

Stellenanzeigen 2027: Was Bewerber zuerst sehen

PDF-Fassung 1.0 · Stand: 23. Oktober 2026

Artikel-Veröffentlichungsdatum laut CMS: 23. Oktober 2026

<https://talent360.io/blog/stellenanzeigen-2027>



Inhalt

[Das Wichtigste in 30 Sekunden](#)

[Was muss vor dem Schreiben geklärt sein?](#)

[Wie wählst du Titel und Einsatzort?](#)

[Welcher Aufbau hilft Bewerbern?](#)

[Was muss technisch stimmen?](#)

[Was prüfst du nach dem Klick?](#)

[Wie hilft KI beim Anzeigentext?](#)

[Woran erkennst du Verbesserungsbedarf?](#)

[Häufige Fragen zu Stellenanzeigen](#)

Das Wichtigste in 30 Sekunden

Eine Stellenanzeige muss verständlich machen, welche Arbeit angeboten wird, wo sie stattfindet und zu welchen Bedingungen. Prüfe außerdem, ob die Anzeige technisch erreichbar ist und die Bewerbung am Smartphone funktioniert.

- Gebräuchliche Berufsbezeichnung und tatsächlichen **Einsatzort** nennen.
- Aufgaben, notwendige Voraussetzungen, **Arbeitszeit** und Konditionen konkret beschreiben.
- Aktualität, technische Angaben und den gesamten Bewerbungsweg prüfen.

Was muss vor dem Schreiben geklärt sein?

Eine Kundenanfrage kommt rein. Bevor du die nächste Anzeige schaltest, muss klar sein, wen der Kunde braucht und ob du passende Kandidaten bereits kennst. Eine unklare Anfrage wird durch einen ausführlichen Anzeigentext nicht genauer.

Kläre Tätigkeit, **Einsatzort**, Arbeitszeiten, Starttermin und die tatsächlich erforderlichen Qualifikationen. Halte fest, welche Bedingungen verbindlich sind und welche noch besprochen werden können. Der Leitfaden Welche Kundenanfrage ist wirklich besetzbar? hilft bei dieser Vorprüfung.

Für die Geschäftsführung gehört die wirtschaftliche Frage dazu: Lohnt sich der Auftrag nach Recruitingaufwand und Betreuung? Zusätzliche Bewerbungen helfen wenig, wenn der Bedarf fehlt oder der Auftrag keine realistische Chance auf Ertrag bietet.

Wie wählst du Titel und Einsatzort?

Verwende eine gebräuchliche, zutreffende Berufsbezeichnung. Interne Kürzel und Werbeslogans helfen Jobsuchenden selten dabei, die Tätigkeit einzuordnen. „Produktionsmitarbeiter“ beschreibt eine Aufgabe verständlicher als „Produktionsheld“.

Beim Arbeitsort zählt der tatsächliche **Einsatzort**. Die Adresse deiner Niederlassung hilft dem Bewerber nicht, wenn er später an einem anderen Ort arbeitet. Prüfe auch Schichtzeiten und Erreichbarkeit: Eine grundsätzlich passende Tätigkeit kann an der Anfahrt scheitern.

Eine Suche nach der Berufsbezeichnung kann Hinweise auf übliche Formulierungen geben. Sie beweist aber weder die Ursache einer schlechten Platzierung noch die Wirkung einer einzelnen Änderung.

Wenn deine Anzeige nicht erscheint, prüfe auch Veröffentlichungsstatus, Standort, technische Übertragung und die Regeln des jeweiligen Kanals.

Welcher Aufbau hilft Bewerbern?

Stelle die Informationen nach vorn, die für eine Entscheidung gebraucht werden.

Eine lange Unternehmensvorstellung vor den Arbeitsbedingungen macht die Suche nach diesen Angaben unnötig schwer.

1. **Tätigkeit und Einsatzort:** Welche Arbeit wird wo angeboten?
2. **Arbeitszeit und Beginn:** Welche Schichten sind vorgesehen und wann soll es losgehen?
3. **Aufgaben:** Beschreibe die tatsächlichen Tätigkeiten in wenigen konkreten Punkten.
4. **Voraussetzungen:** Trenne zwingend erforderliche Nachweise und Fähigkeiten von Kenntnissen, die eingearbeitet werden können.
5. **Konditionen:** Nenne bestätigte Angaben zu Vergütung und weiteren Bedingungen. Erfinde keine Vorteile, die beim Einsatz nicht gelten.
6. **Bewerbung und Kontakt:** Erkläre den nächsten Schritt und wie Interessierte Fragen stellen können.

Bei Arbeitnehmerüberlassung sollte verständlich sein, wer Arbeitgeber wird und wo der Einsatz stattfindet. Passe die Ansprache an die Tätigkeit an. Eine Anzeige für eine kaufmännische Position braucht andere fachliche Angaben als eine Anzeige für einen Lagereinsatz.

Kurze Absätze und klare Zwischenüberschriften erleichtern das Lesen. Eine allgemeingültige Sekundenzahl für Aufmerksamkeit oder eine feste ideale Textlänge verwenden wir dafür nicht. Entscheidend ist, ob die nötigen Informationen schnell auffindbar und verständlich sind.

Was muss technisch stimmen?

Für die eigene Karriereseite beschreibt Google Search Central die Anforderungen an JobPosting-Daten. Dazu gehören unter anderem Titel, Beschreibung, Veröffentlichungsdatum und Arbeitgeber; der Arbeitsort wird passend zur Stelle angegeben.

Für vollständig ortsunabhängige Arbeit gelten besondere Regeln. Bei einem Ablaufdatum ist validThrough relevant.

Prüfe, ob sichtbare Stellenangaben und strukturierte Daten übereinstimmen. Validiere die Daten und kontrolliere, ob Google die Seite erreichen kann. Korrekte Angaben ermöglichen die Berücksichtigung für die Stellensuche; sie garantieren keine Ausspielung oder Platzierung.

Nicht mehr verfügbare Stellen müssen zeitnah aus der aktiven Stellensuche genommen werden. Google nennt dafür ein vergangenes Ablaufdatum, die Entfernung der Seite oder die Entfernung der JobPosting-Daten. Ein Prozess zum Beenden gehört deshalb genauso zur Anzeigenpflege wie das Veröffentlichen.

Für Jobbörsen prüfst du zusätzlich deren aktuelle Veröffentlichungs- und Sponsoringregeln. Wie du Kanäle und Budget einordnest, behandeln Recruiting-Kanäle 2027 und Indeed für Personaldienstleister.

Was prüfst du nach dem Klick?

Den Bewerbungsweg selbst testen

Öffne die Anzeige selbst am Smartphone und sende eine Testbewerbung.

- Lassen sich die Felder verstehen?
- Funktioniert ein erforderlicher Upload?
- Kommt die Bewerbung beim richtigen Team an?
- Ist klar, wer antwortet?

Frage im ersten Schritt nur ab, was für die konkrete Prüfung benötigt wird. Ob ein Lebenslauf nötig ist, hängt von der Tätigkeit und den erforderlichen Nachweisen ab. Mehr dazu steht in Bewerbung ohne Lebenslauf.

Zum Bewerbungsweg gehört auch die Rückmeldung. Eine verständliche Anzeige verliert ihren Nutzen, wenn eingegangene Bewerbungen unbearbeitet bleiben. Kläre Zuständigkeit und **nächsten Kontakt**; der Beitrag zur Reaktionszeit auf Bewerbungen beschreibt den Ablauf.

Wie hilft KI beim Anzeigentext?

KI kann aus bestätigten Auftragsangaben einen Entwurf strukturieren oder eine Formulierung verständlicher machen. Gib dafür Tätigkeit, Voraussetzungen und Konditionen vor. Prüfe anschließend jede Aussage gegen den tatsächlichen Auftrag.

Besonders wichtig sind erfundene Leistungen, verschärfte Anforderungen und unpassende Berufsbezeichnungen. Die Verantwortung für die veröffentlichte Anzeige bleibt beim Team. Ein flüssig formulierter Text ist noch kein fachlich richtiger Text.

Woran erkennst du Verbesserungsbedarf?

Betrachte die Schritte getrennt: Einblendungen, Klicks, begonnene und abgeschickte Bewerbungen, passende Kandidaten und Besetzungen. Wenige Klicks können andere Ursachen haben als viele abgebrochene Bewerbungen.

Vergleiche möglichst ähnliche Stellen und dokumentiere, was verändert wurde. Kanal, Region, Tätigkeit und Zeitpunkt beeinflussen die Ergebnisse. Ein einzelner Vorher-nachher-Wert belegt deshalb noch keine Ursache.

Allgemeine Vorgaben wie eine feste Zahl von Klicks je Bewerbung oder ein einheitlicher Grenzwert für die Conversion Rate helfen hier nur begrenzt.

Mit talent.Reach steuerst du Kampagnen, Budgets und Ergebnisse zentral. Die Entscheidung über zusätzliche Reichweite sollte an Kundenbedarf, Kandidatenbestand und der Wirtschaftlichkeit des Auftrags ausgerichtet sein.

Häufige Fragen zu Stellenanzeigen

Sollte jede Stelle denselben Text bekommen?

Eine gemeinsame Struktur erleichtert die Arbeit. Tätigkeit, **Einsatzort**, Bedingungen und Voraussetzungen müssen trotzdem zur einzelnen Stelle passen.

Garantiert ein optimierter Titel mehr Bewerbungen?

Nein. Ein verständlicher Titel hilft bei der Einordnung. Ob Bewerbungen entstehen, hängt auch vom Angebot, vom Kanal und vom Bewerbungsweg ab.

Was tun, wenn die Stelle besetzt ist?

Beende die aktive Veröffentlichung und prüfe laufende Kampagnen. Kläre vorher, ob tatsächlich weiterer Bedarf besteht. Sonst entstehen Kosten und Bewerbungen für eine Stelle, die nicht mehr gebraucht wird.

Redaktioneller Stand: 22. Oktober 2026. Technische Anforderungen: Google Search Central. Die Hinweise zu Aufbau, Prüfung und Auswertung sind praktische Empfehlungen, keine Ergebnisgarantie.