

WHITEPAPER

VOM KLIICK ZUR BEWERBUNG



Wie Sie mit durchgängigem
Bewerber*innendatentransfer mehr Talente
gewinnen, Ihre Recruiting-Kennzahlen
verbessern und Zeitressourcen
in Ihrem Team einsparen.



Iventa STELLA x SMART TRANSFER
November 2025

iventa

Auf einen Blick

Digitale Bewerber*innenstrecken zwischen Jobbörsen und Bewerbermanagement-Systemen/ Applicant Tracking System (ATS) versprechen schnelle, messbare Recruiting-Erfolge. In der Praxis entstehen jedoch oft Brüche: Daten werden nicht sauber übertragen, manuelle Nacharbeit ist nötig, und wertvolle Kandidat*innen gehen am Ende verloren.

Die Lösung: Die Kombination aus Iventa STELLA (Multiposting und Kampagnensteuerung) und Iventa SMART TRANSFER (Applicant-Data-Middleware) schließt diese Lücke – für vollständige, strukturierte Bewerbungsdaten im ATS, klare Attribution und messbare Produktivitätsgewinne.



Warum der Bewerbungsprozess oft zum Frustfaktor wird

Die Anforderungen an modernes Recruiting sind hoch: Kandidat*innen erwarten schnelle, unkomplizierte Bewerbungsprozesse – Unternehmen wollen qualifizierte Talente effizient und messbar gewinnen. In der Realität sieht es jedoch oft anders aus: Trotz digitaler Jobbörsen und moderner Bewerbermanagement-Systeme (ATS) entstehen Medienbrüche, Datenlücken und unnötiger manueller Aufwand. Wertvolle Bewerbungen gehen verloren, der Überblick über die wichtigsten Kennzahlen fehlt, und die Candidate Experience leidet.

Viele HR-Verantwortliche fragen sich:

Wie kann ich sicherstellen, dass meine Recruiting-Prozesse wirklich durchgängig digital, effizient und transparent sind? Wie kann ich den Erfolg meiner Maßnahmen belegen – und gleichzeitig den Aufwand für mein Team reduzieren?

Dieses Whitepaper liefert Antworten. Es zeigt praxisnah, wie Sie mit der richtigen Kombination aus Technologie und Prozessverständnis – konkret: mit Iventa STELLA und SMART TRANSFER – Ihre Recruiting-Strecke optimieren, Absprünge minimieren und Ihre Erfolge messbar machen. Sie erhalten einen klaren Überblick über die Herausforderungen, Lösungen und konkreten Mehrwerte für HR und IT – verständlich, kompakt und direkt umsetzbar.

Stellen Sie sich vor:

Ein*e motivierte*r Kandidat*in entdeckt Ihre Anzeige auf einer Jobplattform, klickt auf „Jetzt bewerben“ – und wird dann durch Weiterleitungen, Pflichtfelder und Passworteingaben ausgebremst. 35 % der Bewerbenden brechen an dieser Stelle ab, bevor ihre Daten überhaupt im ATS ankommen. Das ist Alltag im Recruiting.

Recruiter*innen berichten in Foren und Fachartikeln von denselben Problemen:

„Wir verlieren Top-Kandidaten, weil unser ATS nicht mit Quick-Apply harmoniert.“

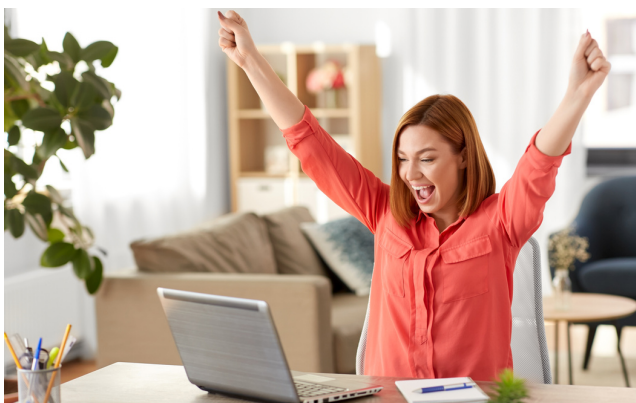
„Die Daten kommen unvollständig an – wir tippen Lebensläufe manuell nach.“

„Ich kann nicht einmal sagen, wie viele Bewerbungen pro Plattform wirklich im ATS ankommen.“

Die Ursache: Fehlender Datentransfer zwischen Jobbörse und ATS. Quick-Apply ist bequem, aber ohne technische Brücke bleibt der Prozess lückenhaft:

- Unvollständige Daten im ATS – wichtige Bewerber*innen-Informationen fehlen
- Keine saubere Attribution – Welcher Kanal hat geliefert?
- Kein Echtzeit-Reporting für Budgetentscheidungen

Die Folge: Hohe Absprungraten, manuelle Nacharbeit und fehlende Transparenz bei den wichtigsten KPIs. Obwohl Jobplattformen den technischen Datentransfer unterstützen, scheitert die praktische Umsetzung häufig daran, dass viele ATS-Systeme nicht vorbereitet sind – oder Integrationen als zu teuer und komplex wahrgenommen werden.



Die gute Nachricht:

Es gibt eine Lösung, mit der Sie nicht nur Absprünge im Bewerbungsprozess vermeiden, sondern den gesamten Recruiting-Funnel messbar und steuerbar machen können. Genau hier setzt die Kombination aus Iventa STELLA und SMART TRANSFER an.

Wo die Candidate Journey heute abbricht

Die Candidate Journey ist oft alles andere als reibungslos. Zwischen Jobbörse, ATS und Bewerbungsprozess entstehen Brüche, die nicht nur die Candidate Experience beeinträchtigen, sondern auch die Conversion-Rate senken. Silo-Strukturen, fehlende Messbarkeit und technologische Risiken machen den Weg vom Klick zur Bewerbung komplizierter, als er sein müsste.

Silo-Strecken: Die Stellenanzeige auf der Jobbörse motiviert das Talent zur Bewerbung, Quick-Apply generiert Bewerberdaten auf der Jobbörse, aber nicht jedes ATS kann diese übernehmen. Oft müssen Kandidat*innen ihre Daten erneut eingeben.

Mess-Lücken: Ohne konsistenten Rückkanal zwischen ATS und Jobbörse sind „Views“, „Apply Starts“ und „Applies“ als Messgrößen schwer vergleichbar.

Risiko: Fallen Technologien der Anbieter wie E-Mail-Apply weg, sinkt der Bewerbungseingang spürbar.

Der fehlende Baustein: Iventa SMART TRANSFER als Daten-Middleware

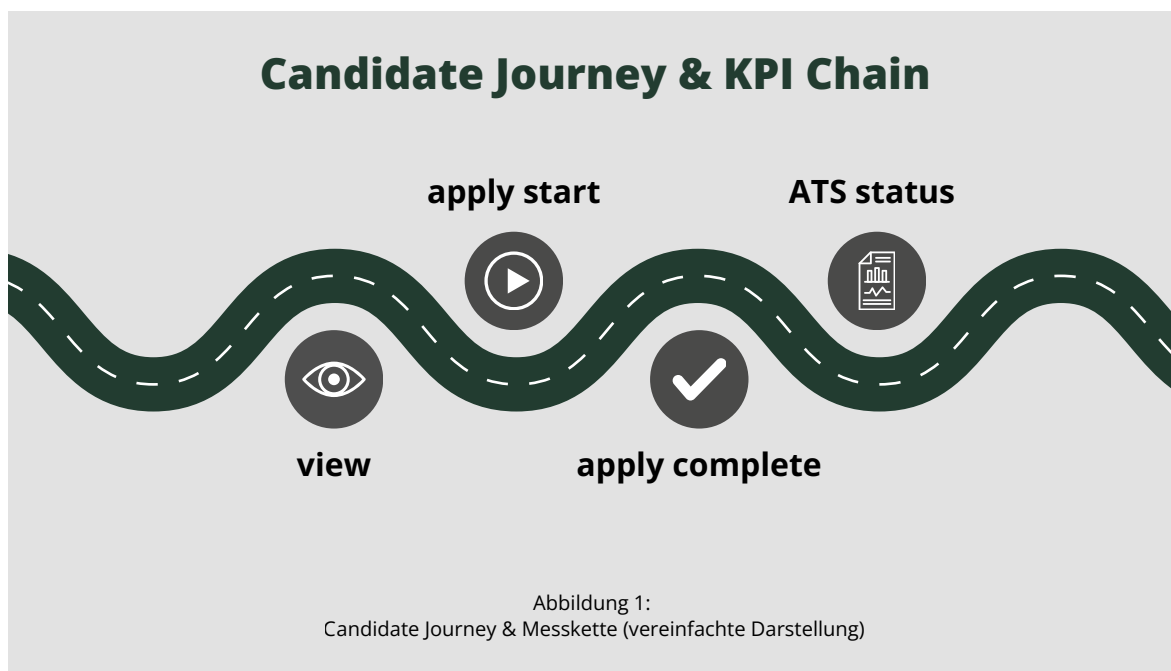
Iventa SMART TRANSFER standardisiert und überträgt Bewerbungsdaten (optional auch inkl. Antworten auf Auswahlfragen) aus Quellen wie Indeed, StepStone, XING oder HeyJobs automatisiert in gängige ATS. Ein Integrationspunkt – mehrere Quellen.

- Nahtlose Synchronisierung zwischen Jobportal und ATS
- Talente können direkt ohne Medienbruch die One-Click-Bewerbung nutzen
- DSGVO-konformes Handling

Die Schaltzentrale: Iventa STELLA als Multiposting- & Process-Hub

Iventa STELLA ist die zentrale Plattform für effizientes Recruiting-Management. Die Iventa Multiposting-Software vereint alle relevanten Funktionen in einem System: Multiposting, Medienmanagement, Kampagnensteuerung und Reporting – wahlweise ATS-integriert über API oder als eigenständige Lösung.

Dank Mehrsprachigkeit, Multicurrency-Funktionalität und integrierter Anzeigevorschau ermöglicht Iventa STELLA eine präzise und flexible Steuerung Ihrer Stellenanzeigen. Ergänzt wird dies durch intelligente Empfehlungen, Kontingentverwaltung und Echtzeit-Reporting, um maximale Transparenz und Performance sicherzustellen.



Was Recruiter*innen konkret gewinnen

Die Integration moderner Multiposting- und Prozesslösungen in den Recruiting-Alltag zielt nicht nur auf die Vereinfachung operativer Abläufe, sondern auch auf die Verbesserung der Candidate Experience und die Erhöhung der Datenqualität. Durch die Automatisierung zentraler Schritte im Recruiting-Prozess lassen sich manuelle Tätigkeiten reduzieren, Transparenz schaffen und rechtliche Anforderungen zuverlässig erfüllen. Die folgenden Aspekte verdeutlichen die praktischen Vorteile für Recruiting-Teams:

- **Höhere Bewerbungsqualität:** Durch Quick-Apply-Funktionen gelangen Bewerbungen direkt in das Applicant-Tracking-System (ATS), ohne Medienbrüche.
- **Reduzierter manueller Aufwand:** Automatisierte Datensynchronisierung ersetzt fehleranfällige Copy-&-Paste-Prozesse und spart besonders bei großem Bewerbervolumen richtig Zeit.
- **Verlässliche Kennzahlen:** Klare Attribution entlang des Prozesses (von View über Apply-Start bis Status) ermöglicht präzises Monitoring.
- **Effizienzsteigerung:** Interne Erfahrungswerte mit unseren Kunden zeigen eine Produktivitätsverbesserung von bis zu 50 %.
- **Rechtskonformität:** DSGVO-konforme Datenverarbeitung schützt personenbezogene Informationen der Talente.



Was Jobplattformen davon haben

Die Anbindung an zentrale Multiposting- und Prozesslösungen bietet auch für Jobbörsen und Plattformen klare Vorteile. Durch die digitale Integration entstehen neue Möglichkeiten zur Optimierung von Prozessen und zur Verbesserung der Zusammenarbeit mit Arbeitgebern. Die wichtigsten Aspekte sind:

- **Verbesserte Performance-Messung:** Digitale Bewerbungen im ATS ermöglichen präzisere Scorecards und belastbare ROI-Nachweise.
- **Höhere Akzeptanz von Quick-Apply:** Weniger Reibungsverluste bei Großkunden steigern die Nutzung performanter Produkte und können Budgets gezielter lenken.
- **Moderne Abrechnungsmodelle:** Formate wie Cost per Application oder Cost per Hire werden technisch realisierbar.
- **Reduzierter Supportaufwand:** Wegfall manueller Prozesse wie CSV- oder Mail-Exporte sowie geringere Fehlerkorrekturen entlasten den Kundensupport.

Praxis-Einblick (anonymisiert)

Ausgangslage:

Die Ausgangssituation war geprägt durch die Nutzung von Quick-Apply einer internationalen Jobbörse ohne technische Anbindung an das ATS des Kunden. Mit der geplanten Abschaltung von E-Mail-Apply drohte ein deutlicher Rückgang der Bewerbungszahlen und eine Verschlechterung der Prozessqualität. Zudem war das Recruiting-Team nicht in der Lage, die Vielzahl der Bewerbungen manuell abzuwickeln.

Maßnahmen:

Zur Stabilisierung des Prozesses wurden Iventa SMART TRANSFER und die Multiposting-Lösung Iventa STELLA aktiviert. Ergänzend erfolgte die Einführung eines UTM-Konzepts sowie die Definition klarer KPIs zur Messung der Funnel-Performance.

Ergebnisse:

Die Maßnahmen führten zu stabileren Kennzahlen entlang des Bewerbungsfunnels und zu messbaren Produktivitätsgewinnen. Laut Kundenfeedback konnte die Effizienz um bis zu 50 % gesteigert werden.

Architektur STELLA x Smart Transfer > ATS

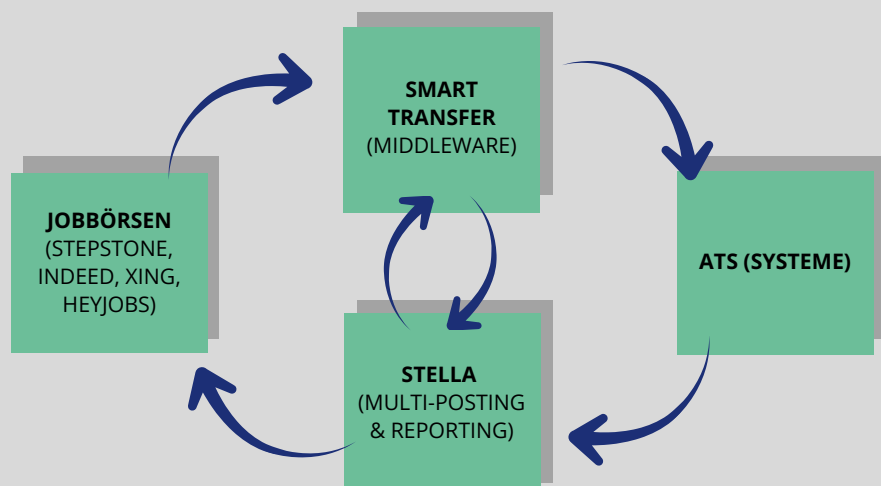


Abbildung 2:
Architektur – STELLA als Steuer-Layer, SMART TRANSFER als Daten-Middleware zwischen
Jobbörsen und ATS.

Die wichtigsten Recruiting-Kennzahlen – und warum sie Gold wert sind

Recruiting ist längst kein Bauchgefühl mehr – es ist datengetrieben. Wer seine KPIs kennt, kann Budgets steuern, Prozesse optimieren und den ROI jeder Plattform belegen.

Die entscheidenden KPIs:

- **Views:** Wie oft wurde die Anzeige gesehen?
- **Apply- Starts:** Wie viele Kandidat*innen haben den Bewerbungsprozess begonnen?
- **Completed Applies (im ATS):** Wie viele Bewerbungen sind tatsächlich vollständig angekommen?
- **Time-to-Apply:** Wie schnell schließen Bewerbende den Prozess ab?
- **Cost-per-Application (CPA):** Was kostet eine vollständige Bewerbung pro Kanal?
- **Qualifizierungsquote:** Anteil der Bewerbungen, die ins Interview gehen.
- **Hire Rate pro Plattform:** Welche Quelle liefert am Ende die Einstellungen?



Was Unternehmen davon haben:

1. Budgetsteuerung mit Fakten

Statt „gefühlter Performance“ wissen Sie, welche Plattform wirklich liefert. Das ermöglicht eine präzise Allokation von Media-Budgets und verhindert Streuverluste.

2. Benchmarking & Verhandlungsmacht

Mit klaren Zahlen können Sie Plattformen vergleichen und bessere Konditionen verhandeln – oder Budgets auf die Kanäle verschieben, die den höchsten ROI bringen.

3. Optimierung der Candidate Journey

Sie erkennen, wo Bewerbende im Prozess abspringen (z. B. zwischen Apply- Start und ATS-Übernahme) und können so gezielt Prozesse verschlanken und die Conversion steigern.

4. Reporting für Stakeholder

HR-Leitung und Geschäftsführung erwarten belastbare Zahlen. KPI-Transparenz schafft Argumente für Investitionen und zeigt den Wert von Recruiting Maßnahmen.

Studien zeigen: Unternehmen, die ihre Recruiting-KPIs aktiv nutzen, senken die Kosten pro Einstellung um bis zu 23 % und verkürzen die Time-to-Hire signifikant.

Implementierung

Schlank, reproduzierbar, skalierbar

Die Einführung erfolgt nach einem klar strukturierten Blueprint, der eine effiziente und standardisierte Umsetzung sicherstellt:

- **Phase 1:** Scoping & Definition relevanter Datenfelder
- **Phase 2:** Technische Einrichtung & Mapping der Systeme
- **Phase 3:** Pilotbetrieb & Entwicklung eines Messkonzepts
- **Phase 4:** Rollout & Enablement der beteiligten Teams

Der typische Zeitbedarf liegt bei **6–8 Wochen**, abhängig von Faktoren wie Stakeholder-Verfügbarkeit, Reaktionszeiten und erforderlichen Freigaben. Die Governance wird durch Integrations- und Lizenzvereinbarungen geregelt, die Rechte und Pflichten klar definieren. Iventa übernimmt den **First-Level-Support** sowie das Ticketing für technische Anfragen.

Compliance & Datenschutz

Die Verarbeitung personenbezogener Daten erfolgt DSGVO-konform und unter Berücksichtigung aktueller Sicherheitsstandards. Integrations- und Lizenzverträge enthalten klare Regelungen zu Wartung, Updates und Systemverfügbarkeit, um rechtliche und technische Anforderungen zuverlässig abzudecken.



Wird Recruiting bald nach Bewerbung bezahlt?

Die Recruiting-Welt bewegt sich weg von pauschalen Anzeigenpreisen hin zu Performance-basierten Modellen. Heute zahlen Unternehmen oft für Reichweite – was zählt, ist die qualifizierte Bewerbung im ATS.

Mit einer technologisch sauberen Verknüpfung zwischen Jobbörsen und ATS entsteht erstmals die Grundlage für echte Transparenz:

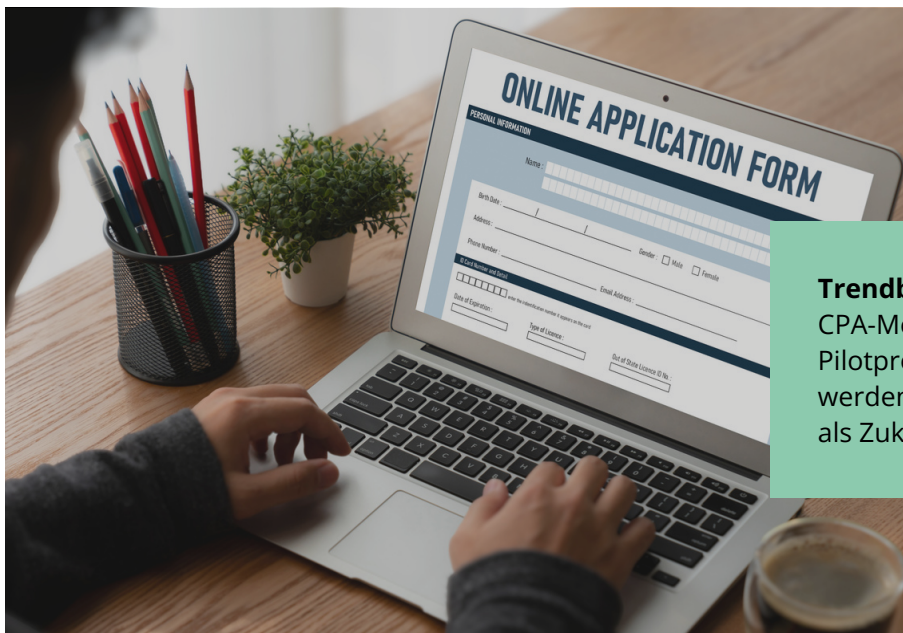
- Jede Bewerbung wird eindeutig einer Quelle zugeordnet.
- Conversion-Daten sind in Echtzeit verfügbar.
- Kosten pro Bewerbung (CPA) lassen sich präzise berechnen.

Hypothese:

Wenn dieser Datenfluss Standard wird, ist es nur logisch, dass sich die Abrechnung ebenfalls verändert. Pay-per-Application könnte der neue Benchmark werden – ähnlich wie im Online-Marketing „Cost-per-Click“ den TKP abgelöst hat.

Für Recruiter*innen bedeutet das:

- Mehr Kontrolle über Budgets und ROI.
- Weniger Risiko, weil nur für echte Bewerbungen gezahlt wird.
- Höhere Effizienz, da Plattformen und Arbeitgeber ein gemeinsames Ziel haben: qualifizierte Kandidat*innen.



Trendberichte zeigen bereits:
CPA-Modelle sind in Pilotprojekten Realität und werden von großen Plattformen als Zukunftsmodell diskutiert.

Ihr direkter Draht

Sie möchten Ihre Recruiting-Prozesse effizienter, transparenter und erfolgreicher gestalten?

Besuchen Sie <https://www.iventia.eu/smart-transfer/> oder kontaktieren Sie uns direkt für eine individuelle Beratung!



Timm Schröder
Geschäftsführer
Iventa Germany
tim.schroeder@iventia.de



Gerald Frank
Director Digital Growth
Iventa Group
gerald.frank@iventia.eu

Über Iventa

Iventa verbindet Technologie- und Media-Expertise aus einer Hand. Als Partner führender ATS-Systeme mit einem breiten Medienökosystem (900+ Jobbörsen & 15+ Social-Media-Kanäle) sowie praxisnaher Beratung unterstützen wir Unternehmen vom Mittelstand bis zum internationalen Konzern bei der Digitalisierung und Optimierung ihrer Recruiting-Prozesse. Mit unserer Multiposting-Software Iventa STELLA und SMART TRANSFER (Application Data Transfer) bieten wir flexible, skalierbare Lösungen, die individuell auf Ihre Bedürfnisse zugeschnitten sind.

www.iventia.eu