The background image shows a person wearing a white lab coat, focused on typing on a laptop. The laptop screen is open, and the person's hands are positioned over the keyboard. The background is a blurred industrial or laboratory environment with various pieces of equipment and bright lighting.

## Rohde & Schwarz: Die richtige Antenne für neue Mitarbeiter

Implementierungspartner

## Überblick

Unternehmen

Ziele

Warum SAP?

Implementierung

Lösung

Vorteile

Ausblick

### Unternehmen

Rohde & Schwarz GmbH & Co. KG

### Branche

Elektrotechnik

### Produkte und Services (optional)

Messtechnik, Rundfunktechnik, Überwachungs- und Ortungstechnik, sichere Funkkommunikation

### Website

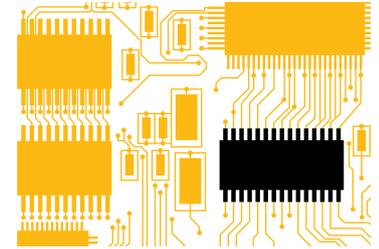
[www.rohde-schwarz.de](http://www.rohde-schwarz.de)

### SAP-Lösungen und -Services

SAP ERP Human Capital Management

### Partner

projekt0708 GmbH



Die richtigen Mitarbeiter sind schwer zu finden – das gilt besonders für Ingenieure und Informatiker und andere hoch qualifizierte Fachkräfte. Auch Rohde & Schwarz ist ständig auf der Suche nach passenden Talenten und setzt dabei gezielt auf eigene Ressourcen. Eine E-Recruiting-Lösung auf Basis von SAP® ERP Human Capital Management (SAP ERP HCM) unterstützt die strategische Personalbeschaffung des Elektronikkonzerns. **So fällt kein Bewerber mehr durchs Netz.**

Überblick

**Unternehmen**

Ziele

Warum SAP?

Implementierung

Lösung

Vorteile

Ausblick

# Auf Erfolg gepolt

Als führender Lösungsanbieter bei Messtechnik, sichere Funkkommunikation, Rundfunk-, Überwachungs- und Ortungstechnik steht Rohde & Schwarz auf allen Feldern der drahtlosen Kommunikationstechnologie seit fast 80 Jahren für Qualität, Präzision und Innovation. Heute ist der Elektronikkonzern mit Entwicklungszentren und einem engmaschigen Servicenetz in über 70 Ländern der Welt präsent. Zuletzt erwirtschafteten die rund 8.700 Mitarbeiter einen Umsatz von 1,6 Milliarden Euro – ein Wachstum von über 20 Prozent.

Eines der Erfolgsgeheimnisse: Als unabhängiges Privatunternehmen ist Rohde & Schwarz keinem Quartalsdenken unterworfen, sondern kann langfristig planen. Das Unternehmen nutzt diesen Freiraum, um alle Geschäftsprozesse nachhaltig zu gestalten.

„Respekt vor dem Einzelnen, Eigenverantwortung und eine transparente, flache Organisation prägen unsere Kultur. So können wir schnell und unbürokratisch



## 1,6 Milliarden

Euro erwirtschaftet  
Rohde & Schwarz jährlich

entscheiden“, erklärt Carolin Unger, Leiterin Personalmarketing und Rekrutierung. Vorzüge, die von Mitarbeitern und Markt geschätzt werden: Umfragen des Trendence-Instituts zufolge zählt Rohde & Schwarz bei Nachwuchingenieuren seit Jahren zu den beliebtesten Arbeitgebern in Deutschland.



Überblick

Unternehmen

**Ziele**

Warum SAP?

Implementierung

Lösung

Vorteile

Ausblick

## Die besten Fachkräfte im Blick

Nie waren sie so gefragt wie heute: Ingenieure sind in Deutschland Mangelware. Über 105.000 offene Stellen meldeten der Verein Deutscher Ingenieure (VDI) und das Institut der deutschen Wirtschaft Köln (IW) Anfang 2012. Umfragen zufolge können zwei von drei Unternehmen jede vierte Stelle nicht mehr mit ihrem Wunschkandidaten besetzen. „Der Kampf um die besten Köpfe ist in vollem Gang und wird sich weiter verschärfen“, ist Carolin Unger überzeugt.

Das stellt auch den Münchner Konzern vor immense Herausforderungen. Obwohl die Fluktuationsrate unter einem Prozent liegt und enorm niedrig ist, sucht das Unternehmen ständig neue Entwicklungsingenieure. Dafür sorgt vor allem der anhaltende Boom bei Smartphones und Tablet-PCs sowie der Start der nächsten Mobilfunkgeneration „Long Term Evolution“ (LTE). „Bundesweit haben wir ständig rund 200 offene Positionen zu besetzen“, sagt Fachbereichsleiterin Unger. Die richtigen Mitarbeiter zu finden, ist auch für Top-Arbeitgeber Rohde & Schwarz ein regelrechter Kraftakt.



# 18 Jahre

und mehr bleibt ein  
Mitarbeiter durchschnittlich  
im Unternehmen

Umso wichtiger ist eine strategische Personalarbeit – die eigene Mitarbeiter am besten umsetzen können. „Wir wollen deshalb zukünftig weitgehend auf die Zusammenarbeit mit Personalberatern verzichten und beim Recruiting gezielt auf interne Kompetenzen setzen“, erklärt Unger.



Überblick

Unternehmen

Ziele

**Warum SAP?**

Implementierung

Lösung

Vorteile

Ausblick

## Eine stimmige Verbindung

Monatlich müssen bei Rohde & Schwarz rund 15 Positionen besetzt werden, im Schnitt flattern pro Stellenausschreibung 80 Bewerbungen ins Haus – und zwar zunehmend per E-Mail. Auf der Suche nach dem passenden Kandidaten gilt es, jede einzelne Bewerbung genau zu prüfen und in Absprache mit der zuständigen Führungskraft weitere Schritte einzuleiten. Früher war dafür bei Rohde & Schwarz ein externer Dienstleister zuständig. „Das sparte zwar Zeit und Ressourcen, hatte aber den Nachteil, dass wir nur wenige Kandidaten tatsächlich zu Gesicht bekamen“, sagt Carolin Unger. Bewerber, die zwar nicht auf die ausgeschriebene Stelle, aber ins Unternehmen passten, fielen durchs Raster. Angesichts des wachsenden Fachkräftemangels wollten die Personalentscheider die Bewerberauswahl deshalb lieber selbst in die Hand nehmen.

Dabei erwies sich die bestehende Systemlandschaft als echte Hemmschwelle: Isolierte Datenbanken und Lösungen verzögerten das Recruiting, erschwerten Kommunikation und Vergleiche und machten Auswer-



# 16.000 Bewerbungen

gehen jährlich bei  
Rohde & Schwarz Deutschland ein

tungen quasi unmöglich. „Wir wollten ein E-Recruiting, das zur bestehenden IT-Landschaft passt, ein umfassendes Controlling ermöglicht und die konzernweite Personalbeschaffung flexibilisiert“, erklärt Helmut Birk, Leitung SAP ERP HCM Systembetreuung. Die Lösung: SAP ERP Human Capital Management (SAP ERP HCM). Die Software fügt sich nahtlos in die bestehende SAP-Landschaft des Konzerns ein, macht Personalprozesse mess- und steuerbar und steigert gleichzeitig die Effizienz der Personalabteilung.



Überblick

Unternehmen

Ziele

Warum SAP?

**Implementierung**

Lösung

Vorteile

Ausblick

# Auf einer Wellenlänge

Nachdem die Entscheidung für das neue E-Recruiting-System gefallen war, machte sich das Projektteam von Rohde & Schwarz umgehend an die Umsetzung. Schließlich gab es allerhand zu tun: „Neben der technischen Basis änderte sich ja auch das organisatorische Prozedere“, sagt Carolin Unger.

Wo früher ein externer Dienstleister alle Daten und Bewerber qualifizierte, sollte nun die Personalabteilung komplett übernehmen. Es galt, bereichsübergreifende Abläufe zu definieren, Berechtigungs- und Sicherheitskonzepte zu erstellen und die Standardlösung dem individuellen Bedarf des Elektronikonzerns anzupassen. Beispielsweise entschieden sich die Verantwortlichen, Suchaufträge für die Personalbeschaffung nicht über Adobe Interactive Forms zu erstellen, wie es der SAP-Standard vorsieht. Stattdessen entwickelte das Team gemeinsam mit Implementierungspartner projekt0708 eine maßgeschneiderte Web-Dynpro-ABAP®-Anwendung.

Darüber können Manager ihre Personalanforderung direkt ins System eingeben – das spart in der Personalabteilung viel Zeit und gibt Managern und Recruitern eine einheitliche Oberfläche an die Hand.

„Viel Energie haben wir auch in das Berechtigungskonzept gesteckt“, erinnert sich der technische Projektleiter, Frank Krause. Aus gutem Grund, handelt es sich bei Bewerbungsinformationen doch um hochsensible Daten. Auch deshalb ließ das Projektteam die Lösung explizit durch die Sicherheitsberater der Virtual Forge GmbH auditieren. „Das detaillierte Rollenkonzept sowie die gesamte Systemarchitektur beeindruckte die Prüfer“, freut sich Abteilungsleiter Birk. Der reibungslose Projektverlauf ist aus seiner Sicht auch den engagierten Kollegen von projekt0708 geschuldet – die im Rahmen einer Elternzeitvertretung zeitweise sogar die technische Projektleitung übernahmen.



„Dank kurzer Wege, schneller Entscheidungen und einem hoch motivierten Team waren wir zum geplanten Termin fertig.“

Helmut Birk, Leitung SAP ERP HCM Systembetreuung, Rohde & Schwarz

Überblick

Unternehmen

Ziele

Warum SAP?

Implementierung

**Lösung**

Vorteile

Ausblick

# Wegbereiter für strategische Personalarbeit

Wo früher eine Vielzahl unterschiedlicher Lösungen die Sicht versperrte, ermöglicht SAP ERP HCM heute ein transparentes und durchgängiges E-Recruiting – und zwar von Beginn an. Denn Manager erfassen ihre Personalanforderungen direkt im System und können dabei auf vorkonfigurierte Textbausteine zurückgreifen. „Das erleichtert uns die Stellenausschreibung enorm“, erklärt Carolin Unger.

Sobald die Anforderung genehmigt ist, erhält der zuständige Recruiter eine entsprechende Meldung. Er kann die Stellenausschreibung anschließend direkt formulieren und mit wenigen Klicks in relevanten Jobbörsen posten. Eingehende Bewerbungen werden im Backoffice sowie durch den Recruiter bewertet und mit entsprechenden Handlungsempfehlungen an die

zuständige Führungskraft weitergegeben. „Gesprächseinladungen sowie Zu- und Absagen erfolgen ebenfalls direkt aus SAP ERP HCM“, verdeutlicht Unger.

Für potenzielle Mitarbeiter ist es ein Kinderspiel, sich bei Rohde & Schwarz zu bewerben. Über ein bundesweites Karriereportal können Interessenten ihre Unterlagen heute innerhalb weniger Minuten übermitteln – und erhalten zeitnah eine Antwort. „So steigt die Chance, dass wir unsere Wunschkandidaten finden und für uns gewinnen“, ist die Fachbereichsleiterin überzeugt. Komfortable Reporting-, Analyse-, Planungs- und Controllingfunktionen helfen zudem, die HR-Aktivitäten konsequent an den strategischen Unternehmenszielen auszurichten.

---

„Wir suchen die Diamanten unserer Branche. Die findet man, wenn das Bewerben einfach und intuitiv möglich ist. Unser maßgeschneiderter E-Recruiting-Prozess schafft dafür die Basis.“

Carolin Unger, Leiterin Personalmarketing und Rekrutierung, Rohde & Schwarz



Überblick

Unternehmen

Ziele

Warum SAP?

Implementierung

Lösung

**Vorteile**

Ausblick

# Transparenz auf jeder Frequenz

„Mit der integrierten Recruiting-Lösung beschleunigen wir unsere Personalbeschaffung enorm und stellen gleichzeitig sicher, dass konzernweit kein Talent mehr verloren geht“, sagt Carolin Unger. Konnten Führungskräfte die Unterlagen potenzieller Mitarbeiter bislang nur zu fest definierten Zeiten einsehen, ermöglicht SAP ERP HCM ihnen heute uneingeschränkten Zugriff auf benötigte Informationen. „Bei Bedarf kann ich die Unterlagen auch am Wochenende prüfen“, freut sich Unger.

Sollten sich auf eine Stelle gleich mehrere qualifizierte Kandidaten bewerben, umso besser: Über den unternehmensweiten Talentpool können sie konzernweit weitervermittelt werden – in Zeiten eines rasant zunehmenden Ingenieurmangels ein enormer Vorteil. Für Unger ist dies allerdings nicht Kür, sondern Pflicht. „Ziel ist es, jeden geeigneten Kandidaten für uns zu gewinnen“, sagt sie.



## 15 Kennzahlen

erleichtern das Benchmarking

Das gilt auch für das Personalmarketing. Dank der umfassenden Reportingwerkzeuge kann die Personalabteilung heute potenzielle Lücken im Prozess zuverlässig erkennen, den Erfolg von Marketingmaßnahmen messen, Kontingente in Stellenbörsen längerfristig planen – und somit die gesamte Personalbeschaffung effizient gestalten. „Ich habe ein besseres Verständnis für den Markt, für den Bewerber und für das, was wir als Arbeitgeber leisten können und müssen“, verdeutlicht Unger. Beste Voraussetzungen, um im Recruiting neue Maßstäbe zu setzen.



Überblick

Unternehmen

Ziele

Warum SAP?

Implementierung

Lösung

Vorteile

**Ausblick**

# Ausbau der Lösung angepeilt

Seit Februar 2012 steuert Rohde & Schwarz seinen Fachkräftebedarf bundesweit über SAP ERP HCM. Schon bald will der Konzern zudem auch Auszubildende über die E-Recruiting-Plattform gewinnen und interne Bewerbungen ebenfalls über die Standardlösung abwickeln.

Mittelfristig sollen weitere internationale Standorte ebenfalls von der Personalbeschaffungslösung profitieren. Der Rollout ist für 2013 geplant. „Schließlich wollen wir unseren guten Ruf als Top-Arbeitgeber zukünftig auch außerhalb Deutschlands weiter festigen“, unterstreicht Carolin Unger.

