> </table>										Kenntnisse	Ausprägung		
Kenntnisse	Ausprägung												
<p>▶ Position und Anschreiben</p> <p>Bitte formulieren Sie zum Abschluss ein Anschreiben. Ihr Anschreiben sollte den üblichen Standards entsprechen, übersichtlich sein und wichtige Fakten zu Ihrer Karriere, Ihren Stärken und Erfahrungen enthalten. Setzen Sie Akzente zu Ihrer Person und werben Sie für sich selbst. Ihr Anschreiben ist die Visitenkarte zu Ihrem Lebenslauf. Wichtig: Bitte verfassen Sie Ihr Anschreiben anonym (keinen Namen, keine Adresse, keinen Arbeitgeber, ... angeben)!</p>													

Abb. 137 Eingabeoptionen jobware.de 4.1

Stand 04.05

▶ **Position und Anschreiben**

Bitte formulieren Sie zum Abschluss ein Anschreiben. Ihr Anschreiben sollte den üblichen Standards entsprechen, übersichtlich sein und wichtige Fakten zu Ihrer Karriere, Ihren Stärken und Erfahrungen enthalten. Setzen Sie Akzente zu Ihrer Person und werben Sie für sich selbst. Ihr Anschreiben ist die Visitenkarte zu Ihrem Lebenslauf. Wichtig: Bitte verfassen Sie Ihr Anschreiben anonym (keinen Namen, keine Adresse, keinen Arbeitgeber, ... angeben)!

Ich suche eine Position als:*

Anschreiben:*

* Bitte füllen Sie die mit Sternchen gekennzeichneten Felder unbedingt aus.

Abb. 138 Eingabeoptionen jobware.de 4.2

Stand 04.05

4. Methodische Untersuchungen

f) Welche Inhalte, Funktionen und Gestaltungsmerkmale sind, bezüglich des Effizienzgesichtspunktes, sinnvoll (wie schnell und mit welchem Aufwand können Bewerbungen und Stellenanzeigen aufgefunden bzw. inseriert werden) ?

Zur Auffindung von Stellenangeboten sind, ausgehend von der Homepage, 3 Links zu betätigen, wobei Spezifizierungen nach dem ersten Link (Abb. 140, Abb. 141) erfolgen. Besonders zu erwähnen ist hier, dass bei den Spezifizierungen mehrfach ausgewählt werden kann nach Berufsfeldern und Standorten.

Abb. 139 Sucheeffizienz jobware Stellenangebote 1

Stand 04.05

Technische Berufe, Ingenieurw. <ul style="list-style-type: none"> <input type="checkbox"/> Entwicklung, Konstruktion <input type="checkbox"/> Management, Projektplanung <input type="checkbox"/> Fertigung, Inbetriebn., Qualitätsw. <input type="checkbox"/> Technischer Vertrieb 	Informationstechnologie, TK <ul style="list-style-type: none"> <input type="checkbox"/> Softwareentwicklung <input type="checkbox"/> Hardwareentw., embed. Syst. <input type="checkbox"/> Consulting, Vertrieb <input type="checkbox"/> Netzwerke, Systeme 	Vertrieb, Marketing, Medien <ul style="list-style-type: none"> <input type="checkbox"/> Vertrieb, Verkauf, Handel <input type="checkbox"/> Technischer Vertrieb <input type="checkbox"/> Marketing, PR, Werbung <input type="checkbox"/> Medien, Grafik, Design, Druck 	
Business Administration <ul style="list-style-type: none"> <input type="checkbox"/> Management, Leitung <input type="checkbox"/> Personalwesen <input type="checkbox"/> Finanz-/ Rechnungswesen <input type="checkbox"/> Rechts-/ Steuerwesen <input type="checkbox"/> Einkauf, Beschaffung <input type="checkbox"/> Organisation, Verwaltung, Büro 	Finanzdienstleistungen <ul style="list-style-type: none"> <input type="checkbox"/> Banken, Finanzdienstleistung <input type="checkbox"/> Versicherungen 	Andere Berufsbereiche <ul style="list-style-type: none"> <input type="checkbox"/> Pharma, Chemie, Biotechnol. <input type="checkbox"/> Gesundheits-, Sozialwesen <input type="checkbox"/> Ernährung, Lebensmittel, Agrar <input type="checkbox"/> Bauwesen, Immobilienwirtschaft <input type="checkbox"/> Logistik, Materialwirtschaft <input type="checkbox"/> Gastgewerbe, Tourismus <input type="checkbox"/> Öffentlicher Dienst, Verwaltung <input type="checkbox"/> Forschung & Entwicklung <input type="checkbox"/> Trainee-Programme 	
Consulting, Training, Ausbildung <ul style="list-style-type: none"> <input type="checkbox"/> Consulting, Beratung <input type="checkbox"/> Bildung, Schulung, Training 			

Schritt 2: Durch Auswahl einer oder mehrerer **Regionen** (Bundesländer oder PLZ-Gebiete) können Sie Ihre Suche auf bevorzugte Gebiete einschränken. Später können Sie Ihre Suche noch ändern oder verfeinern.

Abb. 140 Sucheeffizienz jobware Stellenangebote 2

Stand 04.05

4.3. Einzelfallanalysen

Organisation, Verwaltung, Büro

Consulting, Beratung
 Bildung, Schulung, Training

Gastgewerbe, Tourismus
 Öffentlicher Dienst, Verwaltung
 Forschung & Entwicklung
 Trainee-Programme

Schritt 2: Durch Auswahl einer oder mehrerer **Regionen** (Bundesländer oder PLZ-Gebiete) können Sie Ihre Suche auf bevorzugte Gebiete einschränken. Später können Sie Ihre Suche noch ändern oder verfeinern.

Bundesländer:

- Alle Bundesländer
- Baden-Württemberg
- Bayern
- Berlin
- Brandenburg
- Bremen
- Hamburg
- Hessen
- Mecklenburg-Vorpommern

- Niedersachsen
- Nordrhein-Westfalen
- Rheinland-Pfalz
- Saarland
- Sachsen
- Sachsen-Anhalt
- Schleswig-Holstein
- Thüringen

Postleitzahlen (alternativ):

- PLZ-Gebiet (2-stellig)
- Angrenzende Postleitzahl berücksichtigen

▶ Suche starten

© by Jobware Online-Service GmbH

Abb. 141 Sucheeffizienz jobware Stellenangebote 3

Stand 04.05

Express-Suche
Suche nach Unternehmen

▶ **Suchergebnis: 3 Stellenangebote**

Zur Ansicht der Stellenanzeigen klicken Sie bitte auf die Titel. Möchten Sie Ihre Suchauswahl ändern, **klicken Sie bitte hier**.

<u>Assistent der Geschäftsführung (m/w)</u> Bereich: Business Development	Über Jobware Consult	Rhein-Neckar	27.03.05
<u>Industrial Designer (m/w)</u> Bereich: Entwicklung von neuen Designkonzepten	RECARO Aircraft Seating GmbH & Co. KG	Friedrichshafen	24.03.05
<u>Redakteure (m/w)</u> Bereich: Printmedien	medialog GmbH & Co. KG	Gaggenau	18.03.05

Nachstehend finden Sie weitere ausgesuchte Stellenangebote in anderen Regionen Deutschlands.
Vielleicht sind interessante und passende Angebote für Sie dabei.

<u>Verlagsleiter/in</u> Bereich: Vertrieb / Auflagenentwicklung	SV Kaufmännischer Service GmbH & Co. KG	Raum Lindau	06.04.05
<u>Technischer Projektbearbeiter</u>	Siemens	München	04.04.05

Abb. 142 Sucheeffizienz jobware Stellenangebote 4

Stand 04.05

Zur Auffindung von Bewerberdatenbanken für Arbeitgeber sind, ausgehend von der Homepage, 3 Links zu betätigen, wobei nach dem ersten Link ein Login mit Kennwortidentifizierung erforderlich ist. Schritte: Home – Arbeitgeber – Kunden-Login - Bewerberdatenbankauswahl – Bewerberprofil.

4. Methodische Untersuchungen

Job-Schnellsuche
 go!
 Hinweise & Tipps

Sie befinden sich hier:
 Jobware Profil

Jobware[®]
 Hier findet Erstklassigkeit zueinander.

Für Bewerber
 Stellenmarkt
 Competence-Lounge
 Job-Abo-Service
 Arbeitgeber A-Z
 Bewerber-Login

Für Unternehmen
 Anzeigenschaltung
 Direktbesetzung
 E-Recruiting
 Mediadaten
 Kunden-Login

Jobware Profil - Login

Noch keinen Login?
 Login anfordern

Login
 Kennung:

 Passwort:

 Go

Zugangsdaten vergessen?

Jobware Profil:
 Bewerberdatenbank mit Qualitätsgarantie

Unvollständige, fehlerhafte und sogar unseriöse Einträge, die Ihnen die aktive Suche nach qualifizierten neuen Mitarbeitern erschweren, sind in unserer Bewerberdatenbank Fehlzanzeige. Denn bei Jobware wird jedes neu eingehende Bewerberprofil individuell geprüft.

Abb. 143 Sucheeffizienz jobware/ Bewerberprofile

Stand 04.05

Sonstige, für Arbeitgeber relevante Angebote wie Anzeigenschaltung, Direktbesetzung und E- Recruiting, sind nach 2/3 Links verfügbar (Abb. 144-Abb. 146).

Für Unternehmen
 Anzeigenschaltung
 Produkte + Preise
 Zielgruppenkonzept
 Referenzen
 Anfragen / Kontakt
 PROFILO Umfrage

Direktbesetzung
 E-Recruiting
 Mediadaten
 Kunden-Login

Für den Erfolg einer Stellenanzeige ist Reichweite unverzichtbar. Aber noch unverzichtbarer ist es, dass es sich um die richtige Zielgruppe handelt.

Jobware Plus - Jobware Premium

Setzen Sie Ihr Unternehmen in Szene! Mit einer reichweitenstarken Veröffentlichung Ihrer Stellenangebote können Sie sich bereits ab 795,- € bei unserem Publikum, Fach- und Führungskräften und dem qualifizierten Nachwuchs, als erstklassiger Arbeitgeber präsentieren - individuell und absolut zielgruppenorientiert. Im Preis inbegriffen: die plattformübergreifende Veröffentlichung Ihrer Online-Stellenanzeigen gemäß dem Zielgruppenkonzept Jobware Plus sowie die CI-gerechte Gestaltung Ihrer Anzeigen.

Weitere Informationen + Preise (im PDF-Format) **Anfragen / Kontakt**

TopLine-Kombis: optimale Reichweite, optimale Qualität, optimaler Preis

HR-TopLine
 Im Rahmen von HR-TopLine veröffentlichen Sie Ihre Stellen-anzeigen für nur 995,- € zeitgleich im Stellenmarkt von Jobware sowie im Jobcenter der

ING-TopLine
 Egal um welche ingenieurwissenschaftliche Disziplin es geht: Mit ING-TopLine wird die Suche nach Ingenieuren zum virtuellen

Abb. 144 Sucheeffizienz jobware/ Arbeitgeber 1

Stand 04.05

4.3. Einzelfallanalysen

<ul style="list-style-type: none"> Für Unternehmen Anzeigenschaltung Produkte + Preise Zielgruppenkonzept Referenzen Anfragen / Kontakt PROFILO Umfrage Direktbesetzung E-Recruiting Mediadaten Kunden-Login 		<p>Do-it-yourself, Call-Center, mühsames Herumfragen und am Ende ist niemand zuständig: Das überlassen wir gerne anderen.</p> <p>▶ Sie möchten eine individuelle Beratung und direkt mit einem Kundenberater Kontakt aufnehmen. Hier finden Sie die Durchwahlen und E-Mail-Adressen der einzelnen Berater: ▶ Kundenberater</p> <p>▶ Sie möchten schriftliche Informationen über Jobware und unsere Produkte. Dann füllen Sie einfach das untenstehende Formular aus. Wir werden Ihnen umgehend entsprechendes Material zusenden.</p> <p>Sie möchten Informationen bzw. Beratung bezüglich folgender Produkte:</p> <table border="0"> <tr> <td><input type="checkbox"/> Anzeigenschaltung</td> <td><input type="checkbox"/> Direktbesetzung</td> <td><input type="checkbox"/> E-Recruiting</td> </tr> <tr> <td> <ul style="list-style-type: none"> • Jobware Plus - • Jobware Premium • HR-TopLine • ING-TopLine • IT-TopLine • BW-TopLine </td> <td> <ul style="list-style-type: none"> • Jobware Consult </td> <td> <ul style="list-style-type: none"> • MrTed TalentLink™ • Jobware Staffing Centre • Jobware deluxe • Serverabgleich / Jobfeeding </td> </tr> </table> <p>Hier können Sie uns zusätzlich eine Nachricht senden: _____</p>	<input type="checkbox"/> Anzeigenschaltung	<input type="checkbox"/> Direktbesetzung	<input type="checkbox"/> E-Recruiting	<ul style="list-style-type: none"> • Jobware Plus - • Jobware Premium • HR-TopLine • ING-TopLine • IT-TopLine • BW-TopLine 	<ul style="list-style-type: none"> • Jobware Consult 	<ul style="list-style-type: none"> • MrTed TalentLink™ • Jobware Staffing Centre • Jobware deluxe • Serverabgleich / Jobfeeding
<input type="checkbox"/> Anzeigenschaltung	<input type="checkbox"/> Direktbesetzung	<input type="checkbox"/> E-Recruiting						
<ul style="list-style-type: none"> • Jobware Plus - • Jobware Premium • HR-TopLine • ING-TopLine • IT-TopLine • BW-TopLine 	<ul style="list-style-type: none"> • Jobware Consult 	<ul style="list-style-type: none"> • MrTed TalentLink™ • Jobware Staffing Centre • Jobware deluxe • Serverabgleich / Jobfeeding 						

Abb. 145

Sucheffizienz jobware/ Arbeitgeber 2

Stand 04.05

<ul style="list-style-type: none"> Für Bewerber Stellenmarkt Competence-Lounge Job-Abo-Service Arbeitgeber A-Z Bewerber-Login Für Unternehmen Anzeigenschaltung Direktbesetzung Jobware Consult Beratungsprozess Kundenstruktur Kandidatenprofile Konditionen Referenzen Ansprechpartner E-Recruiting Mediadaten Kunden-Login 	<p>Direktbesetzung</p> <p>Gerne stehen wir zu Ihrer persönlichen Verfügung. Sagen Sie uns, wen Sie benötigen. Denn wo andere die Nadel im Heuhaufen suchen, schöpfen wir aus dem Vollen: Ständig mehr veränderungswillige High-Potentials suchen den Kontakt zu uns.</p> <table border="0"> <tr> <td style="text-align: center;">  Lale Yazmanoglu - Recruiting Consultant - Fon: 0 52 51/54 01-1 27 E-Mail: l.yazmanoglu@jobware.de </td> <td style="text-align: center;">  Anja Galka-Jürgens - Recruiting Consultant - Fon: 0 52 51/54 01-1 28 E-Mail: a.galka-juergens@jobware.de </td> </tr> <tr> <td style="text-align: center;">  Uwe Brandt - Recruiting Consultant - Fon: 0 52 51/54 01-1 42 E-Mail: u.brandt@jobware.de </td> <td style="text-align: center;">  Thorsten May - Recruiting Consultant - Fon: 0 52 51/54 01-1 41 E-Mail: t.may@jobware.de </td> </tr> <tr> <td style="text-align: center;">  Jörg Strewe - Recruiting Consultant - Fon: 0 52 51/54 01-1 43 E-Mail: j.strewe@jobware.de </td> <td></td> </tr> </table> <p>Möchten Sie eine individuelle Beratung? Haben Sie Fragen zu unseren</p>	 Lale Yazmanoglu - Recruiting Consultant - Fon: 0 52 51/54 01-1 27 E-Mail: l.yazmanoglu@jobware.de	 Anja Galka-Jürgens - Recruiting Consultant - Fon: 0 52 51/54 01-1 28 E-Mail: a.galka-juergens@jobware.de	 Uwe Brandt - Recruiting Consultant - Fon: 0 52 51/54 01-1 42 E-Mail: u.brandt@jobware.de	 Thorsten May - Recruiting Consultant - Fon: 0 52 51/54 01-1 41 E-Mail: t.may@jobware.de	 Jörg Strewe - Recruiting Consultant - Fon: 0 52 51/54 01-1 43 E-Mail: j.strewe@jobware.de	
 Lale Yazmanoglu - Recruiting Consultant - Fon: 0 52 51/54 01-1 27 E-Mail: l.yazmanoglu@jobware.de	 Anja Galka-Jürgens - Recruiting Consultant - Fon: 0 52 51/54 01-1 28 E-Mail: a.galka-juergens@jobware.de						
 Uwe Brandt - Recruiting Consultant - Fon: 0 52 51/54 01-1 42 E-Mail: u.brandt@jobware.de	 Thorsten May - Recruiting Consultant - Fon: 0 52 51/54 01-1 41 E-Mail: t.may@jobware.de						
 Jörg Strewe - Recruiting Consultant - Fon: 0 52 51/54 01-1 43 E-Mail: j.strewe@jobware.de							

Abb. 146

Sucheffizienz jobware/ Arbeitgeber 3

Stand 04.05

4. Methodische Untersuchungen

4.3.4.1. Zusammenfassung

a) Aktualität von Bewerbungen und Stellenanzeigen

Als Indiz für die Aktualität einer Stellenanzeige ist hier das Eingangsdatum angegeben (Abb. 119) und eine Verfügbarkeitsangabe bei online gestellten Bewerbungen (Abb. 120). Weitere Angaben zu Bewerbungsfristen und Einstellungsmodalitäten können in der jeweiligen Stellenanzeigen enthalten sein.

b) Mehrsprachigkeit

Zum Zeitpunkt 04/05.2005 konnten keine Optionen für eine mehrsprachige Anzeige von Stellenausschreibungen/ Bewerbungen vorgefunden werden.

c) Angabe welcher persönlicher Daten

Als zwingend erforderliche Eingaben werden im Formular für online gestellte Bewerbungen (Abb. 121, Abb. 122) Anrede, Vor- und Nachname, Geburtsdatum, Nationalität, postalische Adresse, Telefon, Handy, E-Mailadresse, derzeitiger Arbeitsstatus und derzeitiges Gehalt angefordert. Titel, Familienstand und Kinderzahl sind optional.

d) Angaben und Maßnahmen zum Persönlichkeits- und Datenschutz

Es existieren die hier allgemein üblichen Datenschutzbestimmungen, wobei vor der Angabe von Daten in Bewerberprofilen auf die Nutzungsbedingungen und den Datenschutz hingewiesen wird (Abb. 124-Abb. 127). Maßnahmen: https - Verschlüsselung und e)

e) Möglichkeiten der (Mit)Bestimmung von Daten für online gestellte Bewerbungen

Zwingend erforderliche Eingaben sind in der Gruppe der Persönlichen Daten zu machen. Hierzu zählen Anrede, Vor- und Nachname, Geburtsdatum, Nationalität, postalische Adresse, Telefon, Handy, E-Mailadresse, derzeitiger Arbeitsstatus und derzeitiges Gehalt. Titel, Familienstand und Kinderzahl sind optional.

In der Gruppe Schulausbildung sind ebenso zwingend erforderliche Eingaben zu tätigen. Hierbei sind die Angaben des höchsten Abschlusses, des Notendurchschnittes und des Schulzeitraumes erforderlich.

Zwingend erforderlich sind Angaben in der Gruppe Angestrebte Tätigkeit. Zu diesen zählen Bevorzugte Berufsfelder, Berufsfeld-Details, Ihre Auswahl, Bevorzugte Region,

4.3. Einzelfallanalysen

Gewünschtes Arbeitsmodell, Reisebereitschaft, Gewünschtes Jahresgehalt und Verfügbarkeit ab.

In der Gruppe Sprachkenntnisse sind Angaben über den Kenntnisstand von Deutsch und Englisch zwingend erforderlich.

In der Gruppe Position und Anschreiben sind zwingend erforderlich die Bezeichnung der gesuchten Position und das Anschreiben.

Das Ausfüllen aller sonstigen Gruppen ist optional.

f) Welche Inhalte, Funktionen und Gestaltungsmerkmale sind, bezüglich des Effizienz Gesichtspunktes, sinnvoll (wie schnell und mit welchem Aufwand können Bewerbungen und Stellenanzeigen aufgefunden bzw. inseriert werden) ?

Zur Auffindung von Stellenangeboten sind, ausgehend von der Homepage, 3 Links zu betätigen, wobei Spezifizierungen nach dem ersten Link (Abb. 140, Abb. 141) erfolgen. Besonders zu erwähnen ist hier, dass bei den Spezifizierungen mehrfach ausgewählt werden kann nach Berufsfeldern und Standorten.

Zur Auffindung von Bewerberdatenbanken für Arbeitgeber sind, ausgehend von der Homepage, 3 Links zu betätigen, wobei nach dem ersten Link ein Login mit Kennwortidentifizierung erforderlich ist. Schritte: Home – Arbeitgeber – Kunden-Login – Bewerberdatenbankauswahl – Bewerberprofil.

Sonstige, für Arbeitgeber relevante Angebote wie Anzeigenschaltung, Direktbesetzung und E- Recruiting, sind nach 2/3 Links verfügbar (Abb. 144-Abb. 146).

4.3.5. Fall 5: Regionale Stellenmärkte

Der Hauptgesichtspunkt der nachfolgenden Fallanalysen liegt in der Untersuchung des inhaltlichen Aufbaus und der Angebotsstrukturen. Es stellt sich hierbei insbesondere die Frage, inwieweit die vorzufindenden regionalisierten elektronischen Stellenmärkte Vorteile hinsichtlich der Angebote und Suche effizienz für Stellensuchende und –anbieter bieten, gegenüber nicht-regionalen elektronischen Stellenmärkten.

Die Untersuchungskriterien sind im Einzelnen:

4. Methodische Untersuchungen

- Größe der Regionen
- Struktur (welche Branchen, Qualifikationen, Berufe, Private, Staatliche)
- Angebote (Anzahl, Arten)
- Betriebscharakter des Stellenmarktes (privat, staatlich, Hybridform)

Im Falle regionaler elektronischer Stellenmärkte kann strukturell zwischen internen und externen Stellenmärkten unterschieden werden.

Interne regionale Stellenmärkte befinden sich innerhalb eines elektronischen Stellenmarktes bzw. werden durch geeignete Suchkriterien in einem größeren Stellenmarkt generiert.

Externe regionale Stellenmärkte sind dadurch gekennzeichnet, dass sie über eine eigene Internetadresse und eine eigene Homepage verfügen, also als eigenständiger Internetauftritt existieren.

4.3.5.1. Interne regionale Stellenmärkte

Als Beispiel für einen internen regionalen Stellenmarkt innerhalb eines elektronischen Stellenmarktes sei hier der regionale Stellenmarkt von jobpilot/monster.de angeführt.

Als Suchkriterien sind Stadt/PLZ und Umkreis angegeben. Es werden hierbei allerdings auch nur die Stellen angezeigt, welche von Firmen etc. an jobpilot in Auftrag gegeben werden.

The screenshot shows the jobpilot/monster.de website interface. At the top, there are logos for 'jobpilot .de' and 'monster'. Below the logos, there is a navigation bar with links: 'Home', 'Für Arbeitgeber', 'PR', 'Über uns', 'Kontakt', 'Karriere bei uns', and 'Hilfe'. The main content area is titled 'Sie befinden sich hier: Home > Stellenangebote'. On the left side, there is a sidebar with navigation links: 'My jobpilot', 'Stellenangebote', 'Ihr Lebenslauf', 'Karriere-Journal', and 'Chats & Foren'. Below these links is a search bar labeled 'Jobs suchen'. The main content area is divided into two sections: 'Art der Anstellung - Ich suche Angebote für:' and 'Anzeigen aus - Ich suche Angebote aus:'. The 'Art der Anstellung' section has three checkboxes: 'Positionen mit Berufserfahrung', 'Einstiegspositionen', and 'Freie Mitarbeit'. To the right of these checkboxes are links for 'Praktikum', 'Ausbildungsplatz', 'Diplomarbeit', and 'Studentenjob'. The 'Anzeigen aus' section has three radio buttons: 'Deutschland' (selected), 'Europa', and 'Weltweit'. To the right of these radio buttons is a box with a picture of a building and the text 'Stellenangebote in Ihrer Stadt' and 'jobpilot regional'. On the right side of the page, there is a 'Specials' section with several sub-sections: 'Jobticker' (Hier finden Sie die heißesten Jobs), 'jobpilot regional' (Stellenangebote in Ihrer Stadt), 'Jobs für Sie im Ausland' (Stellen im Ausland gezielt für Deutsche), and 'Profipool' (Ihr Stellenmarkt für Forschung und Lehre).

Abb. 147 Regionaler interner Stellenmarkt Jobpilot/monster.de 1

Stand 06.05

4.3. Einzelfallanalysen

Stellenangebote
Ihr Lebenslauf
Karriere-Journal
Chats & Foren

Firmen von A-Z
Firmenprofile

Seiten von A-Z

jobpilot regional...

Herzlich Willkommen zu jobpilot regional,
 Ihrem regionalen Stellenmarkt in Deutschland!

So schnell finden Sie Ihren Job: Einfach Stadt oder Postleitzahl eingeben und/oder den Umkreis für die Jobsuche festlegen. Los geht's!

Stadt bzw. PLZ:
 Umkreis ca.:

Suchen

oder klicken Sie sich über diese Karte bis zum Stellenangebot in Ihrem gewünschten Arbeitsort!

Karriere-Journal
Journal-Startseite
Bewerbungs-Tipps
Gehalts-Ratgeber
Arbeitsrecht
Ingenieur-Center
IT-Center
PharmaMed
Studium & Start
Seminare
Seminar-Anbieter

Wir freuen uns auf Ihr Feedback zu jobpilot regional

Abb. 148 Regionaler interner Stellenmarkt Jobpilot/monster.de 2

Stand 06.05

Würzburg [zur Regional - Startseite]

Der Regional-Treff

- Gehaltsstatistik
- Arbeitgeber vor Ort
- Eventkalender
- Managementspiegel

Newsletter: Jetzt abonnieren!

Aktuelle Infos zu Beruf und Karriere. Jetzt kostenlos registrieren!

Treffer: 1-10 von insgesamt 61 Suche: Neue | erweitern / verfeinern

(Sie haben folgendes Kriterium gewählt: Würzburg)

Eingang, Arbeitgeber / Personalberatung, Titel	Dienstsitz
26.05.2005 E.ON IS GmbH <u>Business Development Manager (m/w)</u>	München, Würzburg, Hannover
26.05.2005 E.ON IS GmbH <u>SAP Basisadministrator/-in</u>	Hannover, Würzburg

Abb. 149 Regionaler interner Stellenmarkt Jobpilot/monster.de 1

Stand 06.05

Die Angebote des internen regionalen Stellenmarktes innerhalb des elektronischen Stellenmarktes von jobpilot unterscheiden sich nicht von anderen, außer dass sie sich auf eine bestimmte Region/Stadt beziehen. Die Sucheffizienz wird jedoch erhöht, da man aufgrund der regionalen Einschränkung weniger Angebote durchforsten muss.

4. Methodische Untersuchungen

Ebenso können geänderte Suchkriterien die Effizienz erhöhen.

Ein weiteres diesbezügliches Beispiel ist „Berlin-Job“, ein interner regionaler Stellenmarkt innerhalb des elektronischen Stellenmarktes von StepStone, bzw. Sub-Pages davon. Auch hier gilt das für Jobpilot Erwähnte.

Berlin-Job
StepStone
A StepStone Website

Stellenangebote
Stellengesuche
Karriere & Tipps
Personalchef
inside

Neues bei Berlin-Job

3124 aktuelle Stellenangebote aus Berlin und Brandenburg.
Weiterhin finden Sie Jobs in anderen Bundesländern bei StepStone sowie 3896 Stellenangebote aus der IT-Branche bei StepStone IT.

Stellen Sie Ihren Lebenslauf bei StepStone online!
Lassen Sie sich durch eins der mehr als 400 Unternehmen finden und erhöhen Sie Ihre Karrierechancen durch einen Eintrag Ihres Lebenslaufes bei StepStone!

Sofortschaltung von Stellenanzeigen in Berlin-Job
Berlin-Job bietet Ihnen jetzt die Möglichkeit, Stellenanzeigen selbst einzugeben und sofort freizuschalten - und das mit Preisvorteil!

Abb. 150 Regionaler interner Stellenmarkt Berlin-Job/Stepstone.de 1

Stand 06.05

Berlin-Job

Neuesten Stellenanzeigen auf einen Blick

Stellenangebote	Ort	Anzeigentitel	Firma	Zugang
Für Stellensuchende	Berlin	PG Maßprüfer in der Qualitätsstelle der Gasturbinen-Gehäusefertigung	Siemens AG	26.05.2005
Neueste Angebote	Berlin	Werkstudent/in Musterabwicklung	Siemens AG	26.05.2005
Kategorien	k.A.	Praktikant/in zur Unterstützung des Labors	Siemens AG	26.05.2005
Volltextsuche	k.A.	Product-Integrity Expert (m/f)	Siemens AG	26.05.2005
Berlin-JobAgent	Bundesweit	Mehrsprachige/r Sachbearbeiter/in	Manpower GmbH & Co. KG	26.05.2005
Für Stellenanbieter	Berlin	Bilanzbuchhalter/Bilanzbuchhalterin	Manpower GmbH & Co. KG	26.05.2005
Preise/Konditionen	Berlin			
Online-Eingabe				

Stellengesuche
Karriere & Tipps
Personalchef
inside

Abb. 151 Regionaler interner Stellenmarkt Berlin-Job/Stepstone.de 2

Stand 06.05

4.3. Einzelfallanalysen

Regionalisierte elektronische Stellenmärkte, welche in Stellenmärkten durch Suchkriterien generiert werden, sind in nahezu allen elektronischen Stellenmärkten zu finden, so auch in den hier bereits untersuchten. Für diese gilt, je nach vorhandenen Suchkriterien, generell das eben erwähnte in Bezug auf Angebot und Sucheffizienz.⁵⁹

4.3.5.2. Externe regionale Stellenmärkte

Zu dieser Kategorie von elektronischen Stellenmärkten zählen, neben den Präsentationen mit eigener Internetadresse, auch lokale und regionale Zeitungen. Externe regionale elektronische Stellenmärkte können mittels bekannter Suchmaschinen oder, falls die IP-Adresse bekannt ist, direkt angesteuert werden.

Ein Beispiel für Sammellinks ist eine in T-Online aufzufindende Seite, welche direkt zu einigen entsprechenden Angeboten führt.



Abb. 152 Linksammlung externe regionale Stellenmärkten 1

Stand 05.05

⁵⁹ vgl. Abb. 169, S.243; Abb.191, S. 259; Abb. 228, S. 279; Abb. 256, S. 296

4. Methodische Untersuchungen

Als ein weiteres Beispiel sei eine lokale Internetpräsenz namens „sh-nordsee“ angeführt. Neben direkten Links zu regionalen Stellenmärkten existieren hier noch einige Serviceangebote und Informationen.

JOBBOERSE

Artikel und Infos zum Thema Arbeit:

- [Arbeitsamt im Netz](#)
- [Infos und Tipps im BIZ](#)
- [9610 Arbeitslose](#)
Quote liegt bei 12,8 Prozent (01.06.05)
- [509 junge Menschen noch ohne Lehrstelle](#)
Am Tag des Ausbildungsplatzes 45 Lehrstellen eingeworben (02.06.05)

Regionale Stellenmärkte

- [NordClick - Jobbörse](#)
- [Boyens & Co.](#)
- [Westküstenkliniken](#)
- [MQW \(Medizinisches Qualitätsnetz Westküste\)](#)
- [OrgamedNet Kiel](#)

Abb. 153

Linksammlung externe regionale Stellenmärkten 2

Stand 05.05

➤ *Bsp. 1: Arbeitsagenturen*

Als erstes Beispiel sei hier die Arbeitsagentur als bis dato national größter Stellenmarkt aufgeführt, welche jedoch keine expliziten regionalen Stellenmärkte aufweist, dafür aber Service- und Informationsangebote der regionalen Direktionen.

ELLEN., BEWERBERBÖRSE

Sie sind hier: [Startseite](#) > Ihre Agentur für Arbeit

[Arbeitgeber](#)

[Arbeits- und Ausbildungssuchende](#)

FORMATIONEN

[Baden-Württemberg](#)

[Bayern](#)

[Berlin-Brandenburg](#)

[Hessen](#)

[Niedersachsen/Bremen](#)

[Nord](#)

[Nordrhein-Westfalen](#)

[Rheinland-Pfalz/Saarland](#)

[Sachsen](#)

[Sachsen-Anhalt/Thüringen](#)

[besondere Dienststellen](#)

WEITERFÜHRENDE INFORMATIONEN

➤ [Allgemeine Information](#)

➤ [Link und Dateiliste](#)

Regionaldirektionen und besondere Dienststellen

Bitte wählen Sie die entsprechende Regionaldirektion (RD) oder besondere Dienststellen über die links angebotene Navigation aus. Unter den jeweiligen Regionaldirektionen finden Sie auch Informationen zu Ihrer Agentur für Arbeit vor Ort.

Kennen Sie die für Sie zuständige Agentur für Arbeit nicht, klicken Sie auf die oben angebotene Link- und Dateiliste. Hier können Sie über das Ortsverzeichnis die für Ihren Wohnort zuständige Dienststelle ermitteln.

SCHWORTSUCHE

Abb. 154

Regionaldirektionen Arbeitsagentur 1

Stand 06.05

4.3. Einzelfallanalysen

<ul style="list-style-type: none"> » Bad Hersfeld » Darmstadt » Frankfurt » Fulda » Gießen » Hanau » Kassel » Korbach » Limburg » Marburg » Offenbach » Regionaldirektion Hessen » Wetzlar » Wiesbaden <p>STICHWORTSUCHE</p> <input type="text"/> <p> <input type="button" value="Suche starten"/> <input type="button" value="Erweiterte Suche"/> </p>	<p>Dienststellen der Regionaldirektion Hessen</p> <p>Bitte wählen Sie die entsprechende Agentur für Arbeit über die links angegebene Navigation aus.</p> 
--	--

Abb. 155 Regionaldirektionen Arbeitsagentur 2

Stand 06.05

<ul style="list-style-type: none"> » Presse und Öffentlichkeitsarbeit » Regionalinformationen » Veranstaltungen » Zahlen/Daten/Fakten » Über uns <p>STICHWORTSUCHE</p> <input type="text"/> <p> <input type="button" value="Suche starten"/> <input type="button" value="Erweiterte Suche"/> </p>	<p>Agentur für Arbeit Frankfurt a.M.</p> <p>Herzlich Willkommen beim Online-Angebot der Agentur für Arbeit Frankfurt a.M.</p> <p>Agentur für Arbeit Frankfurt a.M. Fischerfeldstr. 10-12 60311 Frankfurt a.M.</p> <p>Telefon: (069) 2171-0 Fax: (069) 2171-2430 E-Mail: Frankfurt-Main@arbeitsagentur.de</p> <p>Nähere Kontaktinformationen (Anschriften des Berufsinformationszentrums, der Geschäftsstellen sowie die Öffnungszeiten) finden Sie im Navigationsbereich „Über uns“.</p> <p>Für weitergehende Informationen der Arbeitsagentur Frankfurt a.M. nutzen Sie bitte ebenfalls die nebenstehenden Navigationsangebote.</p>
---	---

Abb. 156 Regionaldirektionen Arbeitsagentur 3

Stand 06.05

Wenn von einer Regionalseite ein Stellensuchlink betätigt wird führt dieser zur allge-

4. Methodische Untersuchungen

meinen Seite für Stellensuchende mit den bereits dokumentierten Auswahloptionen zur regionalen Suche.

ARBEITS- UND AUSBILDUNGSSUCHE Sie sind hier: [Startseite](#) > Arbeitnehmer

» [Stellenangebote suchen](#)

STICHWORTSUCHE

» **Suche starten** [Erweiterte Suche](#)

ÜBERGREIFENDE INFORMATIONEN

» [Ihre Agentur für Arbeit](#)

» [Hessen](#)

» [Frankfurt](#)

» [Regionalinformationen](#)

Bereich Arbeitnehmer

Auf den folgenden Seiten finden Sie die Ansprechpartner/-innen und speziellen Angebote der Agentur für Arbeit Frankfurt a.M., z.B. zu den Themen [Arbeitssuche](#), [berufliche Neuorientierung](#), [Berufsinformationszentrum](#), [Geldleistungen](#) und [Kindergeld](#).

Abb. 157 Regionaldirektionen Arbeitsagentur 4

Stand 06.05

» [Stellenangebote suchen](#)

Stellenangebote suchen

Hier können Sie unter Angabe einiger Suchkriterien nach passenden Stellenangeboten suchen. Bei Angabe eines Berufes werden auch Berufsalternativen bei der Suche berücksichtigt.

» **Suche ausführen** » **Suchkriterien hinzufügen**

Art der Nachfrage *

Beruf / Tätigkeit / Ausbildung

» **Beruf auswählen**

Nur Angebote der letzten

Eintrittstermin / Ausbildungsbeginn ab (TT.MM.JJJJ)

Postleitzahl des Einsatzgebietes

Ort

» **Suche ausführen** » **Suchkriterien hinzufügen**

Abb. 158 Regionaldirektionen Arbeitsagentur 5

Stand 06.05

4.3. Einzelfallanalysen

➤ *Bsp. 2: Ostfriesland.de*

Ein erstes Fallbeispiel für einen eigenständigen regionalen Stellenmarkt ist der hier dargestellte Internetauftritt „Ostfriesland.de“. Dabei handelt es sich um einen Profit-Stellenmarkt einer privatwirtschaftlichen Unternehmung (siehe Impressum Abb. 163), welcher sich regional auf den ostfriesischen Stellenmarkt spezialisiert hat.



Abb. 159 Externer Regionalstellenmarkt Ostfriesland 1

Stand 06.05

Neben dem Strukturelement des Profit-Stellenmarktes ist noch das der berufsunspezifischen Ausrichtung auszumachen. Zudem ist hier offensichtlich noch ein Kooperationsgefüge mit der Arbeitsagentur vorhanden (siehe Abb. 160), d.h. es werden auch Stellenangebote der Arbeitsagentur für diese Region mit aufgeführt (siehe Abb. 162).

Die sonstigen Merkmale dieses Stellenmarktes entsprechen denen der bereits behandelten Profit-Stellenmärkte.

4. Methodische Untersuchungen

Abb. 160 Externer Regionalstellenmarkt Ostfriesland 2

Stand 06.05

Abb. 161 Externer Regionalstellenmarkt Ostfriesland 3

Stand 06.05

4.3. Einzelfallanalysen

Suchergebnisse

Seite [1](#) [2](#) [3](#) [4](#) [5](#) [6](#) ... [10](#) Anzeig: 1 - 20

193 Job(s)

Arzthelfer/in - Ausbildungsplatz Dr. Frank Poppmann Chirurgische Praxis - Wilhelmshaven	08.06.2005
Industriekaufmann/-frau - Ausbildungsplatz MWB Motorenwerk Wilhelmshaven GmbH & Co. KG - Wilhelmshaven	08.06.2005
Steuerfachangestellte/r - Vollzeit Agentur für Arbeit Wilhelmshaven - Wilhelmshaven	08.06.2005
Friseur/in - Vollzeit Günther Heurich GmbH Frisörsalon im Maadebogen - Wilhelmshaven	08.06.2005
Gabelstaplerfahrer/in - Vollzeit (befristet)	08.06.2005

Abb. 162 Externer Regionalstellenmarkt Ostrfriesland 4

Stand 06.05

Job You **Arbeitsmarkt - Ostfriesland.de**

Sie befinden sich hier:
> Startseite > Impressum gem. §6 TDG

Impressum gem. §6 TDG

HR4YOU GmbH

An der Seefahrtsschule 8
26629 Großefehn

Tel.: 0 49 45 / 91 57 34
Fax: 0 49 45 / 91 57 35

E-Mail info@arbeitsmarkt-ostfriesland.de

Internet <http://www.arbeitsmarkt-ostfriesland.de>

Freitextsuche

 Ausführliche Jobsuche

Hauptmenü
 Stellenangebote
 Ausbildungsplätze
 Praktika
 Bewerber
 Arbeitgeber

Registrierte Benutzer

Abb. 163 Externer Regionalstellenmarkt Ostrfriesland 5

Stand 06.05

4. Methodische Untersuchungen

➤ *Bsp. 3: brejobs.de*

Ein zweites Fallbeispiel für einen eigenständigen regionalen Stellenmarkt ist der hier dargestellte Internetauftritt „brejobs.de“. Dabei handelt es sich, wie in Beispiel 1, um einen Profit-Stellenmarkt einer privatwirtschaftlichen Unternehmung (siehe Impressum Abb. 166), welcher sich regional auf Bremen und Umgebung spezialisiert hat.



Abb. 164 Externer Regionalstellenmarkt für Bremen „brejobs.de 1

Stand 06.05



Abb. 165 Externer Regionalstellenmarkt für Bremen „brejobs.de 2

Stand 06.05

4.3. Einzelfallanalysen

Neben dem Strukturelement des Profit-Stellenmarktes ist auch hier das der berufsunspezifischen Ausrichtung auszumachen.

Die sonstigen Merkmale dieses Stellenmarktes entsprechen denen der bereits behandelten Profit-Stellenmärkte.



Abb. 166

Externer Regionalstellenmarkt für Bremen „brejobs.de 3

Stand 06.05

➤ **Bsp. 4: Rheinische Post**

Das nachfolgende Beispiel zeigt den externen Regionalstellenmarkt des Internetauftrittes der Zeitung „Rheinische Post“. Elektronische Stellenmärkte von regionalen Zeitungen verfügen zwar über keine eigene Internetadresse, sind aber auch kein generierter Substellenmarkt eines übergeordnet größeren Stellenmarktes. Sie beziehen sich im Normalfall auf die jeweilige Region der Zeitung.

Der Regionalisierungsgrad hängt im Falle von Zeitungen als Stellenmarkt von der jeweiligen Größe des Einzugsgebietes der Zeitung ab.

Strukturell betrachtet handelt es sich hierbei um einen berufsunspezifischen Profit-Stellenmarkt, da ein Inserat kostenpflichtig ist und eine Branchenbeschränkung nicht gegeben ist.

Die Stellenangebote werden hier in Suchkriterien gruppiert nach Branchen dargestellt, wobei auch weitere Suchkriterien nach Berufen, Branchen und spezifischer Regional-

4. Methodische Untersuchungen

suche vorhanden sind.

Die sonstigen Merkmale dieses Stellenmarktes entsprechen denen der bereits behandelten Profit-Stellenmärkte.

RP MÄRKTE

09.06.05 - 07:07

NACHRICHTEN MAGAZIN RATGEBER DÜSSELDORF OPINIO E-PAPER MÄRKTE SERVICES

anzeigen & märkte
kfz
immobilien
jobs
reise
tiere
inserieren
anzeigenservice
mediadaten
themenplan
aktuell:
sonderthemen
angebote
kontakt
rp-regio-guide

:// home / anzeigen & märkte / jobs

JOB - MARKT

Stellenangebote

1378	Kaufmännische Berufe	41	Medien / Werbung
59	EDV/ Organisation	150	Außendienst
537	Medizinische- / Soziale Berufe	200	Technische Berufe
737	Handwerk/ Gewerbe	327	Dienstleistungen
582	Gastronomie / Hotelgewerbe	27	Behörden/ Kommunen/ Verbände
335	Haus- / Betreuungspersonal	33	Reinigungspersonal
193	Teilzeitarbeit/Aushilfen	33	Sicherheit
432	Weitere Berufe	121	Auszubildende / Weiterbildung
12	Heimarbeit	90	Nebenverdienst
7	Zivildienst		

Abb. 167 Externer Regionalstellenmarkt „Rheinische Post“ 1

Stand 05.05

12 Heimarbeit 90 Nebenverdienst
7 Zivildienst

SUCHE

alle Regionen alle Berufsgruppen
alle Branchen alle Berufe

Freier Suchbegriff:

SUCHEN SUCHEN

Rechte an allen Anzeigen:
Rheinische Post / RP Online, Neuß-Grevenbroicher Zeitung / NGZ-Online © 2005
© evolver media GmbH & Co. KG. Alle Angaben ohne Gewähr.

Abb. 168 Externer Regionalstellenmarkt „Rheinische Post“ 2

Stand 05.05

4.3. Einzelfallanalysen

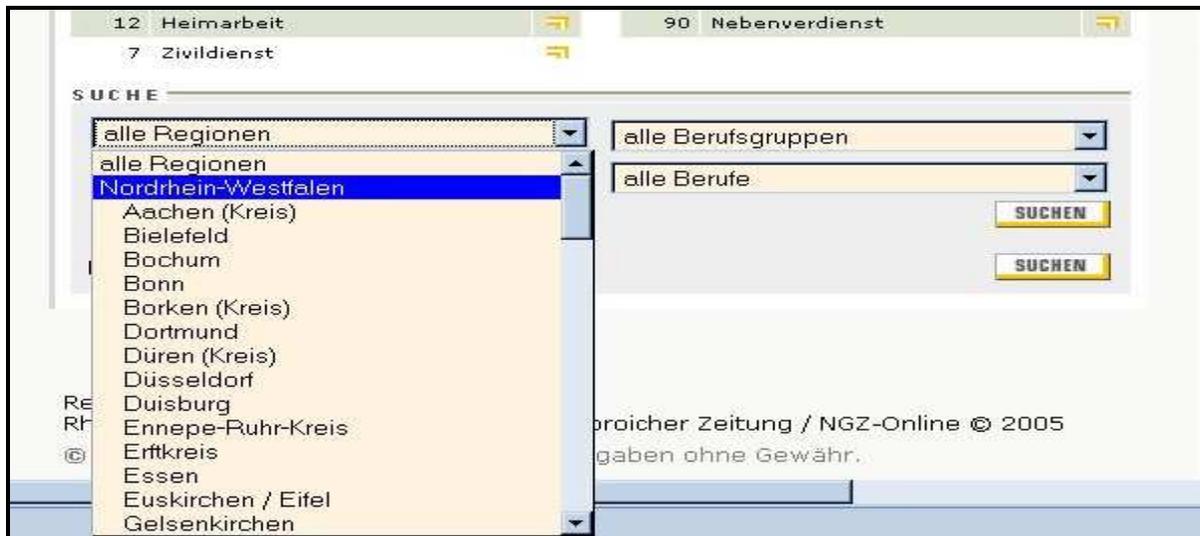


Abb. 169 Externer Regionalstellenmarkt „Rheinische Post“ 3

Stand 05.05



Abb. 170 Externer Regionalstellenmarkt „Rheinische Post“ 4

Stand 05.05

4. Methodische Untersuchungen

➤ **Bsp. 5: Augsburger Allgemeine**

Dieses Beispiel zeigt den externen Regionalstellenmarkt des Internetauftrittes der Zeitung „Augsburger Allgemeine“. Es gilt auch hier das für die „Rheinische Post“ Erwähnte, bezüglich der Strukturen und Angebote. Ebenso sind die Suchkriterien nahezu identisch, mit der Ausnahme, dass eine weitere spezifischere Regionalisierung auf der Darstellungsseite der einzelnen Stellenangebote möglich ist (siehe Abb. 173).

The screenshot shows the website augsburger-allgemeine.de with a login form and a breadcrumb trail: Home -> Anzeigen -> Stellenmarkt. The date is 09.06.2005, 07:19. The main heading is 'Stellenmarkt'. Below it, there is a welcome message: 'Herzlich willkommen in unserem neuen Online-Stellenmarkt.' followed by instructions: 'Ab sofort finden Sie hier alle Stellenanzeigen aus der Zeitung im "Zeitungs-Look". Bitte wählen Sie die gewünschte Rubrik und finden Sie Ihre Angebote.' and 'Alle Stellenanzeigen stehen 4 Wochen lang online. Die Stellenanzeigen sind nach Erscheinungsdatum sortiert, die jeweils neuesten Angebote finden Sie am...'. A sidebar on the right contains a 'DIE ZEITUNG' section with a 'Neu: Jetzt e-paper Einzelverkauf' banner and text: 'e-paper: Die digitale Zeitung. Alles zur Printausgabe. Artikelsuche im Zeitungsarchiv.' and a 'SPECIAL' button.

Abb. 171

Externer Regionalstellenmarkt „Augsburger Allgemeine“ 1

Stand 06.05

The screenshot shows the search filters on the website. The breadcrumb trail is: Rubrik: ALLE > Stellenmarkt > [Stellenangebote]. Below this, there are two columns of job categories with checkboxes and counts:

<input type="checkbox"/> Allgemein [256]	<input type="checkbox"/> Ausbildungsangebote [35]
<input type="checkbox"/> EDV und Informationstechnik [14]	<input type="checkbox"/> Handwerk/ Gewerbe [151]
<input type="checkbox"/> Hauspersonal [88]	<input type="checkbox"/> Heil-, Pflege- und Sozialberufe [127]
<input type="checkbox"/> Hotel, Gastronomie [101]	<input type="checkbox"/> Verkauf [40]
<input type="checkbox"/> Vertrieb/ Außendienst [78]	<input type="checkbox"/> Verwaltung/ Sekretariat [41]
<input type="checkbox"/> Fahrer/ Zusteller [62]	<input type="checkbox"/> Führungskräfte/ Management [57]
<input type="checkbox"/> Juristische Berufe, Steuerberater [26]	<input type="checkbox"/> Maschinenbau/ Fertigung/ Planung [50]
<input type="checkbox"/> Medien/ Marketing/ Kommunikation [19]	<input type="checkbox"/> Öffentlicher Dienst [1]
<input type="checkbox"/> Kaufmännische Berufe [38]	<input type="checkbox"/> Reinigungskräfte [22]
<input type="checkbox"/> Selbständige Unternehmungen [30]	<input type="checkbox"/> 400-Euro-Basis [78]

The 'Region' filter is set to 'Überall' with a count of 1478. There is a search bar and buttons for 'PROFIL MERKEN' and 'SUCHEN'.

Abb. 172

Externer Regionalstellenmarkt „Augsburger Allgemeine“ 2

Stand 06.05

4.3. Einzelfallanalysen

The screenshot shows the website 'augsbuenger-allgemeine.de' with the following search filters and results:

Rubrik: ALLE > Stellenmarkt > Stellenangebote > [Verwaltung/Sekretariat]

Region: Überall | Augsbuenger Allgemeine > [Bayern]
 Oberbayern [3] | Nordschwaben [46]

Volltextsuche

41 Anzeigen gefunden. Zeige Ergebnisse 1 bis 10:
 Seite: [1] [2] [3] [4] [5] [weiter>>>] (5 Seiten)

Per Mail versenden an... | Seite als Druck aufbereiten...

Datum		Rubrik	Region
04.06.	Vereinigte Wohltätigkeitsstiftungen Nördlingen Stiftungskrankenhaus Als zukunftsorientiertes medizinisches Dienstleistungsunternehmen übernimmt das Stiftungskrankenhaus Nördlingen mit seinen 190 Betten [...]	[mehr] Stellenangebote > [merken] Verwaltung/ Sekretariat	Bayern > Nordschwaben > Nördlingen
04.06.	Wir stellen stundenweise ein: Bürokräft männlich/weiblich mit abgeschlossener kaufmännischer Ausbildung. Kenntnisse im Kfz-Gewerbe wären von Vorteil sind aber nicht Bedingung. Bitte vereinbaren Sie unter [...]	[mehr] Stellenangebote > [merken] Verwaltung/ Sekretariat	Bayern > Nordschwaben > Nördlingen
04.06.	Die impuls Finanzmanagement AG ist ein unabhängiger Finanzdienstleister mit echtem Qualitätsanspruch und	[mehr] Stellenangebote > [merken] Verwaltung/ Sekretariat	Bayern > Nordschwaben > Augsburg-Land

Abb. 173 Externer Regionalstellenmarkt „Augsburger Allgemeine“ 3

Stand 06.05

4.3.5.3. Zusammenfassung

Hinsichtlich der strukturellen Verortung regionaler elektronische Stellenmärkte kann zwischen internen und externen regionalen Stellenmärkten unterschieden werden.

◆ Interne regionale Stellenmärkte

Interne regionale Stellenmärkte befinden sich innerhalb eines elektronischen Stellenmarktes bzw. werden durch geeignete Suchkriterien in einem größeren Stellenmarkt

4. Methodische Untersuchungen

generiert.

Der spezifische Regionalisierungsgrad ist dabei entweder vorgegeben oder wird mittels Auswahlmenüs bestimmt.

Die Stellen- und Serviceangebote regionaler Stellenmärkte innerhalb eines elektronischen Stellenmarktes hängen von der jeweiligen Betriebsstruktur und der Angebotsausrichtung des Stellenmarktes (unterschiedliche allgemeine und branchenspezifische Angebotsstrukturen) ab und unterscheiden sich somit prinzipiell nicht von anderen, außer dass sie sich auf eine bestimmte Region/Stadt beziehen. Die Gemeinsamkeiten mit anderen elektronischen Stellenmärkten bedeuten in diesem Zusammenhang, dass die vorgefundenen regionalen Stellenmärkte ebenso über unterschiedliche Angebotsstrukturen verfügen können.

Die Sucheffizienz wird meist erhöht, da man aufgrund der regionalen Einschränkung weniger Angebote durchforsten muss und eine bessere Übersicht gegeben ist. Ebenso können geänderte vorgegebene Suchkriterien die Effizienz erhöhen.

◆ Externe regionale Stellenmärkte

Externe regionale Stellenmärkte sind dadurch gekennzeichnet, dass sie über eine eigene Internetadresse und eine eigene Homepage verfügen, also als eigenständiger Internetauftritt existieren.

Hierzu zählen auch die regionalen Stellenmärkte der Internetauftritte von regionalen Zeitungen, welche zwar über keine explizit eigene Internetadresse verfügen, andererseits aber auch keinem größeren Stellenmarkt untergeordnet sind.

Eine Ausnahme unter dieser Art von Stellenmärkten ist der Internetauftritt der Agentur für Arbeit, welche zwar Serviceangebote von Regionaldirektionen anbietet, bei der Stellen- und Bewerbersuche aber auf die allgemeinen Suchpages und deren interne Regionalisierungsmöglichkeiten verweist.

Bezüglich der Stellen- und Serviceangebote, der Angebotsstrukturen und der Sucheffizienz gilt das bereits für interne regionale Stellenmärkte erwähnte, außer dass man hier noch schneller, d.h. mit weniger Links zu Stellenangeboten gelangen kann, da man ohne Umwege den Stellenmarkt direkt aufrufen kann (verbesserte Sucheffizienz).

Die sonstigen Merkmale dieser Stellenmärkte entsprechen denen der bereits behandelten Profit- und Non-Profit-Stellenmärkte.

4.3.6. Zusammenfassung der Fallanalysen

Um die Resultate bezüglich der Fallanalysen übersichtlich festhalten zu können wird nachfolgend eine abschließende Zusammenfassung komprimiert und auf das Wesentliche reduziert angeführt.

4.3.6.1. Profit- und Non-Profit-Stellenmärkte

Die strukturellen Unterschiede zwischen verschiedenen Stellenmärkten werden geprägt durch die Angebotsausrichtung (unterschiedliche allgemeine und branchenspezifische Angebotsstrukturen) an Berufen, Branchen, Qualifikationsanforderungen und Größe des jeweiligen Stellenmarktes bezüglich der Anzahl an Stellen- und Bewerberangeboten und der geografischen Verortungen.

Bezüglich der Fragen zur Untersuchung können nachfolgende Ergebnisse zusammenfassend konstatiert werden:

a) Aktualität von Bewerbungen und Stellenanzeigen

Die Aktualität von Bewerbungen und Stellenanzeigen wird, von vereinzelten Ausnahmen abgesehen, mindestens mittels der Angabe des Einstelldatums angezeigt. Darüber hinaus sind noch Aktualitätsangaben wie Bewerbungsfristen, Aktualisierungsdatum, Dauer und Art der Anstellung, Arbeitsbeginndatum, Verfügbarkeitsangabe und Bewerbungsfristen vorzufinden.

b) Mehrsprachigkeit

Mehrsprachige Anzeigen von Stellenanzeigen bzw. Bewerbungen sind die Ausnahme und sind gelegentlich bei sehr großen Stellenmärkten anzutreffen, wobei die angebotenen Sprachvarianten vom zu erwartenden Klientel des Stellenmarktes abhängt (siehe z.B. [Jobpilot/ Monster.de](#)).

c) Angabe welcher persönlicher Daten

Das registrierte Minimum an erforderlichen Angaben zu persönlichen Daten sind Vor-

4. Methodische Untersuchungen

und Nachname und E-Mailadresse bei siemens.de.

Weitere vorkommende Angabeerfordernisse zu persönliche Daten sind:

Geburtsdatum, Staatsangehörigkeit, Anschrift, Geschlecht, Telefon, Handy, derzeitiger Arbeitsstatus und derzeitiges Gehalt.

Die erforderlichen Daten bei online gestellten Bewerbungen können ausgeblendet werden und sind dann für Betrachter nicht einzusehen.

Für Arbeitgeber ist die Angabe persönlicher Daten nur erforderlich, wenn Firmenna-
me und/oder Sitz der Firma identisch sind mit dem Inhaber der Firma bzw. dessen
Wohnort.

d) Angaben und Maßnahmen zum Persönlichkeits- und Datenschutz

Die erforderlichen Angaben und Informationen zum Persönlichkeits- und Daten-
schutz, sowie zu den Benutzerbedingungen sind bei allen untersuchten Stellenmärkten
gegeben. Falls Benutzerbedingungen vorhanden sind muss diesen zugestimmt werden,
um einen Service nutzen zu können.

Als diesbezügliche Maßnahme ist https- Verschlüsselung bei der Übermittlung von
Online-Bewerbungen und auf persönlichen Konten und Benutzersites Standard. E-
benso Benutzername und Kennwort für eingerichtete persönliche Konten und Daten.

e) Möglichkeiten der (Mit)Bestimmung von Daten für online gestellte Bewerbungen und Stellenanzeigen.

Die registrierten Mindestanforderungen bezüglich der zwingend erforderlichen Angaben
in Online-Bewerbungen und online gestellten Bewerbungen waren bei der Arbeits-
agentur vorzufinden.

Zwingend erforderliche Angaben sind hierbei:

- Art der Tätigkeit bzw. Ausbildung/ Praktikum welche gesucht wird (angestrebte Tä-
tigkeit)
 - höchster Bildungsabschluss (Notendurchschnitt)
 - ausgeübter Beruf/ Tätigkeit und der jeweilige Zeitraum (Berufserfahrung)
 - Ausbildungsbezeichnung, Ausbildung abgeschlossen Ja/Nein und der Ausbildungs-
zeitraum
 - Bezeichnung von Qualifikationen sowie deren Erwerbs- und gegebenenfalls Gültig-
keitsdatum
-

4.3. Einzelfallanalysen

Im Bereich für Arbeitgeber „Stellenangebot aufgeben“ werden keine persönlichen Daten erfragt, es sei denn die Firmenbezeichnung ist mit dem Namen des Arbeitgebers identisch und der Wohnort des Arbeitgebers wäre identisch mit dem Firmensitz.

Weitere, in anderen Stellenmärkten vorkommende, zwingend erforderliche Angaben sind:

- Berufsbiografien
- bevorzugte Arbeitsorte und Tätigkeitsfelder
- Deutsch- und Englisch-Kenntnisse
- allgemeine Fähigkeiten
- möglicher Eintrittstermin
- Anschreiben
- Dokumentenanhänge
- Arbeitserlaubnis und Referenzen
- derzeitiges Gehalt
- gewünschtes Jahresgehalt
- bevorzugte Region
- gewünschtes Arbeits(zeit)modell
- Reisebereitschaft
- Verfügbarkeit ab

Die angeführten festgestellten zwingend erforderlichen Angaben treten nicht alle gleichzeitig auf, sondern sind einzeln oder in Kombinationen in unterschiedlicher Reihenfolge vorzufinden.

f) Welche Inhalte, Funktionen und Gestaltungsmerkmale sind, bezüglich des Effizienzgesichtspunktes, sinnvoll (wie schnell und mit welchem Aufwand können Bewerbungen und Stellenanzeigen aufgefunden bzw. inseriert werden) ?

Die registrierten Mindestanforderungen bezüglich zwingend erforderlicher zu betätigender Links zur Ansicht von Stellen- und Bewerberanzeigen war bei jobware.de mit jeweils 3 Links vorzufinden.

Die weiteren registrierten zu betätigenden Links zur Ansicht von Stellen- und Bewerberanzeigen belaufen sich auf 4-5.

Das Auffinden von Service- und Informationslinks ist sehr unterschiedlich, da dies

4. Methodische Untersuchungen

abhängig von der jeweiligen Größe und dem Angebotsumfang des Stellenmarktes abhängig ist. Ebenso das Vorhandensein von Helplinks. Die registrierte Anzahl von zu betätigenden Links zum Auffinden entsprechender Seiten beträgt 2-4.

Die Nutzung von Bewerberdatenbanken bei Profit-Stellenmärkten ist mit Log-In-Prozeduren verbunden, mit vorheriger Anmeldung bzw. zahlungspflichtiger Registrierung.

4.3.6.2. Regionale Stellenmärkte

Im Falle regionaler elektronischer Stellenmärkte kann strukturell zwischen internen und externen Stellenmärkten unterschieden werden.

◆ **Interne regionale Stellenmärkte**

Interne regionale Stellenmärkte befinden sich innerhalb eines elektronischen Stellenmarktes bzw. werden durch geeignete Suchkriterien in einem größeren Stellenmarkt generiert.

Der spezifische Regionalisierungsgrad ist dabei entweder vorgegeben oder wird mittels Auswahlmenüs bestimmt.

Die Stellen- und Serviceangebote regionaler Stellenmärkte innerhalb eines elektronischen Stellenmarktes hängen von der jeweiligen Betriebsstruktur und der Angebotsausrichtung des Stellenmarktes (unterschiedliche allgemeine und branchenspezifische Angebotsstrukturen) ab und unterscheiden sich somit prinzipiell nicht von anderen, außer dass sie sich auf eine bestimmte Region/Stadt beziehen. Die Gemeinsamkeiten mit anderen elektronischen Stellenmärkten bedeuten in diesem Zusammenhang, dass die vorgefundenen regionalen Stellenmärkte ebenso über unterschiedliche Angebotsstrukturen verfügen können.

Die Sucheffizienz wird meist erhöht, da man aufgrund der regionalen Einschränkung weniger Angebote durchforsten muss und eine bessere Übersicht gegeben ist. Ebenso können geänderte vorgegebene Suchkriterien die Effizienz erhöhen.

◆ Externe regionale Stellenmärkte

Externe regionale Stellenmärkte sind dadurch gekennzeichnet, dass sie über eine eigene Internetadresse und eine eigene Homepage verfügen, also als eigenständiger Internetauftritt existieren.

Hierzu zählen auch die regionalen Stellenmärkte der Internetauftritte von regionalen Zeitungen, welche zwar über keine explizit eigene Internetadresse verfügen, andererseits aber auch keinem größeren Stellenmarkt untergeordnet sind.

Eine Ausnahme unter dieser Art von Stellenmärkten ist der Internetauftritt der Agentur für Arbeit, welcher zwar Serviceangebote von Regionaldirektionen anbietet, bei der Stellen- und Bewerbersuche aber auf die allgemeinen Suchpages und deren interne Regionalisierungsmöglichkeiten verweist.

Bezüglich der Stellen- und Serviceangebote, der Angebotsstrukturen und der Sucheffizienz gilt das bereits für interne regionale Stellenmärkte Erwähnte, außer dass man hier mitunter noch schneller, d.h. mit weniger Links zu Stellenangeboten gelangen kann, da man ohne Umwege den Stellenmarkt direkt aufrufen kann (verbesserte Sucheffizienz).

Die sonstigen Merkmale dieser Stellenmärkte entsprechen denen der bereits behandelten Profit- und Non-Profit-Stellenmärkte.

5. Fazit der Untersuchungen und diesbezügliche Erkenntnisgewinne

In diesem Kapitel werden die Ergebnisse und Erkenntnisgewinne, ausgehend von den Leitfragen der Einleitung und den Schwerpunkten, zusammengefasst.

Dazu zählen neben den Recherchen und Untersuchungen aus Kapitel 4 auch die Ergebnisse und Erkenntnisgewinne aus den vorhergehenden Kapiteln, sofern diese zur Beantwortung der Leitfragen und ergebnisorientierten Behandlung der Schwerpunkte beitragen.

Bezüglich der bereits behandelten bzw. beantworteten Fragestellungen aus den Kapiteln 2 und 3 werden diese nur kurz aufgeführt und gegebenenfalls durch aktualisierende Ergebnisse der Untersuchungen aus Kapitel 4 ergänzt.

Spannungsfelder und angrenzende Resultate werden basierend auf der allgemeinen Ausgangslage aus Kapitel 2.1 im letzten Kapitel diskursiv dahingehend untersucht, welche Auswirkungen, Konflikte und Verbesserungen elektronische Stellenmärkte im erweiterten Kontext mit sich bringen. Der Diskurs basiert dabei auf den Erkenntnissen und Ergebnissen der Expertenbefragungen und Einzelfallanalysen, sowie Literaturbezügen, welche thematisch Bezug nehmen auf die angrenzenden Spannungsfelder.

5.1. Allgemeine Fragestellungen (Leitfragen)

5.1.1. Normative Verortungen

Die zentralen Fragestellungen bezüglich der normativen Verortung waren:
Welche arbeitsmarkttheoretischen und ordnungspolitischen Bestandteile sind Grundlagen für Arbeitsvermittlung und elektronische Stellenmärkte?

5.1. Allgemeine Fragestellungen

Welche rechtlichen Grundlagen sind für die Arbeitsvermittlung, den Persönlichkeits- und Datenschutz und elektronische Stellenmärkte relevant?

Die resultierenden Ergebnisse seien nachfolgend kurz zusammengefasst. Die detaillierten Erläuterungen sind den jeweiligen Kapiteln (Kap. 2.2, 2.3) zu entnehmen.

◆ **Ordnungspolitische Verortung**

Im Sinne volkswirtschaftlicher Lehre kann die ordnungspolitische Verortung elektronischer Stellenmärkte und die damit verbundene Arbeitsvermittlung unter drei Aspekten vorgenommen werden.

Für die Arbeitsvermittlung und die Stellenmärkte als Räume privatwirtschaftlichen Handelns sind hierbei die Vorgaben der rechtlichen Rahmenbedingungen in Form der gesetzlichen Bestimmungen relevant.

Die sozialen Rahmenbedingungen im Sinne dieser Abhandlung beziehen sich hierbei primär auf die Arbeitsvermittlung allgemein und die Arbeitsvermittlung durch die Arbeitsagentur (SGB III).

Die wirtschaftlichen Rahmenbedingungen betreffen hier den freien Wettbewerb. In dieser Arbeit ist in diesem Zusammenhang der freie Wettbewerb zwischen verschiedenen privaten Personaldienstleistern einerseits und auf der anderen Seite zwischen Personaldienstleistern und dem Arbeitsamt von Bedeutung.

◆ **Prozesspolitische Verortung**

Innerhalb des hier behandelten Themas bezieht sich die prozesspolitische Verortung zum Beispiel auf den Bereich der Arbeitsvermittlungsmaßnahmen der Arbeitsagentur, welche es ab dreimonatiger Arbeitslosigkeit einem Arbeitslosen ermöglicht einen privaten Arbeitsvermittler hinzuzuziehen. Die Entlohnung des privaten Arbeitsvermittlers übernimmt bei erfolgreicher Vermittlung das Arbeitsamt, da der Arbeitslose sich dies in den meisten Fällen nicht leisten könnte. Andere prozesspolitische Maßnahmen, in Bezug auf die angeführte Definition, spielen hier keine maßgebliche Rolle.

5. Fazit der Untersuchungen und diesbezügliche Erkenntnisgewinne

◆ **Arbeitsmarkttheoretische Verortung**

Zu diesen Arbeitsmarkttheorien zählen unter anderem die Theorien dualer Arbeitsmärkte und das Theoretische Konzept der Teilarbeitsmarktstrukturen nach Lutz / Sengenberger (Segmentationstheorie), welches besagt, dass der Arbeitsmarkt in Teilarbeitsmarktstrukturen zerteilt ist (den innerbetrieblichen, den unspezifischen und den fachspezifischen). Diese Zerteilung ist teilweise auch auf die Stellenmärkte bzw. auf die elektronischen Stellenmärkte übertragbar. Die Ausgangsbasis zur Begründung der Stellenmarktstruktur im Internet ist jedoch eine andere als bei den Arbeitsmarktstrukturmodellen bzw. -theorien.

◆ **Gesetzliche Grundlagen**

Die gesetzlichen Bestimmungen bezüglich der Grundsätze der Arbeitsvermittlung innerhalb der Arbeitsmarktpolitik sind im SGB III (ebenso im Job-AQUTIV-Gesetz, den Hartz I- und Hartz II – Regelungen, so wie dem Arbeitnehmerüberlassungsgesetz (AÜG)) zu finden und heben diesbezüglich insbesondere den sozialen Charakter und den Effizienzgesichtspunkt hervor, sowie Ansprüche gegenüber staatlichen Arbeitsvermittlungsstellen.

Die gesetzlichen Regelungen, welche elektronische Stellenmärkte betreffen, dienen den Handels- und Vertragsbedingungen sowie dem Persönlichkeits- und Datenschutz.

Im einzelnen zählen dazu die nachfolgenden Gesetze:

BDSG (Bundesdatenschutzgesetz): Dieses Gesetz regelt grundsätzlich, unter welchen Bedingungen personenbezogene Daten erhoben, gespeichert und weitergegeben werden dürfen, unter welchen nicht, welche rechtlichen Konsequenzen Zuwiderhandlungen haben und welche Rechte Betroffene haben. Der Zweck des Gesetzes ist es, den Einzelnen davor zu schützen, dass er durch den Umgang mit seinen personenbezogenen Daten in seinen Persönlichkeitsrechten beeinträchtigt wird (§ 1 BDSG).

Die gesetzlichen Regelungen innerhalb derer Arbeitsvermittlung in elektronischen Stellenmärkten stattfindet, sind im *Gesetz zur Regelung der Rahmenbedingungen für Informations-*

5.1. Allgemeine Fragestellungen

und *Kommunikationsdienste*⁶⁰ (IuKDG) verankert. Dieses Gesetz enthält 8 Artikel mit Änderungen in verschiedenen Gesetzen und drei Artikeln mit neuen Gesetzen. Diese sind das Gesetz über die Nutzung von Telediensten (Teledienstgesetz – TDG), das Gesetz über den Datenschutz bei Telediensten (TDDSG), und das Gesetz zur digitalen Signatur (Signaturgesetz – SigG).

5.1.2. Verbesserung des Arbeitsvermittlungsprozesses durch elektronische Stellenmärkte und Vorteile elektronischer Stellenmärkte

Die diesbezüglich eingangs generell gestellte Frage lautete:

Worin bestehen die bisherigen Verbesserungen der elektronischen Arbeitsvermittlung für die Stellensuchenden und Stellenanbieter im Einzelnen?

Die Recherchen in Literatur und Internet haben die nachfolgenden Argumente, welche durch die qualitative Expertenbefragung ergänzt werden, ergeben.

Die Frage in der Expertenbefragung zu den Verbesserungen lautete⁶¹:

1) Gibt es, Ihrer Auffassung nach, neben den aufgeführten Argumenten noch weitere Aspekte dafür, was elektronische Stellenmärkte generell leisten können ?

- a)ständige Online-Verfügbarkeit
- b)überregionale und transnationale Verbreitung und Abrufbarkeit
- c)kostengünstige Bewerbungsverfahren
- d)Möglichkeit der ausführlichen Selbstdarstellung
- e)sofortige Online-Reaktionen möglich

⁶⁰ in der Fassung des Beschlusses des Deutschen Bundestages vom 13.06.1997 – BT-Drs. 13/7934 vom 11.06.1997

⁶¹ die nachfolgenden Befragungsergebnisse zu allgemeinen und spezifischen Verbesserungen sind Kapitel 4.2.3. Auswertung, S.208 f, entnommen.

5. Fazit der Untersuchungen und diesbezügliche Erkenntnisgewinne

◆ **Allgemeine Verbesserungen**

Globalität – international, national, regional.

Verfügbarkeit - räumlich, zeitlich.

Unabhängigkeit - räumlich und zeitlich, von Zeitungen und Zeitschriften, von einzelnen Anbietern.

Vielseitigkeit - durch die große Anzahl von Anbietern; durch Angebote in fast allen Berufssparten; durch Suche mittels Suchmaschinen und verschiedensten Suchkriterien.

Zeitersparnis - durch kaum mehr nötiges Durchforsten von Zeitungen und Zeitschriften; durch Schnelligkeit mit der man zwischen verschiedenen Stellenmärkten hin und her springen kann; durch Suchmaschinen und Suchkriterien.

Befragungsergebnisse:

Von den erhaltenen Stellungnahmen konnten dem Gesichtspunkt der allgemeinen Verbesserungen die nachfolgenden Antworten, welche bislang als Argumente noch nicht erwähnt wurden, zugeordnet werden.

Stellungnahmen:

- bundesweite Transparenz über Angebot und Nachfrage auf dem Arbeits- und Ausbildungsmarkt
- an einer zentralen Stelle wird das gesamte Angebot an offenen Stellen zusammengeführt.
- Such- und Bewerbungsprozess werden verkürzt und damit die Ausgleichsprozesse am Arbeits- und Ausbildungsmarkt beschleunigt.
- Zugriffs- und Kommunikationswege sind einfach, schnell
- automatisierte Verknüpfungen mit anderen Online-Stellenmärkten und -plattformen möglich
- wesentlich höhere Reichweite als bspw. Anzeigen in Printmedien
- Aktualität.
- Multiplikatorenfunktion im Vergleich zur direkten Bewerbung
- Zeitersparnis (nur eine Bewerbung)
- konzentriert zusammengefasste Angebotsdarstellung
- längere Vorhaltungs-/ Wirkungsdauer (in der Regel 4 Wochen)
- vereinfachter Austausch der Stellenangebote mit anderen (Online-)Stellenbörsen (Kooperationsvereinbarungen)

◆ **Spezifische Verbesserungen**

❖ **Stellensuchende**

Eingrenzung - Möglichkeit mittels der Suchmaschinen die passenden Stellenanbieter aufzuspüren und abzuspeichern.

5.1. Allgemeine Fragestellungen

Systematisierung – mittels computergestützter individueller Ordnerstrukturierungsmöglichkeiten kann man Anbieter, in verschiedene Kategorien klassifiziert, abspeichern (z.B. nach Branchen, Berufen oder Regionen) und leichter wieder auffinden.

Befragungsergebnisse:

Von den erhaltenen Stellungnahmen konnten dem Gesichtspunkt der spezifischen Verbesserung für Stellensuchende die nachfolgenden Antworten, welche bislang als Argumente noch nicht erwähnt wurden, zugeordnet werden:

Stellungnahmen:

- weitreichende Durchsuchbarkeit für Bewerber
- unmittelbare Speicherung
- Umkehrung des klassischen Bewerbungsprozesses: Firmen "bewerben" sich beim Kandidaten
- effektive Suchfunktionen mit mehrstufigem Auswahlverfahren
- Austausch-Foren über Gehälter, arbeitsrechtliche Fragen, usw. – also Interaktion der User.
- Möglichkeit, Jobs anderen zu empfehlen (send job to a friend Funktionalität)
- Möglichkeit, ein Such-Profil zu hinterlegen und sich "passende" Jobs zusenden zu lassen

❖ **Stellenanbieter**

Präsentation und Image – Stellenanbieter können ihre Unternehmung, sowie die angebotene Stelle ausführlich und publikumswirksam präsentieren.

Kürzere Bearbeitungszeit - zeitaufwendige Übernahme von Bewerbungsdaten auf Papier in die Datenbanken von Computern entfällt weitgehend. Möglichkeit durch Suchkriterien die Bewerberdaten schnell zu finden, die bestimmte Qualifikationsmerkmale aufweisen. Dadurch kann der Bewerberkreis schnell auf diejenigen eingeschränkt werden, die den Anforderung am nächsten sind.

Kostenersparnis - dieses Argument ergibt sich, wenn die Voraussetzungen für die kürzere Bearbeitungszeit gegeben sind und wenn anstelle von Zeitungs- und Zeitschriftenannoncen nur das Medium Internet genutzt wird.

Rekrutierungsspektrum - jeder der Zugang zum Internet hat kann sich auf nationaler und internationaler Ebene nach entsprechenden Stellengesuchen umsehen. Dies ist einer der wesentlichen Vorteile für Unternehmen und Organisationen, wenn es um höher- und hochqualifizierte Arbeitsplatzbesetzungen geht.

5. Fazit der Untersuchungen und diesbezügliche Erkenntnisgewinne

Befragungsergebnisse:

Von den erhaltenen Stellungnahmen konnten dem Gesichtspunkt der spezifischen Verbesserung für Stellenanbieter die nachfolgenden Antworten, welche bislang als Argumente noch nicht erwähnt wurden, zugeordnet werden.

Stellungnahmen:

- sofortiges Erkennen geeigneter Kandidaten (Matching)
- aufgrund vorgefertigter Formulare nur gezielte Informationsabfrage (Informationen, die wirklich von Interesse für die Bewerberinnen- und Bewerbervorauswahl)
- Mögliche enge technische Verknüpfung von Stellenmärkten mit den Recruitingsystemen der Stellenanbieter über Standards wie HR-XML
- Effizienz beim Erreichen der Zielgruppe.
- effektive Suchfunktionen mit mehrstufigem Auswahlverfahren
- Weiterverarbeitung und Auswertung der Bewerberinnen- und Bewerberdaten
- Möglichkeit, Kandidaten-Daten zu speichern und wiederzuverwenden
- unmittelbare Speicherung
- gezielte Zielgruppenansprache über Kooperationen mit Branchenportalen

5.1.3. Arten und Strukturen elektronischer Stellenmärkte

Aufgrund der in Kapitel 3.2.5 und Kapitel 4.3.5 über Arten und Strukturen sowie über regionale Stellenmärkte gewonnenen Erkenntnisse lassen sich elektronische Stellenmärkte grob wie in nachfolgendem Schema (Diagramm 5) strukturieren. Dieses Strukturschema wird dann gemäß den Ergebnissen aus Kap. 3.2.5 detaillierter nach Betriebszweck und Angebotstruktur aufgegliedert (Diagramm 6).

Zu diesem Themenkomplex zählt auch die eingangs gestellte Frage:

Welche Berufssparten und Qualifikationen werden über das Internet gesucht?

Die Recherchen zu den oben angeführten Kapiteln haben ergeben, dass mittlerweile alle Berufssparten und Qualifikationen in elektronischen Stellenmärkten vorzufinden sind, insbesondere in den elektronischen Stellenmärkten von Zeitungen und dem der Arbeitsagentur.⁶²

⁶² Beck, 2006: Jobbörsen im Vergleich, S.18; Crosswater Systems Ltd., 2005: Jobbörsen in Deutschland, S. 66

5.1. Allgemeine Fragestellungen

Erläuterungen zum zweiten Strukturschema aus Diagramm 5:

Stellenmärkte sind generell bezüglich der örtlichen Ausdehnung so ausgerichtet, dass sie zumindest innerhalb Deutschlands aus mehreren Bundesländern Stellenangebote und –gesuche anbieten oder gar über internationale Stellenmärkte verfügen.

Im Falle regionaler elektronischer Stellenmärkte kann strukturell zwischen internen und externen Stellenmärkten unterschieden werden.

Interne regionale Stellenmärkte befinden sich innerhalb eines elektronischen Stellenmarktes bzw. werden durch geeignete Suchkriterien in einem größeren Stellenmarkt generiert. Der spezifische Regionalisierungsgrad ist dabei entweder vorgegeben oder wird mittels Auswahlmenüs bestimmt.

Externe regionale Stellenmärkte sind dadurch gekennzeichnet, dass sie über eine eigene Internetadresse und eine eigene Homepage verfügen, also als eigenständiger Internetauftritt existieren. Hierzu zählen auch die regionalen Stellenmärkte der Internetauftritte von regionalen Zeitungen, welche zwar über keine explizit eigene Internetadresse verfügen, andererseits aber auch keinem größeren Stellenmarkt untergeordnet sind.

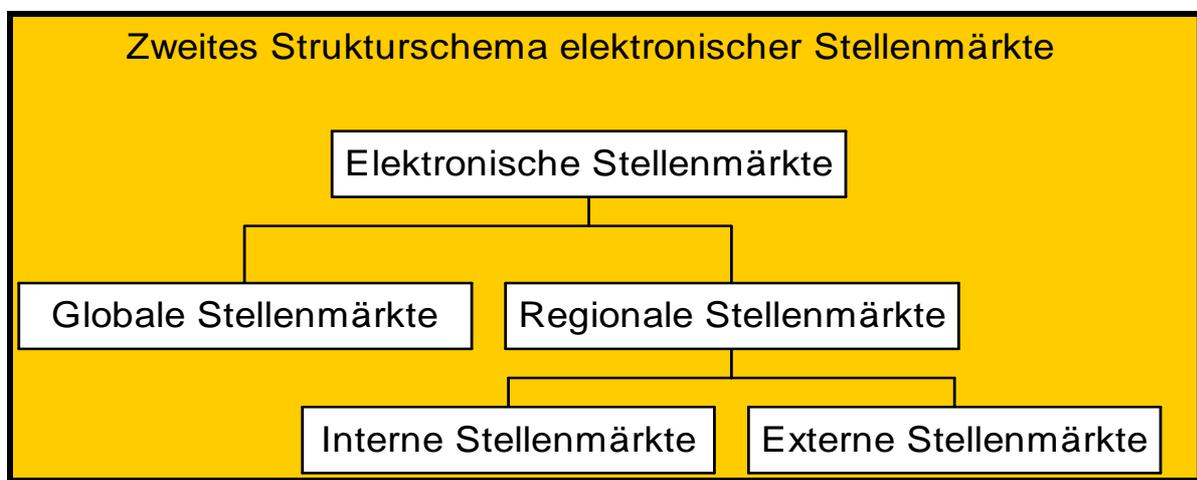


Diagramm 5 Zweites Strukturschema elektronischer Stellenmärkte

In Anlehnung zu dem entworfenen Strukturmodell (Diagramm 6) lassen sich nunmehr einige Aussagen über elektronische Stellenmärkte machen:

1) In elektronischen Stellenmärkten (ES) finden sich alle Berufe und Branchen wie-

5. Fazit der Untersuchungen und diesbezügliche Erkenntnisgewinne

der, die auch in anderen Stellenmärkten existieren.⁶³

2) Die ES lassen sich strukturell bezüglich Branchen und Berufen grob in die beiden Teilstellenmärkte „spezifisch“ und „unspezifisch“ aufteilen (allgemeine und branchenspezifische Angebots- und Nachfragestruktur).

3) In beiden Teilstellenmärkten sind Profit und Non-Profit Stellenmärkte vorzufinden, wobei sich die Profit-Stellenmärkte in Verleih, Verleih & Vermittlung und Vermittlung (auch reine Internetportale) aufteilen lassen.

4) Jeder Stellenmarkt beinhaltet eine bestimmte allgemeine und /oder branchenspezifischen Angebots- und Nachfragestruktur.

5) Alle resultierenden acht Stellenmärkte unterscheiden sich nachweislich nach den aufgestellten inhaltlichen Unterscheidungskriterien.

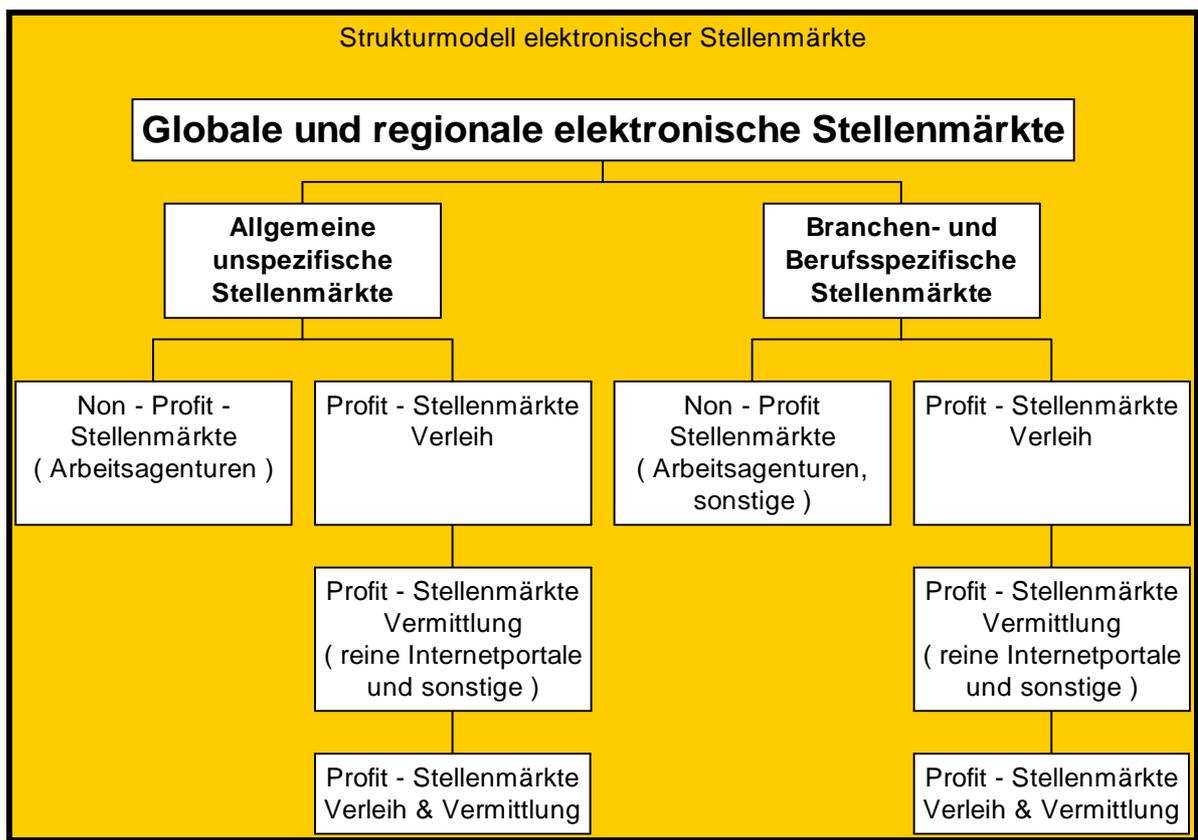


Diagramm 6 Strukturmodell elektronischer Stellenmärkte

⁶³ Beck, 2006: Jobbörsen im Vergleich, S.18; Crosswater Systems Ltd., 2005: Jobbörsen in Deutschland, S. 66 sowie Kapitel 6.3.1.1 und 6.3.1.2 dieser Arbeit

5.1.4. Inhaltliche Gestaltungsmerkmale elektronischer Stellenmärkte

Die diesbezügliche Leitfrage lautete:

Welche inhaltlichen Gestaltungsmerkmale und Funktionen gibt es in elektronischen Stellenmärkten?

Zu den inhaltlichen Gestaltungsmerkmalen zählen grundsätzlich alle Service- und Hilfeangebote und -funktionen. Dazu gehören ebenso Kontaktierungsmöglichkeiten, weiterführende Links, allgemeine und spezielle Suchfunktionen und -optionen und Eingabealternativen bei Online-Bewerbungen.

Die beiden Aspekte, spezielle Suchfunktionen und Eingabealternativen bei Online-Bewerbungen, werden im Kapitel der Zusammenfassung zur Effizienz (Schwerpunkt 1) näher beleuchtet.

➤ ***Service- und Hilfeangebote:***

Unter Service wird speziell hier, im Gegensatz zu einigen Stellenmärkten, nicht das Anbieten von Stellen verstanden, sondern zusätzliche unentgeltliche Angebote innerhalb eines Stellenmarktes.

Grundsätzlich konnte bei den Service- und Hilfefunktionen die Korrelation festgestellt werden, dass mit zunehmender Größe eines elektronischen Stellenmarktes bezüglich der Stellenangebote, mehr Service- und Hilfefunktionen vorgefunden wurden. Im Nachfolgenden wird daher das Maximum an vorgefundenen Funktionen und deren Zuordnung aufgeführt.

- **Serviceangebote:**

- Newsletter - mittels Newsletter als E-Mail können z.B. neueste Stellenangebote gemäss entsprechender Vorgaben erhalten werden.

- Adressenlinks – hiermit können Sites angewählt werden, welche thematisch mit Stellensuche und Arbeitsmärkten zu tun haben.

- Bewerbungstipps - Anleitungen zum Erstellen von Bewerbungen, Tipps zum gesamten Bewerbungsprozess.

- Informationen – hierbei werden zahlreiche Informationen rund um Arbeit, Arbeitsvermittlung und Stellenmärkte angeboten. Insbesondere bietet die Agentur für Arbeit aufgrund ihres gesetzlichen Auftrages umfassende Informationen an.

5. Fazit der Untersuchungen und diesbezügliche Erkenntnisgewinne

Zum Informationspool zählen hierbei vor allem:

- Arbeitsvermittlung
- Arbeitsmarkt- und Berufsforschung (z.B. IAB)
- Berufswahl (Infos über Berufe, Voraussetzungen)
- finanzielle Angelegenheiten (Kosten für Bewerbungen, Anzeigenkosten, Ansprüche für Arbeitslose, Vermittlungsgutscheine, etc.)
- Gehaltsvergleiche
- Karriere (Infos zu allgemeinen Berufsanforderungen wie z.B. Stressbewältigung, Soziale Kompetenz, Zeitmanagement und Karriereumfeld, Manager-Porträts, Potenzial-Checks)
- Qualifizierungen (Maßnahmen zur Weiterqualifizierung und Erfordernisse)
- Statistiken (z.B. über Vermittlungsquoten, Seitenaufrufe, Stellenangebote und –gesuche, allgemeine und speziell differenzierte Arbeitslosenzahlen, etc.)
- Veröffentlichungen (Presse, Literatur, Berichte, etc.)
- rechtliche Hintergrundinformationen (z.B. Arbeitsrecht, Vermittlungsgesetz, Anspruchsgrundlagen finanzieller Transferleistungen, etc.)
- Kontaktpool – Angaben zu Kontaktierungsmöglichkeiten zu Mitarbeitern eines Stellenmarktes bzw. Personalchefs, Adressen verschiedenster Kontaktadressarten der Ansprechpartner.

Mehrsprachigkeit:

Es besteht generell die Möglichkeit Stellenmärkte und Stellenangebote und –gesuche in verbreiteten nicht-deutschen Sprachen anzubieten.

Zu diesem Aspekt wurde die nachfolgende Frage in der Expertenbefragung gestellt:

5) Werden in Ihrem Stellenmarkt Offerten mehrsprachig angeboten?

Wenn ja, in welchen Sprachen, und wenn nein, weshalb nicht?

Ja von A. (A: = 100%): 7 = 33%

Nein von A. (A: = 100%): 14 = 67%

Stellungnahmen zu Ja:

- internationaler Ausgleich wird über einen Austausch der Stellenangebote mit dem europäischen Portal EURES unterstützt.
 - Stellen werden in der Sprache ausgeschrieben, die für den Job hauptsächlich erforderlich ist. Das sind mit Masse die am weitesten verbreiteten europäischen Sprachen - Deutsch, Englisch, Spanisch, Französisch, Portugiesisch, Holländisch, Italienisch, Dänisch, Norwegisch, Schwedisch, aber auch Chinesisch
-

5.1. Allgemeine Fragestellungen

- im internationalen Bereich unseres Stellenmarktes
- Sofern in Einzelfällen sehr gute Fremdsprachenkenntnisse für eine zu besetzende Stelle erforderlich sind, wäre aber auch ein Stellenangebot in Englisch oder alternativ in der erforderlichen Fremdsprache denkbar.
- liegt im Ermessen der schaltenden Unternehmen.
- vorwiegend englisch, französisch, spanisch; weitere Sprachen sind derzeit nicht möglich., da alle Einträge durch uns redaktionell bearbeitet werden und inhouse keine weiteren Sprachkompetenzen vorhanden sind.
- französisch, englisch

Stellungnahmen zu Nein:

- die Amtssprache ist deutsch und städtische Bewerber müssen deutsch sprechen können.
- Internationalität bisher nur in wenigen, ausgewählten Bereichen der Verwaltung erforderlich, generell werden Deutschkenntnisse vorausgesetzt.
- momentan nicht - einerseits ist für die Bewerber meist deutsch als Sprache Voraussetzung andererseits entstünde durch die Übersetzung ein nicht unerheblicher Mehraufwand.
- Klientel deutschsprachig
- unser Stellenmarkt ist nicht international ausgerichtet.
- weil Fokus auf D, CH, A.

Problematisch ist bei mehrsprachigen Lösungen die Übersetzung von Freitextfeldern, aber auch bei Mehrfachwahlfeldern, die unterschiedliche Kategorisierung bei Ausbildungs-Eigenarten des entsprechenden Landes.

- da hauptsächlich Projekte im deutschsprachigen Raum vergeben werden
- Deutschkenntnisse erforderlich

Die Befragten, welche mehrsprachige Stellenmärkte anbieten (33% von 100% Antworten) gaben an, dass Stellen in der Sprache ausgeschrieben werden die für den Job erforderlich ist, mehrsprachige Ausschreibungen im internationalen Teil des Stellenmarktes angeboten werden, die ausschreibenden Unternehmen die Sprache in den Stellenangeboten bestimmen und Angebote in Englisch, Französisch und Spanisch ausgeschrieben werden.

Jene Befragten, die mehrsprachige Stellenmärkte nicht anbieten (67% von 100% Antworten) gaben an, dass die Amtssprache deutsch sei (z.B. städtische Verwaltungen), Deutschkenntnisse unablässig seien, das Klientel deutschsprachig sei, der Stellenmarkt nur national ausgerichtet sei, die Übersetzungen in andere Sprachen mit hohem finanziellen Aufwand verbunden seien und die adäquate Übersetzung in andere Sprachen inhaltlich gelegentlich problematisch sei.

Resultate der Einzelfallanalysen:

Mehrsprachige Anzeigen von Stellenanzeigen bzw. Bewerbungen sind die Ausnahme und sind gelegentlich bei sehr großen Stellenmärkten anzutreffen, wobei die angebote-

5. Fazit der Untersuchungen und diesbezügliche Erkenntnisgewinne

nen Sprachvarianten vom zu erwartenden Klientel des Stellenmarktes abhängt (siehe z.B. Jobpilot/ Monster.de). Die überwiegende Mehrheit der Stellenanbieter sowie der Stellenmarktbetreiber erwartet ausreichende Deutschkenntnisse.

- **Hilfeangebote:**

- Bewerbungshilfen – diese Hilfsfunktionen dienen dazu sich formal und inhaltlich mit Bewerbungen und Bewerbungsschreiben zurecht zu finden und einen möglichst positiven Eindruck zu hinterlassen.

- Eingabehilfen - diese Hilfen sind vorzufinden bei Online-Bewerbungsformularen um Eingabeoptionen zu erläutern.

- FAQ – diese Hilfsfunktion bedeutet übersetzt „häufig gestellte Fragen“ und erklärt häufig gestellte Fragen bezüglich des jeweiligen Stellenmarktes, der Bewerbungs- und Stellenausschreibungsvorgänge und sonstiger und allgemeiner Fragen rund um Arbeit und Arbeitssuche und –angebote.

- Struktogramme - einige Stellenmärkte (z.B. stepstone.de) bieten unter dem Helplink ihre gesamte Angebotspalette als strukturierte Auflistung zum Anklicken an.

- Suchfunktion – bei dieser Hilfe kann unterschieden werden zwischen Stichwortsuche und Volltextsuche.

Bei der Stichwortsuche wird ein Wort bzw. Begriff, der im thematischen Zusammenhang mit dem zu suchenden Ziel steht, eingegeben.

Bei der Volltextsuche hingegen können mehrere Begriffe oder eine Satzteil als Suchobjekt eingegeben werden.

5.2. Schwerpunkt 1: Effizienz

Der erste Schwerpunkt setzt ursächlich im ökonomischen Bereich an, indem die Funktionsweise und der Aufbau elektronischer Stellenmärkte auf praxisbezogene Effizienz hin durchleuchtet wurde.

5.2. Schwerpunkt 1: Effizienz

Die Zusammenfassung des ersten Schwerpunktes erfolgt primär entlang der Leitfragen. Die weiteren ausgewählten Aspekte, die durch Operationalisierung und Vertiefung der Leitfragen entstanden, folgen thematisch hierarchisch.

Die Zusammenfassung des erste Schwerpunktes umfasst dabei folgende essentielle Aspekte:

1. Grundlegendes Effizienzspektrum
2. Effizienz und regionale Stellenmärkte
3. Effizienz versus Persönlichkeits- und Datenschutz
4. Einschränkungen des Effizienzspektrums

5.2.1. Grundlegendes Effizienzspektrum

Die generelle Leitfrage zu diesem Themenkomplex lautete:

Was können elektronische Stellenmärkte leisten?

Im Gegensatz zu Kapitel 5.1.2, in dem Verbesserung des Arbeitsvermittlungsprozesses durch elektronische Stellenmärkte und Vorteile elektronischer Stellenmärkte aus allgemeiner Sicht behandelt wurden, steht hier der spezielle Aspekt der Effizienz im Mittelpunkt. Unter den Effizienzgesichtspunkt fällt dabei insbesondere alles was mit Zeit- und Kostenersparnis im engeren wie im weiter gefassten Sinne zu verstehen ist.

Die einzelnen Effizienzgesichtspunkte die hier behandelt werden sind:

- 1) Wirksamkeit, Wirtschaftlichkeit und Leistungsfähigkeit
- 2) Funktionen als inhaltliche Gestaltungsmerkmale und Sucheffizienz
- 3) Aktualität
- 4) Transaktionskosten

Daran haben sich auch die diesbezüglichen Fragen der Expertenbefragung orientiert, so wie die Untersuchungsaspekte der Einzelfallanalysen zu diesem Thema. Die Ergebnisse werden nachfolgend im Kontext zusammengefasst.

5. Fazit der Untersuchungen und diesbezügliche Erkenntnisgewinne

➤ **Wirksamkeit, Wirtschaftlichkeit und Leistungsfähigkeit**

Die zu diesem Aspekt gestellte Frage in der qualitativen Expertenbefragung lautete:

2) Sehen Sie, hinsichtlich des Effizienzgesichtspunktes, also der Wirtschaftlichkeit, der Wirksamkeit und der Leistungsfähigkeit, **weitere Verbesserungen** gegenüber konventionellen Stellenmärkten, die nachfolgend noch nicht erwähnt wurden?

- a) kostengünstig (z.B. bezüglich der Kosten einer Annoncierung und Standzeit im Internet)
- b) sofortige Datenverarbeitung von Bewerberdaten möglich
- c) ständige Online-Verfügbarkeit
- d) Zeitersparnis in Bewerbungsverfahren und Datenauswertung
- e) Materialersparnisse

Neben den aufgeführten Aspekten der Effizienzerhöhung wurden noch die nachfolgenden Stellungnahmen abgegeben:

- Herstellung von Transparenz über den Arbeits- und Ausbildungsmarkt.
 - allen Kunden steht eine Anlaufstelle unter einer Web-Adresse in allen Arbeitsmarktfragen zur Verfügung.
 - über eine spezifische, auf dem internationalen HR-XML-Standard basierende Datenschnittstelle wird hier ein schneller, unkomplizierter Austausch von Stellen- und Bewerberangeboten ermöglicht.
 - die Datenerfassung/-veröffentlichung wird beschleunigt
 - das gesamte Bewerbungsverfahren kann online - ohne Medienbrüche- abgewickelt werden.
 - Intelligente Such- und Matchingsysteme sowie der Einsatz eines Job-Agenten verkürzen Suchaufwand und -wege.
 - ein Customer-Relationship-Management ermöglicht eine schnelle, flexible Reaktion auf spezifische Marktbedürfnisse.
 - neben der reinen Stellenbörsen-Funktion/-vermittlung stehen umfangreiche Informationsangebote, portalübergreifende Standarddienste und Hilfsfunktionalitäten zur Verfügung.
 - durch Beschleunigung der Ausgleichsprozesse am Arbeitsmarkt wird der Eintritt von Arbeitslosigkeit vermieden bzw. die Dauer der Arbeitslosigkeit kann verkürzt werden kann.
 - Nutzung eines modernen Mediums als Präsentation / Darstellung/ Werbung nach außen.
 - Transparenz bei Rückfragen (schnellere Reaktionszeiten auf Anfragen)
 - breitere Streuung der Angebote und Gesuche über die ursprüngliche Online-Stellenbörse hinaus (z.B. durch Weitersendung per Email an "friends & family").
 - Möglichkeit für Stellensuchende Stellenangebote nach bestimmten Kriterien zusammenzustellen und per Email-Newsletter zu erhalten.
 - Stellen können genau so lange als "frei" angezeigt werden, wie gewünscht. In einer Print - Publikation müssen dagegen bestimmte Veröffentlichungstermine exakt eingehalten werden (meist einmal die Woche).
 - elektronische Zusammenführung von Vergleichskriterien, schnelle Übersicht über Kandidatenprofile
-

5.2. Schwerpunkt 1: Effizienz

Zusammengefasst kann konstatiert werden, dass die Stellungnahmen zusätzlich zu den angeführten Aspekten die indirekten Zeitersparnisse hervorheben wie erhöhte Transparenz, zentrale Anlaufstellen, Beschleunigung der Ausgleichsprozesse am Arbeitsmarkt, Zusammenstellung von Stellenangeboten nach bestimmten Kriterien und die elektronische Zusammenführung von Vergleichskriterien.

➤ ***Funktionen als inhaltliche Gestaltungsmerkmale und Suche effizienz***

Da inhaltliche Gestaltungsmerkmale bereits in Kapitel 5.1.4 unter allgemeinem Gesichtspunkt behandelt wurden, werden hier die auf die Effizienz bezogenen Aspekte rekapituliert, welche nicht direkt von den Einzelfallanalysen erfasst wurden (indirekte Zeitersparnisse) und die, welche Inhalt der Einzelfallanalysen waren (direkte Zeitersparnisse).

- **Funktionen als inhaltliche Gestaltungsmerkmale**

Die diesbezüglich Frage zur Untersuchung lautete:

Welche Funktionen und Gestaltungsmerkmale sind, bezüglich des Effizienzgesichtspunktes, sinnvoll und welche nicht?

Zu den inhaltlichen Gestaltungsmerkmalen, welche primär indirekte Zeitersparnisse ansprechen, zählen grundsätzlich alle Service- und Hilfsfunktionen. Dazu gehören ebenso Kontaktierungsmöglichkeiten, weiterführende Links, allgemeine und spezielle Suchfunktionen und -optionen und Eingabealternativen bei Online-Bewerbungen.

Grundsätzlich konnte bei den Service- und Hilfsfunktionen die Korrelation festgestellt werden dass, je größer ein elektronischer Stellenmarkt bezüglich der Stellenangebote war, desto mehr Service- und Hilfsfunktionen vorgefunden wurden. Im Nachfolgenden wird daher das Maximum an vorgefundenen Funktionen und deren Zuordnungen aufgeführt.

Unter Service wird speziell hier, im Gegensatz zu einigen Stellenmärkten, nicht das Anbieten von Stellen verstanden, sondern zusätzliche unentgeltliche Angebote innerhalb eines Stellenmarktes.

Servicefunktionen:

- Newsletter - mittels Newsletter als E-Mail kann man z.B. neueste Stellenangebote gemäss entsprechender Vorgaben erhalten.

5. Fazit der Untersuchungen und diesbezügliche Erkenntnisgewinne

- Adressenlinks – hiermit können Sites angewählt werden, welche thematisch mit Stellensuche und Arbeitsmärkten zu tun haben.
- Bewerbungstipps - Anleitungen zum Erstellen von Bewerbungen, Tipps zum gesamten Bewerbungsprozess
- Kontaktpool – Angaben zu Kontaktierungsmöglichkeiten zu Mitarbeitern eines Stellenmarktes bzw. Personalchefs, Adressen verschiedenster Kontaktadressarten der Ansprechpartner

Hilfefunktionen:

- Bewerbungshilfen – diese Hilfefunktionen dienen dazu, sich formal und inhaltlich mit Bewerbungen und Bewerbungsschreiben zurecht zu finden und einen möglichst positiven Eindruck zu hinterlassen.
- Eingabehilfen - diese Hilfen sind vorzufinden bei Online-Bewerbungsformularen um Eingabeoptionen zu erläutern.
- FAQ – diese Hilfsfunktion bedeutet übersetzt „häufig gestellte Fragen“ und erklärt häufig gestellte Fragen bezüglich des jeweiligen Stellenmarktes, der Bewerbungs- und Stellenausschreibungsvorgänge und sonstiger und allgemeiner Fragen rund um Arbeit und Arbeitssuche und –angebote.
- Struktogramme - einige Stellenmärkte (z.B. stepstone.de) bieten unter dem Helplink ihre gesamte Angebotspalette als strukturierte Auflistung zum Anklicken an.
- Suchfunktion – bei dieser Hilfe kann unterschieden werden zwischen Stichwortsuche und Volltextsuche.

Bei der Stichwortsuche wird ein Wort bzw. Begriff, der im thematischen Zusammenhang mit dem zu suchenden Ziel steht, eingegeben.

Bei der Volltextsuche hingegen können mehrere Begriffe oder ein Satzteil als Suchobjekt eingegeben werden.

- **Sucheffizienz (Einzelfallanalysen)**

Der Effizienz Gesichtspunkt, welcher primär direkte Zeitersparnisse betrifft, wurde mit in die Einzelfallanalysen integriert, da dieser Aspekt am besten empirisch ergründet werden kann.

Die diesbezüglich Frage zur Untersuchung lautete:

f) Welche Inhalte, Funktionen und Gestaltungsmerkmale sind, bezüglich des Effi-

5.2. Schwerpunkt 1: Effizienz

Effizienzgesichtspunktes, sinnvoll (wie schnell und mit welchem Aufwand können Bewerbungen und Stellenanzeigen aufgefunden bzw. inseriert werden) ?

Die diesbezüglichen Einzelfallanalysen erbrachten nachfolgende Erkenntnisse:

Die registrierten Mindestanforderungen bezüglich der zwingend erforderlichen zu betätigender Links zur Ansicht von Stellen- und Bewerberanzeigen waren bei jobware.de mit jeweils 3 Links vorzufinden.

Die weiteren registrierten zu betätigenden Links zur Ansicht von Stellen- und Bewerberanzeigen belaufen sich auf 4-5.

Das Auffinden von Service- und Informationslinks ist sehr unterschiedlich, da dies abhängig von der jeweiligen Größe und des Angebotsumfang des Stellenmarktes ist. Ebenso das Vorhandensein von Helplinks. Die registrierten Links zum Auffinden entsprechender Seiten umfassen 2-4.

Die Nutzung von Bewerberdatenbanken bei Profit-Stellenmärkten ist mit Log-In-Prozeduren verbunden, mit vorheriger Anmeldung bzw. zahlungspflichtiger Registrierung.

➤ **Aktualität**

Einer der zentralen Effizienzgesichtspunkte ist die Aktualität von Stellenangeboten und –gesuchen, da bei nicht mehr aktuellen Stellenangeboten und –gesuchen Stellen- und Bewerber-suchende sich umsonst bemühen und dabei nicht nur Zeit verlieren, sondern auch unnötige Kosten entstehen. Die Responstrate von 95% in der Befragung deutet darauf hin, dass dies auch von den Stellenmarktbetreibern als zentral angesehen wird.

Die diesbezügliche Frage der qualitativen Expertenbefragung lautete:

4) Auf welche Weise wird bei Ihnen die Aktualität des elektronischen Stellenmarktes garantiert (z.B. frühzeitiges Einbringen von offenen Stellen und die rechtzeitige Herausnahme nicht mehr aktueller Stellenangebote bzw. Bewerber) ?

k. A. 1 = 5 %, A. 20 = 95%

Stellungnahmen:

- durch die Kunden selber eingegeben und verwaltet.
 - automatische Aktualisierungsfunktion gewährleistet hier, dass nicht aktuelle Angebote rechtzeitig deaktiviert werden.
-

5. Fazit der Untersuchungen und diesbezügliche Erkenntnisgewinne

- frühzeitige Einbindung offener Stellen wird durch eine spezifische, auf dem internationalen HR-XML- Standard basierende Datenschnittstelle unterstützt.
 - tagesaktuelles Handling durch das Personalamt
 - über die Bewerbungsfrist. Elektronische Stellenausschreibungen werden nach dieser Frist automatisch entfernt.
 - tägliche Pflege der eingehenden Bewerbungsdaten
 - automatisiertes Herausfallen von Stellenausschreibungen nach Bewerbungsschluss
 - die Eingabe der Stellenangebote erfolgt mit einem Ablaufdatum -> das Stellenangebot wird automatisch nach Ablauf der Bewerbungsfrist gelöscht.
 - Per Arbeitsanweisung: Alle Stellen müssen elektronisch ausgeschrieben sein --> alle Stellen sind online verfügbar.
 - Sobald die Stellen besetzt sind, werden sie automatisch geschlossen und von dem Stellenmarkt gelöscht.
 - Die Aktualisierung bei Veränderungen bereits veröffentlichter Jobs liegt im Verantwortungsbereich des Recruiters - wird aber aus Eigeninteresse gelebt.
 - durch eine dezentrale Eingabe und Löschen der Stellen und einer zusätzlichen zentralen Redaktion
 - eigens zuständige Person
 - befristet, Personalteam verantwortlich
 - automatisiertes Herausfallen von Stellenausschreibungen nach Bewerbungsschluss
 - Die Verwaltung der Stellenangebote obliegt dem Kunden, die diese im Eigeninteresse in der Regel aktuell hält.
 - wenn nach 3 Monaten keine Änderung an Stellengesuchen oder Angeboten erfolgt ist, dann bekommt der Benutzer ein Mail, dass er entweder aktualisieren oder löschen soll. Wenn er nach weiteren 21 Tagen nichts gemacht hat, wird das Profil deaktiviert und ist nicht mehr sichtbar, bis sich der User einmal wieder angemeldet hat.
 - sortieren in der Ansicht nach letztem Änderungsdatum, so dass die aktuellen Angebote und Gesuche immer oben stehen.
 - mehrfach täglich aktualisieren
 - Stellenangebote laufen maximal vier Wochen und fallen dann aus der Anzeige heraus. Sie müssen danach manuell vom Stellenanbieter wieder auf aktiv gesetzt werden. Das gleiche bei den Stellengesuchen. Bei der Besetzung einer Stelle können die Angebote auch vorher wieder herausgenommen werden.
 - die Inserenten erhalten eigene Zugangsdaten, mit denen sie ihre Angebote selbständig aktualisieren, ändern, löschen können. Somit kann der Inserent sofort reagieren, wenn die Stelle besetzt ist oder immer wieder die gleichen Nachfragen zum Angebot kommen.
 - Ständiger Abgleich mit den Bewerbern und den ausschreibenden Unternehmen; erfolgt keine Reaktion, wird das Angebot deaktiviert.
 - Stellenangebote: Standardveröffentlichungszeitraum ist 4 Wochen, es sei denn es wird vom Stellenanbieter ein Bewerbungsschluss angegeben, dann entsprechend kürzer oder länger.
 - Stellengesuche: Standardveröffentlichungszeitraum ist 6 Wochen, die Gesuche können von den Jobsuchern nach Ablauf der 6 Wochen um weitere 6 Wochen verlängert werden. Selbstverständlich können sowohl Angebote wie Gesuche auch vorzeitig deaktiviert werden. Gerade bei den Stellenangeboten kommt das regelmäßig vor, weil bereits viele gute Bewerbungen eingegangen sind oder die Stelle tatsächlich schon besetzt werden konnte.
 - tägliche Soll- Ist-Überprüfung von Zugängen, sowie sich erledigter Stellengesuche.
 - persönliche Kontrolle, täglich
 - nach Ablaufdatum erfolgt Entfernung
-

5.2. Schwerpunkt 1: Effizienz

- durch Personal

Zusammengefasst kann festgehalten werden, dass nach den gemachten Angaben die Aktualität elektronischer Stellenmärkte bezüglich der Stellenangebote und –gesuche überwiegend durch manuelle regelmäßige Kontrollen und entsprechende Berichtigungen seitens der Stellenmarktbetreiber oder Kunden gewährleistet wird. Automatisierte Löschungen nach einem bestimmten Datum sind die Ausnahme.

- **Einzelfallanalysen:**

Die diesbezüglichen Einzelfallanalysen erbrachten nachfolgende Erkenntnisse:

Die Aktualität von Bewerbungen und Stellenanzeigen wird, von vereinzelt Ausnahmen abgesehen, mindestens mittels der Angabe des Einstelldatums der Anzeige ins Internet angezeigt.

Darüber hinaus sind noch Aktualitätsangaben wie Bewerbungsfristen, Aktualisierungsdatum, Dauer und Art der Anstellung, Arbeitsbeginndatum, Verfügbarkeitsangabe und Bewerbungsfristen vorzufinden.

➤ **Transaktionskosten**

Dieser Effizienzaspekt zählt, wie aus der Bezeichnung hervorgeht, zum Bereich der Kostenersparnisse. Es sollen diesbezüglich Erkenntnisse ausgelotet werden, inwieweit tatsächlich und auf welche Weise Kostenersparnisse auftreten. Da praktische Erkenntnisse darüber primär über Befragungen bei den Betroffenen zu ermitteln sind, wurde die nachfolgende Frage mit in die qualitative Expertenbefragung integriert:

6) Wie stellt sich, Ihrer Meinung nach, das Verhältnis der Transaktionskosten (also z.B. Kosten für das Setzen von Online-Stellenangeboten, Online-Bewerbungen, Online-Bewerbungsformularen, etc.) im Vergleich zu konservativen Stellenmärkten dar?

k.A. 2 = 9,5

A. 19 = 90,5

Stellungnahmen:

- Ersteinrichtung ist kostenintensiver; der Betrieb erheblich preiswerter
 - Aufwand und Kosten bei Online-Stellenmärkten sind geringer.
 - Kosten für online - Stellenangebote sind im Vergleich zu Stellenangeboten in Zeitun-
-

5. Fazit der Untersuchungen und diesbezügliche Erkenntnisgewinne

gen/Zeitschriften erheblich geringer

- die meisten Bewerbungen gehen hier im Regelfall per Post ein bzw. es müssen ggf. zusätzliche Qualifikationsnachweise angefordert werden, so dass in diesem Bereich kaum Kostenersparnisse erzielt werden können.
- Online ist deutlich kostengünstiger
- wir nutzen hauptsächlich unsere eigene Stellenbörse, daher haben wir hier einen klaren Kostenvorteil
- weitaus günstiger, zeitliche Ersparnis
- schnell, effektiv
- Aufwand hängt davon ab, ob man mit standardisierten Datensätzen arbeitet oder individuelle Stellenangebotsseiten für den Kunden erstellt.
- Online ist schneller, kann aber ein persönliches Gespräch nie ersetzen. Durch einen Online-Stellenmarkt schaffen Sie (1) Transparenz für die Abwicklung des Bewerbungsprozesses und (2) Effizienz, weil Sie schneller sind und kein Papier brauchen.
- bei professioneller und konsequenter Anwendung und Durchführung wesentlich schneller und günstiger
- langfristig günstiger und effektiver, kurzfristig Investitionsmehraufwand
- bei quantitativer Anwendung kostengünstiger und effektiver

Zusammengefasst kann festgehalten werden, dass grundsätzlich für die Mehrheit der Befragten die Transaktionskosten für Online-Bewerbungen und online gestellte Bewerbungen und Stellenangebote wesentlich niedriger sind als über konventionelle Weise auf Papier, mittels Dritter und über postalischem Wege.

Es werden jedoch zwei Einschränkungen dieses Kostenvorteils angeführt:

1. Der anfängliche technische und finanzielle Einrichtungs- und Investitionsaufwand ist hoch, bzw. höher als für eine konventionelle Bewerbungs- und Stellenausschreibungsbearbeitung.
2. Die Kostenersparnis wird um so höher, je mehr Bewerbungen und Stellenangebote konsequent elektronisch abgewickelt werden, da sich damit die e-Recruiting-Investitionskosten schneller amortisieren und durch automatisierte Bewerber-Managementsysteme verstärkt Personalkosten eingespart werden.

5.2.2. Effizienz und regionale Stellenmärkte

Die diesbezügliche Leitfrage lautete:

Inwieweit kann die Arbeitsvermittlung in den regionalen Arbeitsmärkten durch elektronische Stellenmärkte noch weiter verbessert bzw. effizienter werden?

5.2. Schwerpunkt 1: Effizienz

Der Aspekt wurde sowohl mit in die Expertenbefragung wie auch in die Fallanalysen integriert.

Die diesbezügliche Frage zur Expertenbefragung wurde wie folgt formuliert:

7) Welche Meinung vertreten Sie gegenüber der Möglichkeit eigener regionaler elektronischer Stellenmarktverbundnetze (entweder für alle regional gesuchten vakanten Stellen oder spezifische Berufssparten)?

k.A. 2 = 9,5 %

A. 19 = 90,5 %

Befürwortung: 7 = 37 % von A. = 19

Ablehnung: 8 = 42 % von A. = 19

Keine eindeutige Haltung: 4 = 21 % von A. = 19

Eine statistische Gewichtung der Befürworter und Ablehner von regionalen Stellenmärkten macht im Rahmen dieser Untersuchung keinen Sinn, da die Befragung nicht quantitativ und repräsentativ ausgelegt ist, sondern inhaltliche Aussagen und Stellungnahmen im Mittelpunkt stehen. Die Einteilung wurde vorgenommen, um die Stellungnahmen systematischer auswerten und bewerten zu können.

Stellungnahmen Befürworter:

- Generell sind Verbundnetze positiv zu bewerten, da sie eher als Einzelportale zur Transparenz auf dem Arbeits- bzw. Ausbildungsmarkt beitragen. Ziel sollte allerdings sein, an einer zentralen Anlaufstelle das Angebot aller Anbieter am Arbeitsmarkt zusammenzuführen.
- Ein Verbund von Stellenmärkten im öffentlichen Dienst würde begrüßt.
- Hat den wesentlich Vorteil, dass man gezielter Anbieten und Suchen kann.
- Hier liegen die Vorteile eher auf der Seite der Bewerber/innen, denen hierdurch die Stellensuche durch bessere Übersicht bzw. schnelleren Zugriff auf diverse Angebote erleichtert wird.
- Eine gute Meinung. Wir sind nur regional und auf IT spezialisiert. Damit können wir auch gegen die Marktführer bestehen.
- Wir sind ja ein Sparten-Stellenmarkt. Damit haben wir sehr gute Erfahrungen gemacht, weil das Angebot übersichtlich bleibt und die Stellensuche klarer und leichter ist.
- Wir halten solche Kooperationen für sehr sinnvoll, da sie zu einer breiteren Streuung bei gleichzeitiger inhaltlicher oder regionaler Fokussierung der Annoncen führt. Wir sind solche Kooperationen bereits eingegangen und wollen diese auch in Zukunft weiter ausbauen. Eine Jobbörse kann z.B. ein hervorragender Content-Provider für Betreiber regionaler oder berufsspezifischer Websites sein.

Stellungnahmen Ablehner:

- nicht erforderlich, Möglichkeit der gezielten Präsentation der eigenen Verwaltung entfällt
 - Möglichkeit der direkten Übernahme und Weiterverarbeitung von Bewerberinnen- und Bewerberdaten nicht ohne weiteres möglich.
 - Für das Unternehmen haben Verbundnetze aus hiesiger Sicht keine Vorteile. Es besteht im Gegenteil eher die Gefahr, dass die eigenen Online-Angebote des Unternehmens dadurch weniger genutzt werden, so dass das Image bzw. der Bekanntheitsgrad sinkt
 - hier bundesweite Bewerbersuche
-

5. Fazit der Untersuchungen und diesbezügliche Erkenntnisgewinne

- Diesen Ansatz hatten wir ergänzend zu unserem bundesweiten Stellenmarkt eine zeitlang versucht. Dies hat sich aber als Verzettelung und Überdehnung unserer Möglichkeiten herausgestellt.
- Dieses Thema ist für uns nicht relevant, da wir auf Zielgruppen und nicht regional spezialisiert sind
- nicht wirtschaftlich, da bei uns nicht genügend Angebote vorhanden sind
- bei uns nicht sinnvoll, da gesuchte Arbeitskräfte auch von Orten kommen können, welche nicht am Ort des Arbeitgebers liegen.

Stellungnahmen ohne eindeutige Ja-Nein-Antwort:

- für Fach- und Führungskräfte eher nicht, hier kann man Mobilität voraussetzen
- bei gewerblichem Personal, Azubis und bedingt auch bei Studenten sind regionale Konzepte denkbar
- hängt von Berufen und Nachfrage ab
- sinnvoll, wenn es große regionale Branchen gibt in einer Region
- wo möglich, gut.

Zusammengefasst kann festgehalten werden, dass die Befürworter regionaler elektronischer Stellenmärkte (37% von 90,5% Antworten) die Vorteile darin sehen, dass eine breitere Streuung bei gleichzeitiger inhaltlicher oder regionaler Fokussierung der Annoncen möglich ist, die regionale Transparenz erhöht wird, eine bessere gezielte Suche und Übersicht erreicht werden kann und vor allem regional ansässige Unternehmen davon profitieren.

Die Ablehner regionaler elektronischer Stellenmärkte (42% von 90,5% Antworten) argumentieren hingegen damit, dass eine direkte Übernahme und Weiterverarbeitung von Bewerberinnen- und Bewerberdaten nicht ohne weiteres möglich wäre, eigene Online-Angebote des Unternehmens dadurch weniger genutzt werden würden und regionale elektronische Stellenmärkte nicht sinnvoll seien bei Stellenausschreibungen für höchstqualifizierte Tätigkeiten.

Diejenigen Befragten welche keine eindeutige Ja-Nein-Haltung (21% von 90,5% Antworten) einnahmen, vertraten überwiegend die Auffassung, dass der Sinn und Nutzen von regionalen Stellenmärkten von der Größe regionaler Branchen abhängen und von der Art nachgefragter Berufe bezüglich der Qualifikationen (je höher die Qualifikation desto weniger machen regionale Stellenmärkte einen Sinn, da von Hochqualifizierten eher räumliche Flexibilität erwartet wird).

- **Einzelfallanalysen:**

Die Ergebnisse der Einzelfallanalysen zur Effizienz in Verbindung mit regionalen Stel-

5.2. Schwerpunkt 1: Effizienz

lenmärkten seien nachfolgend nochmals rekapituliert (vgl. Kap. 4.3.6.2).

Interne regionale Stellenmärkte:

Interne regionale Stellenmärkte befinden sich innerhalb eines elektronischen Stellenmarktes bzw. werden durch geeignete Suchkriterien in einem größeren Stellenmarkt generiert.

Der spezifische Regionalisierungsgrad ist dabei entweder vorgegeben oder wird mittels Auswahlmenüs bestimmt.

Die Stellen- und Serviceangebote regionaler Stellenmärkte innerhalb eines elektronischen Stellenmarktes hängen von der jeweiligen Betriebsstruktur und der Angebotsausrichtung des Stellenmarktes (unterschiedliche allgemeine und branchenspezifische Angebotsstrukturen) ab und unterscheidet sich somit prinzipiell nicht von anderen, außer dass sie sich auf eine bestimmte Region/Stadt beziehen. Die Gemeinsamkeiten mit anderen elektronischen Stellenmärkten bedeuten in diesem Zusammenhang, dass die vorgefundenen regionalen Stellenmärkte ebenso über unterschiedliche Angebotsstrukturen verfügen können.

Die Sucheffizienz wird meist erhöht, da man aufgrund der regionalen Einschränkung weniger Angebote durchforsten muss und eine bessere Übersicht gegeben ist. Ebenso können geänderte vorgegebene Suchkriterien die Effizienz erhöhen.

Externe regionale Stellenmärkte:

Externe regionale Stellenmärkte sind dadurch gekennzeichnet, dass sie über eine eigene Internetadresse und eine eigene Homepage verfügen, also als eigenständiger Internetauftritt existieren.

Hierzu zählen auch die regionalen Stellenmärkte der Internetauftritte von regionalen Zeitungen, welche zwar über keine explizit eigene Internetadresse verfügen, andererseits aber auch keinem größeren Stellenmarkt untergeordnet sind.

Eine Ausnahme unter dieser Art von Stellenmärkten ist der Internetauftritt der Agentur für Arbeit, welche zwar Serviceangebote von Regionaldirektionen anbietet, bei der Stellen- und Bewerbersuche aber auf die allgemeinen Suchpages und deren interne Regionalisierungsmöglichkeiten verweist.

Bezüglich der Stellen- und Serviceangebote, der Angebotsstrukturen und der Sucheffizienz gilt das bereits für interne regionale Stellenmärkte Erwähnte, außer dass man hier noch schneller, d.h. mit weniger Links zu Stellenangeboten gelangen kann, da man mitunter ohne Umwege den Stellenmarkt direkt aufrufen kann (verbesserte Sucheffi-

5. Fazit der Untersuchungen und diesbezügliche Erkenntnisgewinne

zienz).

Die sonstigen Merkmale dieser Stellenmärkte entsprechen denen der bereits behandelten Profit- und Non-Profit-Stellenmärkte.

5.2.3. Effizienz versus Persönlichkeits- und Datenschutz

Die Eingangs gestellte Frage zu diesem Themenaspekt lautete:

Inwieweit konterkarieren die Anforderungen des Persönlichkeits- und Datenschutzes die Effizienz elektronischer Stellenmärkte?

Da diese Fragestellung primär mittels Stellungnahmen der Betroffenen erörtert werden kann, wurde sie in nachfolgendem Wortlaut mit in die Expertenbefragung integriert:

8) Inwieweit widersprechen bzw. verhindern, nach Ihrer Auffassung, die Anforderungen des Persönlichkeits- und Datenschutzes (Anspruch auf Anonymität und Erhebung und Weitergabe möglichst weniger persönlicher Daten) die Effizienz elektronischer Stellenmärkte bei online gestellten Bewerbungen und Übersendungen von Online-Bewerbungsbogen?

k.A. 0 = 0 %

A. 21 = 100 %

Stellungnahmen:

- Die Umsetzung des Virtuellen Arbeitsmarkts erfolgt in Abstimmung mit dem Bundesbeauftragten für den Datenschutz. Es wurde ein eigenes, detailliertes Datensicherheitskonzept für den Virtuellen Arbeitsmarkt nach den Richtlinien des Bundesamtes für Sicherheit in der Informationstechnik aufgesetzt.

Darüber hinaus unterstützt der Virtuelle Arbeitsmarkt die Einstellung anonymisierter Stellen- und Bewerberangebote. Nur die jeweils gewünschten Daten werden zwischen Bewerbern und Arbeitgebern ausgetauscht. Insofern besteht kein Widerspruch zwischen elektronischen Stellenbörsen und den Anforderungen hinsichtlich des Datenschutzes.

- Überhaupt nicht, wenn die gesetzlichen Vorgaben eingehalten werden.

- Für den Bewerbungsvorgang eher negativ, da man persönliche Daten evtl. telefonisch hinterfragen muss.

- Der Datenschutz stellt kein Hindernis für die Effizienz elektronischer Stellenmärkte dar. Es werden lediglich hohe Anforderungen an das EDV-System gestellt, damit beispielsweise ein unberechtigter

5.2. Schwerpunkt 1: Effizienz

Zugriff Dritter verhindert wird. Dadurch steigen wiederum die Kosten für eine entsprechend "sichere" Software.

- Keine Einschränkungen, da - wenn die Prozesse und das System im Hintergrund die Anforderungen richtig berücksichtigen, man gut elektronisch arbeiten kann. Man muss halt ein paar "Spielregeln" einhalten.
- In meinen Augen kein Widerspruch bzw. große Behinderung
- keine Hindernisse
- Das kommt darauf an, wie weit dies getrieben wird. Anonymität bei Stellengesuchen ist natürlich kein Problem, aber aussagekräftige Qualifikationsprofile müssen schon sein.
- solange es alles im Rahmen des Datenschutzgesetzes ist und die User zustimmen ist alles fein. Man muss einfach aufpassen, dass man sich in den gesetzlichen Schranken bewegt da in keine Falle stolpert.
- wenn überhaupt dann die Effizienz der Bewerbungen.
- gar nicht.
- meiner Ansicht nach würden diese Anforderungen die Effizienz komplett behindern. Wir geben jedoch keine Daten weiter, das müssen unsere User schon selbständig machen. Und was unsere User in Ihre Profile schreiben, das tun sie freiwillig und in dem Bewusstsein, dass jedermann ihr Profil dann im Netz lesen kann.
- kein wesentlicher Einfluss; Lösung durch doppelte Datenhaltung (1. personenbezogen, 2. (anonymisierter CV) auf getrennten Servern; im Übrigen veröffentlichen wir Profile mit zu geringem Aussagewert gar nicht erst.
- Überhaupt nicht, da in den meisten Fällen die persönlichen Daten eines Bewerbers erst nach dessen Einverständnis weiter gegeben werden
- bei extensiver Auslegung und Umsetzung des Persönlichkeits- und Datenschutzes gingen möglicherweise notwendige Infos verloren und würden somit die Effizienz und Aussagefähigkeit einschränken.
- je nach Art der Beschäftigungsniveaus; höhere Qualif. benötigen weniger Persönlichkeitsdaten
- bei zu viel Streichungen von Ps-Daten zu geringe Aussagekraft
- persönliche Hindernisse und Behinderungen

Es kann festgehalten werden, dass die Befragten eindeutig mehrheitlich in den Anforderungen des Persönlichkeits- und Datenschutzes keine Hindernisse der Effizienz elektronischer Stellenmärkte sehen, mit der Ausnahme, dass es gravierende Hindernisse und/ oder Behinderungen in der Person des Bewerbers gibt. Diese einhellige Meinung ist jedoch an die Bedingung geknüpft, dass der Persönlichkeits- und Datenschutz praktisch umgesetzt wird. Die Befragten sehen die Umsetzung darin, dass nur zwingend notwendige persönliche Daten in Online-Bewerbungen angegeben werden müssen und online gestellte Bewerbungen anonym veröffentlicht werden können. Daneben müssen zwingend erforderliche Angaben zu Qualifikationen und Werdegängen gemacht werden welche, je nach Stellenmarkt, quantitativ unterschiedlich sind.

5. Fazit der Untersuchungen und diesbezügliche Erkenntnisgewinne

Es wird zudem darauf hingewiesen, dass bei einer zu geringen Angabe von Qualifikationen und / oder Angaben in Werdegängen die Aussagekraft für den Personalentscheider kaum mehr gegeben ist.

5.2.4. Einschränkungen des Effizienzspektrums

Die diesbezügliche eingangs zum Schwerpunkt 1 aufgeworfene Frage lautete:
Was können elektronische Stellenmärkte bezüglich des Bewerbungsverfahrens und des Arbeitsvermittlungsprozesses nicht leisten?

Die dazu formulierte Frage beinhaltet bereits Ergebnisse bzw. Erkenntnisse aus der Literaturrecherche.

3) Was können, nach Ihrem Dafürhalten, elektronische Stellenmärkte bezüglich des Bewerbungsverfahrens und des Arbeitsvermittlungsprozesses **nicht** leisten, **zusätzlich** zu den angeführten Punkten?

- a) persönliches Kennenlernen
- b) spontane Kenntnisabfrage
- c) Ermittlung rhetorischer Fähigkeiten
- d) Feststellung des realen Erscheinungsbildes
- e) Feststellung von Verhaltensformen und Auftreten

k.A. 8 = 38%

A. 13 = 62%

Stellungnahmen:

- keine individuelle Beratungsleistung durch Vermittlungs-/Beratungsfachkräfte ersetzen. Gerade für bestimmte Kundengruppen ist eine über die reine Selbstinformation hinausgehende Unterstützungsleistung zur Eingliederung ins Berufsleben erforderlich.
 - Personenkreis, der aufgrund von Barrieren (Behinderung, Sprache etc.) nicht in der Lage ist, das Internet zur Stellensuche zu nutzen.
 - Entgegennahme spezieller Bewerbungsunterlagen, z.B. Werkproben
 - Die Bewerbungen können im BSI zwar online übersandt werden, das Bewerbungsverfahren wird allerdings im herkömmlichen Sinne (sprich persönliches Kennenlernen usw.) durchgeführt.
 - Verifizierung von Angaben
 - spezielle individuelle Anzeigenformen
 - sozialverhalten, Idealismusfähigkeit
-

5.2. Schwerpunkt 1: Effizienz

- Feststellung von sozialen Kompetenzen
- tatsächliche Qualifikation des Kandidaten; schwierig ist auch die Ausgrenzung von "Fakes"
- Aktualität etc.; ist der Bewerber wirklich noch verfügbar bzw. ab wann; dies kann auch durch regelmäßige Befragung der Kandidaten nicht zu 100% gewährleistet werden
- Testen von Antwortverhalten und Aggressions- und Belastungsmustern
- Testverfahren

Nicht leisten können elektronische Stellenmärkte nach den abgegebenen Stellungnahmen der Befragten (62%), neben den angeführten Aspekten in der Fragestellung, individuelle Beratungsleistungen für Stellenanbieter sowie Stellensuchende, welche Unterstützung zur Eingliederung ins Berufsleben benötigen oder aufgrund persönlicher Hindernisse nicht in der Lage sind das Internet zu nutzen.

Ebenso können bestimmte Angaben nur durch persönliches Vorsprechen bzw. Vorlegen von originalen Dokumenten überprüft werden, wie beispielsweise spezielle Bewerbungsunterlagen, Werkproben, individuelle Anzeigenformen etc.

Einer der wesentlichen Aspekte, welche elektronische Stellenmärkte nicht leisten können ist die Ermittlung von „social skills“, den sogenannten sozialen Kompetenzen.

Dazu zählen Kommunikationsfähigkeit, Teamfähigkeit, psychische Belastungsfähigkeit und eventuell noch Idealismusfähigkeit sowie Stressabbaustrategien.

5.3. Schwerpunkt 2: Persönlichkeits- und Datenschutz

Der zweite Schwerpunkt liegt ursächlich im politikwissenschaftlichen Bereich, nämlich durch die Bezugnahme auf GG Artikel 1 und Überprüfung des von GG Artikel 1 abgeleiteten Persönlichkeits- und Datenschutzes.

Der Artikel 1 des Grundgesetzes (Menschenwürde) stellt die Ausgangsbasis des Persönlichkeits- und Datenschutzes dar, welcher darauf abzielt individuelle Daten vor Missbrauch zu schützen. Gerade die neuere Art von Bewerbungen in Form von Online-Bewerbungen und online oder per E-Mail übermittelten Bewerbungen stellen diesbezügliche Risikofaktoren dar, welche im negativen Extremfall den weltweit "gläsernen Menschen" zur Folge haben könnten.

Die in der Einleitung aufgeworfene generelle Problematisierung dieses Themenkomplexes lautete:

Inwieweit wird der Persönlichkeits- und Datenschutz in Onlinebewerbungen gewährleistet und durch welche Maßnahmen könnte dieser verbessert werden?

Die dabei angesprochenen möglichen Verbesserungen werden im nächsten und letzten Kapitel behandelt.

Der zweite Schwerpunkt umfasst nach Operationalisierung und Vertiefung der Leitfrage die nachfolgend aufgeführten grundlegenden Aspekte des Persönlichkeits- und Datenschutzes in elektronischen Stellenmärkten:

1. Angabe, Veröffentlichung und Weitergabe von Daten
 2. Maßnahmen zum Persönlichkeit- und Datenschutz
 3. Standardisierung von Qualifikationsdaten
 4. Restriktionen
-

5.3.1. Angabe, Veröffentlichung und Weitergabe von Daten

❖ Angaben

Die erste diesbezüglich konkrete Fragestellung lautete:

Welche Daten zählen zum Persönlichkeits- und Datenschutz?

Eine Teilantwort auf diese Frage wurde bereits in Kapitel 2.2.3 geliefert, welches die gesetzlichen Vorgaben des Bundesdatenschutzgesetzes (BDSG) und der daraus abgeleiteten Gesetze des Teledatenschutzgesetzes (TDSG) beinhaltet.

Nach § 3 Abs.1 BDSG zählen Einzelangaben über persönliche und sachliche Verhältnisse einer bestimmten oder bestimmbarer natürlichen Person zu den Daten des Persönlichkeits- und Datenschutzes.

Da diese Arbeit praxisorientiert angelegt ist, wurde eine entsprechende Frage an Betroffene formuliert, um diesbezügliche Meinungen und Stellungnahmen als Anhaltspunkt für die praktische Umsetzung der Gesetze näherungsweise zu ergründen.

Die Frage in der Expertenbefragung lautete:

1) Welche persönlichen Daten eines Stellensuchenden sehen Sie bei online gestellten Bewerbungen, Online-Bewerbungsformularen oder E-Mail-Bewerbungen generell als unabdingbar an?

k. A. 0 = 0%

A. 21 = 100%

Stellungnahmen:

- Relevant für die Vorauswahl des Personals sind in erster Linie die beruflichen nicht die persönlichen Daten; hier spielen vor allem Lebenslauf/beruflicher Werdegang, fachliche und soziale Kompetenzen sowie die erworbenen Qualifikationen eine Rolle. Darüber hinaus hat häufig das Alter Relevanz.

- Name, Adresse, Geburtsdatum, Zeugnisnoten, Art der Ausbildung, kurzer Lebenslauf

- Name, Anschrift, Geburtsdatum sind generell unabdingbar.

- Name, E-Mail-Adresse, Berufsausbildung, Berufserfahrung.

- Vorname, Name, Adresse (für Schriftwechsel) und grundsätzlich sämtliche Daten, die sich aus dem Lebenslauf ergeben (z.B. Qualifikation, Alter, Schwerbehinderung etc.).

Zudem sollte ersichtlich sein, für welche Tätigkeit bzw. konkrete Stellenausschreibung sich die Bewerberin/der Bewerber interessiert.

- letztendlich alle Daten damit der Bewerber beurteilt werden kann

- Geburtsdatum, Anschrift, Erreichbarkeit, persönliche Qualifikationsverläufe

- in persönliche Verantwortlichkeit des Inserierenden

- Eigene Stellengesuche: Daten zur beruflichen Qualifikation, ansonsten bleibt die Anonymität gewahrt.

5. Fazit der Untersuchungen und diesbezügliche Erkenntnisgewinne

Anfragen auf Stellengesuche: Persönliche Kontaktdaten sowie mehr oder weniger kurze Angaben zur beruflichen Qualifikation.

- Name, Vorname, Geburtstag, Adresse, vorherige Arbeitserfahrung mit jeweiliger Aufgabenbeschreibung, Ausbildungs-Stationen
- (Kurz-)Lebenslauf, Foto
- Lebenslauf, Zeugnisse, Fähigkeiten
- Name, Vorname, Emailadresse
- Zumindest bei Online-Bewerbungen sollten Name, Adresse etc. vorliegen, damit das Profil bei Bedarf qualifiziert werden kann und die Zustellung von Angeboten auch bei Nichterreichbarkeit via email gewährleistet ist.
- Unabdingbar ist eine gültige Emailadresse, diese kann aber (s.o.) "quasi-anonym" gestaltet werden (z.B. jobsucher@web.de) und kann auf Wunsch zusätzlich nicht offen im Stellengesuch angezeigt werden. Eine Kontaktaufnahme zum Jobsucher ist dann nur über das persönliche Antwort-Formular direkt unter dem Gesuch möglich. Außerdem muss der Jobsucher einen Titel für sein Gesuch und eine Qualifikation (als Freitext) angeben.
- Name, Alter, Adresse
- Bevor oder nachdem er sein ok gegeben hat. Wenn er sich aktiv bei einem Unternehmen bewirbt, sollten die Kontaktdaten (Adresse, Telefonnummer) weiter gegeben werden. Findet ein Kontakt über eine Datenbank von Seiten des Einstellenden statt, reicht die Qualifikation - Kontaktdaten dann nachdem der Bewerber sein o.k. gegeben hat.
- Name, Alter
- Name, Alter, Adresse, E-Mail
- Name, Alter, E-Mail

Bezüglich der erhaltenen Stellungnahmen (100%) kann festgehalten werden, dass als minimale Schnittmenge von zwingend anzugebenden reinen personenbezogenen Daten Vor- und Nachname genannt wurden, gegebenenfalls noch ergänzt durch Alter und E-Mail-Adresse.

Bezüglich der zwingend erforderlichen Angabe von gegebenenfalls erweiterten persönlich-sachlichen Verhältnissen und Angabenerfordernissen variieren die Anforderungsprofile der Befragten. Diese reichen von der Minimalforderung „berufliche Qualifikationen“ bis zu den Kombinationen „Zeugnisse, Lebenslauf, Ausbildungs- und Qualifikationsverläufe, Qualifikationen, sonstige Fähigkeiten (z.B. social skills) und Berufserfahrung (siehe auch nächster Punkt: Bestimmung von zu veröffentlichenden Daten).

- **Einzelfallanalysen:**

Die durchgeführten Einzelfallanalysen erbrachten bezüglich der zwingend erforderlichen Angaben von reinen persönlichen Daten nachfolgende Ergebnisse.

5.3. Schwerpunkt 2: Persönlichkeits- und Datenschutz

Das registrierte Minimum an erforderlichen Angaben zu persönlichen Daten sind Vor- und Nachname und E-Mailadresse (bei siemens.de, zum Zeitpunkt der Bearbeitung).

Weitere vorkommende Angabeerfordernisse zu persönlichen Daten sind:

Geburtsdatum, Staatsangehörigkeit, Anschrift, Geschlecht, Telefon, Handy, derzeitiger Arbeitsstatus und derzeitiges Gehalt

Die erforderlichen Daten bei online gestellten Bewerbungen können meistens ausgeblendet werden und sind dann für Betrachter nicht einzusehen.

Für Arbeitgeber ist die Angabe persönlicher Daten nur erforderlich, wenn Firmennamen und/oder Sitz der Firma identisch sind mit dem Inhaber der Firma bzw. dessen Wohnort.

❖ **Bestimmung von zu veröffentlichenden Daten**

Dieser Einzelaspekt bezieht sich nur auf online gestellte Bewerbungen, welche über das Internet für jedermann zugänglich sind.

Die diesbezügliche Frage der Expertenbefragung lautete:

4) Haben bei Ihnen Bewerber mit online gesetzten Bewerbungen die Möglichkeit mit zu bestimmen, welche Daten (Qualifikationen) angegeben bzw. veröffentlicht werden können oder müssen?

a) Ja- ; b)Nein-(Begründung?)

k.A. 2 = 9,5 %

A. 19 = 90,5 %

Ja = 16 = 84 % von A. = 19

Nein = 3 = 16 % von A. = 19

Stellungnahmen zu Ja:

- Grundsätzlich entscheiden die Bewerber selber, an wen sie ihre Daten weitergeben. Über den Status ihres Angebotes können sie festlegen, inwieweit auch andere Personen auf das Angebot zugreifen können. Ausgenommen sind die Bewerber, die durch uns betreut werden, hier entscheiden auch die Beratungs- /Vermittlungsfachkräfte.

- da der Bewerber seine Bewerbungsunterlagen selber zusammenstellt.

aa) bei formloser E-Mail bestimmt ausschließlich Bewerberin oder Bewerber den Umfang der Angaben.

ab) bei formalisierter Bewerbung werden bestimmte Pflichteingaben gefordert. Eine Weitergabe der Daten erfolgt nur auf ausdrücklichen Wunsch der Bewerberinnen / Bewerber.

- Unvollständige und lückenhafte Profile werden nicht veröffentlicht, gewisse Basisdaten müssen

5. Fazit der Untersuchungen und diesbezügliche Erkenntnisgewinne

angegeben werden, ansonsten kann der Bewerber die Angaben in seinem Profil eigenständig formulieren.

- Sie können die Daten aus dem Profil entfernen. Es wird aber immer das komplette Profil freigeschaltet.
- Zusätzlich: Lebensläufe werden durch uns vor Veröffentlichung anonymisiert

Stellungnahmen zu Nein:

Nein. Es werden keine Daten veröffentlicht, da nur das in den Prozess involvierte und dafür qualifizierte Personal Zugriff auf die personenbezogenen Daten hat.

Dieses Fachpersonal entscheidet zudem, welche Informationen der Kandidat beizubringen hat, um für die Stellenausschreibung berücksichtigt zu werden.

Bezüglich der Stellungnahmen der Befragten, welche die Möglichkeit der Mitbestimmung von zu veröffentlichenden Daten bejaht haben (84% von 90,5% Antworten), kann festgehalten werden, dass hier mit Ausnahme von „Pflichtdaten“ vom Bewerber bestimmt werden kann, welche Daten veröffentlicht werden und ob diese anonym veröffentlicht werden sollen.

Es existieren allerdings, je nach Stellenmarkt, Einschränkungen dieser Möglichkeiten.

Die Stellungnahme der Ablehnung dieser Möglichkeiten (16% von 90,5% Antworten) kann im Rahmen dieser Arbeit nicht zugeordnet werden (siehe Stellungnahmen oben zu Nein).

- **Einzelfallanalysen:**

Die Einzelfallanalysen zu den Möglichkeiten der (Mit)Bestimmung von Daten für online gestellte Bewerbungen und Stellenanzeigen erbrachte die nachfolgenden Ergebnisse.

Die registrierten Mindestanforderungen bezüglich der zwingend erforderlich anzugebenden sonstigen Bewerbungsangaben in Online-Bewerbungen und online gestellten Bewerbungen war bei arbeitsagentur.de vorzufinden.

Zwingend erforderliche Angaben sind hierbei:

- Art der Tätigkeit bzw. Ausbildung/ Praktikum welche gesucht wird (angestrebte Tätigkeit)
 - höchster Bildungsabschluss (Notendurchschnitt)
 - ausgeübter Beruf/ Tätigkeit und der jeweilige Zeitraum (Berufserfahrung)
 - Ausbildungsbezeichnung, Ausbildung abgeschlossen Ja/Nein und der Ausbildungs-
-

5.3. Schwerpunkt 2: Persönlichkeits- und Datenschutz

zeitraum

- Bezeichnung von Qualifikationen, sowie deren Erwerbs- und gegebenenfalls Gültigkeitsdatum

Im Bereich für Arbeitgeber „Stellenangebot aufgeben“ werden keine persönlich-sachlichen Daten erfragt, es sei denn die Firmenbezeichnung ist mit dem Namen des Arbeitgebers identisch und der Wohnort des Arbeitgebers wäre identisch mit dem Firmensitz.

Weitere, in anderen Stellenmärkten vorkommende, zwingend erforderliche Angaben sind:

- Mindestmaß an persönlichen Daten bei Online-Direktbewerbungen
- Berufsbiografien
- bevorzugte Arbeitsorte und Tätigkeitsfelder
- Deutsch- und Englisch-Kenntnisse
- allgemeine Fähigkeiten
- möglicher Eintrittstermin
- Anschreiben
- Dokumentenanhänge
- Arbeitserlaubnis und Referenzen
- derzeitiges Gehalt
- gewünschtes Jahresgehalt
- bevorzugte Region
- gewünschtes Arbeits(zeit)modell
- Reisebereitschaft
- Verfügbarkeit ab

Diese sonstigen angeführten und festgestellten zwingend erforderlichen Angaben treten nicht alle gleichzeitig auf, sondern sind einzeln oder in Kombinationen in unterschiedlicher Reihenfolge und Quantität vorzufinden. Zum Zeitpunkt der Untersuchung waren die entsprechenden Anforderungen in quantitativer und qualitativer Art sehr unterschiedlich.

5. Fazit der Untersuchungen und diesbezügliche Erkenntnisgewinne

❖ Weitergabe von Daten

Dieser Einzelaspekt berührt insbesondere Profit-Stellenmarktbetreiber, welche entweder Personal verleihen, vermitteln oder eine elektronische Stellenmarktplattform zur Verfügung stellen, die diese Daten vermitteln.

Dieser Einzelaspekt konnte im Rahmen dieser Arbeit nur mittels Befragung näherungsweise ergründet werden, daher wurde die nachfolgende Frage mit in die Expertenbefragung integriert.

5) Haben bei Ihnen Bewerber mit online gestellten Bewerbungen die Möglichkeit der Kontrolle und Mitbestimmung über die **Weitergabe der vollständigen Daten** an potentielle Interessenten?

a) Ja-

b) Nein-

-Wenn ja, wie?

-Wenn nein, warum nicht?

k.A. 2 = 9,5 %

A. 19 = 90,5 %

Ja 14 = 74 %

Nein 4 = 21 %

sonstige 1 = 5 %

Stellungnahmen zu Ja:

- Grds. entscheiden auch hier die Bewerber selber, welche Daten sie über den Virtuellen Arbeitsmarkt bekannt geben (mit Ausnahme einiger weniger Pflichtfelder). Unabhängig davon haben sie die Möglichkeit der anonymisierten Veröffentlichung.

Bei Bewerbern, die sich in der Betreuung befinden, liegt die Verantwortung für das Bewerberprofil bei den Beratungs-/Vermittlungsfachkräften .

- Bewerbungen werden direkt und gezielt ans Unternehmen gerichtet und vertraulich behandelt. Eine Weitergabe an Dritte –so fern in seltenen Einzelfällen sinnvoll bzw. erforderlich- erfolgt nur bei ausdrücklicher vorheriger Zustimmung der Bewerber.

- Es erfolgt ein Hinweis in der Datenschutzerklärung, wie die Daten behandelt werden und wer Zugriff hat. Der Bewerber entscheidet, ob er dem zustimmt oder die Bewerbung abbricht. Der Bewerber hat zudem die Möglichkeit, seine Bewerbung jederzeit zurückzuziehen oder sich komplett aus unseren Datenbeständen zu löschen

- Die meisten Felder müssen nicht notwendigerweise ausgefüllt werden.

- Es werden selbstverständlich Sperrvermerke beachtet

- Die Bewerber richten ihre Profile über ein Content Management System selbst ein und können so bestimmen, was veröffentlicht wird. Sie können auch jederzeit an ihre Daten ran und Veränderungen vornehmen. Wir geben die Daten nicht per Mail etc. weiter, sondern veröffentlichen sie auf Aufforderung für jeden sichtbar im Netz. Das wissen/wollen unsere User auch.

5.3. Schwerpunkt 2: Persönlichkeits- und Datenschutz

- Daten werden grundsätzlich NICHT an Dritte weitergegeben, der Bewerber entscheidet in jedem Einzelfall selbst über die Kontaktaufnahme
- sie geben ihr Einverständnis ohne das keine Daten weiter gegeben werden.
- über eine Optionenangabe bei allen Datenangaben darüber welche Daten an Dritte übermittelt werden sollen, im Falle konkreter Nachfragen.
- durch Ankreuzen
- durch Angabe am Ende eines Bewerbungsformulars
- Selbstbestimmung

Stellungnahmen zu Nein:

- ist dienstrechtlich ausgeschlossen
 - Bei online gestellten Bewerbungen die aktiv gesetzt sind können die Bewerber sowieso nur per Email kontaktiert werden. Die Adresse wird nicht veröffentlicht.
- Der Bewerber muss dann selbst entscheiden, ob er der Firma seine kompletten Daten (Anschrift, Name, usw.) zukommen lässt
- Alle angegebenen Daten werden auch veröffentlicht. Ausnahme bildet hier die Emailadresse, die auf Wunsch nicht angezeigt werden muss. Pflichtangaben sind ein Gesuchtitel, Qualifikationen und eine gültige Emailadresse.

sonstige Stellungnahmen:

Aus Datenschutzgründen werden keine Bewerbungen an andere Interessenten weitergegeben.

Die überwiegende Mehrheit der Befragten (74%), die geantwortet haben (90,5%) bejahten die Möglichkeit der Kontrolle und Mitbestimmung über die Weitergabe der vollständigen Daten an potentielle Interessenten.

Die angeführten konkreten Möglichkeiten bestehen demnach in optionalen Angabemöglichkeiten (z.B. Weglassen von Angabemöglichkeiten, ankreuzen, nicht ankreuzen, etc.), in Sperrvermerken, durch Anonymisierung von Daten, mittels Einverständniserklärung zur Veröffentlichung, durch Beratungs- und Vermittlungsfachkräfte oder entsprechende Vermerke am Ende eines Bewerbungsformulars.

Diejenigen Befragten, die geantwortet haben (90,5%) und welche die Möglichkeit der Kontrolle und Mitbestimmung über die Weitergabe der vollständigen Daten an potentielle Interessenten ablehnend beantworteten (9,5%) beriefen sich darauf, dass Bewerber nur per E-Mail kontaktiert und Adressen nicht veröffentlicht würden und ein Bewerber dann entscheiden könne ob Adressdaten an eine Firma weitergeleitet werden. Des weiteren argumentierten sie damit, dass alle anzugebenden „Pflichtdaten“ auch veröffentlicht würden, mit Ausnahme der E-Mail-Adresse.

5. Fazit der Untersuchungen und diesbezügliche Erkenntnisgewinne

5.3.2. Maßnahmen zum Persönlichkeits- und Datenschutz

Dieser Aspekt resultiert insbesondere aus ungeklärten Handhabungsformen von persönlichen Daten, welche im Verlauf der Recherchen zu Tage getreten sind, sowie explorativ-praktischem Erkenntnisstreben.

Die diesbezügliche Frage in der Expertenbefragung lautete:

3) Welche Maßnahmen werden bei Ihnen ergriffen um einen möglichst hohen Persönlichkeits- und Datenschutz gewährleisten zu können (insbesondere bei Datenübermittlungen und –archivierungen, Schutz gegen Einsicht Dritter bei vertraulichen Daten)?

k.A. 0 = 0 %

A. 21 = 100 %

Stellungnahmen:

- Siehe Antwort zu Frage a) 8)
- Verschlüsselung durch SSL Verfahren und Regelungen des öffentlichen Dienstrechts.
- Verschlüsselungsmöglichkeiten und entsprechender Umgang der Bewerbungsunterlagen.
- SSL-Verschlüsselung, interne Archivierung hinter Firewall
- keine Weiterleitung der Bewerbung an Dritte ohne ausdrückliche Zustimmung, Vernichtung bzw. Löschung der Bewerbungsunterlagen nach 4 Wochen (ab Absage), Zugriff auf (online-)Bewerbungen ist nur für einen eingeschränkten Mitarbeiterkreis möglich.
- Online-Bewerbung über HTTPS. Email-Bewerbung ist zwar auch möglich, wird aber nicht empfohlen und es wird in der Datenschutz-Erklärung hingewiesen, dass diese unverschlüsselt ist. Ansonsten hat nur qualifiziertes Fachpersonal Zugriff (ebenfalls über HTTPS) auf die Bewerbungen und - im Einzelfall - die zukünftige Führungskraft.

Nach 12 Monaten werden die Bewerberdaten anonymisiert.

- in unserem Unternehmen werden alle Personbezogenen Daten nach dem neuesten Stand der Technik gegen Missbrauch gesichert
- Schutzmechanismen, Herausnahme von Erhalt in separate Bewerberdatenbank, Löschung der Daten nach Ende des Bewerberverfahrens
- Chiffre, löschen, Fire-Wall
- SSL-Verschlüsselung wie bei Konto- oder Kreditkartendaten erscheint uns hier übertrieben, ansonsten übliche Maßnahmen zur Serversicherheit.
- SSL-Verschlüsselung. Passwort-Schutz ist Standard.

Wenn Sie unsere Internetseiten aufrufen, können Sie sich in der Regel darin bewegen, ohne dabei irgendwelche Angaben über Ihre Person zu machen. Werden Ihr Name, Ihre Anschrift oder sonstige persönlichen Daten benötigt, so werden Sie im Einzelfall von uns darum gebeten, diese einzutragen. Wenn Sie uns persönliche Daten überlassen, damit z. B. Korrespondenz abgewickelt oder die Kommunikation zu Geschäftspartnern aufgebaut werden kann, so werden wir mit diesen Daten nach den strengen Regelungen des Bundesdatenschutzgesetzes (BDSG) sorgfältig umgehen.

Weitergabe personenbezogener Daten:

5.3. Schwerpunkt 2: Persönlichkeits- und Datenschutz

Grundsätzlich werden wir Ihre personenbezogenen Daten niemals ohne Ihre Einwilligung an Dritte weiterleiten. Überlassen Sie uns allerdings Ihren Lebenslauf zum Zwecke der Arbeitsvermittlung, entnehmen wir daraus automatisch Ihre Einwilligung, diesen Lebenslauf an interessierte Unternehmen zum o. g. Zweck weiterzureichen. Sperrvermerke werden dabei selbstverständlich genau beachtet. Eine Weitergabe Ihrer Daten zu Werbezwecken erfolgt nicht. Personenbezogene Daten (Name, Anschrift und Kommunikationsdaten) werden keinesfalls über die Website (Competence-Lounge) veröffentlicht. Sie haben jederzeit die Möglichkeit, die Veröffentlichung bzw. Weiterleitung Ihrer Daten durch Löschung zu unterbinden.

Verarbeitung und Nutzung Ihrer Daten:

Durch die Aufrufe unserer Internetseiten erhalten wir Nutzungsdaten. Wir werten diese Daten aus, um Trends zu erkennen und Statistiken aufzustellen, beachten jedoch bei allen Maßnahmen die hohen Sicherheitsstandards des Teledienstschutzgesetzes (TDDSG) und der Datenschutzverordnung für Telekommunikationsunternehmen (TDSV). Hierdurch ist ausgeschlossen, dass Nutzungsdaten oder Nutzungsprofile mit persönlichen Daten in Verbindung gebracht werden können und so ein "gläserner Nutzer" entsteht. Um diese Daten zu erhalten, verwenden wir Cookies. Diese dienen allein dem Zweck, unsere Webseiten für Sie noch weiter zu optimieren. Selbstverständlich können Sie unsere Seiten auch ohne Cookies nutzen.

Sicherheit, Verschlüsselung:

Die Übertragung Ihrer personenbezogenen Daten von Ihrem Computer über das Internet zum Server erfolgt mit Hilfe einer dem Stand der Technik entsprechenden 128-Bit-Verschlüsselung und kann damit - nach heutigen Kriterien - als sicher bezeichnet werden. Sollten Sie einen älteren Browser verwenden, der noch keine 128-Bit-Verschlüsselung akzeptiert, wird automatisch ein 40- oder 56-Bit-Schlüssel verwendet. Um ein Maximum an Datensicherheit zu gewährleisten, empfehlen wir Ihnen in diesem Fall, ein Update Ihres Browsers vorzunehmen.

- Die Bewerber tragen die Daten freiwillig ein und können die Veröffentlichung/Freischaltung zur Suche aktivieren oder deaktivieren.

Die Bewerber müssen selbst nur eine Email-Adressen angeben, um sich frei zuschalten und in den Stellen zu suchen

- Wir erfüllen die üblichen Datenschutz-Auflagen (keine Weitergabe jeglicher persönlicher Daten an Dritte, sorgfältige und verschlüsselte Aufbewahrung von Backups usw.) Die Profile erstellen unsere User selbst und entscheiden damit selbst, welche persönlichen Daten sie preisgeben möchten und welche nicht. Wir haben keine "Online-Bewerbungsfunktion" in unserem Stellenmarkt. Und man muss als User auch kein Profil von sich einrichten, wenn man das nicht will. Das ist optional.

- Datenhaltung auf getrennten Servern, pers. Daten nur im Intranet verfügbar, Archivbänder gesichert aufbewahrt, https-Technologie in Vorbereitung

- Wir bemühen uns, Daten, die uns anvertraut wurden, so weit es uns möglich ist, vor unbefugtem Zugriff zu schützen. Die Skripte, die unsere Seiten erzeugen, sind mit sehr viel Bedacht gegen das Ausspionieren oder das unbefugte Ändern von Datensätzen programmiert worden.

Die größte Schwachstelle ist sicherlich die Datenübertragung selbst - diese erfolgt unverschlüsselt. Allerdings sehen wir dies nicht als Problem, da alle von den Jobsuchenden übermittelten Daten mit Ausnahme der (optional) ausgeblendeten Email-Adresse ohnehin für jedermann zugänglich im Netz veröffentlicht werden.

Dies ist unseren BenutzerInnen bewusst und jeder hat die Möglichkeit durch die entsprechende Abfassung des Gesuchs, sein Persönlichkeitsrecht selbst zu schützen. Über eine Email-Adresse, die keinen Rückschluss auf die Person zulässt (also z.B. jobsucher@web.de statt matthias.mueller@web.de), kann das Angebot unseres Erachtens komplett anonymisiert werden, so dass selbst ein unbefugter Zugriff auf den kompletten Datensatz unproblematisch wäre. Um personenbe-

5. Fazit der Untersuchungen und diesbezügliche Erkenntnisgewinne

zogene Daten dennoch zusätzlich zu schützen, löschen wir alte Datensätze, die ohnehin nicht mehr angezeigt werden, circa alle 6 Monate vom Server. Diese sind dann lediglich noch offline auf Backup - Medien gespeichert.

- vertrauliche Daten werden nur dann weiter gegeben, wenn das ausdrückliche Einverständnis des Profilhhabers vorliegt.
- Verschlüsselungen, Passwortgeschützte Archivierungen, Viren- und Antispysoftware gegen Hackerübergriffe.
- Verschlüsselung
- Sicherheitscheck durch Virenprogramme, Verschlüsselte Übermittlung
- Verschlüsselung, Virenblocker

Die hohe Responstrate (100%) und die quantitativ umfangreichsten Angaben in der Expertenbefragung deuten darauf hin, dass dieser Aspekt bei den Betreibern und Verantwortlichen von elektronischen Stellenmärkten als hoch sensibel angesehen wird.

Die Befragten gaben zu den Maßnahmen zum Persönlichkeits- und Datenschutz an, dass dieser gewährleistet wäre durch SSL-Verschlüsselung von Daten, mittels Sicherheitsverbindungen (https-Verbindung), durch separate und geschützte Bewerberdatenbanken, mittels passwortgeschützten Zugriffsrechten, mittels passwortgeschützter Archivierung, durch getrennte Speicherung von Nutzungs- und Persönlichkeitsdaten, durch Freistellung oder Sperrung von Daten durch die Bewerber selbst, durch anonymisierte E-Mailsendungen und –adressen und flankiert durch Viren- und Antispysoftware.

Welche der subsummierten Maßnahmen in welcher Kombination oder einzeln angewandt wird, hängt von der jeweiligen Sicherheitsphilosophie, den technischen und finanziellen Möglichkeiten und der Größenordnung eines Stellenmarktes ab (siehe auch nachfolgend in den Einzelfallanalysen).

- **Einzelfallanalysen:**

Die Einzelfallanalysen ergaben unter dem Gesichtspunkt der Angaben und Maßnahmen zum Persönlichkeits- und Datenschutz:

Die erforderlichen Angaben und Informationen zum Persönlichkeits- und Datenschutz sowie zu den Benutzerbedingungen sind bei allen untersuchten Stellenmärkten gegeben. Falls Benutzerbedingungen vorhanden sind, muss diesen zugestimmt werden, um einen Service nutzen zu können.

5.3. Schwerpunkt 2: Persönlichkeits- und Datenschutz

Als diesbezügliche Maßnahme ist https-Verschlüsselung bei der Übermittlung von Online-Bewerbungen und auf persönlichen Konten und Benutzersites Standard. Ebenso Benutzername und Kennwort für eingerichtete persönliche Konten und Daten.

5.3.3. Standardisierung von Qualifikationsdaten

Bereits zu Beginn der Arbeit wurde der Gedanke aufgeworfen, mögliche Rationalisierungseffekte und eine höhere Anonymität zur besseren Wahrung des Persönlichkeits- und Datenschutzes mittels Standardisierungen von Qualifikationsdaten erzielen zu können.

Die diesbezüglich grundsätzliche Fragestellung der Einleitung lautete:

Kann mit Hilfe von Standardisierung und Registrierung von Qualifikationsmerkmalen und –bausteinen eine höhere Anonymität auf Anbieter- und Nachfragerseite und ein weitgehender Verzicht auf Berufsbiographien erreicht werden ?

Die dazu aufgestellten Arbeitshypothesen sollen nunmehr überprüft werden, anhand der bisherigen Erkenntnisse und der Stellungnahmen zur entsprechenden Frage in der Expertenbefragung zu diesem Aspekt.

Die Frage in der Expertenbefragung zu diesem Aspekt lautete:

2) Welche Meinung vertreten Sie gegenüber einer möglichen Standardisierung von Qualifikationsmerkmalen in einfacheren Berufen und einer Registrierung von Qualifikationsbestandteilen in hochqualifizierten Berufen (Ingenieure, akadem. Berufe etc.) zur Erhöhung der Anonymität in Online-Bewerbungen durch einen damit verbundenen weitgehenden Verzicht auf vollständige Berufsbiographien?

k. A. 2 = 9,5 %

A. 19 = 90,5 %

Befürworter: 5 = 26 % von A. = 19

Ablehner: 11 = 58 % von A. = 19

Keine eindeutige Meinung: 3 = 16 % von A. = 19

Stellungnahmen Befürworter:

- Sinnvoll und zunächst - für eine Vorauswahl ausreichend. Weitergehende Informationen können abgefragt werden, wenn konkretes Interesse an einer Bewerberin / einem Bewerber besteht.

5. Fazit der Untersuchungen und diesbezügliche Erkenntnisgewinne

- durchaus sinnvoll. Wie bereits oben erwähnt, zählen zunächst nur die "Hard Facts", welche möglichst anonym und sachlich aufbereitet (personenunabhängig) zur Vorauswahl dienen sollten. Je mehr da standardisiert werden kann, desto einfacher ist das Abfragen und desto besser und schneller kann die Vorauswahl durchgeführt werden. Allerdings stelle ich mir die Umsetzung schwierig vor
- man müsste ja weltweite Standards einführen.
- ja
- in bestimmten räumlichen Regionen kann dies Sinn machen, es ist jedoch berücksichtigen dass häufig auch bei einfacheren Tätigkeiten spezielle Erfahrungen gefordert werden.
- bei einfacheren Qualifikationen möglicherweise sinnvoll, da effektive Suche möglich.

Stellungnahmen Ablehner:

- Negativ - da das Interesse an einem Bewerber erst durch Berufsbiographien geweckt wird.
 - damit wäre eine detaillierte Bewertung des Bewerbers nicht mehr möglich
 - keine Befürwortung
 - Das würde von den meisten Personalentscheidern sicher als deutlicher Verlust an Aussagekraft betrachtet werden.
 - Je mehr man von sich preis gibt, desto besser kann einen ein anderer einschätzen.
 - Wer sich ernsthaft bewirbt, muss auch "online" nicht anonym bleiben!
 - Von Standardisierung halte ich wenig.
 - Da halte ich nichts von, weil ich über die Individualität der Gestaltung einer Vita schon sehr viel über die Person erfahre. Mehr Standardisierung würde dieses Merkmal aufheben.
 - Nichts: "der Mensch ist ein krummes Holz"; gerade bei höheren Qualifizierungen ist die Persönlichkeitsstruktur mitentscheidend.
 - Eine Standardisierung von Bewerberqualifikationen halten wir für nicht sinnvoll, da unserer Meinung nach sich die entweder breitgefächerten oder sehr speziellen Qualifikationen "unserer" Bewerber in kein Schema pressen ließen.
- Standardisierung bietet aus unserer Sicht - wenn überhaupt - den Vorteil, dass sich Datensätze einfacher nach bestimmten (vorgegebenen) Kriterien filtern lassen. Da wir solch eine Funktion nicht anbieten, sehen wir keinen Vorteil in der Standardisierung.
- kaum durchführbar

Stellungnahmen ohne eindeutige Ja-Nein-Antwort:

- Für die Zusammenführung von Stellen- und Bewerberangeboten, also den Ausgleich von Angebot und Nachfrage auf dem Arbeits- und Ausbildungsmarkt wird, sind Qualifikationsmerkmale eine geeignete Basis. Im Rahmen des Virtuellen Arbeitsmarkts wird dieser Ausgleich durch ausgereifte und umfangreiche Matchingtechnologien unterstützt, die insbesondere auf den Qualifikationsmerkmalen, d.h. Hard- und Softskills, basieren, die im Profil hinterlegt werden. Darüber hinaus ist es dem Bewerber auch möglich sein, seinen Werdegang im System abzubilden; dieser wird allerdings nicht in das Matching einbezogen, kann dem Arbeitgeber aber über die Detailansicht des Bewerbers angezeigt werden. Nichtsdestotrotz liefert der Werdegang wichtige Hinweise zu dem Bewerber, die Qualifikationsmerkmale nicht hergeben, insbes. Faktoren wie häufiger Arbeitsplatzwechsel, kurze Beschäftigungsverhältnisse, lückenhafter Lebenslauf können für die Personalauswahl entscheidungsrelevant sein.
 - Eine vollständige Biographie und ihre Bestandteile, sowie ihr Aufbau geben Auskunft über einen Menschen und sind daher m.E. unverzichtbar, während gewisse Standards ok sind, um die Suche für ausschreibende Unternehmen zu vereinfachen.
 - nur bei großen Massen sinnvoll
 - Wenn ein Bewerber nicht möchte, dass er (evtl. durch seinen derzeitigen Arbeitgeber) anhand seines detaillierten Qualifikationsprofils identifiziert werden kann, hat er die Möglichkeit, das Profil
-

5.3. Schwerpunkt 2: Persönlichkeits- und Datenschutz

entsprechend allgemein zu halten oder auch bestimmte Qualifikationsmerkmale wegzulassen.

Die Befragten, welche eine Standardisierung von Qualifikationsmerkmalen befürworteten (26% von 90,5% Antworten) gaben an, dass dies für eine Vorauswahl sinnvoll wäre, das Abfragen dieser Merkmale einfacher und schneller wäre, dies von räumlichen Regionen abhängt und diese bei einfacheren Qualifikationen sinnvoll wäre.

Diejenigen Befragten, die eine Standardisierung von Qualifikationsmerkmalen ablehnten (58% von 90,5% Antworten) gaben an, dass die Aussagekraft einer Bewerbung verloren ginge, eine detaillierte Bewertung kaum möglich sei, das Interesse an einem Bewerber durch fehlende Berufsbiographie möglicherweise nicht geweckt werden würde, die Aussage der Individualität der Gestaltung verloren ginge und die Qualifikationsanforderungen sich nicht mit einem generellen Standardschema erfassen lassen würden.

Jene Befragten, welche keine eindeutige Befürwortung und /oder keine eindeutige Ablehnung einer Standardisierung von Qualifikationsmerkmalen vertraten (16% von 90,5% Antworten) gaben an, dass Qualifikationsmerkmale und –biographien bzw. Werdegänge für potentielle Arbeitgeber von Bedeutung sind, der Bewerber jedoch nicht alles anzugeben braucht, gewisse Standards akzeptabel wären, damit Unternehmen die Suche vereinfacht wird und Qualifikationsstandards nur bei großen Mengen von Bewerbungen einen Sinn ergäben.

Die eingangs aufgestellte Arbeitshypothese zu diesem Aspekt lautete:

- **1.** Je höher die Standardisierung von Qualifikationsmerkmalen in Online-Bewerbungen, desto mehr werden diesbezügliche persönliche Daten überflüssig und die Anonymität von Bewerbern kann somit erhöht werden.
 - **2.** Je höher und spezieller eine Qualifikationsanforderung, desto schwieriger wird eine Standardisierung und desto mehr muss auf eine Registrierung von Qualifikationsbestandteilen übergegangen werden.
 - **3.** Mittels Standardisierung und Registrierung von Qualifikationsmerkmalen lassen sich Anonymität und Datenschutz für einzelne Online-Stellenbewerber, aber auch für Online-Stellenanbieter erheblich erhöhen.
 - **4.** Je mehr sonstige persönliche Daten auf das nur unbedingt notwendige Maß reduziert und entpersonalisiert werden, desto größer wird der Persönlichkeits- und Datenschutz.
-

5. Fazit der Untersuchungen und diesbezügliche Erkenntnisgewinne

- 5. Je mehr Firmen und Organisationen im Internet mit Stellenangeboten und Online-Bewerbungsmöglichkeiten vertreten sind, desto mehr nutzen Stellensuchende diese direkte Möglichkeit der Bewerbung, um nicht persönliche Daten an Dritte weitergeben zu müssen. (Ausnahme: Vermittlungsinstanz Arbeitsagentur).

Zu 1.:

Die erste Arbeitshypothese kann objektiv verifiziert werden, da sie eindeutig nachvollziehbar und konsistent ist.

Zu 2.:

Die zweite Arbeitshypothese wird im ersten Teil der Aussage „Je höher und spezieller eine Qualifikationsanforderung, desto schwieriger wird eine Standardisierung.....“ von den Befragungsergebnissen der Ablehner einer Standardisierung gestützt. Der zweite Teil der Aussage „..... und je mehr muss auf eine Registrierung von Qualifikationsbestandteilen übergegangen werden.“ kann nicht aufrecht erhalten werden, da nach dem Dafürhalten der Ablehner einer Standardisierung in der Befragung ganz spezifische und sich wandelnde Qualifikationsanforderungen auf hohem Niveau praktisch kaum erfasst und registriert werden können. Der diesbezügliche Verwaltungsaufwand wäre zudem unangemessen hoch.

Der zweite Teil der Aussage wird daher fallen gelassen. Die zweite Arbeitshypothese lautet nunmehr:

Je höher und spezieller eine Qualifikationsanforderung, desto schwieriger wird eine Standardisierung.

Zu 3.:

Die dritte Arbeitshypothese kann objektiv verifiziert werden, da sie eindeutig nachvollziehbar und konsistent ist, ungeachtet der vorangegangenen Kritiken.

Zu 4.:

Ebenso kann die vierte Arbeitshypothese objektiv verifiziert werden, da sie eindeutig nachvollziehbar und konsistent ist, ungeachtet der vorangegangenen Kritiken.

Zu 5.:

Die fünfte Hypothese kann bezüglich des ersten Teiles der Aussage „Je mehr Firmen und Organisationen im Internet mit Stellenangeboten und Online-Bewerbungsmöglichkeiten vertreten sind, desto mehr nutzen Stellensuchende diese direkte Mög-

5.3. Schwerpunkt 2: Persönlichkeits- und Datenschutz

lichkeit der Bewerbung,.....“ indirekt verifiziert werden durch eine Studie der Universität Frankfurt und der Personaldienstleistungsfirma Monster. Hierbei wurden 2000 Unternehmen bezüglich der eingehenden Bewerbungsmethoden bundesweit befragt. Demnach hat sich der Anteil von Online-Bewerbungen von 30% im Jahr 2002 auf 38% im Jahr 2003 erhöht und lag im Jahr 2004 bei 43%, mit weiter steigender Tendenz. In der Pressemitteilung wird zudem erwähnt, dass es sich dabei um die Einstellungspraxis direkt bei den Unternehmen handelt, nach denen sich die Bewerber richten (siehe Abb. 174).

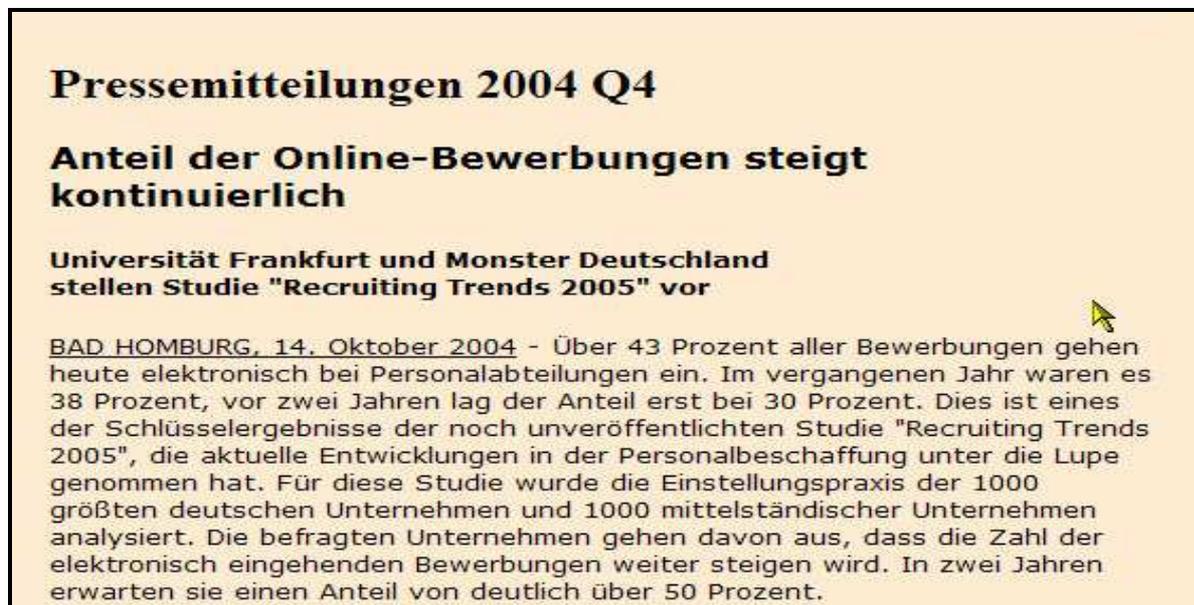


Abb. 174 Auszug Pressemitteilung monster.de, 14.10.2004

Ob nun die Motivation der Bewerber ist, dabei nicht persönliche Daten über Dritte weiterleiten zu müssen kann in diesem Zusammenhang nicht eindeutig geklärt werden. Da der zweite Teil der Aussage der Arbeitshypothese 5, „... um nicht persönliche Daten an Dritte weitergeben zu müssen (Ausnahme: Vermittlungsinstanz Arbeitsagentur)“, nicht eindeutig verifiziert werden kann, wird diese weggelassen.

Die fünfte Arbeitshypothese lautet nunmehr:

Je mehr Firmen und Organisationen im Internet mit Stellenangeboten und Online-Bewerbungsmöglichkeiten vertreten sind, desto mehr nutzen Stellensuchende diese direkte Möglichkeit der Bewerbung.

5. Fazit der Untersuchungen und diesbezügliche Erkenntnisgewinne

Die aufgrund der Befragungsergebnisse geänderten Arbeitshypothesen zu diesem Aspekt lauten nunmehr:

- **1.** Je höher die Standardisierung von Qualifikationsmerkmalen in Online-Bewerbungen, desto mehr werden diesbezügliche persönliche Daten überflüssig und die Anonymität von Bewerbern kann somit erhöht werden.
- **2.** Je höher und spezieller eine Qualifikationsanforderung, desto schwieriger wird eine Standardisierung.
- **3.** Mittels Standardisierung und Registrierung von Qualifikationsmerkmalen lassen sich Anonymität und Datenschutz für einzelne Online-Stellenbewerber, aber auch für Online-Stellenanbieter erheblich erhöhen.
- **4.** Je mehr sonstige persönliche Daten auf das nur unbedingt notwendige Maß reduziert und entpersonalisiert werden, desto größer wird der Persönlichkeits- und Datenschutz.
- **5.** Je mehr Firmen und Organisationen im Internet mit Stellenangeboten und Online-Bewerbungsmöglichkeiten vertreten sind, desto mehr nutzen Stellensuchende diese direkte Möglichkeit der Bewerbung.

Inwieweit sich aus den modifizierten Arbeitshypothesen Konsequenzen für die Praxis ergeben, hängt von der Beurteilungsperspektive und gegebenenfalls der Machbarkeit der sich aus den Hypothesen ergebenden technischen Anforderungen ab.

Der maßgebliche Teilaspekt für eine Nichtanwendung von möglichen Standardisierungen von Qualifikationsmerkmalen dürfte, nach den Stellungnahmen der Befragten, der unzureichende Informationsgehalt und die dürftige Aussagefähigkeit von entsprechenden Bewerbungen sein.

Dieser Teilaspekt wird im Kapitel über Kritiken und Verbesserungsvorschläge weiter behandelt.

5.3.4. Restriktionen

Bezugspunkt dieses Aspektes und gleichzeitig Ausgangspunkt für weitere Überlegun-

5.3. Schwerpunkt 2: Persönlichkeits- und Datenschutz

gen ist die Eingangs gestellte und nachfolgend zitierte prinzipielle Fragestellung:
Inwieweit ist der Datenschutz gewährleistet und wie weit dürfen Abfragen von persönlichen Daten gehen, bezüglich der Einhaltung des Persönlichkeitsschutzes?

Mögliche Restriktionen des Persönlichkeits- und Datenschutzes können dabei aus anonymisierten online gestellten Bewerbungen und den damit verbundenen Angaben resultieren, welche entweder gemacht werden müssen oder können. Dabei ist insbesondere nicht immer eindeutig geklärt, welche und wie viel persönliche Daten angegeben werden sollen oder müssen, ohne dabei persönlichkeits- und datenschutzrechtliche Ansprüche zu verletzen. In diesem Zusammenhang kann es unter Umständen Bewerbergruppen geben, bei denen diese Ansprüche oder aber auch zu wenig gemachte Angaben vermittlungshindernd wären.

Aus diesem Hintergrund wurde die nachfolgende Frage mit in die Expertenbefragung integriert:

6) Kann es, nach Ihrer Auffassung, Bewerbergruppen oder sonstige Gründe geben, aufgrund derer ein Persönlichkeits- und Datenschutz vermittlungshindernd wäre?

a) Ja-

b) Nein-

Begründung: (z.B. wenn ja, welche Bewerbergruppe (n) und weshalb bzw. sonstige Gründe)

K.A. 2 = 9,5 %

A. 19 = 90,5 %

Ja 5 = 26 % von A. = 19

Nein 14 = 74 % von A. = 19

sonstige 0 = 0 %

Stellungnahmen zu Ja:

- z.B. interne Bewerber
- jeder muss entscheiden, wie viel er von sich preisgeben will um einen Job zu bekommen. Generell ist es natürlich in unserer Branche sowieso leicht, viel über eine Person zu erfahren. Da muss man nur den Namen der betreffenden Person bei Google eingeben und schon weiß man einiges, denn wir arbeiten ja öffentlich und es wird über unsere Arbeit öffentlich berichtet.
- wenn es besonders schnell gehen muss und der Bewerber nicht erreichbar ist.
- besonders Hochqualifizierte, besonders niedrig Qualifizierte und bei Behinderten.
- Behinderte, Bewerber mit Mankos

Stellungnahmen zu Nein:

- Die Vorauswahl des Personals ist auch unter Einhaltung von Persönlichkeits- und Datenschutzrichtlinien ohne weiteres möglich.
 - Wenn die Prozesse und das System adäquat aufgesetzt sind, ist Persönlichkeits- oder Daten-
-

5. Fazit der Untersuchungen und diesbezügliche Erkenntnisgewinne

schutz nicht hinderlich. Im Gegenteil: es wird eine gute Vertrauensbasis geschaffen

- alle Gruppen berücksichtigt
- Verweis auf Chiffre
- Da wir - wie oben beschrieben - die Möglichkeit bieten, Daten praktisch komplett anonymisiert einzugeben, sehen wir das für unsere Jobbörse als irrelevant.
(Nur in extremen, Fällen, in denen die Personengruppe so klein ist, dass ein Rückschluss auf die Person auch durch noch so gute Anonymisierung nicht zu erreichen wäre, ist ein Problem vorstellbar ("Vier-Sterne-General mit 20 Jahren Berufserfahrung möchte sich neu orientieren und sucht Stelle in der Friedensbewegung"). Wie gesagt: Wir halten das für einen eher theoretischen Fall.)
- da persönliche Datenveröffentlichungsauswahl

Jene Befragten, die es für möglich gehalten haben, dass der Persönlichkeits- und Datenschutz vermittlungshindernd sein kann (26% von 90,5% Antworten) gaben an, dass dies der Fall sein kann bei internen Bewerbern (z.B. firmen- oder stadtverwaltungsinternen Ausschreibungen), da die persönlichen Daten bei öffentlich bekannten Personen bereits geläufig sind (z.B. Schauspieler), bei terminlich brisanten Bewerbungen, bei besonders hoch und niedrig qualifizierten Personen und bei Personen mit Behinderung oder Mankos.

Die Befragten, welche es nicht für möglich gehalten haben, dass der Persönlichkeits- und Datenschutz vermittlungshindernd sein kann (74% von 90,5% Antworten) gaben an, dass eine Vorauswahl von Personal auch unter Einhaltung des Persönlichkeits- und Datenschutzes möglich ist, dass die Möglichkeit der Chiffre-Bewerbung besteht, dass eine Bewerbung auch komplett anonymisiert gesetzt werden kann, dass Bewerber auch die Möglichkeit haben Daten wegzulassen bzw. eine Datenveröffentlichungsauswahl besteht.

Die vermittlungshindernden Argumente der Stellungnahmen der Befragung legen den Schluss nahe, dass es auf den Einzelfall ankommt, ob der Persönlichkeits- und Datenschutz eingehalten werden kann oder eine Ausnahmesituation besteht und derselbige gelockert werden sollte.

5.4. Untersuchungsbezogene Kritiken und Verbesserungsansätze

Wie der Pressemitteilung aus Abb. 174, „Anteil der Online-Bewerbungen steigt kontinuierlich“, zu entnehmen ist, nimmt die Nutzung elektronischer Stellenmärkte weiter zu. Ungeachtet dessen, gibt es aufgrund des relativ neuen Phänomens und der damit verbundenen geringeren Erfahrungswerte Gründe zur Kritik und zu Verbesserungsvorschlägen, welche nachfolgend erörtert werden.

Ausgangspunkt für die untersuchungsbezogenen Kritiken sind logische Widersprüche zwischen normativen Gesichtspunkten und den erhaltenen Antworten zur Expertenbefragung bzw. den Resultaten der Einzelfallanalysen zu den einzelnen Aspekten des letzten Kapitels, sowie diesbezüglich festgestellte Missstände. Des Weiteren ist kritischer Ansatzpunkt, die Kontroverse zwischen wissenschaftlicher Beurteilung aus neutraler Sicht versus meinungsbezogener Beurteilung aus ökonomischer Sicht bzw. aus der Sicht persönlicher und betrieblicher Vorteilsnahme.

Die Verbesserungsansätze resultieren aus den Erfahrungen, welche durch die intensive Beschäftigung mit den Einzelaspekten und Analysen gewonnen wurden in Kombination mit den Erkenntnisgewinnen des letzten Kapitels und durch Reflektion der Kritiken an den Kenntnissen und Erkenntnisgewinnen.

Ein weiteres Spektrum von Aspekten wird im Kapitel 6, bezüglich übergeordneter Resultate und angrenzender Spannungsfelder, behandelt.

5.4.1. Kritiken

Die aufgefundenen kritikwürdigen Sachverhalte werden nachfolgend nach der Einteilung der Kapitel 5.1 bis 5.3 (allgemeine Fragestellungen, Effizienz, Persönlichkeits- und Datenschutz) aufgeführt, sofern auf das jeweilige Kapitel bezogene Aspekte vorhanden sind.

5.4. Untersuchungsbezogene Kritiken und Verbesserungsansätze

❖ **Effizienz**

Aktualität:

Bezüglich der im Kapitel 5.2.1. unter Effizienz angeführten Aktualität von Stellenangeboten wie –gesuchen, ist insbesondere kritisch anzumerken, dass Datumsangaben recht unterschiedlich ausfallen. Alleine das Einstellungsdatum einer Anzeige ins Internet, das bei fast allen Stellenmärkten vorzufinden ist, ist deshalb mehr als dürftig, da aus diesem Datum nicht hervorgeht ab wann und bis zu welchem Datum man sich bewerben kann.⁶⁴ Dies kann dazu führen, dass sich eine Person bewirbt, obwohl die Stelle noch gar nicht frei ist oder im anderen Fall die Stelle bereits besetzt ist bzw. die interne Bewerbungsfrist bereits abgelaufen ist. In beiden Fällen wäre eine Bewerbung umsonst verfasst, mit dem damit verbundenen Geld- und Zeitverlust.

Ebenso fehlen gelegentlich Angaben über die Beschäftigungsdauer, also ob befristet oder unbefristet, sowie die Beschäftigungsart (z.B. Teil- oder Vollzeit, Gleitzeit, etc.) und Arbeitsbeginndatum.

Bezüglich der Herausnahme nicht mehr aktueller Stellenanzeigen ist kritisch anzumerken dass gelegentlich nicht nachvollzogen werden kann ob eine ausgeschriebene Position, welche ein länger zurückliegendes Einstelldatum ins Internet vorweist, noch vakant ist⁶⁵. In eben genannter Situation und bei nicht eindeutigen Datumsangaben oder unklaren Datumsangaben ist in jedem Fall eine telefonische Anfrage auf Vakanz der Stelle empfehlenswert.

Regionale Stellenmärkte:

Die in der Zusammenfassung in Kapitel 5.2.2. behandelten und vorgefundenen regionalen Stellenmärkte sind allesamt keine regionalen Stellenmärkte, im Sinne eines Gesamtangebotes aller vakanten Stellen in einer Region.

Die vorgefundenen internen regionalen Stellenmärkte leiden unter dem Mangel, dass nur die Stellenangebote und –gesuche vorhanden sind, welche im Angebot des jeweili-

⁶⁴ Siehe, Abb. 58, als Referenzbeispiel

⁶⁵ Siehe Abb. 252, Abb. 253, als Referenzbeispiel

gen Stellenmarktbetreibers in einer Region zur Verfügung stehen.

Stellenmarktbetreiber, welche externe regionale Stellenmärkte anbieten, verfügen in den vorgefundenen Fällen ebenso nur über die ihnen zugekommenen freien Stellen, gegebenenfalls noch versehen mit Links oder Verweisen zur Bundesagentur für Arbeit bzw. mit der Integration von freien Stellen der Arbeitsagentur und/oder von vereinzelt Partnerfirmen.⁶⁶

❖ **Persönlichkeits- und Datenschutz**

Direkte versus indirekte Online-Bewerbungen:

Eine exemplarische Fragestellung in der Einleitung dieser Abhandlung, die eine Problematik anspricht, welche einen kritischen Aspekt zwischen Online (gestellten)-Bewerbungen, der Archivierung von persönlichen Daten und dem Persönlichkeits- und Datenschutz betrifft und der nicht in der Zusammenfassung behandelt wurde, war die nachfolgende Frage:

Ist der Persönlichkeits- und Datenschutz durch eine direkte Online (gestellte)-Bewerbung bei einem Stellenanbieter mehr gewährleistet als durch eine Online-Bewerbung bei einer Personalservicefirma (auch reine Internetportale) als Zwischenglied.

Nach den gewonnenen Erkenntnissen aus den Befragungen kann diese Frage im Zweifelsfall, also wenn man sich über die Seriosität einer Personalservicefirma oder der Arbeitsagentur nicht sicher ist, bejaht werden.

Begründung:

Trotz aller Beteuerungen in den Stellungnahmen der Befragung zu den Angaben und Maßnahmen zur Einhaltung des Persönlichkeits- und Datenschutzes und der Weitergabe persönlicher Daten, kann nicht mit absoluter Sicherheit ausgeschlossen werden, dass Bewerberdaten missbräuchlich verwendet werden.

Es lässt sich zwar, wenn bereits eine Online-Bewerbung über eine Drittstelle abgegeben wurde und ein begründeter Verdacht auf einen Datenmissbrauch gegen jene Stelle vorhanden ist, ein Datenschutzbeauftragter einschalten, bis jener aber tätig wird und

⁶⁶ Siehe Abb. 160 als Referenzbeispiel

5.4. Untersuchungsbezogene Kritiken und Verbesserungsansätze

wenn dieser sich noch bei der betreffenden Firma anzumelden hat, wurden möglicherweise bereits Daten weitergegeben oder anderweitig archiviert oder vernichtet. In jedem Fall ist es ein hoher und nicht ganz einfacher und zeitraubender Aufwand die tatsächliche Einhaltung des Persönlichkeits- und Datenschutzes zu überprüfen.

Daher ist, im Sinne der Fragestellung, eine direkte Bewerbung, dort wo die vakante Stelle vergeben wird, in jedem Fall vorzuziehen, da hier die Wahrscheinlichkeit einer Datenweitergabe geringer ist. Sie ist deshalb geringer, weil im Normalfall eine solche Firma oder Organisation etc. kein Interesse daran hat derartige Daten weiterzugeben, da der Betriebszweck nicht in der Stellenvermittlung oder im Arbeitnehmerverleih liegt, also keine diesbezüglichen wirtschaftlichen Interessen oder Gewinnerzielungsaussichten vorliegen.

Weitergabe von Daten:

Hinsichtlich der in Kapitel 5.3.1. behandelten Weitergabe von Daten von online übermittelten Bewerbungen bzw. online gestellten Bewerbungen und Gesuchen wurden zwar eine Reihe von konkreten Möglichkeiten und Maßnahmen der Kontrolle und Mitbestimmungsmöglichkeiten genannt, inwieweit diese jedoch tatsächlich angewandt werden hängt von der jeweiligen Seriosität des Stellenmarktbetreibers ab. Das bedeutet, es kann nicht völlig ausgeschlossen werden dass Bewerberdaten missbräuchlich verwendet werden.

Es gilt auch hier, wie im vorangegangenen Aspekt, die erwähnten Einwände zu berücksichtigen und Vorsicht walten zu lassen und im Zweifelsfall eine Bewerbung bzw. ein Gesuch über einen Profitstellenmarkt nicht laufen zu lassen, wenn aus irgendwelchen Gründen Zweifel an der Seriosität bestehen.

Maßnahmen zum Persönlichkeits- und Datenschutz:

Die in Kapitel 5.3.2. behandelten Maßnahmen von Stellenmarktbetreibern zum Persönlichkeits- und Datenschutz sind bezüglich der durch den User nachprüfbaren Maßnahmen, wie SSL-Verschlüsselung von Daten, Sicherheitsverbindungen (https-Verbindung), passwortgeschützten Zugriffsrechten, passwortgeschützter Archivie-

zung, anonymisierte E-Mailsendungen und –adressen, durchaus glaubhaft und seriositätserweckend⁶⁷.

Die in der diesbezüglichen Frage der Befragung erhaltenen Angaben zu Maßnahmen, wie separate und geschützte Bewerberdatenbanken, getrennte Speicherung von Nutzungs- und Persönlichkeitsdaten, Freistellung oder Sperrung von Daten durch die Bewerber selbst, Anwendung von Viren- und Antispysoftware, können jedoch vom User nicht konkret nachgeprüft werden.

Sollte ein Stellenmarktbetreiber nur Maßnahmen aus dem eben aufgeführten Repertoire angeben oder keine Angaben über Datenschutzmaßnahmen machen und keine Maßnahmen ausführen, ist in jedem Fall Vorsicht geboten und wie in den beiden vorangegangenen Aspekten sollte im Zweifelsfall auf eine Nutzung eines solchen Stellenmarktes verzichtet werden.

Standardisierung von Qualifikationsmerkmalen:

Der in Kapitel 5.3.3. zusammengefasste Aspekt einer möglichen Standardisierung von Qualifikationsmerkmalen bedarf einer kritischen Beleuchtung in Bezug auf das Verhältnis von wissenschaftlicher Erkenntnis und Objektivität einerseits und auf der anderen Seite meinungsbezogenen ökonomisch-sachlichen Argumenten.

Die Argumente der Stellungnahmen in der Befragung haben zumeist subjektiven, sachlich-ökonomischen Charakter, sowohl bei den Befürwortern wie Ablehnern. Da die Fragen explorativer und qualitativer Natur waren konnte auch keine zu starke Eingrenzung der Antwortoptionen vorgenommen werden.

Die kritikwürdige Sicht besteht nunmehr darin, dass der Blickwinkel der Befragten, in Bezug auf die gestellte Frage, sich an deren sachlich-ökonomischen Wünschen und Vorstellungen orientierte, während aus wissenschaftlicher Sicht bei diesem Aspekt rein die möglichst wertneutrale mögliche Verbesserung des Persönlichkeits- und Datenschutzes steht, ohne dass eine Wertung von sachlich-ökonomischen Argumenten und Zwängen vorgenommen wird.

⁶⁷ siehe Stellungnahmen, Kap. 5.3.2

5.4. Untersuchungsbezogene Kritiken und Verbesserungsansätze

Die Befragten haben in der Mehrzahl die aus ihrer praxisbezogenen Sicht in Frage kommenden Argumente gewählt, was aus jener Sicht durchaus Sinn macht.

Dieser eher prinzipielle Konflikt mündet letztendlich in unterschiedlichen Ergebnissen durch fundamental unterschiedliche Betrachtungsweise bezüglich dieses Aspektes. Während die überwiegende Mehrheit der Befragten (58 %), welche die Frage aus praxisbezogener Sicht beantwortet haben, eine mögliche Standardisierung ablehnt⁶⁸, kann diese Ablehnung aus wissenschaftlicher Sicht so nicht geteilt werden. Aus wissenschaftlicher Sicht erhöht eine mögliche Standardisierung eindeutig den Persönlichkeits- und Datenschutz, wobei der Einfluss von Wertungen weitgehend ausbleibt⁶⁹.

In der Praxis wird dennoch bis auf weiteres weiterhin die gängige Methode der Qualifikationsangaben angewandt werden, da die diesbezüglichen Anforderungen in Online-Bewerbungen von Stellenmarktbetreibern, Firmen und Organisationen noch maßgeblich sind. Aus diesem praxisbezogenen Grund wurden die Ergebnisse dieser Frage der Befragung auch mit in die modifizierten Hypothesen übernommen.

5.4.2. Verbesserungsansätze

Die nachfolgend aufgeführten Verbesserungsansätze orientieren sich inhaltlich an den Aspekten der Zusammenfassung und den Kritiken und formal an der Gliederung der Kapitel 5.1 bis 5.3 (allgemeine Fragestellungen, Effizienz, Persönlichkeits- und Datenschutz).

Es wird versucht die untersuchungsbezogenen Vorschläge auf normativer und praxisbezogener Ebene zu generieren und dabei eine neutrale d.h. wissenschaftliche Sicht nicht zu verlieren. Dies bedeutet beispielsweise, dass ein Verbesserungsvorschlag für eine weitere Verbesserung der Effizienz für Stellenmarktbetreiber nicht zu lasten des Persönlichkeits- und Datenschutzes der Bewerber und Stellenanbieter gehen dürfte.

⁶⁸ siehe Kap. 5.3.3

⁶⁹ Siehe modifizierte Arbeitshypothesen Kap. 5.3.3 f

❖ **Effizienz**

Zum Themenschwerpunkt Effizienz wurde in der Einleitung die nachfolgend grundlegende Frage bezüglich möglicher Verbesserungsansätze gestellt:

Welche weitere Verbesserungen sind mit welcher Begründung anzuraten und möglich um die Effizienz der Arbeitsvermittlung durch elektronische Stellenmärkte weiter zu erhöhen, bei gleichzeitiger Einhaltung des Persönlichkeits- und Datenschutzes ?

Der Gesichtspunkt der möglichen Verbesserung der Effizienz der Arbeitsvermittlung ist im Folgenden ein Teilaspekt. Der Effizienzgesichtspunkt wird hier auf das untersuchungsbezogene Gesamtspektrum „Elektronische Stellenmärkte“ ausgedehnt, da sich die verschiedenen Teilaspekte der Effizienz bei der Formulierung von Verbesserungsansätzen inhaltlich überschneiden und mischen würden.

Aktualität:

Hinsichtlich der kritischen Anmerkungen in Kapitel 5.4.1, über die teils recht unterschiedlichen Aktualitätsformen und –angaben, wäre ein Mindeststandard an Angaben über die Aktualität von Stellenangeboten und –gesuchen ratsam.

Stellenangebote:

Hier ist es grundsätzlich unabdingbar nicht nur das Einstelldatum in das Internet anzugeben, sondern mindestens noch die Bewerbungsfrist und den frühest möglichen Beschäftigungsbeginn.

Stellengesuche:

Personen, welche ein Stellengesuch aufgeben, sollten zumindest angeben, ab wann sie verfügbar sind und einen frühesten und einen spätesten Termin für einen Beschäftigungsbeginn. Darüber hinaus wäre auch hier die Angabe der gewünschten oder möglichen Beschäftigungsart angebracht.

Wären die angegebenen Aktualitätsformen in allen elektronischen Stellenmärkten in gleicher Weise umgesetzt, wäre auch die Herausnahme nicht mehr aktueller Stellenangebote kein Problem, da man sofort sähe ob ein Angebot tatsächlich noch aktuell ist.

Personen, die ein Stellengesuch über einen elektronischen Stellenmarkt laufen

5.4. Untersuchungsbezogene Kritiken und Verbesserungsansätze

lassen, müssten allerdings nach Erhalt einer Beschäftigungszusage weiterhin schnellstmöglich den Stellenmarktbetreiber darüber informieren und dieser müsste dann auch sofort das entsprechende Gesuch entfernen, falls dieser nicht automatisch von der Beschäftigungszusage in Kenntnis gesetzt wird.

Falls ein Stellengesuch vom Bewerber selbst verwaltet werden kann (wie z.B. bei der Arbeitsagentur), müsste dieser dann selbst für unverzügliche Entfernung des Gesuches sorgen, sobald er eine sichere Stellenzusage hat.

Transaktionskosten.

Bezüglich des in der Zusammenfassung in Kapitel 5.2.1. aufgeführten Aspektes der Transaktionskosten wäre es eine Verbesserung, wenn für kleine und mittlere Unternehmen und Organisationen preisgünstige Softwarepakete für automatisierte Bewerbungsverfahren und -weiterbearbeitung angeboten werden würden (elektronische Bewerbungsformulare, https-Verbindungen etc.).

Da, wie in Kapitel 5.2.1. erwähnt, die Anfangsinvestitionen relativ hoch sind und die Amortisation erst mit zunehmender Bewerberzahl erfolgt, wäre dies ein möglicher Zugang zu weiteren Kostenersparnissen für kleine und mittlere Unternehmungen und Selbstständige.

Alternativ dazu existieren zwar bereits die privaten Personalservicefirmen, welche für Unternehmen Stellenanzeigen setzen und Bewerbungsabläufe und -weiterverarbeitung übernehmen, jedoch für entsprechendes Honorar. Genau dieses aber kann für manch kleine Unternehmen und insbesondere für Selbstständige zu hoch sein, besonders bei länger laufenden Verträgen mit Personalservicefirmen.

Regionale Stellenmärkte:

Die in Kapitel 6.1.2. aufgeführte Kritik an sogenannten derzeit vorwiegend existierenden elektronischen regionalen Stellenmärkten bezog sich vor allem darauf, dass diese

keine vollständigen und daher keine tatsächlichen regionalen Stellenmärkte waren, da in den vorgefundenen „regionalen Stellenmärkten“ nur partielle Ausschnitte des Gesamtangebotes einer Region zu finden waren. Dies konnte und kann man dadurch feststellen, dass beispielsweise Stellenangebote bei privaten Personaldienstleistern nicht bei der Arbeitsagentur und auch nicht in elektronischen Stellenmärkten von Zeitungen, bezogen auf eine Region, gefunden wurden. Selbst der unentgeltliche elektronische Stellenmarkt der Arbeitsagentur kann nur das präsentieren was im gemeldet wird. Besonders höher qualifizierte Stellensuchende suchen oft erst gar nicht bei der Arbeitsagentur, da diesbezügliche Stellen dort häufig nicht inseriert werden. Es verteilen sich vakante Stellen einer Region daher über verschiedenste Stellenmarktanbieter bzw. Stellenanbieter.

Anzudenken wäre daher die Gründung von vollständigen regionalen Stellenmärkten bzw. Stellenmarktverbundnetzen in Form eines Stellenmarktes für jeweils eine Region mit einer Internetadresse. Vollständig wäre ein regionaler Stellenmarkt insbesondere dann, wenn sämtliche auffindbaren freien Stellen einer Region zusammengefasst werden könnten. Freie Stellen, welche von privaten Personalservicefirmen eingestellt werden, könnten anonym erscheinen und mit einem Link auf ihre Web-Site versehen werden. Freie Stellen der Arbeitsagentur und sonstige freie Stellen könnten original erscheinen oder wahlweise mit Links zu den jeweiligen Stellenanbietern.

Organisatorisch könnten derartige regionalen Stellenmärkte von der Arbeitsagentur geleitet und arrangiert werden oder von einer privaten Firma, welche ausschließlich als Stellenmarktverbundnetz agiert und sich die Informationen von den verschiedenen Stellen holt bzw. Anlaufstelle ist für alle regionalen Stellenangebote in einer Region.

Die Finanzierung im möglichen Falle der Organisation über die Bundesagentur für Arbeit würde über den jeweiligen Haushalt der Agentur laufen. Für den Fall der Organisation über eine Privatfirma könnte im Rahmen eines Stellenmarktverbundnetzes ein geringes Entgelt für eine Stellenanzeige erhoben werden und ein allgemeiner Zuschuss der Arbeitsagentur geleistet werden, in Abhängigkeit von der jeweiligen Größe des regionalen Stellenmarktes (flächenmäßige Größe der Region) und der Anzahl durchschnittlich im Monat eingestellter Stellenanzeigen und der Anzahl an festangestellten Mitarbeitern. Ein Entgelt für eine Stellenanzeige sollte jedoch konkurrenzlos niedrig sein, damit sich möglichst alle Stellenanbieter einer Region beteiligen.

5.4. Untersuchungsbezogene Kritiken und Verbesserungsansätze

Es wäre in diesem Zusammenhang zudem sinnvoll, Regionen geografisch von der Größe und Lage her einheitlich zu definieren, indem man entweder vorhandene Einteilungen, wie beispielsweise Regierungsbezirke, Landkreise und Städte übernimmt, oder neue Einteilungen anhand von beispielsweise Beschäftigungs- oder Bevölkerungsdichte erstellt.

Eben angeführte Verbesserungsansätze könnten die wohl gravierendsten noch zu tätigen strukturellen Verbesserungen im Bereich elektronischer Stellenmärkte sein, da sich durch die Komprimierung von vakanten Stellen einer Region in einem Übersichtsstellenmarkt die Effizienz für alle Beteiligten erheblich erhöhen würde. Dies wären konkret insbesondere die Such- und Vermittlungseffizienz im Sinne erheblicher Zeit- und damit verbundenen Kostenersparnisse. Zudem würde sich die Chance erhöhen, für eine schwierig zu besetzende Stelle möglichst schnell einen passenden Bewerber zu finden.

❖ **Persönlichkeits- und Datenschutz**

Direkte versus indirekte Online-Bewerbungen:

Da, wie in Kapitel 6.1.3. aufgeführt, im Zweifelsfall eine direkte Bewerbung bei dem der tatsächlich eine Stelle anbietet, aus datenschutzrechtlicher Sicht sicherer ist, wäre es sinnvoll, wenn in elektronischen Stellenmärkten in einer übergeordneten Ansicht sofort, durch ein Symbol, ersichtlich wäre ob hier eine direkte (Online-) Bewerbung möglich ist.

Eine derartige Maßnahme lässt sich natürlich auch in bereits bestehende elektronische Stellenmärkte integrieren.

Angaben:

Bezüglich des in Kapitel 5.3.1. zusammengefassten Aspektes der Angabe von persönli-

chen und personenbezogenen Daten, existieren zwar bereits einige vorbildliche Stellenmärkte, aber eben nur einige.

Es wäre daher ratsam, in Bezug auf die Mindestangaben zur Person und personenbezogene Daten, ein einheitliches Mindestspektrum zu definieren.

Dies könnte bei rein persönlichen Daten der Name, Vorname, Geburtsdatum und die E-Mailadresse sein.

Hinsichtlich persönlich-sachbezogener Daten könnten diese aus der Angabe der höchsten allgemeinen Bildung, der höchsten beruflich / universitären Ausbildung und sonstiger bewerbungsbezogener Qualifikationen und Kenntnisse bestehen, welche für eine Vorauswahl ausreichend sind.

Maßnahmen zum Persönlichkeits- und Datenschutz:

In Anlehnung an die vorangegangenen Verbesserungsansätze könnten auch hier die in Kapitel 6.1.3. kritisierten Maßnahmen zum Persönlichkeits- und Datenschutz durch eindeutig nachvollziehbare und –prüfbare Maßnahmen das Vertrauen und den Datenschutz erhöhen, insbesondere in elektronischen Stellenmärkten in denen dies nicht oder nicht in ausreichendem Maße der Fall ist (bei elektronischen Stellenmärkten mit Online-Bewerbungsmöglichkeiten).

Die diesbezüglichen Maßnahmen sind bekannt (wie SSL-Verschlüsselung von Daten, Sicherheitsverbindungen (https-Verbindung), passwortgeschützte Zugriffsrechten, passwortgeschützte Archivierung, anonymisierte E-Mailsendungen und -adressen, etc.), sollten jedoch in jeder Soft- und Hardware für die Installation und Implementierung eines elektronischen Stellenmarktes enthalten sein.

Des weiteren sollte es gesetzlich vorgeschrieben sein, Online-Bewerbungssysteme nur mit entsprechenden Sicherheitsfunktionen betreiben zu dürfen und ein Missbrauch unkompliziert geahndet werden können. Auf diese Weise wäre der Datenschutz für jedermann ersichtlich und nachprüfbar.

5.4. Untersuchungsbezogene Kritiken und Verbesserungsansätze

Standardisierung von Qualifikationsmerkmalen:

Ungeachtet der kritischen Anmerkungen in Kapitel 6.1.3 bezüglich des Konfliktes von wissenschaftlicher Erkenntnis und praktisch-opportuner Anwendung in der Praxis, wäre ein Kompromiss beider Welten denkbar.

Dieser könnte der Gestalt sein, dass Qualifikationsstandards in nieder- und mittel qualifizierten Tätigkeiten und Berufssegmenten erhoben und eingeführt werden.

In höher- und hochqualifizierten Tätigkeiten und Berufssegmenten, beispielsweise ab Fachhochschulausbildung, könnten weiterhin individuellen Profile und Angaben gemacht werden.

Die detaillierte Ausgestaltung, Klassifizierung und Formulierung der Qualifikationsstandards könnte dabei die Bundesagentur für Arbeit übernehmen.

Bei Online-Bewerbungsbögen wäre es vorstellbar, dass über entsprechende Pull-Down Menus dann die jeweilige Qualifikation oder die Qualifikationen mittels Mehrfachauswahl angegeben werden können und zwar einheitlich auf Bundesebene.

Bei diesem Aspekt sollte dabei das Ziel, eine eindeutige Erhöhung des Persönlichkeitsschutzes zu erreichen, konsequent beachtet und verfolgt werden, unter Berücksichtigung der oben angeführten Ausnahmen bei hochqualifizierten Tätigkeiten. Ein Nebeneffekt könnte auch sein, dass die Effizienz der Dateneingabe und -verarbeitung erhöht wird, da durch einheitliche Standards keine eigenformulierten Qualifikationsprofile erstellt und angegeben werden müssten.

Restriktionen:

Bezüglich des in Kapitel 5.3.4. zusammengefassten Aspektes von Restriktionen des Persönlichkeits- und Datenschutzes in anonymisierten Bewerbungen in Hinsicht auf Personen bei denen zu wenig gemachte Angaben vermittlungshindernd wären, könnten nachfolgende Ansätze eine Verbesserung bewirken.

Zu gering erscheinende Angaben in anonymisierten Online-Bewerbungen könnten dadurch wett gemacht werden, dass eine solche als Vorauswahlbewerbung behandelt

5. Fazit der Untersuchungen und diesbezügliche Erkenntnisgewinne

wird. Sollte der entsprechende Bewerber in die nähere Auswahl kommen bzw. als relativ sicherer Kandidat feststehen, kann dieser gebeten werden, bestimmte Angaben schriftlich-postalisch oder elektronisch (per Fax oder E-Mail) direkt an den eigentlichen Stellenanbieter nach zu reichen bzw. bei einer persönlichen Vorsprache mitzubringen.

Für Bewerber mit Handicaps sollte es in Online-Bewerbungsformularen eine eigene Kategorie bzw. einen eigenen Unterpunkt geben, indem diese diesbezügliche Angaben machen können, über die Art und den Umfang des Handicaps (z.B. Art und Grad einer Behinderung, Berufswiedereinsteiger, etc.) und damit verbundenen möglichen Folgen (z.B. zeitliche oder räumliche Einschränkungen oder Einschränkungen hinsichtlich des vorgesehenen Einsatzes in qualitativer wie quantitativer Hinsicht, etc.).

6. Resultate und Spannungsfelder

Nachfolgend werden Resultate verschiedener Studien vorgestellt und angrenzende Spannungsfelder und Resultate, basierend auf der allgemeinen Ausgangslage aus Kapitel 2.1, dahingehend untersucht, welche Auswirkungen, Konflikte und Verbesserungen elektronische Stellenmärkte im erweiterten Kontext mit sich bringen. Der Diskurs basiert dabei auf den Erkenntnissen und Ergebnissen der Expertenbefragungen und Einzelfallanalysen, sowie Literaturbezugnahmen, welche thematisch bezug nehmen auf Resultate und angrenzenden Spannungsfelder.

Die Behandlung der einzelnen Bereiche erfolgt nach der systematischen Einteilung in Kapitel 2.1. Demnach fallen in den thematischen Einzugsbereich in entsprechender Reihenfolge die Bereiche, direkt Betroffene, Politik, volkswirtschaftliche Relevanz und Privatwirtschaft.

Da in den nachfolgenden Kapiteln zur Darstellung der Entwicklung von Online-Stellenangeboten immer wieder auf den sogenannten „Monster Employment Index“ zurückgegriffen wird, sei dieser nachfolgend erläutert.

◆ **Monster Employment Index:**⁷⁰

Die Erfassung von Online-Stellenmarktangeboten und -aktivitäten auf partiell internationalen, nationalen und regionalen Ebenen bezüglich der Nutzung ist derzeit primär der Firma Monster Worldwide Inc., mit Sitz in Maynard, Massachusetts, USA, möglich. Jene Firma ist zum einen bis dato die einzige bekannte Online-Jobbörse mit einem weltweiten Netz an nationalen Jobbörsen, welches es ermöglicht Entwicklungen auf globalerer Ebene aufzuzeigen, darunter auch die Entwicklung der europäischen Nutzung von virtuellen Jobbörsen, insbesondere auch der eigenen.

Zum Zweck der statistischen Erfassung von Online-Stellenmarktangeboten hat die Firma Monster Worldwide Inc. im Jahr 2004 den Monster Employment Index einge-

⁷⁰ MEI – Jahresbericht 2005, S.5

führt. Der europäische Index wird dabei gebildet aus den Daten von Online-Stellenanzeigen von 1400 Job-Boards (Plattformen) und Unternehmenssites der Länder Deutschland, Frankreich, Großbritannien, Niederlande und Schweden.

Die analysierten Unternehmen sind dabei in vier Kategorien eingeteilt: Marktführer mit mehr als 2.500 Mitarbeitern, Unternehmen mit über 500 Beschäftigten, über 100 Beschäftigten oder Kleinbetriebe mit weniger als 100 Mitarbeitern. Freie Stellen für Praktika und Lehrstellen finden hier keine Berücksichtigung. Gleichzeitig umfassen die Unternehmen alle vorkommenden Berufssparten. Somit ist der Index nicht auf bestimmte Branchen begrenzt und damit auch als Indikator für gesamtwirtschaftliche Angebots- und Nachfragebewegungen tauglich. Als Einschränkung dieses Indikators muss dabei derzeit angeführt werden, dass noch Überlaufprozesse von den Print-Medien hin zu Online-Anzeigen stattfinden. Ein starkes Wachstum an Online-Stellenanzeigen und –aktivitäten ist derzeit also noch kein eindeutiger Indikator für einen wirtschaftlichen Aufschwung.

Der Monster Employment Index Europa wurde im Juni 2004 eingeführt. Die diesbezügliche erste Jahresstatistik beinhaltet den Zeitraum von einschließlich Dezember 2004 bis einschließlich Dezember 2005.

➤ *Bedeutsamkeit elektronischer Stellenmärkte*

Jene Bedeutsamkeit beinhaltet auch eine Sicht über den nationalen Horizont hinaus, also zumindest auch die Bedeutsamkeit auf europäischer Ebene.

☞ Deutsche Stellenmärkte 2005:

Aus nationaler Sicht kann besonders vom Zeitraum 2004 bis Anfang 2006 ein starkes Wachstum der Nutzung elektronischer Stellenmärkte festgestellt werden.⁷¹ Dies bezieht sich gleichermaßen auf Stellensuchende, Arbeitgeber und Stellenvermittler. Die maßgeblichen diesbezüglichen Resultate für die jeweilige Gruppe werden in den nachfolgenden Kapiteln vorgestellt und erläutert.

⁷¹ siehe König, 2006: Bewerbungspraxis 2005, S.9 f

siehe Beck, 2006: Blitzlicht-Untersuchung, S. 5 f

siehe Crosswater-systems.com, 2006: Marktstudie Jobbörsen 2005 S.11 f

6. Resultate und Spannungsfelder

Insbesondere ist in diesem Zusammenhang zu erwähnen, dass im gleichen Zeitraum der Anteil der Nutzung der Print-Medien als Stellenmarktportal drastisch zurückgegangen ist. Der Anteil von Print-Medien lag im Jahr 2005 nur noch bei 37% , wobei auch Print-Stellenanzeigen oft gleichzeitig im Internet veröffentlicht werden.⁷² Demnach werden Stellenanzeigen auf Print-Medien hauptsächlich noch aus Image- und Prestige Gründen geschaltet und bei Führungspositionen. Es ist hierbei allerdings zu erwähnen, dass bereits auch Zeitungen über ihre jeweiligen Internet-Portale Stellenanzeigen veröffentlichen.⁷³

Die Gründe für diese eindeutige Entwicklung wurden im Rahmen dieser Arbeit bereits ausführlich herausgestellt.⁷⁴

☞ Europäische Stellenmärkte 2005

Der MEI EU Index stieg im Zeitraum 12.2004 bis 12.2005 von 83 auf 112 Punkte. Ausgehend vom Zeitpunkt Dezember 2004 mit einem Index-Wert von 83 Punkten (für die genannten Länder in Europa als MEI EU Index), stieg dieser auf 112 Punkte im Dezember 2005. Dieser Anstieg um 29 Punkte bzw. um 35 % bedeutet, dass die Online-Stellenangebote innerhalb von 12 Monaten stark angestiegen sind. Dieser Anstieg beruht jedoch nicht allein auf der zunehmenden Nutzung des elektronischen Mediums zur Personal-Rekrutierung, sondern enthält auch Komponenten eines Wirtschaftswachstums bzw. von wirtschaftlichen Aktivitäten bezüglich der Personalbeschaffung. In der folgenden Grafik sind die einzelnen Wachstumsraten der Länder des Index aufgeführt. Es kann dabei festgehalten werden, dass sich die Wachstumsraten auf annähernd gleich hohem Niveau befinden, also in allen Ländern eine starke Zunahme an Online-Stellenanzeigen stattgefunden hat.

Land	Dez 05	Nov 05	Okt 05	Sep 05	Aug 05	Jul 05	Jun 05	Mai 05	Apr 05	Mär 05	Feb 05	Jan 05	Dez 04
Frankreich	112	110	111	91	99	114	105	106	102	99	96	84	84
Deutschland	109	111	112	111	108	104	103	99	96	95	91	87	83
Niederlande	119	113	111	105	105	109	103	102	98	98	88	81	87
Schweden	109	101	100	97	86	97	111	114	105	108	107	80	95
Großbritannien	118	108	108	100	102	108	105	102	102	103	100	73	88

Abb. 175

MEI Europa

Stand 03.2006

⁷² siehe crosswater-systems, 2006: Jobbörsen in Deutschland, S. 4, S. 11 f

⁷³ siehe Kap. 4.3. Einzelfallanalysen, Kap. 4.3.5. Regionale elektronische Stellenmärkte

⁷⁴ vgl. Kap. 3.1. Bisherige Verbesserung der Arbeitsvermittlung und Kap. 5.1.2.

6.1. Elektronische Stellenmärkte und direkt Betroffene

Direkt Betroffene im Zusammenhang mit elektronischen Stellenmärkten sind naturgemäß Stellensuchende und Stellenanbieter. Stellenanbieter können wiederum direkt Arbeitgeber sein oder Stellenvermittler, wie reine Stellenbörsen. Unter direkte Arbeitgeber fallen auch Personal-Leasing-Firmen, da die dort weiter vermittelten Personen im Auftrag der Leih-Firma tätig werden und von dieser auch ihren Lohn beziehen.

Alle drei Gruppen, also Stellensuchende, Arbeitgeber und Stellenvermittler bzw. –börsen sind gleichermaßen betroffen von der zunehmenden Bedeutsamkeit elektronischer Stellenmärkte.

6.1.1. Stellensuchende

6.1.1.1. Resultate

☞ Nutzung und Akzeptanz:

Die allgemeine Nutzung von Jobbörsen und Unternehmenssites zur Stellensuche hat nach einer Befragung des Instituts für Wirtschaftsinformatik der Johann-Wolfgang-Goethe-Universität in Frankfurt stark zugenommen.⁷⁵ Die 10.000 Teilnehmer jener Studie waren zu 50% männlich bzw. 50% weiblich, 44 % hatten eine Universitäts- oder FH – ausbildung und 24% eine Berufsausbildung.

Danach hat sich der Anteil derer die mindestens auch das Internet und diesbezügliche Stellenbörsen nutzen, von 75% im Jahr 2004 auf 86% im Jahr 2005 erhöht. 60% gaben an, auch unternehmenseigene Sites zur Stellensuche zu durchforsten.

Das Verhalten der Stellensuchenden bezüglich der Wahl des Recherche- und Bewerbungsmediums wird dabei bestimmt von den Vorteilen der Online-Stellenanzeigen und Online-Bewerbungsmöglichkeiten,⁷⁶ sowie von dem Umstand dass immer mehr Unternehmen und Stellenvermittler ihre Offerten ins Internet stellen.⁷⁷

⁷⁵ König, 2005: Bewerbungspraxis 2005, S. 7 f

⁷⁶ siehe Kapitel 5.1 und 5.2

⁷⁷ siehe Kapitel 6.1.2 und 6.1.3

6.1. Elektronische Stellenmärkte und direkt Betroffene

Die Akzeptanz von Online-Bewerbungen ist bis dato (2006) am schlechtesten bei Aspiranten für Manager-Jobs.⁷⁸ Im Jahr 2005 bewarben sich nur 33% jener Aspiranten mittels Online-Bewerbungsmöglichkeiten. Gleichzeitig waren die diesbezüglichen Online-Bewerbungen qualitativ schlechter als postalisch zugesandte Bewerbungen (bezogen auf Online-Bewerbungen mittels frei gestaltbaren E-Mail-Bewerbungen).

☞ Online gestellte Bewerbungen:

Die mitunter in dieser Arbeit behandelte Möglichkeit für Stellensuchende, auf allen Jobbörsen, dem VAM der Arbeitsagentur und auf zahlreichen Jobportalen von Großunternehmen sowie großen Organisationen, Bewerbungen online zu stellen, wird bis dato von Unternehmen nur sehr spärlich genutzt.⁷⁹ Personalberater sowie Mitarbeiter von Jobbörsen hingegen nutzen bis zu 50% online gestellte Bewerbungen bei der Personalsuche. Insgesamt ist die diesbezügliche Nutzung noch recht gering.

☞ Matching-Qualitäten:

Unter Matching wird in diesem Zusammenhang die Möglichkeit verstanden, durch Eingabe einer Stellenbezeichnung / Tätigkeit eine „Treffer- bzw. Ergebnisliste“ mit den entsprechenden Stellenausschreibungen angezeigt zu bekommen.⁸⁰ Die Passgenauigkeit wird dann mit 1 bewertet, wenn die ausgeschriebene Stelle mit dem eingegebenen Tätigkeitsbild zu 100% übereinstimmt.

Ein Vergleich zwischen den 5 größten privaten Profit-Jobbörsen in Deutschland ergab eine Passgenauigkeit eines Matchings zwischen 86% und 62%.

⁷⁸ Buchhorn, 2005: S. 2

⁷⁹ Buchhorn, 2005: S. 3

⁸⁰ Beck, 2006: Jobbörsen im Vergleich, S. 22

6. Resultate und Spannungsfelder

Tätigkeitsbilder	Monster	Jobpilot	Jobscout24	Jobware	StepStone
Geschäftsführer	74,60%	23,08%	4,58%	77,78%	33,57%
Controller	83,01%	74,85%	83,23%	71,76%	70,00%
Projektleiter	91,26%	65,67%	64,39%	93,75%	54,23%
Teamleiter	88,01%	76,74%	62,18%	92,50%	70,59%
Consultant	89,05%	41,17%	66,60%	96,00%	46,25%
Personalsachbearbeiter	92,73%	86,36%	88,24%	50,00%	93,55%
Konstrukteur	92,95%	62,20%	97,16%	100,00%	70,45%
Assistent	81,96%	76,91%	88,24%	98,41%	61,21%
Softwareentwickler	97,41%	91,20%	88,40%	95,68%	70,24%
Jurist	80,95%	59,52%	19,32%	38,46%	28,81%
Sales Manager	51,21%	62,67%	58,64%	100,00%	4,71%
Sekretärin	83,19%	89,49%	62,11%	100,00%	68,33%
Einkäufer	77,96%	22,33%	73,28%	92,59%	87,12%
Administrator	75,30%	62,87%	63,16%	96,15%	83,93%
Bilanzbuchhalter	58,75%	59,85%	67,01%	85,71%	85,39%

Anteil der Stellenausschreibungen mit einer Passgenauigkeit = 1. (In die „Schnellsuche“ eingegebenes Tätigkeitsbild entspricht zu 100% der Stellenausschreibung)

Abb. 176 Matching-Qualitäten der „Schnellsuche bei Jobbörsen“⁸¹ Stand: 2005

Die beste Matching-Qualität mit 100% Passgenauigkeit wurde auf der inzwischen verbesserten Suchmaske der Arbeitsagentur im Jahr 2005 registriert.⁸²

Weitere Resultate, welche die Stellensuchenden betreffen, wurden bereits in den Kapiteln 3.1.1 und 3.1.2 zu den allgemeinen und spezifischen Verbesserungen der Arbeitsvermittlung durch virtuelle Stellenmärkte, sowie in den untersuchungsbezogenen Erkenntnisgewinnen in Kapitel 5, aufgeführt.

☞ Trends:

Aufgrund der in dieser Arbeit festgestellten und in den Untersuchungen ermittelten Vorteile elektronischer Stellenmärkte für Stellensuchende, kann mit an Sicherheit gren-

⁸¹ Quelle: Beck, 2006: Jobbörsen im Vergleich, S. 22-24

⁸² siehe Crosswater-System, 2005: Beitrag vom 2.06.2005, S. 3

6.1. Elektronische Stellenmärkte und direkt Betroffene

zender Wahrscheinlichkeit prognostiziert werden, dass die diesbezügliche Nutzung bis zum natürlichen Sättigungsgrad ansteigen wird. Sämtliche wissenschaftliche Studien und Studien von Privatfirmen zu diesem Thema weisen ebenso in diese Richtung, so dass dieser Trend manifest ist.⁸³

Der natürliche Sättigungsgrad, in diesem Zusammenhang, ist dann erreicht, wenn alle Stellensuchenden die über Computer und Internetanschluss verfügen, diese auch zur Stellensuche benutzen und Online-Bewerbungsmöglichkeiten anwenden. Ein grenzenloses Wachstum bzw. nicht vorhersehbare Wachstumsgrenzen gibt es daher in diesem Bereich nicht. Eine exakte Festlegung oder Prognose dieser Wachstumsgrenze dürfte schwierig sein, da dies von verschiedenen Faktoren abhängt. Zum einen von der Anzahl der Internet-User, dem Wachstum oder der Schrumpfung der Bevölkerung und der Volkswirtschaft sowie der jeweiligen temporären wirtschaftlichen Lage. Erschwerend kommt hinzu, dass alle Faktoren dynamisch sind und voneinander abhängen.

6.1.1.2. Spannungsfelder

☞ Matching-Qualitäten:

Die teilweise ungenauen Suchergebnisse in Jobbörsen basieren auf einer bis dato meist unzureichenden Umsetzung von Taxonomie-Grundregeln in Software-Analyse-Programmen von Suchmaschinen-Software.⁸⁴ Diese Regeln betreffen die Klassifizierung von Daten mittels methodischer Unterscheidungen durch Attribute und Attributwerte (z.B. Attribut: Farbe, Attributwert: blau). Dies kann mit der bisherigen Internet-Sprache HTML nicht bewältigt werden, wofür die Arbeitsagentur in ihrem virtuellen Arbeitsmarkt dafür auch die neuere HR-XML-Sprache einsetzt. Mittels dieser „Human Resources – Extended Mark-Up Language“ lässt sich auch ein methodisches Klassifikationssystem in Bezug auf Dokumente und deren Inhalte umsetzen. Aus diesem Grund liegt die Trefferquote bzw. Passgenauigkeit im VAM der Arbeitsagentur

⁸³ vgl. Beck, 2006: Recruiting Trends 2005, Kapitel 1

⁸⁴ siehe Crosswater-Systems, 2005: Beitrag vom 02.06.2005, S. 7 f

bei nahezu 100% bzw. 1.

Um HR-XML zu installieren und zu standardisieren wurde ein HR-XML-Consortium Europe gegründet, mittels dessen Unterstützung bereits Standards entwickelt wurden (SEP – Staffing Exchange Protocol und SIDES – Staffing Industry Data Exchange Standards). Diese unterstützen bereits das Posting von Stellenausschreibungen zu Jobbörsen und Unternehmens-Webseiten sowie den Austausch von Bewerber-Details zwischen verschiedenen IT-Systemen.

Es ist also lediglich eine Frage der Zeit bis diese Standards in gängige E-Recruiting-Software mit integriert werden und die Matching-Qualitäten damit maximiert werden können.

☞ Mehrfach-Indizierungen:

Mehrfach-Indizierungen können entstehen, wenn der Betreiber einer Jobbörse eine Stellenanzeige nach mehreren Kriterien indiziert, die sich eigentlich gegenseitig ausschließen sollten. Dadurch können innerhalb der Datenbank mehrere, zusätzliche Duplikate von Stellenanzeigen entstehen, die in der Gesamtanzahl der Stellenanzeigen mit gezählt werden, weil sie in der Regel nicht in jedem Einzelfall als Mehrfach-Indizierung erkannt werden. Beispiel: Eine Stellenanzeige wird als „Vertriebstätigkeit“ und gleichzeitig als „Management-Tätigkeit“ gekennzeichnet⁸⁵.

Ein genereller Lösungsansatz für jene Problematik existiert nicht, da es den Personal-sachbearbeitern obliegt, welche und wie viele Indizierungen sie für eine Stellenausschreibung verwenden. Eine Erleichterung wäre denkbar durch die Angabe von Prioritäten im Sinne eines geschlossenen Präferenzsystems.

☞ Online-Bewerbungsqualitäten:

Unter Bewerbungsqualität wird hier die Präsentation und inhaltliche Aufmachung von Online-Bewerbungen verstanden, welche ganz oder teilweise frei gestaltet werden können, also ähnlich denen die auf Papier verfasst werden.

⁸⁵ vgl. Crosswater-Systems, 2006: Jobbörsen in Deutschland, S. 81

6.1. Elektronische Stellenmärkte und direkt Betroffene

In einer Studie aus dem Jahr 2004 wurden verschiedenste Unternehmen zu den Online-Bewerbungsqualitäten im Vergleich zu konventionellen Papierbewerbungen befragt⁸⁶. Die Unternehmen gaben dabei an, dass nur ca. 30% der Online-Bewerbungen qualitativ denen von Papierbewerbungen entsprächen.

Zu einem ähnliche Ergebnis kommt eine Analyse der Königsteiner Agentur für Personalberatung aus dem Jahr 2004.⁸⁷ Hierbei wurden 10 zu besetzende Positionen bei acht der großen deutschen Jobbörsen geschaltet und die Ergebnisse im einzelnen ausgewertet. Bei dieser Aktion sind insgesamt 195 Bewerbungen eingegangen, die dann anschließend nach qualitativen Gesichtspunkten untersucht wurden. 67% der eingegangenen Online-Bewerbungen wurden hier als qualitativ ungeeignet bewertet.

In Bezug auf E-Mail-Bewerbungen muss allerdings festgehalten werden, dass beim Verfassen von Bewerbungen auf HTML-Basis nicht alle Schrift- und Schreibfunktionen zur Verfügung stehen, wie sie z.B. im Textprogramm Word verfügbar sind, weshalb auch bis dato die Präsentation nicht so gut ausfallen kann. Zudem muss man über gewisse HTML-Spezialkenntnisse verfügen um z.B. besondere grafische Effekte und Gestaltungen mit einbauen zu können.

Die Bewerbungsqualitäten bezüglich der Präsentation in E-Mail-Bewerbungen ist daher zu einem großen Teil eine Softwarefrage bezüglich der zur Verfügung stehenden HTML-Standards. Wünschenswert wäre daher eine erweiterte HTML-Version mit mehr Schrift- und Schreibfunktionen.

Da Online-Bewerbungen im Allgemeinen noch ein relativ neues Phänomen sind, wird auch noch ein Lernprozess stattfinden mit dem Ziel der qualitativen Optimierung von Bewerbungspräsentationen und inhaltlichen Gestaltungsstrukturen.

☞ Aktualität:

In den Einzelfallanalysen in Kap. 4.3 sowie in der Zusammenfassung in Kap. 5.2 dieser Arbeit wurde dieser Aspekt bereits eingehend behandelt und in Kap 5.4 Kritiken und Lösungsansätze zur Vermeidung unklarer Aktualitätsangaben unterbreitet, insbesondere Standards für Mindestangaben und die Herausnahme nicht mehr aktueller vakanter

⁸⁶ siehe Beck, 2005: Recruiting Trends 2005, S 70 f

⁸⁷ Crosswater-Systems, 2006: Jobbörsen in Deutschland, S. 51 f

Stellenanzeigen.

☞ **Persönlichkeits- und Datenschutz:**

Der Persönlichkeits- und Datenschutz wurde in dieser Arbeit zwar bereits in der Expertenbefragung, den Einzelfallanalysen und darauf folgend eingehend behandelt, ein übergeordnetes Spannungsfeld jedoch besteht noch hinsichtlich der Kontroverse zwischen politischer Absicht der entsprechenden Gesetze und der Umsetzung bzw. der realen Handhabung mit persönlichen Daten.

Jener Aspekt betrifft zwar Stellensuchende und Stellenmarktbetreiber gleichermaßen, wird jedoch aufgrund der erwähnten primären intentionalen Verortung nachfolgend im Kapitel 6.2, welches Politik im Zusammenhang mit elektronischen Stellenmärkten zum Inhalt hat, näher untersucht.

6.1.2. Arbeitgeber

Arbeitgeber werden eigens angeführt, da es sich hier gemäß dem in dieser Arbeit entwickelten Strukturmodell um berufsspezifische Non-Profit-Stellenmärkte handelt und somit die Zielrichtung und Motivation eines solchen Stellenportales eine andere ist als bei Profit-Stellenbörsen. Insbesondere ist der Ansatzpunkt des Aspektes der Nutzung und Akzeptanz von Online-Stellenmärkten und Online-Bewerbungen ein völlig anderer als bei Profit-Stellenmärkten.⁸⁸ Nutzung und Akzeptanz beziehen sich bei Arbeitgebern auf diese selbst, während sie sich bei Profit-Stellenbörsen auf dritte beziehen.

⁸⁸ vergleiche Kap. 6.1.2 zu Kap. 6.1.3

6.1. Elektronische Stellenmärkte und direkt Betroffene

6.1.2.1. Resultate

☞ Akzeptanz und Nutzung:

Die Akzeptanz und Nutzung von Online-Stellenmarktportalen und Online-Bewerbungen in Arbeitgeberportalen haben insgesamt stark zugenommen, wie nachfolgend die Ergebnisse der Studie „Recruiting Trends 2006“ veranschaulichen.⁸⁹

- 75,8% der Stellenangebote von Großunternehmen werden über unternehmenseigene Websites und Job-Portale veröffentlicht
- 54,1% (+5% in 2005) der freien Stellen werden auf Job-Portalen beworben
- 86% der Unternehmen haben bereits mindestens einmal mit professionellen Jobbörsen zusammengearbeitet
- 77% (3 von 4 Befragten) sind der Meinung, dass das E-Recruiting ihren Einstellungsprozess erleichtert hat
- 57,6% sind mit E-Recruiting-Prozessen zufrieden
- 31,4% vertreten die Auffassung, dass das E-Recruiting sich positiv auf die Qualität der Bewerbungen auswirkt
- Bund, Länder und Gemeinden (Städte) nutzen Online-Bewerbungsmöglichkeiten bis dato nur spärlich⁹⁰

☞ Nutzung online gestellter Bewerbungen

Wie im vorherigen Kapitel erwähnt, nutzen Arbeitgeber online gestellte Bewerbungen, im Gegensatz zu Personaldienstleistern, bis dato kaum zur Suche nach Personal.

Die Gründe dafür liegen darin, dass Arbeitgeber durch Einsatz von Personal zur Bewerbersuche weitere Kosten zu tragen hätten, neben den Kosten welche eine Stellenausschreibung auf der unternehmenseigenen Site und / oder bei Jobbörsen bzw. Printmedien bereits verursacht. Zudem dürfte es für Arbeitgeber wenig Sinn ergeben, wenn neben mehrfacher Anzeigenschaltung noch zusätzlich aktiv nach Personal gesucht werden würde. Die Kosten für eine aktive Bewerbersuche hängen zudem von der Größe des

⁸⁹ König, 2006: Recruiting Trends 2006; in monster employment Index 2006, S. 7 f

⁹⁰ Untersuchungsbezogene Ergebnisse der Internet-Recherchen zu Kapitel 3

Unternehmens ab und der Fluktuationsrate der Mitarbeiter. Ein Unternehmen welches aufgrund seiner Größe über eine eigene Personalabteilung verfügt, könnte es sich potentiell eher leisten aktiv nach Personal zu suchen als Kleinbetriebe und Selbstständige.

☞ Untersuchungsbezogene Resultate:

Bezüglich der Ergebnisse der Untersuchungen dieser Arbeit hinsichtlich der Aspekte Effizienz (Kosten-Nutzen-Relation und Transaktionskostenverhältnisse) und Persönlichkeits- und Datenschutz, welche ebenso Arbeitgeber tangieren, sei auf die Kapitel 5.2 bis 5.4 hingewiesen.

☞ Trends:

Der bereits hohe Prozentsatz von Stellenausschreibungen auf Unternehmenssites von Großunternehmen wird sich weiter erhöhen.⁹¹ Auch der Mittelstand wird vermehrt unternehmenseigene Sites zur Stellenausschreibung und für Online-Bewerbungen nutzen.

Laut „Recruiting Trends 2005“ soll auch die Nutzung von Bewerberdatenbanken durch Unternehmen zunehmen⁹².

Kleinbetriebe und Selbstständige werden noch stärker als bislang Profit-Jobbörsen oder den VAM der Arbeitsagentur in Anspruch nehmen, um vakante Stellen zu offerieren.

Die Nutzung von Print-Medien zur Stellenanzeigenschaltung für Unternehmen wird weiter zurückgehen. Stellenanzeigen welche an Print-Medien in Auftrag gegeben werden, sofern zukünftig noch nennenswerte Anzahlen davon existieren sollten, werden gegebenenfalls auf den Internetsites von Zeitungen veröffentlicht.

⁹¹ siehe Crosswater Marktstudie, 2006: S. 11 f

⁹² vgl. König 2005: Recruiting Trends 2005, S. 23 f

6.1. Elektronische Stellenmärkte und direkt Betroffene

6.1.2.2. Spannungsfelder

☞ Aktualität:

Die im Rahmen der Untersuchungen dieser Arbeit festgestellten und von dritter Seite bestätigten gelegentlichen Mängel bezüglich der Aktualitätsangaben und der Herausnahme nicht mehr aktueller Stellenanzeigen betreffen ebenso Sites von Arbeitgebern. Wegen diesbezüglicher Verbesserungsansätze sei hier auf das Kapitel 5.4.2 verwiesen.

☞ Kennzeichnung von Online- Stellenanzeigen:

Arbeitgeber welche Online-Stellenanzeigen bei Profit-Stellenbörsen oder im VAM der Arbeitsagentur aufgeben, sollten dabei Vorsicht bei der Kennzeichnung der Stellenanzeigen walten lassen.

Die diesbezügliche Problematik liegt in der Mehrfachkennzeichnung oder nicht zutreffenden Kennzeichnung von Stellen, Tätigkeiten, Branchen oder Regionen in Auftragsformularen der beauftragten Jobbörse. Diese wiederum nimmt die Angaben und setzt diese in die Suchfilter bzw. Suchkategorien von Suchmaschinensoftware. Werden dabei zu viele verschiedene oder nicht ganz zutreffende Tätigkeiten, Berufsfelder, Branchen oder Regionen eingegeben, so kann es leicht passieren dass sich niemand oder die falschen Bewerber auf die Stellenanzeige melden, da die Bewerber bei der Eingabe von Suchbegriffen in Suchmaschinen möglicherweise eine Tätigkeit gefunden haben von der sie denken diese sei passend. In Wirklichkeit handelt es sich jedoch um eine andere Tätigkeit als die, die in der Suchfunktion als Ergebnis erscheint. Auf diese Problematik hat auch ein Herr Schönweitz in einem Beitrag auf monster.de hingewiesen.⁹³

Es ist daher Arbeitgebern und Unternehmen sehr zu empfehlen, vakante Stellen so präzise als möglich zu beschreiben und Mehrfachkennzeichnungen so weit als möglich einzuschränken. Das selbe gilt auch für räumliche Angaben, falls eine Stelle an mehreren Orten angetreten werden kann, bzw. mehrere Filialen oder Zeigstellen existieren. Es sollte dabei der Ort als Bewerbungsreferenz angegeben werden, von dem die Stel-

⁹³ siehe Schönweitz, 2003: Beitrag in Personal-Journal von monster.de vom 20.11.2003

lenausschreibung auch abgegeben wurde.

☞ Bewerber-Management-Systeme:

Große Unternehmen und Konzerne verwenden bereits seit einigen Jahren spezielle Software, sogenannte Bewerber-Management-Systeme, um beispielsweise mittels Online-Bewerbungsformularen Bewerberdaten strukturiert zu erhalten und um diese dann auch systematisch weiterbearbeiten und –verwenden zu können. Diese Systeme sind jedoch gerade im Mittelstand noch nicht ausreichend vorhanden.⁹⁴

Wie in Kapitel 5. 4, Kritiken und Verbesserungsansätze, angeführt, wäre es gerade für den Mittelstand und für kleinere Betriebe sinnvoll, wenn es preiswerte und leicht zu bedienende Bewerber-Management-Systeme gäbe, welche zumindest über alle notwendigen Funktionen verfügen um Online-Bewerbungen mittels einfacherer elektronischer Formulare anbieten zu können. Natürlich spielt auch hier die Größe des Unternehmens und die Fluktuationsrate der Mitarbeiter eine entscheidende Rolle.

6.1.3. Stellenvermittler

6.1.3.1. Resultate

☞ Akzeptanz und Nutzung von Profit-Jobbörsen und dem VAM der Arbeitsagentur:

Profit-Jobbörsen:⁹⁵

- 52% der Stellenausschreibungen in der Bundesrepublik wurden im Jahr 2005 auf den Seiten einer Jobbörse veröffentlicht.
- 86% der Stellensuchenden nutzten 2005 auch Online-Profit-Stellenmärkte zur Job-

⁹⁴ König, 2004: Recruiting Trends 2004, S. 113 f

⁹⁵ Crosswater-Systems, 2006: S. 11 ff

6.1. Elektronische Stellenmärkte und direkt Betroffene

suche.⁹⁶

- Print-Medien verloren von 2000 bis 2005 69% Marktanteil im Bereich Stellenanzeigen, aufgrund der Kosten- und Effizienzvorteile elektronischer Stellenmärkte, welche in dieser Arbeit ermittelt und dargelegt wurden.⁹⁷
- Ende des Jahres 2005 existierten 459 registrierte Profit-Jobbörsen.⁹⁸
- 56% der Profit-Jobbörsen im Jahr 2005 waren allgemeine Jobbörsen, also ohne eine spezifische Ausrichtung in irgendeiner Art. Die restlichen 44% der Profit-Jobbörsen waren spezialisiert in den Bereichen Beruf/ Branche, Regionalität, Karrierephase und Sonstiges.
- Es existieren in der Gesamtheit der Profit-Jobbörsen alle Berufe, Berufsfelder und Branchen.⁹⁹ In Anlehnung an die jeweilig in einem Profit-Stellenmarkt angebotenen Stellen, richtet sich auch die Zielgruppe der Beworbenen. Hiermit wird das in dieser Arbeit verfasste Strukturmodell verifiziert.

VAM der Arbeitsagentur:

Der Anteil der über das VAM laufenden Stellenanzeigen sank von 59% zu Beginn des Jahres 2002 auf 46% zum Ende des Jahres 2005.¹⁰⁰ Im VAM sind, wie in den Profit-Stellenbörsen, alle Berufe und Branchen vorzufinden.¹⁰¹ Eine eingehende Behandlung des VAM erfolgt im nächsten Kapitel über Politik und elektronische Stellenmärkte.

☞ Preisgestaltung von Profit-Jobbörsen im Vergleich zu Stellenanzeigen bei Print-Medien

1. Preispolitik und Preise von Profit-Jobbörsen:¹⁰²

Die Preisgestaltung für Online-Stellenanzeigen wird bestimmt von der Dauer der Inse-

⁹⁶ siehe König, 2005: Bewerbungspraxis 2005, S. 7 f

⁹⁷ siehe Kapitel 5: Untersuchungsbezogene Ergebnisse bezüglich der Effizienz – Kap. 5.2

⁹⁸ laut Jobbörsen-Branchendienst Crosswater Systems Ltd., 2005, Eigenbericht vom 02.03.2005

⁹⁹ vgl. monster employment index, 2005: Jahresbericht 2005, S. 5 und 13 f
sowie Beck, 2006: Jobbörsen im Vergleich, S. 13 f

¹⁰⁰ Crosswater-Systems, 2005: Beitrag vom 15.03.2006 unter crosswater-systems.com

¹⁰¹ Crosswater-Systems, 2005: Jobbörsen in Deutschland, S. 66 f

¹⁰² eigene Recherchen anhand von 5 Profit-Jobbörsen: Jobpilot-Monster, Jobware, Stepstone, Worldwidejobs und Jobsout24.

rierung einer Stellenanzeige, nach Gestaltung oder reinem Text-Layout einer Stellenanzeige, nach Preis-per-Click, nach Preis-per-Size (Unternehmensgröße) oder nach Kombi-Preisen (Veröffentlichung von einer Stellenanzeige bei mehreren Jobbörsen). Für eine Stellenanzeige wurden zum Zeitpunkt 05.2006 die folgenden Mindest- und Höchstpreisspannen ermittelt:

Mindestpreisspanne: ca. 600.-€ - 1500.-€

Höchstpreisspanne: ca. 1500.-€ - 3000.-€

In einigen Profit-Stellenbörsen besteht für Arbeitgeber auch die entgeltliche Möglichkeit der Abfrage von Bewerberdatenbanken. Die diesbezügliche Preisgestaltung richtet sich nach der Dauer der Nutzung und teilweise nach der Anzahl der Bewerber die pro jeweiliger Dauer abgerufen werden können. Dass nicht in allen Profit-Jobbörsen Bewerberdatenbanken existieren liegt darin begründet, dass diese zusätzliche Soft- und Hardware benötigen und zudem Pflege und Wartung, was wiederum mit höheren einmaligen und dauerhaften Kosten verbunden ist. Diese höheren Kosten können wiederum nur Profit-Stellenmärkte ab einem gewissen Umsatz und einer bestimmten Größenordnung auf sich nehmen.

Von den 5 untersuchten Profit-Stellenmärkten boten 3 Bewerberdatenbanken an. Um einen Vergleich für einen Mindestpreis erhalten zu können, wurde zum Zeitpunkt 05.2006 die Option 30 Tage Nutzung und einmal beschränkte und einmal unbeschränkte Bewerberanzahl gewählt.

Mindestpreisspanne für 30 Tage und beschränkte Bewerberzahl:

ca. 1000.-€ - 2500.-€

Mindestpreisspanne für 30 Tage und unbeschränkte Bewerberzahl:

ca. 1200.-€ - 3000.-€

2. Preispolitik und Preise von Print-Medien:¹⁰³

Die Preispolitik von Print-Medien wird bestimmt von der Anzahl der Leser, dem regionalen Verbreitungsraum, dem Bekanntheitsgrad und Ansehen, dem durchschnittlichen Niveau der Leserschaft (Bildungsgrad) und gegebenenfalls dem Grad der nationalen und internationalen Verbreitung.

Des weiteren hängt der Preis für eine Stellenanzeige von der Anzahl der Buchstaben

¹⁰³ eigene Recherchen anhand von 5 ausgewählten Zeitungen: Augsburger Allgemeine, Süddeutsche Zeitung, Frankfurter Allgemeine Zeitung (FAZ), Rheinische Post und Berliner Morgenpost.

6.1. Elektronische Stellenmärkte und direkt Betroffene

(mm-Größenordnung), des Größenformates, der zusätzlichen Farbauswahl und dem Veröffentlichungszeitpunkt (also Wochenendausgabe oder Ausgabe zwischen Mo.-Fr.) ab.

Für eine Stellenanzeige mit 6 cm Breite, fünf Zeilen und ohne Farbauswahl wurden für die jeweiligen Hauptausgaben der Zeitungen am Wochenende (Samstagsausgaben), zum Zeitpunkt 05.2006, die folgenden Mindest- und Höchstpreisspannen ermittelt:

Mindestpreisspanne: ca. 900.-€ - 2700.-€

Höchstpreisspanne: ca. 3000.-€ - 4800.-€

3. Fazit

Wie unschwer festzustellen ist, sind Stellenanzeigen in Print-Medien bis zu 800% teurer als Online-Stellenanzeigen bei Profit-Jobbörsen. Hinzu kommt noch, dass eine Online-Stellenanzeige eine ganze oder auch mehrere ganze Din A-4 Seiten umfassen kann, ohne dass dabei der Preis höher liegt. Es ist jedoch bei beiden Anzeigenformen zu beachten, dass die Preispolitik und –gestaltung bisweilen recht verworren und unübersichtlich ist, bezüglich diverser Rabatte und Sonderangebote für bestimmte Anzeigenformen und –kombinationen und hinsichtlich der Anzahl und Setzungsdauer von Anzeigen. So können, je nach aktueller Preisgestaltung, auch die hier festgestellten Mindestpreise in den angeführten Bereichen unterboten werden.

☞ Online gestellte Bewerbungen

Wie bereits im vorherigen Kapitel angeführt, sind die Mitarbeiter von Profit-Stellenmärkten diejenigen, welche online gestellte Bewerbungen am häufigsten durchforsten. Dies ist auch logisch, da sie damit schneller potentielle Bewerber für Arbeitgeber finden, welche bei ihnen einen Auftrag zur Stellenbesetzung abgeschlossen haben.

☞ Trends:

- Die Anzahl der Stellenanzeigen über Profit-Stellenmärkte wird weiter zunehmen,
-

jedoch nicht die Anzahl der Profit-Jobbörsen.¹⁰⁴

- Der Trend zu Spezialjobbörsen wird sich verstärken, insbesondere bezüglich der Berufsbranchen und Regionen.¹⁰⁵
- Eine gewisse Konzentrations- und Konsolidierungswelle wird die ca. 500 Profit-Jobbörsen in Deutschland erfassen.
- Jobbörsen werden vermehrt Kooperationen und Franchising mit Medienportalen betreiben, um ihren Bekanntheitsgrad zu steigern und um für potentielle Stellensuchende schneller und einfacher verfügbar zu sein.
- Print-Medien werden gegenüber Profit-Jobbörsen weiter an Marktanteilen verlieren.

☞ Sonstiges:

Bezüglich weiterer Resultate, insbesondere bezüglich spezifischer Effizienzgesichtspunkte, sei hier auf das Kapitel 5 dieser Arbeit verwiesen.

6.1.3.2. Spannungsfelder

☞ Persönlichkeits- und Datenschutz:

Dieser Aspekt, der insbesondere Profit-Stellenmärkte betrifft, wurde ausführlich in dieser Arbeit behandelt. Bezüglich der untersuchungsbezogenen Zusammenfassung und Ergebnisse sei daher auf Kapitel 5 verwiesen. Übergeordnete Spannungsfelder zu diesem Aspekt, wie das Spannungsfeld zwischen politischer Intention eines Gesetzes und dessen Auswirkung bzw. Anwendung, werden im nächsten Kapitel behandelt, da der Persönlichkeits- und Datenschutz vom Gesetzgeber initiiert wurde und deshalb systematisch im politischen Bereich verortet ist.

¹⁰⁴ Crosswater-Systems, 2005: Jobbörsen in Deutschland, S. 12 f

¹⁰⁵ siehe König, 2006: Recruiting Trends 2005, S. 15 f

6.2. Politik und elektronische Stellenmärkte

☞ Sonstiges:

Hinsichtlich der Matching-Qualitäten von Suchergebnissen und der Aktualität von Stellenanzeigen gilt auch bei Profit-Stellenmärkten das bisher diesbezüglich Angeführte. Die grundsätzliche Kontroverse zwischen Profit-Stellenmärkten und dem VAM der Arbeitsagentur wird im nächsten Kapitel behandelt, da jener VAM mitunter zu den Instrumentarien der Arbeitsmarktpolitik des Staates zählt und aufgrund dieser Verortung auch dort thematisiert wird.

6.2. Politik und elektronische Stellenmärkte

In Anlehnung an Kapitel 2.1, die allgemeine Ausgangslage, wird nachfolgend der prinzipiellen Frage nachgegangen, inwieweit die Intentionen von Gesetzen und sonstigen staatlichen Maßnahmen und Einrichtungen im Zusammenhang mit elektronischen Stellenmärkten umgesetzt wurden und welche Wirkungen in welchem Ausmaß und welcher Richtung diese aufweisen oder auch nicht.

Es werden daher nachfolgend die drei zentralen Bereiche, GG Artikel 1, StWG und GG Artikel 20, und die Arbeitsmarktpolitik, ergebnisbezogen durchleuchtet und diesbezügliche Spannungsfelder erörtert.

6.2.1. GG Artikel 1 und elektronische Stellenmärkte

Die vom Grundgesetz Artikel 1, der den Schutz der Menschenwürde zum Inhalt hat, abgeleiteten Gesetze manifestieren sich in den nachfolgenden Regelungswerken.

Die gesetzlichen Regelungen innerhalb derer Arbeitsvermittlung in elektronischen Stel-

lenmärkten stattfindet, ist das *Gesetz zur Regelung der Rahmenbedingungen für Informations- und Kommunikationsdienste*¹⁰⁶ (IuKDG). Dieses Gesetz enthält 8 Artikel mit Änderungen in verschiedenen Gesetzen und drei Artikel mit neue Gesetze. Diese sind das Gesetz über die Nutzung von Telediensten (Teledienstgesetz – TDG), das Gesetz über den Datenschutz bei Telediensten (TDDSG), und das Gesetz zur digitalen Signatur (Signaturgesetz – SigG).

Im Zentrum der hier zu betrachtenden übergeordneten Resultate und angrenzenden Spannungsfelder liegt die Frage, inwieweit die Intentionen der Politik, die Angabe und Weitergabe von persönlichen Daten auf das unbedingt Notwendige einzuschränken sowie den Missbrauch persönlicher Daten zu verhindern, erreicht wurden. Neben der Analyse diesbezüglicher Gesetze sind hier besonders die Resultate der Expertenbefragung und Einzelfallanalysen dieser Arbeit von Bedeutung.

6.2.1.1. Resultate

Zunächst sei kurz angeführt, welche zentralen Paragraphen den Persönlichkeits- und Datenschutz in elektronischen Stellenmärkten bei online gestellten Bewerbungen und der Online-Übermittlung von Bewerberdaten bestimmen. Daran anschließend werden kurz gefasst die Resultate der Expertenbefragung und Einzelfallanalysen angeführt. In der Zusammenfassung wird schließlich darauf eingegangen in welchem Maße der Persönlichkeits- und Datenschutz durch die diesbezüglichen Gesetzesregelungen und in Verbindung mit den Erkenntnissen der Untersuchung gewährleistet werden kann.

➤ *Gesetzliche Ausgangslage*

☞ Bundesdatenschutzgesetz (BDSG):

Zunächst ist festzuhalten, dass Erhebung, Verarbeitung und Nutzung persönlicher Daten zulässig ist, wenn der Betroffene eingewilligt hat (§ 4 Abs. 1 BDSG) und dies

¹⁰⁶ in der Fassung des Beschlusses des Deutschen Bundestages vom 13.06.1997 – BT-Drs. 13/7934 vom 11.06.1997

6.2. Politik und elektronische Stellenmärkte

im Rahmen der Erfüllung eigener Geschäftszwecke des Teledienstleisters bzw. geschäftsmäßiger Zwecke und berechtigter Interessen eines Dritten geschieht, oder kein Grund zu der Annahme besteht, dass der Betroffene ein schutzwürdiges Interesse an dem Ausschluss der Speicherung, Veränderung oder Übermittlung hat.¹⁰⁷

- Von besonderer Bedeutung ist dabei die Definition des Begriffes „Personenbezogene Daten“. Dies sind nach § 3 Abs.1 BDSG Einzelangaben über persönliche und sachliche Verhältnisse einer bestimmten oder bestimmbarer natürlichen Person.

Nach § 5 TDG trägt der Teledienstleister die Verantwortung über die von ihm angebotenen Inhalte. Dies bezieht sich zunächst, nach einer Übermittlung persönlicher Daten auf die Wahrung des Datengeheimnisses.

- Das Datengeheimnis nach § 5 BDSG besagt, dass es den bei der Datenverarbeitung beschäftigten Personen untersagt ist, personenbezogene Daten unbefugt zu verarbeiten oder zu nutzen. Dies gilt für jene Personen auch dann, wenn sie diese Tätigkeit nicht mehr inne haben.

Die Rechte des Betroffenen entsprechend § 6 BDSG beinhalten das Recht des Betroffenen nach Auskunft, Berichtigung, Löschung oder Sperrung der entsprechenden persönlichen Daten. Dieses Recht kann nicht durch ein Rechtsgeschäft ausgeschlossen oder beschränkt werden. Sind die Daten in einer zentralen staatlichen Stelle gespeichert, so muss dem Betroffenen die entsprechende Stelle genannt werden.

☞ Teledatenschutzgesetz (TDDSG):

Die in diesem Gesetz bestimmten Paragraphen sind dafür gedacht personenbezogene Daten, die für eine *Nutzungsberechtigung von Telediensten* möglicherweise angegeben werden müssen, zu schützen. Dieses Gesetz bezieht sich also nicht auf den Persönlichkeits- und Datenschutz in Online-Bewerbungen und bei Stellenangeboten. Dies wird, wie nachfolgend erläutert, im Bundesdatenschutzgesetz in Verbindung mit dem Teledienstgesetz geregelt.

Entsprechend § 3 dieses Gesetzes dürfen personenbezogene Daten nur erhoben, verarbeitet und genutzt werden, wenn es dieses Gesetz oder eine andere Rechtsvorschrift erlaubt oder der Nutzer einwilligt. Dies gilt auch für die Verwendung persönlicher Da-

¹⁰⁷ siehe BDSG § 28 Abs.1 Nr.1 und 2, Abs.2 Nr.1a; § 29 Abs.1 Nr.1, Abs.2 Nr.2; § 30 Abs.2 Nr.2

ten für andere Zwecke. Ebenso ist die Erbringung von Telediensten nicht von der Einwilligung des Nutzers abhängig zu machen, wenn der entsprechende Teledienst eine Monopolstellung inne hat. Darüber hinaus muss der Nutzer über die Art, den Umfang, Ort und Zweck der Erhebung, Verarbeitung und Nutzung persönlicher Daten unterrichtet werden.

Gleichzeitig dürfen laut § 5 persönliche Daten erhoben, verarbeitet und genutzt werden, wenn dies zur Begründung eines Vertragsverhältnisses notwendig ist. Auch hier gilt die Einwilligung des Nutzers für die Verwendung der Daten für andere Zwecke.

In § 4 werden die datenschutzrechtlichen Pflichten des Diensteanbieters geregelt, wobei als besonders bedeutend hervorzuheben ist, dass insbesondere die Nutzung von Telediensten anonym zu ermöglichen ist und dass der Nutzer Teledienste gegen eine Kenntnisnahme Dritter geschützt in Anspruch nehmen kann.

Für die Nutzungs- und Abrechnungsdaten gelten vom Prinzip her die Grundsätze für die Verarbeitung persönlicher Daten aus § 3.

➤ *Angabe von persönlichen Daten*

☞ Befragung:

Bezüglich der erhaltenen Stellungnahmen (100%) kann festgehalten werden, dass als minimale Schnittmenge von zwingend anzugebenden reinen personenbezogenen Daten Vor- und Nachname genannt wurden, gegebenenfalls noch ergänzt durch Alter und E-Mail-Adresse.

Bezüglich der zwingend erforderlichen Angabe von gegebenenfalls erweiterten persönlich-sachlichen Verhältnissen und Angabenerfordernissen variieren die Anforderungsprofile der Befragten. Diese reichen von der Minimalforderung „berufliche Qualifikationen“ bis zu den Kombinationen „Zeugnisse, Lebenslauf, Ausbildungs- und Qualifikationsverläufe, Qualifikationen, sonstige Fähigkeiten (z.B. social skills) und Berufserfahrung (siehe auch nächster Punkt: Bestimmung von zu veröffentlichenden Daten).

☞ Einzelfallanalysen:

Die durchgeführten Einzelfallanalysen erbrachten bezüglich der zwingend erforderli-

6.2. Politik und elektronische Stellenmärkte

chen Angaben von reinen persönlichen Daten nachfolgende Ergebnisse.

Das registrierte Minimum an erforderlichen Angaben zu persönlichen Daten sind Vor- und Nachname und E-Mailadresse (bei siemens.de, zum Zeitpunkt der Bearbeitung).

Weitere vorkommende Angabeerfordernisse zu persönlichen Daten sind:

Geburtsdatum, Staatsangehörigkeit, Anschrift, Geschlecht, Telefon, Handy, derzeitiger Arbeitsstatus und derzeitiges Gehalt.

Die erforderlichen Daten bei online gestellten Bewerbungen können meistens ausgeblendet werden und sind dann für Betrachter nicht einzusehen.

Für Arbeitgeber ist die Angabe persönlicher Daten nur erforderlich, wenn Firmennamen und/oder Sitz der Firma identisch sind mit dem Inhaber der Firma bzw. dessen Wohnort.

➤ *Bestimmung von zu veröffentlichenden Daten*

☞ Befragung

Bezüglich der Stellungnahmen der Befragten, welche die Möglichkeit der Mitbestimmung von zu veröffentlichenden Daten bejaht haben (84% von 90,5% Antworten), kann festgehalten werden, dass hier mit Ausnahme von „Pflichtdaten“ vom Bewerber bestimmt werden kann, welche Daten veröffentlicht werden und ob diese anonym veröffentlicht werden sollen.

Es existieren allerdings, je nach Stellenmarkt, Einschränkungen dieser Möglichkeiten.

Die Stellungnahmen der Ablehnung dieser Möglichkeiten (16% von 90,5% Antworten) kann im Rahmen dieser Arbeit nicht zugeordnet werden (siehe Stellungnahmen oben zu Nein).

☞ Einzelfallanalysen:

Die Einzelfallanalysen zu den Möglichkeiten der (Mit)Bestimmung von Daten für online gestellte Bewerbungen und Stellenanzeigen erbrachte die nachfolgenden Ergebnisse.

Die registrierten Mindestanforderungen bezüglich der zwingend erforderlich anzuge-

benden sonstigen Bewerbungsangaben in Online-Bewerbungen und online gestellten Bewerbungen war bei arbeitsagentur.de vorzufinden.

Zwingend erforderliche Angaben sind hierbei:

- Art der Tätigkeit bzw. Ausbildung/ Praktikum welche gesucht wird (angestrebte Tätigkeit)
- höchster Bildungsabschluss (Notendurchschnitt)
- ausgeübter Beruf/ Tätigkeit und der jeweilige Zeitraum (Berufserfahrung)
- Ausbildungsbezeichnung, Ausbildung abgeschlossen Ja/Nein und der Ausbildungszeitraum
- Bezeichnung von Qualifikationen, sowie deren Erwerbs- und gegebenenfalls Gültigkeitsdatum

Im Bereich für Arbeitgeber „Stellenangebot aufgeben“ werden keine persönlich-sachlichen Daten erfragt, es sei denn die Firmenbezeichnung ist mit dem Namen des Arbeitgebers identisch und der Wohnort des Arbeitgebers wäre identisch mit dem Firmensitz.

➤ *Weitergabe von Daten*

☞ Befragung:

Die überwiegende Mehrheit der Befragten (74%), die geantwortet haben (90,5%) bejahten die Möglichkeit der Kontrolle und Mitbestimmung über die Weitergabe der vollständigen Daten an potentielle Interessenten.

Die angeführten konkreten Möglichkeiten bestehen demnach in optionalen Angabemöglichkeiten (z.B. Weglassen von Angabemöglichkeiten, ankreuzen, nicht ankreuzen, etc.), in Sperrvermerken, durch Anonymisierung von Daten, mittels Einverständniserklärung zur Veröffentlichung, durch Beratungs- und Vermittlungsfachkräfte oder entsprechende Vermerke am Ende eines Bewerbungsformulars.

Diejenigen Befragten, die geantwortet haben (90,5%) und welche die Möglichkeit der Kontrolle und Mitbestimmung über die Weitergabe der vollständigen Daten an potentielle Interessenten ablehnend beantworteten (9,5%) beriefen sich darauf, dass Bewerber nur per E-Mail kontaktiert und Adressen nicht veröffentlicht würden und ein Bewerber dann entscheiden könne ob Adressdaten an eine Firma weitergeleitet wer-

6.2. Politik und elektronische Stellenmärkte

den. Des weiteren argumentierten sie damit, dass alle anzugebenden „Pflichtdaten“ auch veröffentlicht würden, mit Ausnahme der E-Mail-Adresse.

➤ *Maßnahmen zum Persönlichkeits- und Datenschutz*

☞ Befragung:

Die Befragten gaben zu den Maßnahmen zum Persönlichkeits- und Datenschutz an, dass dieser gewährleistet wäre durch SSL-Verschlüsselung von Daten, mittels Sicherheitsverbindungen (https-Verbindung), durch separate und geschützte Bewerberdatenbanken, mittels passwortgeschützten Zugriffsrechten, mittels passwortgeschützter Archivierung, durch getrennte Speicherung von Nutzungs- und Persönlichkeitsdaten, durch Freistellung oder Sperrung von Daten durch die Bewerber selbst, durch anonymisierte E-Mailsendungen und –adressen und flankiert durch Viren- und Antispysoftware.

Welche der subsummierten Maßnahmen in welcher Kombination oder einzeln angewandt wird, hängt von der jeweiligen Sicherheitsphilosophie, den technischen und finanziellen Möglichkeiten und der Größenordnung eines Stellenmarktes ab (siehe auch nachfolgend in den Einzelfallanalysen).

☞ Einzelfallanalysen:

Die Einzelfallanalysen ergaben unter dem Gesichtspunkt der Angaben und Maßnahmen zum Persönlichkeits- und Datenschutz:

Die erforderlichen Angaben und Informationen zum Persönlichkeits- und Datenschutz sowie zu den Benutzerbedingungen sind bei allen untersuchten Stellenmärkten gegeben. Falls Benutzerbedingungen vorhanden sind, muss diesen zugestimmt werden, um einen Service nutzen zu können.

Als diesbezügliche Maßnahme ist https-Verschlüsselung bei der Übermittlung von Online-Bewerbungen und auf persönlichen Konten und Benutzersites Standard. Ebenso Benutzername und Kennwort für eingerichtete persönliche Konten und Daten.

➤ *Zusammenfassung*

Gesetzliche Regelungen:

Nachdem was grundsätzlich im BDSG, im TDG und im TDDSG an Vorschriften vorzufinden ist, kann festgehalten werden dass grundsätzlich aber im Detail nur bedingt der Persönlichkeits- und Datenschutz gewährleistet ist. Es liegt dabei an den jeweiligen Vertragsbedingungen und / oder Geschäftsbedingungen, die Stellensuchende bei Online-Bewerbungen oder online gestellten Bewerbungen zu akzeptieren haben, welche und in welchem Umfang persönliche Daten ins Internet gestellt werden bzw. bei Online-Bewerbungen übermittelt werden. Maßgeblich verantwortlich für jenen Umstand sind die § 4 Abs. 1 BDSG und §§ 3 und 5 TDDSG.

Im nächsten Unterkapitel über angrenzende Spannungsfelder wird ausgelotet, inwieweit möglicherweise gesetzliche Änderungen die Situation für diejenigen verbessern könnten, welche Vertragsbedingungen zu akzeptieren haben, also in diesem Fall die Stellensuchenden.

Untersuchungen:

Bezüglich der Angabe von persönlichen Daten bzw. der Mitbestimmungsmöglichkeiten von zu veröffentlichenden Daten variieren die Anforderungen relativ stark. Einheitliche Mindeststandards oder Standards bezüglich der Angabeform existieren nicht.

Bezüglich der Kontrolle und Mitbestimmung über die Weitergabe der vollständigen Daten an potentielle Interessenten wurde dies von den Befragten mit überwiegender Mehrheit bejaht. Eine tatsächliche Kontrollmöglichkeit für Stellensuchende existiert jedoch nicht.

Hinsichtlich der Maßnahmen zum Persönlichkeits- und Datenschutz ergaben Befragung und Einzelfallanalysen, dass dieser bezüglich Übermittlung, Speicherung und Informationsangaben zum Datenschutz überwiegend gewährleistet zu sein scheint.

Da persönliche Daten in Online-Bewerbungen und Online-Stellenangeboten prinzipiell weltweit von jedem eingesehen werden können, der über einen Internetanschluss verfügt, ist grundsätzlich darauf zu achten welche persönlichen Daten man veröffentlicht.

Gerade vor diesem Hintergrund wäre eine Reduktion persönlicher Daten auf das notwendigste, eine Standardisierung und Registrierung von Qualifikationsmerkmalen und eine Anonymisierung von Online-Bewerbungen und –Lebensläufen und –

6.2. Politik und elektronische Stellenmärkte

Stellenangeboten ratsam, sofern möglich und durchsetzbar.

Fazit:

Die Intentionen der Politik, durch die gesetzlichen Regelungen die Angabe und Weitergabe von persönlichen Daten auf das unbedingt Notwendige einzuschränken, den Missbrauch persönlicher Daten zu verhindern und eine tatsächliche Kontrolle über angegebene Daten durch den Stellensuchenden zu erhalten ist in der Praxis nur partiell und bedingt gegeben. Die Wahrung des Persönlichkeits- und Datenschutzes in der Praxis, insbesondere bei Profit-Jobbörsen, ist damit eng mit der Seriosität eines Unternehmens verbunden und bis dato somit mitunter Vertrauenssache.

Die Wirkung von Mängeln in den aufgeführten Aspekten auf Stellensuchende und Bewerber kann darin bestehen, dass diese geforderte Angaben unwahr oder lückenhaft angeben oder sich erst gar nicht einer Online-Bewerbung bedienen, sondern auf postalischem Wege sich bewerben, auch wenn dies nicht erwünscht ist. Derartige Auswirkungen dürften vor allem dann auftreten, wenn sich in Online-Stellenmärkten Mängel häufen.

6.2.1.2. Spannungsfelder

➤ *Wirkungsspektrum der Gesetze*

In Anlehnung an obiges Resultat ist zu hinterfragen, welches Wirkungsspektrum die gesetzlichen Regelungen zum Persönlichkeits- und Datenschutz haben bzw. generell überhaupt haben können.

Zunächst sei erwähnt, dass nach § 1 Absatz 1 AGB¹⁰⁸ und § 3 TDG¹⁰⁹ alle relevanten

¹⁰⁸ Dieser Paragraf bestimmt, dass bei Vertragsabschluss zwei legitime Vertragsparteien vorhanden sein müssen. Diese wiederum müssen Geschäftsfähigkeit nach § 104 BGB sein.

¹⁰⁹ Dieser Paragraf legt fest, dass zum Vertragsabschluss eine Vertragspartei ein zugelassener Dienstleister in Form einer natürlichen oder juristischen Person oder Personenvereinigung und die andere Vertragspartei Nutzer (User) in Form einer natürlichen oder juristischen Person oder Personenvereinigung sein muss, welche geschäftsfähig sind.

Gruppen erfasst sind welche von Geschäftsbedingungen und einem Vertragsverhältnis zu Online-Bewerbungen mittelbar und unmittelbar betroffen sind und somit dem Wirkungsspektrum aus dieser Perspektive nichts entgegensteht.

Bezüglich der technischen und formalen Umsetzung des Persönlichkeits- und Datenschutzes kann aufgrund der Resultate festgehalten werden, dass die Maßnahmen zum Datenschutz und Informationen zu den Maßnahmen und zum Datenschutz allgemein auf diesbezüglichen Internet-Portalen ausreichend gegeben erscheinen und damit auch hier die Wirkung der Gesetze sich entfaltet.

Eine Einschränkung des Wirkungsspektrums dieser Gesetze kann jedoch dahingehend festgemacht werden, dass die Vertragsfreiheit nach § 1 Absatz 1 AGB¹¹⁰ in Verbindung mit § 4 Absatz 1 BDSG¹¹¹ und damit verbunden die Geschäfts- und Vertragsbedingungen in Internet-Portalen dem Persönlichkeitsschutz entgegenstehen und ihn aushebeln und somit wirkungslos machen können.

Die Auswirkung dieses Dilemmas auf Bewerber ist eine de facto Untergrabung des Persönlichkeits- und Datenschutzes für den Betroffenen, da dieser bei entsprechender Vertragsformulierung dennoch mehr als notwendige persönliche Daten preisgeben muss um die Bewerbung elektronisch absenden zu können. Dem Betroffenen bleibt, wenn er nicht mit den Vertragsbedingungen einverstanden ist, nur die Möglichkeit sich dann eben nicht über jene Jobbörse zu bewerben. Falls das vermehrt auftritt hat dies dann einen Rückgang von Online-Bewerbungen zur Folge.

➤ *Gesetzliche Änderungen*

Aufgrund des dargestellten eingeschränkten Wirkungsspektrums der gesetzlichen Regelungen zum Persönlichkeits- und Datenschutz und der damit mangelnden Umsetzung der diesbezüglichen Intentionen der Politik wäre gegebenenfalls eine Änderung einzelner Bestimmungen von Paragraphen sinnvoll.

Zunächst ist festzuhalten, dass nach § 9 Absatz 1 AGB Bestimmungen in allgemeinen

¹¹⁰ § 1 Abs. 1 AGB gibt mitunter an, dass der Verwender eines Vertrages, in diesem Fall z. B. eine Jobbörse, vorformulierte Vertragsbedingungen bestimmen kann, mitunter eben auch die Erhebung persönlicher Daten.

¹¹¹ Dieser Absatz besagt, dass nach einer Erhebung persönlicher Daten deren Verarbeitung und Nutzung zulässig ist, wenn dieses Gesetz oder eine andere Rechtsvorschrift diese erlaubt und der Betroffene eingewilligt hat.

6.2. Politik und elektronische Stellenmärkte

Geschäftsbedingungen unwirksam sind, „wenn sie den Vertragspartner des Verwenders entgegen den Geboten von Treu und Glauben unangemessen benachteiligen.“ Ebenso bestimmt § 157 BGB, dass Verträge so auszulegen sind, „wie Treu und Glauben mit Rücksicht auf die Verkehrssitte es erfordern.“

Bei den dargestellten Paragrafen ist Voraussetzung, dass der Stellensuchende durch Geschäfts- und Vertragsbedingungen in Online-Bewerbungen unangemessen benachteiligt wird und er dies nicht annimmt oder vermutet. Eine unvermutete Benachteiligung läge dann vor, wenn der Stellensuchende unverhältnismäßig viel persönliche Daten angeben sollte, er keine Kontrolle über die Verwendung der Daten hätte und er dies stillschweigend durch Vertragsabschluß annehmen würde.

Zudem weist § 9 AGB Absatz 2 Punkt 1 darauf hin, dass eine unangemessene Benachteiligung im Zweifel anzunehmen ist, „wenn eine Bestimmung 1. mit wesentlichen Grundgedanken der gesetzlichen Regelung von der abgewichen wird, nicht zu vereinbaren ist.“ Eine Abweichung von gesetzlichen Regelungen würde z.B. vorliegen, wenn in Geschäfts- und Vertragsbedingungen für Stellensuchende in Online-Bewerbungen gesetzliche Bestimmungen des Persönlichkeits- und Datenschutzes nicht oder nicht in vollem Umfang eingehalten würden.

Unabhängig davon ob die angeführte Argumentationskette allgemein oder in Einzelfällen zutrifft, kann festgehalten werden, dass die gesetzlichen Regelungen nicht immer eindeutig sind und Interpretationsspielräume bestehen und zudem der Nachweis einer unangemessenen Benachteiligung nach Treu und Glauben nicht leicht sein dürfte.

Da, wie im Wirkungsspektrum der Gesetze dargelegt, das BDSG, TDG und TDDSG selbst vertragsbedingte Einschränkungen des Datenschutzes bis dato zulassen, wäre anzudenken inwieweit nicht eine Änderung einzelner gesetzlicher Bestimmungen sinnvoll wäre, um einen effektiveren Schutz vor Erhebung und Missbrauch persönlicher Daten zu erreichen.

Möglicherweise wäre eine Ergänzung des § 4 BDSG, welcher die Datenverarbeitung und –nutzung regelt, dahingehend sinnvoll, dass generell die Datenverarbeitung und –nutzung von online gestellten Bewerbungen durch Dritte untersagt wird und der Stellensuchende seine Daten und Korrespondenz selbst zu verwalten hat. Teilweise wird dies zum Beispiel bereits, ohne gesetzlichen Zwang, im VAM der Arbeitsagentur praktiziert.¹¹²

¹¹² Siehe auch Einzelfallanalysen, Kapitel 4.3.1, Beispiel: Bundesagentur für Arbeit

Ein weiterer Ansatzpunkt wären entsprechende Änderungen der gesetzlichen Regelungen im TDDSG und TDG. Auch wäre anzudenken inwieweit nicht auch im AGB entsprechende Änderungen vorgenommen werden könnten, beispielsweise eine Ergänzung der Klauselverbote in § 9 AGB durch ein grundsätzliches Verbot der Erhebung und Verarbeitung umfangreicher personenbezogener Daten.

Insgesamt bleibt festzuhalten, dass jenes Spannungsfeld auch weiterhin bestehen wird, da auch eine mögliche gesetzliche Verbesserung die Angabe von persönlichen Daten nicht vollständig verhindern kann. Denn zum einen muss eine Bewerbung noch aussagekräftig sein – und dies erfordert gewisse Mindestangaben von persönlichen Daten – und andererseits bleibt auch noch die Kontroverse zwischen grundsätzlicher Vertragsfreiheit und dem Schutz der persönlichen Sphäre. Für einen praxisnahen Lösungsansatz wären hierbei natürlich spezialisierte Juristen gefragt. In diesem Diskurs wurde diesbezüglich primär auf grundsätzliche Konflikte und Lösungsansätze hingewiesen.

Es soll in diesem Zusammenhang noch einmal hervorgehoben werden, dass der Mangel an effektivem Persönlichkeits- und Datenschutz, insbesondere für Online-Bewerbungen und online gestellte Bewerbungen bei der Vermittlungstätigkeit über Dritte zu Tage tritt, also bei Profit-Jobbörsen und dem VAM der Arbeitsagentur, da hier eine Weitergabe von Daten vorgesehen ist und bei online gestellten Bewerbungen zusätzlich grundsätzlich jeder diese einsehen kann.

➤ *Standardisierung von Qualifikationsmerkmalen*

Eine weitere Möglichkeit die Intention der Politik zur Wahrung des Artikel 1 GG bestünde in einer Standardisierung von Qualifikationsmerkmalen in Online-Bewerbungen und online gestellten Bewerbungen.

Bereits zu Beginn der Arbeit wurde daher der Gedanke aufgeworfen, mögliche Rationalisierungseffekte und eine höhere Anonymität zur besseren Wahrung des Persönlichkeits- und Datenschutzes mittels Standardisierungen von Qualifikationsdaten erzielen zu können. Es sei daher zu diesem Spannungsfeld nochmals kurz das Resultat der aufgrund der Expertenbefragung überarbeiteten Arbeitshypothesen dargestellt.

Die diesbezüglich grundsätzliche Fragestellung der Einleitung lautete:

Kann mit Hilfe von Standardisierung und Registrierung von Qualifikationsmerkmalen und –bausteinen eine höhere Anonymität auf Anbieter- und Nachfragerseite und ein

6.2. Politik und elektronische Stellenmärkte

weitgehender Verzicht auf Berufsbiographien erreicht werden ?

Die aufgrund der Befragungsergebnisse geänderten Arbeitshypothesen zu diesem Aspekt lauten:

- **1.** Je höher die Standardisierung von Qualifikationsmerkmalen in Online-Bewerbungen, desto mehr werden diesbezügliche persönliche Daten überflüssig und die Anonymität von Bewerbern kann somit erhöht werden.
- **2.** Je höher und spezieller eine Qualifikationsanforderung, desto schwieriger wird eine Standardisierung.
- **3.** Mittels Standardisierung und Registrierung von Qualifikationsmerkmalen lassen sich Anonymität und Datenschutz für einzelne Online-Stellenbewerber, aber auch für Online-Stellenanbieter erheblich erhöhen.
- **4.** Je mehr sonstige persönliche Daten auf das nur unbedingt notwendige Maß reduziert und entpersonalisiert werden, desto größer wird der Persönlichkeits- und Datenschutz.
- **5.** Je mehr Firmen und Organisationen im Internet mit Stellenangeboten und Online-Bewerbungsmöglichkeiten vertreten sind, desto mehr nutzen Stellensuchende diese direkte Möglichkeit der Bewerbung.

➤ *Restriktionen*

Mögliche Restriktionen des Persönlichkeits- und Datenschutzes und somit auch der diesbezüglichen Intentionen der Politik können aus anonymisierten, online gestellten Bewerbungen und den damit verbundenen Angaben resultieren, welche entweder gemacht werden müssen oder können. Dabei ist insbesondere nicht immer eindeutig geklärt, welche und wie viel persönliche Daten angegeben werden sollen oder müssen, ohne dabei persönlichkeits- und datenschutzrechtliche Ansprüche zu verletzen. In diesem Zusammenhang kann es unter Umständen Bewerbergruppen geben, bei denen diese Ansprüche oder aber auch zu wenig gemachte Angaben vermittlungshindernd wären.

Dieser Aspekt wurde zwar bereits in den untersuchungsbezogenen Ergebnissen angeführt, da dieser sich jedoch mit dem hier behandelten Spannungsfeld überschneidet

und von Relevanz ist, seien die diesbezüglichen Ergebnisse der Expertenbefragung nochmals aufgeführt.

Jene Befragten, die es für möglich gehalten haben, dass der Persönlichkeits- und Datenschutz vermittlungshindernd sein kann (26% von 90,5% Antworten) gaben an, dass dies der Fall sein kann bei internen Bewerbern (z.B. firmen- oder stadtverwaltungsinternen Ausschreibungen), da die persönlichen Daten bei öffentlich bekannten Personen bereits geläufig sind (z.B. Schauspieler), bei terminlich brisanten Bewerbungen, bei besonders hoch und niedrig qualifizierten Personen und bei Personen mit Behinderung oder Mankos.

Die Befragten, welche es nicht für möglich gehalten haben, dass der Persönlichkeits- und Datenschutz vermittlungshindernd sein kann (74% von 90,5% Antworten) gaben an, dass eine Vorauswahl von Personal auch unter Einhaltung des Persönlichkeits- und Datenschutzes möglich ist, dass die Möglichkeit der Chiffre-Bewerbung besteht, dass eine Bewerbung auch komplett anonymisiert gesetzt werden kann, dass Bewerber auch die Möglichkeit haben Daten wegzulassen bzw. eine Datenveröffentlichungsauswahl besteht.

Die vermittlungshindernden Argumente der Stellungnahmen der Befragung legen den Schluss nahe, dass es unter Umständen auf den Einzelfall ankommt, ob der Persönlichkeits- und Datenschutz eingehalten werden kann oder eine Ausnahmesituation besteht und derselbige gelockert werden sollte.

➤ **Zusammenfassung**

Die Intention der Politik durch Persönlichkeits- und Datenschutzrechte den vom GG Artikel 1 Absatz 1 und 2 hergeleiteten Schutz der persönlichen Sphäre sicherzustellen ist in seinem Wirkungsspektrum eingeschränkt.¹¹³ Zum einen durch den Grundsatz der Vertragsfreiheit in Verträgen und Geschäftsbedingungen und andererseits durch den Zweck der Datenerhebung, nämlich demjenigen der Bewerbung mit der Erfordernis

¹¹³ GG Art. 1 Abs. 1: Schutz der Menschenwürde; GG Art. 1 Abs. 2: Anerkennung und Wahrung der Menschenrechte

6.2. Politik und elektronische Stellenmärkte

der Mindestangabe von persönlichen Daten.

Um den Persönlichkeits- und Datenschutz noch weiter zu verbessern und effektiver zu gestalten, können einige Lösungsansätze dienlich sein. Einmal bestünde die Möglichkeit einige Gesetzespassagen in den relevanten Gesetzen dahingehend zu modifizieren, dass die Vertragsfreiheit diesbezüglich eingeschränkt wird und / oder der Schutz persönlicher Daten verstärkt wird. Zum zweiten wäre die Möglichkeit in Betracht zu ziehen Qualifikationsmerkmale zu standardisieren und somit die Anonymität von Stellensuchenden und Bewerbern zu erhöhen, was wiederum im Sinne der Erhöhung des Persönlichkeits- und Datenschutzes ist.

Inwieweit mehr oder weniger offensichtliche Mängel des Schutzes persönlicher Daten Auswirkungen auf das Verhalten von Stellensuchenden und / oder die Qualität der Bewerbungen haben kann bis dato nur vermutet werden, da es darüber bislang keine Studie gibt. Es liegt jedoch nahe, dass Bewerber in Online-Bewerbungen und online gestellten Bewerbungen im Zweifelsfall eher weniger persönliche Daten preisgeben als erwünscht oder bei offensichtlichen Datenschutzmängeln erst gar keine Online-Bewerbung aufgeben.

Neben den dargestellten Einschränkungen des Wirkungsspektrums existieren noch potentielle Restriktionen des Schutzes der persönlichen Sphäre welche in der Person des Bewerbers liegen, wenn dieser besondere persönliche Merkmale aufweist, welche die Gesundheit, den Lebensverlauf oder die Lebenssituation betreffen. In diesen Fällen ist je nach Einzelsituation abzuwägen, inwieweit der Persönlichkeits- und Datenschutz gelockert werden sollte.

Als Fazit kann festgehalten werden, dass auch weiterhin ein gewisses Spannungsfeld zwischen der diesbezüglichen Intention der Politik und den Sachverhalten, Umständen und Erfordernissen der Praxis bleibt.

6.2.2. StWG (Stabilitäts- und Wachstumsgesetz), GG Artikel 20 und elektronische Stellenmärkte

Das StWG manifestiert den Willen dass die politischen Akteure aktiv die Stabilität und das Wachstum der Wirtschaft unterstützen.¹¹⁴

Insbesondere ist im Zusammenhang mit elektronischen Stellenmärkten von Bedeutung, dass nach § 1 Satz 2 StWG Bund und Länder gegebenenfalls Maßnahmen zu ergreifen haben, welche unter anderem zu einem hohen Beschäftigungsstand und angemessenem Wirtschaftswachstum beitragen.

Als abgeleitet und in Verbindung mit den eben angeführten Grundsätzen politischen Handelns kann das SGB III, Arbeitsförderung, gesehen werden, in dem ebenso in § 1 Absatz 1 Satz 1 ein hoher Beschäftigungsstand als Finalziel angeführt wird. Träger und Instrumentarium der Arbeitsförderung ist nach Maßgabe des § 367 Satz 1 die Bundesagentur für Arbeit. Diese wiederum ist nach § 4 Absatz 1 dazu angehalten die Vermittlung in Arbeit vorrangig zu betreiben und soll gemäß § 1 Absatz 2 Punkt 1 und 2 den Ausgleich von Angebot und Nachfrage auf dem Ausbildungs- und Arbeitsmarkt unterstützen und die zügige Besetzung von offenen Stellen ermöglichen. Als Instrumentarium der Maßgaben von §§ 4 Absatz 1 und 1 Absatz 2 Punkt 1 und 2 ist wiederum der virtuelle Arbeitsmarkt (VAM) der Agentur für Arbeit zu sehen.

Es sei in diesem Zusammenhang auch erwähnt, dass die Begründung für eine staatliche und aktive Arbeitsmarktpolitik auch vom Sozialstaatsprinzip des Grundgesetzes hergeleitet werden kann.¹¹⁵ Jenes Prinzip beinhaltet den Auftrag an die Politik zur Wahrung der sozialen Gerechtigkeit, des sozialen Friedens und der sozialen Sicherheit.¹¹⁶

6.2.2.1. Resultate

Die oben dargestellte Kausalkette zeigt, dass der VAM der Arbeitsagentur seine Da-

¹¹⁴ StWG § 1 f in der Fassung vom 26.02.1993

¹¹⁵ GG Artikel 20 Absatz 1: Die Bundesrepublik Deutschland ist ein demokratischer und sozialer Bundesstaat

¹¹⁶ vgl. Lampert, 1991: S. 26 f

6.2. Politik und elektronische Stellenmärkte

seinsberechtigung unter anderem durch § 1 Satz 1 StWG erfährt, da mit ihm der Auftrag des Gesetzgebers, und somit der Politik, an die Arbeitsagentur, eine effiziente Vermittlung in Arbeit und damit die Aufrechterhaltung und Förderung eines möglichst hohen Beschäftigungsstandes zu erreichen, im Rahmen der Spielräume potentiell möglich ist. Das Besondere der Begründung durch das StWG liegt darin, dass es sich hier nicht um ein normales Gesetz für konkrete Alltagssituationen handelt, sondern um Grundsätze und Leitlinien der Politik für den Bereich der Wirtschaft.

Dies ist insbesondere von eminenter Bedeutung, da gerade von Seiten privater Jobbörsen zum Teil heftige Kritik am VAM und dessen Existenz geübt wurde und wird.¹¹⁷ Die mitunter dort geäußerte Kritik, die Betreiber des VAM würden sich bezüglich dessen Existenzberechtigung nur auf eine Durchführung von Gesetzesregelungen des SGB III stützen, trifft wie oben dargestellt, so nicht zu. Es sei dabei noch erwähnt, dass die Grundsätze und Leitlinien der Politik für den Bereich der Wirtschaft, wie sie im StWG festgeschrieben wurden, für alle demokratischen Parteien der Bundesrepublik ihre Gültigkeit haben. Dies bedeutet wiederum, dass jede Regierung, unabhängig von ihrer parteipolitischen Zusammensetzung, an diesen Grundsätzen festhält und sie umzusetzen versucht.

Ebenso stellt das GG Artikel 20, Absatz 1, eine Beauftragung an die Politik dar, unter anderem sozialen Frieden und soziale Gerechtigkeit zu wahren bzw. herzustellen. Dazu trägt hier der virtuelle Arbeitsmarkt als Instrumentarium der Arbeitsmarktpolitik bei, da damit Menschen schneller und passgenau wieder in Arbeitsverhältnisse vermittelt werden sollen und somit wieder soziale Sicherheit für die Betroffenen hergestellt wird und sozialem Unfrieden vorgebeugt wird.

Eine weitere Auseinandersetzung mit dem Aspekt VAM kontra Profit-Jobbörsen erfolgt im anschließenden Kapitel. Insbesondere ist dabei auszuloten, inwieweit es politisch-volkswirtschaftlich-gesellschaftliche Gründe gibt, eine staatliche Jobbörse anzubieten.

¹¹⁷ crosswater-systems. com, 2005: Beitrag vom 02.03.2005 u.a.

6.2.3. Arbeitsmarktpolitik und elektronische Stellenmärkte

Im Politikfeld der Arbeitsmarktpolitik ist, unabhängig von der jeweiligen Regierungskonstellation, die Intention der Politik klar im StWG¹¹⁸ und SGB III grundsätzlich, sowie im Detail beschrieben und aufgeführt.

Zu einer aktiven Arbeitsmarktpolitik zählt dabei die im SGB III¹¹⁹ festgehaltene Absicht der Politik, die Arbeitsvermittlung arbeitslos gewordener Menschen so zügig und effizient wie möglich zu betreiben. Insbesondere sollen die Leistungen der Arbeitsförderung darauf hinwirken einen Ausgleich von Angebot und Nachfrage auf dem Arbeitsmarkt zu unterstützen.¹²⁰

Ein anderer zentraler Gesichtspunkt in diesem Zusammenhang, stellt das permanente und grundsätzliche Bemühen der Politik dar, die Arbeitslosigkeit zu verringern und Arbeitsplätze, im Rahmen der Möglichkeiten, zu schaffen.

Inwieweit die angeführten Ziele mit Hilfe elektronischer Stellenmärkte (hier mit Hilfe des virtuellen Arbeitsmarktes – VAM – der Arbeitsagentur) besser erreicht werden können und welche bedeutenden Spannungsfelder in diesem Zusammenhang auszumachen sind, wird nachfolgend dargestellt und erörtert.

6.2.3.1. Resultate

☞ Vermittlungsprozess und elektronische Stellenmärkte

Die Arbeitsvermittlung ist das wichtigste, wirksamste und kostengünstigste Instrument der Arbeitsmarktpolitik. Eine möglichst schnelle und passgenaue Vermittlung trägt nicht nur dazu bei, dass der Fachkräftebedarf in den Unternehmen gedeckt und das Wachstumspotenzial der Wirtschaft ausgeschöpft wird. Sie verhindert auch Langzeitarbeitslosigkeit und die Entwertung bzw. den Verlust von sozialer Kompetenz und beruflicher Qualifikation.

Aufgrund dieser zentralen Bedeutung der Arbeitsvermittlung innerhalb der staatlichen

¹¹⁸ StWG, § 1

¹¹⁹ SGB III, § 1 und § 35 f

¹²⁰ SGB III, § 1 Abs.2 Punkt 1

6.2. Politik und elektronische Stellenmärkte

Arbeitsmarktpolitik wurde 1997 erstmals ein Stellen-Information-Service (SIS) über das Internet angeboten.¹²¹ Seit dieser Zeit wuchs die Nutzung und somit die Bedeutung elektronischer Stellenvermittlung mittels SIS und AIS (Arbeitgeber-Information-Service) ständig, wobei im Laufe der Zeit eine Reihe berufsspezifischer Teilbörsen mit in das staatliche Stellenvermittlungsportal integriert wurden.¹²² Jenes Portal umfasste zeitweise 350.000 Stellenangebote und verzeichnete durchschnittlich 60 Mio. Besuche monatlich.¹²³

Die Vorteile der Arbeitsvermittlung mittels virtueller Stellenmärkte wurden in dieser Arbeit bereits eingehend behandelt. Zum einen wurden in Kapitel 3.1 die bisher bekannten Vorteile allgemeiner und spezifischer Art aufgeführt, zum anderen wurden in der Expertenbefragung weitere besondere Gründe für die Nutzung elektronischer Stellenvermittlung erfragt und in Kapitel 5.1.2 zusammengefasst dargestellt. Von Bedeutung ist dabei insbesondere auch der Aspekt der Grenzen elektronischer Stellenvermittlungsprozesse, d.h. das was Online-Bewerbungen bezüglich des Vermittlungsprozesses nicht leisten können.¹²⁴

➤ *VAM der Arbeitsagentur*

Am 1.12.2003 wurde das neue Portal „arbeitsagentur.de“ mit dem dazugehörigen virtuellen Arbeitsmarkt (VAM) eingeführt. Die Gründe für die Installation eines neuen Job-Portals liegen in der veralteten Technik des bisherigen IT-Systems mit nur eingeschränkten Möglichkeiten für Stellensuchende und aufwendigen Bestimmungen für Suchkriterien in Berufsfeldern mit Berufskennziffern.¹²⁵

Die formalen Zielsetzungen des VAM sind:¹²⁶

- Markttransparenz herzustellen
- Ausgleichsprozesse auf dem Arbeits- und Ausbildungsmarkt zu beschleunigen

¹²¹ siehe Bundesregierung, 2006: Bericht 2005 der Bundesregierung....., S. 71

¹²² entsprechende nachweisführende Darstellungen dazu sind im Anhang zu finden, unter Non-Profit-Stellenmärkte – Arbeitsamt

¹²³ siehe Bundesregierung, 2006: Bericht 2005 der Bundesregierung....., S. 71

¹²⁴ siehe Kapitel 5.2.4 Einschränkungen des Effizienzspektrums

¹²⁵ Siehe auch im Anhang über Nachweise der Strukturen und Online-Bewerbungsmöglichkeiten: Arbeitsagentur bzw. Arbeitsamt

¹²⁶ siehe Bundesregierung, 2006: Bericht 2005 der Bundesregierung....., S. 69

- Vermittler und Berater zu entlasten, damit sie sich auf das Kerngeschäft konzentrieren können.
- Den selbsttätigen Marktausgleich von Kunden zu aktivieren, indem verstärkt Selbstinformations- und Selbstbedienungsoptionen angeboten werden.
- Den Kunden soll der volle Service der Bundesagentur geboten werden, ohne dass diese eine Agentur aufsuchen müssen.

☞ Bestandteile und Struktur des VAM:

Das VAM besteht aus vier Funktionseinheiten, wovon zwei der externen Nutzung und zwei der internen Nutzung dienen.

Die beiden externen Funktionseinheiten für Kunden beinhalten zum einen das „Online-Portal“, das den gesamten Informationsservice der Bundesagentur zur Verfügung stellt und andererseits die im Online-Portal befindliche „Job-Börse“, die mit einer Reihe von Selbstbedienungsfunktionen für die Stellen- und Bewerbersuche ausgestattet ist.

Die beiden Funktionseinheiten für Mitarbeiter der Arbeitsagentur beinhalten erstens den „Job-Roboter“, der es den Mitarbeitern ermöglicht mittels jener Suchmaschine Stellenangebote auf Internetseiten von Unternehmen und Verwaltungen zu finden die nicht in die Job-Börse eingegeben wurden und zweitens das „VerBIS“, ein Vermittlungs-, Beratungs- und Informations-System mit dem die Mitarbeiter mittels verschiedener Handlungsprogramme aufgabenbezogene Arbeitsabläufe bewältigen.

☞ Vorteile und untersuchungsbezogene Resultate bezüglich des VAM für Stellensuchende und Arbeitgeber:

Neben optischen und bedienungsfunktionalen Modernisierungen sowie einer veränderten Seitenstruktur aufgrund der neuen Software ist die besondere Verbesserung gegenüber dem alten System vor allem die Möglichkeit Stellenbewerbungen und –angebote selbst online eingeben zu können und diese mittels passwortgeschütztem Zugriff auch selbst verwalten und aktualisieren zu können. Ebenso können mittels E-Mail Stellensuchende wie –anbieter über entsprechende Nachfragen und Angebote informiert werden.

6.2. Politik und elektronische Stellenmärkte

Untersuchungsbezogene Resultate:

Eine ausführliche Einzelfallanalyse der Job-Börse des VAM wurde in dieser Arbeit in Kapitel 4.3.1 mit den nachfolgenden Untersuchungskriterien vorgenommen:

- a) Aktualität von Bewerbungen und Stellenanzeigen
- b) Mehrsprachigkeit
- c) Angabe welcher persönlicher Daten
- d) Angaben und Maßnahmen zum Persönlichkeits- und Datenschutz
- e) Möglichkeiten der (Mit)Bestimmung von Daten für online gestellte Bewerbungen und Stellenanzeigen
- f) Funktionen und Gestaltungsmerkmale bezüglich des Effizienz Gesichtspunktes, (wie schnell und mit welchem Aufwand Bewerbungen und Stellenanzeigen aufgefunden bzw. inseriert werden können)

Nahezu ideal für Stellensuchende sind die Aktualitätsangaben die den Stellenangeboten in der Job-Börse beigefügt sind.¹²⁷

Eine Mehrsprachigkeit wird nicht angeboten, da erwartet wird dass Arbeitssuchende ein Mindestmaß an Deutschkenntnissen aufweisen sollten.¹²⁸

Entsprechend den Ergebnissen der Einzelfallanalysen sind die Angaben und Maßnahmen zum Persönlichkeits- und Datenschutz vorbildlich sowie die Angabeoptionen bei der Erstellung von Bewerberprofilen aus persönlichkeits- und datenschutzbezogener Sicht als positiv zu bewerten, da als „Muss-Angaben“ nur die notwendigsten Angaben erforderlich sind.¹²⁹

Der Punkt f) der Einzelfallanalyse kann als problematisch bezeichnet werden und wird nachfolgend nochmals aufgegriffen (unter: Problembereiche des VAM).

☞ Nutzung und Akzeptanz der Arbeitsagentur und des VAM im Jahr 2005 nach in-fas-Erhebung¹³⁰

- Der Anteil der über das VAM laufenden Stellenanzeigen sank von 59% zu Beginn

¹²⁷ siehe Nachweise Kapitel 4.3.1: Arbeitsagentur

¹²⁸ siehe Ergebnisse Expertenbefragung Kapitel 5.1.4

¹²⁹ siehe Ergebnisse Kapitel 5.1.4 f

¹³⁰ siehe Bundesregierung, 2006: Bericht 2005 der Bundesregierung....., S. 25 f

6. Resultate und Spannungsfelder

des Jahres 2002 auf 46% zum Ende des Jahres 2005.¹³¹

- 40% der Betriebe nahmen aus eigener Initiative Kontakt zur Arbeitsagentur auf
- Kontakte auf Initiative der Arbeitsagentur kamen bei 8% der Betriebe vor
- 40,5% der Betriebe waren mit der Bearbeitung ihrer Anliegen zufrieden
- Die Zufriedenheit unter allen Arbeitnehmergruppen lag im Bereich von 55 – 65%
- 37% der arbeitslos gemeldeten Arbeitnehmer bewerteten virtuelle Bewerberprofile in der Job-Börse des VAM positiv.

In einer Stichprobe zur Nutzung der Job-Börse des VAM zum Zeitpunkt Mai 2005 konnten die folgenden Daten ermittelt werden:

- täglich 7 Mio. Suchprozesse
- 370.000 Stellenangebote
- 2,4 Mio. Bewerberprofile
- Im Juni 2005 wurden durch den internen Job-Roboter für Mitarbeiter der BA 310.000 Arbeitsstellen und 94.000 Ausbildungsstellen angeboten

Arbeits- und Ausbildungsplätze sind mit 58% und 27% die häufigsten Stellenanzeigen im VAM. (siehe Abb.)

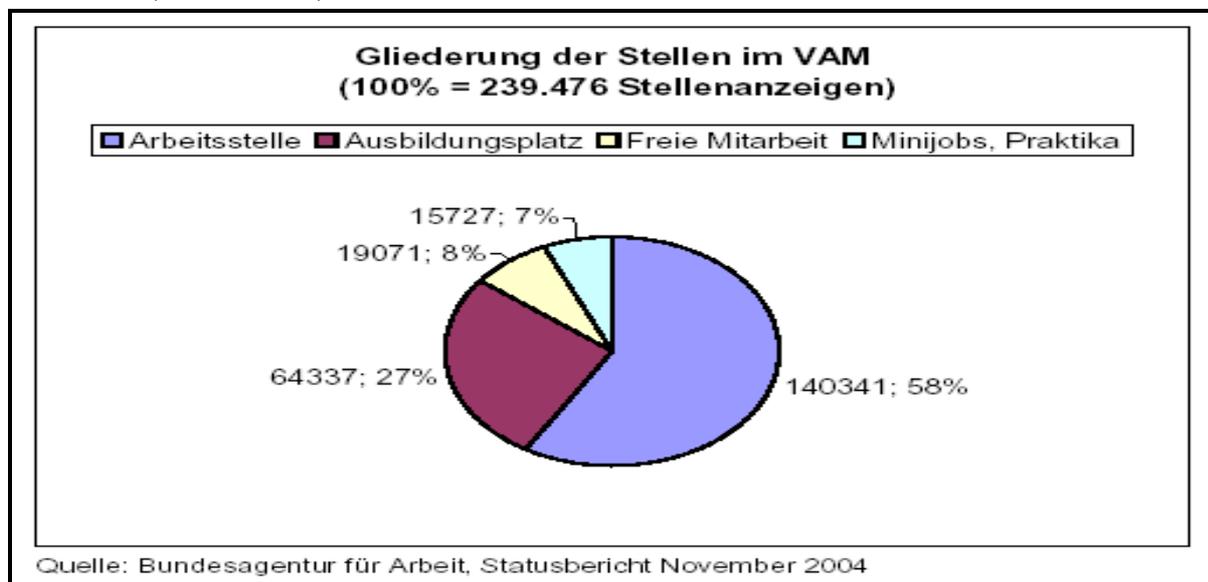


Abbildung 177 Anzahl der Stellenanzeigen im VAM nach Tätigkeitsart

Stand 2005

¹³¹ Crosswater-Systems, 2005: Beitrag vom 15.03.2006 unter crosswater-systems.com

6.2. Politik und elektronische Stellenmärkte

☞ Bestehende Problembereiche des VAM:

Nach dem Stand von Ende 2005 und Anfang 2006 sind noch einige bekannte sowie untersuchungsbezogene Problembereiche des VAM auszumachen.

In dem im Januar 2006 veröffentlichten „Bericht 2005 der Bundesregierung zur Wirkung der Umsetzung der Vorschläge der Kommission Moderne Dienstleistungen am Arbeitsmarkt“ wurden bezüglich des VAM einige Probleme benannt.

Diese sind:

- Die begrenzte Benutzungsfreundlichkeit durch Probleme der Bedienung und technische Probleme
- eine unzulängliche Daten-Qualität (lückenhaft, redundant, inhomogen)
- ein schlechtes Image der Job-Börse bei den Beschäftigten aufgrund eines unklaren internen Stellenwertes
- die einseitige Fokussierung auf technikversierte Marktkunden
- die zum Teil wenig nachvollziehbaren und akzeptablen Suchergebnisse
- bislang nur spärliche Entlastungseffekte am Arbeitsmarkt durch die neue Job-Börse
- nur sehr geringe Nutzung des Job-Roboters durch die Mitarbeiter zum Auffinden nicht gemeldeter vakanter Stellen. Der Grund dafür liege in der Einarbeitung in eine weitere Software, der relativ zeitaufwendigen Auswertung der Darlegung der Ergebnisse gegenüber den Kunden und Zeit- und Personalmangel.
- das zentrale Teilsystem VerBIS ist noch nicht vollständig technisch integriert und weist bis dato starke Mängel auf. Dazu zählen Mängel bei der Navigation und Dateneingabe des Arbeitspaketes sowie der zeitaufwendigen Auswertung von Suchergebnissen welche darüber hinaus personaler Expertisen bedürfen. VerBIS ist zudem noch nicht vollständig auf die realen Arbeitsbedingungen ausgerichtet.

Die Bewertung des VAM durch Arbeitnehmerkunden ist bis dato schlechter als die der Vorgänger SIS und AIS (Ausbildungs-Informationen-System).¹³² Der Bekanntheitsgrad und der Nutzungsanteil sind gegenüber den Vorgängersystemen dagegen gleich geblieben

¹³² siehe Bundesregierung, 2006: Bericht 2005 der Bundesregierung....., S. 21 f , 30

Untersuchungsbezogene Resultate von Problembereichen der Job-Börse des VAM:

Die Einzelfallanalyse der Job-Börse des VAM wurde in dieser Arbeit in Kapitel 4.3.1 behandelt, darunter auch die Eingabeoptionen bei der Erstellung von Bewerberprofilen unter dem Aspekt der Mitbestimmungsmöglichkeiten bei der Dateneingabe. Dabei konnte nebenbei festgestellt werden dass, ausgehend von der Startseite der Eingabe eines Bewerberprofils, sich die einzelnen Schritte zur Erstellung eines Bewerberprofils und die damit verbundenen Eingabeoptionen und –schritte äußerst unübersichtlich verzweigen und die Erstellung geraume Zeit in Anspruch nimmt. Ebenso umständlich und zeitraubend ist dann auch die Wiederauffindbarkeit von Eingabeoptionen, falls diese irgendwann geändert werden müssten. Jene umständliche und zeitaufwendige Profilerstellung für online gestellte Bewerbungen ist jedoch nicht naturgegeben, sondern könnte auch auf vier oder fünf parallelen Pages ohne jede Verzweigung erfolgen.

Die Arbeitsagentur bzw. das verantwortliche Team zur inhaltlichen Gestaltung der Job-Börse der BA könnte sich dabei an der Job-Börse der Siemens AG orientieren, welche unter diesem Aspekt ein nahezu ideales Online-Bewerbungsformular bietet.¹³³

☞ Trends

Die Trends bezüglich der Nutzung elektronischer Stellenmärkte durch Stellensuchende, Arbeitgeber und Stellenvermittler in Kapitel 6.1 zeigen, dass auf allen Ebenen und in allen Bereichen elektronischer Stellenmärkte ein weiteres Wachstum erwartet wird. Online-Stellenangebote stiegen in Deutschland innerhalb des Zeitraumes 12.2004 bis 12.2005 um ca. 33%.¹³⁴ Da sich innerhalb dieses Zeitraumes der Stellenmarktanteil der Job-Börse des VAM von ca. 46% kaum verändert hat, trifft dieses Wachstum auch auf den VAM zu. Da eine weitere Zunahme an Online-Stellenangeboten prognostiziert wird, ebenso wie eine steigende Nutzung durch Stellensuchende, wird dies auch die Job-Börse des VAM betreffen.

Somit kann zusammengefasst werden, dass auch die Job-Börse des VAM der Arbeitsagentur eine weitere Steigerung der Nutzung durch Stellensuchende wie Stellenanbieter erfahren wird.

¹³³ siehe Kapitel 4.3.2

¹³⁴ siehe monster employment index, Jahresbericht 2005, S. 11

6.2. Politik und elektronische Stellenmärkte

Nach einer reibungslosen Integration der Teilkomponente VerBIS in den VAM und nach der Behebung einiger Problembereiche innerhalb des VAM und der Job - Börse, dürfte mit einer weiteren Steigerung der Akzeptanz und somit auch der Nutzung des VAM und der Job-Börse zu rechnen sein.

Bezüglich des Images der Arbeitsagentur hinsichtlich der Qualität an Stellenangeboten und Bewerbern, welche ebenso Einfluss auf die Akzeptanz und Nutzung der Job-Börse haben, sind allerdings Maßnahmen in anderen Bereichen und Imagepflege von Nöten, welche nicht Inhalt dieser Abhandlung sind. Gelingt es, hier eine Verbesserung zu erreichen, wird sich dies auch auf die Akzeptanz und Nutzung der Job-Börse positiv auswirken.

➤ ***Beschäftigungseffekte durch den Einsatz von elektronischen Stellenmärkten***

Das Ziel der Wirtschafts- und Arbeitsmarktpolitik jeder Regierung ist unter anderem, den Beschäftigungsstand zu halten und dazu beizutragen, dass dieser gegebenenfalls erhöht wird. Wirtschaftspolitik verwendet unter anderem Fiskal-, Konjunktur- und Wachstumspolitik in Form von Subventionen, Investitionen und steuerlichen Maßnahmen, um die Konjunktur und den Beschäftigungsstand zu erhalten und zu fördern. Die Arbeitsmarktpolitik hingegen versucht mit den vergleichbaren Zielsetzungen den Ausgleichsprozess auf dem Arbeitsmarkt zu beschleunigen, effizienter zu gestalten und die Qualifikation von Arbeitslosen wenn nötig zu verbessern um deren Chance auf dem Arbeitsmarkt zu erhöhen.

Die Frage unter dem Gesichtspunkt des VAM als Instrumentarium der Arbeitsmarktpolitik ist nunmehr, inwieweit dieser positive Beschäftigungseffekte bewirken kann und gegebenenfalls in welchem Umfang. Wie in der Überschrift angedeutet, liegt das Augenmerk hierbei auf Beschäftigungseffekten durch die Wirkung der Verwendung von Job-Börsen, also nicht die Beschäftigungseffekte durch Implementierung und Schaffung von Job-Börsen.

☞ Verkürzung der Arbeitslosendauer

Wie aus der Expertenbefragung bezüglich der weiteren Vorteile elektronischer Stellenmärkte und des Effizienzgesichtspunktes hervorgeht, kann die Dauer der Arbeitslosigkeit dadurch verkürzt werden, dass der Betroffene in Online-Job-Börsen aufgrund der dauernden Verfügbarkeit des Mediums wesentlich schneller eine Stelle finden kann und sich, falls vorhanden, auch sofort online, mittels Online-Bewerbungsformularen oder per E-Mail, bewerben kann. Ebenso kann auf Arbeitgeberseite innerhalb kürzester Zeit eine Antwort auf eine Bewerbung erfolgen, sei es eine Einstellung, ein Bewerbungsgesprächstermin oder aber auch eine Absage. Im Falle einer Absage kann der Betroffene dann sofort wieder sich auf elektronische Suche machen etc.

Es verkürzt sich im Normalfall die Arbeitslosendauer, so dass der und die Betroffenen früher aus der Arbeitslosenstatistik entnommen werden können und zudem auch keine Arbeitslosenunterstützung mehr bezahlt werden muss. Damit verringert sich die Arbeitslosenzahl schneller als in Zeiten als die Möglichkeiten elektronischer Stellenmärkte noch nicht bestanden.

☞ Positive Folgeeffekte in Unternehmen und Instituten

In Fällen in denen zur Abwicklung größerer Aufträge in Unternehmen bestimmte Fachkräfte benötigt werden oder im Entwicklungs- und Forschungsbereich von Firmen und Instituten spezialisierte Akademiker gesucht werden, ist es meist von Nöten diese möglichst schnell und passgenau zu finden. Dass dies mit Hilfe virtueller Stellenmärkte wesentlich besser möglich ist als über konservative Wege mittels Print-Medien, wurde in dieser Arbeit hinlänglich nachgewiesen. Wenn entsprechende Fachleute für Firmen und Institute gefunden werden, können diese ihre Aufträge fristgerecht und zur Zufriedenheit ihrer Kunden abwickeln bzw. Forschungen zweckgemäß und ohne Aufschub und Stillstand durchgeführt werden. Wenn wiederum Auftraggeber von Firmen und Instituten zufrieden sind erteilen diese auch wieder Folgeaufträge, so dass die Beschäftigtenzahl gehalten werden kann bzw. auch Neueinstellungen erfolgen können. Der dargestellte positive Beschäftigungseffekt basiert natürlich auf Idealannahmen bezüglich des Verhaltens von Unternehmen.

Im umgekehrten Falle, also wenn Fachkräfte und sonstige Spezialisten nicht oder nicht

6.2. Politik und elektronische Stellenmärkte

rechtzeitig gefunden werden können, ist in jedem Fall mit negativen Folgen für die betroffenen Unternehmen zu rechnen. Diese können den Verlust eines aktuellen Auftrages beinhalten oder den von Folgeaufträgen bzw. Umsatzeinbußen wegen mangelnder Kapazität an Fachkräften und Spezialisten. Diese negativen Effekte können, wenn potentiell Fachleute vorhanden wären, mittels virtueller Stellenmärkte eher vermieden werden.

Der mögliche Umstand, dass trotz der genannten Effekte die Arbeitslosenrate weiter auf hohem Niveau verharrt oder steigt, hat dabei allerdings Ursachen welche nichts mit der Effizienz und den Vorteilen elektronischer Stellenmärkte und der damit verbundenen Verbesserung der Arbeitsvermittlung zu tun haben.

Jene Ursachen liegen in verschiedensten Bereichen der wirtschaftlichen bzw. volkswirtschaftlichen Konstellation eines Landes, also der Infrastrukturen, der konjunkturellen Situation, der demografischen Konstellation und Entwicklung, der Wettbewerbssituation auf nationaler und internationaler Ebene, der Entwicklung des technologischen Standes der Wirtschaft (Stichwort Innovationen) und Forschung, der Verfügbarkeit von Spezialisten und Facharbeitern und natürlich den finanziellen bzw. fiskalischen Belastungen von privaten Unternehmen insbesondere in Zeiten mit möglicher globaler Konkurrenz, um nur einige grob anzuführen.

Hinzu kommt ebenso der altbekannte Umstand, dass bezüglich der Struktur der Arbeitslosen, jene am längsten arbeitslos sind, welche über ungenügend oder keine Qualifikationen besitzen oder keinen Beruf erlernt haben bzw. über keine akademische Ausbildung verfügen und /oder bei Eintritt in die Arbeitslosigkeit ein gewisses Alter überschritten haben.

6.2.3.2. Spannungsfelder

☞ Profit-Stellenmärkte versus VAM der Arbeitsagentur

In der Öffentlichkeit, wie auch in Fachkreisen und durch private Unternehmen, wurde und wird teils heftige Kritik an der Implementierung, der Existenz und Funktionsfähigkeit des VAM geübt.

Diese Kritiken beinhalten prinzipielle sowie praxisorientierte Ansätze.

Die kritischen Ansätze prinzipieller Natur bestehen mitunter darin, dass dem Staat und der Bundesagentur vorgeworfen wird dass sie den Wettbewerb gefährden und mit Steuergeldern der Privatwirtschaft Konkurrenz machen wollen.¹³⁵

Die prinzipielle Kritik kann wie folgt zusammengefasst werden:¹³⁶

„Die Marktanteile der Jobbörsen sind ungleichmäßig verteilt. Der Virtuelle Arbeitsmarkt der Bundesagentur für Arbeit dominiert mengenmäßig, viele Spezialisten und Nischenanbieter sind unterhalb der kritischen Masse in bezug auf ertragsbringende Stellenanzeigen.

Nach wie vor dominiert die staatliche Jobbörse der Bundesagentur für Arbeit (Virtueller Arbeitsmarkt) unter quantitativen Aspekten den Markt der Jobbörsen in Deutschland. Mit einem Marktanteil von 46% bei den Stellenanzeigen nimmt die BA eine marktbeherrschende Position ein. Diese Quasi-Monopol-Stellung ist unter anderem durch die de facto noch nicht liberalisierte Arbeitsvermittlung begründet.

Nach wie vor erbringt die Bundesagentur für Arbeit unter dem Deckmantel des „gesetzlichen Auftrags zum Abbau der Arbeitslosigkeit“ kostenlose Dienstleistungen wie die Veröffentlichung von Stellenanzeigen unabhängig davon, ob in der Folge ein Arbeitsverhältnis mit einem Arbeitslosen oder mit einem derzeit beschäftigten Arbeitnehmer zustande kommt“.

Hinsichtlich der praxisbezogenen Aspekte wurde im öffentlichen Diskurs insbesondere Nachfolgendes kritisiert:

Kurz nach dem Start des VAM im Dezember 2003 standen insbesondere einige Fehlfunktionen im Mittelpunkt der Kritik. Dazu zählten falsche und nicht korrekte Suchergebnisse, Abstürze, nicht-funktionale Bewerberprofile hinsichtlich der Anzeige sowie unzureichende Möglichkeiten und Optionen für die Eingabe und Gestaltung.¹³⁷ Zu erwähnen sind hierbei auch die bereits genannten untersuchungsbezogenen Feststellungen zur inhaltlichen Gestaltung der Bewerbungsprofilerstellung, wie Unübersichtlichkeit der Eingabeoptionen und zahlreiche unübersichtliche und verwirrende Verzweigungen.

In Bezug auf die kritischen Ansätze prinzipieller Natur kann folgendes festgehalten werden:

Der Kritik, der VAM der Arbeitsagentur würde nur unter dem Deckmantel von Gesetzen betrieben werden, steht gegenüber dass die Inhalte und Ziele der Politik, welche

¹³⁵ siehe wdr.de, Beitrag von Annika Frank vom 28.02.2006: Viele Klicks, ungewisser Erfolg

¹³⁶ Crosswater-Systems, Jobbörsen in Deutschland, 2005: S. 17
sowie Beck, 2006, Jobbörsen im Vergleich: S. 22

¹³⁷ siehe wdr.de, Beitrag von Annika Frank vom 28.02.2006: Viele Klicks, ungewisser Erfolg
sowie Presse-Infos der BA unter arbeitsagentur.de vom: 14.12.04, 24.02.05 und 11.03.05

6.2. Politik und elektronische Stellenmärkte

im GG Artikel 20 und im StWG manifestiert wurden, gerade auch in dem gesellschaftlich so wichtigen Bereich der Arbeitsmarktpolitik liegen.

Als generalisierte Zielsetzung der Arbeitsmarktpolitik ist dabei, neben der vom GG Artikel 20 Absatz 1 abgeleiteten Zielsetzung des Strebens nach sozialer Gerechtigkeit und Wahrung des sozialen inneren Friedens, auch die generelle Ausrichtung der Bundesrepublik auf einen sozialen Staat nach GG Artikel 20 Absatz 1 zu nennen.

Daraus ergibt sich konkret, dass der Staat einen gesellschaftlich so wichtigen Bereich wie den der Arbeitsmarktpolitik und damit der Arbeitsvermittlung nicht allein privaten Firmen überlassen kann, da die Risiken für Ungerechtigkeiten zu groß sind und nicht behebbare Arbeitsmarktungleichgewichte zu sozialen Spannungen führen und die Arbeitslosigkeit und damit verbundene Kosten weiter erhöhen.

Ungerechtigkeiten sind dann fest zu machen wenn z.B. Arbeitgeber sich private Online-Jobanzeigen nicht leisten können und diese dann, wenn kein VAM existieren würde, ihre vakanten Stellen nur schwer oder mit Zeitverzögerung besetzen könnten, wohingegen finanziell potente Arbeitgeber damit kein Problem hätten. Ebenso ungerecht ist es, wenn private Jobbörsen bestimmte Stellensuchende inoffiziell nicht annehmen oder nicht vermitteln würden, wegen zu geringer Aussicht auf Einstellungschancen.

Nicht behebbare Arbeitsmarktungleichgewichte ergeben sich, wenn am Arbeitsmarkt zu viele Stellensuchende keine oder die „falschen“ Qualifikationen haben und so nicht vermittelt werden können und / oder das Alter problematisch für Arbeitgeber ist. Ebenso können wirtschaftliche Entwicklungen generell zu Marktungleichgewichten führen, wenn es dadurch einfach zu viele Stellensuchende gibt und damit kein Marktausgleich erfolgen kann oder umgekehrt, wenn es einen Mangel an Arbeitskräften, Facharbeitern oder Spezialisten gibt. Es kann auch partielle Arbeitsmarktungleichgewichte geben, wenn auf der einen Seite Fachkräfte fehlen und andererseits eine hohe Arbeitslosigkeit bei gering Qualifizierten herrscht.

Für diejenigen, welche von eben angeführten Ungerechtigkeiten und nicht behebbaren Arbeitsmarktungleichgewichten betroffen sind und über private Jobbörsen nicht vermittelt werden oder werden können, ist ein Handeln der Politik unumgänglich. Genau dies geschieht mittels des VAM als Instrument der Arbeitsmarktpolitik mit den damit verbundenen generellen Handlungsmaximen und Zielen.

Der Kritikpunkt der Monopolstellung und marktbeherrschenden Stellung des VAM wird im nächsten Kapitel behandelt, da dieses explizit die volkswirtschaftlichen Aspek-

te elektronischer Stellenmärkte zum Inhalt hat.

Bezug nehmend auf die kritischen praxisbezogenen Aspekte kann festgehalten werden, dass die BA vom Startzeitpunkt des VAM am 01.12.03 bis Anfang 2006 erheblich nachgebessert hat.

Im Laufe der Jahre 2004 und 2005 wurden die Technik und Hardware optimiert, die Benutzerfreundlichkeit durch verbesserte und neue Funktionen im Bereich des Bewerber- Bewerbungsmanagement, der Suchmöglichkeiten und Servicefunktionen erhöht, die Matching-Qualität verbessert und das VerBIS-Teilsystem integriert.¹³⁸

Die untersuchungsbezogen festgestellte Unübersichtlichkeit bei der Bewerberprofilierung und deren umständliche Such- und Eingabeoptionen sind jedoch noch verbesserungswürdig. Da es sich hierbei um Softwareänderungen handelt, dürften diesbezügliche Nachbesserungen möglich sein.

☞ Staatliche versus private Arbeitsvermittlung

Eng mit der Kontroverse zwischen dem VAM der Arbeitsagentur und den Profit-Jobbörsen ist auch die generelle Auseinandersetzung zwischen staatlicher versus privater Arbeitsvermittlung verbunden.

Letztere wurde bereits in Kapitel 2.3.4 behandelt. Aufgrund der thematischen Zusammenhänge und Wichtigkeit sei das Fazit des Diskurses kurz wiedergegeben

Als Fazit könnte man festhalten, dass beide Formen der Arbeitsvermittlung, also private und staatliche, sinnvoll sind und sich sogar dahingehend ergänzen, dass das Arbeitsamt bei weniger schwer vermittelbaren Arbeitssuchenden und Arbeitslosen durch private Arbeitsvermittlung finanziell und personell entlastet werden kann. Das Arbeitsamt könnte sich in diesem Sinne bei einer weiteren Verstärkung der privaten Arbeitsvermittlung intensiver um schwieriger und schwer vermittelbare Arbeitslose kümmern, mit all den zur Verfügung stehenden Instrumenten, insbesondere im Hinblick auf Eingliederungs- und Qualifizierungsmaßnahmen. Dies ist besonders wichtig, da der Anteil von niederqualifizierten Tätigkeiten stetig abnimmt, der Anteil niederqualifizierter Arbeitsloser unter allen Arbeitslosen jedoch bei ca. 40 % liegt und weiter im

¹³⁸ Presse-Infos der BA unter arbeitsagentur.de vom: 14.12.04, 24.02.05, 11.03.05 und 23.06.05 sowie wdr.de, Beitrag von Annika Frank vom 28.02.2006: Viele Klicks, ungewisser Erfolg

6.2. Politik und elektronische Stellenmärkte

Steigen begriffen ist¹³⁹.

In Anlehnung an das vorherige Spannungsfeld, Profit-Stellenmärkte versus VAM der Arbeitsagentur, ist noch hervorzuheben, dass Profit-Jobbörsen Stellensuchende nicht zwangsläufig vermitteln müssen, ebenso wie Arbeitnehmerverleihfirmen nicht alle Klientel aufzunehmen brauchen. Demgegenüber haben arbeitslose Stellensuchende gegenüber der Arbeitsagentur einen gesetzlichen Anspruch auf Vermittlung und gegebenenfalls Qualifizierungs- und Beschäftigungsmaßnahmen.¹⁴⁰

Es sei in diesem Zusammenhang auch erwähnt, dass es Behörden, Stadtverwaltungen und Universitäten gibt, welche kein oder nur ein geringes Budget für Stellenanzeigen oder Bewerbungsmaßnahmen zur Verfügung haben und somit quasi auf den VAM und die Bundesagentur für Arbeit angewiesen sind, falls nicht über eine eigene Homepage und darin verortete Stellenanzeigen passende Kandidaten gefunden werden.

Es existieren zudem Selbstständige und Kleinbetriebe welche, wie in Kapitel 6.4.2.2 noch näher erläutert wird, durch die Größenordnung und finanziellen Dispositionsmöglichkeiten Nachteile im Zusammenhang mit elektronischen Stellenmärkten und diesbezüglichen Stellenausschreibungs- und Bewerbungsverfahren erfahren und deshalb ebenso den VAM dringend benötigen.

Ergänzend zu diesem Fazit kann als Argument für die Arbeitsagentur noch die in Kapitel 6.2.2 angeführte Begründung staatlicher Arbeitsmarktpolitik durch StWG und GG Artikel 20 angeführt werden.

¹³⁹ Arbeitslosenstatistik Arbeitsamt, 2003

¹⁴⁰ vgl. SGB III, § 3 Leistungen der Arbeitsförderung

6.3. Volkswirtschaftliche Aspekte elektronischer Stellenmärkte

Von Bedeutung sind in diesem Zusammenhang zunächst die Marktverhältnisse, also die Marktkonzentration und die Marktanteile. Des Weiteren sind die Zielgruppen von elektronischen Stellenmärkten von volkswirtschaftlicher Relevanz, insbesondere im Hinblick auf das Spektrum an Branchen, Berufsfeldern und Qualifikationen, welche wiederum die Angebots- und Nachfragestruktur bestimmen. Ebenso ist von Interesse inwieweit Typologisierungen anhand welcher Kriterien vorgenommen werden können.

Bezüglich des Aspektes einer volkswirtschaftlich relevanten Struktur ist das in dieser Arbeit entwickelte Strukturmodell von Bedeutung.

Ebenso zählt zum volkswirtschaftlichen Bereich, inwieweit die Entstehung und Implementierung von Profit-Jobbörsen und integrierten Job-Sites von Firmen, Organisationen und Verwaltungen etc. Beschäftigungseffekte aufweisen und gegebenenfalls in welchem Umfang.

6.3.1. Resultate

6.3.1.1. Marktanteile und Marktkonzentration

Neben dem reinen Informationsgehalt der Statistiken zu Marktkonzentrationen und -anteilen über die einzelnen Firmen und Organisationen, ist von besonderer Bedeutung inwieweit damit Monopolstrukturen oder enge Oligopole auszumachen sind. Generell besteht insbesondere bei engen Oligopolen die Gefahr der Kartellierung und Preisabsprachen unter den Marktführern. Enge Oligopole liegen vor, wenn ca. 3-5 Unternehmen ein bestimmtes Marktsegment eindeutig dominieren.¹⁴¹

Ein Blick auf die Marktkonzentration macht deutlich, dass die staatliche Jobbörse der BA und die größten 20 privaten Jobbörsen insgesamt 79% des Marktvolumens (gemessen an den Stellenanzeigen) auf sich vereinen. Die restlichen Marktteilnehmer (ca. 500 private Jobbörsen) repräsentieren 21% des Marktvolumens.

¹⁴¹ siehe Hanusch, 1995: S. 97

6.3. Volkswirtschaftliche Aspekte elektronischer Stellenmärkte

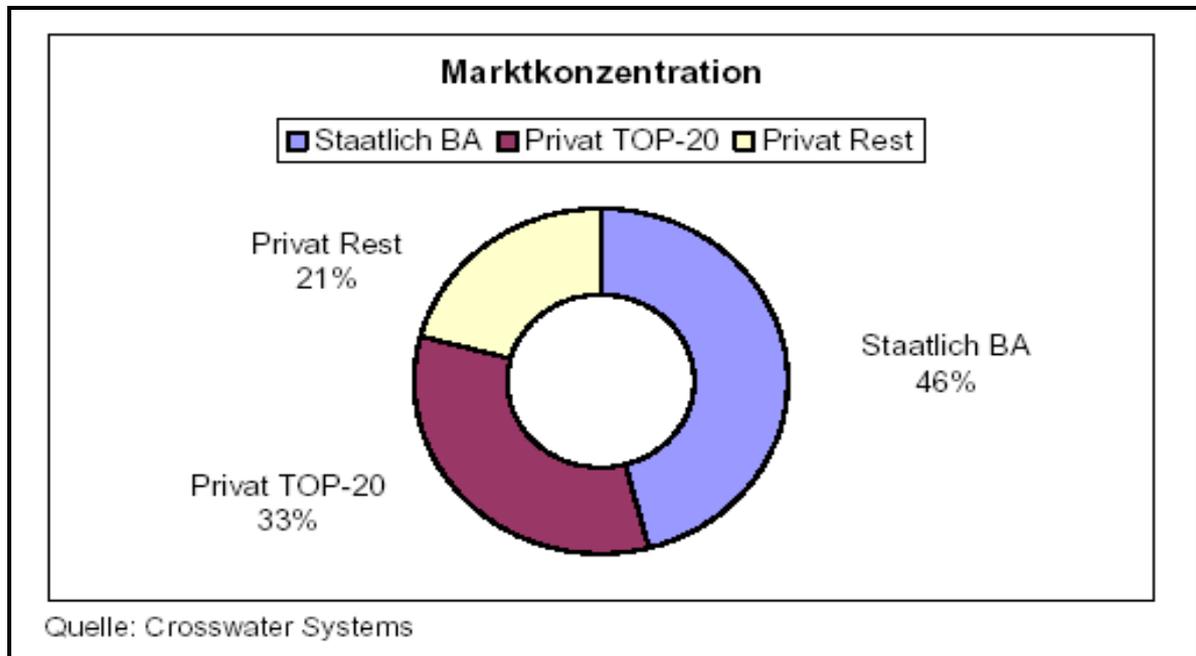
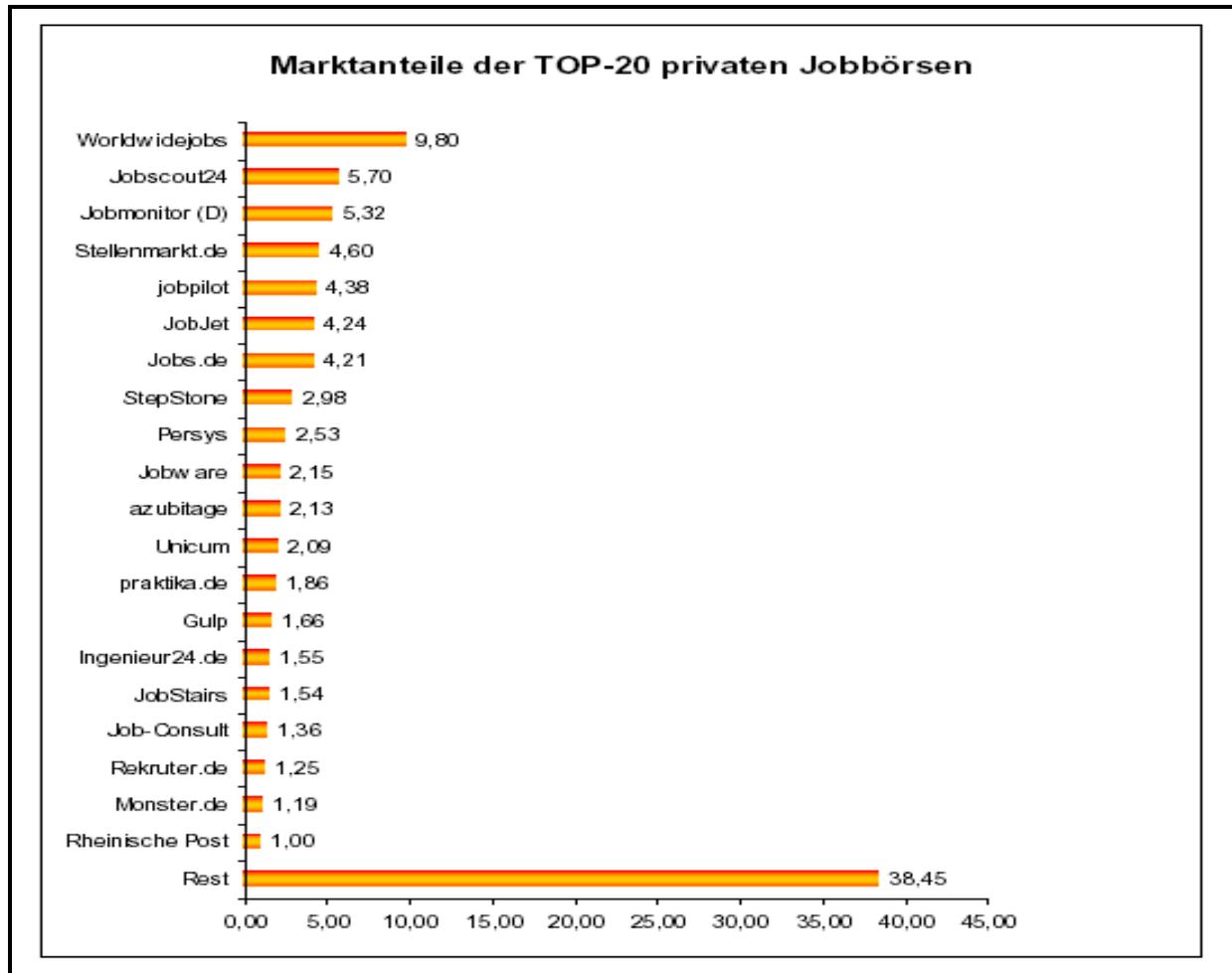


Abb. 178 Marktkonzentration elektronischer Stellenmärkte in Deutschland¹⁴² Stand 2005

Hinsichtlich der Marktkonzentration ist, wie auch schon vorher bekannt war, der VAM der BA in einer marktbeherrschenden Monopolstellung. Pro und Kontra bezüglich dieser Situation wird aus überwiegend volkswirtschaftlicher Sicht nachfolgend im Punkt Spannungsfelder erörtert.

Betrachtet man ausschließlich den Sektor der privaten Profit-Jobbörsen, so ist ersichtlich, dass bis dato keine der Jobbörsen eine dominante bzw. marktbeherrschende Position erreicht hat und somit hier keine Monopolkonstellation vorliegt. Die TOP-20 Jobbörsen repräsentieren insgesamt 61% des Marktvolumens der privaten Jobbörsen.

¹⁴² Crosswater Systems Ltd., 2005: Jobbörsen in Deutschland, S. 18

Abb. 179 Marktverteilung Profit-Jobbörsen Top 20 und Rest¹⁴³

Stand 2005

6.3.1.2. Zielgruppen, Berufsfelder und Typologien

➤ Zielgruppen

Die Definition von sogenannten Zielgruppen in den vorgefundenen Analysen und Studien ist unterschiedlich. Während der private Branchendienst Crosswater Systems die gesamte Ausrichtung einer Profit-Jobbörse als Maßstab nimmt, verwendet Ch.

¹⁴³ Quelle: Crosswater Systems Ltd., 2005: Jobbörsen in Deutschland, S. 19

6.3. Volkswirtschaftliche Aspekte elektronischer Stellenmärkte

Beck von der FH Koblenz angebotene Berufsnischen der jeweiligen Profit-Jobbörsen als Definitionsgrundlage.

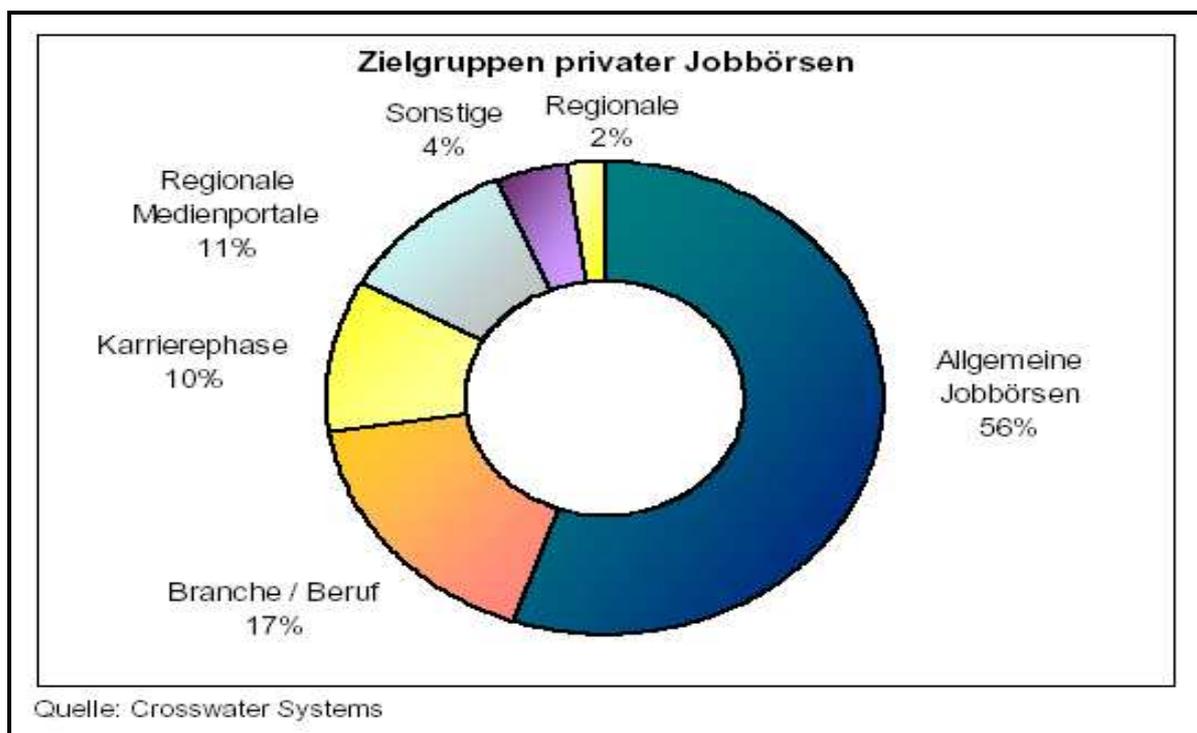


Abb. 180 Zielgruppenorientierung privater Jobbörsen¹⁴⁴

Stand 2005

In Bezug auf die Definition von Crosswater Systems können folgende Resultate festgehalten werden:

Die Analyse der Zielgruppenorientierung der privaten Jobbörsen zeigt, dass 56% des Marktvolumens von allgemeinen Jobbörsen ohne besondere Spezialisierung auf gewisse Branchen, Berufe, Karrierephasen (Jobbörsen mit Spezialisierung auf Praktikanten, Studenten, Zeitarbeiter usw.) oder Regionen entfallen.

Jobbörsen mit einer Zielgruppenspezialisierung auf bestimmte Branchen oder Berufe repräsentieren 17% des Marktvolumens. Jobbörsen, die auf spezifische Phasen in der Karriere-Entwicklung von Arbeitnehmern (z.B. AZUBI, Praktika, Hochschulabsolventen, Führungskräfte) spezialisiert sind, vereinigen 10% des Marktvolumens.

Von besonderem Interesse ist die Marktstellung der regionalen Jobbörsen. Hierbei

¹⁴⁴ Crosswater Systems Ltd., 2005: Jobbörsen in Deutschland, S. 20

6. Resultate und Spannungsfelder

kann zwischen regionalen Medienportalen (Jobbörsen der Zeitungsverlage mit regionaler Leserschaft) und unabhängigen regionalen Jobbörsen unterschieden werden. Beide Gruppen repräsentieren insgesamt 13% des Marktvolumens.

Hinsichtlich der Definition von Zielgruppen nach Berufsnischen (CH. Beck) sind die Resultate einer Studie über 600 Stellenanzeigen bei 6 ausgewählten Profit-Jobbörsen verfügbar. Das Ziel jener Studie war Transparenz über die Zielgruppen der Stellenanzeigen bei kommerziellen Jobbörsen zu gewinnen (siehe Abb. 181).

Zielgruppen	Monster	Jobpilot	Jobscout24	Jobware	StepStone	Stellanzeigen.de
Führungskräfte	9,17%	10,33%	19,00%	20,17%	17,33%	16,67%
Professionals	28,17%	20,33%	20,33%	54,00%	34,83%	17,67%
Sachbearbeiter	34,67%	31,50%	36,83%	21,17%	25,83%	49,67%
Facharbeiter	9,33%	2,00%	8,00%	1,67%	8,33%	11,83%
Freie Mitarbeiter	2,17%	0,67%	1,67%	0,33%	1,00%	0,67%
Ausbildungsplätze	3,83%	2,17%	2,33%	0,00%	0,00%	0,17%
Trainee	1,17%	0,50%	4,33%	1,67%	2,83%	0,67%
Praktika	9,00%	28,00%	5,83%	0,00%	8,83%	1,67%
Diplomarbeiten	0,67%	1,50%	0,00%	0,00%	0,67%	0,00%
Sonstige	1,83%	3,00%	1,67%	1,00%	0,33%	1,00%

Abb. 181 Zielgruppenverteilung ausgewählter Profit-Jobbörsen

Quelle: Beck, 2006¹⁴⁵

Der Anteil der Stellenanzeigen für Führungskräfte war bei Jobware mit 20,17% am Höchsten. Es folgte Jobscout24 mit einem Anteil von 19,0%.

Der Anteil der Stellenanzeigen für Spezialisten / Professionals war bei Jobware am Größten, und zwar mit mehr als die Hälfte aller Anzeigen (54%). Es folgte StepStone mit 34,83% und Monster mit 28,17%.

Der Anteil der Stellenanzeigen für Sachbearbeiter war bei Stellanzeigen.de mit 49,67% am Höchsten. Es folgte Jobscout24 mit einem Anteil von 36,83%.

Der Anteil der Stellenanzeigen für Facharbeiter war bei Stellanzeigen.de mit 11,83% am Höchsten. Die wenigsten Stellenanzeigen für diese Zielgruppe wurden bei Jobware (1,67%) und bei Jobpilot (2,0%) gefunden.

Der Anteil der Stellenanzeigen für Freie Mitarbeiter, Ausbildungsplätze und Trainee-

¹⁴⁵ Beck, 2006: Jobbörsen im Vergleich, S. 18

6.3. Volkswirtschaftliche Aspekte elektronischer Stellenmärkte

Stellen war bei allen Jobbörsen sehr gering. Die Höchstwerte waren dabei 2,17% für Freie Mitarbeiter (bei Monster), 3,83% für Ausbildungsplätze (bei Monster) und 4,33% für Trainee-Stellen (bei Jobscout24).

Praktikanten-Stellen wurden 28% bei Jobpilot ausgeschrieben.

Top-20 Berufe des Arbeitsamts		Top-20 Berufe der privaten Jobbörsen	
Platz	Beruf	Platz	Beruf
1.	Köche	1.	Gastronom
2.	Handelsvertreter, Reisende	2.	Sekretär
3.	Verkäufer	3.	Ingenieur Elektrotechnik
4.	Kellner, Stewards	4.	Controller
5.	Bürofachkräfte	5.	Buchhalter
6.	Kraftfahrzeugführer	6.	Geschäftsführer
7.	Elektroinstallateure, -monteure	7.	Konstrukteur
8.	Ingenieure des Maschinen- und Fahrzeugbaues	8.	Ingenieur Physik
9.	Datenverarbeitungsfachleute	9.	Koch
10.	Krankenschwestern-, pfleger, Hebammen	10.	Betriebswirt Bank
11.	Groß- und Einzelhandelskaufleute, Einkäufer	11.	Ingenieur Informatik
12.	Werbefachleute	12.	Arzt
13.	Friseure	13.	Pharmazeut
14.	Lebens-, Sachversicherungsfachleute	14.	Ingenieur Engineering
15.	Rohrinstallateure	15.	Ingenieur Nachrichtentechnik
16.	Verbraucherberater	16.	Elektroniker
17.	Schweißer, Brennschneider	17.	Betriebswirt Elektrotechnik
18.	Sozialarbeiter, Sozialpfleger	18.	Betriebswirt Logistik
19.	Elektroingenieure	19.	Ingenieur Maschinenbau
20.	Kraftfahrzeuginstandsetzer	20.	Vertriebsleiter

Quelle: Jobworld <http://www.jobworld.de/artikel/charts/> (Stand 24.11.2004)

Abb. 182 Berufranglistenvergleich VAM und Profit-Jobbörsen¹⁴⁶

Ein Vergleich der am häufigsten gesuchten Berufe und Tätigkeiten bei den privatwirtschaftlichen Jobbörsen und der BA (siehe Abb. 182) macht ersichtlich, dass bei den Top-20 Profit-Jobbörsen anteilmäßig wesentlich mehr Akademiker nachgefragt werden als bei der BA. Dies bestätigt wiederum den Ruf der BA, überwiegend geringer qualifizierte Arbeitskräfte anzubieten.

¹⁴⁶ Crosswater Systems Ltd., 2005: Jobbörsen in Deutschland, S. 66

➤ Berufsfelder

Wie in den Untersuchungen zum Nachweis des Strukturmodells (Kap. 3) aufgezeigt wurde, werden mittlerweile alle Branchen und Berufsfelder in Online-Jobbörsen und auf Firmen-Portalen angeboten.

Die quantitative Verteilung der am häufigsten angebotenen Berufsfelder in Jobbörsen ist dabei besonders von Interesse für Stellenmarktbetreiber, da diese aus Konkurrenzgründen wissen möchten was bei anderen angeboten wird. Darüber hinaus ist dies auch von wissenschaftlichem Interesse.

Nachfolgend werden daher zwei Statistiken von zwei unterschiedlichen Quellen vorgestellt (Quellenbezug ist in der Fußnote aufgeführt). Jene Statistiken unterscheiden sich dabei in der Bezugnahme auf Berufsfelder. Die erste Statistik zeigt die Verteilung von Berufsfeldern in 6 ausgewählten nicht spezialisierten Jobbörsen, während die zweite Statistik Berufsfelder nach der Spezialisierung von Jobbörsen darstellt.

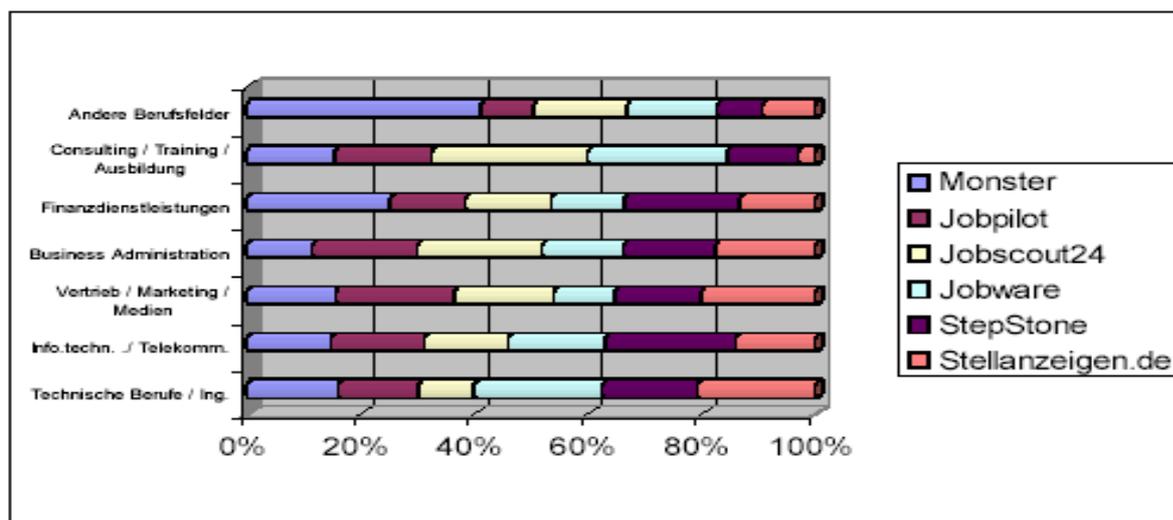


Abb. 183 Berufsfelder in ausgewählten Profit-Jobbörsen

Quelle: Beck, 2006¹⁴⁷

Bezüglich der ersten Statistik über die Verteilung von Berufsfeldern in 6 ausgewählten nicht spezialisierten Jobbörsen kann festgehalten werden:

Die meisten Stellenzeigen im Bereich der Technischen Berufe und des Ingenieurwesens hat Jobware mit einem Anteil von 34,5% zu verzeichnen, gefolgt von Stellenanzeigen.de mit einem Anteil von 32,0% und StepStone mit 25,67%.

¹⁴⁷ Beck, 2006: Jobbörsen im Vergleich, S. 14

6.3. Volkswirtschaftliche Aspekte elektronischer Stellenmärkte

Für die Berufsfelder im Bereich der Informationstechnologie und der Telekommunikation hat die Jobbörse StepStone mit 18,67% die meisten Stellenanzeigen, gefolgt von Jobware mit 13,67% und Jobpilot mit 13,33%.

26,17% der Stellenanzeigen bei Jobpilot sind für die Berufsfelder im Bereich Vertrieb / Marketing / Medien ausgeschrieben. Bei Stellenanzeigen.de sind es 25,17%, und bei Jobscout24 22,0%.

Die Berufsfelder Business Administration sind bei Jobscout24 mit 28,17% und bei Jobpilot mit 23,5% am häufigsten. Die Stellenanzeigen für den Bereich der Finanzdienstleistungen sind bei Monster mit 9,5% am häufigsten vertreten, gefolgt von Stepstone mit 7,67%.

Für die Berufsfelder im Bereich Consulting / Training / Ausbildung hat die Jobbörse Jobscout24 mit 12,00% die meisten Stellenanzeigen, gefolgt von Jobware mit 10,67%.

Hinsichtlich der zweiten Statistik, welche Berufsfelder nach der Spezialisierung von Jobbörsen darstellt, kann Folgendes zusammengefasst werden:¹⁴⁸

Eine Reihe von Jobbörsen hat sich darauf spezialisiert, Stellenangebote und Stellensuche für spezifische Branchen oder Berufe in den Mittelpunkt ihrer Geschäftsmodelle zu stellen.

Unter den TOP-20 Branchen und Berufen dieses Marktsegmentes befinden sich die IT Branche, gefolgt von Ingenieuren, Berufe aus dem Gesundheitswesen (Ärzte, Krankenpflege-Berufe usw.) sowie die Branche der Hotel- und Gastronomie-Betriebe.

Diese Spezialbörsen haben aufgrund ihrer Zielgruppenspezialisierung eine besondere Marktposition inne. Einige dieser Jobbörsen sind Bestandteil von Berufs- oder Branchenverbänden und haben deshalb eine hohe Zielgruppenaffinität und Zielgruppenbindung, was sich letztlich in niedrigeren Aufwendungen für Marketing, Akquisition von Stellenanzeigen und ähnlichen Vertriebsaktivitäten niederschlägt.

In der Hotel- und Gastronomiebranche werden Erfolgsfaktoren dieser Spezialbörsen erkennbar, da gerade diese Branche durch einen hohen Anteil an saisonalen, temporären Jobs mit teilweise hoher Mobilität der Arbeitnehmer gekennzeichnet ist.

¹⁴⁸ siehe exakte Aufschlüsselung in Abb. 184

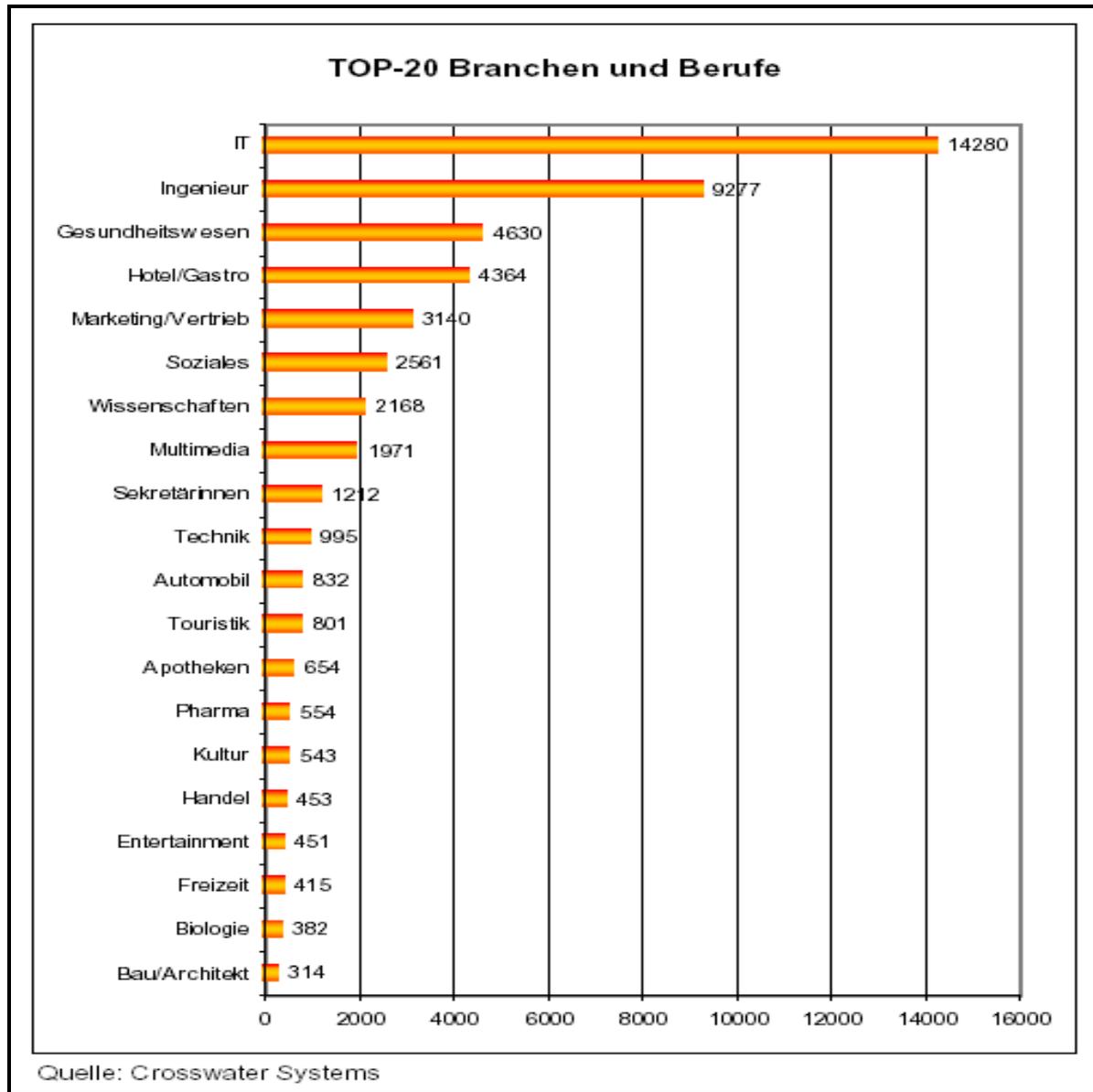


Abb. 184 Verteilung der Stellenanzeigen in Profit-Spezial-Jobbörsen nach Branchen/Berufen¹⁴⁹ – 2005

¹⁴⁹ Crosswater Systems Ltd., 2005: Jobbörsen in Deutschland, S. 21

6.3. Volkswirtschaftliche Aspekte elektronischer Stellenmärkte

➤ *Typologierungsversuche*

Die Zuordnung elektronischer Stellenmärkte aufgrund einer umfassenden Gesamtheit von Merkmalen zu einer Grundform, also einem bestimmten Typ, ist teilweise ein riskantes und schwieriges Unterfangen, da sich viele Stellenbörsen aufgrund unspezifischer Ausrichtung und multipler Betriebsstrategien nicht einfach typologisieren lassen bzw. diese mehrere Teiltypologien enthalten bzw. Mischformen von sogenannten Typologien bestehen und eine Definition einer Typologie recht willkürlich gesetzt werden kann. Der unabhängige Branchendienst für Online-Jobbörsen Crosswater Systems Ltd. hat in seiner Marktstudie von 2005 dennoch einen solchen Typologierungsversuch unternommen, welcher nachfolgend kurz dargestellt und erläutert wird.¹⁵⁰

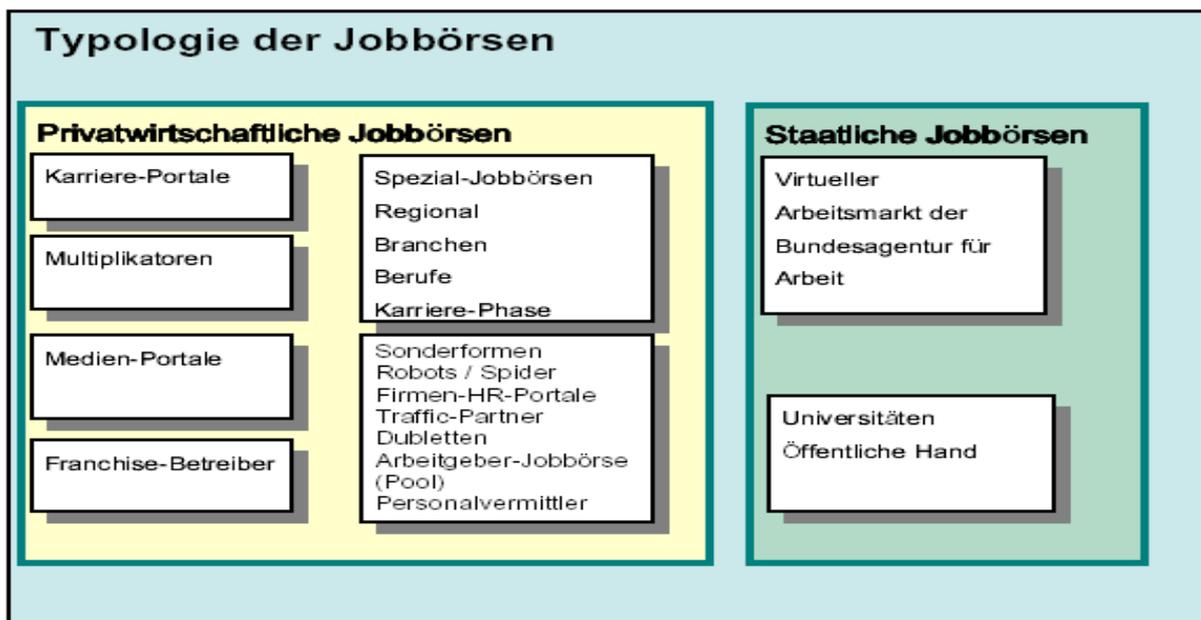


Abb. 185 Typologierungsbeispiel von Jobbörsen

Quelle: Crosswater Systems¹⁵¹

Die Jobbörsen unterscheiden sich hinsichtlich Positionierung, Marktbreite, Funktionsumfang und Angebotsmerkmalen und Umfang des Dienstleistungsangebots.

Differenzierungsmerkmale sind u.a.:

- Umfang der Online-Funktionalität

¹⁵⁰ Crosswater Systems Ltd., 2005: Jobbörsen in Deutschland, S. 18 ff

¹⁵¹ Crosswater Systems Ltd., 2005: Jobbörsen in Deutschland, S. 24

- Umfang der Datenbank-Selektionsmöglichkeit
- Positionierung hinsichtlich geographischer Zielgebiete
- Positionierung hinsichtlich spezifischer Branchen
- Positionierung hinsichtlich spezifischer Berufsgruppen
- Schwerpunkte des Informationsangebots
- Integrationsgrad der Recruiting-Prozesse zwischen Jobbörsen und Arbeitgeber bzw. Arbeitnehmer

Diese, auch von Crosswater Systems genannten Differenzierungskriterien von Jobbörsen decken sich weitgehend mit den Differenzierungskriterien, welche in dieser Arbeit zur Entwicklung und zum Nachweis des Strukturmodells angewandt wurden, und verifizieren somit die Richtigkeit der gewählten Kriterien sowie das daraus resultierte Strukturmodell.

Keine Online-Jobbörsen im eigentlichen Sinn sind:

Jobrobots (Suchmaschinen) und Wiederverwerter (Traffic-Partnerships) sind demzufolge keine eigenständigen Jobbörsen, da diese Angebote bzw. Gesuche bereits in einer anderen Jobbörse im Internet erschienen sind.

Jobbörsen können bilaterale Stellenmärkte (Angebote und Gesuche) oder unilaterale Stellenmärkte (entweder Angebote oder Gesuche) sein, je nach Betriebsmodell der betreffenden Jobbörse.

HR-Portale mit allgemeinen Informationen zu Bewerbungstips und Arbeitsmarkt sind mangels spezifischer Stellenangeboten oder Stellengesuche keine Jobbörsen im Sinne dieser Definition.

Ebenso sind Arbeitgeber-Stellenportale, auf denen Stellenanzeigen veröffentlicht werden, keine Jobbörse, da diese Arbeitgeber-Stellenmärkte ausschließlich Stellenangebote für die eigene Firma und nicht von Dritten veröffentlichen.

Die Jobbörsen in Deutschland sind je nach Zielgruppen, Service-Umfang und Geschäftsmodell zu unterscheiden und bieten insgesamt ein heterogenes Gesamtbild.

Unterscheidungsmerkmale können sich richten nach privatwirtschaftlich bzw. staatlich betriebenen Jobbörsen, weiterhin sind Karriere-Portale mit einem umfassenden Funktionsumfang und breiter Zielgruppen-Orientierung hinsichtlich Berufsgruppen, Branchen und Regionen als Typus der allgemeinen Jobbörsen unterscheidbar.

Den allgemeinen Karriere-Jobbörsen stehen Spezial-Jobbörsen gegenüber, die sich auf einzelne Regionen, Branchen, Berufsgruppen oder Karriere-Phasen (Praktikanten,

6.3. Volkswirtschaftliche Aspekte elektronischer Stellenmärkte

Hochschulabsolventen, Führungskräfte) spezialisiert haben. Eine Reihe von Sonderformen bilden zusammen mit den klassischen Jobbörsen ein insgesamt diffuses Bild. Nachfolgend seien einige Typologierungsversuche kurz erläutert.

- 1. Karriere-Portale:

Einige Jobbörsen positionieren sich als Karriereportal und sind mit einem umfassenden „Full-Service“-Konzept von branchen-, regionalen und berufsgruppen-spezifischen Zielgruppen unabhängig ausgerichtet. Diese Jobbörsen entsprechen mit ihrem umfassenden Geschäftsmodell dem nahezu idealen Stellenmarkt. Sie bieten einen „Full-Service“ sowohl für Bewerber als auch für Arbeitgeber, zeichnen sich durch ein umfassendes zusätzliches Informationsangebot zu vielfältigen Themen des Arbeitsmarktes und der Bewerbungsverfahren aus und verfügen über eine hochentwickelte, weitestgehend automatisierte Abwicklung aller Prozess-Schritte. Der Mittelpunkt der Karriereportale ist die hochentwickelte und umfangreiche Datenbank, die mit ausgefeilten Suchtechniken und Matching-Verfahren benutzt werden kann. Automatische Mitteilungsdienste, Karriere-Informationen oder Online-Beratung runden das Serviceangebot ab.

Die Karriereportale haben in der Regel ebenfalls ein Netzwerk internationaler Niederlassungen aufgebaut. Typische Repräsentanten dieser Karriereportale sind jobpilot, Monster oder StepStone bzw. im nationalen Rahmen Jobware.

Sonderformen sind dabei: Robots / Spider, Firmen-HR-Portale, Traffic-Partner, Dubletten, Arbeitgeber-Jobbörse (Pool) und Personalvermittler.

- 2. Medien-Portale:

Medientransformatoren sind Jobbörsen, die insbesondere von Zeitungen und Zeitschriftenverlagen betrieben werden und Stellenanzeigen sowohl Online als auch in gedruckter Form veröffentlichen.

Klassische Print-Medien transformieren Stellenanzeigen oder Stellengesuche in elektronische Jobbörsen. Einige Verlage als Herausgeber von Printmedien wie Tageszeitungen, Fachzeitschriften, und regionale Stellenanzeigen-Blätter haben den Internet-Trend zu den elektronischen Jobbörsen frühzeitig erkannt und reagierten auf die neue Medien-Konkurrenz mit einem eigenen Online-Stellenmarkt.

Typische Vertreter dieser Medien-Transformatoren sind u.a. Süddeutsche Zeitung, Münchner Merkur Online, Die Welt oder FR-aktuell. Die Frankfurter Allgemeine Zei-

tung hat bisher einen seltenen Mittelweg konsequent verfolgt: Der FAZ-Online-Stellenmarkt bietet zwar einen Überblick über die in den Printausgaben verfügbaren Stellenanzeigen, die genauen Details bleiben jedoch der Printausgabe vorbehalten.

- 3. Multiplikator:

Multiplikatoren sammeln per Such-Robot Stellenanzeigen von Arbeitgeber-Portalen, um sie dann unter eigenem Branding im Internet bereitzustellen. Multiplikator sind daher elektronische Jobbörsen, die bereits einmal veröffentlichte Stellenanzeigen oder Stellengesuche zusammenfassen und in einer gemeinsamen Datenbank unter einem einheitlichen Portal im Internet zur Verfügung stellen.

- 4. Franchise-Börsen:

Als Franchise-Betreiber gelten Jobbörsen, die nach dem Franchising-Prinzip organisiert und vermarktet werden. Der Betreiber vergibt eine Lizenz zum Betrieb von Jobbörsen und Einzelunternehmer betreiben jeweils eine Untermenge der Jobbörse in einem spezifischen Marktsegment.

Sie sind Jobbörsen, die im Rahmen eines Franchise-Konzepts dezentrale / regionale Arbeitsvermittlungen unter einem einheitlichen Web-Auftritt anbieten. Franchisenehmer sind in der Regel kleine und mittelgroße Personalvermittler, die im wesentlichen in regionalen Bereichen tätig sind. Diese haben sich unter einer „Dachmarke“ zusammengeschlossen und können somit Skaleneffekte nutzen.

Beispiel: Personal-Total, Personal-Express.

- 5. Unilaterale Jobbörse:

Dieser Typ bedient nur eine Seite des Jobmarktes, also entweder Stellenangebote oder Stellengesuche. Traditionell bedienen unilaterale Jobbörsen beispielsweise Hochschulabsolventen oder Praktikumsbörsen. Beispiele: alma mater, Job-Pages.

- 6. Regionale Jobbörsen:

Ausrichtung der Zielgruppe auf eine spezifische, klar abgegrenzte Region. Beispiele: KJS Kölner JobStellenmarkt, Berlin-Job.

- 7. Spezialisten für Karriere-Phasen:

Die Zielgruppe jener Spezialisten sind Personen mit bestimmten Karriere-Phasen bzw. Berufspositionen. Diese Karrierephasen umfassen beispielsweise:

6.3. Volkswirtschaftliche Aspekte elektronischer Stellenmärkte

- Schüler, Studenten, Praktikanten für Nebenjobs
- Hochschulabsolventen
- Young Professionals
- Leitende Angestellte / Management
- Out-Placement-Kandidaten bei betrieblich bedingtem Stellenabbau
- Arbeitslose
- Zivildienstleistende

- 8. Traffic-Partnership:

Als Traffic-Partner treten Web-Portale mit starker Besucherfrequentierung auf und bieten Mehrfachveröffentlichungen von Stellenanzeigen an.

Traffic-Partnerships sind betriebswirtschaftlich gesehen Vertriebskooperationen von Jobbörsen mit hoch frequentierten oder spezialisierten Web-Portals und dienen den Jobbörsen zur Reichweiten-Steigerung und den Web-Portalen zur Verbesserung des inhaltlichen Angebote.

- 9. HR-Portal:

Web-Portale für allgemeine Themen der Personalbeschaffung, Orientierungshilfen bei Bewerbungen, Arbeitsrecht, Gehaltsvergleichen etc. ohne eigentliche aktive Jobangebote.

- 10. Doubletten-Jobbörsen:

Doubletten-Betreiber veröffentlichen jeweils die gleichen Stellenanzeigen unter einer anderen Internet-Jobbörsen-Marke.

Doubletten-Jobbörsen sind Jobbörsen, die eine bereits bestehende Datenbank unter einem anderen Namen im Web verfügbar machen. Eine solche doppelte Positionierung einer Jobbörsen-Datenbank kann zur Verwirrung für die Benutzer beitragen.

Beispiele für Doubletten-Jobbörsen sind:

- Vertriebsjobs.de (Duplikat von Stellenanzeigen.de)
- PKO Management (Duplikat von Jobjet.de)
- Kribus, Facharzt-Jobs, Jobfuchs (diese waren bis vor kurzem als Duplikate aktiv am Markt, ehe sie mit in die Jobbörse medizinische-berufe.de integriert wurden).

- 11. Job-Suchmaschinen:

Spezifische Suchmaschinen, die viele Jobbörsen automatisch durchsuchen und Stellen-

angebote im Datenbankindex für Abfragen abspeichern. Typische Beispiele sind die Jobsuchmaschine der ZEIT, Jobworld.

- 12. Personalvermittler:

Personalvermittler betreiben häufig auch eine Art Jobbörse – jedoch unterscheiden sie sich von den herkömmlichen Jobbörsen durch ein unterschiedliches Gebühren-Modell. Jobbörsen erzielen ihre Erlöse in der Regel durch die Preise für publizierte Stellenanzeigen, während Personalvermittler ihr Honorar abhängig vom Einkommen des Stellensuchenden machen.

- 13. Staatliche Quasi-Monopolisten:

Jobbörsen, die von staatlichen Behörden (z.B. Bundesagentur für Arbeit / Arbeitsamt) mit staatlicher Finanzierung betrieben werden. Hierzu zählen auch Jobbörsen, die von öffentlichen Einrichtungen mit Stellenangeboten bzw. Stellengesuchen für Dritte betrieben werden, so z.B. einige Jobbörsen von Universitäten.

In Deutschland betreibt die Bundesanstalt für Arbeit als Bundesbehörde den Virtuellen Arbeitsmarkt und gilt aufgrund ihres arbeitsmarktpolitischen Auftrags hier als Quasi-Monopolist.

Fazit:

Die Kenntnis von unterschiedlichen Typen kann unter Umständen für das Verständnis des Jobbörsenmarktes hilfreich sein.

Jedoch die mehrfache Platzierung von Stellenanzeigen in Dubletten-Jobbörsen oder die zahlreichen Traffic-Partner Kooperationsvereinbarungen führen letztlich zu einer Verwässerung des Zielgruppenprofils. Nachteilig wirken sich dann Streuverluste bei der Platzierung von Stellenanzeigen oder auch ein höherer Zeitaufwand bei der Stellensuche aus.

Wie eingangs erwähnt überschneiden und mischen sich einige der dargestellten Typologien. Beispielsweise beinhaltet jobpilot.de die Typologien des HR-Portales, der regionalen Jobbörsen, der Karriere-Portale und Spezialisten für Karriere-Phasen.

Wie in den Nachweisen zum Strukturmodell (siehe Anhang) und in den Einzelfallanalysen nachzusehen ist, beinhalten nicht reine Online- Jobbörsen wie z.B. Persona Service ebenso mehrere Typologien im Sinne der hier aufgeführten Definitionen. Dazu zählen Personal-Leasing, Personalvermittlung für Stellensuchende, Stellenanzeigen,

6.3. Volkswirtschaftliche Aspekte elektronischer Stellenmärkte

Karriere-Portale im Online-Auftritt, sowie real vorhandene regionale Zweigstellen. Des Weiteren ist die hier angeführte Typologie der Medien-Portale als Vertreter von Zeitungen auch gleichzeitig regionale Jobbörse. Online-Zeitungen beinhalten nach den hier aufgeführten Definitionen demnach mindestens jene 2 Typologien.

6.3.1.3. Strukturmodell

Das in dieser Arbeit entwickelte Strukturmodell zählt ebenso zu den volkswirtschaftlichen Aspekten elektronischer Stellenmärkte, da es auf ausdifferenzierten Angebots- und Nachfragestrukturen beruht, sowie auf betriebswirtschaftlicher Differenzierung. Die diesbezüglichen Resultate werden hier nochmals komprimiert angeführt und mit zusätzlichen Verifizierungen versehen.¹⁵²

Aufgrund der in Kapitel 3.2 und Kapitel 4.3.5 über Arten und Strukturen sowie über regionale Stellenmärkte gewonnenen Erkenntnisse lassen sich elektronische Stellenmärkte grob wie in nachfolgendem Schema strukturieren. Dieses Strukturschema ist gemäß den Ergebnissen aus Kap. 3.2 detaillierter nach Betriebszweck und Angebotstruktur aufgegliedert.

Zu diesem Themenkomplex zählt auch die eingangs gestellte Frage:

Welche Berufssparten und Qualifikationen werden über das Internet gesucht?

Die Recherchen zu den oben angeführten Kapiteln sowie die Resultate zu den Zielgruppen und Berufsfeldern in Kapitel 6.3.1.2 haben ergeben, dass mittlerweile alle Berufssparten und Qualifikationen in elektronischen Stellenmärkten vorzufinden sind, insbesondere in den elektronischen Stellenmärkten von Zeitungen und dem der Arbeitsagentur.¹⁵³

Erläuterungen zum zweiten Strukturschema:

Stellenmärkte sind generell bezüglich der örtlichen Ausdehnung so ausgerichtet, dass sie zumindest innerhalb Deutschlands aus mehreren Bundesländern Stellenangebote

¹⁵² für die präzise und ausführliche Herleitung und Darstellung sei auf Kapitel 3.2 verwiesen

¹⁵³ siehe Kap. 3.2, 4.3.5.2 sowie 6.3.1.2

und –gesuche anbieten oder gar über internationale Stellenmärkte verfügen.

Im Falle regionaler elektronischer Stellenmärkte kann strukturell zwischen internen und externen Stellenmärkten unterschieden werden.

Interne regionale Stellenmärkte befinden sich innerhalb eines elektronischen Stellenmarktes bzw. werden durch geeignete Suchkriterien in einem größeren Stellenmarkt generiert. Der spezifische Regionalisierungsgrad ist dabei entweder vorgegeben oder wird mittels Auswahlmenüs bestimmt.

Externe regionale Stellenmärkte sind dadurch gekennzeichnet, dass sie über eine eigene Internetadresse und eine eigene Homepage verfügen, also als eigenständiger Internetauftritt existieren. Hierzu zählen auch die regionalen Stellenmärkte der Internetauftritte von regionalen Zeitungen, welche zwar über keine explizit eigene Internetadresse verfügen, andererseits aber auch keinem größeren Stellenmarkt untergeordnet sind.

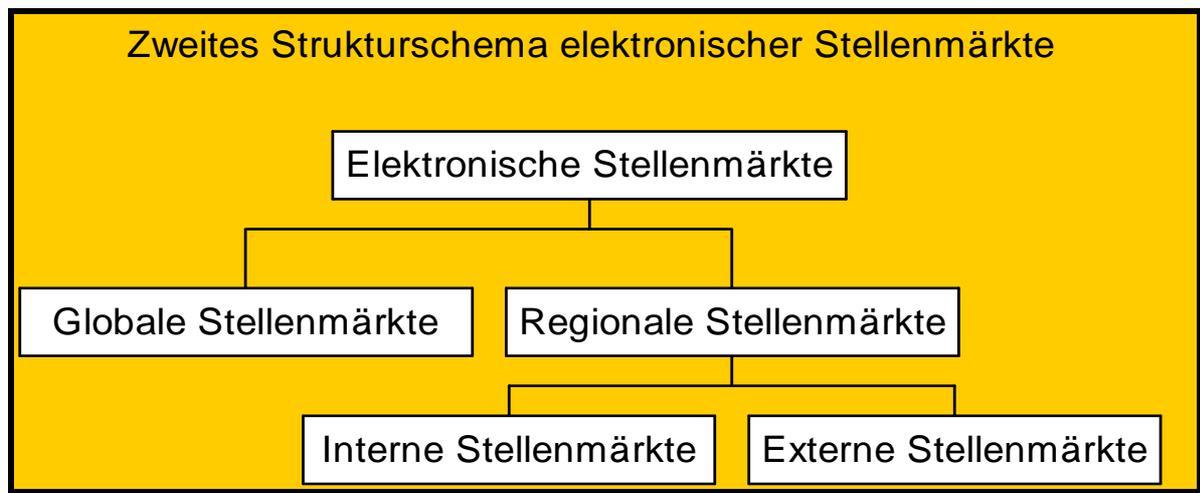


Abb. 186

Zweites Strukturschema elektronischer Stellenmärkte

In Anlehnung an das entworfene Strukturmodell lassen sich nunmehr einige Aussagen über elektronische Stellenmärkte machen:

1) In elektronischen Stellenmärkten (ES) finden sich alle Berufe und Branchen wieder, die auch in anderen Stellenmärkten existieren.¹⁵⁴

¹⁵⁴ siehe Nachweise in Kapitel 6.3.1.2

6.3. Volkswirtschaftliche Aspekte elektronischer Stellenmärkte

- 2) Die ES lassen sich strukturell bezüglich Branchen und Berufen grob in die beiden Teilstellenmärkte „spezifisch“ und „unspezifisch“ aufteilen (allgemeine und branchenspezifische Angebots- und Nachfragestruktur).
- 3) In beiden Teilstellenmärkten sind Profit und Non-Profit Stellenmärkte vorzufinden, wobei sich die Profit-Stellenmärkte in Verleih, Verleih & Vermittlung und Vermittlung (auch reine Internetportale) aufteilen lassen.
- 4) Jeder Stellenmarkt beinhaltet eine bestimmte allgemeine und /oder branchenspezifische Angebots- und Nachfragestruktur.
- 5) Alle resultierenden acht Stellenmärkte unterscheiden sich nachweislich nach den aufgestellten inhaltlichen Unterscheidungskriterien.

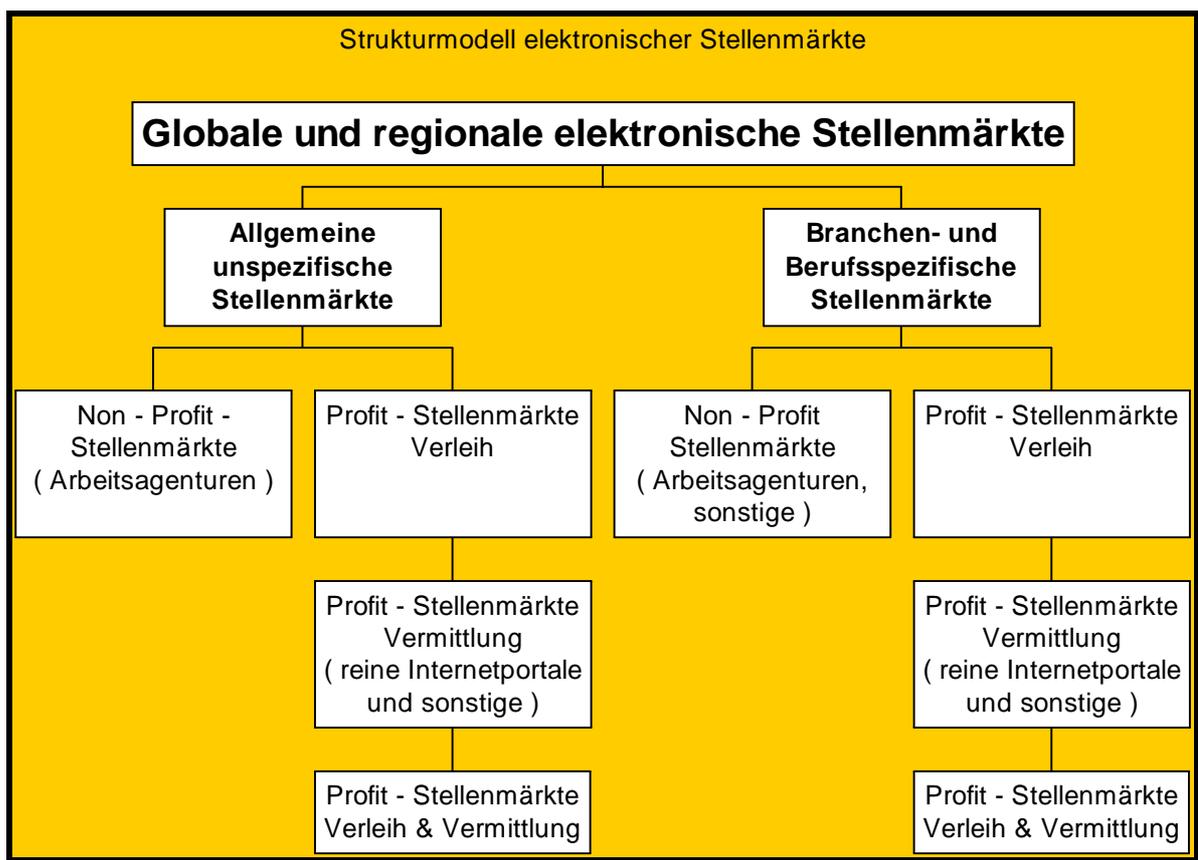


Abb. 187

Strukturmodell elektronischer Stellenmärkte

☞ Ergänzende Verifizierungen

Die in der Einleitung gestellte Frage, welche Berufssparten und Qualifikationen über das Internet gesucht werden, wird zusätzlich zu den eigenen Recherchen zu Kapitel 3 und 4 in Kapitel 6.3.1.2 beantwortet. Dabei sind besonders die beiden Statistiken der Zielgruppenverteilung ausgewählter Profit-Jobbörsen (Abb. 181), sowie der Berufranglistenvergleich zwischen VAM und Profit-Jobbörsen (Abb. 182) von Bedeutung.

Insbesondere wird in Kapitel 6.3.1.2 durch die Statistik der Zielgruppenorientierung privater Jobbörsen (Abb. 180) das Strukturmodell nachhaltig verifiziert und zwar nicht nur bezüglich der Existenz regionaler und berufsspezifischer Jobbörsen, sondern auch dahingehend dass diese nicht nur marginale Erscheinungsformen von Jobbörsen sind. Nach jener statistischen Erhebung beläuft sich der Anteil branchen- und berufsspezifischer Jobbörsen auf 17% und der von regionalen Jobbörsen auf 13%.

Die Statistik der Zielgruppenverteilung ausgewählter Profit-Jobbörsen (Abb. 181) in Kapitel 6.3.1.2 verifiziert zusätzlich, dass auch freie Mitarbeiter, Ausbildungsplätze und Praktika über Online-Jobbörsen angeboten werden.

Trends:¹⁵⁵

Dass die Struktur des Strukturmodells, hinsichtlich der regionalen und berufs- und branchenspezifischen Jobbörsen, nicht nur eine temporäre Erscheinungsform ist, wird durch die Aussagen zu Trends bezüglich des Marktes elektronischer Stellenmärkte bestärkt.

Demnach ist für regionale sowie berufs- und branchenspezifische Jobbörsen festzuhalten, dass der Trend zur „Jobbörse Nische“ weiter anhält. Neben den etablierten großen Karriereportalen besteht eine Reihe von Spezial-Jobbörsen für klar umgrenzte Branchen, Berufe oder Regionen. Diese Jobbörsen verfügen in der Regel über eine hohe Zielgruppenaffinität, d.h. ihre Kunden (Arbeitgeber) und Besucher (Stellensuchende) gehören zu spezifischen Branchen- oder Berufsgruppe und Regionen.

Es kann zudem eine Segmentierungs- und Nischenstrategie diverser Online-Jobbörsenmarktteilnehmer ausgemacht werden. Da die Markt-Einstiegskosten für spezialisierte Jobbörsen relativ niedrig sind, entwickeln sich zahlreiche Nischenanbieter, sofern eine hohe Kundenbindung bzw. Zielgruppenaffinität schon vorhanden ist.

¹⁵⁵ Crosswater Systems Ltd., 2005: Jobbörsen in Deutschland, S. 8 ff

6.3. Volkswirtschaftliche Aspekte elektronischer Stellenmärkte

6.3.1.4. Beschäftigungseffekte

Im Gegensatz zu den in Kapitel 6.2.3.1 bereits behandelten Beschäftigungseffekten durch den Einsatz von elektronischen Stellenmärkten, wird nunmehr versucht unter volkswirtschaftlicher Sicht Beschäftigungseffekte darzustellen.

Unter dem volkswirtschaftlichen Blickwinkel stehen daher Beschäftigungseffekte der Gründung, Implementierung und Erweiterung von Online-Profit-Jobbörsen sowie sonstigen elektronischen Stellenmärkten in Firmen, Organisationen, Instituten und Verwaltungen (z.B. Stadtverwaltungen).

Zunächst kann der Beschäftigungseffekt angeführt werden, der Eintritt wenn private Jobbörsen gegründet und personell erweitert werden. Die diesbezüglichen Investitionen umfassen nicht nur die Einstellung von Personal zur Bearbeitung von Aufträgen, sondern auch die Beauftragung bzw. Einstellung von Web-Designern zur Gestaltung und Veränderung des Internet-Auftrittes, sowie Investitionen in mehr oder weniger umfangreiche Soft- und Hardware, je nach Größenordnung der zu gründenden Firma.

Als zweites ist der ebenso unschwer nachvollziehbare Beschäftigungseffekt der Implementierung von Online-Stellenbörsen zu nennen. Hierbei fallen insbesondere Investitionen im Bereich der Soft- und Hardware an, sowie gegebenenfalls die Einstellung von zusätzlichem Personal zur Bearbeitung der Aufgaben und Web-Designer, je nach Größe der Firma und Fluktuationsgrad der Arbeitskräfte. In diesen Fällen ist jedoch hervorzuheben, dass die jeweilige Unternehmung durch Online-Stellenmärkte Kosten einsparen möchte, so dass diese Investitionen eher als Rationalisierungsmaßnahmen zu sehen sind, im mindesten Fall durch Einsparungen bei Print-Stellenanzeigen.

☞ Multiplikator-Effekte

Im Bereich der nachfrageorientierten Makroökonomik existieren einige Multiplikator-Modelle, welche darauf beruhen dass getätigte Ausgaben, und dazu zählen auch Investitionen, vielfache positive Einkommenseffekte und letztlich auch positive Beschäftigungseffekte hervorrufen.

In diesem Fall liegt der Effekt des Investitionsmultiplikators in Form des Multiplikator-Akzelerator-Modells vor. Die Wirkungsweise sei an einem relevanten Beispiel erläutert:

Angenommen, ein Unternehmen investiert netto 1 Mio. € in die Implementierung eines Online-Stellenmarktes in seinem Unternehmen. Dies führt dazu, dass das Einkommen im Investitionssektor um 1 Mio. € steigt. Beträgt die Konsumneigung 75% so werden 750.000 € wieder ausgegeben. Dies erhöht das Einkommen an anderer Stelle um genau diesen Betrag, wobei davon wieder 75% ausgegeben werden, also 562.500 €, und so weiter. Der summierte Zuwachs des Volkseinkommens lässt sich dann als approximativ unendliche geometrische Reihe darstellen, da immer 75% des jeweils entstandenen Einkommens summiert werden.

Für den Fall einer zeitlichen Betrachtung einer hohen Investition auf zwei Jahre also $t = 2$, ergibt sich nachfolgendes mathematisches und wirkungsbezogenes Bild.

Multiplikator-Akzelerator-Modell
Nachfrageorientierter Ansatz zur Erklärung der Konjunktur ...

Durch den Multiplikator löst eine autonome Erhöhung der Investitionen I_a in Periode $t-1$ einen Einkommenszuwachs aus:

$$\Delta Y_{t-1} = I_a / (1-c)$$

Für die Konsumfunktion soll gelten:

$$\Delta C_t = c \Delta Y_{t-1}$$

Für die Investitionen soll nach dem Akzeleratorprinzip gelten:

$$I_t = b \Delta C_t \Rightarrow \Delta I_t = b \Delta C_t - b \Delta C_{t-1}$$

Es gilt die BSP-Identität für eine geschlossene Volkswirtschaft:

$$\Delta Y_t = \Delta C_t + \Delta I_t + \Delta I_a + \Delta G_t$$

Durch Einsetzen folgt die Multiplikator-Akzelerator-Gleichung:

$$\Delta Y_t = c(1+b)\Delta Y_{t-1} - cb\Delta Y_{t-2} + \Delta I_a + \Delta G_t$$

Abb. 188

Multiplikator-Ansatz

Quelle: Welzel, 1997¹⁵⁶

Die dargestellte Wirkung in der nachfolgenden Abbildung zeigt, dass die Wirkung im Zeitverlauf gemäß einer abnehmenden Sinuskurve sinkt.

¹⁵⁶ Welzel, 1997: Einführung in die Wirtschaftspolitik, Kap. 2 Grundlagen praktischer Wirtschaftspolitik S. 9

6.3. Volkswirtschaftliche Aspekte elektronischer Stellenmärkte

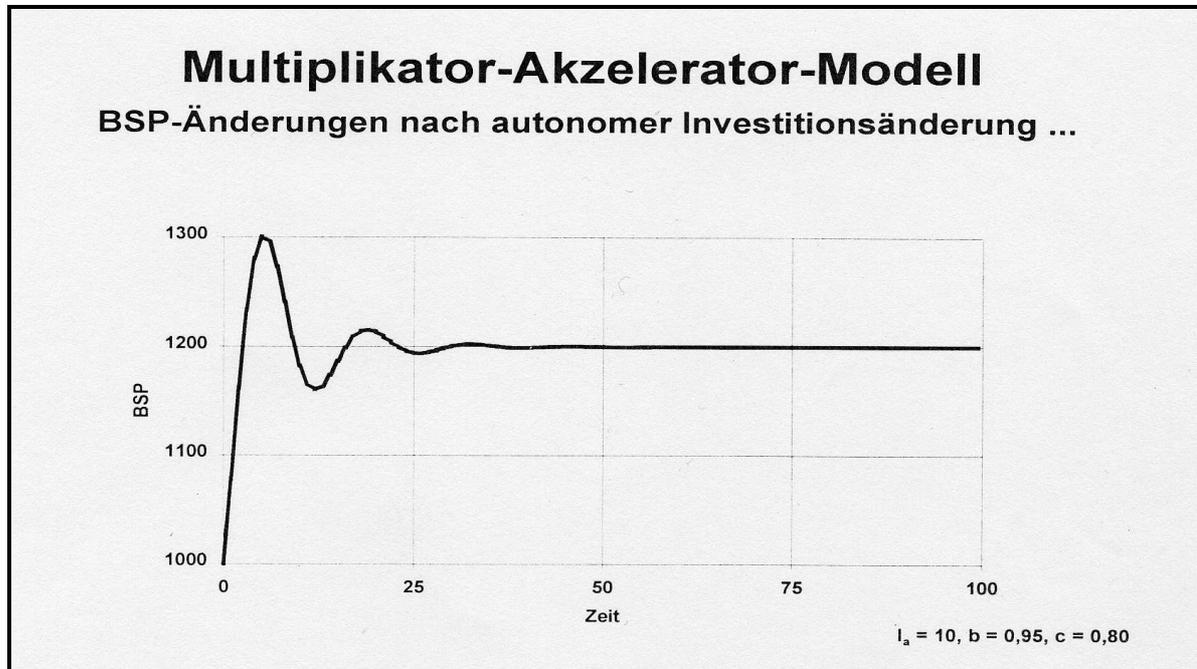


Abb. 189 Multiplikator-Ansatz

Quelle: Welzel, 1997¹⁵⁷

Der Einkommens- und insbesondere der Beschäftigungseffekt der Gründung von Profit-Jobbörsen, der Implementierung von Online-Jobbörsen sowie deren Aufrechterhaltung nach dem Multiplikator-Modell ist zwar von seiner grundsätzlichen Wirkung her wissenschaftlich gesichert, der Wirkungsumfang in der Praxis hängt jedoch maßgeblich von vier Faktoren ab:

Zum einen von der Höhe der jeweiligen Einzelinvestitionen, von der Anzahl der getätigten Investitionen und drittens von der Dauer der Investition und Dauer und Umfang der Aufrechterhaltung der Investition (also hier der Dauer und des Umfangs der Aufrechterhaltung eines Online-Stellenmarktes). Viertens ist hinsichtlich globalisierter Märkte von nationalvolkswirtschaftlicher Bedeutung, wo die neuen Einkommen die von Investitionen induziert werden, entstehen, also im Inland oder Ausland. Falls die Mehrzahl der Investitionen ins Ausland fließen bewirken sie natürlich im nationalen Binnenmarkt keine Multiplikatoreffekte.

¹⁵⁷ Welzel, 1997: Einführung in die Wirtschaftspolitik, Kap. 2 Grundlagen praktischer Wirtschaftspolitik S. 10

6.3.2. Spannungsfelder

6.3.2.1. Marktkonzentration und Wettbewerb

➤ *Marktkonzentration und Monopol*

Wie in Kapitel 6.2.3.2 angeführt wurde, wird dem VAM der Arbeitsagentur als zentralem Kritikpunkt vorgeworfen Monopolist oder Quasimonopolist zu sein.

Aus volkswirtschaftlich-wissenschaftlicher Sicht ist der VAM jedoch kein Monopolist im Sinne der diesbezüglichen Definitionen von Monopolisten und der damit verbundenen Marktstruktur.

Begründung:

1. Definition Monopol und Monopolmarkt:

Als Monopol und Monopolmarkt bezeichnet man eine Situation und einen Markt, auf dem es einen Anbieter und viele Nachfrager gibt und der Monopolist sich auf diesem Markt der gesamten Nachfrage der Konsumenten gegenüber sieht.¹⁵⁸

Der VAM ist jedoch nicht der einzige Anbieter auf dem Online-Stellenmarkt. Mit ca. 46% Marktanteil Anfang 2006 hat er zwar eine dominierende Stellung unter den professionellen Stellenmärkten, es sei jedoch erwähnt dass bereits jede größere Firma, Organisation etc., über einen eigenen mehr oder weniger großen Online-Stellenmarkt verfügt. Somit ist bezüglich dieser Definition der VAM kein Monopolist.

2. Preisbildung auf dem Monopolmarkt:

Zu den volkswirtschaftlichen Annahmen über einen Monopolisten und eine Monopolsituation gehört ebenso die Preisbildung auf einem diesbezüglichen Markt. Obschon allgemein bekannt ist, dass der Zugang zum Stellenmarkt des VAM unentgeltlich ist, sei dieser Aspekt hier kurz angeführt, da aus volkswirtschaftlicher Sicht zu einer Monopolstellung auch das Phänomen der Preisbildung zählt.

Mikroökonomisch betrachtet vollzieht sich die Preisbildung wie in der unten dargestellten Abbildung und sei in Anlehnung an diese kurz erläutert:

¹⁵⁸ siehe Hanusch, 1995: Grundlagen der Volkswirtschaftslehre, S. 96

6.3. Volkswirtschaftliche Aspekte elektronischer Stellenmärkte

Die gewinnmaximale Menge x^* des Monopolisten, die gleichzeitig die Gleichgewichtsmenge auf dem Monopolmarkt ist, wird durch den Schnittpunkt A von Grenzerlös- und Grenzkostenkurve bestimmt. Der zur Menge x^* zugehörige Monopolpreis ergibt sich auf der Nachfragekurve im Punkt C.

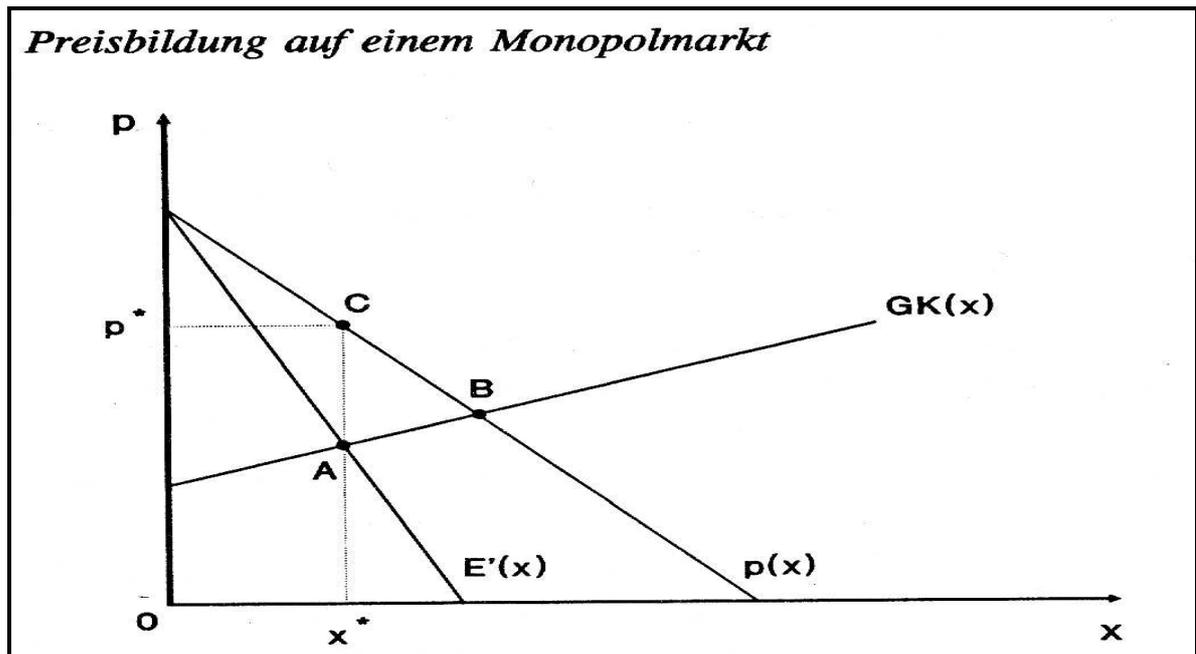


Abb. 190

Preisbildung Monopolmarkt

Quelle: Hanusch, 1995¹⁵⁹

Auf einem vergleichbaren Konkurrenzmarkt mit aggregierter Angebotsfunktion würde sich das Marktgleichgewicht in Punkt B einstellen und zu einem niedrigeren Gleichgewichtspreis und einer größeren Gleichgewichtsmenge führen.

Auch bezüglich des mikroökonomischen Preisbildungsmechanismus kann der VAM nicht als Monopolist bezeichnet werden, da es zwar Kosten für den VAM gibt aber keinen Preis für die Kunden. Selbst wenn der VAM über 90% des Online-Stellenmarktes inne hätte, könnte er aus dieser Perspektive nicht als Monopolist bezeichnet werden.

¹⁵⁹ siehe Hanusch, 1995: Grundlagen der Volkswirtschaftslehre, S. 438 ff

➤ *Marktkonzentration und Wettbewerb*

Ein weiterer, die volkswirtschaftliche Sichtweise betreffender Vorwurf gegen den VAM lautet, dass die ihm vorgeworfene Quasi-Monopol-Stellung unter anderem durch die de facto noch nicht liberalisierte Arbeitsvermittlung begründet ist, also kein oder nur zu vernachlässigender Wettbewerb zwischen dem VAM und den Profit-Online-Stellenbörsen stattfindet.¹⁶⁰

Wie in Kapitel 6.2.3.2 dargestellt, liegt das Interesse des VAM nicht in der Gewinnerzielung wie bei Profit-Stellenbörsen, sondern in politisch-ideellem Auftrag. Darüber hinaus kann, wie oben dargestellt, der VAM nicht pauschal als Monopolist bezeichnet werden.

Nun könnte man auf die Idee kommen bezüglich der Wettbewerbssituation ein Entgelt für Online-Stellenanzeigen im VAM einzuführen. Das Problem dabei wäre jedoch sicherlich die Höhe eines solchen Preises und nach welchen Kriterien die Höhe und eine mögliche Preisdifferenzierung erfolgen könnte. Sollte aus sozialpolitischen Gründen ein Preis nach der Größe oder finanziellen Situation einer Unternehmung festgesetzt werden oder wertungsneutral ein Preis bestimmt oder eine Gebühr erhoben werden? Wie bereits erwähnt, steht diesen Überlegungen die grundsätzliche politisch-ideelle Ausrichtung des VAM entgegen.

Ungeachtet dieser Konfliktsituation kann es jedoch bereits jetzt eine Art Wettbewerb zwischen dem VAM und den Profit-Jobbörsen geben bezüglich der Qualität von Stellenanzeigen und Bewerbern der jeweiligen Online-Stellenbörsen.

Eine diesbezügliche Modellvorstellung illustrierte der private Branchendienst für Online-Jobbörsen Crosswater Systems Ltd., in seinem Marktbericht von 2005 (siehe nachfolgende Abbildung).

Darin stehen die Profit-Jobbörsen im Qualitätswettbewerb mit dem VAM bezüglich der Bewerber und Stellenanzeigen, wobei Unternehmen, private Vermittler und Zeitungsfirmen über die Platzierung ihrer Stellenanzeigen entscheiden.

¹⁶⁰ Crosswater-Systems, 2005: Jobbörsen in Deutschland, S. 17 sowie Beck, 2006, Jobbörsen im Vergleich: S. 22

6.3. Volkswirtschaftliche Aspekte elektronischer Stellenmärkte

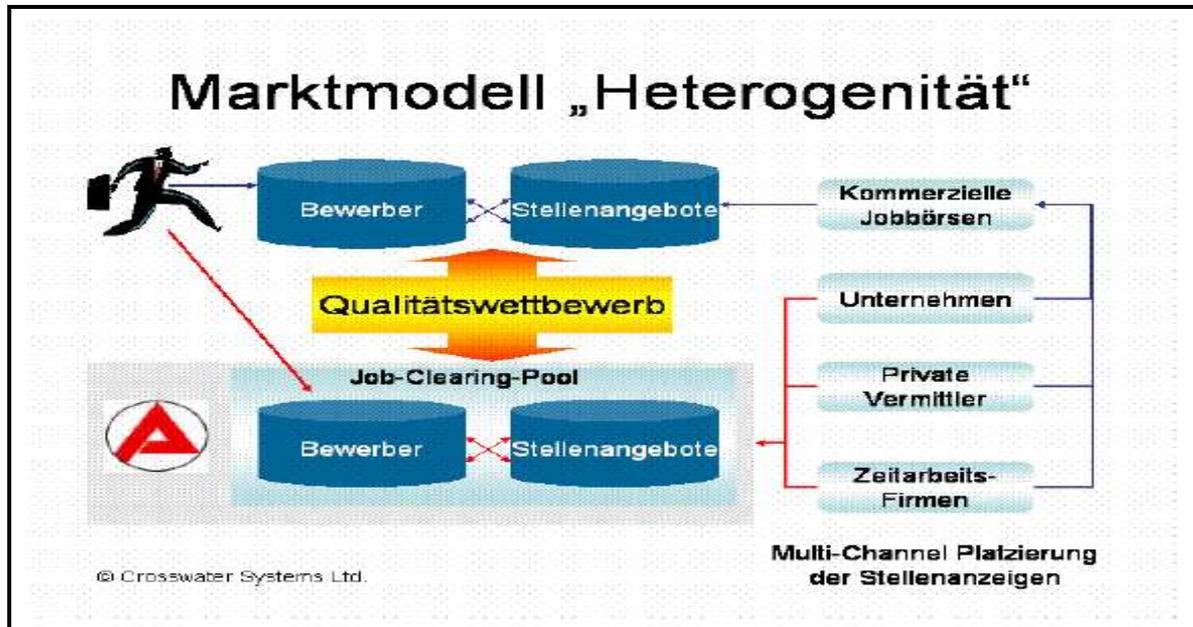


Abb. 191 Marktmodell Heterogenität und Qualitätswettbewerb¹⁶¹

Die Idee des Qualitätswettbewerbs ist jedoch nicht zur Gänze durchdacht. Damit ein Qualitätswettbewerb als solcher bezeichnet werden kann, müssten die Voraussetzungen dafür auf beiden Seiten gegeben sein. Es liegen jedoch ungleiche Wettbewerbsvoraussetzungen vor, da der VAM der Arbeitsagentur jeden Bewerber und jeden Stellenanbieter aufgrund ideeller und gesetzlicher Vorgaben annehmen muss. Dies hat zur Folge, dass der VAM besonders von Arbeitgebern in Anspruch genommen wird, welche schnell und billig bzw. unentgeltlich Arbeitskräfte suchen. Dies sind dann meist Firmen für einfach auszuführende Tätigkeiten und Dienstleistungen, welche diesbezügliche Arbeitskräfte meist für temporäre und befristete Arbeitsverhältnisse suchen. Ebenso sammeln sich im VAM auch alle diejenigen Stellensuchenden und Arbeitslosen an, welche schwer vermittelbar sind.

Die Profit-Online-Stellenbörsen hingegen können sich mehr oder weniger ihr Klientel aussuchen und müssen nicht jeden Bewerber und Stellenanbieter annehmen. Zudem sind jene Stellenmärkte für Stellenanbieter kostenpflichtig und bei Beauftragung eines Vermittlungsauftrages eines Stellensuchenden auch für diesen.

¹⁶¹ Crosswater Systems Ltd., 2005: Jobbörsen in Deutschland, S. 65

6.3.2.2. Freier versus eingeschränkter Marktzugang

Aufgrund der politisch-ideellen Ausrichtung der Arbeitsmarktpolitik und der damit verbundenen gesetzlichen Vorgaben und Bestimmungen ist bis dato der Zugang zum VAM der Arbeitsagentur für Stellensuchende und Stellenanbieter frei.

Hinsichtlich der politisch-ideellen Ausrichtung des VAM ist der gewollte freie Marktzugang aus volkswirtschaftlich-wissenschaftlicher Sicht ein „reines öffentliches Gut“ im Gegensatz zu anderen „öffentlichen Gütern“, „gemischten öffentlichen Gütern“ und „privaten Gütern“.¹⁶²

Um die mit den inhaltlichen Unterschieden der Definitionen verbundenen Konsequenzen aufzeigen zu können, seien diese kurz erläutert und auf den Zusammenhang mit dem Gut „Marktzugang zum VAM“ hin reflektiert.

Zur besseren Übersicht über die Zusammenhänge dient die nachfolgende Abbildung der Klassifikation der Güter aus volkswirtschaftlicher Perspektive.

Der Grad der Öffentlichkeit wird durch die beiden Kriterien „Rivalität im Konsum“ und „Ausschließbarkeit potentieller Nutzer“ bestimmt.

		Ausschlußprinzip	
		ja	nein
Rivalität	ja	privates Gut	Allmendegut
	nein	Mautgut	(reines) öffentliches Gut

Abb. 192 Güterklassifikation

Ein „reines öffentliches Gut“ wird durch die beiden Kriterien „Nichtrivalität im Kon-

¹⁶² vgl. zur Klassifikation der Güter: Hanusch, 1995: Grundlagen der Volkswirtschaftslehre, S. 10 ff und 103 ff

6.3. Volkswirtschaftliche Aspekte elektronischer Stellenmärkte

sum“ und „Nichtausschließbarkeit“ charakterisiert.

„Nichtrivalität im Konsum“ bedeutet, dass ein bestimmtes Gut von allen Individuen genutzt werden kann, ohne dass sich diese in ihren Konsummöglichkeiten gegenseitig beeinträchtigen.

„Nichtausschließbarkeit“ bedeutet, dass niemand vom Konsum ausgeschlossen werden kann, weil dies technisch nicht möglich ist oder es ökonomisch unsinnig wäre, da die Kosten des Ausschlusses in keinem Verhältnis stünden zu den Kosten für die Bereitstellung des öffentlichen Gutes. Typische Beispiele dafür sind Infrastrukturen für Verkehr und Bildung.

Das Gut „Marktzugang zum VAM“ im Sinne des Zugang und der Nutzung des VAM ist somit ein „reines öffentliches Gut“.

Ein öffentliches Gut stellen nach diesen Definitionen alle Non-Profit-Stellenmärkte, wie Firmen, Organisationen, Verwaltungen etc. und regionale Non-Profit-Stellenmärkte dar, da bei diesen keine Kostenpflicht für Stellensuchende vorherrscht. Des Weiteren ist auch keine grundsätzliche Rivalität im Konsum auszumachen, da alle Zugang haben. Die Einschränkung besteht jedoch darin dass die Stellenanzeigen auf den jeweiligen Betriebszweck der Unternehmung zugeschnitten sind und somit nur bestimmte Nutzer bzw. potentiell passende Stellensuchende in Frage kommen.

Ein „Alimentdegut“ ist ebenso ein öffentliches Gut, jedoch mit der Einschränkung, dass dieses nicht von allen Individuen gleichzeitig in Anspruch genommen werden kann, also eine Rivalität im Konsum besteht.

Wären beispielsweise die Kapazitäten für den Zugang zum VAM aus technischen Gründen beschränkt, so dass pro Stunde nur eine bestimmte Anzahl von Nutzern Zugang hätten, wäre der VAM ein Alimentdegut.

Ein „Mautgut“ kann ein gemischtes öffentliches Gut oder ein von privater Seite zur Verfügung gestelltes öffentliches Gut sein. Bei einem gemischten öffentlichen Gut, wie beispielsweise Busse und Straßenbahnen, besteht zwar grundsätzlich keine Rivalität im Konsum, jedoch wird der Zugang zu einem Gut durch einen direkt zu bezahlenden Preis bestimmt, so dass ein Ausschluss von Nutzern möglich ist. Bei einem von privater Seite zur Verfügung gestelltem öffentlichem Gut, wie beispielsweise einem privatfinanzierten öffentlichen Schwimmbad oder einer privatfinanzierten Mautstraße, besteht ebenso grundsätzlich keine Rivalität im Konsum, jedoch wird der Zugang zu einem

Gut durch einen direkt zu bezahlenden Preis bestimmt, so dass ein Ausschluss von Nutzern möglich ist.

Der VAM der Arbeitsagentur ist derzeit kein Mautgut, aber er wäre ein Mautgut, wenn dieser für Stellenanbieter und / oder Stellensuchende kostenpflichtig wäre und keine Rivalität hinsichtlich der Nutzungsmöglichkeit vorherrschen würde.

Der Zugang und die Nutzung von berufs- und branchenunspezifisch sowie nicht regional orientierten Profit-Jobbörsen sind ein von privater Seite zur Verfügung gestelltes öffentliches Mautgut, da Stellenanzeigen kostenpflichtig sind, also ein Ausschlussprinzip unter den Anbietern vorhanden ist, und grundsätzlich keine Rivalität hinsichtlich der Nutzungsmöglichkeit für Stellensuchende vorherrscht.

Bei einem reinen privaten Gut existiert Rivalität im Konsum und der Ausschluss anderer Nutzer durch Bezahlung eines Preises. Ein privates Gut kann daher grundsätzlich nur von einer Person konsumiert werden nachdem es den Preis dafür bezahlt hat und es in seinen Besitz übergegangen ist. Typische Beispiele dafür sind die Gebrauchsgüter des Alltags und Nahrungsmittel.

Der VAM ist kein privates Gut, da grundsätzlich keine Rivalität in den Nutzungsmöglichkeiten vorherrscht und zusätzlich bis dato auch kein Ausschluss mittels einer Gebühr oder eines Kostenbeitrages gegeben ist. Selbst wenn ein Kostenbeitrag erhoben werden würde, wäre der VAM kein privates Gut.

Der Zugang und die Nutzung von berufs- und branchenspezifischen oder rein regionalen Profit-Jobbörsen können als quasi-privates Gut bezeichnet werden, da nur ganz bestimmte Nutzer angesprochen und zugelassen werden, und zumindest Stellenanzeigen kostenpflichtig sind, also ein Ausschlussprinzip unter den Anbietern vorhanden ist.

Fazit:

Neben den bislang angeführten Begründungen für ein Existenzrecht des VAM in seiner bisherigen Form kann auch das Charakteristikum eines „reinen öffentlichen Gutes“ aus volkswirtschaftlicher Sicht für Begründung und Aufrechterhaltung des VAM der Arbeitsagentur herangezogen werden.

Die Begründung für mindestens einen allgemeinen professionellen Non-Profit-Stellenmarkt als „reines öffentliches Gut“ liegt aus volkswirtschaftlicher Sicht darin, dass es ein eindeutiger volkswirtschaftlicher Schaden wäre, wenn Zugang und Nutzung

6.3. Volkswirtschaftliche Aspekte elektronischer Stellenmärkte

für alle professionellen Online-Stellenmärkte nach dem Ausschlussprinzip „Kostenbeitrag“ gehandhabt werden würden.

Eine gewisse Anzahl an stellensuchenden Arbeitslosen könnten dann entweder keine Stellen suchen, wenn dies für sie kostenpflichtig wäre oder könnten bestimmte Stellen nicht auffinden, da einige Arbeitgeber aus finanziellen Gründen nicht inserieren könnten, was wiederum die Arbeitslosendauer und somit die Kosten der Arbeitslosigkeit erhöhen würde.

Auf der Seiten der potentiellen Arbeitgeber, welche durch eine Kostenpflichtigkeit nicht inserieren könnten, entstünden Ausfälle oder Hemmnisse bezüglich der Produktions- oder Dienstleistungskapazität, was sich wiederum auf den Umsatz und die Firmenperspektive und –entwicklung und die finanzielle Situation negativ auswirken würde und dies zudem zu geringeren Steuereinnahmen bezüglich des zu steuernden Unternehmens führen würde.

Die Summe der negativen volkswirtschaftlichen Auswirkungen eines möglichen eingeschränkten Marktzugangs zu allen professionellen Online-Stellenbörsen legt den Schluss nahe, dass es volkswirtschaftlich sinnvoller ist, wenn mindestens ein allgemeiner professioneller Non-Profit-Stellenmarkt existiert.

Die Differenzierung von Online-Stellenmärkten nach Güterkriterien verdeutlicht zusätzlich die Unterschiede der verschiedenen Stellenmarktkategorien und Charakteristika im Vergleich mit den Wirkungen für die Nutzer, also Stellenanbieter und –suchende.

6.4. Elektronische Stellenmärkte und Privatwirtschaft

Die separate Anführung der Privatwirtschaft als Subsystem der Volkswirtschaft insgesamt, in Verbindung mit ES, gründet unter anderem darauf, dass diese aufgrund des privatwirtschaftlichen Betriebscharakters besonders starke Kosteneinsparungs- und Gewinnerzielungsabsichten und -strategien verfolgt.

Des weiteren existieren insbesondere in größeren Firmen (aber auch großen nicht-privatwirtschaftlichen Organisationen und Verwaltungen) und in Konzernen mit eigenen Personalabteilungen häufig Spezialabteilungen, welche sich ausschließlich mit Personalmarketing befassen. Diese wiederum haben unter anderem die Aufgabe der Personalbeschaffung und -werbung, wobei gerade mittels des Mediums Internet nicht nur vakante Stellen ausgeschrieben werden können, sondern mittels e-Recruiting verfahren nahezu der gesamte Bewerbungsablauf bewältigt werden kann und auch ausführliche Darstellungen des Unternehmens und der angebotenen Tätigkeit erfolgen können.¹⁶³

6.4.1. Resultate

Hinsichtlich der Situation privatwirtschaftlicher Akteure in elektronischen Stellenmärkten sei auf die Kapitel 6.1.2 und 6.1.3 verwiesen, welche die Resultate und Spannungsfelder in Bezug auf Arbeitgeber und Online-Stellenvermittler zum Inhalt haben.

6.4.1.1. Spezifische Effizienz

Wie oben erwähnt haben Unternehmen mit privatwirtschaftlichem Betriebscharakter besonders starke Kosteneinsparungs- und Gewinnerzielungsabsichten und –strategien. Dies führt zu der Frage, worin nun spezifische Effizienzvorteile elektronischer Stellenmärkte und damit verbundener Bewerbungsverfahren liegen.

¹⁶³ vgl. Fries, 1997: S.2

6.4. Elektronische Stellenmärkte und Privatwirtschaft

Dieser spezielle Aspekt wurde in der Expertenbefragung dieser Arbeit mit berücksichtigt und in zwei Fragen thematisiert. Bezugnehmend auf die ausführliche Darstellung der Ergebnisse in Kapitel 5.2.1 seien diese hier aus thematischem Anlass nochmals kurz aufgeführt.

☞ Wirksamkeit, Wirtschaftlichkeit und Leistungsfähigkeit

Die zu diesem Aspekt gestellte Frage in der qualitativen Expertenbefragung lautete:

2) Sehen Sie, hinsichtlich des Effizienzgesichtspunktes, also der Wirtschaftlichkeit, der Wirksamkeit und der Leistungsfähigkeit, **weitere Verbesserungen** gegenüber konventionellen Stellenmärkten, die nachfolgend noch nicht erwähnt wurden?

- a) kostengünstig (z.B. bezüglich der Kosten einer Annoncierung und Standzeit im Internet)
- b) sofortige Datenverarbeitung von Bewerberdaten möglich
- c) ständige Online-Verfügbarkeit
- d) Zeitersparnis in Bewerbungsverfahren und Datenauswertung
- e) Materialersparnisse

Neben den aufgeführten Aspekten der Effizienzerhöhung wurden noch die nachfolgenden Stellungnahmen abgegeben:

- Herstellung von Transparenz über den Arbeits- und Ausbildungsmarkt.
 - allen Kunden steht eine Anlaufstelle unter einer Web-Adresse in allen Arbeitsmarktfragen zur Verfügung.
 - über eine spezifische, auf dem internationalen HR-XML-Standard basierende Datenschnittstelle wird hier ein schneller, unkomplizierter Austausch von Stellen- und Bewerberangeboten ermöglicht.
 - die Datenerfassung/-veröffentlichung wird beschleunigt
 - das gesamte Bewerbungsverfahren kann online - ohne Medienbrüche- abgewickelt werden.
 - Intelligente Such- und Matchingsysteme sowie der Einsatz eines Job-Agenten verkürzen Suchaufwand und -wege.
 - ein Customer-Relationship-Management ermöglicht eine schnelle, flexible Reaktion auf spezifische Marktbedürfnisse.
 - neben der reinen Stellenbörsen-Funktion/-vermittlung stehen umfangreiche Informationsangebote,
-

6. Resultate und Spannungsfelder

portalübergreifende Standarddienste und Hilfsfunktionalitäten zur Verfügung.

- durch Beschleunigung der Ausgleichsprozesse am Arbeitsmarkt wird der Eintritt von Arbeitslosigkeit vermieden bzw. die Dauer der Arbeitslosigkeit kann verkürzt werden
- Nutzung eines modernen Mediums als Präsentation / Darstellung/ Werbung nach außen.
- Transparenz bei Rückfragen (schnellere Reaktionszeiten auf Anfragen)
- breitere Streuung der Angebote und Gesuche über die ursprüngliche Online-Stellenbörse hinaus (z.B. durch Weitersendung per Email an "friends & family").
- Möglichkeit für Stellensuchende Stellenangebote nach bestimmten Kriterien zusammenzustellen und per E-Mail-Newsletter zu erhalten.
- Stellen können genau so lange als "frei" angezeigt werden, wie gewünscht. In einer Print - Publikation müssen dagegen bestimmte Veröffentlichungstermine exakt eingehalten werden (meist einmal die Woche).
- elektronische Zusammenführung von Vergleichskriterien, schnelle Übersicht über Kandidatenprofile

☞ Transaktionskosten

Dieser Effizienzaspekt zählt, wie aus der Bezeichnung hervorgeht, zum Bereich der Kostenersparnisse. Es sollen diesbezüglich Erkenntnisse ausgelotet werden, inwieweit tatsächlich und auf welche Weise Kostenersparnisse auftreten. Da praktische Erkenntnisse darüber primär über Befragungen bei den Betroffenen zu ermitteln sind, wurde die nachfolgende Frage mit in die qualitative Expertenbefragung integriert:

6) Wie stellt sich, Ihrer Meinung nach, das Verhältnis der Transaktionskosten (also z.B. Kosten für das Setzen von Online-Stellenangeboten, Online-Bewerbungen, Online-Bewerbungsformularen, etc.) im Vergleich zu konservativen Stellenmärkten dar?

Stellungnahmen:

- Ersteinrichtung ist kostenintensiver; der Betrieb erheblich preiswerter
 - Aufwand und Kosten bei Online-Stellenmärkten sind geringer.
 - Kosten für online - Stellenangebote sind im Vergleich zu Stellenangeboten in Zeitungen/Zeitschriften erheblich geringer
 - die meisten Bewerbungen gehen hier im Regelfall per Post ein bzw. es müssen ggf. zusätzliche
-

6.4. Elektronische Stellenmärkte und Privatwirtschaft

Qualifikationsnachweise angefordert werden, so dass in diesem Bereich kaum Kostenersparnisse erzielt werden können.

- Online ist deutlich kostengünstiger
- wir nutzen hauptsächlich unsere eigene Stellenbörse, daher haben wir hier einen klaren Kostenvorteil
- weitaus günstiger, zeitliche Ersparnis
- schnell, effektiv
- Aufwand hängt davon ab, ob man mit standardisierten Datensätzen arbeitet oder individuelle Stellenangebotsseiten für den Kunden erstellt.
- Online ist schneller, kann aber ein persönliches Gespräch nie ersetzen. Durch einen Online-Stellenmarkt schaffen Sie (1) Transparenz und für die Abwicklung des Bewerbungsprozesses und (2) Effizienz, weil Sie schneller sind und kein Papier brauchen.
- bei professioneller und konsequenter Anwendung und Durchführung wesentlich schneller und günstiger
- langfristig günstiger und effektiver, kurzfristig Investitionsmehraufwand
- bei quantitativer Anwendung kostengünstiger und effektiver

Zusammengefasst kann festgehalten werden, dass grundsätzlich für die Mehrheit der Befragten die Transaktionskosten für Online-Bewerbungen und online gestellte Bewerbungen und Stellenangebote wesentlich niedriger sind als über konventionelle Weise auf Papier, mittels Dritter und über postalischem Wege.

Es werden jedoch zwei Einschränkungen dieses Kostenvorteils angeführt:

1. Der anfängliche technische und finanzielle Einrichtungs- und Investitionsaufwand ist hoch, bzw. höher als für eine konventionelle Bewerbungs- und Stellenausschreibungsbearbeitung.
2. Die Kostenersparnis wird um so höher, je mehr Bewerbungen und Stellenangebote konsequent elektronisch abgewickelt werden.

6.4.1.2. E - Recruiting

Der Aspekt des Personalmarketing im Sinne des E-Recruiting, also der betriebswirt-

schaftlich strukturierten elektronischen Stellenausschreibung und des Bewerbungsmanagements ist in der wissenschaftlichen Behandlung am häufigsten vertreten, insbesondere in betriebswirtschaftlichen Fakultäten und Lehrstühlen von Universitäten.

In der nachfolgenden Abbildung ist der Zusammenhang zwischen konventionellem Personalmarketing und dem E-Recruiting bezüglich der Aktionsfelder dargestellt. E-Recruiting läuft demnach innerhalb des Systems „Personalmarketing“ über die unternehmenseigene HR-Seite oder externe Internet-Jobbörsen ab.

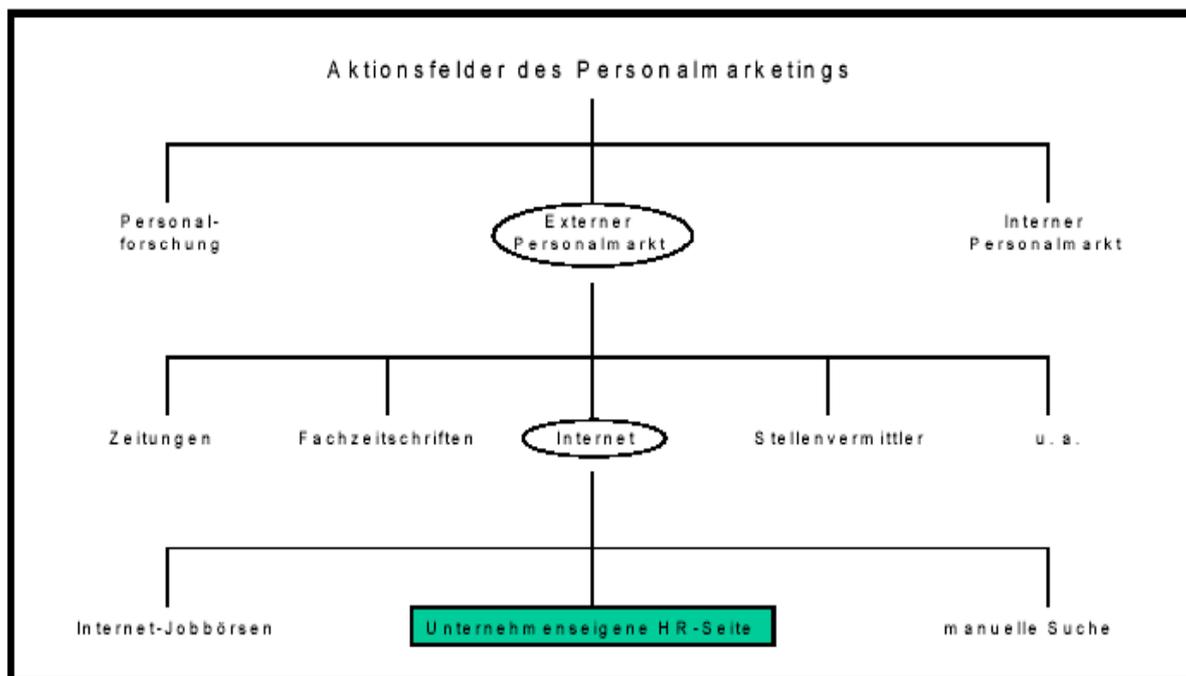


Abb. 193

E-Recruiting im System Personalmarketing

Quelle: crosswater, 2005

☞ Definitionen des Personalmarketing:

In der Literatur findet man unterschiedliche Definitionen von Personalmarketing. Engere Definitionen beschränken Personalmarketing auf alle Aktivitäten, die der Einstellung von Mitarbeitern im externen Arbeitsmarkt vorausgehen. Dieser Ansatz sieht also das Personalmarketing als reines Rekrutierungsinstrument auf dem externen Arbeits-

6.4. Elektronische Stellenmärkte und Privatwirtschaft

markt.¹⁶⁴ Personalmarketing ist jedoch ein weit umfangreicheres Konzept des Personalmanagements und „ wird als Querschnittsfunktion verstanden, welche zielgruppenbezogen auf die Instrumente und Inhalte aller personalwirtschaftlichen Funktionen zurückgreift und die integrative Sicht über alle Schnittstellen hinweg fördert. Somit können von allen Bereichen des Personalmanagements Attraktivitätswirkungen für vorhandene (intern) und potenzielle Mitarbeiter (extern) ausgehen.“¹⁶⁵ Das primäre Ziel dieser Querschnittsfunktion liegt in der Schaffung von günstigen Voraussetzungen zur Erhöhung der Attraktivität eines Arbeitgebers auf dem internen und externen Arbeitsmarkt. Personalmarketing bedeutet demzufolge die inhaltliche Ausweitung der betriebswirtschaftlichen Funktion Marketing auf das Personalmanagement.¹⁶⁶

☞ Definition e-Recruiting

E-Recruiting stellt die Personalbeschaffung auf elektronischem Wege im Bereich des Personalmarketing dar. Dabei wird im Idealfall der gesamte Bewerbungsprozess, von der Stellenanzeige bis zum Bewerbungsgespräch, mittels Internet und softwarebasierter automatisierten Bewerbermanagementsystemen durchgeführt.

☞ Prozessintegration im E-Recruiting ¹⁶⁷

Die Prozessintegration verfolgt mittels softbasierten Bewerber-Managementssystemen das Ziel, durch ein möglichst nahtloses Abwicklungsverfahren die Kette der Arbeitsschritte im E-Recruiting weitgehend zu automatisieren und dadurch kostengünstiger zu gestalten.

Zu diesen Arbeitsschritten gehören zum Beispiel:

1. Online-Erfassung und Gestaltung von Stellenanzeigen
2. Automatische Erstellung von Stellenanforderungsprofilen
3. Online-Erfassung von Bewerberlebensläufen und Bewerbungen
4. Erfassung von Bewerberprofilen

¹⁶⁴ vgl. Herrmann, 1995: S. 13

¹⁶⁵ Zaugg, 1996: S. 33

¹⁶⁶ Bühner, 1994: S. 62

¹⁶⁷ vgl. Crosswater Systems Ltd., 2005: Jobbörsen in Deutschland, Seite 55 ff

5. Matching der Stellen- und Bewerberprofile
6. Mitteilung der Trefferliste an Bewerber
7. Bewerbermanagement

Die Profit-Jobbörse Stepstone hat beispielsweise die klassische Strategie und Funktionalität einer Jobbörse ergänzt und bietet zusätzlich Dienstleistungen zur Prozessintegration im e-Recruiting an. Mit Hilfe von zwei verschiedenen Software-Lösungen wird die Abwicklung der e-Recruiting-Prozesse auf der Basis ASP (Application Service Provider) dem Kunden angeboten. Dadurch sollen zeitintensive Teilbereiche ausgelagert werden.

Einen ähnlichen Ansatz verfolgt Jobware und bietet Groß- und international agierenden Unternehmen mit MrTed TalentLink ein mehrsprachiges, webbasiertes Talent-Management-System, das alle wesentlichen Prozesse der internen und externen Personalbeschaffung sowie des Personalmarketings auf einer zentralen Plattform zusammenfasst.

Die Prozessintegration bietet Arbeitgebern und Stellensuchenden einen höheren Servicegrad, schnellere Abwicklung des e-Recruiting-Prozesses und bessere Transparenz der Ergebnisse.

☞ Qualitätswettbewerb im e-Recruiting¹⁶⁸

Der Qualitätswettbewerb im e-Recruiting zielt darauf ab, eine möglichst geringe Anzahl von gut bis sehr gut geeigneten Bewerbern zu erreichen, bei einem geringen Streuverlust der Platzierung von Stellenanzeigen. Bei einer hohen Streuung einer Stellenanzeige sind entsprechende Streuverluste durch Ansprache einer indifferenten Zielgruppe zu erwarten. Dies jedoch führt zu einer höheren Anzahl von eher ungeeigneten Bewerbungen. Diese sind insofern kostentreibend, da diese zeitintensiv bearbeitet werden müssen, bis hin zum Absage-Schreiben an den Bewerber.

¹⁶⁸ vgl. Crosswater Systems Ltd.,2005: Jobbörsen in Deutschland, Seite 58 ff

6.4. Elektronische Stellenmärkte und Privatwirtschaft



Abb. 194

Bewerberqualität und Streuverlust

Quelle: crosswater, 2005¹⁶⁹

Bei der Schaltung von Stellenanzeigen ist die Zielgruppenpositionierung ein entscheidender Erfolgsfaktor. Ein weiterer wichtiger Aspekt ist der Umfang der Streuung einer Stellenanzeige in Jobbörsen, die nicht unbedingt der Zielgruppe der gesuchten Bewerber entsprechen. Diese Streuung kann beispielsweise durch Schaltung der Stellenanzeigen in mehreren Online-Stellenmärkten, eventuell sogar kombiniert mit Printmedien nach diversen Kombi-Schaltprogrammen erfolgen.

Andererseits erfolgt durch die Weitergabe von Stellenanzeigen an andere Jobbörsen oder die Indexierung in Suchmaschinen eine weitere, unbeabsichtigte Streuung. Hier kann ein Streuverlust einsetzen, der zur Folge hat, dass Bewerbungen nicht nur von Kandidaten der engeren Zielgruppe sondern auch von anderen, weniger geeigneten Bewerbern erfolgen. Dies kann jedoch für die involvierten Personalabteilungen in einer zeit- und kostenintensiven Bearbeitung einer höheren Absagequote resultieren als es bei einer eng umgrenzten Zielgruppen-Konstellation der Fall wäre.

¹⁶⁹ vgl. Crosswater Systems Ltd., 2005: Jobbörsen in Deutschland, Seite 58

6.4.2. Spannungsfelder

6.4.2.1. Restriktionen des Effizienzspektrums

Die angeführten Vorteile und Effizienzgewinne elektronischer Stellenmärkte sowie die automatisierten e-Recruitingverfahren haben jedoch auch ihre Grenzen hinsichtlich der Bewerberbeurteilung in Bewerbungsverfahren, insbesondere wenn z.B. Fähigkeiten wie „social skills“ also soziale Kompetenzen gefragt sind.

Unter anderem aus diesem Grund wurde eine entsprechende Frage mit in die Expertenbefragung dieser Arbeit integriert. Die Ergebnisse seien aus gegebenem Anlass hier nochmals kurz dargestellt.

Die dazu formulierte Frage der Expertenbefragung beinhaltet bereits Ergebnisse bzw. Erkenntnisse aus der Literaturrecherche.

Was können, nach Ihrem Dafürhalten, elektronische Stellenmärkte bezüglich des Bewerbungsverfahrens und des Arbeitsvermittlungsprozesses **nicht** leisten, **zusätzlich** zu den angeführten Punkten?

- a) persönliches Kennenlernen
- b) spontane Kenntnisabfrage
- c) Ermittlung rhetorischer Fähigkeiten
- d) Feststellung des realen Erscheinungsbildes
- e) Feststellung von Verhaltensformen und Auftreten

Alle inhaltlich nicht identischen Stellungnahmen seien aufgrund der Bedeutsamkeit nachfolgend aufgeführt und kommentiert:

- keine individuelle Beratungsleistung durch Vermittlungs-/Beratungsfachkräfte ersetzen. Gerade für bestimmte Kundengruppen ist eine über die reine Selbstinformation hinausgehende Unterstützungsleistung zur Eingliederung ins Berufsleben erforderlich.
 - Personenkreis, der aufgrund von Barrieren (Behinderung, Sprache etc.) nicht in der Lage ist, das Internet zur Stellensuche zu nutzen.
 - Entgegennahme spezieller Bewerbungsunterlagen, z.B. Werkproben
-

6.4. Elektronische Stellenmärkte und Privatwirtschaft

- Die Bewerbungen können im BSI zwar online übersandt werden, das Bewerbungsverfahren wird allerdings im herkömmlichen Sinne (sprich persönliches Kennenlernen usw.) durchgeführt.
- Verifizierung von Angaben
- spezielle individuelle Anzeigenformen
- sozialverhalten, Idealismusfähigkeit
- Feststellung von sozialen Kompetenzen
- tatsächliche Qualifikation des Kandidaten; schwierig ist auch die Ausgrenzung von "Fakes"
- Aktualität etc.; ist der Bewerber wirklich noch verfügbar bzw. ab wann; dies kann auch durch regelmäßige Befragung der Kandidaten nicht zu 100% gewährleistet werden
- Testen von Antwortverhalten und Aggressions- und Belastungsmustern
- Testverfahren

Nicht leisten können elektronische Stellenmärkte nach den abgegebenen Stellungnahmen der Befragten (62%), neben den angeführten Aspekten in der Frage, individuelle Beratungsleistungen für Stellenanbieter sowie Stellensuchende, welche Unterstützung zur Eingliederung ins Berufsleben benötigen oder aufgrund persönlicher Hindernisse nicht in der Lage sind das Internet zu nutzen.

Ebenso können bestimmte Angaben nur durch persönliches Vorsprechen bzw. Vorlegen von originalen Dokumenten überprüft werden, wie beispielsweise spezielle Bewerbungsunterlagen, Werkproben, individuelle Anzeigenformen etc.

Einer der wesentlichen Aspekte, welche elektronische Stellenmärkte nicht leisten können ist die Ermittlung von „social skills“, den sogenannten sozialen Kompetenzen.

Dazu zählen Kommunikationsfähigkeit, Teamfähigkeit, psychische Belastungsfähigkeit und eventuell noch Idealismusfähigkeit sowie Stressbewältigungsstrategien.

6.4.2.2. Selbstständige und Kleinbetriebe

Die separate Anführung von Selbstständigen und Kleinbetrieben beruht auf dem Sachverhalt der Größenordnung und der damit häufig verbundenen besonderen finanziellen Lage und diesbezüglicher Dispositionsmöglichkeiten. Es existieren natürlich auch Selbstständige und Kleinbetriebe, welche hohe Gewinnmargen erzielen und deshalb durch den Sachverhalt der Größenordnung keine signifikanten Nachteile in der Praxis erfahren.

Die nachfolgende Behandlung von Spannungsfeldern bezieht sich daher auf diejenigen Fälle von Selbstständigen und Kleinbetrieben, welche durch die Größenordnung und ihre finanziellen Dispositionsmöglichkeiten Nachteile im Zusammenhang mit elektronischen Stellenmärkten und diesbezüglichen Stellenausschreibungs- und Bewerbungsverfahren erfahren.

☞ Folgen und Auswirkungen der Größenordnung

Als diesbezügliche Folge ist zunächst festzuhalten, dass Selbstständige und Kleinbetriebe bis dato so gut wie in keiner Statistik über deren Anteil in Profit-Jobbörsen oder dem VAM der Arbeitsagentur auftauchen. Es wurden bis dato lediglich Berufe aufgeführt die man möglicherweise Kleinbetrieben im Handwerk, der Gastronomie oder sonstigen kleinen Dienstleistungsbetrieben zuordnen kann. Bis dato existiert also keine eindeutig festzumachende statistische Positionierung der Selbstständigen und Kleinbetriebe in professionellen Online-Jobbörsen.

Eine Folge und gleichzeitig Auswirkung der Größenordnung ist, dass sich eine eigene Homepage bzw. ein eigener Online-Stellenmarkt nicht lohnt, da die Mitarbeiterfluktuation aufgrund des relativ geringen Umsatzes zu niedrig ist. Dies hat zur Folge, dass sich die meisten Selbstständigen und Kleinbetriebe im Falle der Mitarbeitersuche für Neueinstellungen professioneller Online-Jobbörsen bedienen oder Anzeigen in Zeitungen aufgeben müssen. Die Betonung liegt dabei auf dem „muss“, da in diesen Fällen keine eigenen Online-Anzeigen bzw. Online-Bewerbungsmöglichkeiten existieren.

Eine weitere Folge ist, dass sich die Selbstständigen und Kleinbetriebe überhaupt nicht

6.4. Elektronische Stellenmärkte und Privatwirtschaft

oder nicht in der Form im Internet präsentieren können wie beispielsweise Großunternehmen, was sich auch auf den Bekanntheitsgrad in der jeweiligen Region auswirken kann. Sie sind diesbezüglich auf Kleinanzeigen im Internet oder in Zeitungen angewiesen.

☞ Folgen und Auswirkungen der finanziellen Dispositionsmöglichkeiten

Wie oben erläutert sind viele Selbstständige und Kleinbetriebe bezüglich der Mitarbeiteruche auf professionelle Online-Jobbörsen oder Zeitungen angewiesen. In Kapitel 6.1.3.1 wurde aufgeführt, dass sich die minimalen Kosten für eine Online-Stellenanzeige auf ca. 600.-€ belaufen. Sollten mehrere solcher Anzeigen geschaltet werden und gegebenenfalls eine Zeitungsannonce hinzukommen, entstünden somit Kosten in Höhe von mehreren tausend Euro.

Wenn die betroffenen Selbstständigen und Kleinbetriebe nicht spontan aus der Portokasse diese Beträge zur Verfügung hätten, würde es für diese bezüglich der Mitarbeiteruche düster aussehen, wenn es nicht den VAM der Arbeitsagentur gäbe. Ohne die unentgeltliche Nutzung des VAM wäre es für eine Anzahl von Selbstständigen und Kleinbetriebe oft nicht oder nur erschwert möglich neue temporäre oder langfristige Arbeitsverhältnisse innerhalb kürzerer Zeit zu begründen.

Es sei in diesem Zusammenhang auch erwähnt, dass es Behörden, Stadtverwaltungen und Universitäten gibt, welche kein oder nur ein geringes Budget für Stellenanzeigen oder Bewerbungsmaßnahmen zur Verfügung haben und somit quasi auf den VAM und die Bundesagentur für Arbeit angewiesen sind, falls nicht über eine eigene Homepage und darin verortete Stellenanzeigen passende Kandidaten gefunden werden.

Die angeführte Argumentation zeigt nochmals, dass mindestens ein professioneller Online-Stellenmarkt auch von Seiten bestimmter Arbeitgeber sinnvoll ist, auch wenn im konkreten Fall des VAM der Arbeitsagentur der Vorwurf einer marktbeherrschenden Stellung aufrechterhalten wird. Eine Situation ohne einen unentgeltlichen Online-Stellenmarkt wäre für den Arbeitsmarkt und die Volkswirtschaft schädlicher, hier im konkreten Fall für regionale Arbeitsmärkte für Selbstständige und Kleinbetriebe, als mit dem VAM.

Für den Fall dass sich Kleinbetriebe die sich auf dem Expansionspfad befinden zu ei-

nem Online-Auftritt und damit verbunden einem Online-Stellenmarkt entschließen, ist zu beachten dass hinsichtlich der Einmalinvestition und des Unterhaltes von Servern auch Kosten für Web-Designer und gegebenenfalls Programmierer anfallen, ebenso wie gegebenenfalls für Software für Bewerbermanagement-Systeme. Für einen Kleinbetrieb der nicht über gute Gewinnmargen verfügt, bedeutet dies eine Risikoinvestition mit ungewisser Amortisationsperspektive. Dies wiederum bedingt eine Kosten- und Nutzenanalyse, welche selbst mit Kosten verbunden ist, um diesbezügliche Risiken zu minimieren.

☞ Fazit

Selbstständige und Kleinbetriebe, mit durch die Größenordnung und die damit häufig verbundene besonders schwierige finanziellen Lage und diesbezüglichen Dispositionsmöglichkeiten, sind nahezu auf einen unentgeltlichen Online-Stellenmarkt angewiesen oder investieren unter besonderem finanziellen Risiko in Online-Auftritte und e-Recruiting-Soft- und Hardware für den Fall dass sich ein Kleinbetrieb auf einem Expansionspfad befindet.

Um gerade das nicht exakt kalkulierbare finanzielle Risiko abzufedern wären möglicherweise steuerliche Vergünstigungen oder staatliche Zuschüsse für derartige Investitionen anzudenken, um die diesbezügliche Chancengleichheit gegenüber mittelständischen Unternehmen und Großunternehmen zu fördern und zu verbessern.

7. Literaturverzeichnis

- **Basisliteratur**

- 1. Arbeitsmarkt und Arbeitsmarktpolitik

- Alewell, Dorothea, 1993: Interne Arbeitsmärkte
Steuer- und Wirtschaftsverlag, Hamburg

- Buchheit, Bernd, 2002: Job-AQTIV Gesetz – Neue Impulse für die
Arbeitsmarktpolitik
Bundesarbeitsblatt 2/2002

- BMWI, 2005: Jahreswirtschaftsbericht 2005
Reformieren, investieren, Zukunft gestalten – Politik für mehr Arbeit
In Deutschland
Bundesministerium für Wirtschaft und Technologie, Berlin

- BMWI, 2006: Jahreswirtschaftsbericht 2006
Reformieren, investieren, Zukunft gestalten – Politik für mehr Arbeit
In Deutschland
Bundesministerium für Wirtschaft und Technologie, Berlin

- Job- AQTIV-Gesetz, 2001: Pdf-Dokument von [www. bma.de](http://www.bma.de)

- Keller, Berndt, 1993: Einführung in die Arbeitspolitik
Oldenburg Verlag, München

- Lampert, Heinz, 1991: Ordnungs- und prozesspolitische Probleme der
Arbeitsmarktpolitik in der Bundesrepublik Deutschland
Duncker & Humblot, Berlin

- Seifert, Hartmut, 1985: Öffentliche Arbeitsmarktpolitik in der Bundesrepublik
Deutschland, Bund-Verlag

- Szydlik, Marc, 1990: Die Segmentierung des Arbeitsmarktes in der Bundesrepublik
Deutschland,

Rainer Bohn Verlag, Berlin

SGB III 2002: Arbeitsförderung

Deutscher Taschenbuch Verlag GmbH & Co. KG, München

1. und 2. Gesetz für moderne Dienstleistungen am Arbeitsmarkt (Harz 1 + 2):
Gesetzentwürfe der Fraktionen der SPD und Bündnis 90/ die
Grünen / Drucksache 15,
Deutscher Bundestag-15. Wahlperiode,
unter [www. bma.de](http://www.bma.de)

2. Volks- und Betriebswirtschaft

Barro, Robert, 1991: Makroökonomie

Transfer Verlag, Regensburg

Böventer, Edwin von, 1993: Mikroökonomie

R. Oldenbourg Verlag, München

Hanusch, Horst, 1995: Einführung in die Volkswirtschaftslehre

Springer Verlag, Berlin

Lang, Günter, 1997: Wirtschaftsordnungs- und Prozesspolitik

Vorlesungsskript, Universität Augsburg

Meyer, Ulrich, 1991: Grundzüge der mikroökonomischen Theorie

Springer-Verlag, Berlin

Welzel, Peter, 1997: Einführung in die Wirtschaftspolitik

Vorlesungsskript, Universität Augsburg

Wöhe, Günter, 1993: Einführung in die Allgemeine Betriebswirtschaftslehre

Verlag Franz Vahlen, München

3. Empirische Sozialforschung

- Atteslander, Peter, 1995: Methoden der empirischen Sozialforschung
Gruyter Verlag, Berlin
- Diekmann, Andreas, 1999: Empirische Sozialforschung – Grundlagen, Methoden,
Anwendungen
Rowohlt-Taschenbuch-Verlag, Reinbek bei Hamburg
- Flick, Uwe, 1995: Handbuch qualitative Sozialforschung
Beltz-Psychologie-Verlags-Union, Weinheim
- Girtler, Roland, 1992: Methoden der qualitativen Sozialforschung
Böhlau Verlag, Wien
- Kromrey, Helmut, 2000: Emprische Sozialforschung – Modelle und Methoden
der standardisierten Datenerhebung und Datenauswertung,
Leske + Budrich, Opladen
- Mayring, Philipp, 1999: Einführung in die qualitative Sozialforschung
Beltz-Psychologie-Verlags-Union, Weinheim
- Mayring, Philipp, 1997: Qualitative Inhaltsanalyse
Deutscher Studienverlag
- Schnell/Hill / Esser, 1999: Methoden der empirischen Sozialforschung
Oldenburg Verlag, München, Hrsg. R. Schnell
-

- **Spezielle Literatur**

Crosswater Systems, 2005: Die Jobbörsen in Deutschland
Marktstudie Jobbörsen 2005,
Crosswater Systems Ltd,
unter crosswater-systems.com

Crosswater Systems, 2005: Taxonomie-Grundregeln beeinflussen die Treffer-
Qualität bei der Suche nach Stellenangeboten
Beitrag von Crosswater Systems vom 02.05.2005 unter
crosswater-systems.com

Crosswater Systems, 2005: BA-Jobbörse wieder im Visier der Medien
Beitrag von Crosswater Systems vom 02.03.2005 unter
crosswater-systems.com

Crosswater Systems, 2005: Führende Online-Stellenmärkte publizieren 20% mehr
Stellenanzeigen
Bericht von Crosswater Systems vom 13.03.2006 unter
crosswater-systems.com

BA, 2004: Job-Börse unter [www . arbeitsagentur.de](http://www.arbeitsagentur.de) mit neuen Funktionen
Bundesagentur für Arbeit, Presse-Info 114 vom 14.12.2004

BA, 2005: BA widerspricht Medienberichten zum Virtuellen Arbeitsmarkt
Bundesagentur für Arbeit, Presse-Info 014 vom 24.02.2005

Rechnungshof-Bericht zum VAM im Bundestag
Bundesagentur für Arbeit, Presse-Info 019 vom 11.03.2005

Job-Börse der BA von unabhängigen Experten positiv bewertet
Bundesagentur für Arbeit, Presse-Info 041 vom 23.06.2005

Becher, Claus, 2005: Elektronische Arbeitsmärkte
Empirie der Struktur und Funktionsweise elektronischer
Arbeitsmarktplätze in Teilarbeitsmärkten
Hampp Verlag, München

7- Literaturverzeichnis

- Beck, Christoph, 2002: Professionelles E-Recruitment
Luchterhand Verlag
- Beck, Christoph, 2005: Blitzlicht-Untersuchung
Analyse von 3200 Stellenanzeigen bei Jobbörsen
FH Koblenz, Fachbereich Betriebswirtschaft, Prof.Dr.
Cristoph Beck
- Beck, Cristoph, 2006: Jobbörsen im Vergleich
Eine vergleichende Analyse von 3.600 Stellenanzeigen bei den
Internet-Stellenmärkten: Monster.de, Jobpilot.de,
Jobscout24.de, Jobware.de, StepStone.de, Stellenanzeigen.de
FH Koblenz, Fachbereich Betriebswirtschaft, Prof.Dr.
Cristoph Beck
- Bolender, Jörg, 1999: Personalmarketing im Internet
IT–Visions Verlag, Essen
- Brinkmann, Christian, 1995: Experteninterviews in der Arbeitsmarktforschung
IAB-Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung,
Nürnberg
- Bröll, Claudia, 2004: Zusätzliche Investitionen in virtuellen Arbeitsmarkt nötig
FAZ (Frankfurter Allgemeine Zeitung) Ausgabe: 01.09.2004
- Buchhorn, Eva; Schmalholz, Claus, 2005: Bewerbungen: Online zum Job
Beitrag in Manager-Magazin in Heft 4 / 2005
Unter manager-magazin.de
- Bundesdatenschutzgesetz: Stand: 17.12.1997
Unter: www.online-recht.de
- Bundesrechnungshof, 2005: Bemerkungen 2004 zur Haushalts- und
Wirtschaftsführung des Bundes
Hier: Kritik am VAM der BA
Bundesrechnungshof, Referat für Öffentlichkeitsarbeit,
Bonn
- Bundesregierung, 2006: Die Wirksamkeit moderner Dienstleistungen am
Arbeitsmarkt
-

Bericht der Bundesregierung zur Wirkung der Umsetzung der
Vorschläge der Kommission Moderne Dienstleistungen am
Arbeitsmarkt.
Umsetzung der EntschlieÙung des Deutschen Bundestages
vom 14. 11.2002 (BT-Drs. 15/98)

Diekmann, Peter; Beerheide, Rebecca, 2006: Online-Jobbörsen: Das Geschäft mit
Der Arbeitslosigkeit
Beitrag unter Tagesschau.de vom 01.03.2006

Franck, Annika, 2006: Viele Klicks, ungewisser Erfolg
Zwischenbilanz der virtuellen Jobbörse der BA
Beitrag unter wdr.de vom 28.02.2006

Fries, Claudia, 1997: Moderne Formen der Personalbeschaffung – kritische Ana-
lyse der Online-Stellenmärkte.
Diplomarbeit an der hessischen Verwaltungs- und Wirtschafts-
Akademie Sankt Augustin 1997
17-seitige Kurzfassung veröffentlicht unter: [www. bonnlone.de
/kunden/ c.fries /Analyse.htm](http://www.bonnlone.de/kunden/c.fries/Analyse.htm)

Glasl, Marc, 2004: Hochschul-Recruiting 2004
Campus Career Network

Jäger, Martine, 2001: Controlling des Einsatzes von Jobbörsen
In: Personalwirtschaft, Jg.28, Heft 5, S. 30-38

Grund-Ludwig, Pia, 1999: Absolventenbörsen im Internet
In: Personalführung, 31. Jg. 1999, Heft Nr. 11, S.84-85

Knabl, Gisela, 2001: Virtuelle Jobmesse
In: Personalwirtschaft, Jg.28, Heft 5, S. 47

König, Wolfgang, 2005: Recruiting Trends 2004
Prof. Dr. Wolfgang König, Institut für Wirtschaftsinformatik,
Johann-Wolfgang-Goethe-Universität, Frankfurt am Main

König, Wolfgang, 2005: Studie „Bewerbungspraxis 2004“
Prof. Dr. Wolfgang König, Institut für Wirtschaftsinformatik,
Johann-Wolfgang-Goethe-Universität, Frankfurt am Main

7- Literaturverzeichnis

- König, Wolfgang, 2005: Studie „Bewerbungspraxis 2005“
Prof. Dr. Wolfgang König, Institut für Wirtschaftsinformatik,
Johann-Wolfgang-Goethe-Universität, Frankfurt am Main
- König, Wolfgang, 2005: Recruiting Trends 2005
Prof. Dr. Wolfgang König, Institut für Wirtschaftsinformatik,
Johann-Wolfgang-Goethe-Universität, Frankfurt am Main
- Lenbet, Aylin, 2001: Online-Rekrutierung – Jobbörsen im Vergleich
In: Personalwirtschaft, Jg.28, Heft 5, S. 8-17
- Lohse, Tim, 2005: Virtuelle Eingliederungsmärkte – Ein Weg aus der
Arbeitslosigkeitsfalle
In: Wirtschaftsdienst, Jg. 85, Heft 12, S. 762-767
- Metzger, Roland, 1998: Bewerben im Internet – Stellenangebote und Bewerbun-
gen online, Falken Verlag, Niedernhausen
- Migula, Cornelia / Alewell, Dorothea, 1999: Internet–Stellenanzeigen als Medium
der Personalbeschaffung.
Empirische Befragung von Arbeit
gebern und Bewerbern
In: Personal, 51. Jg. 1999. Heft Nr. 12, S. 599 ff
- Monster community, 2006: 2 Online-Befragungen zum Thema Online-Stellenmärkte
1. Bei wie vielen Online-Stellenmärkten haben Sie Ihren
Lebenslauf eingestellt ?
2. Nützt es dem Arbeitsmarkt, wenn Menschen für Ihre Jobsuche
Online-Stellenbörsen nutzen ?
Unter: foren.monster.de, Stand 04.2006
- Monsterworldwide.com, 2006: Monster Employment Index USA
4. Quarter Report of Online-Advertisements USA
- MWD GmbH, 2006: Monster Employment Index Europa
Bericht 4. Quartal & Jahresbericht 2005
Monster Worldwide Deutschland GmbH
-

- Passenberger, Jürgen, 1989: Computerintegrierte Informationsverarbeitung in der empirischen Sozialforschung
Schriftenreihe des Institutes für freie Berufe an der Friedrich-Alexander Universität Erlangen-Nürnberg, Nürnberg
- Personal-Journal, 2003: Personaldaten: Hinter Schloss und Riegel
Beitrag zum Datenschutz bei Online-Bewerbungen vom 21.07.2003, unter monster.de,
Ins Schwarze treffen – Stellen im Netz platzieren
Beitrag zur Kennzeichnung von Online-Stellenanzeigen vom 20.11.2003, unter monster.de
- Personal-Journal, 2004: Der letzte Schritt fehlt noch
Beitrag zur elektronischen Erfassung von Online-Bewerbungen vom 15.08.2004, unter monster.de
- PERSONALmagazin, 2006: Dynamische Entwicklung am Online-Stellenmarkt
Beitrag zur Entwicklung der europäischen Online-Stellenmärkte vom 06.04.2006 unter personal-magazin.de,
- Schmitt, Holger, 2004: Netz-Monopole
FAZ (Frankfurter Allgemeine Zeitung) Ausgabe: 16.04.2004
- Thom, Norbert, 2001: Ein Klick. Ein Job.
Interview in der Süddeutschen Zeitung, 55. Jg. 2001, Nr. 255, 4.11.2001, S. H 21
- Thom, Norbert, 2001:
Personalmanagement – Überblick und Entwicklungstendenzen
Hrsg. V. Norbert Thom und Robert J. Zaugg, Bern, S. 117-131
- TDDSG: Gesetz über den Datenschutz bei Telediensten / innerhalb des Informations- und Kommunikationsdienste-Gesetzes-IuKDG vom 13.06.1997 unter: www.online-recht.de
- TDG: Gesetz über die Nutzung von Telediensten (Teledienstgesetz) / innerhalb des Informations- und Kommunikationsdienste-Gesetzes-IuKDG vom 13.06.1997 unter: www.online-recht.de
-

7- Literaturverzeichnis

Weinberg, Jakob, 2004: Kompetenz für das rechte Maß
Prof. Dr. Jakob Weinberg, FH Wiesbaden
In: Personalwirtschaft, Heft 10/ 2004

Zimmermann, Daniel, 2002: Personalmarketing im Internet
Lizienziatsarbeit Universität Bern, Ch, Institut für Or
ganisation und Personal, Prof. Dr. Norbert Thom,
Internet-Veröffentlichung unter: [www.iob.unibe.ch/
Dateien/Lizarbeit/Zimmerman-Kurzfassung.pdf](http://www.iob.unibe.ch/Dateien/Lizarbeit/Zimmerman-Kurzfassung.pdf)



Anhang:

Nachweisführung der Online-Bewerbungsmöglichkeiten, der verschiedenen Arten elektronischer Stellenmärkte und inhaltliche Darstellung

Anhang

Nachweisführung der Online-Bewerbungsmöglichkeiten, der verschiedenen Arten elektronischer Stellenmärkte und inhaltliche Darstellung

1. Non-Profit-Stellenmärkte

❖ Arbeitsamt

Wie Abb. 195 darstellt, verfügt die Bundesanstalt für Arbeit über den wohl am breitesten angelegten Stellenmarkt. Die wichtigsten diesbezüglichen internen Stellenmärkte die nachfolgend dargestellt werden sind:

Der „sis“ (= Stellen-Informationen-Service für Stellensuchende), der „ais“ (= Arbeitgeber-Informationen-Service), der „asis“ (= Ausbildungs-Stellen-Informationen-Service), die Praktikumbörse, die Job-Vermittlungsbörse und der Stellenmarkt für Green Card-Aspiranten.

- **„sis“:** Im ersten Abschnitt wird nach der gesuchten Tätigkeit, den Arbeitszeiten und der zeitlich zurückliegenden Stellenaktualität gefragt. Die beiden letzten Punkte sind eindeutig einzugeben. Gibt man hingegen im ersten Punkt mehrere Tätigkeiten und Berufe ein und betätigt man die Suchfunktion, so erhält man eine Liste von Nährungsberufen und –tätigkeiten zu den Eingaben.
-

1. Non-Profit-Stellenmärkte

Stellen Informations-Service **sis**

Suchen

Suchworte/Berufsbezeichnung/Tätigkeit

BKZ (falls bekannt)

Arbeitszeit Vollzeit Teilzeit Heimarbeit

Stellen der letzten

Wirtschaftsraum

Regionen

Postleitzahl

Anzuzeigende Angebote

Aktueller Status

Anzahl der Treffer **0**

Abb. 195 Arbeitsamt-Online, sis-Stellenmarkt

Stand 02.2003

Gibt man beispielsweise die Berufe Physiker, Psychologe, Organisator, Volkswirt, Ökonom und Sozialwissenschaftler ein, so erhält man die in Abb. 196 ersichtliche Liste von Berufen. Aus diesen werden dann die gewünschten Berufe angekreuzt und mittels der Funktion „Übernahme“ in den Suchbereich übernommen. Auf der sis-Seite können des Weiteren die Wirtschaftsräume in Form von Bundesländern, Ballungszentren und Regionen eingegeben werden.

Nach dem Betätigen der Suchfunktion erhält man dann die Berufs- und Tätigkeitsangebote entsprechend der getätigten Voreingaben.

Anhang:

Nachweisführung der Online-Bewerbungsmöglichkeiten, der verschiedenen Arten elektronischer Stellennmärkte und inhaltliche Darstellung



Stellen
Informations-Service



Berufe

Die rot markierten Einträge repräsentieren alle Angebote im sis.
Durch zusätzliche Auswahl von Stellen der letzten Woche(n), Wirtschaftsräumen/Regionen/Postleitzahlen können sich die Angebote bis auf 0 reduzieren.
Sie können maximal 25 Berufe auswählen.
(Die Anzahl der ausgewählten Berufe wird in der Titelleiste angezeigt)

<input type="checkbox"/> Arbeitspsychologe/-psychologin (Uni) (8815101)	<input type="checkbox"/> Astro-/Weltraumphysikerin (Uni) (6129101)	<input type="checkbox"/> Beamt(er/in) - allg. Innere Verwaltung (geh. Dienst) (7621150)
<input type="checkbox"/> Beamt(er/in) - allg. Innere Verwaltung (höh. Dienst) (7621134)	<input type="checkbox"/> Beamt(er/in) - Archivdienst (geh. Dienst) (8234103)	<input type="checkbox"/> Beamt(er/in) - Auswärtiger Dienst (geh. Dienst) (7621106)
<input type="checkbox"/> Beamt(er/in) - Bergverwaltung (geh. Dienst) (7621105)	<input type="checkbox"/> Beamt(er/in) - Bundesanstalt für Arbeit (geh. Dienst) (7621121)	<input type="checkbox"/> Beamt(er/in) - Bundesbank (geh. Dienst) (6919100)
<input type="checkbox"/> Beamt(er/in) - Justizvollzugsdienst (geh. Dienst) (7621107)	<input type="checkbox"/> Beamt(er/in) - Kommunalverwaltung (geh. Dienst) (7621111)	<input type="checkbox"/> Beamt(er/in) - Länder (geh. Dienst) (7621104)
<input type="checkbox"/> Beamt(er/in) - Sozialversicherung (geh. Dienst) (7621103)	<input type="checkbox"/> Beamt(er/in) - Versorgungsverwaltung (geh. Dienst) (7621108)	<input type="checkbox"/> Beamt(er/in) - Wehrverwaltung (geh. Dienst) (7621109)
<input type="checkbox"/> Beratende/r Ingenieurin (Uni) - Elektrotechnik (6020103)	<input type="checkbox"/> Beratungsingenieurin (Uni) - Automatisierungstechnik (6029103)	<input type="checkbox"/> Betriebsplanerin (7523114)
<input type="checkbox"/> Betriebswirt/in - Sozialwesen (8610102)	<input type="checkbox"/> Biophysiker/in (Uni) (6129103)	<input type="checkbox"/> Corporate Profiler (7520103)
<input type="checkbox"/> CAM-Organisatorin (7741100)	<input type="checkbox"/> Data Warehouse Analystin (7523116)	<input type="checkbox"/> Demographin (8814112)
<input type="checkbox"/> Dipl.-Ökonomin (Uni) (8811102)	<input type="checkbox"/> Dipl.-Physikerin (Uni) (6121100)	<input type="checkbox"/> Dipl.-Sozialökonomin (FH) (8812151)
<input type="checkbox"/> Dipl.-Sozialwirtin (Uni) (8816100)	<input type="checkbox"/> Dipl.-Statistikerin (FH) (8814114)	<input type="checkbox"/> Dipl.-Statistikerin (Uni) (8814103)
<input type="checkbox"/> Dipl.-Volkswirtin (Uni) (8811103)	<input type="checkbox"/> EDV-Organisatorin (7741101)	<input type="checkbox"/> Internationale/Marketingassistentin (8814110)
<input type="checkbox"/> Kernphysikerin (Uni) (6125100)	<input type="checkbox"/> Konjunkturforscherin (8814111)	<input type="checkbox"/> Marketingassistentin (8814113)
<input type="checkbox"/> Marktforscherin (8814108)	<input type="checkbox"/> Meinungsforscherin (8814106)	<input type="checkbox"/> Mergers and Acquisitions Specialist (Uni) (7520101)
<input type="checkbox"/> Ökonometikerin (8814105)	<input type="checkbox"/> Organisatorin (7523100)	<input type="checkbox"/> Organisatorin (Produktionswirtschaft) (7523109)
<input type="checkbox"/> Polizeivollzugsbeamt(er/in) (geh. Dienst) (8011101)	<input type="checkbox"/> Polizeivollzugsbeamt(er/in) - Bundesgrenzschutz (geh. Dienst) (8011105)	<input type="checkbox"/> Projektmanagerin (7523122)
<input type="checkbox"/> Referentin (Unij- kirchlichen Bildungseinr./kath.Theol.) (8776115)	<input type="checkbox"/> Schnitt-, Entwurfs- und Fertigungsdirektrice/modelleur (6273124)	<input type="checkbox"/> Sozialwissenschaftlerin (Uni) (8816101)
<input type="checkbox"/> Unternehmensberaterin (7520100)	<input type="checkbox"/> Verwaltungsfachangestellte - Kommunalverwaltung (7811100)	<input type="checkbox"/> Verwaltungswirtin (8811101)
<input type="checkbox"/> Verwaltungswissenschaftlerin (Uni) (8811100)		

Stellen auswählen
Suchkriterien
Hilfe

Abb. 196

Arbeitsamt-Online, sis-Stellenmarkt, Berufeauswahl

Stand 02.2003

Als Beispielergebnis für die dargestellten Funktionen sei hier ein Stellenangebot aufgeführt, welches durch die obige Suchkategorien ermittelt wurde.

Als einheitliche Kategorie für alle ausgeschriebenen Stellen werden angeführt:

Übergeordnet: Stellenbeschreibung und Kontakt.

1. Non-Profit-Stellenmärkte

Im Einzelnen: Anforderungen, Betriebsart, Arbeitsort, Arbeitszeit, Gehalt, Besetzungszeitpunkt, Beschäftigungsdauer, Führerscheinwunsch, gewünschtes Alter, Stellenzahl und Berufskennziffer. Als Kontaktierungsmöglichkeit wird entweder, wie im Beispiel, die Adresse des Arbeitgebers aufgeführt oder die Adresse oder Telefonnummer eines Arbeitsamtes, falls der Arbeitgeber anonym bleiben möchte. Zudem ist unter Rückfragen eine Person aufgeführt, welche vor oder nach der Bewerbung kontaktiert werden kann. Unter Telefon wird schließlich angegeben auf welche Weise die Bewerbung erwünscht ist. Wenn an dieser Stelle eine Telefonnummer angegeben ist, wird eine telefonische Bewerbungsanfrage erwünscht, ansonsten eine schriftliche Bewerbung.

STELLENBESCHREIBUNG	
Anforderungen	Branchenübergreifender Projekteinsatz bei verschiedenen Kunden.Strategieanalyse und Entwicklung,Prozeßanalyse und Optimierung,Organisationsentwicklung,Optimierung der Finanzierungsströme und möglichkeiten.Optimierung des Working Capitals.*BWL Studium mitErfahrung Rechngw/Finan
Betriebsart	Unternehmensberatung
Arbeitsort	Düsseldorf
Arbeitszeit	Vollzeit
Gehalt/Lohn	n.Vereinb.
Frei ab	sofort
Befristet	nein
Führerschein	3
Alter	bis 42
Stellenanzahl	1
BKZ	7520100
KONTAKT	
Arbeitgeber	adapt solutions GmbH Königsallee 106 40215 Düsseldorf
Rückfragen an	Frau Lohrey
Telefon	nur schriftliche Bewerbung
<input type="checkbox"/> In Vormerkliste übernehmen	

Abb. 197 Suchergebnis im sis, Stellenangebote, Arbeitsamt-Online

Stand 02.2003

- **„ais“**: Das Arbeitgeber-Informationssystem ist von der Angebotsbreite her wesentlich umfangreicher als das sis.

Die ais-Seite ist in drei Bereiche unterteilt:

Zum Ersten in einen Teil für Arbeitssuchende mit der Unterteilung in aktuelle Bewerberangebote, Teilnehmer an beruflichen Bildungsmaßnahmen, Ingenieuren und

Anhang:

Nachweisführung der Online-Bewerbungsmöglichkeiten, der verschiedenen Arten elektronischer Stellennmärkte und inhaltliche Darstellung

IT-Fachkräften.

Im zweiten Teil für Ausbildungssuchende sind aktuelle diesbezügliche Bewerberangebote und Bewerber zur Übernahme aus außerbetrieblichen Ausbildungen zu finden.

Der dritte Bereich ist für Arbeitgeber vorgesehen, welche Ausbildungsstellenangebote und sonstige Stellenangebote aufgeben möchten und Mitteilungen zu machen haben.

The screenshot shows the 'Arbeitsamt-Online, ais Masterpage' interface. At the top, there is a red header with the logo of the 'Arbeitsamt' (a triangle in a circle) and the text 'Arbeitsamt Informations-Service' and 'ais' in a green box. Below the header, the main title is 'Suchwege und Dienste'. The page is divided into two columns: 'Arbeitsuchende' (Job Seekers) and 'Ausbildungssuchende' (Training Seekers). Under 'Arbeitsuchende', there are four search categories: 'Aktuelle Bewerberangebote', 'Teilnehmer an beruflichen Bildungsmaßnahmen', 'Ingenieure', and 'IT-Fachkräfte (Greencard)'. Under 'Ausbildungssuchende', there are two search categories: 'Aktuelle Bewerberangebote' and 'Bewerber zur Übernahme aus außerbetrieblicher Ausbildung'. At the bottom, there are two buttons: 'An Ihr Arbeitsamt' and 'Zurück zum Markt'.

Abb. 198

Arbeitsamt-Online, ais Masterpage

Stand 02.2003

Die inhaltliche Ausgestaltung der Suchkategorien des Bereiches Arbeitsuchende ist, mit Ausnahme der IT-Fachkräfte, identisch mit der von sis. Die entsprechend den Suchkriterien erhaltenen Online-Bewerberangebote werden später in Einzelfallanalysen nach bestimmten Kriterien näher analysiert. Ebenso die Bewerberangebote derer die einen Ausbildungsplatz suchen, die Angebote von Arbeitgebern und IT-Fachkräfteangebote.

Als Beispiel eines Suchergebnisses sei hier das Ergebnis einer Suche nach einem Physiker angeführt. Die übergeordnete Einteilung besteht aus persönlichen Daten, Qualifikationen und Kontaktierungsmöglichkeiten.

1. Non-Profit-Stellenmärkte

In den einzelnen Kategorien sind wiederum enthalten:

Gewünschte Tätigkeit, Wohnort, Geschlecht, Alter, gewünschte Arbeitszeit, PKW-Besitz, gewünschte Arbeitsregion, Kenntnisse, Aus- und Weiterbildung, Berufspraxis, Führerscheinklasse und als Kontaktierungsmöglichkeit das zuständige Arbeitsamt mit Telefon- und Faxnummer und für schriftliche Nachfragen eine Chiffre-Nummer.

Angebot 1 von 349
Dipl.-Physiker (Uni) (BKZ 6121100)

PERSÖNLICHE DATEN

Gewünschte Tätigkeit	Software-Entwicklung
Wohnort	28211 Bremen
Geschlecht	männlich
Alter	32
Arbeitszeit	Vollz.,40 Std/W;
Eigener PKW	ja
Regionaler Wunsch	Bremen, TPB, Bundesweit

QUALIFIKATION

Kenntnisse	Softwareentwicklung, Design, Architektur, Delphi, Java, Interbase, SQL, CVS, Windows, Linux, MS Office, Internet, Englisch
Aus- /Weiterbildung	01.10.90-30.09.97 Dipl.Physiker
Berufspraxis	01.01.98-31.12.02 Softwareentwicklung
Führerschein	3

KONTAKT

Arbeitsamt	Arbeitsamt Dienststelle Bremen-Ost
Telefon	0421/1781913
Fax	(0421)4180-445
Chiffre	214012111200262185

In die Vormerkliste übernehmen

Abb. 199 Suchergebnis im ais, Arbeitssuchende, Arbeitsamt-Online

Stand 02.2003

Die inhaltliche Darstellung der Suchmodi für Bewerberangebote für Ausbildungssuchende und Bewerber zur Übernahme aus außerbetrieblicher Ausbildung ist naturgemäß anders ausgerichtet. Anstelle des Berufes wird nach dem gesuchten Ausbildungsberuf gefragt. Des weiteren können optional Suchangaben gemacht werden zu „eigenem PKW“, Ausbildungsbeginn, Schulabschluss, gewünschten Fähigkeiten und Kenntnissen. Die darunter liegenden Angabenoptio-

Anhang:

Nachweisführung der Online-Bewerbungsmöglichkeiten, der verschiedenen Arten elektronischer Stellenmärkte und inhaltliche Darstellung

nen entsprechen denen im sis.

Arbeitgeber Informations-Service **ais**

Suchen

Ausbildungsberuf Elektriker, Informatiker, Tischler, Glaser, Installateur

Anzeige der Berufsbezeichnung in weiblicher Schreibweise männlicher Schreibweise

BKZ (falls bekannt)

Eigener PKW ja

Ausbildungsbeginn 200

Schulabschluss Keine Angabe

Fähigkeiten und Kenntnisse (Volltextsuche)

Wirtschaftsraum Baden-Württemberg

Region

Nur Bewerber aus den gewählten Regionen

Postleitzahl

Anzuzeigende Angebote 25 **SUCHEN**

Anzahl der gefundenen Angebote 0

AKTUELLER STATUS

Zurück zur Startseite **Hilfe** **News + Tipps**

Abb. 200 Suchseite für Arbeitgeber von Bewerberangeboten, ais

Stand 02.2003

Als Beispiel für die Eingabe der Suche nach Lehrstellensuchenden bei Elektrikern ist hier eines von vielen Angeboten exemplarisch dargestellt.

1. Non-Profit-Stellenmärkte

Angebot 2 von 830

Elektroinstallateurin (3110a)

PERSÖNLICHE DATEN

Wohnort	18147 Rostock
Geschlecht	männlich
Alter	16
Ausbildungsbeginn	01.08.2003
Eigener PKW	nein
Regionale Wünsche	Rostock

QUALIFIKATION

Schulabschluss	Hauptschule
Kenntnisse/Fähigkeiten	zuverlässig, hilfsbereit, höflich, zuvorkommend, menschenfreundlich, lernfähig, kreativ, körperlich eher leicht belastbar
Lehrgänge/Praxis	Feinarbeiten, Zeichnen, Gesellschaft, PC-Kenntnisse, Texte verfassen
Führerschein	N

KONTAKT

Kundennummer	032A290811
Telefon	0180 / 3 22 55

In die Vermerkliste übernehmen

Abb. 201 Suchergebnis im ais, Ausbildungssuchende, Arbeitsamt-Online Stand 02.2003

Die wesentliche Einteilung von einzelnen Bewerberangeboten auf dem Lehrstellenmarkt, aber auch auf anderen Stellenmärkten des Online-Arbeitsamtes, besteht aus knappen persönlichen Daten und Qualifikationsangaben. Die Kontaktierung läuft in dem dargestellten Beispiel über das Arbeitsamt.

Neben den Suchfunktionen für Arbeitgeber existieren noch die Möglichkeiten der Online-Eingabe von Ausbildungs- und Arbeitsplätzen.

Anhang:

Nachweisführung der Online-Bewerbungsmöglichkeiten, der verschiedenen Arten elektronischer Stellennmärkte und inhaltliche Darstellung



Arbeitgeber
Informations-Service



Ausbildungsstellenangebot

● AUFTRAGGEBER

Name / Firma	<input style="width: 95%;" type="text"/>		
Betriebsart/Fertigungsart/ Geschäftszweig	<input style="width: 95%;" type="text"/>		
Straße, Hausnummer	<input style="width: 95%;" type="text"/>		
PLZ	<input style="width: 20%;" type="text"/>	<input type="checkbox"/> Auslandsstelle	<input style="width: 60%;" type="text"/>
Ort	<input style="width: 95%;" type="text"/>		
Ausbildungsort	<input style="width: 95%;" type="text"/>		
Rückfragen an / vorstellen bei	<input style="width: 95%;" type="text"/>		
Kontakt	Telefon	<input style="width: 30%;" type="text"/>	Email <input style="width: 30%;" type="text"/>
	FAX	<input style="width: 30%;" type="text"/>	Internet <input style="width: 30%;" type="text"/>

● STELLENBESCHREIBUNG

Anzahl	<input style="width: 20%;" type="text"/>
Ausbildungsbeginn	<input style="width: 60%;" type="text"/>
Bewerbungen erwünscht ab	<input style="width: 40%;" type="text"/> bis <input style="width: 20%;" type="text"/>
Ausbildungsberuf	<input style="width: 95%;" type="text"/>
gewünschter Schulabschluss, Kenntnisse, Fähigkeiten	<input style="width: 95%; height: 40px;" type="text"/>

● ERGÄNZENDE ANGABEN

Führerschein erforderlich	<input type="checkbox"/> Klasse <input style="width: 40%;" type="text"/>
Unterkunft	<input type="checkbox"/>
Besonderheiten	<input style="width: 60%;" type="text"/>
Bewerbungsart	<input style="width: 60%;" type="text"/>
Bewerbungsunterlagen	
Art des Lebenslaufes	<input style="width: 60%;" type="text"/>
Anzahl letzte Zeugnisse	<input style="width: 20%;" type="text"/>
Anzahl der Lichtbilder	<input style="width: 20%;" type="text"/>
Ansprechpartner für Bewerber (Name/Telefon, ggf. E-Mail-Adresse)	<input style="width: 60%;" type="text"/>
Veröffentlichen im Internet	<input checked="" type="checkbox"/>

Zur ais-Hauptseite
Angebot senden
Hilfe

Abb. 202

Online-Eingabe von Ausbildungsstellenangeboten im ais, Arbeitsamt-Online Stand 02.2003

1. Non-Profit-Stellenmärkte

Die grundsätzliche Einteilung für Ausbildungs- und Stellenangebotsangaben besteht aus einem Bereich für Auftraggeber, einem für die Stellenbeschreibung und einem für ergänzende Angaben. Die einzelnen Eingaben entsprechen den in Abb. 199 und Abb. 208 exemplarisch abgelichteten und beschriebenen Angeboten.



Arbeitsgeber
Informations-Service

ais

Stellenangebot

AUFTRAGGEBER

Name / Firma	
Betriebsart/Fertigungsart/ Geschäftszweig	
Straße, Hausnummer	
PLZ	
	Auslandsstelle <input type="checkbox"/>
Ort	
Arbeitsort	
Rückfragen an / vorstellen bei	
Kontakt	
Telefon	
FAX	
Email	
Internet	

STELLENBESCHREIBUNG

Anzahl	
Berufsbenennung ind. Qualifikation	
Stellenbeschreibung Fachrichtung, Funktionsbereich, Branchen, Produkte	
Kenntnisse, Fähigkeiten, Erfahrungen	

Abb. 203

Online-Eingabe von Stellenangeboten im ais, Arbeitsamt-Online

Stand 02.2003

Anhang:
Nachweisführung der Online-Bewerbungsmöglichkeiten, der verschiedenen Arten elektronischer Stellenmärkte und inhaltliche Darstellung

ERGÄNZENDE ANGABEN

Berufsausbildung	<input checked="" type="radio"/> Gleich (ohne)	<input type="radio"/> Anlernung	<input type="radio"/> Ausbildung	<input type="radio"/> Fachschule
	<input type="radio"/> Berufsfachschule	<input type="radio"/> Fachhochschule	<input type="radio"/> Uni / Hochschule	
Führerschein erforderlich	<input checked="" type="radio"/> Nein	<input type="radio"/> Ja	Art / Klasse <input style="width: 50px;" type="text"/>	
Arbeitszeit	<input type="checkbox"/> Vollzeit	<input checked="" type="checkbox"/> Stunden <input style="width: 50px;" type="text"/>		

24.02.03

	<input type="checkbox"/> Teilzeit	Stunden <input style="width: 50px;" type="text"/> von - bis <input style="width: 100px;" type="text"/>		
	<input type="checkbox"/> Schicht	Stunden <input style="width: 50px;" type="text"/> von - bis <input style="width: 100px;" type="text"/>		
	<input type="checkbox"/> gleitend	<input type="checkbox"/> Heimarbeit	<input type="checkbox"/> Saisonarbeit	<input type="checkbox"/> Akkord
voraussichtliche Dauer	<input checked="" type="radio"/> unbefristet	<input checked="" type="radio"/> Dauer in Monaten	<input style="width: 100px;" type="text"/>	
	<input type="radio"/> befristet	<input checked="" type="radio"/> befristet bis	<input style="width: 100px;" type="text"/>	
	<input checked="" type="checkbox"/> zu besetzen ab	<input type="checkbox"/> sofort	Datum <input style="width: 100px;" type="text"/>	
Anmerkungen zur Arbeitszeit	<input style="width: 100%; height: 20px;" type="text"/>			
Gehalt / Lohn	EUR <input style="width: 50px;" type="text"/>	<input type="radio"/> Stündlich	<input checked="" type="radio"/> Monatlich	
Besonderheiten	<input style="width: 100%; height: 20px;" type="text"/>			
schriftliche Bewerbung erwünscht	<input type="checkbox"/>			
Veröffentlichen im Internet	<input checked="" type="checkbox"/>			

Zurück zur Hauptübersicht
Angebot erstellen
Hilfe

Abb. 204

Online-Eingabe von Stellenangeboten im ais, Arbeitsamt-Online

Stand 02.2003

1. Non-Profit-Stellenmärkte

- **„asis“**: Die inhaltliche Darstellung des Ausbildungs-Stellen-Informationsservices beinhaltet betriebliche und schulische Ausbildungsangebote, Ausbildungsstellen in Österreich und Südtirol, eine Praktikantenbörse, Nutzungshinweise und Kontaktaufnahmemöglichkeiten. Betätigt man die Links zu Ausbildungsstellen in Österreich und Südtirol so gelangt man zu den diesbezüglichen Homepages des jeweiligen Landes.

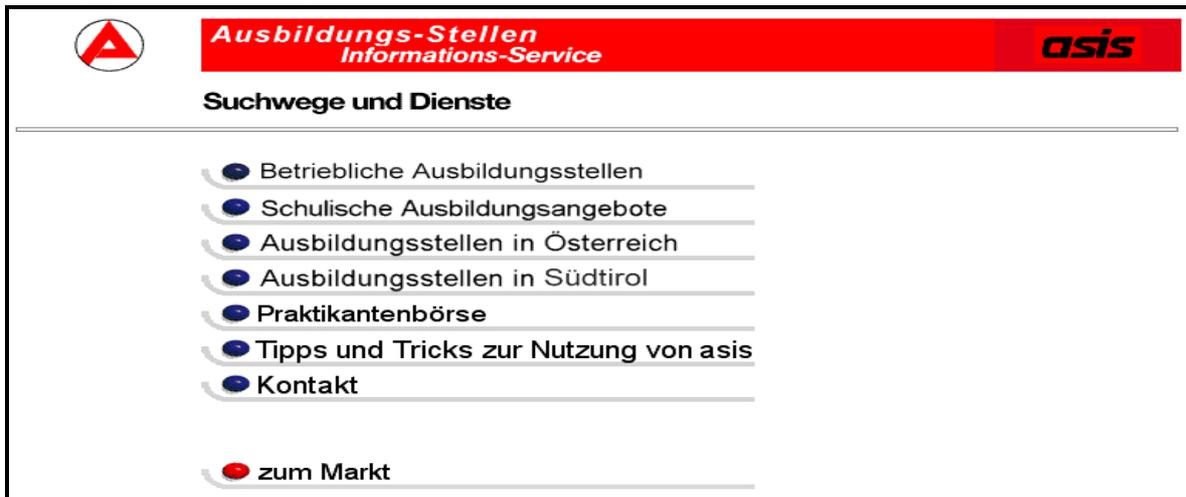


Abb. 205 Ausbildungsstellenmarkt des Arbeitsamtes-Online

Stand 02.2003

Der Link für betriebliche Ausbildungsstellen führt zu einer weiteren übergeordneten Suchseite. Über die „Freie Suche“ gelangt man zur entsprechenden Seite.



Abb. 206 Aus- und Weiterbildungsstellenmarkt des Arbeitsamtes-Online

Stand 02.2003

Anhang:

Nachweisführung der Online-Bewerbungsmöglichkeiten, der verschiedenen Arten elektronischer Stellenmärkte und inhaltliche Darstellung

Abb. 207

Stellenmarkt für betriebl. Ausbildungsberufe im asis

Stand 02.2003

Wie aus Abb. 207 ersichtlich ist, ist der Unterschied zu den Eingaben im sis, die Angabe von Ausbildungsberufen und das Ausbildungsjahr. Die weitere Eingabe- und Suchprozedur entspricht der im sis.

Exemplarisch für die betriebliche Ausbildungsberufssuche sei hier das Ergebnis einer Suche nach Kommunikationselektronikern aufgeführt, wobei die inhaltliche Systematik der Kategorien bei allen Darstellungen von Ausbildungsberufen die selbe ist. Die grundsätzliche Unterteilung besteht aus der Stellenbeschreibung und dem Kontakt.

Die Stellenbeschreibung ist ihrerseits in inhaltliche Merkmale unterteilt. Diese sind: Voraussetzungen, Betriebsart, Ausbildungsort, Ausbildungsbeginn, Stellenzahl und

1. Non-Profit-Stellenmärkte

Beschreibung.

Die inhaltlichen Merkmale der Kategorie Kontakt sind: Ausbildungsbetrieb, Bewerbungsanschrift, Bewerbung, Rückfragen an:, Telefon und Internet-Adresse. Das Merkmal Bewerbung ist wiederum unterteilt in: Bewerbungsart, Bewerbungstermin und Bewerbungsunterlagen.

1 von 82 (vom 28.02.2003)

Kommunikationselektronikerin - Informationstechnik (BKZ 3146a VERPFLICHTET)

STELLENBESCHREIBUNG

Voraussetzungen	Gewünschter (mind.) Schulabschluß: mittlerer Bildungsabschluß
Betriebsart	Nautisch elektron.Technik
Ausbildungsort	20097 Hamburg
Ausbildungsbeginn	01.08.2003
Stellenanzahl	2
Beschreibung	ab Mittl. Reife ,Fachabitur

KONTAKT

Ausbildungsbetrieb	C.Plath G.M.B.H. Nautisch-Elektronische Technik
Bewerbungsanschrift	Gotenstr.18 20097 Hamburg
Bewerbung	Bewerbungsart: schriftlich Bewerbungstermin: ab sofort Bewerbungsunterlagen: - Zeugniskopien: letztes - Lebenslauf: tabellarisch - Lichtbilder: 1
Rückfragen an	
Telefon	
Internet - Adresse	www.plath.de

In Vorkmerklste übernehmen

Abb. 208 Betriebliches Ausbildungsstellenangebot im asis

Stand 02.2003

Der schulische Ausbildungsstellenmarkt beinhaltet alle gängigen schulischen Ausbildungsarten sowie Weiterbildungslehrgänge und schulische Umschulungen. Zudem sind noch Eingabeoptionen für schulische Bildungsmöglichkeiten in Rehabilitationen und in Justizvollzugsanstalten vorhanden. Als weitere Suchbegriffe sind Bildungsziel, Veranstalter und Veranstaltungsort anzugeben. Zwischen den, nach betätigen der Suchfunktion, erhaltenen Angeboten kann dann weiter ausgewählt werden.

Anhang:

Nachweisführung der Online-Bewerbungsmöglichkeiten, der verschiedenen Arten elektronischer Stellmärkte und inhaltliche Darstellung

Die Datenbank für Aus- und Weiterbildung **KURS**

Suchen

Bildungsbereiche

- Weiterbildungslerngänge
- Fachkaufleute, Fach-, Betriebswirte
- Meister
- Techniker, Sonderfachkräfte
- Hochschulen - weiterführende Studienangebote
- Berufsausbildung/Umschulung (schulisch)
- Hochschulen - Studiengänge
- Allgemeinbildung, berufl. Grundbildung in der Rehabilitation
- in Justizvollzugsanstalten
- Alle

Allgemeine Suchbegriffe

Bildungsziel

Bildungsziel

Veranstalter

Bundesland

Veranstaltungsort

Status

SUCHEN **zur KURS-Hauptseite** **Hilfe**

Abb. 209 Aus- und Weiterbildungsstellenmarkt im asis

Stand 02.2003

Als Beispiel für die inhaltliche Darstellung des Stellenmarktes für Weiterbildungen und schulische Berufsausbildungen bzw. Umschulungen sei hier eine entsprechende Suche im Raum Hamburg exemplarisch dargestellt. Es sei darüber hinaus angemerkt, dass die beruflichen Berufsausbildungen und Umschulungen meist unter staatlicher Leitung und / oder Durchführung stattfinden, dies also keine privatwirtschaftlichen Ausbildungsverhältnisse sind.

Nach den entsprechenden Eingaben auf der in Abb. 209 dargestellten Seite erhält man die in Abb. 210 zu sehende Seite von Umschulungs- und Weiterbildungsmaßnahmen im Raum Hamburg, wobei die gezeigte Seite nicht alle Angebote enthält. Aus diesen Angeboten wiederum wurde das für Mediengestalter mit der Ausrichtung Mediendesign ausgewählt (Abb. 211).

1. Non-Profit-Stellenmärkte



**Die Datenbank für
Aus- und Weiterbildung**



Bildungsziele

Hamburg

Bitte wählen Sie eines von 171 Bildungszielen aus!

	Nr	Sy.-Nummer	Bildungsbezeichnung	Anzahl
	1	B 0449-00	Tierheilpraktiker(in)	1
	2	B 0510-03	Gärtner/Gärtnerin - Garten- und Landschaftsbau	2
	3	B 0510-06	Gärtner/Gärtnerin - Staudengärtnerei	1
	4	B 0510-07	Gärtner/Gärtnerin - Zierpflanzenbau	1
	5	B 0531-00	Florist/Floristin	1
	6	B 1410-00	Chemikant/Chemikantin	1
	7	B 1710-10	Mediengestalter/Mediengestalterin für Digital- und Printmedien - Fachrichtung Mediendesign	3
	8	B 1721-30	Mediengestalter/Mediengestalterin für Digital- und Printmedien - Fachrichtung Medienoperating	1
	9	B 2211-00	Zerspanungsmechaniker/Zerspanungsmechanikerin - Fachrichtung Drehtechnik	1
	10	B 2221-05	Zerspanungsmechaniker/Zerspanungsmechanikerin - Fachrichtung Frästechnik	2
	11	B 2610-05	Konstruktionsmechaniker/Konstruktionsmechanikerin - Fachrichtung Feinblechbautechnik	1
	12	B 2613-00	Karosserie- und Fahrzeugbauer/Karosserie- und Fahrzeugbauerin	1
	13	B 2621-10	Gas- und Wasserinstallateur/Gas- und Wasserinstallateurin	8
	14	B 2622-20	Zentralheizungs- und Lüftungsbauer/Zentralheizungs- und Lüftungsbauerin	4
	15	B 2710-05	Konstruktionsmechaniker/Konstruktionsmechanikerin - Fachrichtung Ausrüstungstechnik	2
	16	B 2710-10	Metallbauer/Metallbauerin - Fachrichtung Konstruktionstechnik	2
	17	B 2730-05	Industriemechaniker/Industriemechanikerin - Fachrichtung Maschinen- und Systemtechnik	1
	18	B 2740-05	Industriemechaniker/Industriemechanikerin - Fachrichtung Betriebstechnik	2

zurück
zur KURS-Hauptseite
Hilfe
Printscreen

Abb. 210 Zwischenergebnis der Suche im Aus- und Weiterbildungsstellenmarkt Stand 02.2003

Die Kategorienhierarchie besteht aus folgenden inhaltlichen Merkmalen:

Veranstaltungsinformationen, Region, Grunddaten, Dauer/Termine, Kosten/Gebühren, Zugang und Inhalt/Sonstiges.

Zur Kategorie *Veranstaltungsinformationen* zählen die Merkmale Bildungsziel, Systematik und Bildungsart.

Die Kategorie *Region* beinhaltet das Bundesland und den Ort in dem die Maßnahme stattfindet.

Anhang:

Nachweisführung der Online-Bewerbungsmöglichkeiten, der verschiedenen Arten elektronischer Stellmärkte und inhaltliche Darstellung



**Die Datenbank für
Aus- und Weiterbildung**



Veranstaltung

Veranstaltungsinformationen

Bildungsziel	Mediengestalter/Mediengestalterin für Digital- und Printmedien - Fachrichtung Mediendesign Mediengestalter(in) für Digital- und Printmedien - Fachrichtung Mediendesign (Umschulung/Weiterbildung)
Systematik	B 1710-10
Bildungsart	Umschulung/Weiterbildung
Region	
Land	Hamburg
Ort	Hamburg
Grunddaten	
Unterrichtsform	Vollzeit
Veranstalter	Technische Fachschule Heinze Überseering 9 22297 Hamburg Tel: 040/6390290 Fax: 040/63902929 Internet: http://www.heinze-tf.de/ e-Mail: heinze-tf@t-online.de
Dauer/Termine	
Dauer	21 Monate, inkl. 7 Monate Betriebspraktikum
Beginn der Veranstaltung	Auf Anfrage
Hinweise zu Dauer/Terminen	Halbjährlich
Kosten/Gebühren	
Kosten/Gebühren	Lehrgangsg Gebühr: auf Anfrage
Zugang	
Schulbildung	gewünscht: Hauptschulabschluss
Berufsausbildung	vorausges.: Auf Anfrage beim zuständigen Arbeitsamt
Berufspraxis	vorausges.: Auf Anfrage beim zuständigen Arbeitsamt
Andere Zugangsvoraussetzungen	Vielseitiges und flexibles Arbeiten, Kreativität, Engagement und Teamfähigkeit, Offenheit für neue technologische Entwicklungen
Auswahlverfahren	Ja, Auswahl nach einem eintägigem Aufnahmetest
Inhalte/Sonstiges	
Inhalte	Gemäß Ausbildungsrahmenplan sind folgende Lerninhalte vorgesehen: - Herstellen von Medienprodukten.
Praktika	Betriebspraktikum
Abschlussart	Abschlussprüfung gemäß BBIG
Abschlussbezeichnung	Mediengestalter(in) für Digital- und Printmedien - Fachrichtung Mediendesign
Prüfende Stelle	Handelskammer Hamburg
Hinweise zur Einrichtung	Beschreibung des Veranstaltungsortes: Zu erreichen mit der U-Bahn Linie 1 und S-Bahn Linie 1 Unterkunft am Veranstaltungsort: Schuleigens Internat für Externe

Alle Angaben ohne Gewähr

Datenstand: 02.2003

zurück
zur KURS-Hauptseite
Hilfe

Abb. 211

Schulisches Berufsausbildungsangebot im asis

Stand 02.2003

1. Non-Profit-Stellenmärkte

Im übergeordneten Punkt *Grunddaten* sind die Unterrichtsform und der Veranstalter enthalten.

In der darauffolgenden Gruppe Dauer/Termine ist der Beginn der Veranstaltung, die Dauer und Hinweise zur Dauer und den Terminen enthalten.

In der Kategorie Kosten/Gebühren ist das Selbige aufgeführt.

Die anschließende Gruppe Zugang enthält die Zugangsvoraussetzungsmerkmale Schulbildung, Berufsausbildung, Berufspraxis, Andere Zugangsvoraussetzungen und Auswahlverfahren.

Die letzte Kategorie Inhalt/Sonstiges besteht aus den Merkmalen Inhalte, welches in Abb. 211 nur als Überschrift abgebildet wurde da es zu umfangreich war, Praktika, Abschlussart, Abschlussbezeichnung, Prüfende Stelle und Hinweise zur Einrichtung.

* * * * *

Als zweites Beispiel für den Weiterbildungs- und Umschulungsstellenmarkt des Arbeitsamtes-Online, sei eine nichtbetriebliche, also rein schulische Weiterbildung angeführt. Zu den diesbezüglichen Angeboten gelangt man, indem man in der in Abb. 209 gezeigten Seite den Link für Allgemeinbildung und berufliche Grundbildung tätigt. Als Bundesland und Veranstaltungsort wurde wieder Hamburg gewählt.

Als Suchergebnis erhält man allgemeinbildende Weiterbildungsformen die in der Kategorie Bildungsziele zusammengefasst sind und im Bundesland Hamburg 62 Einträge umfasst.

Es umfasst das Nachholen aller allgemeinbildender Schularten, angefangen vom nachträglichen Erwerb eines Hauptschulabschlusses bis zum Nachholen des allgemeinen Abiturs. Auszugsweise sind in Abb. 215 die ersten 25 Angebote aufgeführt. Betätigt man den Link für die Anzeige einer bestimmten Angebotsausrichtung, so erhält man zunächst die entsprechenden Einzelangebote in Kurzform. Jede Kurzform enthält die Merkmale Kursbezeichnung, Veranstalter, Beginn, Dauer, Form, Veranstaltungsort und Land. Hat man näheres und konkretes Interesse an dem in Kurzform dargestellten Angebot, so gelangt man mittels der Anzeigefunktion zur ausführlichen Beschreibung des Weiterbildungsangebotes.

Anhang:

Nachweisführung der Online-Bewerbungsmöglichkeiten, der verschiedenen Arten elektronischer Stellmärkte und inhaltliche Darstellung



**Die Datenbank für
Aus- und Weiterbildung**

KURS

Bildungsziele

Hamburg

Bitte wählen Sie eines von 62 Bildungszielen aus!

	Nr	Sy.-Nummer	Bildungsbezeichnung	Anzahl
	1	A 1.HAM-18	Allgemeine Hochschulreife an allgemein bildenden Einrichtungen nachträglicher Erwerb der allgemeinen Hochschulreife	1
	2	A 1.HAM-21	Allgemeine Hochschulreife mit beruflicher Grundbildung technisches Gymnasium	2
	3	A 1.HAM-22	Allgemeine Hochschulreife mit beruflicher Grundbildung Wirtschaftsgymnasium	9
	4	A 1.HAM-42	Allgemeine Hochschulreife nach Berufsabschluss bzw. -tätigkeit Kolleg (Institut zur Erlangung der Hochschulreife)	1
	5	A 1.HAM-51	Allgemeine Hochschulreife während beruflicher Tätigkeit (berufsbegleitend) Abendgymnasium	3
	6	A 1.HAM-54	Allgemeine Hochschulreife während beruflicher Tätigkeit (berufsbegleitend) Fremdenprüfung	4
	7	A 3.HAM-21.2	Fachhochschulreife mit beruflicher Grundbildung Fachoberschule, Wirtschaft/Verwaltung	2
	8	A 3.HAM-21.3	Fachhochschulreife mit beruflicher Grundbildung Fachoberschule, Sozialpädagogik	1
	9	A 3.HAM-21.6	Fachhochschulreife mit beruflicher Grundbildung Fachoberschule, Gestaltung	3
	10	A 3.HAM-22	Fachhochschulreife mit beruflicher Grundbildung höhere Handelsschule	11
	11	A 3.HAM-36	Fachhochschulreife und Berufsabschluss (Doppelqualifikation) - ausbildungsbegleitender Zusatzunterricht zum Erwerb der Fachhochschulreife	1
	12	A 3.HAM-41.1	Fachhochschulreife nach Berufsabschluss bzw. -tätigkeit Fachoberschule Klasse 12, Technik	10
	13	A 3.HAM-41.2	Fachhochschulreife nach Berufsabschluss bzw. -tätigkeit Fachoberschule Klasse 12, Wirtschaft/Verwaltung	1
	14	A 3.HAM-41.3	Fachhochschulreife nach Berufsabschluss bzw. -tätigkeit Fachoberschule Klasse 12, Sozialpädagogik	3
	15	A 3.HAM-41.6	Fachhochschulreife nach Berufsabschluss bzw. -tätigkeit Fachoberschule Klasse 12, Gestaltung	2
	16	A 3.HAM-41.9	Fachhochschulreife nach Berufsabschluss bzw. -tätigkeit Fachoberschule Klasse 12, Gesundheit/Pflege	2
	17	A 3.HAM-51.1	Fachhochschulreife während beruflicher Tätigkeit (berufsbegleitend) Fachoberschule Klasse 12, Technik	2
	18	A 3.HAM-51.2	Fachhochschulreife während beruflicher Tätigkeit (berufsbegleitend) Fachoberschule Klasse 12, Wirtschaft/Verwaltung	1
	19	A 3.HAM-57.2	Fachhochschulreife während beruflicher Tätigkeit (berufsbegleitend) Vorbereitung auf die Aufnahmeprüfung an Hochschulen, Wirtschaft/Politik	2
	20	A 4.HAM-13	Mittlere Reife an allgemein bildenden Einrichtungen nachträglicher Erwerb der mittleren Reife	2
	21	A 4.HAM-51	Mittlere Reife während beruflicher Tätigkeit (berufsbegleitend) Abendrealschule	2
	22	A 4.HAM-55	Mittlere Reife während beruflicher Tätigkeit (berufsbegleitend) nachträglicher Erwerb der mittleren Reife	1
	23	A 5.HAM-21.1	Fachschulreife mit beruflicher Grundbildung Berufsfachschule, Technik	6
	24	A 5.HAM-21.2	Fachschulreife mit beruflicher Grundbildung Berufsfachschule, Wirtschaft/Verwaltung	14
	25	A 5.HAM-21.3	Fachschulreife mit beruflicher Grundbildung Berufsfachschule, Sozialwesen	3

zurück
zur KURS-Hauptseite
Hilfe
Pfeil

Abb. 212

Suchergebnis für schulische Weiterbildungsangebote im asis

Stand 02.2003

1. Non-Profit-Stellenmärkte

Die Datenbank für Aus- und Weiterbildung **KURS**

Veranstaltungen

Allgemeine Hochschulreife nach Berufsabschluss bzw. -tätigkeit Kolleg (Institut zur Erlangung der Hochschulreife) (A 1.HAM-42), Hamburg
Bitte wählen Sie eine von 1 Veranstaltungen aus!

	Nr.	Kursbezeichnung	Veranstalter	Beginn, Dauer, Form	Veranstaltungsort, Land
anzeigen	1	Allgemeine Hochschulreife nach Berufsabschluss bzw. -tätigkeit Kolleg (Institut zur Erlangung der Hochschulreife) Allgemeine Hochschulreife nach Berufsabschluss bzw. -tätigkeit - Kolleg (Institut zur Erlangung der Hochschulreife)	Hansa-Kolleg, Staatliches Institut zur Erlangung der allgemeinen Hochschulreife Von-Essen-Str. 82-84 22081 Hamburg Tel: 040/42886210 Hansa.Kolleg@gmx.de http://www.fh-schule.de/hansa	Auf Anfrage 3 Jahre Vollzeit	Hamburg Hamburg

Alle Angaben ohne Gewähr Datenstand: 02.2003

[zurück](#) | [zur KURS-Hauptseite](#) | [Hilfe](#)

Abb. 213 Kurzformdarstellung eines schulischen Weiterbildungsangebotes im asis Stand 02.2003

Die detaillierte Darstellung von schulischen Weiterbildungsangeboten umfasst die Kategorien Veranstaltungsinformationen, Region, Grunddaten, Dauer/Termine, Kosten/Gebühren, Zugang und Inhalt/Sonstiges.

Zur Kategorie Veranstaltungsinformationen zählen die Merkmale Bildungsziel, Systematik, Bildungsart und allgemeine Regelungen, auf welche durch einen eigenen Link zugegriffen werden kann.

Die Kategorie Region beinhaltet das Bundesland und den Ort der Veranstaltung.

In der Gruppe Grunddaten ist die Unterrichtsform, der Veranstalter und weitere Adressen zu finden, wobei letztere über einen Link zu erreichen sind.

Die nächste Gruppe, Dauer/Termine, enthält die Veranstaltungsdauer, die Unterrichtszeiten, den Beginn der Veranstaltung und Hinweise zu Dauer/Termine.

Im Feld Kosten/Gebühren sind die selbigen aufgeführt.

In der Kategorie Zugang befinden sich die Merkmale Schulbildung, Berufsausbildung, Berufspraxis, Andere Zugangsvoraussetzungen, Vorausgesetztes Alter, Auswahlverfahren, Aufnahmeprüfung und Wartelisten.

Anhang:

Nachweisführung der Online-Bewerbungsmöglichkeiten, der verschiedenen Arten elektronischer Stellennmärkte und inhaltliche Darstellung



**Die Datenbank für
Aus- und Weiterbildung**

KURS

Veranstaltung

Veranstaltungsinformationen

Bildungsziel	Allgemeine Hochschulreife nach Berufsabschluss bzw. -tätigkeit Kolleg (Institut zur Erlangung der Hochschulreife) Allgemeine Hochschulreife nach Berufsabschluss bzw. -tätigkeit - Kolleg (Institut zur Erlangung der Hochschulreife)
Systematik	A 1.HAM-42
Bildungsart	Nachholen eines Allgemeinbildungsabschlusses /2. Bildungsweg
allgemeine Regelungen	anzeigen
Region	
Land	Hamburg
Ort	Hamburg
Grunddaten	
Unterrichtsform	Vollzeit
Veranstalter	Hansa-Kolleg, Staatliches Institut zur Erlangung der allgemeinen Hochschulreife Von-Essen-Str. 82-84 22081 Hamburg Tel: 040/42886210 Fax: 040/428862114 Internet: http://www.hh.schule.de/hansa e-Mail: Hansa-Kolleg@gmx.de
weitere Adressen	anzeigen
Dauer/Termine	
Dauer	3 Jahre
Unterrichtszeiten	Montag - Freitag, 32 UStd. pro Woche
Beginn der Veranstaltung	Auf Anfrage
Hinweise zu Dauer/Terminen	Schuljahresbeginn Hinweise zum Beginnstermin: Die Anmeldung sollte bis spätestens 28. Februar eines jeden Jahres erfolgen, jedoch nicht vor dem 01. Oktober des Jahres vor der Aufnahmeprüfung. Die Aufnahmeprüfung findet im Februar, März oder April an einem Werktag von 08.00 - 18.00 Uhr statt (mehrere Pausen). Es gilt die Ferienregelung wie für alle anderen staatlichen Schulen der Freien und Hansestadt Hamburg.
Kosten/Gebühren	
Kosten/Gebühren	Lehrgangsgebühr: keine Nebenkosten: Lernmittelkosten
Zugang	
Schulbildung	vorausges.: Unabhängig von vorausgegangener Schulbildung
Berufsausbildung	vorausges.: Abgeschlossene Berufsausbildung in einem anerkannten Ausbildungsberuf, im öffentlichen Dienst oder in einer Berufsfachschule
Berufspraxis	vorausges.: Ohne abgeschlossene Berufsausbildung muss der Nachweis einer geregelten Berufstätigkeit von mindestens drei Jahren erbracht werden. Einer Berufstätigkeit gleichgestellt ist die Führung eines Familienhaushalts mit mindestens drei Personen oder mit mindestens einer erziehungs- oder pflegebedürftigen Person. Nachgewiesene Arbeitslosigkeit kann auf eine Berufstätigkeit angerechnet werden.
Andere Zugangsvoraussetzungen	Nachweis eines ständigen Wohnsitzes in Hamburg, polizeiliches Führungszeugnis; Ausländische Bewerber(innen) müssen über ausreichende deutsche Sprachkenntnisse verfügen.
vorausgesetztes Alter	Mindestalter: 19 Jahre (Stichtag ist der 31. Juli des Eintrittsjahres)
Auswahlverfahren	Ja, Auswahl nach schriftlicher Aufnahmeprüfung (in Deutsch, Englisch, Mathematik)
Aufnahmeprüfung	Ja
Wartelisten	Nein
Inhalte/Sonstiges	

Abb. 214

Detaillierte Darstellung von schulischen Weiterbildungsangeboten im isis Stand 02.2003

1. Non-Profit-Stellenmärkte

Inhalte	<p>Der Bildungsgang gliedert sich in eine einjährige Vorstufe im Klassenverband und eine zweijährige Studienstufe im Kurssystem (Grundkurs oder Leistungskurse).</p> <p>1. Unterrichtsfächer in der Vorstufe:</p> <p>a) Für alle Kollegiat(en/innen): Deutsch, Englisch, Geschichte, Wirtschaft, Mathematik, Biologie, Chemie, Physik</p> <p>b) Nach Wahl jeweils: Französisch oder Latein und eines der Fächer Bildende Kunst, Musik, darstellendes Spiel, Philosophie</p> <p>2. Unterrichtsfächer in der Studienstufe:</p> <p>a) sprachlich-literarisch-künstlerisches Aufgabenfeld: Deutsch, Englisch, Französisch, Latein, Bildende Kunst, Musik, darstellendes Spiel</p> <p>b) Gesellschaftswissenschaftliches Aufgabenfeld: Geschichte, Wirtschaft, Soziologie, Politik, Religion, Philosophie</p> <p>c) mathematisch-naturwissenschaftlich-technisches Aufgabenfeld: Mathematik, Biologie, Chemie, Physik, Informatik</p> <p>Der Unterricht kann durch fächerübergreifenden Projektunterricht ergänzt werden.</p>
Abschlussart	Staatliche Prüfung
Abschlussbezeichnung	<p>1. Allgemeine Hochschulreife</p> <p>2. Die Fachhochschulreife wird zuerkannt, wenn die Studienstufe mindestens bis zum Ende des 2. Halbjahres besucht, die schulischen Voraussetzungen erfüllt und eine mindestens einjährige fachpraktische Ausbildung in einem Betrieb oder in der öffentlichen Verwaltung durchgeführt wurde, die für einen Fachbereich und eine Fachrichtung der Fachoberschule einschlägig ist.</p> <p>- Wurde vor Erfüllung der schulischen Voraussetzungen der Fachhochschulreife eine mindestens zweijährige Berufsausbildung in einem anerkannten Ausbildungsberuf, im öffentlichen Dienst oder in einer Berufsfachschule abgeschlossen, wird die Fachhochschulreife erworben.</p>
Zusatzqualifikation	Das kleine Latinum, das Latinum und das große Latinum können erworben werden.
Prüfende Stelle	Staatlicher Prüfungsausschuß (Amt für Schule)
Erworbene Berechtigung	Studium an allen Universitäten und Hochschulen
Hinweise zur Einrichtung	<p>Kapazität: 180</p> <p>Unterkunft am Veranstaltungsort: Wohnheim vorhanden</p>
<p>Alle Angaben ohne Gewähr</p> <p style="text-align: right;">Datenstand: 02.2003</p> <p style="text-align: center;"> zurück zur KURS-Hauptseite Hilfe </p>	

Abb. 215 Detaillierte Darstellung von schulischen Weiterbildungsangeboten im asis Stand 02.2003

Die letzte Kategorie mit der Bezeichnung Inhalte/Sonstiges enthält die Merkmale Lehrinhalte, Abschlussart, Abschlussbezeichnung, Zusatzqualifikation, Prüfende Stelle, Erworbene Berechtigung und Hinweise zur Einrichtung.

- **„Praktikumsbörse“:** Der Stellenmarkt für Praktikum- und Praktikantensuchende des Arbeitsamtes-Online beinhaltet neben den Suchfunktionen für beide Klientel auch die Möglichkeit der Online-Eingabe von Bewerberangeboten und Praktikumsangeboten, wobei beide Angebote nur gemacht werden können, wenn man sich vorher registrieren hat lassen und einen Benutzernamen und ein Passwort bestimmt hat.

Anhang:

Nachweisführung der Online-Bewerbungsmöglichkeiten, der verschiedenen Arten elektronischer Stellennmärkte und inhaltliche Darstellung

Abb. 216 Praktikumsstellenmarkt
des Arbeitsamtes-Online (A-O)
Stand 02.2003

Inhalt und Aufbau der Seite für Praktikums- sowie Praktikantensuche ist identisch.

Zunächst gibt es die Möglichkeit verschiedene Schlagworte, welche den Praktikumsbereich umschreiben, einzugeben. Des weiteren kann ausgewählt werden, in welcher Branche und Einsatzbereich das Praktikum stattfinden soll und zu welchem Personenkreis der Praktikumsuchende gehört bzw. welchen Personenbereich der Praktikantensuchende wünscht. Als nächste grundsätzliche Eingabe kann das Aktualitätsspektrum der erhaltenen Suchergebnisse bestimmt werden.

Spezielle Eingabeoptionen existieren in der regionalen Bestimmung der Praktikumsorte. So kann entweder eine Eingabe für ganz Deutschland erfolgen oder nur für be-

Abb. 217 Praktikums- / Praktikantensuche im A-O
Stand 02.2003

1. Non-Profit-Stellenmärkte

stimmte Regionen. Darüber hinaus kann der Suchmodus auf EU-Länder und Länder außerhalb der EU erweitert werden.

Als Beispiel zur inhaltlichen Darstellung einer Praktikantenstelle in jenem elektronischen Stellenmarkt wurden exemplarisch Stellen im Bereich Bankwesen auf Bundesebene ermittelt.

Als Zwischenergebnis einer entsprechenden Suche erhält man die angebotenen Praktikumsstellen als Kurzform. Das einzelne Kurzformstellenangebot beinhaltet die laufende Nummer des Angebotes, eine Kurzbeschreibung der Stelle, das Eingabedatum, die Tätigkeitsbranchen und den Ort des Praktikums.



Abb. 218

Praktikums- / Praktikantensuche im A-O Stand 02.2003

Anhang:

Nachweisführung der Online-Bewerbungsmöglichkeiten, der verschiedenen Arten elektronischer Stellennmärkte und inhaltliche Darstellung

Arbeitsamt online

Praktikumsbörse

Allgemeine Hinweise
 Praktikum suchen
 Praktikanten suchen
 Praktikumsangebote eingeben bzw. bearbeiten
 Bewerberangebot eingeben bzw. bearbeiten

Liste der Angebote:
(sortiert nach Eingabedatum abwärts)

Nr.	Angebot	Eingabedatum
1	<p>(PB-A-21-025324) Starten Sie mit der weltweiten Nr.1 der eigenständigen Finanzvertriebe ins Berufsleben. Lernen Sie an der Seite eines erfahrenen Vermögensberaters das gesamte Arbeitsspektrum eines Vermögensberaters kennen. Kundenakquise, -beratung und der Verkauf zählen u.a. zu diesen Tätigkeiten.... Banken, Versicherungen, Finanzdienstleister</p> <p>Ort des Praktikums: Großraum Köln</p>	01.03.2003
2	<p>(PB-A-28-025455) Wir suchen für unseren Bereich Finance/Cash Management eine/n Praktikanten/in, der/die in einem jungen Team viel lernen und uns tatkräftig unterstützen will. Der Aufgabenbereich umfasst kaufmännische Tätigkeiten, gute Computerkenntnisse in Word und Excel sind von Vorteil.... Banken, Versicherungen, Finanzdienstleister</p>	28.02.2003

Abb. 219

Kurzformstellenangebot im Stellenmarkt für Praktika des A-O

Stand 03.2003

Ist man an einem speziellen Angebot näher interessiert, so kann man über einen Link der durch den Text der Stellenbeschreibung repräsentiert wird, zur ausführlichen Darstellung der Praktikumsstelle gelangen.

Im hier vorliegenden Beispiel, dargestellt in Abb. 219 und Abb. 220, handelt es sich um eine Praktikumsstelle im Finanzdienstleistungssektor.

Der allen Angeboten zugrunde liegende inhaltliche Aufbau der Angebotsdarstellung ist nicht in Kategorien unterteilt, sondern wird von Einzelmerkmalen bestimmt.

Im Einzelnen sind nachfolgende Merkmale vorzufinden:

Die Stellenbeschreibung, die Anzahl der Praktikumsplätze, der in Frage kommende Personenkreis von Praktikanten, die Branche, der Einsatzbereich, die Postleitzahl des Praktikumsortes, der Ort des Praktikums, das Land, die Vergütung, die Dauer und der Zeitraum des Praktikums und die Firmendaten. Unter Firmendaten wird hierbei die Postanschrift, der Ansprechpartner und die elektronische Erreichbarkeit verstanden.

1. Non-Profit-Stellenmärkte

Arbeitsamt *online*

Praktikumsbörse

---> Allgemeine Hinweise
 ---> Praktikum suchen
 ---> Praktikanten suchen
 ---> Praktikumsangebote eingeben bzw. bearbeiten
 ---> Bewerberangebot eingeben bzw. bearbeiten

Angebot Praktikumsstelle Chiffre: PB-A-21-025324

Praktikumsbeschreibung oder Diplomarbeitsthema Aufgabenstellung/Anforderung	Starten Sie mit der weltweiten Nr.1 der eigenständigen Finanzvertriebe ins Berufsleben. Lernen Sie an der Seite eines erfahrenen Vermögensberaters das gesamte Arbeitsspektrum eines Vermögensberaters kennen. Kundenakquise, -beratung und der Verkauf zählen u.a. zu diesen Tätigkeiten.
Plätze	2
Personenkreis	Studenten Sonstige
Branche	Banken, Versicherungen, Finanzdienstleister
Einsatzbereich	Finanzwesen
PLZ	5
Ort des Praktikums	Großraum Köln
Land	Deutschland
Vergütung €	nach Vereinbarung
Dauer, Zeitraum	mindestens 12 Wochen; eine anschließende Weiterbeschäftigung neben dem Studium ist möglich. Führerschein Klasse 3 und eigenes Kfz sind notwendig!
Firmendaten	Firma : Büro für Deutsche Vermögensberatung AG Abteilung : Straße : Am Rheinacker 47a Postfach : PLZ : 51061 Ort : Köln Ansprechpartner : Johannes Oepen Telefon : 0221-4697382 Telefax : 0221-4697383 E-Mail : johannes.oepen@dvag.de Homepage : www.dvag.com Kontakt

[Zur Liste](#)
 [Zum Seitenanfang](#)
 [Zur Homepage der Bundesanstalt für Arbeit](#)
 [Zur Startseite Praktikumsbörse](#)

Abb. 220

Ausführliche Darstellung einer Praktikumsstelle im A-O

Stand 03.2003

Neben der Praktikumssuche besteht, wie vorangegangen erwähnt, die Möglichkeit der Suche nach Praktikanten in einem eigens dafür vorgesehenen elektronischen Stellenmarkt.

Die grundsätzliche Darstellung und Vorgehensweise der Suche ist die selbe wie die für die Praktikumssuche.

Auch hier erhält man nach der Eingabe der Suchkriterien zunächst eine Kurzfomdarstellung des Stellengesuches.

Anhang:

Nachweisführung der Online-Bewerbungsmöglichkeiten, der verschiedenen Arten elektronischer Stellennmärkte und inhaltliche Darstellung

Ihre Eingaben:

Schlagworte	
Branchen	Banken, Versicherungen, Finanzdienstleister
Einsatzbereich	Finanzwesen
Personenkreis	beliebig
Eingabedatum	alle Bewerber
Region in Deutschland	Ganz Deutschland
Länder	

Profil 1 bis 20 von 105 Seite
1 2 3 4 5 6

Liste der Bewerber:
(sortiert nach Eingabedatum abwärts)

Nr.	Bewerber	Eingabedatum
1	(PB-P-01-0311640) suche bezahltes praktikum um mein studium zu finanzieren ... Banken, Versicherungen, Finanzdienstleister Consulting, Unternehmensberatung EDV Elektronik, Elektrotechnik Handel IT, Kommunikation, Media Marketing, Werbung, PR, Öffentlichkeit Medien, Verlagswesen öffentlicher Dienst Wissenschaft, Forschung Sonstiges Sport, Fitness Wohnort: Rathenow	01.03.2003
2	(PB-P-01-0311636) suche bezahltes praktikum um mein studium zu finanzieren ... Banken, Versicherungen, Finanzdienstleister Consulting, Unternehmensberatung EDV Elektronik, Elektrotechnik Handel IT, Kommunikation, Media Marketing, Werbung, PR, Öffentlichkeit Medien, Verlagswesen öffentlicher Dienst Wissenschaft, Forschung Sonstiges Sport, Fitness Wohnort: Rathenow	01.03.2003

Abb. 221 Kurzformstellengesuch im Stellenmarkt für Praktikanten des A-O Stand 03.2003

Die Kurzform des Stellengesuches enthält die fortlaufende Nummerierung, ein kurzes Stellengesuch mit Einsatzbereichen, das Eingabedatum und den Wohnort des Praktikantensuchenden, hier am Beispiel der fortlaufenden Nummer 1.

1. Non-Profit-Stellenmärkte

Bewerber Chiffre: PB-P-01-0311640	
Gewünschtes Praktikum	für das Studium
Praktikumsbeschreibung oder Diplomarbeitsthema/ Aufgabenstellung/ Anforderung	suche bezahltes praktikum um mein studium zu finanzieren
Branche	Banken, Versicherungen, Finanzdienstleister Consulting, Unternehmensberatung EDV Elektronik, Elektrotechnik Handel IT, Kommunikation, Media Marketing, Werbung, PR, Öffentlichkeit Medien, Verlagswesen öffentlicher Dienst Wissenschaft, Forschung Sonstiges Sport, Fitness
Einsatzbereich	Finanzwesen
Region in Deutschland	30-39 Hannover, Herford, Bielefeld, Kassel, Gießen, Fulda, Göttingen, Braunschweig, Magdeburg, Stendal
Sonstige Ortswünsche	Hannover
EU-Länder	Deutschland
Dauer, Zeitraum	nach vereinbarung
Kenntnisse	Bildung: Abitur, Lehrinhalt meines Sudiums Wirtschaftsinformatik, somit Kenntnisse im Bereich Wirtschaft und im Bereich Informatik Computer: Windows, Linux, DOS Sprachen: HTML, JAVA, (WML, JavaScript, Basic, Pascal, PHP, SQL) Bank / Börse: Interesse im Wertpapiersektor
Status	Student/in
Hochschule	FH Brandenburg
Semesterzahl	5
Fachrichtung	Wirtschaftsinformatik
Alter	22
Kontakt	
Bewerberdaten	Name : Kusche Vorname : Markus Straße : Lilienthalweg 26 PLZ : 14712 Ort : Rathenow Telefon : Telefax : E-Mail : kusche@fh-brandenburg.de Homepage : Kontakt
Zur Liste Zum Seitenanfang Zur Homepage der Bundesanstalt für Arbeit Zur Startseite Praktikumsbörse	

Abb. 222 Ausführliche Darstellung eines Praktikantenangebotes im A-O Stand 03.2003

Zum ausführlicheren Stellengesuch gelangt man über einen Link, der durch den Text der Stellengesuchsüberschrift des jeweiligen Bewerbers repräsentiert wird. Der Aufbau der inhaltlichen Darstellung der Stellengesuche ist nicht in Kategorien

Anhang:

Nachweisführung der Online-Bewerbungsmöglichkeiten, der verschiedenen Arten elektronischer Stellenmärkte und inhaltliche Darstellung

unterteilt, sondern wird von Einzelmerkmalen bestimmt.

Dieses sind: Gewünschtes Praktikum (für welchen Zweck?), die in Frage kommenden Branchen, der Einsatzbereich, die Region in Deutschland, Sonstige Ortswünsche, EU-Länder, Dauer und Zeitraum, Kenntnisse, Status, Hochschule, Semesterzahl, Fachrichtung, Alter, Bewerberdaten.

- **„Job-Vermittlungsbörse“:** Dieser Stellenmarkt widmet sich speziell denjenigen, welche eine Teilzeitstelle suchen bzw. eine Teilzeitstelle anzubieten haben. Der strukturelle Aufbau dieses Stellenmarktes ist nahezu identisch mit dem der Praktikumsbörse. Im Gegensatz zu „sis“ oder „ais“ können hier Stellen- und Bewerberangebote von den jeweiligen Interessenten selbst eingegeben werden. Um dies tun zu können muss vorher eine Anmeldung mit Angabe eines Benutzer- und Passwortes erfolgen. Da die dort gemachten Eingaben mit den Angaben in den Merkmalen der jeweiligen ausführlichen Einzelangebote übereinstimmen, wird hier auf eine Darstellung der Eingabeseite verzichtet.

The screenshot shows the top navigation bar of the 'Arbeitsamt online' website. The main menu includes: 'Allgemeine Hinweise', 'Job suchen', 'Bewerber suchen', 'Bewerberangebote einstellen bzw. bearbeiten', and 'Jobang bzw. bi'. Below the navigation bar, the text 'Herzlich willkommen' is displayed in a large, stylized font. To the right of this text, there is a circular graphic with a red square inside. Below the graphic, the text 'bei der JOB-Vermittlungsbörse' is visible. On the right side of the page, there is a disclaimer: 'Angebote in dieser Vermittlungsbörse werden von den Nutzern eigenverantwortlich eingestellt. Eine Prüfung der Angebote seitens der Bundesanstalt für Arbeit (BA) erfolgt nicht. Das Copyright aller Beiträge in dieser Börse geht auf die BA über. Nutzer erkennen diese Bedingungen mit dem Absenden ihrer Beiträge an. Die BA behält sich vor, einzelne Beiträge zu entfernen.' Below the disclaimer, the copyright notice '© 2001 Bundesanstalt für Arbeit' is present. At the bottom left, the logo of the 'Bundesanstalt für Arbeit' is shown. At the bottom right, the contact information is provided: 'Regensburger Straße 104, 90478 Nürnberg, Telefon (0911) 179-0, Telefax (0911) 179-1343'.

Abb. 223

Stellenmarkt für Nebentätigkeiten im Arbeitsamt-Online

Stand 03,2003

1. Non-Profit-Stellenmärkte

Zum Aufsuchen von Jobangeboten betätigt man den Link „Job suchen“. Die darauf angezeigte Suchseite, enthält eine Reihe von Merkmalen. Da diese Suchseite für Stellensucher wie –anbieter identisch ist, wird auf eine zweifache Darstellung verzichtet.

Die Merkmale dieser Suchseite sind: Schlagwortsuche für den Fall dass man einen bestimmten Beruf oder eine bestimmte Branche sucht, welche nicht unter dem Merkmal Branche aufgeführt ist, darunter der Arbeitsort, die Postleitzahl, das Land, die gewünschte oder gesuchte Branche, das Eingabedatum des Angebotes. Darauf folgt die Möglichkeit der genauen zeitlichen Angaben für die eine Nebentätigkeit gewünscht oder gesucht wird. Die Suche kann jedoch auch ohne die Eingabe von Arbeitszeiten gestartet werden.

Suche nach Jobangeboten:

Mit STRG/CTRL und Mausklick können Sie mehrere Branchen auswählen.
Mit STRG/CTRL und Mausklick können Sie die Branchenauswahl rückgängig machen.

Schlagwortsuche Info

Arbeitsort Info

Postleitzahl Info

Land Info

- Belgien
- China
- Dänemark
- Deutschland

Branche Info

- Call Center Branche
- Gastronomie
- Handel allgemein
- Heimarbeit

Eingabedatum Info

Arbeitszeit / Tageszeit Info

beliebig

Uhrzeit	Mo	Di	Mi	Do	Fr	Sa	So
vormittags	<input checked="" type="checkbox"/>						
06:00-07:00	<input type="checkbox"/>						
07:00-08:00	<input type="checkbox"/>						
08:00-09:00	<input type="checkbox"/>						
09:00-10:00	<input type="checkbox"/>						
10:00-11:00	<input type="checkbox"/>						
11:00-12:00	<input type="checkbox"/>						
nachmittags	<input checked="" type="checkbox"/>						
12:00-13:00	<input type="checkbox"/>						
13:00-14:00	<input type="checkbox"/>						
14:00-15:00	<input type="checkbox"/>						
15:00-16:00	<input type="checkbox"/>						
16:00-17:00	<input type="checkbox"/>						
17:00-18:00	<input type="checkbox"/>						
abends	<input checked="" type="checkbox"/>						
18:00-19:00	<input type="checkbox"/>						
19:00-20:00	<input type="checkbox"/>						
20:00-21:00	<input type="checkbox"/>						
21:00-22:00	<input type="checkbox"/>						
22:00-23:00	<input type="checkbox"/>						
23:00-24:00	<input type="checkbox"/>						
nachts	<input checked="" type="checkbox"/>						
00:00-01:00	<input type="checkbox"/>						
01:00-02:00	<input type="checkbox"/>						
02:00-03:00	<input type="checkbox"/>						
03:00-04:00	<input type="checkbox"/>						
04:00-05:00	<input type="checkbox"/>						
05:00-06:00	<input type="checkbox"/>						



Abb. 224

Suchseite für Nebentätigkeiten im A– O
Stand 03.2003

Die inhaltliche Darstellung eines Stellengesuches erfolgt in zwei Schritten. Nach der erfolgreichen Eingabe der Suchmerkmale erhält man nach dem Betätigen des Links „Suche starten“ zunächst eine Liste von Bewerbern.

Anhang:

Nachweisführung der Online-Bewerbungsmöglichkeiten, der verschiedenen Arten elektronischer Stellennmärkte und inhaltliche Darstellung

Arbeitsamt online

[Allgemeine Hinweise](#)
 [Job suchen](#)
 [Bewerber suchen](#)
[Bewerberangebote einstellen bzw. bearbeiten](#)
[Jobangebote einstellen bzw. bearbeiten](#)

Liste der Jobbewerber:
(sortiert nach Eingabedatum abwärts)

Nr.	Profil	Beginn	Eingabedatum
1	(JB-15-0319038) Beratung und aktive Mitarbeit im Marketingbereich. Langjährige Erfahrung vorhanden.	01.04.2003	15.03.2003
2	(JB-13-0318958) gelernte Industriekauffrau, kaufmännische Sacharbeit, Verwaltungsangestellte, Sozialarbeit.	01.04.2003	13.03.2003
3	(JB-13-0318954) Bürokraft, Sekretärin, Chemotechnikerin, CTA, Arzthelferin oder sonstige interessante Tätigkeit: Ich suche einen abwechslungsreichen Job in einem Büro, in einer Arztpraxis, Labor oder ähnlichem (sonstige ansprechende Beschäftigung) im Raum Neubiberg, Ottobrunn. Auf 400,00 Euro-Basis oder TZ 20 Std./pro Woche (Dauerarbeitsplatz), AZ gerne nachmittags oder 2 1/2 Tage/Wo. Eine Einarbeitung dazu, wäre dann noch ganz wunderbar. (Bitte keine Vertriebsgeschichte - Danke !!!)	01.04.2003	13.03.2003
4	(JB-13-0318953) Bürokraft, Sekretärin, Chemotechnikerin, CTA, Arzthelferin oder sonstige interessante Tätigkeit: Ich suche einen abwechslungsreichen Job in einem Büro, in einer Arztpraxis, Labor oder ähnlichem (sonstige ansprechende Beschäftigung) im Raum Neubiberg, Ottobrunn. Auf 400,00 Euro-Basis oder TZ 20	01.04.2003	13.03.2003

Abb. 225

Bewerberliste des Job-Stellenmarktes des A-O

Stand 03.2003

Diese Bewerberliste ist wiederum wie folgt vertikal eingeteilt:

Auf der linken Seite ist die fortlaufende Nummer des Angebotes angebracht, daran schließt sich ein kurzes Bewerberprofil an, gefolgt von dem möglichen Eintrittsdatum. Auf der äußersten rechten Seite ist dann noch das Datum zu finden, an welchem die Bewerbung eingegeben wurde.

In Anlehnung an den funktionalen Aufbau der Praktikumsbörse erfolgt auch hier der Zugriff zur ausführlicheren Bewerberbeschreibung über den Profiltext der als Link fungiert.

Die einzelnen Merkmale sind dabei:

Persönliche Daten, wobei dieses Merkmal auch als anonym gekennzeichnet werden kann. Als nächstes folgt ein Link mit der Bezeichnung Kontakt. Wird dieser betätigt, so gelangt man auf eine Seite auf der der Suchende seine Adresse und eine

1. Non-Profit-Stellenmärkte

Nachricht eingeben und diese an den Bewerber schicken kann. Darauf folgt die gewünschte Tätigkeit, die dem Profil der vorherigen Seite entspricht. Das anschließende Merkmal Branche beinhaltet die Tätigkeitsbereiche des Bewerbers. Im Merkmal Arbeitsort wird angegeben in welchem geographischen Bereich der Job-suchende tätig werden kann. Darauf folgen Postleitzahl, Land und Kenntnisse. Daran ist angegeben, von welchem Zeitpunkt an der Bewerber zur Verfügung steht und bis wann er diese Tätigkeit ausüben kann. Dieser Eintrag befindet sich in den Merkmalen Beginn und Ende. Als letztes Merkmal ist Arbeits- und Tageszeit vorzufinden, in welchem die gewünschte bzw. mögliche Arbeits- und Tageszeit angegeben ist.

Ergebnis Jobbewerber Nr.: JB-15-0319038	
Persönliche Daten, Kontakt	anonym <u>Kontakt</u>
Gewünschte Tätigkeit	Beratung und aktive Mitarbeit im Marketingbereich. Langjährige Erfahrung vorhanden.
Branche	Call Center Branche Gastronomie Handel allgemein Heimarbeit IT-Branche Messe Versicherungen Werbung Sonstige Banken
Arbeitsort	Nördlingen - Heidenheim/Brenz - Dillingen
PLZ	867
Land	Deutschland
Kenntnisse	Langjährige Erfahrung im Marketingbereich. Planung und Koordination, Planung und Konzeptausarbeitung, Marktbeobachtung, Kundenqualifizierung, Neukakquise
Beginn	01.04.2003
Ende	30.06.2003
Arbeitszeit / Tageszeit	beliebig
Zurück zur Liste Zum Seitenanfang Zur Homepage der Bundesagentur für Arbeit Zur Startseite IJOB-Börse	

Abb. 226

Bewerberprofil im Job-Stellenmarkt des A-O

Stand 03.2003

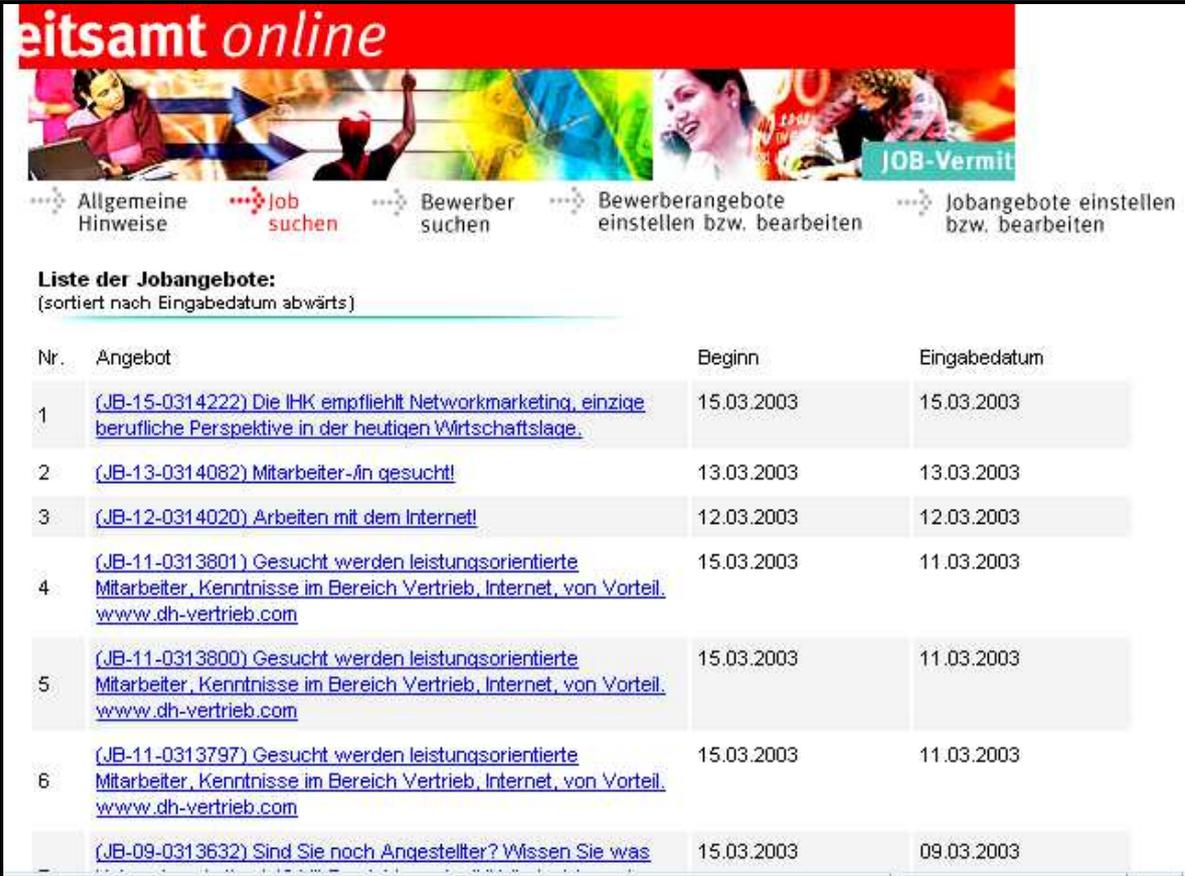
* * * * *

Das Aufsuchen von Stellenangeboten erfolgt in der selben Weise wie in der oben beschriebenen Suche nach Bewerbern. Ebenso ist die inhaltliche Darstellung der Suchseite identisch mit der für Bewerbersuchende. Somit verbleibt noch die inhaltliche Darstellung von Stellenangeboten in diesem elektronischen Stellenmarkt.

Anhang:

Nachweisführung der Online-Bewerbungsmöglichkeiten, der verschiedenen Arten elektronischer Stellenmärkte und inhaltliche Darstellung

Nach einer erfolgreich durchgeführten Suchprozedur erhält man eine Liste von kurz gehaltenen Angeboten. Auf der linken Seite dieser Liste ist die fortlaufende Nummer des Angebotes angebracht, daran schließt sich eine kurze Angebotsbeschreibung an, gefolgt von dem gewünschten Eintrittsdatum. Auf der äußersten rechten Seite ist dann noch das Datum zu finden, an welchem das Angebot eingegeben wurde.



Nr.	Angebot	Beginn	Eingabedatum
1	(JB-15-0314222) Die IHK empfiehlt Networkmarketing, einzige berufliche Perspektive in der heutigen Wirtschaftslage.	15.03.2003	15.03.2003
2	(JB-13-0314082) Mitarbeiter-/in gesucht!	13.03.2003	13.03.2003
3	(JB-12-0314020) Arbeiten mit dem Internet!	12.03.2003	12.03.2003
4	(JB-11-0313801) Gesucht werden leistungsorientierte Mitarbeiter, Kenntnisse im Bereich Vertrieb, Internet, von Vorteil. www.dh-vertrieb.com	15.03.2003	11.03.2003
5	(JB-11-0313800) Gesucht werden leistungsorientierte Mitarbeiter, Kenntnisse im Bereich Vertrieb, Internet, von Vorteil. www.dh-vertrieb.com	15.03.2003	11.03.2003
6	(JB-11-0313797) Gesucht werden leistungsorientierte Mitarbeiter, Kenntnisse im Bereich Vertrieb, Internet, von Vorteil. www.dh-vertrieb.com	15.03.2003	11.03.2003
-	(JB-09-0313632) Sind Sie noch Angestellter? Wissen Sie was	15.03.2003	09.03.2003

Abb. 227

Job-Anbieterliste des Job-Stellenmarktes des A-O

Stand 03.2003

In Anlehnung an den funktionalen Aufbau der Praktikumsbörse erfolgt auch hier der Zugriff zur ausführlicheren Angebotsbeschreibung über den Angebotstext der als Link fungiert.

Die einzelnen Merkmale sind dabei:

Anbieter/Kontakt, wobei dieses Merkmal auch als anonym gekennzeichnet werden

1. Non-Profit-Stellenmärkte

kann. Als nächstes folgt ein Link mit der Bezeichnung Kontakt. Wird dieser betätigt, so gelangt man auf eine Seite auf der der Suchende seine Adresse und eine Nachricht eingeben und diese an den Anbieter schicken kann. Anschließend ist die Kurzbeschreibung der Tätigkeit anzufinden, die bereits auf der vorherigen Seite angeführt wurde und darauf folgt die ausführliche Tätigkeitsbeschreibung. Das anschließende Merkmal Branche beinhaltet die Tätigkeitsbereiche des Anbieters. Im Merkmal Arbeitsort wird angegeben in welchem geographischen Bereich der Job-suchende tätig werden kann. Darauf folgen Postleitzahl, Land und Gewünschte

Ergebnis Jobangebot Nr.: JB-12-0314020 Eintrag vom 12.03.2003	
Anbieter / Kontakt:	Firmenname: SMAP Marketing Name: Seidel Vorname: Silke Ansprechpartner: Frau Seidel Straße: Kutscherstieg 8 PLZ: 21684 Ort: Stade E-Mail: smapseidel@aol.com
Kurzbeschreibung:	Kontakt Arbeiten mit dem Internet!
Tätigkeit:	Detaillierte Informationen unter www.SMAPMarketing.de
Branche:	Banken Call Center Branche Gastronomie Handel allgemein Heimarbeit Hilfsarbeit IT-Branche Messe Sonstige Versicherungen Werbung
Arbeitsort:	München
PLZ:	8
Land:	Deutschland
Gewünschte Kenntnisse:	Keine besonderen Kenntnisse erforderlich!
Beginn:	12.03.2003
Ende:	12.06.2003
Arbeitszeit / Tageszeit:	beliebig
Zurück zur Liste Zum Seitenanfang Zur Homepage der Bundesagentur für Arbeit Zur Startseite JOB-Börse	

Abb. 228 Job-Angebotsprofil im Job-Stellenmarkt des A-O

Stand 03.2003

Kenntnisse. Daran ist angegeben, von welchem Datum an die Arbeit beginnen soll

Anhang:

Nachweisführung der Online-Bewerbungsmöglichkeiten, der verschiedenen Arten elektronischer Stellenmärkte und inhaltliche Darstellung

und wann diese Tätigkeit endet. Dieser Eintrag befindet sich in den Merkmalen Beginn und Ende. Als letztes Merkmal ist die Arbeits- und Tageszeit vorzufinden, zu welcher die Tätigkeit ausgeübt werden soll.

- **„Green Card“**: Die Seite für IT-Fachkräfte enthält neben Suchfunktionen für Stellen- und Bewerbersuchenden zusätzlich die Möglichkeit der direkten Eingabe von Bewerber- und Stellenangeboten, wobei man sich hierfür beim Online-Arbeitsamt anmelden und ein Benutzer- und Passwort angeben muss.

The screenshot shows the website interface for the 'Vermittlungsbörse für IT-Fachkräfte'. The header is red with white text. The main content area is white with a green and blue digital background. The sidebar on the left is green with white text. The main content area contains a title in red and black, followed by a paragraph of text in black. The sidebar lists several functions with green circular icons.

Abb. 229 Elektronischer Stellenmarkt für IT-Fachkräfte des Arbeitsamtes-Online Stand 03.2003

Als zusätzliche Funktionen sind hier noch die Möglichkeit der Sprachauswahl zwischen Deutsch und Englisch und der Feststellung der Eignung für ausländische IT-Fachkräfte untergebracht.

1. Non-Profit-Stellenmärkte

Suchworteingabe: _____

PLZ: _____ Hinweis

Suche starten

und / oder
Fachgebiete / spezielle Kenntnisse (radio buttons):

= keine Kenntnisse = Grundkenntnisse = gute Kenntnisse = sehr gute Kenntnisse

Rechnerwelten					
Client-Server-Architekturen	<input checked="" type="checkbox"/> - <input checked="" type="checkbox"/> + <input checked="" type="checkbox"/> ++ <input checked="" type="checkbox"/> +++	Clustersysteme	<input checked="" type="checkbox"/> - <input checked="" type="checkbox"/> + <input checked="" type="checkbox"/> ++ <input checked="" type="checkbox"/> +++		
Embedded Systems	<input checked="" type="checkbox"/> - <input checked="" type="checkbox"/> + <input checked="" type="checkbox"/> ++ <input checked="" type="checkbox"/> +++	Mainframe, Großrechner	<input checked="" type="checkbox"/> - <input checked="" type="checkbox"/> + <input checked="" type="checkbox"/> ++ <input checked="" type="checkbox"/> +++		
Midrange	<input checked="" type="checkbox"/> - <input checked="" type="checkbox"/> + <input checked="" type="checkbox"/> ++ <input checked="" type="checkbox"/> +++	PC	<input checked="" type="checkbox"/> - <input checked="" type="checkbox"/> + <input checked="" type="checkbox"/> ++ <input checked="" type="checkbox"/> +++		
PC-Netze	<input checked="" type="checkbox"/> - <input checked="" type="checkbox"/> + <input checked="" type="checkbox"/> ++ <input checked="" type="checkbox"/> +++	Workstations	<input checked="" type="checkbox"/> - <input checked="" type="checkbox"/> + <input checked="" type="checkbox"/> ++ <input checked="" type="checkbox"/> +++		
Betriebssysteme					
BeOS	<input checked="" type="checkbox"/> - <input checked="" type="checkbox"/> + <input checked="" type="checkbox"/> ++ <input checked="" type="checkbox"/> +++	BS 2000	<input checked="" type="checkbox"/> - <input checked="" type="checkbox"/> + <input checked="" type="checkbox"/> ++ <input checked="" type="checkbox"/> +++		
DOS	<input checked="" type="checkbox"/> - <input checked="" type="checkbox"/> + <input checked="" type="checkbox"/> ++ <input checked="" type="checkbox"/> +++	LINUX	<input checked="" type="checkbox"/> - <input checked="" type="checkbox"/> + <input checked="" type="checkbox"/> ++ <input checked="" type="checkbox"/> +++		
MacOS	<input checked="" type="checkbox"/> - <input checked="" type="checkbox"/> + <input checked="" type="checkbox"/> ++ <input checked="" type="checkbox"/> +++	MVS	<input checked="" type="checkbox"/> - <input checked="" type="checkbox"/> + <input checked="" type="checkbox"/> ++ <input checked="" type="checkbox"/> +++		
OS/2	<input checked="" type="checkbox"/> - <input checked="" type="checkbox"/> + <input checked="" type="checkbox"/> ++ <input checked="" type="checkbox"/> +++	OS/400	<input checked="" type="checkbox"/> - <input checked="" type="checkbox"/> + <input checked="" type="checkbox"/> ++ <input checked="" type="checkbox"/> +++		
UNIX / Derivate	<input checked="" type="checkbox"/> - <input checked="" type="checkbox"/> + <input checked="" type="checkbox"/> ++ <input checked="" type="checkbox"/> +++	VM, VSE	<input checked="" type="checkbox"/> - <input checked="" type="checkbox"/> + <input checked="" type="checkbox"/> ++ <input checked="" type="checkbox"/> +++		
VMS	<input checked="" type="checkbox"/> - <input checked="" type="checkbox"/> + <input checked="" type="checkbox"/> ++ <input checked="" type="checkbox"/> +++	Windows CE	<input checked="" type="checkbox"/> - <input checked="" type="checkbox"/> + <input checked="" type="checkbox"/> ++ <input checked="" type="checkbox"/> +++		
Windows	<input checked="" type="checkbox"/> - <input checked="" type="checkbox"/> + <input checked="" type="checkbox"/> ++ <input checked="" type="checkbox"/> +++	Windows 3x/9x	<input checked="" type="checkbox"/> - <input checked="" type="checkbox"/> + <input checked="" type="checkbox"/> ++ <input checked="" type="checkbox"/> +++		
NT3/NT4/2000	<input checked="" type="checkbox"/> - <input checked="" type="checkbox"/> + <input checked="" type="checkbox"/> ++ <input checked="" type="checkbox"/> +++				
Datenbanken					
Access	<input checked="" type="checkbox"/> - <input checked="" type="checkbox"/> + <input checked="" type="checkbox"/> ++ <input checked="" type="checkbox"/> +++	Adabas	<input checked="" type="checkbox"/> - <input checked="" type="checkbox"/> + <input checked="" type="checkbox"/> ++ <input checked="" type="checkbox"/> +++		
dBase/xBase	<input checked="" type="checkbox"/> - <input checked="" type="checkbox"/> + <input checked="" type="checkbox"/> ++ <input checked="" type="checkbox"/> +++	DB2	<input checked="" type="checkbox"/> - <input checked="" type="checkbox"/> + <input checked="" type="checkbox"/> ++ <input checked="" type="checkbox"/> +++		
IMS	<input checked="" type="checkbox"/> - <input checked="" type="checkbox"/> + <input checked="" type="checkbox"/> ++ <input checked="" type="checkbox"/> +++	Informix	<input checked="" type="checkbox"/> - <input checked="" type="checkbox"/> + <input checked="" type="checkbox"/> ++ <input checked="" type="checkbox"/> +++		
MySQL	<input checked="" type="checkbox"/> - <input checked="" type="checkbox"/> + <input checked="" type="checkbox"/> ++ <input checked="" type="checkbox"/> +++	Oracle	<input checked="" type="checkbox"/> - <input checked="" type="checkbox"/> + <input checked="" type="checkbox"/> ++ <input checked="" type="checkbox"/> +++		
Paradox	<input checked="" type="checkbox"/> - <input checked="" type="checkbox"/> + <input checked="" type="checkbox"/> ++ <input checked="" type="checkbox"/> +++	SQL-Server	<input checked="" type="checkbox"/> - <input checked="" type="checkbox"/> + <input checked="" type="checkbox"/> ++ <input checked="" type="checkbox"/> +++		
Sybase	<input checked="" type="checkbox"/> - <input checked="" type="checkbox"/> + <input checked="" type="checkbox"/> ++ <input checked="" type="checkbox"/> +++				
Programmiersprachen / Scripts					
ABAP	<input checked="" type="checkbox"/> - <input checked="" type="checkbox"/> + <input checked="" type="checkbox"/> ++ <input checked="" type="checkbox"/> +++	ADA	<input checked="" type="checkbox"/> - <input checked="" type="checkbox"/> + <input checked="" type="checkbox"/> ++ <input checked="" type="checkbox"/> +++		
Algol	<input checked="" type="checkbox"/> - <input checked="" type="checkbox"/> + <input checked="" type="checkbox"/> ++ <input checked="" type="checkbox"/> +++	ASP	<input checked="" type="checkbox"/> - <input checked="" type="checkbox"/> + <input checked="" type="checkbox"/> ++ <input checked="" type="checkbox"/> +++		
Assembler	<input checked="" type="checkbox"/> - <input checked="" type="checkbox"/> + <input checked="" type="checkbox"/> ++ <input checked="" type="checkbox"/> +++	awk	<input checked="" type="checkbox"/> - <input checked="" type="checkbox"/> + <input checked="" type="checkbox"/> ++ <input checked="" type="checkbox"/> +++		
bash, ksh, sh, csh	<input checked="" type="checkbox"/> - <input checked="" type="checkbox"/> + <input checked="" type="checkbox"/> ++ <input checked="" type="checkbox"/> +++	BASIC	<input checked="" type="checkbox"/> - <input checked="" type="checkbox"/> + <input checked="" type="checkbox"/> ++ <input checked="" type="checkbox"/> +++		
C++	<input checked="" type="checkbox"/> - <input checked="" type="checkbox"/> + <input checked="" type="checkbox"/> ++ <input checked="" type="checkbox"/> +++	C	<input checked="" type="checkbox"/> - <input checked="" type="checkbox"/> + <input checked="" type="checkbox"/> ++ <input checked="" type="checkbox"/> +++		
Cobol	<input checked="" type="checkbox"/> - <input checked="" type="checkbox"/> + <input checked="" type="checkbox"/> ++ <input checked="" type="checkbox"/> +++	CSS	<input checked="" type="checkbox"/> - <input checked="" type="checkbox"/> + <input checked="" type="checkbox"/> ++ <input checked="" type="checkbox"/> +++		
Delphi	<input checked="" type="checkbox"/> - <input checked="" type="checkbox"/> + <input checked="" type="checkbox"/> ++ <input checked="" type="checkbox"/> +++	Fortran	<input checked="" type="checkbox"/> - <input checked="" type="checkbox"/> + <input checked="" type="checkbox"/> ++ <input checked="" type="checkbox"/> +++		
HTML	<input checked="" type="checkbox"/> - <input checked="" type="checkbox"/> + <input checked="" type="checkbox"/> ++ <input checked="" type="checkbox"/> +++	Java	<input checked="" type="checkbox"/> - <input checked="" type="checkbox"/> + <input checked="" type="checkbox"/> ++ <input checked="" type="checkbox"/> +++		
JavaScript	<input checked="" type="checkbox"/> - <input checked="" type="checkbox"/> + <input checked="" type="checkbox"/> ++ <input checked="" type="checkbox"/> +++	LISP	<input checked="" type="checkbox"/> - <input checked="" type="checkbox"/> + <input checked="" type="checkbox"/> ++ <input checked="" type="checkbox"/> +++		
Modula	<input checked="" type="checkbox"/> - <input checked="" type="checkbox"/> + <input checked="" type="checkbox"/> ++ <input checked="" type="checkbox"/> +++	Natural	<input checked="" type="checkbox"/> - <input checked="" type="checkbox"/> + <input checked="" type="checkbox"/> ++ <input checked="" type="checkbox"/> +++		
Pascal	<input checked="" type="checkbox"/> - <input checked="" type="checkbox"/> + <input checked="" type="checkbox"/> ++ <input checked="" type="checkbox"/> +++	Perl	<input checked="" type="checkbox"/> - <input checked="" type="checkbox"/> + <input checked="" type="checkbox"/> ++ <input checked="" type="checkbox"/> +++		
PHP	<input checked="" type="checkbox"/> - <input checked="" type="checkbox"/> + <input checked="" type="checkbox"/> ++ <input checked="" type="checkbox"/> +++	PL/I	<input checked="" type="checkbox"/> - <input checked="" type="checkbox"/> + <input checked="" type="checkbox"/> ++ <input checked="" type="checkbox"/> +++		
PL-SQL	<input checked="" type="checkbox"/> - <input checked="" type="checkbox"/> + <input checked="" type="checkbox"/> ++ <input checked="" type="checkbox"/> +++	Prolog	<input checked="" type="checkbox"/> - <input checked="" type="checkbox"/> + <input checked="" type="checkbox"/> ++ <input checked="" type="checkbox"/> +++		
Python	<input checked="" type="checkbox"/> - <input checked="" type="checkbox"/> + <input checked="" type="checkbox"/> ++ <input checked="" type="checkbox"/> +++	RPG	<input checked="" type="checkbox"/> - <input checked="" type="checkbox"/> + <input checked="" type="checkbox"/> ++ <input checked="" type="checkbox"/> +++		
SGML	<input checked="" type="checkbox"/> - <input checked="" type="checkbox"/> + <input checked="" type="checkbox"/> ++ <input checked="" type="checkbox"/> +++	Smalltalk	<input checked="" type="checkbox"/> - <input checked="" type="checkbox"/> + <input checked="" type="checkbox"/> ++ <input checked="" type="checkbox"/> +++		
SQL	<input checked="" type="checkbox"/> - <input checked="" type="checkbox"/> + <input checked="" type="checkbox"/> ++ <input checked="" type="checkbox"/> +++	TCL/TK	<input checked="" type="checkbox"/> - <input checked="" type="checkbox"/> + <input checked="" type="checkbox"/> ++ <input checked="" type="checkbox"/> +++		
Visual Basic	<input checked="" type="checkbox"/> - <input checked="" type="checkbox"/> + <input checked="" type="checkbox"/> ++ <input checked="" type="checkbox"/> +++	VRML	<input checked="" type="checkbox"/> - <input checked="" type="checkbox"/> + <input checked="" type="checkbox"/> ++ <input checked="" type="checkbox"/> +++		
XML	<input checked="" type="checkbox"/> - <input checked="" type="checkbox"/> + <input checked="" type="checkbox"/> ++ <input checked="" type="checkbox"/> +++				
Allgemeines Programm-Know-how					
Animationsprogramme	<input checked="" type="checkbox"/> - <input checked="" type="checkbox"/> + <input checked="" type="checkbox"/> ++ <input checked="" type="checkbox"/> +++	Archivierungsprogramme	<input checked="" type="checkbox"/> - <input checked="" type="checkbox"/> + <input checked="" type="checkbox"/> ++ <input checked="" type="checkbox"/> +++		
Betriebswirtschaftliche Software	<input checked="" type="checkbox"/> - <input checked="" type="checkbox"/> + <input checked="" type="checkbox"/> ++ <input checked="" type="checkbox"/> +++	Branchensoftware	<input checked="" type="checkbox"/> - <input checked="" type="checkbox"/> + <input checked="" type="checkbox"/> ++ <input checked="" type="checkbox"/> +++		
CAD/CAM/CAE/CIM	<input checked="" type="checkbox"/> - <input checked="" type="checkbox"/> + <input checked="" type="checkbox"/> ++ <input checked="" type="checkbox"/> +++	Data Warehouse	<input checked="" type="checkbox"/> - <input checked="" type="checkbox"/> + <input checked="" type="checkbox"/> ++ <input checked="" type="checkbox"/> +++		
Dokumentenmanagementsoftware	<input checked="" type="checkbox"/> - <input checked="" type="checkbox"/> + <input checked="" type="checkbox"/> ++ <input checked="" type="checkbox"/> +++	DTP-Programme	<input checked="" type="checkbox"/> - <input checked="" type="checkbox"/> + <input checked="" type="checkbox"/> ++ <input checked="" type="checkbox"/> +++		
Embedded Software	<input checked="" type="checkbox"/> - <input checked="" type="checkbox"/> + <input checked="" type="checkbox"/> ++ <input checked="" type="checkbox"/> +++	Grafik-/ Bildbearbeitungsprogramme	<input checked="" type="checkbox"/> - <input checked="" type="checkbox"/> + <input checked="" type="checkbox"/> ++ <input checked="" type="checkbox"/> +++		
Office-Produkte	<input checked="" type="checkbox"/> - <input checked="" type="checkbox"/> + <input checked="" type="checkbox"/> ++ <input checked="" type="checkbox"/> +++	Präsentationsprogramme	<input checked="" type="checkbox"/> - <input checked="" type="checkbox"/> + <input checked="" type="checkbox"/> ++ <input checked="" type="checkbox"/> +++		
Telekommunikation	<input checked="" type="checkbox"/> - <input checked="" type="checkbox"/> + <input checked="" type="checkbox"/> ++ <input checked="" type="checkbox"/> +++	Workflow	<input checked="" type="checkbox"/> - <input checked="" type="checkbox"/> + <input checked="" type="checkbox"/> ++ <input checked="" type="checkbox"/> +++		
SAP					
SAP R/2	<input checked="" type="checkbox"/> - <input checked="" type="checkbox"/> + <input checked="" type="checkbox"/> ++ <input checked="" type="checkbox"/> +++	SAP R/3	<input checked="" type="checkbox"/> - <input checked="" type="checkbox"/> + <input checked="" type="checkbox"/> ++ <input checked="" type="checkbox"/> +++		

Abb. 230 Bewerber- und Stellensuchseite für IT-Fachkräfte im Arbeitsamt-Online Stand 03.2003

Anhang:

Nachweisführung der Online-Bewerbungsmöglichkeiten, der verschiedenen Arten elektronischer Stellenmärkte und inhaltliche Darstellung

Vermittlungsbörse für IT-Fachkräfte Angebot aufgeben http://195.185.214.164/ge/s2_d_2.html

Systemprogrammierung / Komponenten										
ActiveX	-	+	++	+++	Corba	-	+	++	+++	
DCOM	☛	☛	☛	☛	DirectX	☛	☛	☛	☛	
Java Beans	☛	☛	☛	☛	MFC	☛	☛	☛	☛	
OCX	☛	☛	☛	☛	OLE	☛	☛	☛	☛	
OpenGL	☛	☛	☛	☛	OSF/Motif	☛	☛	☛	☛	
OWL	☛	☛	☛	☛	VBX	☛	☛	☛	☛	
WinAPI	☛	☛	☛	☛	X11	☛	☛	☛	☛	
2-Tier	☛	☛	☛	☛	3-Tier	☛	☛	☛	☛	
Netze / Schnittstellen / Protokolle										
Datenbank-Schnittstellen	-	+	++	+++	Internet-Protokolle	-	+	++	+++	
Internet-Schnittstellen	☛	☛	☛	☛	LAN	☛	☛	☛	☛	
Netzmanagement-Tools	☛	☛	☛	☛	WAN	☛	☛	☛	☛	
Systemberatung										
Client-Server-Strategien	-	+	++	+++	Datenschutz/Datensicherheit	-	+	++	+++	
eCommerce	☛	☛	☛	☛	Geschäftsprozessoptimierung	☛	☛	☛	☛	
Hardware	☛	☛	☛	☛	IT-Strategien	☛	☛	☛	☛	
Migrationsstrategien	☛	☛	☛	☛	Multimedia-Strategien	☛	☛	☛	☛	
Netzwerke	☛	☛	☛	☛	Outsourcing-Strategien	☛	☛	☛	☛	
Software	☛	☛	☛	☛	Software-Qualitätssicherung	☛	☛	☛	☛	
Software-Zertifizierung	☛	☛	☛	☛	Telekommunikationsstrategien	☛	☛	☛	☛	
Wirtschaftlichkeitsberechnungen	☛	☛	☛	☛						
Projektmanagement										
Aufwandschätzung und Planung	-	+	++	+++	IT-Umzüge	-	+	++	+++	
Kontroll- und Steuerungsmethoden	☛	☛	☛	☛	Kostenrechnung für IT-Projekte	☛	☛	☛	☛	
Logistik	☛	☛	☛	☛	Mitarbeiterführung in IT-Projekten	☛	☛	☛	☛	
Multiprojektmanagement	☛	☛	☛	☛	Pflichtenerstellung	☛	☛	☛	☛	
Projektleitung	☛	☛	☛	☛	Sollmodelle	☛	☛	☛	☛	
Testmanagement	☛	☛	☛	☛	Zeiterfassung in IT-Projekten	☛	☛	☛	☛	
Hardware										
Analogtechnik	-	+	++	+++	ATM	-	+	++	+++	
Bridges / Switches / Router	☛	☛	☛	☛	Ethernet	☛	☛	☛	☛	
FDDI/CDDI	☛	☛	☛	☛	Industrielektronik	☛	☛	☛	☛	
ISDN / Modem	☛	☛	☛	☛	Midrange	☛	☛	☛	☛	
Monitore / Terminals	☛	☛	☛	☛	PC (andere)	☛	☛	☛	☛	
PC (x86)	☛	☛	☛	☛	Satellitentechnik	☛	☛	☛	☛	
Tokenring	☛	☛	☛	☛	WAN/LAN	☛	☛	☛	☛	
Sonstiges:										
Hier können Sie ggf. weitere spezielle Kenntnisse eingeben, die Sie für wichtig erachten.										

Rechnerwelten
Betriebssysteme
Datenbanken
Programmiersprachen/ Scripts
Allgemeines Programm-Know-how
SAP

Systemprogrammierung/ Komponenten
Netze/Schnittstellen/ Protokolle
Systemberatung
Projektmanagement
Hardware
Sonstiges

Abb. 231

Bewerber- und Stellensuchseite für IT-Fachkräfte im Arbeitsamt-Online

Stand 03.2003

1. Non-Profit-Stellenmärkte

Über den Link Bewerber-/ Stellenangebot suchen gelangt zur entsprechenden Suchseite, wobei beide inhaltlich identisch aufgebaut sind.

Die beiden Suchseiten sind von ihrer inhaltlichen Struktur her in Kategorien unterteilt.

Im Einzelnen sind dies:

Rechnerwelten, Datenbanken, Programmiersprachen/Skripts, Allgemeines Programm - Know-how, Systemprogrammierung/Komponenten, Netze/Schnittstellen/Protokolle, Systemberatung, Projektmanagement und Hardware.

Aufgrund der Vielzahl der Einzelmerkmale sei hier auf die Abb. 230 und Abb. 231 verwiesen.

- **„sonstige spezielle Stellenmärkte“:** Die Managementvermittlung, die Vermittlungsbörse für Firmennachfolger, Kooperationen und Existenzgründer, die Künstlerdienste, die Zentralen Bühnen, Fernseh- und Filmvermittlung und die zentrale und internationale Management- und Fachvermittlung für Hotel- und Gaststättenpersonal werden hier nicht dargestellt, da die inhaltliche Darstellungsweise dieser speziellen Stellenmärkte zum einen keinen diesbezüglichen neuen qualitativen Erkenntnisgewinn mehr bringt und andererseits diese Bereiche auch über *sis* oder *ais* abgefragt werden können, mit Ausnahme von Firmennachfolgern, Kooperationen und Existenzgründern.

❖ Firmen – Bsp. Siemens

Der unter die Non-Profit-Stellenmärkte fallende elektronische Stellenmarkt von Siemens zählt strukturell zu den spezifischen Stellenmärkten, auch wenn das Spektrum der Stellenangebote sehr breit ist. Dies liegt naturgemäß an der betrieblichen Ausrichtung der Firma, welche bekanntermaßen im technisch-elektronischen Bereich liegt.

Der elektronische Stellenmarkt ist bezüglich der Vermittlung von Arbeit strukturell unterteilt in Jobbörse, Studenten, Ausbildung, Absolventen und Berufserfahrene, wobei „online bewerben“ eigens aufgeführt ist. Als eigenständiger Stellenmarkt im Sinne des Vorhandenseins einzelner konkreter Stellen kann hierbei nur die Jobbörse betrachtet werden. Die Links Absolventen und Berufserfahrene enthalten für die jeweilige Gruppe zusätzliche Informationen, verweisen aber bezüglich möglicher Stellen

Anhang:

Nachweisführung der Online-Bewerbungsmöglichkeiten, der verschiedenen Arten elektronischer Stellennmärkte und inhaltliche Darstellung

auf die Jobbörse.

Die Links „Studenten“ und „Ausbildung“ führen über mehrere Links zu den verschiedenen Geschäftsbereichen der Firma, welche diesbezügliche Stellen anbieten und über die man sich dann schriftlich als Praktikant, Werkstudent oder Auszubildender bewerben kann. Einzelne diesbezügliche Stellenangebote, im Sinne der hier behandelten Stellennmärkte, waren zum Zeitpunkt der Bearbeitung nicht vorhanden.

- **„Jobbörse“:** Dieser Stellenmarkt bietet zunächst einige Kategorien für die Stellensuche an, welche jedoch nicht unbedingt alle angewählt werden müssen. Die Stellensuche funktioniert auch schlicht durch das betätigen des Links „Suche starten“. Die Kategorien Funktion, Beschäftigungsart und Bereiche sind voneinander abhängig und variieren jeweils, je nach dem welches Merkmal in welcher Kategorie zuerst ausgewählt wurde. Zum Zeitpunkt dieser Darstellung hat diese Kombinatorik jedoch nicht funktioniert. Die weiteren Kategorien sind Ort, Postleitzahl, Stichwortsuche und die Auswahlmöglichkeit der Treffer pro Seite.

The screenshot displays the Siemens job portal interface. At the top, the Siemens logo is visible alongside navigation links for 'Hilfe' and 'Kon'. Below the logo, there is a 'Länderauswahl' dropdown menu and a 'go' button. The main navigation bar includes links for 'Produkte & Marktplätzen', 'Über uns', 'Investor Relations', 'Presse', and 'Jobs & Karriere'. A sidebar on the left lists various job categories: 'Global network of innovation', 'Jobbörse', 'Schule / Ausbildung', 'Studenten', 'Absolventen', 'Berufserfahrene', 'Leitbild', 'cu@Siemens', 'Jobs & More', and 'Ansprechpartner'. The central area features a search form titled 'Wählen Sie Jobs nach Ihrem Interesse aus (auch Kombinationen möglich):'. This form includes dropdown menus for 'Funktion:', 'Ort:', 'Postleitzahlen:', 'Beschäftigungsart:', 'Arbeitsgebiete:', and 'Bereiche:(Optional)'. There is also a 'Freie Textangabe' field for 'Stichwortsuche' and a 'Treffer pro Seite' dropdown set to '5'. A 'Suche starten' button is located at the bottom right of the form. The footer contains the copyright information: '© Siemens AG 2002, D-80312 München, Letzte Änderung: 02.04.2002' and a link to 'Informationen zum Datenschutz'.

Abb. 232

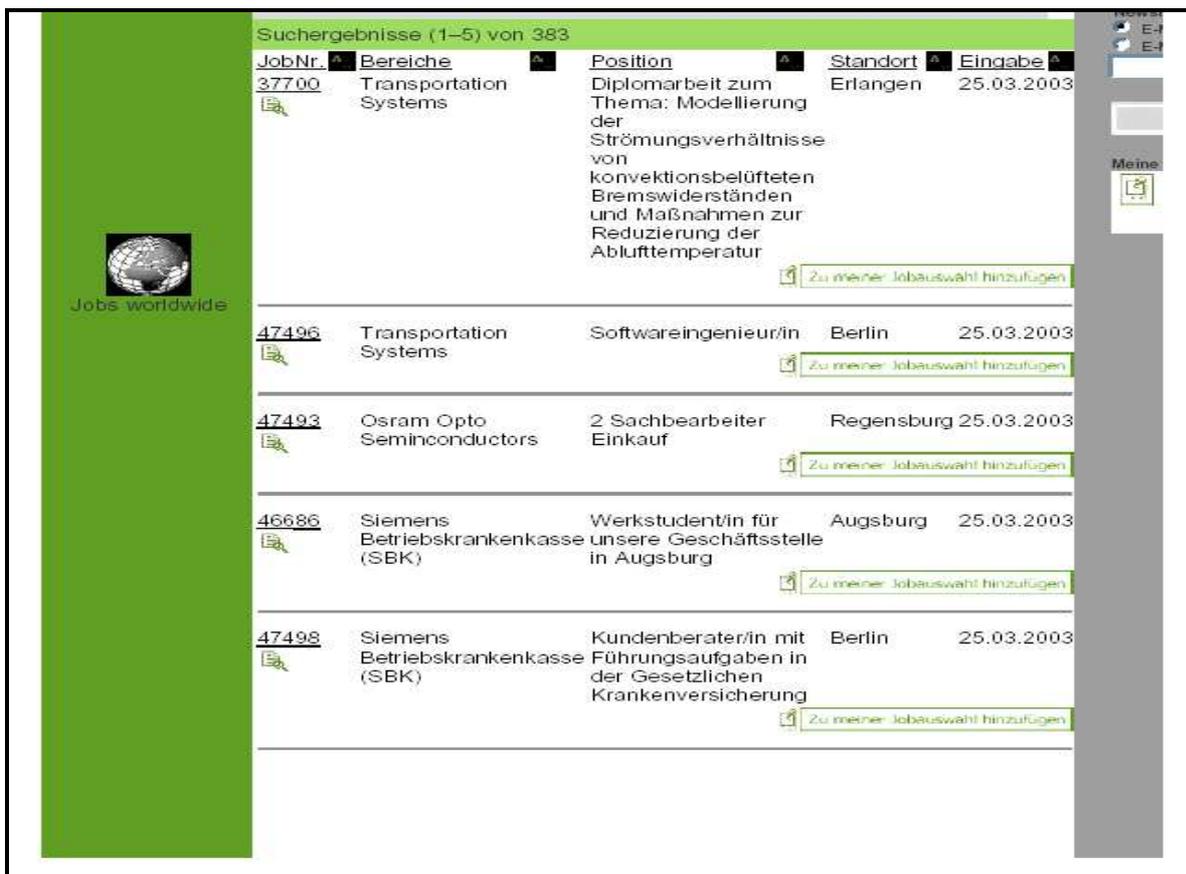
Stellenmarkt der Firma Siemens

Stand 03.2003

1. Non-Profit-Stellenmärkte

Nach dem Betätigen der allgemeinen Suchfunktion erhält man eine Liste von Jobangeboten der Firma auf Bundesebene, welche nicht näher eingegrenzt sind.

Die Suchergebnisliste beinhaltet neben einer laufenden Job-Nummer, die Angabe des Betriebsbereiches, die Berufsbezeichnung bzw. die Tätigkeitsbeschreibung, den Betriebsstandort und das Datum der Stelleneingabe.



JobNr.	Bereiche	Position	Standort	Eingabe
37700	Transportation Systems	Diplomarbeit zum Thema: Modellierung der Strömungsverhältnisse von konvektionsbelüfteten Bremswiderständen und Maßnahmen zur Reduzierung der Ablufttemperatur	Erlangen	25.03.2003
47496	Transportation Systems	Softwareingenieur/in	Berlin	25.03.2003
47493	Osram Opto Semiconductors	2 Sachbearbeiter Einkauf	Regensburg	25.03.2003
46686	Siemens Betriebskrankenkasse (SBK)	Werkstudent/in für unsere Geschäftsstelle in Augsburg	Augsburg	25.03.2003
47498	Siemens Betriebskrankenkasse (SBK)	Kundenberater/in mit Führungsaufgaben in der Gesetzlichen Krankenversicherung	Berlin	25.03.2003

Abb. 233 Suchergebnisdarstellung im Stellenmarkt der Firma Siemens Stand 03.2003

Nach der Anwahl des sich unter der Jobnummer befindlichen Links erhält man eine Stellenbeschreibung mit der Angabe der gewünschten Anforderungen und der Adresse, an welche man eine schriftliche Bewerbung senden kann. Des Weiteren existiert die Möglichkeit sich online zu bewerben.

Anhang:

Nachweisführung der Online-Bewerbungsmöglichkeiten, der verschiedenen Arten elektronischer Stellenmärkte und inhaltliche Darstellung

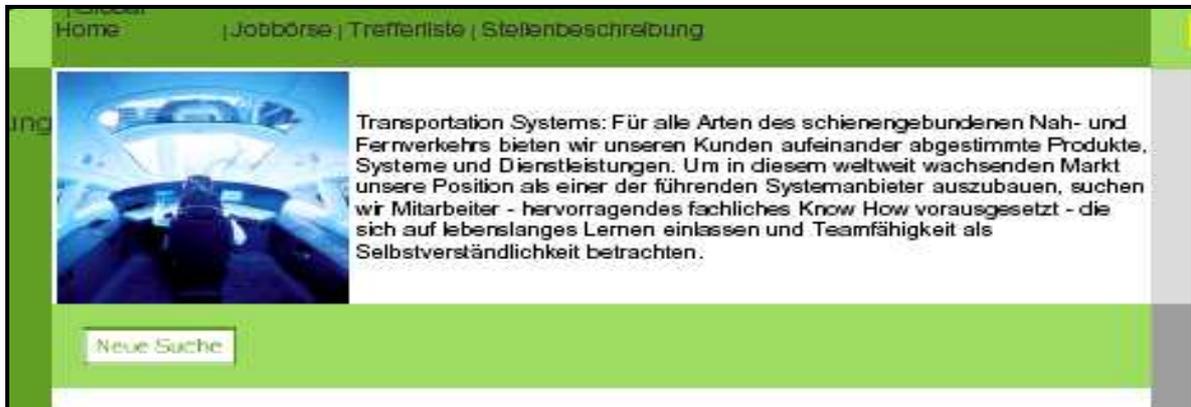


Abb. 234 Stellenbeschreibung im Stellenmarkt der Firma Siemens

Stand 03.2003

Das Online-Bewerbungsformular der Firma Siemens besteht aus vier Teilbereichen. Diese sind Persönliche Daten, Daten über Ausbildungen, Angaben über Kenntnisse und Erfahrungen und der Bereich Sonstiges.

Abb. 235 „Persönliche Daten“ des Online-Bewerbungsbogen der Firma Siemens

Stand 03.2003

1. Non-Profit-Stellenmärkte

Da die Daten dieser Online-Bewerbungen direkt an die stellenausschreibende Firma gesendet werden, besteht bezüglich des Persönlichkeits- und Datenschutzes kaum ein begründeter Anhaltspunkt auf Datenmissbrauch, im Sinne einer unberechtigten Weitergabe von Daten.

❖ Behörden – Bsp. Bund.de

Wie in Kapitel 3.2.2 beschrieben und in Abb. 11 dargestellt, gelangt man zum speziellen Stellenmarkt des Bundes über die Link-Eintragungen „Arbeit und Beruf“ und „Service-Center“.

The screenshot shows the 'bund.de' website interface. At the top, there is a search bar and navigation links. Below the search bar, the breadcrumb trail reads: 'Sie befinden sich hier: bund.de > Gut zu Wissen > Arbeit und Beruf > Stellenangebote'. The main content area is titled 'STELLENANGEBOTE' and features a list of 10 entries. Each entry includes a number, a title, a URL, and a short description. The entries are as follows:

- Auslandsschulwesen**
http://www.auslandsschulwesen.de
Deutsche Schulen im Ausland: Download von Informationen - Stellenausschreibungen und Bewerbungen online.
- Berufsförderungsdienst der Bundeswehr**
http://bfd.bundeswehr.de
neben umfangreichen Informationen der Bundeswehr zur berufsbezogenen Bildung und zur Eingliederung in das zivile Berufsleben, wird auch eine Stellenbörse angeboten.
- Bundesrechnungshof**
http://www.bundesrechnungshof.de/stellenangebote/bfh_frame_stellenangebote.html
Stellenausschreibungen des Bundesrechnungshofs und der Prüfungämter des Bundes.
- Bundeswehrkarrierehaus Berlin**
http://www.bundeswehrkarrierehausberlin.de/
Stellenausschreibungen.
- Der Stellenmarkt der Fraunhofer-Gesellschaft**
http://www.fraunhofer.de/germany/obs/index.html
Der Stellenmarkt der Fraunhofer-Gesellschaft ist unterteilt in verschiedene Bereiche wie Technik, Verwaltung, Ausbildung. Ebenfalls gibt es Infos zu den Karrierechancen und zur Chancengleichheit.
- Deutscher Entwicklungsdienst**
http://www.ded.de/stellenmarkt/index.html
Stellenausschreibungen durchsuchbar nach Berufsgruppen und Kategorien.
- Deutsches Institut für Wirtschaftsforschung**
http://www.diw.de/deutsch/service/stellenangebote/
Der Stellenmarkt des Deutschen Instituts für Wirtschaftsforschung ist unterteilt nach den Forschungsgebieten. Zu dem werden ausführliche Infos zu den FAZ's gegeben. Onlinebewerbungen sind möglich.
- Deutsches Jugendinstitut e.V.**
http://cgl1.dji.de/cg-bin/Member/allestellen.php?item=0
Stellenausschreibungen des Deutschen Jugendinstituts e. V.
- Eine Karriere in Europa - Auswahlverfahren der Europäischen Kommission**
http://www.auswahlverfahren-eme.de/www/de/au_politik/wissenswerten/concours2001.html
Arbeitsmöglichkeiten bei der EU - Informationen und Kontaktadressen.
- Gesellschaft für Technische Zusammenarbeit**
http://www.gtz.de/personal/
Stellenmarkt der GTZ die in den Entwicklungs- und Transformationsländern Entwicklungsprogramme- und projekte realisiert.

At the bottom of the page, there is a footer with the text: 'Heruntergeladen von: Bundesministerium des Innern, IT-Staff - Projektgruppe BundOnline 2005 © BMI 2003'.

Abb. 236

Liste von Stellenmärkten auf Bund.de

Stand 04.2003

Anhang:

Nachweisführung der Online-Bewerbungsmöglichkeiten, der verschiedenen Arten elektronischer Stellenmärkte und inhaltliche Darstellung

Auf der ersten Seite „Stellenangebote“, die über „Arbeit und Beruf“ zu erreichen ist, ist eine Liste von Stellenmärkten von Organisationen und Institutionen zu finden, die über Links erreicht werden können. Des Weiteren sind vier übergeordnete Verbindungen zu Bundesministerien, Bundesanstalten, Bundesämtern und sonstigen Stellenbörsen, die mit dem Bund zu tun haben, vorzufinden. Die einzelnen Seiten beinhalten wiederum Listen in der Form wie in Abb. 236, in denen die verschiedenen Ministerien, Bundesanstalten, Bundesämter und sonstigen Stellen enthalten sind.

Die spezielle Seite des Stellenmarktes des Bundes ist über „Service Center“ und dann „Jobbörse“ zu erreichen. Wie Abb. 237 zu entnehmen ist, existieren neben der Liste von Stellenangeboten auch zusätzliche Informationen über Bezahlung, Karrieresystem und Gesetze zum Thema.

Sie befinden sich hier: ▶ bund.de ▶ Service Center ▶ Jobbörse

JOBBÖRSE

- Jobbörse-Suche
- weitere Stellenangebote
- E-Mail-Abo
- Kontakt
- Bezahlung
- Karrieresystem
- Gesetze zum Thema

Jobbörse



Wer eine Arbeitsstelle im öffentlichen Dienst sucht, kann sich hier umfassend über Angebote der unterschiedlichsten deutschen Behörden informieren. Über die Suchfunktion können Sie nach den Auswahlkriterien Arbeitsbereich, Arbeitsort und Veröffentlichungszeitraum nach aktuellen Stellenangeboten recherchieren. Die einzelnen Stellenangebote halten für Sie eine konkrete Stellenbeschreibung und das gewünschte Bewerberprofil bereit. Möchten Sie sich näher mit der stellensuchenden Institution auseinandersetzen, bekommen Sie weiterführende Informationen durch interne und externe Verlinkungen auf die jeweilige Einrichtung.

Einträge: 62 1 | 2 | 3 | 4 | 5 ▶▶

Veröffentlichung	Titel Behörde	Ort	Bewerbungsfrist
02.04.2003	Technische/r Sachbearbeiter/in für das Fachgebiet "Branchenübergreifende Angelegenheiten" Umweltbundesamt	Berlin	28.04.2003
02.04.2003	Regierungsinspektor/in (zur Anstellung) Bundesarchiv	Koblenz	25.04.2003
01.04.2003	Wissenschaftliche Mitarbeiter/innen mit einem abgeschlossenen	Berlin	23.04.2003

SUCHE

Suchbegriff
Suchbegriff

in der Kategorie
alle ▼

Ort
alle ▼

Veröffentlichungszeitraum
alle ▼

Abb. 237

Stellenmarkt des Bundes / Bund.de

Stand 04.2003

1. Non-Profit-Stellenmärkte

Darüber hinaus wird noch ein Suchmodus angeboten. Dieser beinhaltet die optionalen Eingaben eines Suchbegriffes, das Auswählen einer Kategorie, eines Ortes und eines Veröffentlichungszeitraumes.

Die Listenform der Stellenangebote des Bundes enthält das Veröffentlichungsdatum, eine kurze Stellenbetitelung, die Behörde, den Arbeitsort und die Bewerbungsfrist. Die ausführliche Stellenbeschreibung erhält man durch den Link „Titel“.

Wie das Beispiel in Abb. 238 zeigt, besteht die eigentliche einzelne Stellenausschreibung aus einer sehr ausführlichen Beschreibung der angebotenen Stelle. Diese besteht aus einer Kurzinformation mit Arbeitsort, Arbeitszeit und Bewerbungsfrist. Des weiteren ein Merkmal „Status/Laufbahn“, die Beschreibung des Einsatzbereiches

Sie befinden sich hier: [bund.de](#) | [Service Center](#) | [Jobbörse](#) | [Jobbörse-Suche](#)

JOBBÖRSE-SUCHE

- Jobbörse-Suche
- weitere Stellenangebote
- E-Mail-Abo
- Kontakt
- Bezahlung
- Karrieresystem
- Gesetze zum Thema

Wissenschaftliche Mitarbeiter/innen mit einem abgeschlossenen Hochschulstudium, vorzugsweise der Fachrichtungen Medizin / Biologie, Philosophie / Theologie, Politologie / Soziologie

Deutscher Bundestag
Enquete-Kommission "Ethik und Recht der modernen Medizin"

Kurzinformation

- Ort: Berlin
- Arbeitszeit: Vollzeit
- Bewerbungsfrist: Mi 23.04.2003

Status/Laufbahn
Hoherer Dienst

Die Einstellung erfolgt befristet für die Dauer der Kommissionstätigkeit, längstens bis zum Ende der 15. Wahlperiode. Die Tätigkeit wird vergütet nach Vergütungsgruppe II a des Bundesangestelltentarifvertrages (BAT) mit den Leistungen einer obersten Bundesbehörde (Zulage).

Der Deutsche Bundestag - Verwaltung - bietet im Rahmen der parlamentarischen Arbeit eine anspruchsvolle und vielseitige Tätigkeit im Sekretariat der Enquete-Kommission "Ethik und Recht der modernen Medizin" an. Gesucht werden zum frühestmöglichen Zeitpunkt

wissenschaftliche Mitarbeiter/innen mit einem abgeschlossenen Hochschulstudium, vorzugsweise der Fachrichtungen

- Medizin / Biologie,
- Philosophie / Theologie,
- Politologie / Soziologie,

Die Enquete-Kommission hat den Auftrag, sich unter ethischen Gesichtspunkten mit Zukunftsfragen der Medizin zu befassen. Dabei soll sie Empfehlungen für staatliches Handeln entwickeln und damit grundlegende Vorarbeiten für notwendige Entscheidungen des Deutschen Bundestages leisten. Es geht u.a. darum, ethische und rechtliche Grenzen medizinischen Handelns für Forschung, Diagnostik und Therapie zu entwickeln. Nähere Informationen zum Auftrag der Enquete-Kommission sind im Internet unter www.bundestag.de (Bundestagsdrucksache 15/464, Plenarprotokoll 15/28 etc.) abrufbar.

Neben einem überdurchschnittlichen Studienabschluss werden fundierte Kenntnisse und umfangreiche Erfahrungen auf den von der Kommission zu bearbeitenden Themenfeldern erwartet u.a. in den Bereichen

- Selbstbestimmung in allen Lebensphasen,
- Forschung an nicht einwilligungsfähigen Menschen,
- Allokation,
- Organtransplantation,
- neueste Entwicklungen in der Forschung (z.B. Perspektiven der molekularen Medizin, Nanobiotechnologie, Pharmakogenetik).

Abb. 238

Stellenangebot im Stellenmarkt Bund.de / Teil 1

Stand 04.2003

Anhang:

Nachweisführung der Online-Bewerbungsmöglichkeiten, der verschiedenen Arten elektronischer Stellennmärkte und inhaltliche Darstellung

und der Tätigkeit, der Anforderungen und erwarteten Qualifikationen. Zum Schluss wird noch eine eventuelle Befristung angegeben und die Bewerbungsadresse und Ansprechpartner.

Da zum Zeitpunkt der Bearbeitung dieses Kapitels Online-Bewerbungen im Stellenmarkt des Bundes nicht vorgesehen sind, verbleibt daher nur die konservative Bewerbung mittels postalisch zugesandter Bewerbungsmappe.

Immer ist über die nationalen Grenzen hinaus die internationale Perspektive zu berücksichtigen. Sehr gute Englischkenntnisse sowie möglichst gute Kenntnisse in mindestens einer weiteren Fremdsprache sind daher von großer Bedeutung. Unverzichtbar ist die Fähigkeit, auch unter hohem Zeitdruck präzise und verständliche Texte zu formulieren. Verständnis für parlamentarisch-politische Abläufe und Interesse an der Zusammenarbeit in einem interdisziplinären Mitarbeiterenteam werden vorausgesetzt, ebenso die Bereitschaft, sich schnell in komplexe Themenbereiche einzuarbeiten. Erfahrungen in der wissenschaftlichen Politikberatung und der Veröffentlichung wissenschaftlicher Arbeiten sind von Vorteil.

Die Einstellung erfolgt befristet für die Dauer der Kommissionstätigkeit, längstens bis zum Ende der 15. Wahlperiode. Die Tätigkeit wird vergütet nach Vergütungsgruppe II a des Bundesangestelltentarifvertrages (BAT) mit den Leistungen einer obersten Bundesbehörde (Zulage).

Die Bundestagsverwaltung hat sich die berufliche Gleichstellung von Frauen und Männern zum Ziel gesetzt und ist deshalb in diesem Bereich, in dem der Anteil weiblicher Beschäftigter bislang nur gering ist, besonders an Bewerbungen von Frauen interessiert. Schwerbehinderte Menschen werden bei gleicher Eignung bevorzugt eingestellt.

Ihre Bewerbungsunterlagen schicken Sie bitte bis zum **23. April 2003** an:

**Deutscher Bundestag - Verwaltung -
Personalreferat ZV 1 - Platz der Republik 1 - 11011 Berlin**

Auskünfte erteilen:
Frau Hasselbach, Tel.: 030 - 227 32 7 47
Frau Schutz, Tel.: 030 - 227 33 4 57

**Ansprechpartner
Frau Schutz
Telefon 030 - 227 33 457**

nach oben

Abb. 239

Stellenangebot im Stellenmarkt Bund.de / Teil 2

Stand 04.2003

❖ **Verwaltungen – Bsp. Stadt München**

Wie in Abb. 12 dargestellt, befindet sich der Stellenmarkt im Internetportal der Stadtverwaltung München unter der Rubrik „Virtuelles Rathaus“.

Der Stellenmarkt ist dahingehend zweigeteilt, dass einerseits Ausbildungsstellen angeboten werden und auf der anderen Seite Stellen für Personen mit abgeschlossenem

1. Non-Profit-Stellenmärkte

Beruf. Unter dem Punkt Bewerbungscenter verbirgt sich zum Zeitpunkt der Recherche lediglich die Adressangabe, Öffnungszeiten und ein Lageplan dieses Centers.



Die Landeshauptstadt München sucht / bietet

- [Ausbildung und Studium](#)

- [Bewerbungscenter der Stadt München](#)

- für das [Schul- und Kultusreferat](#) Realschul und Fachlehrkräfte

- für das [Referat für Gesundheit und Umwelt, Abt. 14 Ärztliche Gutachten](#),
zwei Ärztinnen/Ärzte der Fachrichtung Allgemeinmedizin/Innere Medizin

- für das [Baureferat, Referatsgeschäftsführung](#),
eine Dipl. Betriebswirtin (FH) / einen Dipl. Betriebswirt
eine Dipl. Kauffrau (FH) / einen Dipl. Kaufmann (FH)

- für das [berufliche Schulwesen](#) im Schuljahr 2002/2003
 - Diplomhandelslehrerinnen/Diplomhandelslehrer
möglichst mit Zweifach Englisch, Deutsch, Sozialkunde oder Religion.
 - Lehrkräfte
mit abgeschlossener Ausbildung für das höhere Lehramt an beruflichen Schulen,
möglichst mit Zweifach Englisch, Deutsch, Sozialkunde oder Religion
für die Fachrichtungen

■ Drucktechnik	■ Metalltechnik	■ Ernährung
■ Körperpflege	■ Fotografie	■ Elektrotechnik

- für [die Bereiche](#)

- Kinderkrippen und Kindergärten	- Kooperationseinrichtungen
- Heilpädagogische Tagesstätten	- Kinder- und Jugendheime
- Schulkindergärten und Horte	- Tagesheime
- Integrationseinrichtungen	

 - staatlich anerkannte [Erzieherinnen und Erzieher](#)
 - staatlich anerkannte [Kinderpflegerinnen und Kinderpfleger](#)
 - staatlich anerkannte Heilpädagoginnen und Heilpädagogen

Abb. 240

Stellenmarkt der Stadtverwaltung München

Stand 04.2003

Der Ausbildungsstellenmarkt beinhaltet die aktuell angebotenen Ausbildungs- und Studienstellen im gesamten Bereich der Stadtverwaltung, wobei diese in fünf Kategorien unterteilt sind:

Verwaltungsberufe, kaufmännische Berufe, DV-Berufe, gewerblich-technische Berufe und Pflegeberufe.

Anhang:

Nachweisführung der Online-Bewerbungsmöglichkeiten, der verschiedenen Arten elektronischer Stellennmärkte und inhaltliche Darstellung

Als Beispiel für eine Ausbildungsstellenausschreibung sei hier der Verwaltungsberuf des Dipl. Verwaltungswirtes angeführt.

Das Stellenangebot beinhaltet eine Stellen- und Ausbildungsbeschreibung, Voraussetzungen, Beginn und Dauer der Ausbildung, Inhalte der Ausbildung, Aufstiegschancen und Zukunftsmöglichkeiten.

Verwaltungsberufe	Gewerblich-Technische Berufe
<ul style="list-style-type: none"> • Dipl. Verwaltungswirtin (FH) • Dipl. Verwaltungswirt (FH) • Verwaltungsssekretärin • Verwaltungsssekretär • Verwaltungsfachangestellte • Verwaltungsfachangestellter 	<ul style="list-style-type: none"> • Fachinformatiker/in • Anwendungsentwicklung • Fachinformatiker/in • Systemintegration • Fachkraft für Veranstaltungstechnik • Straßenbauerin • Straßenbauer • Ver.- Entsorger • Ver.- Entsorgerin • Gärtnerin, Gärtner • Floristin, Florist • Köchin, Koch
Kaufmännische Berufe	
<ul style="list-style-type: none"> • Reiseverkehrskauffrau • Reiseverkehrskaufmann 	
DV-Berufe	Pflegeberufe
<ul style="list-style-type: none"> • Dipl. Verwaltungsinformatikerin(FH) • Dipl. Verwaltungsinformatiker(FH) 	<ul style="list-style-type: none"> • Krankenpflegehelferin • Krankenpflegehelfer • Kinderkrankenschwester • Kinderkrankenpfleger • Krankenschwester • Krankenpfleger

Abb. 241 Ausbildungsstellenmarkt der Stadtverwaltung München Stand 04.2003

<p>Dipl. Verwaltungswirtin (FH) Dipl. Verwaltungswirt (FH)</p> <p>Als Diplom-Verwaltungswirtin (FH)/Diplom-Verwaltungswirt (FH) bieten sich Ihnen interessante Einsatzmöglichkeiten bei der Landeshauptstadt München. Zu Ihren Aufgabengebieten zählen das Bearbeiten von und die Entscheidung über Anträge. Überdies organisieren, steuern und kontrollieren Sie Arbeitsabläufe. Mittelfristig wird Ihnen auch Führungsverantwortung übertragen.</p> <p>Um den hohen Ansprüchen Ihrer Tätigkeit gerecht zu werden, benötigen Sie eine fundierte Rechtsausbildung ebenso wie grundlegende betriebswirtschaftliche Kenntnisse. Neben diesen Fähigkeiten, die Sie im Studium erwerben, erwarten wir von Ihnen ein freundliches, aufgeschlossenes Auftreten, sowie ein hohes Maß an Flexibilität und Einsatzbereitschaft, um als Repräsentant einer bürgernahen und leistungsstarken Verwaltung auftreten zu können.</p>	<p>Verwaltungsberufe</p>  	<p>Inhalte</p> <p>Ein Studium an der Bayerischen Beamtenfachhochschule - Fachbereich Allgemeine Innere Verwaltung in Hof (Oberfranken) wechselt ab mit praktischer Ausbildung bei verschiedenen Dienststellen der Stadtverwaltung München (z.B. Sozialreferat, Baureferat oder Kreisverwaltungsreferat); bei guten Ausbildungsleistungen besteht die Möglichkeit eines Praktikums in der Privatwirtschaft oder im Ausland.</p> <p>Aufstiegschancen</p> <p>Die Stadtverwaltung München bietet Ihnen mit elf Referaten vielfältige Einsatzgebiete sowie gute Aufstiegs- und Beförderungsmöglichkeiten. Besonders qualifizierte Beamtinnen/Beamte können unter bestimmten Voraussetzungen in den höheren Verwaltungsdienst aufsteigen.</p> <p>Auskünfte</p> <p>Landeshauptstadt München, Personal- und Organisationsreferat, P2.34 80313 München</p> <p>Tel.: 089/ 233 - 9 22 60 oder 233 - 2 32 64 Fax: 089/ 233 - 2 59 26</p>
<p> Ausbildung Bewerbungsverfahren bewerb zurück </p>		

Abb. 242 Ausbildungsstellenausschreibung der Stadtverwaltung München Stand 04.2003

Unter dem Link „Bewerbungsverfahren“ ist der Ablauf des Rekrutierungsverfahren aufgeführt. Neben der konservativen Bewerbungsmethode auf postalischem Wege e-

1. Non-Profit-Stellenmärkte

xistiert noch unter dem Link „bewerb“, die Möglichkeit ein Bewerbungsformular online auszufüllen und abzuschicken. Diese Formular beinhaltet neben Angaben zur Person und Anschrift weitere Anmerkungen.

Bewerbung bei der Stadt München - Bewerbungsformular http://www.muenchen.de/rathaus/bewerb

**Ich will mich als Dipl. Verwaltungswirtin (FH)/Dipl. Verwaltungswirt
(FH)
bei der Landeshauptstadt München bewerben!**

Fragen zur Person

Vorname.....

Nachname.....

Ihr Geschlecht..... männlich weiblich

Geburtsdag.....

.

Fragen zur Anschrift

Straße und HausNr....

PLZ.....

Ort.....

Land.....

Anschrift Zusatz 1.....

Anschrift Zusatz 2.....

Telefon.....

Telefax.....

E-Mail Adresse.....

Ihre Anmerkungen:

Wichtiger Hinweis zum Schutz Ihrer persönlichen Daten:

Die Daten werden über das Internet übermittelt. Wir freuen uns auf Ihre Nachricht. Bedenken Sie aber, dass bei der derzeitigen Übertragungstechnik im Internet keine Datenschutzmaßnahmen wirken. Sobald Ihre Daten bei der LHM eingehen, werden diese für die weitere Bearbeitung entsprechend den Bestimmungen des Datenschutzrechtes elektronisch gespeichert und weiterverarbeitet. Wir werden die hier übermittelten Daten speichern und weiter verarbeiten. Falls Sie mit der Datenübermittlung über das Internet nicht einverstanden sind, senden Sie diese Bewerbung nicht auf diesem Weg ab! (Bitte drücken Sie am Ende der Seite auf den Knopf, mit dem alle Daten gelöscht werden und brechen Sie dann den Vorgang ab). Sind Sie mit der Datenübermittlung, -speicherung und automatisierten Verarbeitung einverstanden?

Ich bin einverstanden...

Abb. 243 Online-Bewerbungsformular der Stadtverwaltung München Stand 04.2003

Als Beispiel für eine Stellenausschreibung seien hier die Positionen für Realschul- und Fachlehrkräfte, wie in der Übersicht in Abbildung Abb. 240 dargestellt, aufgeführt.

Anhang:

Nachweisführung der Online-Bewerbungsmöglichkeiten, der verschiedenen Arten elektronischer Stellennmärkte und inhaltliche Darstellung

Die Stellenausschreibung ist inhaltlich konservativ gehalten und beinhaltet neben der Stellenbeschreibung die Adresse für die schriftliche Bewerbung und die telefonische Kontaktaufnahme.

München-Informationen <http://www.muer>

Landeshauptstadt München

Home
Suchen e-Mail
Exit

Politik & Personal
Service & Soziales
Tourismus & Verkehr
Bildung & Kultur
Freizeit & Sport
Sicherheit & Ordnung
Wirtschaft & Finanzen
Umwelt & Gesundheit
Planen & Bauen

Als kommunale Schulträgerin stellt die Landeshauptstadt München laufend Realschul- und Fachlehrkräfte in allen Fächerverbindungen ein. Die Beschäftigung im Beamten- oder Angestelltenverhältnis ist in Vollzeit oder Teilzeit möglich. Für befristete Aushilfstätigkeiten werden auch Lehrkräfte im Angestelltenverhältnis benötigt.

- Zum aktuellen Bedarf an den 20 städtischen Realschulen im gesamten Stadtgebiet oder
- zum Stand der Entwicklungen in den Bereichen des Unterrichts, der Teambildung in den Kollegien und der Pädagogischen Nachmittagsbetreuung erteilt Ihnen die Fachabteilung für Realschulen unter Tel. (0 89) 2 33-2 82 43 gerne nähere Auskünfte.

Die Landeshauptstadt München fördert aktiv die Gleichstellung aller Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, unabhängig von deren Herkunft, Hautfarbe, Religion, Behinderung oder sexueller Orientierung. Eine Erhöhung des Frauen-anteils wird angestrebt. Es wird deshalb begrüßt, wenn sich Frauen bewerben. Schwerbehinderte im Sinne des Schwerbehindertengesetzes werden bei gleicher Eignung bevorzugt.

Bei Interesse nehmen Sie bitte baldmöglichst Kontakt auf mit Frau A. Löw vom Bewerberbüro, Tel. (0 89) 2 33-2 86 58.

Landeshauptstadt München
Schulreferat - GL 11 (Zi. 527)
Neuhauser Straße 39, 80313 München

Abb. 244

Stellenausschreibung der Stadtverwaltung München

Stand 04.2003

❖ Organisationen – Bsp. Rotes Kreuz

Wie mittels Abb. 15 dargestellt, besteht der elektronische Stellenmarkt des Roten Kreuzes aus Stellenangeboten und Stellengesuchen, wobei Stellengesuche online eingegeben werden können.

Betätigt man auf der Ausgangsseite der Stellenbörse den Link „Stellenangebote“, so erhält man eine Liste von Stellenausschreibungen. Die Angaben bezüglich einer Stelle in der Listenanordnung beinhalteten eine Berufsbenennung, den regionalen Arbeitgeber und die Abteilung, den Dienstsitz des Arbeitgebers und das Eingabedatum.

1. Non-Profit-Stellenmärkte

Stellenboerse http://www.drk.de/stellenboerse/angebote/inhalt

Offene Stellen beim Deutschen Roten Kreuz

Eingabe von neuen Stellen (Passwortgeschützt)

Stelle	Arbeitgeber/Abteilung	Dienstsitz	Datum
Fachärztin/Facharzt Anästhesie	DRK Krankenhaus Alzey	Alzey	11.4.03
Arzt/Ärztin im Praktikum	DRK Krankenhaus Neuwied	Neuwied	11.4.03
Ärztin/Arzt im Praktikum	DRK Schmerz-Zentrum Mainz	Mainz	11.4.03
Krankenschwestern, Krankenpfleger, Altenpfleger, Pflegehelfer (m/w)	DRK-Kreisverband Wolfenbüttel e.V.	Wolfenbüttel	11.4.03
Rettungssanitäter / Rettungsassistenten (m/w)	DRK-Kreisverband Wolfenbüttel e.V.	Wolfenbüttel	11.4.03
Leiter/in der Buchhaltung	DRK-Kreisverband Hanau e. V.	Hanau am Main	11.4.03
Leiter/in Aus- und Weiterbildung	DRK-Kreisverband Hanau e. V.	Hanau am Main	11.4.03
med. Schreibkraft m/w	Frauenklinik vom Roten Kreuz	München	10.4.03
Wohn- und Pflegebereichsleiter/in	DRK-Kreisverband Pinneberg e.V	Pinneberg	09.4.03
Geschäftsführer/-in	Landesverband Baden-Württemberg	Pfalzgrafenweiler/Schwarzwald	09.4.03

Abb. 245

Stellenangebotsmarkt des Roten Kreuzes

Stand 04.2003

Als beispielhafte Darstellung eines Stellenangebotes sei hier die an der ersten Position der Liste ausgeschriebene Stelle dargestellt.

Die ausführliche Stellenausschreibung beinhaltet die Vorstellung des Arbeitgebers, die Tätigkeitsbeschreibung, einen Ansprechpartner, die erwünschten Eigenschaften neben der beruflichen Grundqualifikation, sonstige Anforderungen, die Leistungen des Arbeitgebers, die Bewerbungsadresse für die schriftliche auf postalischem Weg zugesandte Bewerbung und eine E-Mail Adresse. Eine direkte Online-Bewerbungsmöglichkeit auf dieses Stellengesuch existiert nicht.

Anhang:

Nachweisführung der Online-Bewerbungsmöglichkeiten, der verschiedenen Arten elektronischer Stellennmärkte und inhaltliche Darstellung



Deutsches Rotes Kreuz 

DRK Krankenhaus Alzey

Wir sind ein Krankenhaus der Grundversorgung und befinden uns in Trägerschaft der DRK Krankenhausgesellschaft mbH Rheinland-Pfalz

Zum nächstmöglichen Zeitpunkt suchen wir eine/n

Fachärztin/Facharzt Anästhesie

Im 1997 bezogenen neuen OP-Funktionstrakt versorgen wir die Abteilungen Allgemeinchirurgie (Visceralchirurgie, Traumatologie, Endoprotetik), operative Gynäkologie und HNO.
Zur Anwendung kommen alle modernen Verfahren der Allgemeinanästhesie sowie der rückenmarksnahen und peripheren Regionalanästhesie.
Eine weitere Aufgabe der Abteilung ist die Mitbetreuung der Patienten auf der interdisziplinären Intensivstation unseres Krankenhauses.
Die Vergütung erfolgt unter Gewährung der im öffentlichen Dienst üblichen Sozialleistungen gemäß DRK-Tarifvertrag.
Weitere Auskünfte erteilen Ihnen gerne die Chefarzte der Abteilung Anästhesie Herr Dr. von Blohn, Herr Dr. Rapräger
(Tel.: 06731-407260 oder E-Mail: karl.vonblohn@drk-kh-alzey.de)

Sie zeichnen sich aus durch Teamgeist, Kommunikationsfähigkeit, Engagement, Zuverlässigkeit, Interesse an Fort- und Weiterbildung?

Sie sind interessiert an selbständigem Arbeiten, Qualitätsmanagement und Prozessoptimierung im Bereich der Anästhesie, an der postoperativen Akutschmerztherapie?

Sie suchen eine unbefristete, interessante und patientenorientierte Beschäftigung, ein kollegiales Zusammenarbeiten in sehr angenehmem Betriebsklima und individueller Arbeitszeitgestaltung z.B. Freizeitausgleich für die geleisteten Bereitschaftsdienste?

Dann senden Sie bitte Ihre kompletten Bewerbungsunterlagen an:
DRK Krankenhaus Alzey
Personalabteilung
Kreuznacher Str. 7 - 9, 55232 Alzey
E-Mail: silke.krause@drk-kh-rlp.de

Die Aufteilung in zwei Teilzeitstellen wäre möglich.
Die Stelle ist daher auch für Kolleginnen und Kollegen geeignet, die einen beruflichen Wiedereinstieg (z.B. nach oder während der Elternzeit) planen.

Abb. 246

Stellenangebot im RK-Stellenmarkt

Stand 04.2003

Stellengesuche sind zunächst, wie die Angebote, in Listenform aufgeführt. Dabei wird neben der Stellennummer der Arbeitsbereich, der mögliche Arbeitsbeginn und der gewünschte Arbeitsort angegeben.

Als beispielhafte Darstellung eines Stellengesuches wird das zweite Angebot in der Liste (Abb. 247) dargestellt. Die Merkmale eines Stellengesuches sind der frühestmögliche Arbeitsbeginn, der gewünschte Arbeitsort, eine Kurzbeschreibung, die persönliche Kontaktadresse, die E-Mail Adresse, das Geschlecht, das Alter, der Wohnort, die Ausbildung, Kenntnisse und Hobbys.

1. Non-Profit-Stellenmärkte

Stellengesuche beim Deutschen Roten Kreuz			
<u>Eingabe eines neuen Stellengesuchs</u>			
Stellenummer	Arbeitsbereich	Arbeitsbeginn	Arbeitsort
3712	Rettungsassistent	01./06./03	bundesweit
3711	MTLA	sofort	Hannover und Umgebung
3710	Praktikantentjahr Rettungsassistent	03.09.03	Deutschlandweit
3709	Rettungsassistent	01.06.2003	Rheinland-Pfalz bis 150Km Umkreis vom
3708	Ausbildungsplatz zum Rettungsassistenten	Ab 01.05.2003	Bonn
3707	Rettungsassistent	01.07.2003	Mainz und Umgebung
3705	Bürofachkraft oder Verwaltungskraft	01.09.2003	Dormagen, Leverkusen, Köln, Düsseldorf
3704	Berufspraktische Jahr zum Rettungsassistenten	1. September 2003	gesamt Deutschland
3703	Zivildienststelle im Fahrdienst	August/September/Oktober 2003	Region Berlin-Brandenburg
MTLA - (3711)			
Frühestmöglicher Arbeitsbeginn:	sofort		
Gewünschter Arbeitsort:	Hannover und Umgebung		
Kurzbeschreibung:	<p>Sehr geehrte Damen und Herren,</p> <p>nach Abschluss der Ausbildung zum medizinisch-technischen Laboratoriumsassistent, suche ich eine interessante Stelle, in der ich meine Kenntnisse und Fähigkeiten nutzbringend einsetzen kann.</p> <p>Ich kann mich in Team integrieren aber auch fähig zur Selbständigkeit und kann mich schnell einarbeiten.</p>		
Kontaktadresse:	Hamid M. Shahabi Haberhof 7 30655 Hannover		
Kontakt-E-Mail:	hshahabi@gmx.de		
Geschlecht:	m		
Alter:	32		
Wohnort:	hANNOVER		
Ausbildung:	2000-März 2003(Ausbildung zur medizinisch technischen Laboratoriumsassistentin in MH-Hannver)		
Kenntnisse:			
Hobbies:	Sport		

Abb. 247

Stellengesuche im RK-Stellenmarkt

Stand 04.2003

Ein Stellengesuch kann, wie in Abb. 251 zu sehen ist, auch anonym angezeigt werden. Anstelle der Merkmale Kontaktadresse und Kontakt-E-Mail wird ein Merkmal mit der Bezeichnung Chiffre angezeigt, das mit dem Angabenlink „Nähere Informationen“

Anhang:

Nachweisführung der Online-Bewerbungsmöglichkeiten, der verschiedenen Arten elektronischer Stellenmärkte und inhaltliche Darstellung

versehen ist.

Rettungsassistent - (3712)	
Frühestmöglicher Arbeitsbeginn:	01/06/03
Gewünschter Arbeitsort:	bundesweit
Kurzbeschreibung:	Rettungsassistentin, 24 Jahre alt, ungebunden, flexibel, und mit Wunsch nach ortsveränderung
Chiffre:	Nähere Informationen
Geschlecht:	w
Alter:	24
Wohnort:	Stuttgart
Ausbildung:	Rettungsassistent Mai 2001 Rettungsassistent Februar 2003
Kenntnisse:	Stadtreueung Stuttgart seit Juni 2001
Hobbies:	

Abb. 248

Stellengesuch mit Chiffre im RK-Stellenmarkt

Stand 04.2003

Betätigt man den Link, so erhält man eine Seite, welche es dem Interessenten ermöglicht eine E-Mail an den Stellenmarkt-Administrator zu senden, wobei aufgeführt ist welche Informationen die E-Mail unbedingt enthalten sollte. Demnach sollte der Interessent unbedingt die Adresse und E-Mail-Adresse angeben. Die abgeschickte E-Mail wird dann vom Administrator an den Stellensuchenden weitergeleitet.

Stellengesuch mit Chiffre	
<ul style="list-style-type: none"> ◆ Die Stellennummer ◆ Ihre Adresse ◆ E-Mail-Adresse 	
Mail	
<small>(c) DRK-Generalsekretariat - Friedrich-Ebert-Allee 71 - 53113 Bonn</small>	

Abb. 249

Chiffreantwort auf ein Stellengesuch im RK-Stellenmarkt

Stand 04.2003

Vor der Eingabe eines Stellengesuches wird auf einer eigenen Seite ausdrücklich darauf hingewiesen, dass die Eingabe freiwillig und auf eigene Verantwortung geschieht und

1. Non-Profit-Stellenmärkte

das das Rote Kreuz keine Verantwortung für eine mögliche Verletzung des Persönlichkeits- und Datenschutzes übernimmt, da die Angaben von jedem eingesehen werden können.

Wie aus der nebenstehenden Abbildung ersichtlich ist, enthält das Eingabeformular die selben Merkmale wie ein veröffentlichtes Stellengesuch, jedoch mit der Option das Stellengesuch auch als Chiffre zu veröffentlichen.

Aufnahme eines Stellengesuchs

Gewünschter Löschtermin:

Stellentitel:

Frühestmöglicher Arbeitsbeginn:

Gewünschter Arbeitsort:

Kurzbewerbung:

Chiffre gewünscht?
ja nein

Kontaktadresse:

Kontakt-E-Mail:

Geschlecht: m w Alter:

Wohnsitz:

Ausbildung (kurze Beschreibung):

Kenntnisse:

Persönliche Interessen (Hobbies):

Wenn Sie mit der Eingabe fertig sind und die folgende Taste drücken wird Ihr Stelleng

(c) DRK-Generalsekretariat - Friedrich-Ebert-Allee 71 - 53113 Bonn

Abb. 250

Eingabeformular für ein Stellengesuch im BRK
Stand 04.2003

Anhang:

Nachweisführung der Online-Bewerbungsmöglichkeiten, der verschiedenen Arten elektronischer Stellenmärkte und inhaltliche Darstellung

2. Profit-Stellenmärkte

❖ Arbeitsvermittlung – Bsp. Jobpilot.de

Jobpilot bietet private Arbeitsvermittlung gegen Bezahlung, wobei generell Arbeitgeber für Anzeigen und Abfragen von Stellengesuchen bezahlen. Für Arbeitssuchende sind die Angebote zumeist unentgeltlich.

Neben allgemeinen Stellenangeboten existiert ein Stellenmarkt für Praktikanten, Auszubildende und Studentenjobsuchende. Ebenso gibt es für Arbeitgeber einen kostenpflichtigen Stellengesuchmarkt.

Nach Stellenangeboten kann auf mehrfach differenzierte Weise gesucht werden. Zum einen nach der Art der Anstellung. Hierbei wird für normale Arbeitsstellen unterschieden zwischen Positionen mit Berufserfahrung, Einstiegspositionen und Freien Mitarbeitern. Des Weiteren ist noch die Auswahl für Anstellungen für ein Praktikum, einen Ausbildungsplatz, eine Diplomarbeit und einen Studentenjob möglich.

Eine weitere tätigkeitsbezogene Differenzierung besteht in der Auswahlmöglichkeit von bis zu 16 Berufsfeldern, welche dann noch weiter spezifiziert werden können (siehe Abb. 251).

Neben den berufs- und tätigkeitsbezogenen Differenzierungsmöglichkeiten besteht noch die Möglichkeit geographisch zwischen Deutschland, Europa und Weltweit auszuwählen. Zusätzlich können innerhalb Deutschlands noch verschiedene Regionen angewählt werden.

Als bislang besonderen Service in elektronischen Stellenmärkten bietet jobpilot die Möglichkeit die Stellenanzeigen in 13 verschiedenen europäischen Sprachen zu offerieren, zudem in thailändischer Sprache.

Nach der Eingabe von Suchoptionen erhält man nach dem Starten der Suchmaschine eine Liste mit entsprechenden Angeboten (siehe Abb. 252), sofern es für die ausgewählten Bereiche und Örtlichkeiten welche gibt.

2. Profit-Stellenmärkte

Jobsuche in Stellenanzeigen und Jobangeboten bei jobpilot http://www.jobpilot.de/function/content/search/jobsearch/





Gehaltsoptimierung ist kein Glücksspiel!



[Home](#) [Für Arbeitgeber](#) [PR](#) [Über uns](#) [Kontakt](#) [Karriere bei uns](#) [Hilfe](#)

Specials

Jobberker
Hier finden Sie die heißesten Jobs

jobpilot regional
Stellenangebote in Ihrer Stadt

Jobs für Sie im Ausland
Stellen im Ausland gezielt für Deutsche

Prepooop
Ihr Stellenmarkt für Forschung und Lehre

Personal-dienstleistung
(Zeitarbeit)

My jobpilot

Test Art der Anstellung - ich suche Angebote für:

- Positionen mit Berufserfahrung
- Einstiegspositionen
- Freie Mitarbeit

[Praktikum](#)
[Ausbildungsplatz](#)
[Diplomarbeit](#)
[Studentenjob](#)

Anzeigen aus - Ich suche Angebote aus:

Deutschland
 Europa
 Weltweit
 Stellenangebote in Ihrer Stadt
[jobpilot regional](#)

Sprache des Anzeigentextes - Ich suche Angebote in:

Deutsch
 Dänisch
 Englisch

Berufsfelder:
(Genauere Auswahl später möglich, mindestens ein Feld anklicken.)

<ul style="list-style-type: none"> <input type="checkbox"/> IT/Telekommunikation z.B. Server- und Netzwerkspezialist, DV-Berater, Software- und Datenbank-Entwickler, Anwendungs-Entwickler, Software-Trainer, Novell-Spezialist, IT-Marketing, Online-Projektleiter, Softwaretechniker, IT-Salesmanager, Informatiker, Channel Manager <input type="checkbox"/> Naturwissenschaftliche Berufe z.B. Chemiker, Physiker, Mathematiker, Chemielaborant, Pharmazeut, Umweltberater <input type="checkbox"/> Personalwesen z.B. Personalsachbearbeiter, Personalreferent, Researcher, Personalsekretär, Manager Compensation & Benefits, Personalberater, Manager eRecruitment <input type="checkbox"/> Einkauf/Logistik/Materialwirtschaft z.B. Einkäufer, Projektmanager, Logistiker, Logistic Consultants, Materialmanager, Logistikcontroller, Disponent <input type="checkbox"/> Redaktion/Dokumentation z.B. Redakteur, Texter, Videoredakteur, Journalist, Volontär, Werbeberater, Dokumentationsentwickler, Übersetzer <input type="checkbox"/> Top Management/ Unternehmensführung z.B. Vorstand/Geschäftsführer, CEO/CFO, Direktor <input type="checkbox"/> Consulting z.B. Projektleiter, Researcher, Junior Consultant, Technologieberater, Strategie-Berater, Organisationsberater <input type="checkbox"/> Andere Dienstleistungen/Sonstige z.B. Hauswirtschafter, Fahrer, Sozialarbeiter, Koch, Flugbegleiter, Check-in Mitarbeiter 	<ul style="list-style-type: none"> <input type="checkbox"/> Technische Berufe z.B. Hardware-Entwickler, Verfahrenstechniker, Architekt, Fertigungsplaner, Konstrukteur, Bauingenieur, Vertriebsingenieur, Qualitätsingenieur, Wartungstechniker, Monteur, Handwerk/Gewerbliche Berufe (Dreher, Fräser, Schlosser,...) <input type="checkbox"/> Medizinische Berufe z.B. AP, Sozialpädagoge, Krankenschwester, Pharmaberater, Facharzt, Projektmanager Healthcare, Wiss. Mitarbeiter, Stationshilfe <input type="checkbox"/> Aus- und Weiterbildung z.B. Ausbilder, Trainer, Professor, Wiss. Mitarbeiter, Heilpädagoge, Hochschulassistent, Bildungsreferent, Erzieher <input type="checkbox"/> Organisation/Verwaltung/Recht z.B. Assistent, kaufmännischer Leiter, Patentanwalt, Business Analyst, Sekretär, Rechtsassessor, Organisator, Auftragsabwickler, Schadenssachbearbeiter <input type="checkbox"/> Design/Gestaltung z.B. Graphik-Designer, Autor, Javadesigner, Creative Director, Art Director, Volontär <input type="checkbox"/> Vertrieb/Verkauf z.B. Vertriebsinnendienst, Handelsvertreter, Key Account, Leiter Vertrieb, Vertriebsunterstützung, Kundenbetreuung <input type="checkbox"/> Marketing/PR z.B. Produktmanager, Marktforschung, Events Coordinator, PR, Channel/Marketing Manager, Cooperation & Business Development <input type="checkbox"/> Rechnungswesen/Finanzen/ Controlling/Banking z.B. Kreditreferent, Controller, Buchhalter, Broker, Fondsmanager, Versicherungsspezialist, Konzernrechnungswesen, Mahnwesen, betriebswirtschaftliche Analyse, Revisor, Aktienanalyst, Berater Risiko-Management
--	---

Hinweis: Um Ihnen das Suchergebnis schnellstmöglich anzuzeigen, wird die Suche bei Anfragen mit sehr hohen Trefferzahlen nach einiger Zeit abgebrochen und die bis dahin gefundenen Treffer werden angezeigt.

© 2003 jobpilot • [Impressum](#) • [Privacy Policy](#) • zurueck@jobpilot.de

Jobs suchen

jobpilot Network



Abb. 251

Stellensuchoptionen im jobpilot-Stellenmarkt

Stand 04.2003

Anhang:

Nachweisführung der Online-Bewerbungsmöglichkeiten, der verschiedenen Arten elektronischer Stellenmärkte und inhaltliche Darstellung

Die Angebotsliste enthält vier Informationsmerkmale: Das Eingangsdatum, die Tätigkeitsbezeichnung, den Arbeitgeber und den Dienstsitz des Arbeitgebers.

My jobpilot

Anzahl gefundener Anzeigen: 1016

Volltextsuche innerhalb der 1016 gefundenen Angebote

Suchen

BEISPIEL: Pharma* AND (Referent* OR Außendienst*)
[Hilfe](#) zur Volltextsuche.

Treffer: 1-50
 (Klicken Sie auf den Titel der Anzeige, um den vollständigen Anzeigentext zu erhalten.)

Eingang	Titel	Arbeitgeber / Personalberatung	Dienstsitz
27.04.2003	Sekretariat Maybach SLR / Standort München	DaimlerChrysler AG	München
26.04.2003	Projektassistent/in	Vodafone D2 GmbH, Düsseldorf	Düsseldorf
26.04.2003	Assistent/in der Unitleitung	is:energy GmbH	Hannover
26.04.2003	Sachbearbeiter/-in Buchhaltung	Lurgi Bischoff GmbH	Essen
26.04.2003	Rechtsanwaltsgehilfin / Kennziffer: DACM-00770/13-DI	DIS AG Geschäftsbereich Office Management	Darmstadt
26.04.2003	Kaufmännischer Sachbearbeiter Customer Relationship Management (w/m) in Stuttgart	DaimlerChrysler Services AG	Stuttgart

Spezial

Jobticker
Hier finden Sie die heißesten Jobs

jobpilot regional
Stellenangebote in Ihrer Stadt

Jobs für Sie im Ausland
Stellen im Ausland gezielt für Deutsche

Profpool
Ihr Stellenmarkt für Forschung und Lehre

Personaldienstleistung
(Zeitarbeit)

Karriere-Journal

[Journal-Startseite](#)
[Bewerbungs-Tipps](#)
[Gehalts-Ratgeber](#)
[Arbeitsrecht](#)

Abb. 252

Stellenangebotsliste im jobpilot-Stellenmarkt

Stand 04.2003

Als beispielhafte inhaltliche Darstellung eines Stellenangebotes sei hier die an dritter Position gesetzte Stelle für einen Assistenten einer Unitleitung angeführt.

Wie in Abb. 253 zu sehen ist, ist die Stellenausschreibung klassisch gehalten und umfasst drei Bereiche:

Eine Aufgabenbeschreibung, eine Auflistung von Qualifikationsmerkmalen und Anforderungen und die Bewerbungsadresse einschließlich einer E-Mail Adresse. Die Art der Bewerbung verläuft in diesem Fall nach konservativem Muster mit schriftlicher und postalisch zugesandter Bewerbung. Es hierbei jedoch angemerkt, dass es auch Stellenanbieter im jobpilot-Stellenmarkt gibt, welche die Möglichkeit einer Online-Bewerbung anbieten.

2. Profit-Stellenmärkte



is:energy Information Services für die Energiewirtschaft

Für unsere Unit Service suchen wir Sie als

Assistent/in der Untereinheit
(Würzburg)

Ihre Aufgaben umfassen

- die organisatorische und administrative Unterstützung der Unit-Leitungen Service Management und Service Center Würzburg
- Erstellung von Auswertungen für das operative Tagesgeschäft
- Organisation von Terminen, Dienstreisen, Meetings
- Erstellung und Verwaltung Schriftverkehr, Präsentationen
- Übernahme von einzelnen Sachbearbeitungs- und Sonderaufgaben

Sie passen zu uns, wenn Sie

- eine Ausbildung als Industrie- bzw. Bürokauffrau/-mann mitbringen
- langjährige Berufserfahrung als Assistentin oder Sekretär/in sowie ein aufgeschlossenes, freundliches Auftreten haben
- über sehr gute MS Office Kenntnisse verfügen
- Anwenderkenntnisse in SAP/R3 besitzen
- organisatorisches Geschick zu Ihren Fähigkeiten zählen
- präsentationsstark, flexibel und kommunikativ sind
- gerne eigenverantwortlich im IT-Umfeld arbeiten möchten
- konsequent dienstleistungs- und kundenorientiert denken und handeln

Carl-Christian Osterhage

Humboldtstr. 33
30169 Hannover
T 0511/ 12178 - 686
F 0511/ 12178 - 104
Carl.Osterhage@is-energy.de

Abb. 253

Stellenausschreibung im jobpilot-Stellenmarkt

Stand 04.2003

Ein weiterer Stellenmarkt in jobpilot ist der Ausbildungsstellenmarkt. Die Suchseite, die man nach betätigen des Links „Ausbildungsplatz“ erhält, ist in mehrere Merkmale und Kategorien unterteilt (Abb. 254).

Das erste Merkmal ist die Ausbildungsbezeichnung. Hierbei hat man die Möglichkeit eine anerkannte Berufsbezeichnung einzugeben.

Als zweites folgt die Kategorie „Berufsfeld des Ausbildungsberufes“. Hier kann man aus einer Liste von Berufsfeldern eines oder mehrere auswählen.

Als nächstes folgt ein Merkmal, bei dem man ankreuzen kann ob man nur eine Ausbildungsstelle möchte, welche mit einer Berufsakademie, FH oder einem Berufsmatura – Studiengang verbunden ist.

Anhang:

Nachweisführung der Online-Bewerbungsmöglichkeiten, der verschiedenen Arten elektronischer Stellennmärkte und inhaltliche Darstellung

My jobpilot

Bitte wählen Sie ein bzw. mehrere Kriterien für Ihre Suche nach Ausbildungsplätzen/Lehrstellen aus.

Ausbildungsplatz/Lehrstelle - Ich suche eine/n Ausbildungsplatz/Lehrstelle als:

Beispiel: Industrielauf
(Um sowohl männliche als auch weibliche Form zu finden, i.d.R. nur Wortbeginn eingeben)

Specials

Jobticker
Hier finden Sie die heißesten Jobs

jobpilot regional
Stellenangebote in Ihrer Stadt

Jobs für Sie im Ausland
Stellen im Ausland gezielt für Deutsche

Profnet
Ihr Stellenmarkt für Forschung und Lehre

Personal-dienstleistung
(Zeitarbeit)

Berufsfeld des Ausbildungsberufes - Ich bin interessiert an Ausbildungsplätzen/Lehrstellen in folgenden Bereichen:

(Mehrfache Markierungen sind bei vielen Browsen durch gleichzeitiges Drücken der Maustaste und "Ctrl/Strg" möglich.)

Alle

EDV

Handwerk

Kaufmännische Berufe/Verwaltung

Naturwissenschaft/Agrarwirtschaft

Karriere-Journal

[Journal-Startseite](#)

[Bewerbungs-Tipps](#)

[Gehalts-Ratgeber](#)

[Arbeitsrecht](#)

[Ingenieur-Center](#)

[IT-Center](#)

[Studium & Start](#)

[Seminar-Shop](#)

Sellen von A-Z

jobpilot Network

Berufsakademie/FH/Berufsmatura - Ich möchte nur Ausbildungsstellen, die mit einem Berufsakademie(FH)/Berufsmatura - Studium verbunden sind:

Nur Berufsakademie/FH/Berufsmatura Studiengänge

Schulabschluß - Ich habe folgenden Schulabschluß bei Ausbildungsbeginn erreicht:

Alle

Fachhochschulreife/Höhere Fachschule

Hauptschulabschluß/Realschule(CH)

Mittlere Reife/Sekundarstufe

Ausbildungsort - Ich suche eine/n Ausbildungsplatz/Lehrstelle in

Regionen

Zum Eingrenzen der Region können Sie entweder die Region ODER einen Postleitzahlenbereich auswählen.

(Mehrfache Markierungen sind bei vielen Browsen durch gleichzeitiges Drücken der Maustaste und "Ctrl/Strg" möglich.)

Alle

Baden-Württemberg

Bayern

Berlin

Brandenburg

Postleitzahl

Hier können Sie den Postleitzahlenbereich eingrenzen, in dem Sie Angebote suchen möchten.

PLZ

Zum eingrenzen eines Bereiches können eine oder mehrere Ziffern eingegeben werden, z.B. 6 oder 61 oder 61440.

Anzeigen der letzten

Treffer pro Seite

Suchen

Eingabe löschen

Hinweis: Um Ihnen das Suchergebnis schnellstmöglich anzuzeigen, wird die Suche bei Anfragen mit sehr hohen Trefferzahlen nach einiger Zeit abgebrochen und die bis dahin gefundenen Treffer werden angezeigt.

© 2003 jobpilot • [Impressum](#) • [Privacy Policy](#) • support@jobpilot.de

Abb. 254

Suchseite für Ausbildungsstellen bei jobpilot.de

Stand 04.2003

2. Profit-Stellenmärkte

Anschließend wird in einer Kategorie abgefragt, welchen Schulabschluss man vorweisen kann.

Die letzte Kategorie „Ausbildungsort“ enthält die Möglichkeiten entweder ein Bundesland in einer Liste auszuwählen oder eine Postleitzahl einzugeben.

Zuletzt lässt sich noch auswählen wie aktuell die anzuzeigenden Angebote sein sollen und wie viel Treffer pro Seite angezeigt werden.

Als Ergebnis eines Suchvorganges erhält man eine Liste Ausbildungsangeboten mit den Merkmalen Eingangsdatum, Titel der Ausbildung, Arbeitgeber und Dienstsitz des Arbeitgebers.

My jobpilot

Anzahl gefundener Anzeigen: 239

Volltextsuche innerhalb der 239 gefundenen Angebote

Suchen

BEISPIEL: Pharma* AND (Referent* OR Außendienst*)
[Hilfe](#) zur Volltextsuche.

Treffer: 1-50
 (Klicken Sie auf den Titel der Anzeige, um den vollständigen Anzeigentext zu erhalten.)

Eingang	Titel	Arbeitgeber / Personalberatung	Dienstsitz
26.04.2003	Diplom-Betriebswirt BA (w/m) Fachbereich Steuern und Prüfungswesen Studiengang Internationales Steu...	PricewaterhouseCoopers	Düsseldorf, Frankfurt, München, Stuttgart
26.04.2003	Diplom-Betriebswirt BA (w/m) Fachbereich Steuern und Prüfungswesen	PricewaterhouseCoopers	Hamburg
26.04.2003	Ausbildung 2003 Kaufmann/-frau für Bürokommunikation	PricewaterhouseCoopers	Frankfurt
26.04.2003	Bestandsnachfolger/in, Kundenbetreuer/in, Vermögensspezialist/in, Auszubildende Vertrieb	Allianz Group	Raum Bremerhaven und Cuxhaven
26.04.2003	Ausbildungsplätze bei SAP - Start: 01. September 2003 (8238)	SAP AG	Walldorf, St. Leon-Rot
25.04.2003	Bankkaufmann/Bankkauffrau	Dresdner Bank AG	Düsseldorf

Abb. 255 Suchergebnis für Ausbildungsstellen bei jobpilot Stand 04.2003

Das hier aufgeführte Beispiel eines Ausbildungsangebotes für eine Ausbildung zum Kaufmann für Bürokommunikation enthält die Kategorien Aufgaben, Anforderungsprofil, Kontakte und das Merkmal Standorte. Speziell bei diesem Angebot ist zudem noch die optionale Möglichkeit gegeben sich online zu bewerben.

Anhang:

Nachweisführung der Online-Bewerbungsmöglichkeiten, der verschiedenen Arten elektronischer Stellennmärkte und inhaltliche Darstellung

PRICEWATERHOUSECOOPERS 
 Neue Welten. Neues Denken. Neue Profile.

Ausbildung 2003 Kaufmann/-frau für Bürokommunikation

Die Aufgabe

- Wir vermitteln Ihnen eine breite kaufmännische Fachkompetenz und den Umgang mit modernsten Bürokommunikationstechniken
- Arbeiten im Assistenz- und Sekretariatsbereich und Übernahme von Sachbearbeitungsaufgaben
- Einbindung in Arbeitsteam und Projekte und Ergänzung der berufspraktischen Ausbildung mit breit gefächerten betrieblichen Schulungen
- Die Ausbildung schließt regelmäßigen Unterricht im Business English ein

Das Profil

- Erfolgreicher Abschluss der Realschule, höheren Handelsschule/Berufsfachschule/Wirtschaft und Verwaltung oder Abitur mit guten Leistungen in Deutsch, Englisch, Mathematik
- Gute PC-Kenntnisse
- Teamfähigkeit, Kommunikationsstärke, Spaß am Lernen und an Leistung

Standort(e) Frankfurt

Der Kontakt Für Vorabinformationen steht Ihnen Bert Hilbner zur Verfügung.
 Telefon: +49 69 9585 5243
 E-Mail: personalmarketing@de.pwcglobal.com

Wir freuen uns auf Ihre Bewerbung.
 Kennziffer: 1-1926 /

**PwC Deutsche Revision AG
 Personalmarketing und Recruiting
 Marie-Curie Straße 24-28
 60439 Frankfurt am Main**

oder bewerben Sie sich online:

Weitere unserer vielfältigen Stellengebiete finden Sie im Internet auf unserer Karriereseite:
www.pwc-career.de

Career Balance

9.000 Mitarbeiter deutschsprachig in der Bundesrepublik

- Wirtschaftsprüfung und prüfungsnaher Dienstleistungen
- Steuern und Rechtsberatung
- Corporate Finance-Beratung
- Interne Bereiche

PricewaterhouseCoopers International ist ein Zusammenschluss rechtlich und wirtschaftlich selbständiger Unternehmen, die in einer Company limited by guarantee registriert in England und Wales verbunden sind.

Abb. 256

Ausbildungsstellenangebot bei jobpilot.de

Stand 04.2003

Ein weiterer Stellenmarkt auf jobpilot ist für Praktikanten. Die entsprechende Suche ist auf zwei Seiten verteilt. Die erste Seite enthält die Auswahlmöglichkeit der Anzeigen aus Deutschland, Europa oder Weltweit, die Auswahl zwischen 13 europäischen Sprachen und Thailändisch, sowie die Bestimmung von mindestens einem Berufsfeld. Die Berufsfelder sind identisch mit denen bei den Suchoptionen für berufliche Tätigkeiten in Abb. 254.

2. Profit-Stellenmärkte



Abb. 257

Suchseite 1 für Praktikumsstellen bei jobpilot.de

Stand 04.2003

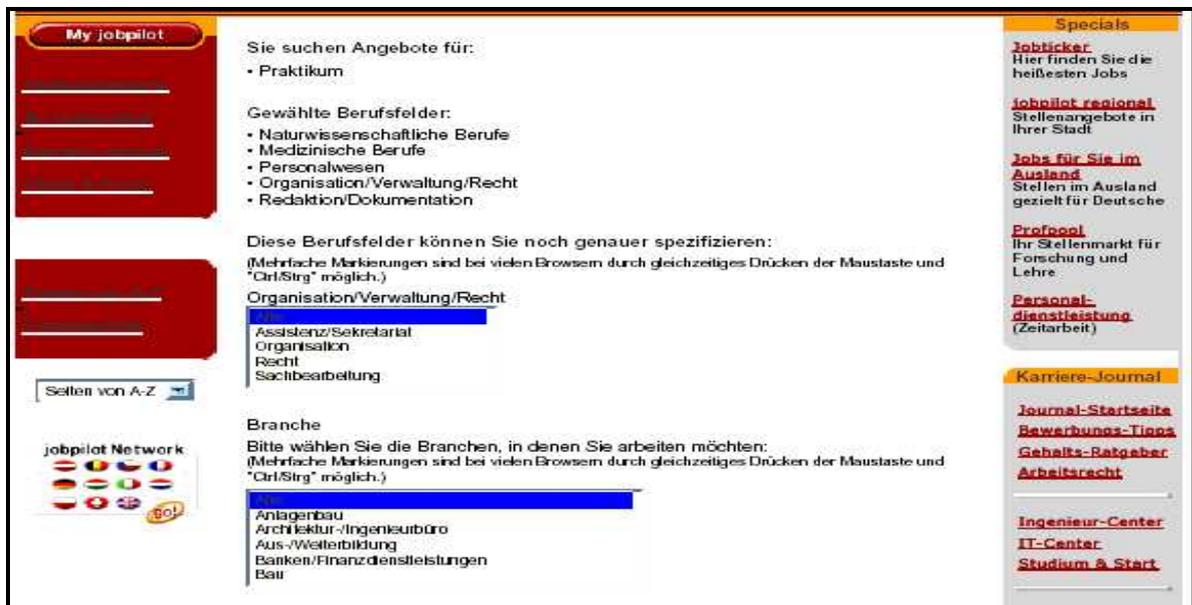


Abb. 258

Suchseite 2 für Praktikumsstellen bei jobpilot.de

Stand 04.2003

Nach erfolgter Suche der ersten Seite erhält man eine zweite Suchseite, welche die Berufsfelder weiter einzugrenzen erlaubt. Des weiteren existieren die optional zu beant-

Anhang:

Nachweisführung der Online-Bewerbungsmöglichkeiten, der verschiedenen Arten elektronischer Stellenmärkte und inhaltliche Darstellung

wortenden Merkmale und Kategorien:

Regionen innerhalb Deutschlands, belegte Studienfächer, Sprachkenntnisse, gewünschte Vergütung, Anzeigenaktualität und anzuzeigende Anzahl der Treffer pro Seite.

Seminar-Shop

Regionen
 Hier können Sie die Regionen eingrenzen, in denen Sie arbeiten möchten:
 (Mehrfache Markierungen sind bei vielen Browsern durch gleichzeitiges Drücken der Maustaste und "Ctrl/Strg" möglich.)

Keine Selektion
 Baden-Württemberg
 Bayern
 Berlin
 Brandenburg

Studienfach
 Hier können Sie Ihr Studienfach/Ihre Studienfächer angeben.
 (Mehrfache Markierungen sind bei vielen Browsern durch gleichzeitiges Drücken der Maustaste und "Ctrl/Strg" möglich.)

Keine Selektion
 Architektur
 Bauingenieur
 Betriebswirtschaftslehre
 Biologie
 Chemie

Sprachkenntnisse
 Hier können Sie Ihre Muttersprache oder die Sprachen, die Sie fließend beherrschen, angeben.
 (Mehrfache Markierungen sind bei vielen Browsern durch gleichzeitiges Drücken der Maustaste und "Ctrl/Strg" möglich.)

Keine Selektion
 Arabisch
 Bulgarisch
 Chinesisch
 Deutsch
 Dänisch

Vergütung

Hier können Sie Ihre Gehaltsvorstellung angeben. Die Vergütung bezieht sich auf einen Monat.

Keine Selektion

Anzeigen der letzten Treffer pro Seite

Abb. 259

Suchseite 2 für Praktikumsstellen bei jobpilot.de

Stand 04.2003

2. Profit-Stellenmärkte

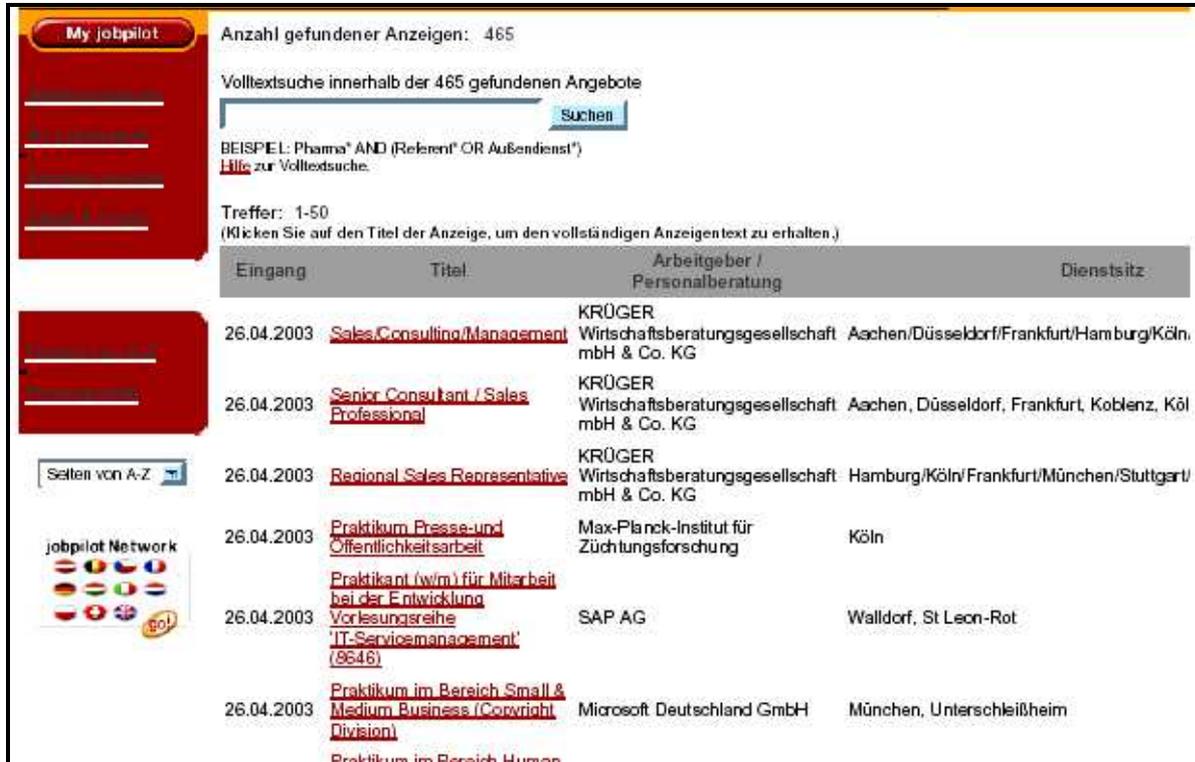


Abb. 260 Suchergebnis für Praktikumsstellen bei jobpilot Stand 04.2003

Die inhaltliche Darstellung des Suchergebnisses ist identisch mit den Bezeichnungen bei den Suchergebnissen im Ausbildungsstellenmarkt.

Als Beispiel für eine Praktikumsstelle sei hier die vierte Eintragung „Praktikum Presse- und Öffentlichkeitsarbeit“ angeführt. Im Gegensatz zu den meisten bisherigen Beispielen von Stellenangeboten ist hier eine andere Kategorieneinteilung anzutreffen.

In der ersten Kategorie „Das Unternehmen“ ist neben den Firmendaten eine Beschreibung des Unternehmens enthalten und die Anzahl der zu besetzenden Praktikumsstellen.

In der zweiten Kategorie „Das Praktikum“ sind nachfolgende Merkmale enthalten: Berufsfelder des Praktikums, Gesuchte Studienfächer, Aufgaben, Anforderungen, erforderliche Sprachkenntnisse, Frühester Beginn, Dauer und Vergütung.

Die letzte Kategorie mit der Bezeichnung „Die Bewerbung“ enthält die Kontaktdaten und die Bewerbungsadresse. Erwünscht wird hier eine E-Mail-Bewerbung.

Anhang:

Nachweisführung der Online-Bewerbungsmöglichkeiten, der verschiedenen Arten elektronischer Stellennmärkte und inhaltliche Darstellung

(Referenz-Nr. 10077298)		Eingang 26.04.2003	
Praktikum Presse- und Öffentlichkeitsarbeit			
Das Unternehmen			
Firma:	Max-Planck-Institut für Züchtungsforschung		
Abteilung:	Presse- und Öffentlichkeitsarbeit		
Dienstort:	50829 Köln		
Beschreibung des Unternehmens:	Das Max-Planck-Institut für Züchtungsforschung ist ein führendes Forschungsinstitut im Bereich der Pflanzenmolekularbiologie. Seit Jahren stehen wir in intensivem Dialog mit Presse und Öffentlichkeit. Thematisiert werden Forschungsthemen unseres Instituts sowie allgemeine Fragen zur Biotechnologie bei Pflanzen. Unser Institut hat etwa 400 Mitarbeiter, hiervon sind ca. 200 Wissenschaftler.		
Branche des Unternehmens:	Universitäten/Hochschulen/Forschungsinst.		
Anzahl der Plätze:	1		
Das Praktikum			
Berufsfeld(er) des Praktikums:	<ul style="list-style-type: none"> • Marketing/PR allgemein • Naturwissenschaftliche Berufe • Redaktion/Dokumentation • Marketing/PR 		
Gesuchte Studienfächer:	<ul style="list-style-type: none"> • Biologie • Chemie 		
Aufgaben:	<p>Das Praktikum bietet Einblick in die Arbeit der Pressestelle eines Forschungsinstituts. Hierzu zählt der Kontakt zu Presse, zu Agenturen sowie zu speziellen Zielgruppen wie Schulen. Mitarbeit ist beispielsweise möglich bei</p> <ul style="list-style-type: none"> • Erweiterung des Internetauftritts • Erstellung von Mitarbeiterzeitung bzw. Institutsbroschüre • Vorbereitung Festveranstaltung • Besucherführungen 		
Anforderungen:	Wir setzen gute Computerkenntnisse - am liebsten MAC - voraus. Nützlich sind zudem gute Englischkenntnisse und Spaß am Schreiben bzw. Gestalten		
Erforderliche Sprachkenntnisse für das Praktikum (Muttersprache/fließend):	<ul style="list-style-type: none"> • Deutsch • Englisch 		
Frühester Beginn:	01.05.2003		
Dauer:	3 Monate		
Vergütung:	200-400 Euro		
Sonstige Informationen:			
Die Bewerbung			
Kontakt:	Max-Planck-Institut für Züchtungsforschung Ansprechpartner: Frau Dr. Susanne Benner Abteilung: Presse- und Öffentlichkeitsarbeit Carl-von-Linné-Weg 10 50829 Köln Telefon: 0221-5062 672 Fax: 0221-5062 674		
Bitte bewerben Sie sich per:	E-Mail		

Abb. 261

Praktikumsstellenangebot bei jobpilot.de

Stand 04.2003

2. Profit-Stellenmärkte

Als vierten und letzten Stellenmarkt bietet jobpilot den Stellenmarkt für Studenten an, welche während des Studiums oder in den Semesterferien jobben möchten oder müssen.

Die erste Suchseite ist, wie Abb. 262 zeigt, inhaltlich identisch mit der Suchseite für Praktikumsstellen (Abb. 257).

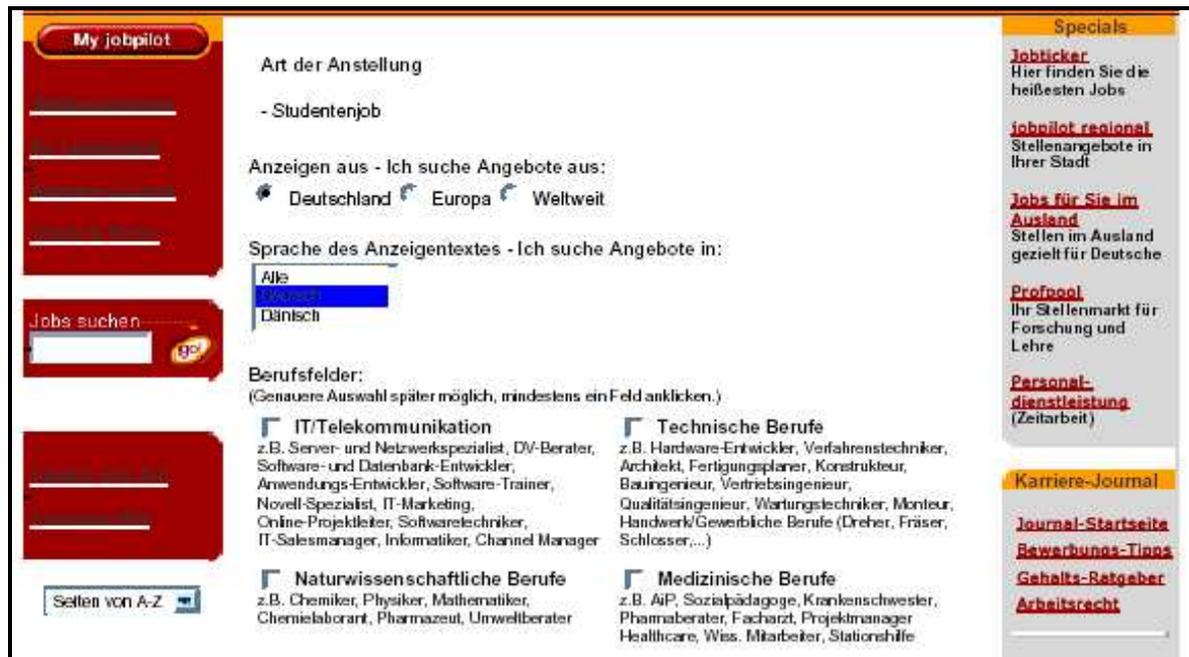


Abb. 262

Suchseite 1 für Studentenjobs bei jobpilot.de

Stand 04.2003

Die auf die erste Suchseite folgende ist in Abhängigkeit der vorher eingegebenen Berufsfelder in mehrere Suchkategorien aufgeteilt. Im vorliegenden Fall sind die Kategorien Technische Berufe, Organisation/Verwaltung/Recht, Regionen und Arbeitszeit aufgeführt, innerhalb derer man mindestens eine Option auswählen muss. Die beiden letzten allgemeinen Kategorien betreffen die Anzeigenaktualität und die Anzahl anzuzeigender Treffer pro Seite.

Anhang:

Nachweisführung der Online-Bewerbungsmöglichkeiten, der verschiedenen Arten elektronischer Stellennmärkte und inhaltliche Darstellung

My jobpilot

Sie suchen Angebote für:

- Studentenjob

Gewählte Berufsfelder:

- Technische Berufe
- Medizinische Berufe
- Personalwesen
- Organisation/Verwaltung/Recht
- Design/Gestaltung

Diese Berufsfelder können Sie noch genauer spezifizieren:
(Mehrfache Markierungen sind bei vielen Browsern durch gleichzeitiges Drücken der Maustaste und "Ctrl/Strg" möglich.)

Technische Berufe

- Techn. Berufe - Dienstleistungen
- Techn. Berufe - Forschung/Entwicklung/Konstruktion
- Techn. Berufe - Montage/Wartung/Instandhaltung
- Techn. Berufe - Produktion/Verfahren

Organisation/Verwaltung/Recht

- Assistenz/Sekretariat
- Organisation
- Recht
- Sachbearbeitung

Regionen

Hier können Sie die Regionen eingrenzen, in denen Sie arbeiten möchten:
(Mehrfache Markierungen sind bei vielen Browsern durch gleichzeitiges Drücken der Maustaste und "Ctrl/Strg" möglich.)

- Baden-Württemberg
- Bayern
- Berlin
- Brandenburg

Arbeitszeit (Stunden/Wochen)

Hier können Sie angeben, wieviele Stunden Sie pro Woche arbeiten möchten:

Keine Selektion

Anzeigen der letzten Treffer pro Seite

© 2003 jobpilot • [Impressum](#) • [Privacy Policy](#) • support@jobpilot.de

Specials

Jobticker
Hier finden Sie die heißesten Jobs

jobpilot regional
Stellenangebote in Ihrer Stadt

Jobs für Sie im Ausland
Stellen im Ausland gezielt für Deutsche

Profipool
Ihr Stellenmarkt für Forschung und Lehre

Personal-dienstleistung
(Zeitarbeit)

Karriere-Journal

[Journal-Startseite](#)
[Bewerbungs-Tipps](#)
[Gehalts-Ratgeber](#)
[Arbeitsrecht](#)

[Ingenieur-Center](#)
[IT-Center](#)
[Studium & Start](#)

[Seminar-Shop](#)

Abb. 263

Suchseite 2 für Studentenjobs bei jobpilot.de

Stand 04.2003

Nach dem Betätigen der Suchfunktion erhält man die bereits in den vorherigen Suchvorgängen beschriebene Ergebnisliste, welche auch mit den dort dargestellten Merkmalen identisch ist. Als beispielhafte Darstellung eines Studentenjobangebotes sei hier die Stelle für einen Werkstudenten bei der SAP AG aufgeführt.

2. Profit-Stellenmärkte

die Stelle für einen Werkstudenten bei der SAP AG aufgeführt.

My jobpilot

Anzahl gefundener Anzeigen: 123

Volltextsuche innerhalb der 123 gefundenen Angebote

Suchen

BEISPIEL: Pharma* AND (Referent* OR Außendienst*)
[Hilfe](#) zur Volltextsuche.

Treffer: 1-50
 (Klicken Sie auf den Titel der Anzeige, um den vollständigen Anzeigentext zu erhalten.)

Eingang	Titel	Arbeitgeber / Personalberatung	Dienstsitz
26.04.2003	Vertriebspartner Landhäuser	KRÜGER Wirtschaftsberatungsgesellschaft mbH & Co. KG	Aachen, Frankfurt, Hamburg, Köln, München, Stuttgart
26.04.2003	Aushilfe befristet bis zum 30.04.2004	Vodafone D2 GmbH, Dortmund	Dortmund
26.04.2003	Aushilfe befristet bis zum 30.04.2004	Vodafone D2 GmbH, Dortmund	Dortmund
26.04.2003	Studentische Aushilfe Empfangssekretariat, Berlin	DaimlerChrysler Services AG	Berlin
26.04.2003	Student/-in Elektrotechnik, Informatik (JA57080502)	Robert Bosch GmbH	Leonberg, Stuttgart
26.04.2003	Werkstudent (m/w) für den Bereich	SAP AG	Walldorf, St Leon-Rot

Sellen von A-Z

jobpilot Network

Specials

Jobticker
Hier finden Sie die heißesten Jobs

jobpilot regional
Stellenangebote in Ihrer Stadt

Jobs für Sie im Ausland
Stellen im Ausland gezielt für Deutsche

Profpool
Ihr Stellenmarkt für Forschung und Lehre

Personaldienstleistung
(Zeitarbeit)

Karriere-Journal

[Journal-Startseite](#)
[Bewerbungs-Tipps](#)
[Gehalts-Ratgeber](#)
[Arbeitsrecht](#)

[Ingenieur-Center](#)
[IT-Center](#)

Abb. 264

Suchergebnis für Studentenjobs bei jobpilot

Stand 04.2003

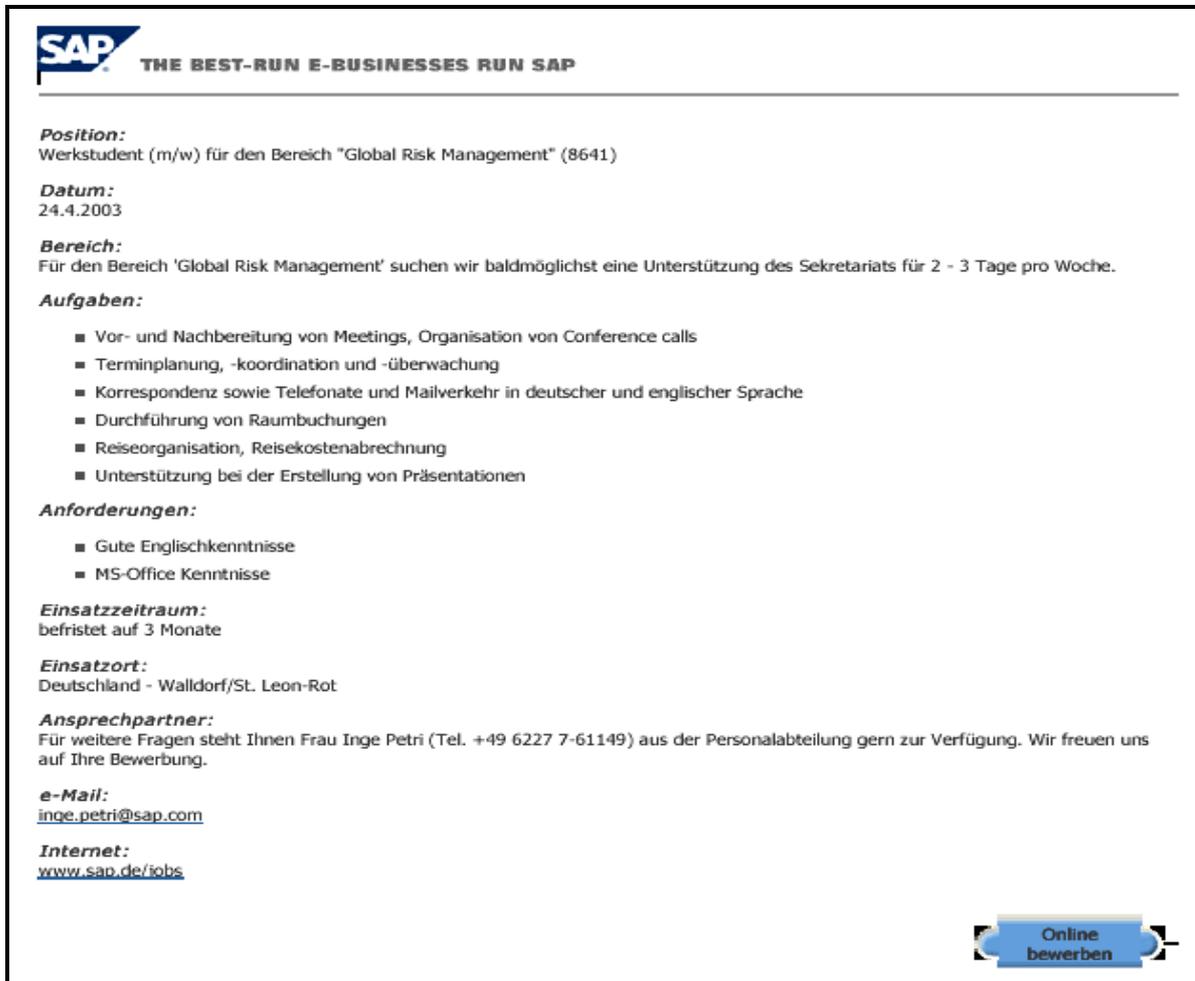
Als Merkmale dieser Stellenausschreibung existieren die Position des Jobs, das Eingabedatum, der Einsatzbereich, –zeitraum und –ort. Für Kontaktierungen sind die Merkmale Ansprechpartner und E-Mail vorhanden. Als Informationsmedium für Interessenten ist zudem das Internetportal aufgeführt.

Kategorien existieren als Aufgaben und Anforderung bezüglich der Tätigkeit.

Zudem verfügt die Firma über die Möglichkeit der Online-Bewerbung. Da keine postalische Adresse vorhanden ist, dürfte dies neben einer telefonischen Bewerbung auch die einzige Möglichkeit sein.

Anhang:

Nachweisführung der Online-Bewerbungsmöglichkeiten, der verschiedenen Arten elektronischer Stellenmärkte und inhaltliche Darstellung



SAP THE BEST-RUN E-BUSINESSES RUN SAP

Position:
Werkstudent (m/w) für den Bereich "Global Risk Management" (8641)

Datum:
24.4.2003

Bereich:
Für den Bereich 'Global Risk Management' suchen wir baldmöglichst eine Unterstützung des Sekretariats für 2 - 3 Tage pro Woche.

Aufgaben:

- Vor- und Nachbereitung von Meetings, Organisation von Conference calls
- Terminplanung, -koordination und -überwachung
- Korrespondenz sowie Telefonate und Mailverkehr in deutscher und englischer Sprache
- Durchführung von Raumbuchungen
- Reiseorganisation, Reisekostenabrechnung
- Unterstützung bei der Erstellung von Präsentationen

Anforderungen:

- Gute Englischkenntnisse
- MS-Office Kenntnisse

Einsatzzeitraum:
befristet auf 3 Monate

Einsatzort:
Deutschland - Walldorf/St. Leon-Rot

Ansprechpartner:
Für weitere Fragen steht Ihnen Frau Inge Petri (Tel. +49 6227 7-61149) aus der Personalabteilung gern zur Verfügung. Wir freuen uns auf Ihre Bewerbung.

e-Mail:
inge.petri@sap.com

Internet:
www.sap.de/jobs

Online bewerben

Abb. 265

Studentenjobangebot bei jobpilot.de

Stand 04.2003

Neben den dargestellten elektronischen Stellenmärkten bietet Jobpilot für Stellensuchende die Möglichkeit an, eine Bewerbung mit Lebenslauf online einzugeben und in anonymisierter Form für alle interessierten Arbeitgeber online bereit zu stellen.

Für die Online-Eingabe einer Bewerbung ist es bei jobpilot erforderlich sich anzumelden und registrieren zu lassen.

An einem abrufbaren Beispiel soll die inhaltliche Aufbereitung einer anonymen Online-Bewerbung dargestellt werden. Von besonderer Wichtigkeit ist im Hinblick auf den später zu untersuchenden Themenschwerpunkt des Persönlichkeits- und Datenschut-

2. Profit-Stellenmärkte

zes, die Art der anonymisierten Darstellung und welche persönlichen Daten wie angedeutet werden.

The screenshot shows the 'My jobpilot' website interface. On the left, there is a login section with fields for 'Benutzername' and 'Passwort', and a 'Login' button. Below it are fields for 'Anmelden', 'Suchen', and 'Anmelden'. On the right, there is a 'Specials' sidebar with links for 'Features im My jobpilot', 'Privacy Policy', 'Überblick', 'Hilfe zu Lebensläufen', 'Informationen zum Ablauf', and 'Jobs per Handy'. The main content area is titled 'Ihr Lebenslauf bei jobpilot' and contains the following text:

Ihr Lebenslauf bei jobpilot

Nutzen Sie Ihre Chancen: Stellen Sie Ihren Lebenslauf online!
So können Sie Ihre Jobsuche noch einfacher und bequemer gestalten. Mit nur einer Eingabe erreichen Sie viele Unternehmen: weltweit und rund um die Uhr!

Ihre Vorteile:

- **Selbst am Steuer:** Jetzt bewerben sich die Unternehmen bei Ihnen.
- **Vertraulichkeit:** Die Firmen können Ihre persönlichen Daten nicht einsehen.
- **Zielgenau:** Die strukturierte Suche sorgt für passende Kontakte.
- **Keine Kosten:** Dieser Service ist für Sie völlig kostenfrei.

So funktioniert es:

1. Kostenlos für My jobpilot anmelden
2. Unter "Ihr Lebenslauf" Ihr persönliches Bewerberprofil hinterlegen
3. Titel für die anonyme Veröffentlichung eingeben und aktivieren (Beispiel)

Schon ist Ihr Lebenslauf online - Kontakte gehen in Ihr Nachrichtenfach ein

Lebenslauf jetzt eingeben: ■ Anmeldung

Abb. 266

Startseite für Online-Bewerbungen in Jobpilot

Stand 04.2003

Das angegebene Beispiel enthält zunächst ein klassisches Bewerbungsanschreiben, mit der Ausnahme, dass keine Adress- und Kontaktdaten angegeben sind. Zudem ist als erstes aufgeführt, ein frühestmöglicher Einsatztermin, gewünschte Einsatzorte und die gewünschte Beschäftigungsart.

Anhang:

Nachweisführung der Online-Bewerbungsmöglichkeiten, der verschiedenen Arten elektronischer Stellmärkte und inhaltliche Darstellung

Lebenslauf jetzt eingeben: [Anmeldung](#)

Beispiel-Lebenslauf

"Marketing-Fachfrau" sucht neue Herausforderung

Frühestmöglicher Einsatztermin -----

Europa
- Deutschland
 Baden-Württemberg
 Brandenburg
 Hessen
Nordamerika
- Kanada
- USA

Gewünschter Einsatzort -----

Gewünschter Einsatzort (Beschreibung) -----

Gewünschte Beschäftigungsart Feste Anstellung

Kurzbewerbung:
Sehr geehrte Damen und Herren,

über fünf Jahre lang habe ich in einer Werbeagentur und einem großen, konservativen Handelsunternehmen als stellvertretende Marketingleiterin gearbeitet. Ich bin fit in Handelsmarketing, POS-Aktionen, Produktion, Corporate Promotions, Budgetplanung, Kreativdirektion, bundesweite Handzettelverteilung, Media, u.s.w. Durch meinen Background bin ich erfahren in den Bereichen Büroorganisation, Einkauf und Vertrieb, da ich seinerzeit die Ausbildung zum Groß- und Einzelhandelskaufmann abgelegt habe. Während dieser Zeit habe ich 2 Jahre in unserer amerikanischen Zweigstelle gearbeitet.

Vor 4 Jahren bin ich dann in die IT/ Telekommunikationsbranche gewechselt.
Hauptaufgaben:
-Betreuung mehrerer Produktlinien
-Vertriebsverantwortung Zentral Europa
-Umsatz- und Ergebnisverantwortung
-Kommerzielle Führung der jeweiligen Mitarbeiter

Zu meinen Stärken gehören:
-Teamwork
-Kommunikationsfähigkeit
-Internationaler Background
-Kunden-und Marktorientierung

Bezüglich meiner Motivation ist zu sagen, daß ich alles in bisheriger Position erreicht habe und eine neue Herausforderung suche.

Ich freue mich auf ein persönliches Gespräch mit Ihnen.

Abb. 267

Muster-Online-Bewerbung in Jobpilot

Stand 04,2003

An das Bewerbungsanschreiben folgen Bewerberdaten die in 6 Kategorien eingeteilt sind:

Grunddaten, Ausbildung, Berufserfahrung, Sprach- und EDV-Kenntnisse, derzeitige bzw. letzte Tätigkeit und gewünschte Tätigkeit.

Die Grunddaten bestehen aus den Merkmalen Geschlecht, Alter, Nationalität und

2. Profit-Stellenmärkte

Wohnsitz, wobei unter Alter ein Intervall und bei Wohnsitz nur das Land angegeben ist.

Die Kategorie Ausbildung beinhaltet besuchte Schularten ohne direkte Namensangabe, Ausbildungsabschlüsse mit Schwerpunktangaben, Abschlussnote als Prozentintervall und zusätzliche Bemerkungen.

Grunddaten	
Geschlecht:	weiblich
Alter:	36-40 Jahre
Nationalität:	deutsch
Wohnsitz:	Deutschland

Ausbildung	
Jahre auf weiterführenden Schulen:	>5 Jahre
Jahre auf Fachhochschule/Universität:	5 Jahre
Höchste Ausbildungsabschlüsse:	Marketing- und Kommunikationsfachfrau Dipl. Kauffrau
Erste Fachrichtung:	Betriebswirtschaftslehre
Weitere Fachrichtungen:	Medienwissenschaften

Abschlussnote:	91%-81%
Hochschule(n):	Marketing-Akademie Frankfurt, Frankfurt/Main Johann-Wolfgang-von-Goethe-Universität, Frankfurt/Main
Bemerkung:	Nach meiner Ausbildung zur Groß- und Einzelkauffrau, wollte ich meine Marketing-Kenntnisse vertiefen und belegte daher die Marketing-Akademie im Abendkurs. Parallel dazu war ich an der Johann-von-Goethe-Universität immatrikuliert und absolvierte daher beide Abschlüsse gleichzeitig. Desweiteren habe ich drei Semester in England an der Oxford University studiert, und in dieser Zeit meine Diplomarbeit in Englisch zum Thema "Economic consequences of the Internet" angefertigt.

Berufserfahrung	
Medien (Film, Funk, TV, Verlag)	5 Jahre
Telekommunikations-Dienstl./Software	4 Jahre
-----	-----
-----	-----
Hinweise zur Branchenerfahrung:	In der Medienbranche habe ich etwas über fünf Jahre in der Marketing-Abteilung gearbeitet und war vorwiegend für Projekte zuständig. In der Telekommunikationsbranche wurde ich als Schnittstelle zwischen der Marketing- und Technik-Abteilung eingesetzt und konnte somit meine Programmierkenntnisse verfeinern. In diesem Berufsfeld konnte ich auch meine Führungserfahrungen sammeln.
Führungserfahrung:	3 Jahre
Projektleitungserfahrung:	5 Jahre
max. Teamgröße:	25

Abb. 268

Muster-Online-Bewerbung in Jobpilot

Stand 04,2003

Anhang:

Nachweisführung der Online-Bewerbungsmöglichkeiten, der verschiedenen Arten elektronischer Stellenmärkte und inhaltliche Darstellung

Die Berufserfahrung als Kategorie ist nicht in feststehende Merkmale unterteilt, sondern beinhaltet einerseits eine zeitliche Auflistung von Berufserfahrungen (Abb. 268) und andererseits Bemerkungen und Hinweise.

Die Gruppe der Sprach- und EDV-Kenntnisse ist dahingehend weiter in Merkmale differenziert als dass im Bereich der Sprache die Muttersprache aufgeführt ist und die

Sprach- und EDV-Kenntnisse	
Muttersprache:	Ungarisch
Fremdsprachenkenntnisse fließend:	Deutsch Englisch
Fremdsprachenkenntnisse gut:	-----
Fremdsprachen Grundkenntnisse:	-----
EDV-Kenntnisse:	MS-Word, Excel, Powerpoint, Publisher, Adobe Photoshop, Freehand, Quark Xpress, Netscape Communicator, Web-Editoren wie MS-Frontpage, HotDog, PageMaker 6.0, PhotoStyler 2.0, CorelDraw 7.0, etc.
Weitere Kenntnisse:	Rhetorik und Verkaufs- und Abschlußtechnik, Branchenkenntnisse im IT/Telekommunikations-Bereich, Webdesign, Produktion, Druckverfahren, digitale Technologie
Persönliche Interessen/Hobbies:	Fotografie, Tauchen, Schach
Derzeitige (letzte) Tätigkeit	
Position:	3 Jahre Abteilungs-/Referatsleiter
Branche:	Telekommunikations-Dienstl./Software
Berufsfeld:	IT-Marketing/PR
Ich trage Personalverantwortung für:	21-50
Auslandserfahrung:	3 Semester in England studiert, und 2 Jahre Berufserfahrung in den USA
Gewünschte Tätigkeit	
Ich möchte in folgender/n Position/en arbeiten:	Abteilungs-/Referatsleiter Hauptabteilungs-/Bereichsleiter Team-/Projektleiter
Ich möchte in folgender/n Branche/n arbeiten:	Datenverarbeitung (Software/Dienstl.) Internet/Multimedia Medien (Film, Funk, TV, Verlag) Telekommunikation (Hardware) Telekommunikations-Dienstl./Software Werbung/Marketing/PR
Ich möchte in folgendem/n Berufsfeld/ern arbeiten:	-----
Reisebereitschaft:	uneingeschränkt
Gehaltsvorstellung:	150.000,- p.a.

Abb. 269

Muster-Online-Bewerbung in Jobpilot 2

Stand 04,2003

2. Profit-Stellenmärkte

Fremdsprachenkenntnisse in fließend, gut und Grundkenntnisse unterschieden werden. Im Merkmal EDV-Kenntnisse sind die dem Bewerber geläufige Programme enthalten. Unter „Weitere Kenntnisse“ sind sonstige berufliche Kenntnisse untergebracht. Innerhalb dieser Kategorie ist auch das Merkmal Persönliche Interessen / Hobbys zu finden.

Die anschließende Kategorie „Derzeitige (letzte) Tätigkeit“ enthält die Merkmale Position, Branche, Berufsfeld, Auslandserfahrung und das Merkmal „Ich trage Personalverantwortung für“ mit einer auf die Personenanzahl bezogenen Intervallangabe.

Die letzte Kategorie „Gewünschte Tätigkeit“ besteht aus Merkmalen, welche die gewünschte Position, Branche und Berufsfelder zum Inhalt hat. Zudem ist noch Reisebereitschaft und die Gehaltsvorstellung angegeben.

Für Arbeitgeber ist der Rekrutierungs-Service und eine Campus-Rekrutierung vorhanden. Die Angebote sind bei beiden Rekrutierungen die selben. Bezüglich der Personalsuche existieren die Kategorien der jeweils kostenpflichtigen Anzeigenschaltung zur Veröffentlichung eigener Stellenanzeigen und die Bewerberdatenbank, sowie die kostenpflichtigen Serviceleistungen Direct-Selection, Bewerber-Management, Individuelle HR-Systeme und HR-Consulting.

The screenshot displays a web interface for employers. At the top left, there is a 'Kunden-Login' section with input fields and a 'Login' button. The main header features a banner with the text 'Für Arbeitgeber' and an image of people in a meeting. Below this, the page is divided into two main sections: 'Rekrutierung-Services' and 'Campus-Rekrutierung'. Under 'Rekrutierung-Services', there are three sub-sections: 'Anzeigenschaltung' (Two possibilities for the publication of your ad), 'Bewerberdatenbank' (Fast search of over 170,000 profiles), and 'Direct-Selection' (Round-table service from pre-selection to hiring). Under 'Campus-Rekrutierung', there are three sub-sections: 'Bewerber Management' (Simple and integrated - manage applicants online), 'Individuelle HR-Systeme' (Optimize processes and appear convincingly), and 'HR-Consulting' (Benefit from our experienced HR specialists). A footer section mentions 'Der jobpilot Produkt-Berater empfiehlt Ihnen den optimalen jobpilot-Produktmix gemäß Ihren individuellen Anforderungen.' On the right side, there is a sidebar with 'Informationen' (Product-Berater, Aktion des Monats, Kontakt), 'Personal-Journal' (Journal-Startseite), and 'Kostenloser Newsletter für Arbeitgeber:'. At the bottom right, there are 'E-Mail' and 'Lost' buttons.

Abb. 270 Service-Startseite für Arbeitgeber

Stand 04.2003

Anhang:

Nachweisführung der Online-Bewerbungsmöglichkeiten, der verschiedenen Arten elektronischer Stellennmärkte und inhaltliche Darstellung

❖ Arbeitnehmerverleih – Bsp. Firma „Service Personal-Dienstleistungen“

Wie in Abb. 19 dargestellt, unterteilen sich die Kategorien in Unternehmensdarstellung, Presseinformationen, Zeitpersonal nach Maß, Stellenangebote, Referenzen, Niederlassungen und Impressum.

Die Unternehmensdarstellung beinhaltet Daten und Fakten über die Firma und Unternehmensphilosophie sowie deren Ausrichtung.

Die Kategorie der Presseinformationen enthält die Zeitarbeit betreffende Pressemeldungen und diesbezügliche Gesetze.

Die Gruppe „Zeitpersonal nach Maß“ weist im Text des ersten Merkmals „Personalreserve“ nach, dass die Firma ausschließlich den Verleih von Arbeitnehmern betreibt. Im Merkmal „Vorteile“ werden die für Arbeitgeber relevanten Vorteile erläutert. Die Berufsgruppen als nächster Punkt enthält eine Liste von Berufen und Tätigkeiten, welche bis lang von der Firma verliehen wurden und gerade im Verleih sind.

Im letzten Merkmal dieser Kategorie erhält ein potentieller Auftraggeber die Möglichkeit online eine Personalnachfrage einzugeben.

The screenshot shows a website interface for 'SERVICE Personal - Dienstleistungen GmbH'. On the left is a vertical navigation menu with the following items: 'Presseinformationen', 'Zeitpersonal nach Maß' (which is expanded to show sub-items: 'Personalreserve', 'Vorteile', 'Berufsgruppen', and 'Online-Anfrage'), 'Stellenangebote', 'Referenzen', 'Niederlassungen', 'Impressum', and 'Seite drucken...'. The main content area features the company name 'SERVICE Personal - Dienstleistungen GmbH' and the headline 'ist Ihre kostenlose Personalreserve,'. Below this is a photograph of a person in silhouette standing next to a flipchart against a sunset background. To the right of the photo, text describes the company's history since 1992 and its current status as one of the largest in the industry in North West Germany, employing hundreds of staff and serving over 2,000 client companies. Further down, the text emphasizes 'die Sie unabhängig macht' (making you independent) and 'und Ihre Qualität sichert!' (ensuring your quality), mentioning ISO 9002 certification.

Abb. 271

Seiten für Arbeitgeber der Firma Service P-D

Stand 06.2003

2. Profit-Stellenmärkte

Die Online-Personalanfrage beinhaltet neben der Angabe von Adresdaten die Angabe der gewünschten Berufsgruppe, der Anzahl von gesuchten Mitarbeitern, Auftragsbeginn und –ende sowie sonstige Bemerkungen.

The screenshot shows a web interface for a company application. On the left is a navigation menu with the following items: 'Zeitpersonal nach Maß', 'Personalreserve' (with a sub-item 'Vorteile'), 'Berufsgruppen', 'Online-Anfrage', 'Stellenangebote', 'Referenzen', 'Niederlassungen', 'Impressum', and 'Seite drucken...'. The main content area is titled 'Firmenanfrage' and contains the following text and form fields:

Firmenanfrage
 Bitte füllen Sie den Fragebogen aus und klicken Sie auf "Absenden".
 Wir werden uns schnellstmöglich bei Ihnen melden.

Form fields include:
 - Firma: [text input]
 - Anrede: [radio buttons for Herr and Frau]
 - Ansprechpartner: [text input]
 - Strasse: [text input]
 - PLZ / Ort: [text input]
 - Telefon: [text input]
 - Telefax: [text input]
 - Email: [text input]
 - Welche Berufsgruppe suchen Sie?: [text input]
 - Wieviele Mitarbeiter suchen Sie?: [text input]
 - Ab wann soll der Auftrag beginnen?: [text input]
 - Wann ist das geplante Auftragsende?: [text input]
 - Bemerkungen: [text input]

Abb. 272 Online Personalanfrage der Firma Service P-D

Stand 06.2003

Die anschließende Kategorie „Stellenangebote“ hat keine reellen Stellenangebote zum Inhalt.

Im Merkmal „Vorteile“ sind in die für Arbeitnehmer relevanten Vorzüge aufgeführt. Der Punkt Berufsgruppen enthält Berufe und Tätigkeiten, welche aktuell und potentiell gesucht werden.

Das dritte Merkmal „Jetzt bewerben“ enthält ein Online-Bewerbungsformular. Dieses enthält die Angabe der Adresdaten einschließlich Geburtsdatum und des weiteren die Angabe dessen, als was der Bewerber arbeiten möchte, des erlernten Berufes, der letzten Tätigkeit, eines Tätigkeitsbeginns und –endes und sonstige Bemerkungen.

Anhang:

Nachweisführung der Online-Bewerbungsmöglichkeiten, der verschiedenen Arten elektronischer Stellennmärkte und inhaltliche Darstellung

Unternehmensdarstellung

Presseinformationen

Zeitpersonal nach Maß

Stellenangebote

- Vorteile
- Berufsgruppen
- Jetzt bewerben!

Referenzen

Niederlassungen

Impressum

Zeitpersonal nach Maß!

Service Personal - Dienstleistungen®

Vorteile für die Mitarbeiter von Service Personal - Dienstleistungen GmbH

Durch die folgende Übersicht erkennen Sie welche Vorteile Ihnen als Mitarbeiter von Service Personal - Dienstleistungen GmbH entstehen:

1) Dauerarbeitsplätze - Durch unsere Entwicklung, sowie durch die Wachstumsraten der Zeitarbeit haben unsere Mitarbeiter einen Dauerarbeitsplatz. Dies wird auch durch unsere Mitarbeiter belegt, die schon seit vielen Jahren für uns tätig sind.

2) Abwechslungsreiche Tätigkeiten - Aufgrund der wechselnden Einsatzstellen, haben Sie die Möglichkeit viele Arbeitsplätze und neue Menschen kennen zu lernen. Die Monotonie mancher Arbeitsplätze, unter Umständen über ein Jahrzehnt immer an der gleichen Maschine arbeiten zu müssen wird durch die Zeitarbeit ausgeschlossen.

3) kalendertägige Auslöse - Durch die wechselnden Einsatzstellen ist es uns möglich, Ihnen für Weg zwischen Ihrer Wohnung und Ihrem Einsatzort, eine steuerfreie Auslösung zu zahlen (Einsatzwechseltätigkeit).

Abb. 273 Seiten für Arbeitnehmer der Firma Service P-D Stand 03,2003

Stellenangebote

- Vorteile
- Berufsgruppen
- Jetzt bewerben!

Referenzen

Niederlassungen

Impressum

Seite drucken...

Anrede: Herr Frau

Nachname: _____

Vorname: _____

Strasse: _____

PLZ / Ort: _____

Telefon: _____

Telefax: _____

Email: _____

Geboren am: _____

als was möchten Sie arbeiten ? _____

erlernter Beruf: _____

letzte Tätigkeit: _____

Ab wann suchen Sie Arbeit ? _____

Bis wann möchten Sie arbeiten ? _____

Bemerkungen: _____

Abb. 274 Online-Bewerbungsformular der Firma Service P-D Stand 06.2003

Die darunter liegende Kategorie „Referenzen“ beinhaltet veröffentlichte Stellungnah-

2. Profit-Stellenmärkte

men, Kommentare und Presse- und Zeitungsartikel, welche positives über die Firma berichtet haben und diese empfehlen.

In „Niederlassungen“ als nächste Gruppe sind auf einer Karte die Zweigstellen der Firma abgebildet, welche auch auf einer Liste einzeln aufgeführt sind und online kontaktiert werden können.

In der zuletzt angeführten Kategorie „Impressum“ sind die Adress- und Kontaktdaten enthalten, unter denen man die Firma erreichen kann, sowie die Geschäftsführung der Firma.

❖ Arbeitsverleih und –vermittlung – Bsp. Firma Persona service

Wie durch Abb. 21 dargestellt, verfügt die Firma persona service über zwei Stellenmärkte, zum einen eine Stellenbörse und als zweites über eine Personalbörse, wobei in beiden Fällen Verleih und Vermittlung stattfinden kann.

Nachdem man den Link Stellenbörse aktiviert hat, erhält man die Suchseite des Stellenmarktes. Diese enthält die Auswahlkategorien Berufsgruppierungen, Bundesländer und Niederlassungen. Nach getroffener Auswahl erhält man eine Liste von Angeboten, wobei die einzelnen Angebote mit einer kurzen Berufsbezeichnung versehen sind und der Angabe der Anzahl des jeweilig gleichen Berufes.

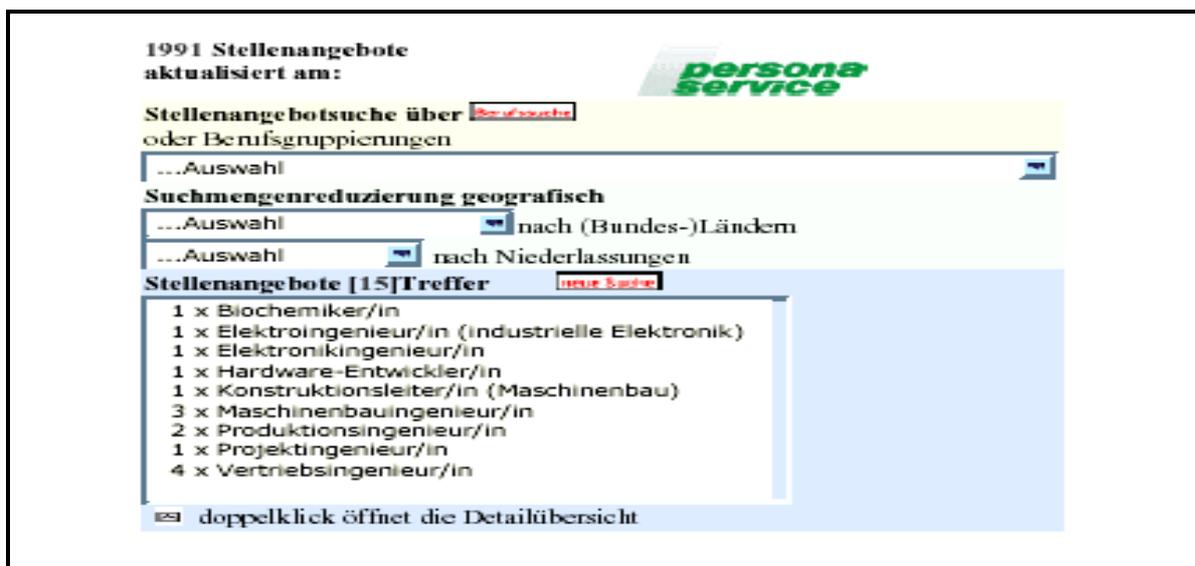


Abb. 275

Stellenmarkt der Firma persona service

Stand 05.2003

Anhang:

Nachweisführung der Online-Bewerbungsmöglichkeiten, der verschiedenen Arten elektronischer Stellenmärkte und inhaltliche Darstellung

Führt man einen Doppelklick auf einer Berufsbezeichnung aus, so gelangt man zu einer weiteren Seite, welche neben der Berufsbezeichnung die Anzahl und den Einsatzort enthält. Durch ankreuzen eines Berufes kann man diesen vormerken und so mehrere aufnehmen. Zusätzlich kann man bestimmen, ob man sich nur für einen oder mehrere oder alle angekreuzten Berufe bewerben möchte. Eine Stellenbeschreibung ist in diesem Stellenmarkt offensichtlich nicht vorgesehen. Ebenso wenig wie eine direkte Bewerbung bei dem ursprünglichen Stellenanbieter. Stattdessen wird man in der Prozedur mittels eines „weiter“ – Links zu einem kurzen Bewerbungsformular geführt.

	Berufsbezeichnung:	Anzahl:	Einsatzort:	
1	Maschinenbauingenieur/in	1	Bergedorf	<input type="checkbox"/>
2	Maschinenbauingenieur/in	1	Eberswalde	<input type="checkbox"/>
3	Maschinenbauingenieur/in	1	Ravensburg	<input type="checkbox"/>

auf alle gekennzeichneten Stellen bewerben

Abb. 276 Stellenmarkt der Firma persona service

Stand 05.2003

Das Online-Bewerbungsformular enthält zwei Kategorien, nämlich Angaben zur Person und „Beruflicher Werdegang“.

In der Gruppe „Angaben zur Person“ werden die üblichen, notwendigen Adressdaten abgefragt, sowie Geburtsdatum, Telefon und E-Mail.

Die Kategorie „Beruflicher Werdegang“ hat als Auswahlmens die Merkmale Schulabschluss, Studium, Beruf/Ausbildung, ausgeübte Tätigkeit, gewünschte Tätigkeit, regionale Ortsauswahl, Ortswunsch und gewünschter Eintrittstermin. In einem Merkmal „zusätzliche Qualifikation“ kann man selbst Einträge vornehmen.

2. Profit-Stellenmärkte

The screenshot shows an online application form titled 'Onlinebewerbung' for 'persona service'. The form is divided into two main sections: 'Angaben zur Person' (Personal Information) and 'Berufl. Werdegang' (Professional Background).

Angaben zur Person:

- *Anrede: Frau Herr
- *Vorname: [Text input]
- *Name: [Text input]
- *Geburtsdatum: [Month/Day dropdown]
- *Strasse: [Text input]
- *PLZ / Ort: [Text input]
- *Land: [Country dropdown, currently 'D']
- *Telefon(Priv.): [Text input]
- Telefon(Mobil): [Text input]
- e-mail: [Text input]

Beruf. Werdegang:

- Schulabschluss: [Dropdown menu, currently '...Auswahl']
- Studium: [Dropdown menu, currently '...Auswahl']
- *Beruf/Ausbildung: [Dropdown menu]
- zusätzl. Qualifikation: [Text input]
- ausgeübte Tätigkeit: [Dropdown menu]
- *gew. Tätigkeit: [Dropdown menu]
- Regionale Auswahl: [Dropdown menu, currently '...Auswahl']
- Ortswunsch: [Dropdown menu]
- gew. Eintrittstermin: [Month/Day/Year dropdown]

Buttons: 'senden' and 'löschen'.

Abb. 277 Online-Bewerbungsformular der Firma persona service

Stand 05.2003

The screenshot shows the 'Personalbörse' (Job Board) page of 'persona service'. The page features a navigation menu on the left with options like 'Jobs & Personal', 'Stellenbörse', and 'Personalbörse'. The main content area includes a photo of people in a meeting and a detailed description of the job board service.

Personalbörse

Die **Personalbörse** gewährt Personalentscheidern aller Branchen Zugang zu den verfügbaren **Mitarbeiterprofilen**. Suchkriterien ermöglichen Ihnen eine gezielte Recherche und Auswahl. Anschließend können Sie über die zuständige Niederlassung direkt Kontakt mit dem Bewerber aufnehmen.

Noch ein Wort zu einer effizienten Vorgehensweise:

Um Ihre Personalanfrage zügig und korrekt bearbeiten zu können, benötigen wir einige Angaben wie Name, Firma, Telefon usw. Zugang zu den Bewerberdaten eröffnen nur vollständige Eingaben. Sie dienen damit sozusagen als "Schlüssel" und werden ausschließlich zu diesem Zweck erhoben. Wir empfehlen Ihnen die - selbstverständlich unverbindliche - Einrichtung eines persönlichen Zugangscodes, insbesondere wenn Sie unseren Service häufiger nutzen möchten. Damit entfallen wiederholte Eingaben, und Sie können sofort beginnen.

Starten Sie jetzt Ihre Online-Personalsuche

- ♦ **Kundenlogin** ...wenn Sie sich bereits angemeldet haben.
- ♦ **Erstanmeldung** ...wenn Sie unsere Personalbörse das erste mal betreten.

Viel Erfolg!

Abb. 278 Site der Personalbörse der Firma persona service

Stand 05.2003

Die Personalbörse ist codewortverschlüsselt, d.h. dass ein Personalsuchender sich erst anmelden muss. Dies bedeutet, im hier vorliegenden Fall, das Ausfüllen eines Anmeldeformulars.

Das Anmeldeformular beinhaltet die Angabe der Adressdaten, sowie E-Mail, Tele-

Anhang:

Nachweisführung der Online-Bewerbungsmöglichkeiten, der verschiedenen Arten elektronischer Stellenmärkte und inhaltliche Darstellung

fon und die Branche des Personalsuchenden.

The screenshot shows a registration form titled 'Online-Personalsuche' for 'persona service'. The form contains the following fields and elements:

- Anrede:** A dropdown menu with 'Frau' selected.
- Vorname*:** A text input field.
- Name*:** A text input field.
- Funktion:** A text input field.
- Firma*:** A text input field.
- Straße*:** A text input field.
- Land / PLZ / Ort*:** A dropdown menu with 'D' selected, followed by two text input fields for PLZ and Ort.
- em@il*:** A text input field.
- Telefon(int. / Vorwahl / Nr.)*:** A dropdown menu with '0049' selected, followed by two text input fields for international/vanity number and number.
- Branche:** A text input field.
- Zugang beantragen?:** A checkbox that is checked.
- Login: 3832**
- Anmelden / beantragen** and **Zurücksetzen** buttons.

Abb. 279 Anmeldeformular „Personalsuche“ der Firma persona service Stand 05.2003

The screenshot shows a login form titled 'Online-Personalsuche' for 'persona service'. The form contains the following elements:

- Password:** A text input field.
- Login(Email-Adresse):** A text input field.
- Abrufen** and **Zurücksetzen** buttons.
- Haben Sie Ihr Passwort vergessen? Password abfragen** link.

Abb. 280 Login „Personalsuche“ der Firma persona service Stand 05.2003

Nach einer erfolgten Anmeldung hat der Personalsuchende die Möglichkeit ein Passwort einzurichten. Dies ist gedacht für Personen, welche diesen Personalmarkt öfter aufsuchen. Wenn man ein Passwort hat, kann man den Personalmarkt abrufen, indem das Passwort und die E-Mail-Adresse eingegeben wird.

Die Personalsuche erfolgt dann nach den Merkmalen und Kriterien der in Abbildung 108 dargestellten Daten des beruflichen Werdegangs in der Onlinebewerbung.

Neben Personal-Leasing und –Vermittlung bietet persona service noch die Dienstleistung „On Site Management“. Hierbei steht ein Koordinator für einen Auftraggeber zur Verfügung, welcher den Einsatz des Leasing-Personals arrangiert und koordiniert. Im Idealfall befindet sich das Büro, wie beim Inhouse-Service von

2. Profit-Stellenmärkte

Randstad, im Betrieb des Auftraggebers.

In der Kategorie „Wir über uns“ befindet sich die Selbstdarstellung der Firma und in „Aktuelles“ sind Gesetze und aktuelle Presse- und Medienmeldungen enthalten.



persona service

Das Modell: Ein exklusiv für Ihr Unternehmen tätiger Koordinator von **persona service** sorgt für den reibungslosen Einsatz von Leasing-Personal und entlastet Sie so spürbar. Das On-Site-Büro befindet sich im Hause des Kunden (Inhouse-/Komplett-Service) oder in der nahegelegenen **persona service**-Niederlassung (Exklusiv-Service).

Die Zielsetzung: Das individuell auf Unternehmen mit dauerhaft großem Bedarf an Leasing-Personal zugeschnittene Konzept erweitert und optimiert unsere Dienstleistung für diesen Kundenkreis.

Dienstleistung

- Personal-Leasing
- Personal-Vermittlung
- On-Site-Management

Abb. 281

Seite „On Site Management“ der Firma persona service

Stand 05.2003

❖ Branchen- und berufsspezifische Profit-Stellenmärkte für Verleih, Vermittlung und Verleih und Vermittlung

Arbeitnehmerverleih – Bsp. FFO Personal Leasing GmbH

Als Beispiel für einen Profit-Stellenmarkt mit branchenspezifischer Ausrichtung und der Beschränkung auf Arbeitnehmerverleih sei hier die Firma FFO Personal-Leasing angeführt. Die diesbezüglichen Nachweise sind in Abb. 282, Abb. 283 und Abb. 284 zu finden. Die angebotenen Kategorien der Firma sind: Home, Über uns, FFO-Automotive/ Rapid Prototyping, Die Werkstatt, Kontakt, Jobs und die Möglichkeit den Auftritt im Internet in Deutsch oder Englisch darstellen zu lassen. Die den Stellenmarkt betreffenden Kategorien sind „Über uns“, „Kontakt“ und „Jobs“.

Anhang:

Nachweisführung der Online-Bewerbungsmöglichkeiten, der verschiedenen Arten elektronischer Stellennmärkte und inhaltliche Darstellung

Unter der Kategorie „Über uns“ wird neben der Arbeitnehmer-Überlassung noch Personalberatung und Anzeigenschaltungen angeboten.



Abb. 282 Angebotskategorien der Firma FFO PL

Stand 06.2003

Die hier als Merkmal aufgeführte Arbeitnehmer-Überlassung beinhaltet die Ausprägungen der speziellen angebotenen Tätigkeits- und Berufssparten. Dies sind, in Verbindung mit Abb. 284, ausgebildete Fahrer für den Bereich Automotive Versuch, Ingenieure, Juristen, Kaufleute und Naturwissenschaftler.



Abb. 283 Berufssparten des Arbeitnehmerverleihs der Firma FFO PL

Stand 06.2003

Über den Kategorielink „Jobs“ gelangt man zu den direkten Angeboten der Arbeitnehmer-Überlassung. Diese beinhalten die eben aufgeführten Berufe außer die der Fahrer.

2. Profit-Stellenmärkte

[Ingenieure] [Juristen] [Kaufleute] [Naturwissenschaftler]		
Stellenangebote für Kaufleute		
 Personal Leasing GmbH		
Dotzheimer Strasse 168, D-65197 Wiesbaden oder Postfach 24 05, D-65014 Wiesbaden		
0005-K	Berufsausbildung Stellenbeschreibung Berufserfahrung Führerschein Sprachkenntnisse Gehalt Arbeitsort Bewerbung	Wirtschaftswissenschaftliches Studium Das Aufgabengebiet umfasst u. a. die Entwicklung und Bearbeitung Leasingengagements, Konzeptionen und Verträge gestalten, Bonität erstellen und Gremienentscheidungen vorbereiten. nicht erforderlich, die Einarbeitung wird durch interne und externe Trainin unterstützt nicht erforderlich englisch von Vorteil, jedoch nicht Bedingung nach Vereinbarung Rhein-Main-Gebiet Herrn Joachim Luff bewerbung@ffo-pe
0004-K	Berufsausbildung Stellenbeschreibung Berufserfahrung Führerschein Sprachkenntnisse Gehalt Arbeitsort Bewerbung	Wirtschaftswissenschaftliches Studium Das Aufgabengebiet umfasst das selbständige Akquirieren von Facility-Managementaufträgen und das eigenverantwortliche Bewirt Objekten sowie das Erstellen von Standort- und Wirtschaftlichkeits: abgeschlossenes Studium, erste Erfahrungen im Bereich der gewerbliche Vorteil, jedoch nicht Bedingung nicht erforderlich englisch von Vorteil, jedoch nicht Bedingung nach Vereinbarung Rhein-Main-Gebiet Herrn Joachim Luff

Abb. 284

Stellenausschreibungen der Firma FFO PL

Stand 06.2003

Als Beispiel für Stellenangebote seien hier zwei Ausschreibungen für Kaufleute dargestellt. Der Aufbau der Angebote ist bei allen angebotenen Berufen gleich.

Nach der Berufsausbildung als erstes Merkmal, folgt Stellenbeschreibung, gewünschte Berufserfahrung, Führerscheinerfordernis, erwünschte Sprachkenntnisse, Gehalt, Arbeitsort und die Bezugsperson für die Bewerbung bei der Personal-Leasing Firma. Die Bewerbung selbst ist offensichtlich als E-Mail-Bewerbung erwünscht, da sich unter jedem Stellenangebot ein E-Mail-Link für Bewerbungen befindet.

Ein weiterer Servicebereich der Firma FFO PL ist die Personalberatung und die Anzeigenschaltung.

Unter Personalberatung wird hier zum einen die Suche von Spezialisten verstanden

Anhang:

Nachweisführung der Online-Bewerbungsmöglichkeiten, der verschiedenen Arten elektronischer Stellennmärkte und inhaltliche Darstellung

und andererseits die Suche von Führungskräften für Unternehmen.



Abb. 285 Service Personalberatung der Firma FFO PL

Stand 06. 2003

Unter Anzeigenschaltung versteht die Firma FFO PL die Erstellung von Werbeplattformen für Unternehmen und Anzeigengestaltungen für Stellenangebote.



Abb. 286 Service Anzeigenschaltung der Firma FFO PL

Stand 06.2003

In der Kategorie Kontakt befindet sich ein kurzes Formular mittels dessen man auf verschiedene Angebote der Firma bezugnehmend antworten kann.

Es enthält die Angabe der Adressdaten des Absenders, sowie ein Feld „Betreff“ in welches eine Anfrage eingegeben werden kann.

2. Profit-Stellenmärkte

Home Über uns **FFO-Automotive** FFO Rapid Prototyping **DIE WERKSTATT** Kontakt Jobs Deuts

Name:

Titel:

Organisation:

Adresse:

Telefon:

Fax:

E-Mail:

Kommentar/Auftrag:

Betreff:

Abb. 287 Kontaktformular der Firma FFO PL

Stand 06.2003

Der Angebotsbereich FFO Automotive zählt, außer der zur Verfügungsstellung von Testfahrern, nicht zum Arbeitnehmerverleih bzw. Angebotsspektrums des Stellenmarktes. Hier erledigt die Firma selbst Aufträge aus der Automobilbranche.

FFO Personal Leasing GmbH
Automotive Engineering Consulting

Home Über uns **FFO-Automotive** FFO Rapid Prototyping **DIE WERKSTATT** Kontakt Jobs Deuts

Die **FFO** Automotive Rüsselsheim GmbH mit der Zentrale in Wiesbaden und dem Vertrieb in Langen bei Frankfurt befindet sich in zentraler Lage Deutschlands.

Über den Frankfurter Flughafen und das vor der Haustür liegende dichte Autobahnnetz sind wir in der Lage, jeden Punkt der Bundesrepublik sowie das europäische Ausland in kürzester Zeit zu erreichen.

Sie nutzen unsere Mobilität für die optimale Abwicklung ihrer Projekte in der Automobilindustrie und deren Partnerunternehmen.



Abb. 288 Geschäftsfeld FFO Automotive der Firma FFO PL

Stand 06.2003

Anhang:

Nachweisführung der Online-Bewerbungsmöglichkeiten, der verschiedenen Arten elektronischer Stellennmärkte und inhaltliche Darstellung

Arbeitsvermittlung – Bsp. Firma „Firmen- & Personal-Profil“

Als Beispiel für einen Profit-Stellenmarkt mit branchenspezifischer Ausrichtung und der Beschränkung auf Arbeitnehmervermittlung sei hier die Firma „Firmen & Personal-Profil“ angeführt.

Neben den üblichen Kategorien Homepage, Kontakt und Impressum existieren hier „Stellengesuch aufgeben“, Stellengesuche, Infokorb (Angebote), Stellenangebote In- und Ausland.

Firmen- & Personal-Profil
Postfach 1417
61284 Bad Homburg
v.d.Höhe
Telefon: 06172 - 9628 -
0
Telefax: 06172 -
9628-23

Homepage
Kontakt
Impressum
Stellengesuch aufgeben
Stellengesuche / job applications
Infokorb (Angebote)
Stellenangebote Inland / domestic vacancies
Stellenangebote Ausland / international vacancies

die Personalvermittlung für die professionelle Audio- und Videobranche

Firmen- & Personal-Profil arbeitet seit 1987 als Personalberatung für die elektronische Medienbranche. Nachdem die rechtlichen Grundlagen 1994 geschaffen wurden, haben wir uns ergänzend auf die Vermittlung von Fachkräften in Festanstellungen aus folgenden Branchen spezialisiert: Professionelle Audio-/Video- und Medientechnik, IT und Telekommunikation.

Darüber hinaus bietet Firmen- & Personal-Profil Unternehmen die Möglichkeit der Partnerschaftssuche an. Das heißt, wir sind Firmeninhabern behilflich, geeignete Investoren für die teilweise oder auch komplette Übernahme Ihres Unternehmens zu suchen, bzw. unterstützen Investoren aktiv bei der Ausschau nach geeigneten Firmen der Branche.

[Informationen für Arbeitgeber](#)
[Informationen für Arbeitsuchende](#)
[English Information](#)

Firmen- und Personal-Profil - Roth-Profinitus e.K.
Bommersheimer Weg 11, Postfach 1417, 61284 Bad Homburg v.d.H.
Telefon: 06172/9628-0, Telefax: 06172/9628-23
E-Mail: info@audiovidjobs.com

letztes Update: 27.05.2003

Abb. 289 Spezielle Personalvermittlung der Firma Firmen & Personalprofil Stand 05.2003

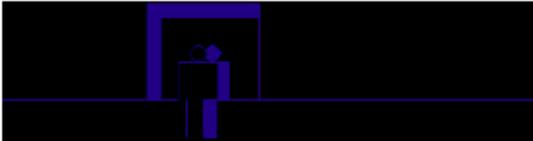
Unter der Kategorie „Stellengesuch aufgeben“ ist ein Bewerbungsformular zu finden. Dieses beinhaltet Merkmale die in den Online-Stellengesuchen veröffentlicht werden und solche welche bei der Firma verbleiben und nicht veröffentlicht werden.

Abgefragte Merkmale die veröffentlicht werden sind Geschlecht, Geburtsdatum, Ver-

2. Profit-Stellenmärkte

fähigkeit, angestrebte Position, Wunschgehalt, gewünschter Einsatzort, Ausbildung, Berufserfahrung, Sprachkenntnisse, sonstige Kenntnisse und Sonstiges.

ar: Stellengesuch http://www.audiovideojobs.com/formular.html?T=1055120



Stellengesuch aufgeben

Hier können Sie **kostenlos** Ihr Stellengesuch aufgeben. Wir werden es dann nach der Überprüfung unverzüglich online stellen.

Daten zum Stellengesuch

Geschlecht,
gender

Geburtsdatum,
date of birth

Verfügbarkeit,
availability

angestrebte Position,
required Position

Wunschgehalt,
required salary

gewünschter Einsatzort,
required location

Ausbildung,
education

Berufserfahrung,
qualification

Abb. 290

Stellengesuchaufgabe der Firma Firmen & Personalprofil

Stand 05.2003

Anhang:

Nachweisführung der Online-Bewerbungsmöglichkeiten, der verschiedenen Arten elektronischer Stellenmärkte und inhaltliche Darstellung

Sprachkenntnisse, language ability	<input type="text"/>
Sonstige Kenntnisse, competent knowledge	<input type="text"/>
Sonstiges, others	<input type="text"/>

Die nachfolgenden Daten werden im Internet nicht veröffentlicht, sie dienen uns zur Kontaktaufnahme mit Ihnen.

Name, name	<input type="text"/>
Vorname, first name	<input type="text"/>
Straße, street	<input type="text"/>
PLZ/Ort, city	<input type="text"/>
Telefon, telephone	<input type="text"/>
Telefax, fax	<input type="text"/>
E-Mail, email	<input type="text"/>

Abb. 291

Stellengesuchaufgabe der Firma Firmen & Personalprofil

Stand 05.2003

Angeforderte Merkmale die nicht veröffentlicht werden sind Adressdaten, Telefon, Fax und E-Mail.

Die Darstellung von Stellengesuchen erfolgt entsprechend den gemachten Angaben bei den zu veröffentlichenden Merkmalen.

Stellengesuche sind hier eingeordnet in ein System von Qualifikationsmerkmalen und betrieblichen Verortungen.

Als Beispiel für ein Stellengesuch im Inland sei hier das Gesuch eines IT-Administrators angeführt, der in der gleichnamigen Kategorie aufgeführt ist.

2. Profit-Stellenmärkte

The screenshot shows a job search results page. On the left is a blue navigation menu with links: [Stellengesuch aufgeben](#), [Stellenangebote](#), [Infokorb \(Gesuche\)](#), [Stellengesuche Inland / applications for a domestic job](#), [Entwicklung / Development](#), [IT-Administrator-Technician](#), and [Management](#). The main content area features a job listing for 'IT-Administrator-Technician' with the following details: **Network Security, WAN/LAN Administration, System Administration, Munich / Bavaria**, Bew.-Nr.: 2419. Below the listing is contact information for 'Firmen- und Personal-Profil - Roth-Profenius e.K.' located at Bommersheimer Weg 11, Postfach 1417, 61284 Bad Homburg v.d.H., with phone 06172/9628-0, fax 06172/9628-23, and email info@audiovideojobs.com.

Abb. 292 Markt für Stellengesuche der Firma Firmen & Personalprofil Stand 05.2003

The screenshot shows a detailed job search profile on the website <http://ww2.audiovideojobs.com/mcgi/>. At the top right is a 'Zurück' button. The job title is 'Network Security, WAN/LAN Administration, System Administration'. The desired location is 'Munich / Bavaria'. The profile lists the following details: **Geschlecht / gender:** männl.; **Alter / age:** 55 Jahre; **Ausbildung / education:** 2 Year College (USA), Technical Training both US Government and US Army; **Berufserfahrung / qualification:** Network Security, System Administration, WAN/LAN Administration; **Sprachkenntnisse / language abilities:** English (Native Language), Spanish (Read, Write, Speak fluently), German (conversational); **Sonstige Kenntnisse / competent knowledge:** Network Security, System Security; **Wunschgehalt / required salary:** 50,000 to 54,000 Euro per year; **Verfügbarkeit / availability:** Immediately. At the bottom, it shows 'Bew.-Nr.: 2419' and a red link 'Interessierte klicken hier -->' with a small icon. Contact information for 'Firmen- und Personal-Profil - Roth-Profenius e.K.' is provided at the very bottom.

Abb. 293 Stellengesuch über die Firma Firmen & Personalprofil Stand 05.2003

Als Merkmale eines Stellengesuches sind naturgemäß die selben zu finden, welche bei der Eingabe eines Stellengesuches aufgeführt sind, mit der Ausnahme der Merkmale

Anhang:

Nachweisführung der Online-Bewerbungsmöglichkeiten, der verschiedenen Arten elektronischer Stellennmärkte und inhaltliche Darstellung

die nicht ausgefüllt wurden. Arbeitgeber können bei Interesse an einem Stellengesuch Kontakt über E-Mail, Telefon oder postalischem Weg mit der Firma aufnehmen. Der angebotene Infokorb dient zum sammeln mehrerer Stellengesuche.

Stellenangebote sind, ebenso wie die Stellengesuche, eingeordnet in ein System von Qualifikationsmerkmalen und betrieblichen Verortungen.

Als Beispiel für ein Stellenangebot in der Audio-Video-Branche sei hier eine Stelle als „Geschäftsführer PRO-Audio“ im Management-Bereich angeführt.

& Personal-Profil Roth-Profenius eK http://www.audiovideojobs.com/?T=10



Firmen- & Personal-Profil
Postfach 1417
61284 Bad Homburg
v.d.Höhe
Telefon: 06172 - 9628 -
0
Telefax: 06172 -
9628-23

Homepage
Kontakt
Impressum
**Stellengesuch
aufgeben**
**Stellengesuche /
job applications**

Management

Geschäftsführer, Baden-Württemberg
Stelle Nr 1282

Geschäftsführer PRO-Audio, Berlin
Stelle Nr 1275

Niederlassungsleiter - Veranstaltungstechnik,
NRW
Stelle Nr 1257

Sales- und Marketing Direktor, Niederlande
Stelle Nr 1272

Firmen- und Personal-Profil - Roth-Profenius e.K.
Bommersheimer Weg 11, Postfach 1417, 61284 Bad Homburg v.d.H.
Telefon: 06172/9628-0, Telefax: 06172/9628-23
E-Mail: info@audiovideojobs.com

Abb. 294

Teilstellenmarkt der Firma Firmen & Personalprofil

Stand 05.2003

Die Stellenausschreibung beinhaltet die Merkmale Auftraggeber, wobei hier in anonymisierter Form nur Hersteller steht, Standort, Aufgabenstellung, Ausbildung, Berufserfahrung, Alter, Vergütung und Beginn der Tätigkeit.

Eine Bewerbung kann nunmehr mittels des Bewerbungsformulars erfolgen oder per E-Mail oder schriftlich auf postalischem Weg. Bei einem Interesse an mehreren Stel-

2. Profit-Stellenmärkte

lenangeboten steht ein Infokorb zum sammeln der einzelnen Angebote zur Verfügung.

[Zurück](#)

Geschäftsführer PRO-Audio

Auftraggeber, Hersteller
customer :

Standort, Berlin
location :

Aufgabenstellung, Leitung eines kleinen Teams, bestehend aus
key task : Vertriebs- und Servicemitarbeitern. Vertriebs-, bzw. Umsatzverantwortung für die BRD. Budgeterstellung, kaufmännische Verantwortung, persönliche Vertriebsaufgabe, damit verbunden ist eine uneingeschränkte Reisebereitschaft.

Ausbildung, k. A.
education :

Berufserfahrung, Vertriebs Erfahrungen, speziell in der digitalen
qualification : Audiobranche, Mitarbeiterführung = guter Teamleader, profundes und kaufmännisches Wissen.

Alter, 30 - 40 Jahre
age :

Vergütung, Es wird ein Festgehalt gezahlt, darüber hinaus ist
salary : eine Gewinnbeteiligung vorgesehen. Außerdem wird ein PKW mit privater Nutzung zur Verfügung gestellt.

Beginn, Juli 2003
availability :

Bew.-Nr. : 1275 Interessierte klicken hier -->

Firmen- und Personal-Profil - Roth-Profenius e.K.
Bommersheimer Weg 11, Postfach 1417, 61284 Bad Homburg v.d.H.
Telefon: 06172/9628-0, Telefax: 06172/9628-23
E-Mail: info@audiowidsoicbs.com

Abb. 295

Stellenangebot über die Firma Firmen & Personalprofil

Stand 05.2003

Arbeitnehmerverleih und Arbeitsvermittlung – Bsp. Firma Zeit-Kraft

Als Beispiel für einen Profit-Stellenmarkt mit branchenspezifischer Ausrichtung und

Anhang:

Nachweisführung der Online-Bewerbungsmöglichkeiten, der verschiedenen Arten elektronischer Stellenmärkte und inhaltliche Darstellung

Verleih und Vermittlung von Stellensuchenden sei hier die Firma Zeit-Kraft angeführt. Die diesbezüglichen Nachweise liefern Abb. 296, Abb. 300 und Abb. 303. Die Nachweise für branchenspezifische Spezialisierungen sind in Abb. 297, Abb. 298 und Abb. 299 zu finden.



Abb. 296 Unternehmensportal der Firma Zeit-Kraft

Stand 06.2003

Die Kategorien dieses Angebots sind: Unternehmen, Bewerber und Kunden.

Unternehmen als Kategorie beinhaltet die Merkmale „Wir über uns“, Zertifikate, Referenzen und Kontakt.

„Wir über uns“ ist eine kurze Selbstdarstellung des Unternehmens, welche die branchenspezifische Ausrichtung, Ziele und Prinzipien enthält.

In Zertifikate und Referenzen als Merkmale werden die Qualitäten und Kompetenz des Unternehmens hervorgehoben.

Unter dem Merkmal Kontakt sind Adressdaten und Kontaktierungsformen angegeben.

2. Profit-Stellenmärkte

UNTERNEHMEN

Wir über uns

zeit-kraft wurde 1979 in München und anschließend in Augsburg gegründet. Das **zeit-kraft** Dienstleistungskonzept ist in allen Branchen der Industrie, Handel und Handwerk bei Personalmangel wie Urlaub, Krankheit, eiligen Terminaufträgen, längst unverzichtbar geworden.

Wir verstehen uns als Partner unserer Kunden - und als Partner unserer Mitarbeiter und bringen qualifizierte Arbeitskräfte an die Plätze, wo sie gebraucht werden.

zeit-kraft erarbeitet individuelle Lösungen im gesamten Personalbereich. So sorgen wir dafür, dass Sie zum richtigen Zeitpunkt über das richtige Personal verfügen.

Unsere Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen sind die Basis unseres Erfolgs. Sie übernehmen große Verantwortung - für ihre Aufgaben in dem Kunden-Unternehmen, für das sie tätig sind und für die Erfüllung der unternehmerischen Zielsetzungen.

zeit-kraft DER INDUSTRIEPARTNER
Personaldienstleistungen

Rudolf Manchot
Unternehmensgründer

Abb. 297 Selbstdarstellung der Firma Zeit-Kraft Stand 06. 2003

Die Kategorie „Bewerber“ enthält die Merkmale „Aktuell“, Ihre Vorteile, Hilfs- und Anlernkräfte, Facharbeiter, Büropersonal, Technisches Personal/IT und Kontakt. Unter „Aktuell“ sind Beschäftigungsmodalitäten aufgeführt und weitere erwünschte Personenkreise, welche in dem Unternehmen tätig werden können. Des weiteren können aktuelle Stellenangebote eingesehen werden.

BEWERBER

Aktuell

Als **zeit-kraft** Mitarbeiter werden Sie selbstverständlich nach Ihren Wünschen und Fähigkeiten bei unseren Kunden eingesetzt, ganz wie Sie möchten, für einige Wochen, Monate oder ein ganzes Arbeitsleben. Bei all unseren Kunden sind Sie stets willkommen, da man auf Ihre Hilfe angewiesen ist und Sie dringend benötigt.

Sie erhalten einen schriftlichen Arbeitsvertrag und sind bei **zeit-kraft** fest angestellt. Dies bedeutet einen festen Stundenlohn bzw. Gehalt, Fahrtkostenerstattung, Essensgeldzuschuß, vermögenswirksame Leistungen, fünf Wochen bezahlten Jahresurlaub, Urlaubsgeld sowie Prämien bei besonderen Leistungen. Selbstverständlich bezahlen wir, wie jeder Arbeitgeber, sämtliche Sozialversicherungsbeiträge.

zeit-kraft sucht auch Hochschulabsolventen, Schüler oder Studenten, die in den Semesterferien ganz nach ihren Zeitbedürfnissen Geld verdienen möchten. Wir bieten auch Wiedereinsteigern, wie etwa Müttern nach den Kindererziehungsjahren, eine Chance ins Berufsleben zurückzukehren.

zeit-kraft DER INDUSTRIEPARTNER
Personaldienstleistungen

Tagesaktuelle Stellenangebote

[Klicken Sie bitte hier](#)

Aktuell
Ihre Vorteile
Hilfs- und Anlernkräfte
Facharbeiter
Büropersonal
Technisches Personal / IT
Kontakt

Home

Abb. 298 Startseite der Kategorie „Bewerber“ der Firma Zeit-Kraft Stand 06.2003

Anhang:

Nachweisführung der Online-Bewerbungsmöglichkeiten, der verschiedenen Arten elektronischer Stellenmärkte und inhaltliche Darstellung

Freitag, 13. Juni 2003

Wir suchen heute aktuell:

Montagehelfer m/w

Für die Endmontage von modernen Computern, sowie für die Montage von Geräten und Bauteilen. Sie werden in Ihrer neuen Tätigkeit auch eingearbeitet. Evtl. mit Schichtbereitschaft.

Online-Stellen-Anfrage

Ingenieure CAD m/w
Maschinenbau / Bau / Elektro

Techniker CAD m/w
Maschinenbau / Bau / Elektro

Technische Zeichner CAD m/w
Maschinenbau / Bau / Elektro

Zur Abwicklung unserer derzeitigen Projekte.

Online-Stellen-Anfrage

DER INDUSTRIEPARTNER
zeit-kraft
Personaldienstleistungen

Ich interessiere mich für:

- Elektro
- Elektronik
- Metall
- Montage / Produktion
- Lager / Versand
- Sekretariat
- Sachbearbeitung
- Büro
- EDV
- IT / Technik

Zum Ausdrucken eines Angebotes verwenden Sie bitte die Tastenkombination STRG-P

Abb. 299 Aktueller Stellenmarkt der Firma Zeit-Kraft

Stand 06.2003

Der über den Link „Tagesaktuelle Stellenangebote“ verfügbare Stellenmarkt bietet neben den tagesaktuellen Angeboten, potentiell ständig benötigte Berufe und Tätigkeitsfelder.

Die angezeigten Stellenangebote umfassen nur eine kurze Tätigkeits- und Qualitätsbeschreibung. Bei einem entsprechenden Interesse eines Stellensuchenden wird eine Online-Kurzbewerbung angeboten.

Das Online-Kurzbewerbungsformular beinhaltet als erstes die optionale Angabe, ob man sich für Zeitarbeit, Arbeitsvermittlung oder beides interessiert.

Nachfolgend beinhaltet das Formular die Merkmale Berufe, gewünschte Tätigkeit, PC-Kenntnisse, Fremdsprachenkenntnisse, besondere Qualifikationen, letzte Tätigkeiten, Alter, Geschlecht, gewünschtes Bruttogehalt, möglicher Tätigkeitsbeginn, Form der Rückantwort, Adress- und Kontaktdaten.

2. Profit-Stellenmärkte



Sie haben sich unsere Online-Präsentation angesehen und sind an einer Tätigkeit oder Mitarbeit interessiert? Dann füllen Sie bitte dieses Formular aus. Selbstverständlich beantworten wir Ihre Anfrage so schnell wie möglich.

Ich interessiere mich für eine Tätigkeit via:

Zeitarbeit
 Arbeitsvermittlung

Mein erlernter/derzeitiger Beruf:

Meine gewünschte Tätigkeit:

Meine PC-Kenntnisse:

Meine Fremdsprachenkenntnisse:

Meine besonderen Qualifikationen:

Meine letzten Tätigkeiten:

Meine bisherigen Erfahrungen mit Personaldienstleistern:

Mein Alter:

Abb. 300

Online-Kurzbewerbungsformular der Firma Zeit-Kraft

Stand 06.2003

Anhang:

Nachweisführung der Online-Bewerbungsmöglichkeiten, der verschiedenen Arten elektronischer Stellenmärkte und inhaltliche Darstellung

Jahre

Mein Geschlecht:

männlich
 weiblich

Mein gewünschtes Bruttogehalt:

€

Ich kann tätig werden ab:

Bitte beantworten Sie meine Anfrage per:

e-Mail
 Post/Telefax
 Telefon

Um Ihre Anfrage beantworten zu können, benötigen wir einige weitere Informationen, die selbstverständlich nicht an Dritte weitergegeben werden:

Anrede

Name

Strasse

PLZ

Stadt

Telefon

Fax

E-Mail

Woher kennen Sie die ZEIT-KRAFT GmbH?

Abb. 301

Online-Kurzbewerbungsformular der Firma Zeit-Kraft

Stand 06.2003

Nach den Bewerbungsangaben folgt noch die Angabe von Adress- und Kontaktdaten, mit einer Versicherung der Nicht-Weitergabe dieser Daten.

2. Profit-Stellenmärkte

Die Kategorie „Kunden“ enthält die Merkmale „Info“, Hilfs- und Anlernkräfte, Facharbeiter, Büropersonal, Technisches Personal/IT und Kontakt.

Die Kategorie „Info“ enthält Informationen über den Serviceumfang für Arbeitgeber, welche Personal als Zeitkräfte wünschen oder Arbeitsvermittlung in Anspruch nehmen möchten.

Abb. 302 Startseite der Kategorie „Kunden“ der Firma Zeit-Kraft

Stand 06.2003

In den Kategorien Hilfs- und Anlernkräfte, Facharbeiter, Büropersonal und Technisches Personal/IT werden die einzelnen Fachkräfterrichtungen aufgelistet, welche die Firma Zeit-Kraft derzeit zur Verfügung stellen kann. Wenn ein Arbeitgeber / Auftraggeber Interesse an einem bestimmten zur Verfügung stehenden Personal hat, wird er gebeten einen Online-Kundenanfragebogen auszufüllen.

Das Anfrageformular für Arbeitgeber beinhaltet als erstes die alternativen Angaben, ob Personal via Zeitkraft, Outsourcing, Arbeitsvermittlung und /oder Zeitarbeit mit Übernahme gewünscht wird.

Als nachfolgende Merkmale sind aufgeführt:

Benötigtes Personal / Beruf, PC-Kenntnisse, Fremdsprachen, besondere Qualifikationen / Anforderungen / Aufgaben, Mitarbeiteranzahl und Einsatzzeitraum.

Anhang:

Nachweisführung der Online-Bewerbungsmöglichkeiten, der verschiedenen Arten elektronischer Stellenmärkte und inhaltliche Darstellung

KRAFT Personaldienstleistungen - Kundenanfrage http://www.zeit-kraft.de/kunden_formular

div align="left">



Sie haben sich unsere Online-Präsentation angesehen und sind an weiteren Informationen interessiert? Dann füllen Sie bitte dieses Formular aus. Selbstverständlich beantworten wir Ihre Anfrage so schnell wie möglich.

Ich bitte um ein Angebot für Personal via:

- Zeitarbeit
- Outsourcing
- Arbeitsvermittlung
- Zeitarbeit mit Übernahme

Benötigtes Personal/Beruf:

PC-Kenntnisse (welche):

Fremdsprachen (welche):

Besondere Qualifikationen/Anforderungen/Aufgaben (welche):

Anzahl der Mitarbeiter, gewünschter Einsatz von/bis:

Um Ihre Anfrage beantworten zu können, benötigen wir einige weitere Informationen, die selbstverständlich nicht an Dritte weitergegeben werden:

Abb. 303

Formular für Personalnachfrage der Firma Zeit-Kraft

Stand 06.2003

2. Profit-Stellenmärkte

The image shows a web form for a job application. It contains several input fields and a list of checkboxes. The fields are labeled on the right side of the form. The checkboxes are located below the fields.

Form fields and labels:

- Firma
- Abteilung/Position
- Anrede (Dropdown menu with 'Herr' selected)
- Name
- Strasse
- PLZ
- Stadt
- Bundesland
- Staat
- Telefon
- Fax
- E-Mail
- Mitarbeiterzahl im Betrieb
- Woher kennen Sie ZEIT-KRAFT

Bitte sollen wir auf Ihre Anfrage reagieren?

- Antworten Sie bitte per e-Mail
- Antworten Sie bitte per Post/Telefax
- Bitte rufen Sie uns an
- Besuchen Sie uns nach vorheriger Terminabsprache
- Senden Sie uns Ihre Infomappe
- Senden Sie uns Ihr Angebot

Buttons:

Abb. 304 Formular für Personalsuche der Firma Zeit-Kraft

Stand 06.2003

Daran anschließend werden noch die Adress- und Kontaktdaten angefordert, mit der Versicherung der Nicht-Weitergabe an Dritte, und das Auswählen aus verschiedenen Rückantwortmöglichkeiten.

Lebenslauf

geboren: 21.07.1959 in Augsburg

Rel.: r.k.

Kinder: 4

07.1975	Augsburg	Abschluss Hauptschule
02.1979	Augsburg	Abschluss Modellbauer
07.1988	Bayernkolleg Augsburg	Abschluss allgem. Abitur
12.2001	Universität Augsburg	Abschluss Diplom-Politologe Univ.
07.2007	Universität Augsburg	Abschluss Promotion
