

WHITEPAPER

Prozessdigitalisierung im Personalbereich

Recruiting, Onboarding & Personalverwaltung automatisieren

Der Personalbereich ist in vielen KMU noch von manuellen Prozessen geprägt — von der handgeleiteten Bewerberverwaltung bis zur papiergebundenen Personalakte.

Dieses Whitepaper zeigt, wie DACH-Unternehmen die gesamte Employee Journey von Recruiting über Onboarding bis zum Offboarding mit heutigen Tools automatisieren können. Mit konkreten Tool-Empfehlungen, Hinweisen zu österreichischem und deutschem Arbeitsrecht sowie Einschätzungen zum EU AI Act erhalten HR-Verantwortliche eine praxisnahe Grundlage für die digitale Transformation ihrer Personalprozesse.

01

Einleitung

Personalarbeit ist Beziehungsarbeit — aber der administrative Unterbau, der diese Arbeit trägt, ist häufig erschreckend ineffizient. Stellenanzeigen werden manuell auf fünf Plattformen hochgeladen, Bewerbungen per E-Mail verwaltet, Onboarding-Checklisten als Word-Dokument herumgeschickt und Mitarbeiterdaten in Excel-Tabellen gepflegt. In österreichischen und deutschen KMU mit 20 bis 200 Mitarbeitern ist dieses Bild die Regel, nicht die Ausnahme.

Das Problem ist nicht mangelnder Wille zur Veränderung — es ist die fehlende Orientierung. Welche Prozesse lassen sich wirklich automatisieren? Mit welchen Tools? Und wo beginnt man, ohne monatelange Einführungsprojekte zu starten?

Die Antwort ist klarer als erwartet: HR-Prozesse sind in weiten Teilen regelbasiert, datengetrieben und wiederholbar — genau die Eigenschaften, die Automatisierung am effizientesten ausnutzt. Ein Bewerbungseingang löst immer dieselbe Bestätigungs-E-Mail aus. Ein neuer Mitarbeiter braucht immer dieselbe IT-Ausstattung. Ein Arbeitsjubiläum ist im System hinterlegt und braucht keine manuelle Erinnerung.

Dieses Whitepaper strukturiert die wichtigsten Automatisierungspotenziale im HR-Bereich entlang der Employee Journey — von der Stellenausschreibung bis zum Exit-Interview. Für jeden Prozessbereich finden Sie konkrete Tool-Empfehlungen, eine Einschätzung der Implementierungskomplexität und spezifische Hinweise für den DACH-Markt.

02

Recruiting & Stellenbesetzung

Der Recruitingprozess beginnt mit der Stellenausschreibung und endet mit der Vertragsunterzeichnung. Dazwischen liegen Dutzende von Einzelschritten, die heute noch überwiegend manuell erledigt werden. Die Automatisierungspotenziale in diesem Bereich sind erheblich — und die Tools dafür sind ausgereift.

Automatische Stellenanzeigen-Erstellung und Multi-Posting

Moderne Recruiting-Plattformen können auf Basis einer strukturierten Jobbeschreibung (Anforderungsprofil, Aufgaben, Rahmenbedingungen) automatisch formatierte Stellenanzeigen generieren. KI-gestützte Texthilfen wie die integrierten Funktionen in Recrutee oder Personio erstellen stellenkonforme Jobbeschreibungen, die auf die Zielgruppe zugeschnitten sind.

Das Multi-Posting — die gleichzeitige Veröffentlichung auf LinkedIn, Indeed, Stepstone, karriere.at und anderen Plattformen — lässt sich via Zapier oder direkte API-Integration vollständig automatisieren. Eine Stellenanzeige wird einmal erstellt und auf Knopfdruck auf alle relevanten Kanäle verteilt.

Besonders für KMU, die regelmäßig ähnliche Positionen besetzen (Kundenberater, Buchhalter, Techniker), rechnet sich die Einrichtung von Vorlagen, die mit wenigen Anpassungen für jede neue Ausschreibung wiederverwendet werden.

TOOLS & EMPFEHLUNGEN

Recrutee · Personio · Workable · JOIN · Zapier + LinkedIn Jobs API

KOMPLEXITÄT: NIEDRIG

ROI: HOCH

DACH-HINWEIS

In Österreich ist karriere.at die wichtigste Jobbörse, in Deutschland Stepstone und Indeed. Recrutee und JOIN bieten native Multi-Posting-Integrationen für beide Märkte. Achten Sie auf AGG-konforme Formulierungen (Deutschland) und Gleichbehandlungsgebot (Österreich).

Automatisierte Bewerbungsauswertung und Vorqualifizierung

KI-gestützte ATS-Systeme (Applicant Tracking Systems) können eingehende Bewerbungen automatisch auf definierte Mindestkriterien prüfen: Ausbildungsniveau, Berufserfahrung, Sprachkenntnisse, geforderte Zertifikate. Kandidaten, die Mindestanforderungen nicht erfüllen, werden automatisch mit einer höflichen Absage versehen.

Die verbleibenden Bewerbungen werden nach einem gewichteten Score-Modell gereiht, das die Personalabteilung einmalig konfiguriert. Das Ergebnis: HR-Verantwortliche sehen sofort die Top-Kandidaten, ohne den gesamten Eingang durchzuarbeiten.

Wichtig: KI-basiertes Screening ist seit dem EU AI Act (Vollgeltung ab August 2026 für High-Risk-Systeme) reguliert. Bewerbermanagement-Tools, die als "High-Risk AI Systems" im Bereich Beschäftigung eingestuft werden, unterliegen Transparenz- und Erklärungsspflichten. Etablierte HR-Software-Anbieter (Personio, SAP SuccessFactors) arbeiten aktiv an AI-Act-Compliance.

TOOLS & EMPFEHLUNGEN

Personio · SAP SuccessFactors · Greenhouse · Workable · Loxo

KOMPLEXITÄT: MITTEL ROI: HOCH

DACH-HINWEIS

Der EU AI Act stuft automatisierte Recruiting-Entscheidungen als High-Risk ein. Achten Sie auf Anbieter mit nachweisbarer AI-Act-Roadmap. Reine Screening-Tools ohne Entscheidungsautomatisierung (nur Ranking/Sortierung mit menschlicher Freigabe) fallen in eine niedrigere Risikoklasse.

Bewerbermanagement & Kandidatenkommunikation

Ein schlechtes Bewerbererlebnis schädigt den Arbeitgeberberruf nachhaltig — gerade in Zeiten von Bewertungsplattformen wie kununu oder Glassdoor. Gleichzeitig verbringen HR-Teams unverhältnismäßig viel Zeit mit Routinekommunikation: Eingangsbestätigungen, Interviewtermin-Koordination, Absagen. Diese Schritte lassen sich nahezu vollständig automatisieren.

Automatische Kandidatenkommunikation

Jeder Schritt im Bewerbungsprozess sollte mit einer automatisierten Benachrichtigung begleitet werden: Eingangsbestätigung nach Bewerbungseingang, Statusupdate nach Eingang im Screening, Intervieweinladung oder Absage nach der Sichtung.

Moderne ATS-Systeme ermöglichen es, für jede Prozessphase eine personalisierte E-Mail-Vorlage zu hinterlegen, die automatisch ausgelöst wird, wenn sich der Bewerberstatus ändert. Die Kandidaten erhalten so innerhalb von Minuten eine Rückmeldung — ohne manuellen Aufwand für HR.

Interviewtermine lassen sich über Calendly-Integration direkt aus der Einladungs-E-Mail buchen: Der Kandidat wählt einen freien Slot aus dem synchronisierten Kalender des Interviewers, und beide Parteien erhalten automatisch eine Kalendereinladung mit Meeting-Link.

TOOLS & EMPFEHLUNGEN

Personio · Recrutee · Calendly · HubSpot CRM · Pipedrive Recruit

KOMPLEXITÄT: NIEDRIG ROI: HOCH

DACH-HINWEIS

Automatisierte Absagen sollten stets einen humanen Ton bewahren und — im Sinne des Gleichbehandlungsgesetzes — keine Begründungen enthalten, die diskriminierende Rückschlüsse erlauben.

Lebenslauf-Screening und strukturiertes Interview-Feedback

KI-gestützte Lebenslauf-Parser extrahieren aus eingehenden CVs strukturierte Daten (Ausbildung, Berufsstationen, Fähigkeiten, Sprachkenntnisse) und befüllen damit automatisch das Kandidatenprofil im ATS. Manuelle Dateneingabe entfällt vollständig.

Nach Interviews lassen sich strukturierte Feedback-Formulare automatisch an alle Interviewer versenden — mit Erinnerung nach 24 Stunden, falls keine Rückmeldung erfolgt. Das Feedback wird zentral im Kandidatenprofil gesammelt und steht für die Entscheidungsfindung bereit.

Die Kombination aus strukturiertem Screening und standardisiertem Interview-Feedback reduziert unbewusste Vorurteile (Bias) und führt zu konsistenteren Einstellungsentscheidungen.

TOOLS & EMPFEHLUNGEN

Sovren CV Parser · HireAbility · Personio · Greenhouse Scorecards · Lever

KOMPLEXITÄT: MITTEL ROI: MITTEL

Onboarding neuer Mitarbeiter

Die ersten Wochen im Unternehmen sind entscheidend für die langfristige Mitarbeiterbindung. Und doch sind Onboarding-Prozesse in vielen KMU chaotisch: IT-Zugänge fehlen am ersten Tag, Verträge kommen zu spät, niemand ist verantwortlich für die Einarbeitung. Automatisierung schafft hier sofortige Entlastung und Struktur.

Digitale Onboarding-Checklisten und automatische Task-Zuweisung

Sobald ein neuer Mitarbeiter im System angelegt wird (mit definiertem Eintrittsdatum), startet ein automatisierter Workflow: Jede verantwortliche Person — IT, Facility, direkter Vorgesetzter, HR — erhält automatisch eine Liste der ihr zugewiesenen Onboarding-Aufgaben, jeweils mit Deadline.

Der neue Mitarbeiter selbst erhält eine personalisierte Onboarding-Seite oder E-Mail-Sequenz: vor dem ersten Arbeitstag (Adresse, Parkplatz, Dresscode, erster Ansprechpartner), am ersten Tag (Agenda, wichtige Kontakte, Tool-Zugänge) und in den ersten Wochen (schrittweise Einführung in Prozesse und Tools).

Diese Prozessautomatisierung stellt sicher, dass kein Onboarding-Schritt vergessen wird — unabhängig davon, wie viele neue Mitarbeiter gleichzeitig eintreten.

TOOLS & EMPFEHLUNGEN

Personio · BambooHR · Notion + Zapier · Factorial · Enboarder

KOMPLEXITÄT: NIEDRIG ROI: HOCH

DACH-HINWEIS

Achten Sie darauf, dass DSGVO-konforme Datenverarbeitungseinwilligungen als Teil des digitalen Onboardings eingeholt werden. In Österreich gilt zusätzlich das DSG 2018.

Automatisches Vertragsmanagement und elektronische Signaturen

Arbeitsverträge können direkt aus dem HR-System auf Basis von Vorlagen generiert werden — befüllt mit den Daten des Kandidaten (Name, Position, Eintrittsdatum, Gehalt, Arbeitszeit). Der Vertrag wird automatisch per E-Mail zur elektronischen Unterschrift versendet.

eSignature-Tools erlauben es, Verträge rechtskonform digital zu unterzeichnen. Nach Unterzeichnung durch alle Parteien wird der Vertrag automatisch in der digitalen Personalakte abgelegt und eine Kopie an den Mitarbeiter gesandt.

Fristen für Probezeiten, Kündigungsfristen und Vertragsverlängerungen werden automatisch als Erinnerungen in der HR-Software hinterlegt.

TOOLS & EMPFEHLUNGEN

DocuSign · PandaDoc · SignNow · BoldSign · Personio + DocuSign

KOMPLEXITÄT: NIEDRIG

ROI: HOCH

DACH-HINWEIS

In Österreich und Deutschland ist die qualifizierte elektronische Signatur (QES) gemäß eIDAS-Verordnung für Arbeitsverträge rechtlich gleichwertig zur handschriftlichen Unterschrift. Für Kollektivverträge gelten u.U. abweichende Formvorschriften — Rechtsberatung empfohlen.

IT-Setup-Automatisierung

Ein häufiger Frustrationspunkt bei neuen Mitarbeitern: Der Laptop ist nicht eingerichtet, E-Mail-Account fehlt, Zugänge zu internen Systemen sind nicht vorhanden. Dieser Prozess lässt sich durch automatische IT-Ticket-Erstellung vollständig strukturieren.

Sobald ein neuer Mitarbeiter im HR-System angelegt wird, öffnet ein Zapier- oder Make-Flow automatisch Tickets im IT-Helpdesk-System für alle notwendigen Setups: Laptop-Bereitstellung, E-Mail-Account, Zugänge zu Slack/Teams, CRM, ERP und weiteren Systemen — jeweils mit Erledigung bis zum Eintrittsdatum.

Identity-Management-Systeme (IdM) können Account-Erstellungen in verbundenen Tools sogar vollautomatisch durchführen, sobald der HR-Eintrag erstellt wird.

TOOLS & EMPFEHLUNGEN

Okta · Microsoft Entra ID (Azure AD) · JumpCloud · Zapier + Jira Service Management · Make + Freshservice

KOMPLEXITÄT: MITTEL

ROI: HOCH

DACH-HINWEIS

Microsoft Entra ID ist in DACH-KMU, die Microsoft 365 nutzen, bereits vorhanden. Die automatische Gruppen- und Lizenzzuweisung auf Basis der HR-Position kann mit wenig Aufwand konfiguriert werden.

Weiterbildung ist ein zentrales Instrument der Mitarbeiterbindung — und gleichzeitig ein Bereich mit erheblichem Verwaltungsaufwand: Schulungsanmeldungen, Erinnerungen, Teilnahmenachweise, Zertifikatsverwaltung. Lernmanagement-Systeme (LMS) und Automatisierungstools reduzieren diesen Aufwand drastisch.

Automatisierte Schulungsplanung und Trainingsbedarfsermittlung

Auf Basis von Mitarbeiterprofilen, Rollenanforderungen und Kompetenzdaten können HR-Systeme automatisch Schulungsbedarfe identifizieren: Wer hat welches Zertifikat noch nicht? Wessen Pflichtschulung ist abgelaufen? Wer wurde in eine neue Rolle befördert und braucht entsprechende Weiterbildung?

Schulungsanmeldungen, Erinnerungen an Teilnehmer und Trainer, Wartelisten-Management und Teilnahmezertifikate werden im LMS vollautomatisch abgewickelt. Der administrative Aufwand für HR reduziert sich auf die inhaltliche Kuration und Qualitätssicherung.

Compliance-relevante Pflichtschulungen (Datenschutz, Arbeitssicherheit, Anti-Korruption) können mit automatischen Eskalationsstufen versehen werden: Erinnerung 30 Tage vor Ablauf, Erinnerung 7 Tage vor Ablauf, Eskalation an Vorgesetzten bei Nichtabschluss.

TOOLS & EMPFEHLUNGEN

Moodle · TalentLMS · Docebo · iSpring Learn · Personio + TalentLMS

KOMPLEXITÄT: MITTEL ROI: HOCH

DACH-HINWEIS

In Österreich sind bestimmte Sicherheitsunterweisungen gemäß ASchG (ArbeitnehmerInnenschutzgesetz) dokumentationspflichtig. Ein LMS mit automatischer Zertifikatsverwaltung vereinfacht Audits erheblich.

KI-gestützte Lernmaterialien und Zertifikatsverwaltung

Unternehmensinternes Wissen — Produktschulungen, Prozessanleitungen, Compliance-Richtlinien — lässt sich mit KI-gestützten Authoring-Tools effizient in strukturierte Lernkurse überführen. Bestehende Dokumente werden als Basis verwendet und in interaktive Module umgewandelt.

Nach erfolgreichem Abschluss eines Kurses werden Teilnahmezertifikate automatisch generiert und per E-Mail zugestellt. Ablaufende Zertifikate (z.B. Ersthelferschein, Datenschutzzertifikat) lösen automatisch Erneuerungserinnerungen aus.

Eine zentrale Wissensdatenbank mit Volltextsuche — befüllt aus Trainingsunterlagen, Protokollen und FAQ — ermöglicht Mitarbeitern On-Demand-Zugriff auf relevantes Wissen, ohne HR anfragen zu müssen.

TOOLS & EMPFEHLUNGEN

iSpring Suite · Articulate Rise · Notion AI · Guru · Confluence + Atlassian Intelligence

KOMPLEXITÄT: MITTEL ROI: MITTEL

Mitarbeiterbindung hängt stark von der wahrgenommenen Wertschätzung und den Entwicklungsmöglichkeiten ab. Automatisierung hilft hier nicht durch unpersönliche Massenansprache, sondern durch strukturierte, konsistente Prozesse, die sicherstellen, dass kein Mitarbeiter vergessen wird.

Automatisierte Feedback-Umfragen und Stimmungsbarometer

Regelmäßige Pulsbefragungen — kurze Umfragen zur Mitarbeiterzufriedenheit, die monatlich oder quartalsweise automatisch versandt werden — liefern HR-Verantwortlichen Echtzeit-Einblicke in die Stimmung im Unternehmen, ohne aufwändige Jahresbefragungen.

Die Auswertungen werden automatisch aggregiert und als Dashboard aufbereitet. Auffällige Abweichungen (sinkende Zufriedenheitswerte in einem Team) lösen automatische Benachrichtigungen an den zuständigen HR Business Partner aus.

Arbeitsjubiläen, Geburtstage und besondere Leistungen können automatisch mit personalisierten Nachrichten gefeiert werden — ein kleines, aber wirkungsvolles Instrument der Wertschätzung, das ohne Automatisierung im Alltag leicht untergeht.

TOOLS & EMPFEHLUNGEN

Leapsome · Lattice · Officevibe · Culture Amp · Typeform + Slack

KOMPLEXITÄT: NIEDRIG ROI: MITTEL

DACH-HINWEIS

Regelmäßige Mitarbeiterbefragungen unterliegen in Österreich und Deutschland dem Mitbestimmungsrecht des Betriebsrats. Klären Sie vor der Einführung die Mitbestimmungspflichten gemäß ArbVG (Österreich) bzw. BetrVG (Deutschland).

Performance-Review-Automatisierung und Quartalsgespräche

Strukturierte Quartalsgespräche und jährliche Performance-Reviews lassen sich mit HR-Software vollständig planen und dokumentieren: Automatische Einladungen an Mitarbeiter und Vorgesetzte, digitale Vorbereitungsformulare (Selbsteinschätzung, Zielvereinbarung), gemeinsames Bearbeitungsformular im Gespräch, automatische Archivierung der Ergebnisse.

Zielvereinbarungen werden digital erfasst und mit Erinnerungen verbunden: Quartalsmitte-Check-in, Zielerreichung am Quartalsende. Der Fortschritt ist für Mitarbeiter und Vorgesetzte jederzeit transparent einsehbar.

OKR-Software geht einen Schritt weiter und visualisiert die Verbindung zwischen Unternehmenszielen und individuellen Zielen — was die strategische Ausrichtung der Personalentwicklung stark verbessert.

TOOLS & EMPFEHLUNGEN

Leapsome · Personio Performance · Lattice · 15Five · Factorial

KOMPLEXITÄT: MITTEL ROI: HOCH

Coaching-Matching und Mentorenprogramm-Verwaltung

Interne Mentorenprogramme scheitern häufig an der mühsamen Koordination: Wer passt zu wem? Wie wird der Fortschritt verfolgt? Automatisierungstools können Mentor-Mentee-Matchings auf Basis von Kompetenzprofilen, Entwicklungszielen und Verfügbarkeiten durchführen.

Nach dem Matching werden automatisch erste Terminvorschläge generiert, regelmäßige Check-in-Erinnerungen versandt und Fortschrittsberichte erstellt. Das Programm läuft strukturiert ab, ohne dass HR jede Interaktion manuell begleiten muss.

TOOLS & EMPFEHLUNGEN

Together Platform · Mentornity · CoachHub · Personio + Calendly

KOMPLEXITÄT: MITTEL ROI: MITTEL

DACH-HINWEIS

KI-gestütztes Coaching-Matching kann unter die High-Risk-Kategorie des EU AI Acts fallen, wenn Entscheidungen über Beschäftigung und Weiterentwicklung automatisiert werden. Menschliche Freigabe des Matchings ist empfohlen.

Die Verwaltung von Mitarbeiterunterlagen ist eine der zeitaufwändigsten und fehleranfälligen HR-Aufgaben. Digitale Personalakten, automatische Fristerinnerungen und reversionssichere Archivierung reduzieren Aufwand und Compliance-Risiko erheblich.

Digitale Personalakten und automatische Dokumentenablage

Eine digitale Personalakte bündelt alle mitarbeiterbezogenen Dokumente — Arbeitsvertrag, Gehaltsabrechnungen, Weiterbildungsnachweise, Zeugnisse, Korrespondenz — an einem zentralen, zugriffsgeschützten Ort. Neue Dokumente werden automatisch klassifiziert und zugeordnet, sobald sie im System hochgeladen oder generiert werden.

Automatische Verfallserinnerungen stellen sicher, dass ablaufende Dokumente (Arbeitsgenehmigungen, Zertifikate, befristete Verträge) rechtzeitig verlängert oder aktualisiert werden — typischerweise 90, 60 und 30 Tage vor Ablauf.

Der Zugriff auf Personalakten ist rollenbasiert konfigurierbar: Mitarbeiter sehen ihre eigenen Dokumente, Vorgesetzte sehen die Unterlagen ihres Teams, HR-Admins haben vollständigen Zugriff.

TOOLS & EMPFEHLUNGEN

Personio · BambooHR · Factorial · HRworks · Sage HR

KOMPLEXITÄT: NIEDRIG

ROI: HOCH

DACH-HINWEIS

In Österreich schreibt das ABGB Aufbewahrungspflichten von bis zu 30 Jahren für bestimmte Personalunterlagen vor. In Deutschland gilt die GoBD auch für HR-Dokumente. Reversionssichere digitale Archivierung ist Pflicht, nicht Kür.

HR-Datenschutz und automatisiertes Datenlöschmanagement

DSGVO verpflichtet Unternehmen, personenbezogene Daten nur so lange zu speichern, wie es für den jeweiligen Zweck notwendig ist. Im HR-Kontext bedeutet das: Bewerberdaten abgelehnter Kandidaten müssen nach einer definierten Frist (typischerweise 6 Monate) gelöscht werden, Mitarbeiterdaten nach Beendigung des Arbeitsverhältnisses entsprechend der gesetzlichen Aufbewahrungsfristen.

HR-Systeme mit integriertem Datenschutz-Management setzen diese Fristen automatisch durch: Erinnerungen an HR-Verantwortliche vor Löschtermin, automatisches Anonymisieren oder Löschen nach Ablauf, Protokollierung aller Datenschutzmaßnahmen für Audit-Zwecke.

Zugriffsrechte ehemaliger Mitarbeiter werden automatisch deaktiviert, sobald das Austrittsdatum im System hinterlegt ist — ein kritischer Sicherheitsprozess, der manuell häufig vergessen wird.

TOOLS & EMPFEHLUNGEN

Personio · OneTrust HR · Factorial · Microsoft Purview · SAP SuccessFactors

KOMPLEXITÄT: MITTEL

ROI: HOCH

DACH-HINWEIS

Österreichische Unternehmen mit Betriebsrat benötigen für viele HR-Automatisierungsprojekte eine Betriebsvereinbarung gemäß § 96 ArbVG. Planen Sie diesen Abstimmungsprozess frühzeitig ein.

Mitarbeiteraustritt und Talent-Pipeline-Management sind zwei unterschätzte HR-Prozesse. Gutes Offboarding schützt vor Wissensabgang und Sicherheitsrisiken. Eine gepflegte Talent-Pipeline verkürzt künftige Recruitingzeiten erheblich.

Strukturiertes Offboarding und Exit-Management

Wenn ein Mitarbeiter das Unternehmen verlässt, müssen Dutzende von Aufgaben koordiniert werden: IT-Zugänge sperren, Equipment zurückgeben, Wissensdokumentation sicherstellen, Resturlaub abrechnen, Arbeitszeugnis erstellen, Abmeldungen bei Behörden durchführen. Ohne strukturierten Prozess werden Schritte vergessen.

Automatisierte Offboarding-Workflows starten sofort, wenn im HR-System ein Austrittsdatum eingetragen wird: Alle beteiligten Parteien erhalten automatisch ihre Aufgabenliste, IT-Deprovisioning wird geplant, das Exit-Interview wird terminiert.

Exit-Interviews liefern wertvolles Feedback — aber nur, wenn sie systematisch durchgeführt und ausgewertet werden. Automatisierte Umfragen nach dem Exit-Gespräch aggregieren die Erkenntnisse und machen Muster sichtbar (z.B. häufige Abgangsgründe in bestimmten Teams).

TOOLS & EMPFEHLUNGEN

Personio · BambooHR · Offboarding.io · Typeform + Make · Okta Lifecycle Management

KOMPLEXITÄT: NIEDRIG

ROI: HOCH

DACH-HINWEIS

In Österreich ist das Arbeitszeugnis gemäß § 1163 ABGB bei Austritt auszuhändigen. Die elektronische Zustellung ist rechtlich zulässig, wenn der Arbeitnehmer zugestimmt hat. SV-Abmeldungen über ELDA sind innerhalb von sieben Tagen nach Austritt verpflichtend.

Talent-Pipeline und automatisches Kandidaten-Pooling

Vielversprechende Kandidaten, die für eine aktuelle Stelle nicht gepasst haben, sind wertvolles Potenzial für zukünftige Besetzungen. Ein automatisiertes Talent-Pool-Management hält diese Kontakte warm: personalisierte Updates über neue Stellen, Einladungen zu Employer-Branding-Events, automatische Reaktivierungssequenzen nach 6-12 Monaten.

Wenn eine neue Stelle geöffnet wird, durchsucht das ATS automatisch den bestehenden Kandidaten-Pool und schlägt passende Profile vor — bevor die externe Suche beginnt. Das reduziert Time-to-Hire erheblich.

Feedback-Umfragen an abgelehnte Bewerber liefern Erkenntnisse über die Candidate Experience und helfen, den Recruitingprozess kontinuierlich zu verbessern.

TOOLS & EMPFEHLUNGEN

Recruitee · SmartRecruiters · Loxo · HubSpot CRM · Brevo + Zapier

KOMPLEXITÄT: MITTEL

ROI: MITTEL

Über CINDR.LA

CINDR.LA ist ein AI Automation Studio mit Sitz in Wien. Wir helfen Unternehmen im DACH-Raum, ihre Geschäftsprozesse mit KI und Automatisierung zu transformieren — von der strategischen Bestandsaufnahme über die Implementierung bis zum laufenden Betrieb. Unsere Kunden reichen von KMU bis zu Enterprise-Organisationen in Finanz, Industrie und Dienstleistung.

Wie KI-bereit ist Ihr Unternehmen?

Finden Sie es heraus — in 5 Minuten, kostenlos.

JETZT AIQ-CHECK STARTEN

<https://cindr.la/aiq/>

WEITERE WHITEPAPERS

In dieser Serie

- › **Prozessdigitalisierung im Backoffice**
<cindr.la/whitepapers/backoffice.pdf>
- › **Prozessdigitalisierung im Kundenmanagement**
<cindr.la/whitepapers/kundenmanagement.pdf>
- › **Prozessdigitalisierung im Marketing**
<cindr.la/whitepapers/marketing.pdf>
- › **Prozessdigitalisierung im Vertrieb**
<cindr.la/whitepapers/vertrieb.pdf>
- › **Prozessdigitalisierung in Compliance & Regulierung**
<cindr.la/whitepapers/compliance.pdf>
- › **Prozessautomatisierung im Projektmanagement**
<cindr.la/whitepapers/projektmanagement.pdf>