

Eine Beratungsfirma wird zum Kunden



Unternehmen:

cbs Corporate Business Solutions

Branche:

Software- und IT-Beratung

Produkte:

Beratungsdienstleistungen für digitale Ende-zu-Ende-Prozesse auf Basis von SAP-Lösungen

Anzahl Mitarbeiter:

1.700 (2025)

Umsatz:

316 Millionen Euro (2025)

Stammsitz:

Heidelberg, Deutschland

Website:

HERAUSFORDERUNGEN

- Veraltete Tools und fragmentierte Arbeitsabläufe. Ein Rekrutierungssystem, das mit der internen Personalabteilung gemeinsam genutzt wird. Anforderungen und Bewerberdaten, die über E-Mail-Verläufe und verschiedene Systeme verstreut sind.
- Ein untypischer Prozess, der vom Markt nur unzureichend unterstützt wird. Projektbasierte Rekrutierung von Freiberuflern, über Agenturen und bei Beratungspartnern, einschließlich des Lebenszyklus, den herkömmliche HR-Plattformen nicht berücksichtigen.
- Ein strategisches Ziel über Tools hinaus. Eine phasenweise Grundlage für einen Ende-zu-Ende-Prozess von der Beschaffung bis zur Rechnungsstellung in S/4HANA.

LÖSUNGEN

- SAP Fieldglass für die Kernrekrutierung. Stellenausschreibungen, Kommunikation mit Lieferanten, Bewerberdaten und Vorauswahl in einem System mit einem Objekt pro Rolle.
- Zielgerichteter Arbeitsumfang. In der ersten Phase lag der Schwerpunkt ganz klar auf dem Rekrutierungsprozess, der den Großteil des Partnergeschäfts von cbs ausmacht. Die Zeiterfassung und vollständige Integration in S/4HANA für Bestellanforderungen und Aufträge wird in die zweite Phase zurückgestellt.

VORTEILE

- Prinzip der *Single Source of Truth* für jede Rolle. Anforderungen, Stellenanzeigen, Bewerber, Qualifikationen und Vorauswahl in einer einzigen Stellenausschreibung. Die Vielzahl an E-Mails wird durch ein einziges strukturiertes Objekt ersetzt.
- Ein Tool, das zum Prozess passt. Projektbasierte Rekrutierung wird nun endlich durchgängig unterstützt, einschließlich des Lebenszyklus, der erst nach Vertragsunterzeichnung beginnt.

WARUM APSOLUT?

- Die Nr. 1 im Ausgabenmanagement
- Von SAP-Beratern für SAP-Berater
- Offen kommunizierter Arbeitsumfang, keine leeren Versprechungen

1

Eine Stellenausschreibung ersetzt eine Vielzahl an E-Mails.





Für den gesamten Lebenszyklus entwickelt, nicht nur für die eigentliche Einstellung: Bei herkömmlichen Rekrutierungsplattformen ist der Prozess mit der Vertragsunterzeichnung abgeschlossen. Für ein SAP-Beratungsunternehmen fängt die Arbeit an dieser Stelle aber erst an.

Wie cbs seine externen Mitarbeitenden jetzt besser organisiert – mit Unterstützung von apsolut

„Wir entscheiden uns immer für die Nr. 1.“

Frank Martin Bayer, Head of Partner Management bei cbs Corporate Business Solutions, bringt die Dinge auf den Punkt. In diesem Fall erläutert er, warum sich eine in Heidelberg ansässige SAP-Beratungsfirma, deren Kundenliste sich wie ein „Who is Who“ der weltweit führenden Unternehmen liest, für die Verwaltung der externen Mitarbeitenden für SAP Fieldglass entschieden hat. Das Ungewöhnliche daran? Ausnahmsweise war cbs nicht beratend tätig, sondern wurde von einer Firma beraten, deren Kundenliste ähnlich hochkarätig ist: apsolut.

cbs beschäftigt keine externen Mitarbeitenden im herkömmlichen Sinne. Die Freiberufler, Mitarbeitenden von Agenturen und Beratungspartner, die das Unternehmen hinzuzieht, werden nur aus einem Grund eingestellt: für die Umsetzung eines Kundenprojekts in einem Bereich, in dem cbs entweder nicht über die erforderlichen Kapazitäten verfügt oder bewusst auf spezialisierte Partner setzt. Drei verschiedene Partnerarten, Hunderte von Projektumgebungen, ein einziges Rekrutierungstool, das gemeinsam mit der internen Personalabteilung genutzt wird, und das wachsende Gefühl, dass all dies nicht mehr ausreicht. Es musste sich also etwas ändern.

Das Auswahlverfahren war alles andere als eine ausgemachte Sache. cbs erstellte eine lange Liste, nahm Kandidaten in die engere Auswahl und verglich SAP Fieldglass mit einer Reihe alternativer Plattformen. Bayer, der auf fünfzehn Jahre Erfahrung im SAP-Vertrieb zurückblicken kann, ging davon aus, dass der Preis den Ausschlag geben würde – und dass SAP, die teuerste Option, aus diesem Grund den Zuschlag nicht erhalten würde.

Aber das war nicht der Fall. Die Integrationslogik hat sich durchgesetzt: Fieldglass war die einzige Lösung, die sich nahtlos in die bestehende S/4HANA- und SuccessFactors-Umgebung integrieren ließ. Und cbs, das seinen Kunden sonst immer rät, sich eng an den SAP-Standard zu halten, nahm sich in dieser Situation seinen eigenen Rat zu Herzen.

Die Wahl des Partners für die Implementierung war da einfacher. „Die Nr. 1 im Spend Management. Wir entscheiden uns immer für die Nr. 1“, erklärt Bayer. cbs hatte den passenden Partner gefunden.

apsolut war bereits lange vor dem Einsatz der Lösung beteiligt, nämlich schon vor dem Verkauf bis hin zu den

Design-Workshops. Die Umsetzung an sich begann im September 2023 mit einer festen Frist: Oktober, rechtzeitig vor der nächsten Vertragsrunde. Das Interessante daran war nicht der zeitliche Ablauf, sondern der Startpunkt. Die meisten Implementierungen in Fieldglass folgen einem bekannten Muster: Sicherung von Kontingenten, Zeiterfassung, Leistungsbeschreibung, Rechnungsstellung – alles in einem Ende-zu-Ende-Prozess. cbs passt so gut wie gar nicht in dieses Schema. Der Großteil des Geschäfts basiert auf projektbezogener Rekrutierung, wobei Berater, die bereits für das Unternehmen gearbeitet haben, für neue Projekte eingesetzt werden, anstatt Mitarbeitende von Grund auf neu zu rekrutieren.

Um nicht einen Standardprozess umständlich auf einen Sonderfall übertragen zu müssen, haben apsolut und cbs den Umfang bewusst eingeschränkt. Phase 1: Kernrekrutierung in Fieldglass auf Basis des Moduls Contingent Workforce. Zeiterfassung und vollständige Integration in S/4HANA für Bestellanforderungen und Aufträge: zurückgestellt in die zweite Phase, die aufgegriffen wird, sobald die Rahmenbedingungen es zulassen.

Mehr als zwei Jahre später hat sich diese Entscheidung bewährt. Lebensläufe, die früher einzeln als E-Mails von einem halben Dutzend Anbietern eingingen, sind nun an einem Ort zu finden: als Ausschreibung in Fieldglass. Anforderungen, Stellenanzeigen, Bewerber, Qualifikationen, Vorauswahl. Ein Objekt, ein Prozess, eine *Single Source of Truth* für jede Rolle. Für ein Team, das Hunderte offener Anforderungen parallel verwaltet, ist das der Unterschied zwischen der Kontrolle eines Prozesses und dem Hinterherlaufen hinter einem Prozess.

Eine überzeugende Einschätzung kam auch von Oliver Göler von Ravensburg, Senior Recruiter im Partnermanagement bei cbs. „Die projektbasierte Rekrutierung ist nichts, wofür die gängigen Rekrutierungsplattformen ausgelegt sind“, stellt er fest. „Sie sind für die Festanstellung von Arbeitskräften gedacht. Was Fieldglass auszeichnet, ist der Lebenszyklus nach der Vertragsunterzeichnung – und genau das brauchen wir.“

Die Reise ist noch nicht zu Ende. Die zweite Phase – Erstellung von Bestellanforderungen und Aufträgen, Zeiterfassung, vollständige Integration in S/4HANA – steht auf dem Programm und wird aufgegriffen, sobald die Rahmenbedingungen es zulassen. In der Zwischenzeit optimieren cbs und apsolut die Lösung im laufenden Betrieb: kleinere Anpassungen, intelligentere Freigaben, weniger Klicks. Die Freischaltung für die Nutzung war nie das Ziel. Es war die Startlinie.