

Das müssen Personaler jetzt wissen

# „Google for Jobs“ startet in Deutschland

*Google for Jobs befindet sich in Deutschland in der Testphase; es wird erwartet, dass der deutschlandweite Rollout kurz bevorsteht.*

*Wie verändert sich die Online-Jobsuche von Fachkräften?*

*Wir haben Tristan Niewöhner von persomatch um eine Einschätzung gebeten.*

Im Sommer 2017 startete Google seine eigene Jobbörse „Google for Jobs“ in den USA. Anfang 2018 folgte Lateinamerika mit Argentinien, Brasilien, Chile, Kolumbien und Mexiko, dann Teile Afrikas, Indien und Kanada. Seit Mai letzten Jahres können die Spanier die Google-eigene Jobsuche nutzen, seit Juli auch die Briten. In Deutschland ist das Feature noch nicht verfügbar, aber laut Google aktuell »in der Testphase«.

Die Verheißung für Unternehmen: Talente gleich zu Beginn ihrer Suche, wenn sie sich einen Überblick verschaffen wollen, abholen und in den eigenen Recruiting-Prozess überführen – ohne den Umweg über Stepstone und Co. Dazu braucht es freilich Kenntnisse in Suchmaschinenoptimierung (SEO) und Suchmaschinenmarketing (SEM). Beides ist das Metier von Tristan Niewöhner von persomatch. Der Experte für das Thema Suchma-

schinenmarketing im Rahmen der Personalgewinnung hat das Startup in Bielefeld gegründet, um die Stellenanzeigen von Unternehmen in der Google-Suche nach ganz oben zu heben.

Wie beurteilt er den Einstieg von Google in den Stellenmarkt? »Google for Jobs wird den Online-Stellenmarkt hierzulande noch einmal ordentlich aufmischen«, ist sich Tristan Niewöhner sicher. Und vermutet, dass die Google-Nutzer die neue Jobsuche hierzulande gut annehmen werden: »Künftig wird sich die Online-Stellensuche immer mehr zu Google verlagern. Die Vergangenheit hat ja gezeigt, dass sich die Nutzer schnell an die neue Darstellung von Suchergebnissen gewöhnen, wie man beispielsweise bei der Hotelsuche über Google sieht. Mit der Jobsuche wird es ähnlich sein: Den Umweg über mehrere Jobbörsen werden dann nur noch wenige gehen.«

Der Experte empfiehlt Unternehmen, spätestens mit dem Start von Google for Jobs alle relevanten Kriterien zu erfüllen, um ihre Stellenanzeigen beim Suchmaschinengiganten zu positionieren. »Hier geht es um Basics wie die Optimierung der eigenen Seiten für die mobile Suche, den Einsatz von strukturierten Daten, sprechenden URLs oder auch die Ladezeit, um nur einige Beispiele zu nennen«, so Niewöhner. Ein wesentlich entscheidender Faktor sei darüber hinaus die Aufbereitung der Stellenausschreibungen anhand festgelegter Standards: »Hier kann ich nur dazu raten, sich einmal mit dem Thema ‚Strukturierte Daten‘ auseinanderzusetzen. Google hat mit anderen Global Playern schon vor Jahren die Seite [www.schema.org](http://www.schema.org) ins Leben gerufen, auf der dargestellt wird, wie Jobangebote für Suchmaschinen bestmöglich aufbereitet werden können. Wer also das ABC der Suchmaschinenoptimierung und die Anforderungen von Google an die Darstellung von Jobangeboten berücksichtigt, hat gute Chancen, seine Stellen in der „Google for Jobs“-Box unterzubringen.«

Wird Google for Jobs eine Verbesserung für die Besetzung offener Stellen bringen? Niewöhner: »Sagen wir es so: Es führt kein Weg daran vorbei. Unternehmen werden Google for Jobs ernst nehmen müssen und sie müssen versuchen, ein Teil von Google for Jobs zu werden. Denn Google for Jobs wird es dem Jobsuchenden sehr einfach machen, potenzielle Arbeitgeber zu finden. Er muss nicht mehr verschiedene Jobbörsen besuchen, um dann doch immer dieselben Stellen zu finden – und Stellen, die er nicht gesucht hat; Stichwort: schlechte Verschlagwortung. Bei Google for Jobs bekommt er alles auf dem Präsentierteller.«

Welche Formalitäten und technischen Vorgaben gilt es zu beachten, um von Google for Jobs als relevant eingestuft zu werden? Niewöhner: »Das beinhaltet z. B. die Optimierung

Seminaranzeigen

## Seminar: Leiterplatten- und Baugruppen-Design

### Termine:

13.-17.05.2019 - Neustadt/Aisch  
08.-12.07.2019 - Neustadt/Aisch  
16.-20.09.2019 - Berlin

### Kurs-Inhalte:

- Vorbereitung des Designers auf alle Phasen des Produktkreatiionsprozesses, inklusive der Verhaltensregeln
- Abschluss: Prüfung zum Zertifizierten Elektronik-Designer (ZED Level II)

**FED**  
Fachverband für Design,  
Leiterplatten- & Elektronikfertigung

[www.fed.de](http://www.fed.de)

SEMINARANKÜNDIGUNG

## IHR WEG ZUR ROBUSTEN EMBEDDED PLATTFORM

23.05.2019 / A – Linz  
[WWW.GINZINGER.COM/IHRWEG2019](http://WWW.GINZINGER.COM/IHRWEG2019)

**GINZINGER**  
electronic systems



der eigenen Stellenanzeige für die mobile Suche, inkl. einer akzeptablen Ladezeit. Auch sollten die URLs (die Internet- oder Webadresse) „sprechend“ sein, sie sollten also die Keywords oder den Jobtitel enthalten. Mit [https://firma\\_beispiel.de/jobs2019/index12345](https://firma_beispiel.de/jobs2019/index12345) als URL kann Google nicht viel anfangen. In der URL sollte es auch nicht zu viele Hierarchie-Ebenen geben, denn das erschwert Google ebenfalls die Suche. Schlechtes Beispiel: [https://firma\\_beispiel/jobs/jobsuche/industriekauffrau](https://firma_beispiel/jobs/jobsuche/industriekauffrau). Grundsätzlich gilt: Je mehr Informationen Google über die Stellenanzeige erhält, desto eher wird Google eine Relevanz für die jeweilige Suche feststellen und die Anzeige in der „Google for Jobs“-Box ausspielen. Die Menge der Informationen wird auch über die Reihenfolge, in der die Anzeigen in der „Google for Jobs“-Box erscheinen, entscheiden.

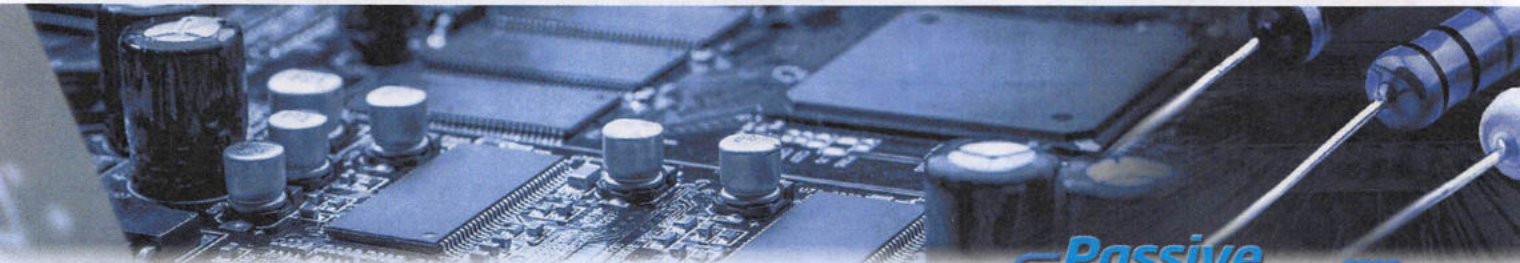


Tristan Niewöhner, Gründer und Geschäftsführer von persomatch und Experte für „Google for Jobs“

Anscheinend wird Google auch Gehaltsangaben sehen wollen – was hierzulande aber unüblich ist. Trübt das die Begeisterung für das neue Tool? Niewöhner: »Die Gehaltsangabe wird nicht zwingend erforderlich sein. Aber: je mehr Informationen Google bekommt, desto relevanter wird Google die Stelle einstufen

und sie somit ausspielen. Wenn wir ehrlich sind, ist es auf jeden Fall bewerberfreundlicher, wenn das mit der Stelle verknüpfte Gehalt angezeigt wird. Wie schwierig ist es sonst für die Bewerber, wenn sie einen Gehaltswunsch angeben müssen? Ist er zu niedrig, bekommen sie nicht das Gehalt, das sie

hätten bekommen können, und ist er zu hoch, wird die Bewerbung meistens nicht mehr berücksichtigt. In Österreich ist es seit ein paar Jahren sogar gesetzlich vorgeschrieben, das Gehalt in Stellenanzeigen anzugeben. Das Thema wird auf jeden Fall heftig diskutiert.« (sc)



#### 4. Anwenderforum Passive Bauelemente – Passive für Profis

Tipps und Tricks für den Einsatz von Kondensator & Co. liefert das 4. Anwenderforum »Passive für Profis«!



©Future Electronics

Die **Eröffnungs-Keynote** am 2. Juli hält Jean Quecke, als Sales Director Central Europe bei Future Electronics für Passive verantwortlich. Er beleuchtet das Thema »MLCCs – Bestandaufnahme und Ausblick unter makroökonomischen und technischen Aspekten«.

Auf der begleitenden Fachaussstellung präsentieren Hersteller und Dienstleister ihre neuesten Produkte und interessante Applikationen und stehen für intensive Fachgespräche bereit.

**Nutzen Sie die Gelegenheit, sich in über 20 Vorträgen, Intensivseminaren, Podiumsdiskussion und vieles mehr, zu informieren!**

## Passive Bauelemente

2.–3. Juli 2019 | Hyperion Hotel München

Gold Sponsor:



Bronze Sponsor:



Sponsor:



Silber Sponsoren:



powered by:



**Programm und Anmeldung unter: [www.passive-anwenderforum.de](http://www.passive-anwenderforum.de)**