

# Tipps zur Auswahl des richtigen ATS

Bewerbermanagementsysteme gibt es wie Sand am Meer. **Laut Haufe** stehen allein auf dem deutschen Markt aktuell rund 160 Produkte zur Auswahl und diese sehen sich auf den ersten Blick alle recht ähnlich: Stellenanzeigen erstellen, Bewerbungen verwalten, E-Mails verschicken.

**Der Unterschied liegt im Detail.** Denn nicht jedes System ist auf allen Gebieten gleich stark. Während einige Anbieter besonders bei der Automatisierung punkten, glänzen andere mit ausgefeiltem Reporting oder benutzerfreundlicher Oberfläche für kollaboratives Recruiting.

Statt sich durch endlose Feature-Listen zu klicken, sollten Sie sich **eine einfache Frage** stellen: Wo entfaltet Ihr Recruiting den größten strategischen Nutzen für Ihr Unternehmen? Je klarer Sie diese Lücken benennen, desto gezielter können Sie ein System wählen, das Ihre aktuellen und zukünftigen Anforderungen erfüllt. Das könnte zum Beispiel folgendermaßen aussehen:



## Fokus: Attraktivität für Bewerbende erhöhen

Laut unserem **Recruiting-Report 2025** brechen fast **50 % der Kandidat\*innen** das Ausfüllen eines **Bewerbungsformulars ab**, ohne es abzuschicken. Damit entgehen Ihnen möglicherweise ebenfalls rund die Hälfte aller potenziellen Bewerber\*innen!

Gerade in Branchen mit akutem Fachkräftemangel, wie im Pflegebereich oder im Vertrieb, sollten Hürden im Bewerbungsprozess möglichst niedrig sein. Wer tagsüber im Außendienst unterwegs ist oder im Schichtdienst arbeitet, hat abends weder Zeit noch Lust, den Rechner nochmal hochzufahren und den Lebenslauf aufzupolieren oder lange Formulare auszufüllen.

Einige Systeme (wie Tellent Recruitee) bieten Arbeitgebern deshalb die Möglichkeit, Bewerbungen zum Beispiel direkt über **WhatsApp** zu empfangen. Der Vorteil: Kandidat\*innen können nicht nur schnell und unkompliziert ihre Bewerbung einreichen, sondern dank KI-Assistent auch jederzeit Rückfragen stellen – das alles über das Smartphone, von unterwegs oder vom Sofa aus.



## Fokus: Karriereseite unabhängig von der IT betreuen

Wenn eine Ihrer größten Hürden im Recruiting die Verfügbarkeit von IT ist und Sie wochenlang darauf warten müssen, dass die ausgeschriebene Stelle endlich auch auf der Unternehmenswebsite erscheint, dann sollten Sie sich unbedingt für ein ATS entscheiden, das das Erstellen und Pflegen einer Karriereseite ermöglicht.

Der Vorteil: Statt auf externe Hilfe angewiesen zu sein, erstellen Sie die Karriereseite direkt im System und ganz **ohne Programmierkenntnisse**. Achten Sie darauf, dass Sie das Design an den Look Ihres Unternehmens anpassen können. Idealerweise unterstützt das System auch die Suchmaschinenoptimierung, damit Ihre Karriereseite eine größere Reichweite erzielt und genau diejenigen Talente anzieht, die zu Ihren Stellen passen.



## Fokus: International expandieren

Wenn Ihr Unternehmen ins Ausland expandieren möchte, sollte auch Ihr ATS dafür gewappnet sein. Wenn Ihr ATS es Ihnen ermöglicht, Stellenanzeigen und Karriereseite nicht nur auf Deutsch, sondern auch in anderen Sprachen anzubieten, ist das ein Riesenvorteil, denn so erreichen Sie Talente in anderen Ländern ohne Sprachbarrieren.

Natürlich können Sie international auch auf Englisch kommunizieren. Aber: Gerade wenn Ihr Unternehmen im anderen Land noch unbekannt ist, gewinnen Sie das Vertrauen von Bewerbenden eher, wenn Sie sie in ihrer **Muttersprache** ansprechen. Achten Sie bei der Auswahl des Systems darauf, dass alle für Ihre Expansionsstrategie relevanten Sprachen unterstützt werden.



## Fokus: Kollaboratives Recruiting vereinfachen

Je mehr Personen am Recruiting beteiligt sind, desto schwerfälliger wird der Prozess. Absprachen zwischen HR, Fachabteilungen und Führungskräften, manchmal sogar über verschiedene Standorte hinweg, ziehen sich und sind fehleranfällig. Hinzu kommt: Je mehr Menschen Zugriff auf Bewerberdaten haben, desto schwieriger wird es, die Compliance im Umgang mit sensiblen Daten zu gewährleisten.

Je mehr Personen am Recruiting beteiligt sind, desto schwerfälliger wird der Prozess. Absprachen zwischen HR, Fachabteilungen und Führungskräften, manchmal sogar über verschiedene Standorte hinweg, ziehen sich und sind fehleranfällig. Hinzu kommt: Je mehr Menschen Zugriff auf Bewerberdaten haben, desto schwieriger wird es, die Compliance im Umgang mit sensiblen Daten zu gewährleisten.



„Der größte Bonus von Recrutee ist, dass jede\*r von uns im HR jederzeit Zugriff auf jede Stelle hat, weil im System alle Daten hinterlegt sind.“

— Vanessa Siegbert,  
Head of HR bei Kapten  
& Son



## Fokus: Tief in die Recruiting-Daten eintauchen

Reporting ist nicht gleich Reporting. Zwar bieten die meisten ATS grundlegende Auswertungen, doch welche KPIs getrackt werden und **wie tief** Sie in die Daten eintauchen können, unterscheidet sich teils erheblich. Gerade in datengetriebenen Unternehmen oder wenn Sie Ihre Prozesse gezielt optimieren möchten, ist ein **detaillierter Überblick** über alle relevanten Kennzahlen und deren Entwicklung entscheidend.

Prüfen Sie, ob Recruiting-KPIs wie Time-to-hire, Cost-per-Hire, Channel Performance und Conversion Rate erfasst werden. Achten Sie auch darauf, ob Sie Dashboards und Reports flexibel an Ihre Bedürfnisse anpassen können. Positiver Nebeneffekt: Beim Stichwort „Insights“ leuchten oft auch die Augen der Geschäftsführung auf, denn aussagekräftige Daten bedeuten meist auch mehr Effizienz, bessere Entscheidungen und damit einen strategischen Mehrwert.

**Bonus-Tipp:** Weitere Infos zu einzelnen Tools und ihren Funktionen finden Sie im Artikel [„Recruiting-Software: 10 Bewerbermanagement-Tools im Vergleich“](#).