

19 Fragen an die

Geschäfts- leitung

Jetzt sind es beim Interview doch mehr als 19 Fragen geworden. Die Geschäftsleitung der Gobas Gruppe spricht unter anderem über Ihre Visionen in der IT-Branche, die Vereinbarkeit von Marketing mit dem IT-Portfolio, Bockmist, schlampige Programmierer und von einem Sprung in ein Fettnäpfchen.

Viele große IT-Unternehmen sind in der Garage gegründet worden und wurden dann groß. Wie war das mit der Gobas?

Thomas Muth: Mangelnde Perspektiven in einem Großkonzern haben mich dazu bewogen, in die Selbstständigkeit zu gehen. Ich habe dann mit einigen Leuten gesprochen, von denen ich wusste, dass sie ähnliche Vorstellungen von der Arbeit hatten wie ich. Mit diesen SAP-Beratern zusammen haben wir die Gesellschaft für Organisation und betriebswirt-

schaftliche Anwendungssysteme, kurz Gobas, gegründet.

Ähnliche Vorstellungen? Also war es mehr, als nur fehlende Perspektiven?

Gustav Simon: Ja, wir hatten es im Grunde satt, wie in IT-Großkonzernen mit Kunden umgesprungen wurde. PowerPoint-Präsentationen von Schlipsträgern, die sich anschließend nicht um den Kunden kümmern, das wollten wir nicht. Wir wollten beim Kunden sein und Lösungen finden. Das geht nur, wenn ich hingehe und



Wir hatten es im Grunde satt, wie in IT-Großkonzernen mit Kunden umgesprungen wurde.

frage, wo es klemmt. Dafür muss ich mir die Anwendung vor Ort ansehen, bei demjenigen, der sie anwenden muss.

Was hat Sie zum Unternehmen gebracht?

Gustav Simon: Dass ich einen Job gesucht habe. Thomas hat mir das Programmieren beigebracht, nachdem ich vorher „nur“ SAP-Berater war. Später haben wir darüber gesprochen, intensiver in die Firma einzusteigen. Mir wurden Gesellschaftsanteile angeboten, da habe ich zugegriffen.

Markus Abel: Gustav hat mir eine E-Mail geschrieben und beim ersten Treffen musste ich Tischkicker spielen. Damals war ich als Student bei der Gobas. Ich habe immer nur meinen Job gut machen wollen und habe Dinge nörgelnd hinterfragt. Ich fand das Generieren von Code zwar gut, das Bewerten von Code aber besser. Das hat schließlich die zündende Idee zu Gobas q.trans gebracht. Im Anschluss kam das Angebot einzusteigen, wir haben gequatscht und uns zusammen gefunden.

Wie kommt man als Volkswirt zum Programmieren?

Gustav Simon: Das war erst einmal nichts, was ich mir vorstellen konnte. Bis ich in der FAZ eine Stellenanzeige sah, in der es um Geschäftsprozessberatung und SAP ging, das fand ich interessant und habe mich beworben. Damals wurde ja jeder eingestellt, der SAP buchstabieren konnte.

Wie sind Sie als Werber bei Gobas gelandet?

Sven Hess: Thomas hatte mich gefragt, ob ich ihm bei der Vermarktung einer Software helfen könnte. Da ging es um ShareNotes, einen Messenger. WhatsApp und



von links: Sven Heß und Gustav Simon

Co. haben uns aber mit ihrer Man- und Marketingpower überholt. Ende 2014 haben wir dann zusammen gesessen und uns entschieden den beruflichen Weg nicht nur beim Fußball oder Segeln gemeinsam weiter zu gehen.

ShareNotes war seinerzeit visionär. Mit welchen Visionen wollen Sie heute Ihrer Zeit voraus sein?

Gustav Simon: Auf jeden Fall nicht mit ShareNotes. Wenn es ShareNotes wäre, hätte uns Facebook schon gekauft. Wir sind fachlich und technisch in der SAP-Entwicklungswelt sehr weit vorn unterwegs. Gobas q.trans ist ein gutes Beispiel. Mit diesem SAP-Tool kann ich einen Bauplan von Programmen erzeugen und in seine Bausteine zerlegen. Das ist wie Lego. Wir können zeigen, wie ein solcher Bauplan aussieht. Normalerweise sieht man den nicht mehr vor lauter Quelltext. Wir können jetzt die technische Qualität von Quelltext prüfen und feststellen, ob er schlampig programmiert ist oder nicht.

Thomas Muth: Mit Gobas q.trans auf jeden Fall. Damit sind wir im SAP-Bereich der Welt etwas voraus und sichern Qualität und Transparenz von Software. Das ist besonders in der Bankenwelt wichtig, zum Beispiel für die Bankenaufsicht BaFin. Mit Gobas q.trans erstellen wir eine UML-Struktur, also Bildchen, anhand derer dann der Programmcode erzeugt wird. Neben diesem Forward-Engineering geht das auch rückwärts. Mit Gobas q.trans können wir aus dem Programmcode heraus die Struktur sichtbar und transparent machen. Das sind die drei gro-



Häufig werden Programmierer nach einem Kurzlehrgang auf den Kunden losgelassen. Da kann nur Murks bei herauskommen.

Bloß kein Murks.

Ben Stichworte, an denen wir uns bewegen und der Zeit voraus sind: Forward-Engineering, Reverse-Engineering und Quality-Insurance.

Markus Abel: Genau, Gobas q.trans ist im Grunde unsere Vision, wie wir uns SAP-Tools vorstellen. Was am Markt unterwegs ist, ist selten state of the art. Das wollen wir ändern.

Sven Hess: Gobas q.trans ist unser größter USP. Weil wir Quellcode beim Kunden bewerten, können wir die benötigte Zeit für Wartungsaufgaben genau einschätzen. Es gibt in Europa nur eine Firma, die ähnliches kann, die fangen aber im laufenden Betrieb an. Wir machen das vorher.

[Also sehen Sie, ob der Programmierer, in Schulnoten gesprochen, eine sechs oder eine eins verdient hat?](#)

Sven Hess: Wir können damit sogar feststellen, wo er die sechs verdient hat.

Markus Abel: Ja, da wird häufig nicht nur schlecht programmiert, sondern auch schlecht dokumentiert. Das ist ein ganz großes Thema, das die Allerwenigsten wirklich gut hinbekommen.

Thomas Muth: Das gilt auch für das nachträgliche Einfügen neuer Funktionen. Mit Gobas q.trans sehen wir sofort, wo es strukturelle Konflikte mit den neuen Funktionen gibt.

Gustav Simon: Wir können genau sagen, pass auf, an dieser Stelle ist dein Quelltext aus diesen Gründen

schlecht. Die Wartungskosten sind exorbitant hoch, wenn man den Bauplan nicht hat und im Quelltext auf Fehlersuche gehen muss. Wir reden über Quelltexte mit Millionen von Codezeilen, an denen zehn Leute über Jahre hinweg arbeiten. Die Empirie zeigt immer wieder, dass ungefähr 80 Prozent der Kosten eines Lebenszyklus von Software durch die Wartungskosten entstehen.

[Wieso schlampige Programmierung? Es gibt doch verbreitete Standards, wie die allgemein gültige Clean Code Policy.](#)

Gustav Simon: SAP selbst ist quelloffen. Jeder kann in diesem Umfeld seine eigenen Projekte programmieren. Bisher gab es aber kein Tool, mit dem man das planen und überwachen konnte. Mit Gobas q.trans haben wir das geändert. Unsere Vision ist es, bessere Qualität in die SAP-Lösungen zu bekommen und den Anteil an Refactoring zu verringern.

[Heißt das, es fehlt in der SAP-Welt an guten Programmierern?](#)

Gustav Simon: Es fehlt tatsächlich an gut ausgebildeten Informatikern. Es gibt in der Branche leider noch die klassischen Klischee-Grenzen zwischen vermeintlichen Nerds und den Schlips tragenden Beratern. Das Problem ist auch, dass Beratung erstaunlicherweise Geld kosten darf, Softwareentwicklung aber nicht.

Thomas Muth: Das ist leider so. Häufig werden Programmierer nach einem Kurzlehrgang auf den Kunden losgelassen. Da kann nur Murks bei herauskommen.



Qualität durch
ausbalancierte
Beratung und
Softwareentwicklung

Sie sagen also im Zweifelsfall dem Cheftwickler eines Konzerns, „da hast du Bockmist gebaut“?

Gustav Simon: Manchmal können wir wirklich nur die Hände über dem Kopf zusammen schlagen. Wir sehen oft, dass ein Unternehmen immense Wartungskosten hat. Dann kommen wir mit Gobas q.trans und bestimmen erst einmal die Qualität der Software. Dabei erfordert der Umgang mit den Entwicklern schon diplomatisches Geschick. Wir können jemanden, der dort seit zehn Jahren im Projekt ist, nicht einfach vom Thron stoßen. Das ist eine ganz heikle Kiste.

Markus Abel: Ja, da ist wirklich Diplomatie gefragt. Als ich angefangen habe, hatten wir mit einem Cheftwickler zu tun, der zwar seine Software in- und auswendig kannte, aber keine Ahnung von der Architektur hatte. Da sind wir voll ins Fettnäpfchen getreten und mussten umdenken.

Ein ordentlicher SAP-Berater soll im Idealfall also auch entwickeln können?

Gustav Simon: Da tobt ein regelrechter Philosophiestreit in der Branche. Wir vertreten hier im Haus, dass

ein guter Berater auch programmieren können muss. Wenn er das nicht will, kann er wieder gehen. Das ist unsere Philosophie und das unterscheidet uns von anderen.

Markus Abel: Ja, da habe ich viel Überzeugungsarbeit leisten müssen, auch im eigenen Unternehmen. Das war ein gut zweijähriger Prozess. Die jungen Wilden und die Studenten, die zu uns kommen, sind da ganz gierig drauf. Das macht richtig viel Spaß.

Thomas Muth: Auf jeden Fall. Bei uns gehört die Kenntnis der Programmierumgebung für die Berater dazu. Das ist für uns so alltäglich und wichtig wie in kaufmännischen Berufen Kenntnisse von Office-Produkten.

Um selbst Clean Code zu produzieren, braucht es sicher mehr als Gobas q.trans. Wie verhindern Sie, selbst mit schlampigen Programmieren zu arbeiten?

Thomas Muth: Wir stellen ganz selten externe Leute ein. Wer bei uns arbeitet, wird hier auch ausgebildet.

Gustav Simon: Wir bauen unser Personal kontinuierlich auf. Über Kooperationen mit Universitäten und Fachhochschulen kommen Mitarbeiter früh ins Unternehmen. Viele schreiben bei uns ihre Bachelorarbeit. Seit zehn Jahren



Dem Chef mal einen „einschenken“.

haben wir jedes Jahr ein oder zwei. Wir wollen keine High Flyer, sondern Leute, die zum Kunden in Projekte gehen und lernen und sich in unserem Sinne entwickeln können. Das gibt manchmal wirklich spannende Lösungen.

Markus Abel: Ich bin ja so ein Eigengewächs, das als Student zur Gobas gekommen ist. Als ich studierte, habe ich eine E-Mail von Gustav bekommen. Die habe ich beinahe als Spam gelöscht (lacht). Dann haben wir uns getroffen und ich musste bei einem Bier und einer Partie Tischkicker ran. Ich habe hier erst mein Praktikum gemacht, meine Bachelorarbeit geschrieben und jetzt bin ich einer der Geschäftsführer.

Ihre Berater sollen programmieren können, sonst müssen sie gehen. Gilt das auch für die Chefs?

Gustav Simon: Natürlich, wir sitzen auch in Projekten. Da sind wir dann die Mitarbeiter im Projekt und unser Angestellter ist Projektleiter, der uns sagen muss, wo es lang geht. Das verwirrt unsere Kunden ab und an.

Das ist doch nicht ganz einfach, seinem Chef zu sagen, was Sache ist, oder?

Sven Hess: Am Anfang ist das schwierig. Aber das läuft bei uns auf einer sehr kollegialen und fachlichen Ebene. Natürlich wird damit manchmal auch kokettiert.

Thomas Muth: Ich hatte mal die Situation, dass mir ein ehemaliger Praktikant von uns bei einem Kunden als Co-Chef vorgestellt wurde. Aber das war nur ganz kurz komisch.

Gustav Simon: Es ist ja auch gut für die eigene Bodenhaftung, wenn man im Projekt seine Arbeit macht und nicht den Chef raushängen lässt. Hin und wieder muss man sich dann doch den Schlips umbinden und spontan auf die Führungsebene umswitchen. Wir arbeiten fachlich und nicht hierarchisch.

Gilt das auch für Statussymbole?

Sven Hess: Klar. Firmenwagen oder Statussymbole, die nach oben in der Hierarchie immer größer werden, gibt es bei uns nicht.

Gustav Simon: Wir wollen kein Helikopter-Management. Bei uns arbeiten nur bodenständige Familientypen.

Also nix da mit Ferrari vor der Tür und Villa im Tessin, stattdessen ein Tischkicker auf dem Flur?

Sven Hess: Richtig, am Bildschirm darf man ja nur zwei Stunden am Stück arbeiten. Das mussten wir irgendwie sozialverträglich hinbekommen.

Gustav Simon: Ja, das Ding ist ständig in Betrieb.



Wenn ein Mitarbeiter mal nicht so ganz einverstanden ist mit dem, was der Chef sagt, kann er ihm zumindest hier einen „einschenken“.

Nix Ferrari.

Thomas Muth: Ja, das ist unser Anspruch an die Führungsriege. Die ursprünglichen Gründungsmitglieder waren alle leidenschaftliche Tischkicker. Der ist auch Ausdruck des partnerschaftlichen Miteinanders im Unternehmen. Wenn ein Mitarbeiter mal nicht so ganz einverstanden ist mit dem, was der Chef sagt, kann er ihm zumindest hier einen „einschenken“.

Gustav Simon: Ich bin 2002 zur Gobas gekommen, da gab es schon einen Kicker. Für die erste Primzahlparty haben wir einen richtigen Bundesligakicker gekauft.

[Primzahlparty, was ist denn das?](#)

Gustav Simon: Wir waren volles Rohr im Projekt und haben quasi nebenher das Unternehmen geleitet. Plötzlich stellten wir fest, dass wir unser zehnjähriges Jubiläum verpasst haben.

Thomas Muth: Stimmt, das haben wir voll vergeigt. Dann haben wir eben im 11. Jahr gefeiert und die Primzahlpartys erfunden. Das ist bei unseren Kunden super angekommen.

Sven Hess: Genau, immer in einem Primzahljahr an einem Primzahldatum zu einer Primzahluhrzeit, und immer an einem Donnerstag. Dann kommen die Mitarbeiter aus den Projekten zurück ins Unternehmen, das passt am Besten. Danach klingt die Woche mit dem Casual Friday aus.

[Schneller, höher, weiter hieß es oft während der 2000er Jahre. Welche Wachstumsphilosophie verfolgt die Gobas?](#)

Sven Hess: Das ist eigentlich relativ einfach. Wenn wir ein Potenzial im Markt sehen, versuchen wir das zu nutzen. Es gibt bei uns aber keine Jagd nach Renditezielen.

Gustav Simon: Wir sind ein Unternehmen und müssen Geld verdienen. Am Ende des Tages wollen alle Mitarbeiter ihr Geld haben und sich die Gesellschafter etwas mitnehmen. Da müssen wir nicht um den heißen Brei herum reden.

Thomas Muth: Wir wachsen hauptsächlich organisch, moderat und ohne Renditedruck.

[Keine Renditeziele? Was sagen ihre Kapitalgeber dazu?](#)

Gustav Simon: Wir haben kein Fremdkapital im Unternehmen. Das ganze Thema Shareholder Value und Co. haben wir nicht. Wir müssen keine Hedgefonds oder andere Kapitalgeber mit ihren Renditevorgaben bedienen. Wachsen um jeden Preis gibt es bei uns nicht. Wir haben in den letzten zehn Jahren moderate Gewinne gemacht und viel Geld in die Ausbildung unserer Leute investiert.

[Wie passt ein Marketingunternehmen ins IT-Portfolio?](#)

Sven Hess: Wir sind hauptsächlich in den neuen Medien unterwegs. Da sind viele technischen Anforderungen sehr nahe bei dem, was mit SAP gemacht wird, etwa beim Programmieren von Apps. Das Thema Marketing ist deshalb interessant, weil es bei der Gobas zwar einen Vertrieb gab, aber keine Marketingabteilung. Deshalb machen wir jetzt das Marketing über den Agenturzweig selbst, auch für andere Kunden.

Die Kreativität der App-Programmierer oder SAP-Programmierer ist durchaus unterschiedlich zum Marketing-Menschen, der über Werbung emotional berühren soll. Wir bekommen dadurch teilweise völlig andere Blickwinkel und das ist gut für das Produkt. Mediengestalter programmieren bei uns Apps für Smartphones und Tablets. Die Wolfenbüttel-App ist zum Beispiel von uns. An einem Tourismusprojekt arbeiten wir gerade.