

Lohnsoftware-Anwender umkämpft!

Mit Lockvogelangeboten werden nicht nur Veda- und Lohn/400-Anwender umworben.

VON BERTHOLD WESSELER

Seit dem Frühsommer haben wir es in Form einer Infonika-Pressemitteilung und zahlreicher Werbe-Mails von der SoftM AG und ihrer Tochter Schilling Software sogar schriftlich: Heutzutage werden nicht nur die Softwarelizenzen, sondern teilweise die Umstellungsarbeiten und für die Anfangszeit sogar die Wartungsgebühren verschenkt, um neue Lohn- und Gehaltssoftware-Kunden zu gewinnen. Der Verdrängungswettbewerb hat ruinöse Formen angenommen – und das gerade in einem hochsensiblen Bereich für funktional höchst anspruchsvolle Softwareprodukte.

Dabei sind Abwerbeangebote gerade für AS/400-Anwender von Lohn- und Gehaltssoftware nichts Neues: Egal ob Paisy, Loga/400 oder Veda HR Entgelt zum Einsatz kommt, sie werden sie seit Jahren von SAP-Partnern, der Infor-Tochter Variial, der Wiesbadener P&I AG, aufstrebenden Windows- und Linux-Software-Häusern oder Outsourcern wie TDS oder der Datev umschmeichelt. Das ist einerseits komfortabel, spielt es den Kunden doch gute Karten beim Preisepoker mit ihren Softwarelieferanten in die Hand. Andererseits liegt es nicht im Interesse der Kunden, dass sein Softwarelieferant nicht auf seine Kosten kommt – und Produkt und Service darunter leiden. Die Lizenz- und Wartungspreise sind Verhandlungssache. Das machen nicht nur die deftigen Preiserhöhungen der SAP deutlich, die zu Recht heftig in der Kritik stehen. Andere Anbieter ziehen nach in Zeiten, in denen es zunehmend schwieriger wird, Neukunden zu gewinnen oder Kunden ergänzende Module zu verkaufen. P&I beispielsweise wird die Miet-, Pflege-, und Wartungsgebühren Anfang Oktober „im Rahmen der vertraglichen Regelungen um 2,5 Prozent erhöhen“; nur Lizenzen und Produkte mit Pflegebeginn ab 1. Juni 2009 seien davon ausgeschlossen, heißt es.

Wie sehr sich das Verhandeln lohnt, zeigt allein die Tatsache, dass selbst renommierte Anbieter wie Sage oder die Datev auf Anfrage keine Anhaltspunkte für unsere kleine Marktübersicht liefern wollten. Reine „Schnäppchenjagd“ bringt jedoch beim simplen Austausch der operativen Entgeltsoftware außer einer kleinen Ersparnis wenig – zumal, wenn man nur auf die Wartungskosten schaut und die damit erworbenen Leistungen wie z.B. Hotline oder Updates übersieht, die manche Anbieter separat in Rechnung stellen. Manche Anbieter verkaufen ihre Lohnsoftware nicht nur, sondern bieten sie auch zur Miete an. Die HS - Hamburger Software GmbH beispielsweise verlangt für jeden abgerechneten Mitarbeiter 0,12 Euro Miete, in der auch der Service inklusive Wartung und Hotline bereits enthalten ist.

Die Kosten sind zudem nur eine Seite der HR-Medaille, deren andere Seite durch Faktoren wie Funktionalität, Verlässlichkeit und Servicequalität geprägt wird. Lässt sich eine



Umstellung nicht vermeiden, z.B. aus strategischen oder konzernpolitischen Gründen oder weil die eingesetzte Lösung den Anforderungen nicht (mehr) genügt, gilt es auch die damit verbundenen Risiken und Aufwände ins Kalkül zu ziehen, etwa bei der Anpassung von Software und Schnittstellen, bei der Datenmigration oder bei der Schulung der Mitarbeiter (und ihrer Akzeptanz). Schließlich ist Entgeltabrechnung absolut Vertrauenssache und gehört zu den kompliziertesten Software-Anwendungen der Unternehmen. Der Hersteller ist zu permanenter Weiterentwicklung gezwungen – wegen neuer Regulierungen, der Nutzung technischer Innovationen oder der Änderung einer der zahlreichen Schnittstellen.

ren zahlen – zumal die Funktionalität der Softwarepakete selbst ohnehin längst zu hoher Reife entwickelt worden ist. „Mit einer Kampagne versucht SoftM derzeit massiv, Anwender, die Loga/400 und die DKS-Finanzbuchhaltung gemeinsam einsetzen, zum Umstieg auf die Personalsoftware Topas zu bewegen“, heißt es in einer Pressemitteilung der Infonika IT Solutions GmbH. Diese Mitteilung hat Geschäftsführer Thomas Gottstein noch aus dem Urlaub heraus vom Strand lanciert, um in die Offensive zu gehen, weil „wir in den vergangenen Tagen Anrufe von Kunden erhalten haben, die sich etwas irritiert über diese Kampagne geäußert haben. Sie waren vor allem darüber verwundert, das SoftM sowohl die Software als

Mankos auszugleichen geht SoftM nun über den Preis – und packt für Veda- und Loga/400-Anwender noch eine Ersparnis von 50 Prozent für die Wartung 2011 obendrauf. Außerdem wirbt SoftM mit günstigen Konditionen für die Einarbeitung der Mitarbeiter in die neue Software; für eine Gruppenschulung werden je Teilnehmer 1.050 Euro berechnet.

Topas selbst ist laut Hersteller bei rund 200 Firmenkunden im Einsatz. Den über 1.500 Anwendern der Finanzsoftware DKS, die zu Topas wechseln wollen, verspricht Jens Göbel, der bei SoftM für die Finanzsoftware-Produktlinien DKS und Schilling verantwortlich ist, zudem die Personalsoftware als „Add-on“ für das Rechnungswesen – eine enge Form der Integration, das die rund 600 verbliebenen Lohn/400-Anwender längst haben. Dazu muss man wissen: Sowohl DKS als auch Lohn/400 waren einmal Softwareprodukte der IBM, die im Zuge der strategischen Abkehr des Konzerns von eigener Anwendungssoftware DKS im Oktober 2001 an SoftM bzw. Lohn/400 im Jahr 2000 an die P&I AG verkauft worden, die das Produkt dann prompt in Loga/400 umbenannt hatte.

Vor dem Hintergrund der engen Verwandtschaft von Loga/400 und DKS weist Gottstein auch auf Risiken hin, die ein Wechsel auf Topas für DKS-Anwender mit sich bringen kann, etwa durch die dann getrennte Stammdatenhaltung. Eine Lohnsoftware einzuführen sei zudem immer mit personellem Aufwand verbunden. Selbst wenn die Datenübernahme kostenlos sei, müsse die Lösung organisatorisch eingerichtet und entsprechend parametrisiert und angepasst werden. Das gehe in der Regel nicht ohne externe Unterstützung. Hinzu komme weiterer interner Aufwand, etwa für die Einarbeitung.

Doch nicht nur deshalb stößt das Umstellungsangebot auf Topas derzeit laut Gottstein auf wenig Interesse, sondern auch, weil die „perfekt funktionierende und enge Integration von DKS und Loga/400 bei anderen Produkten nicht in dieser Form gegeben“ sei. Er führt die Treue der Kunden zu Loga/400 aber vor allem auf die Maßnahmen zurück, die Infonika seit der Übernahme des Lohnpakets von P&I vor gut einem Jahr eingeleitet hat. So soll Loga/400 bereits in diesem Herbst mit einer vollgrafischen Oberfläche ausgestattet werden – eine Entwicklung, die praktisch alle Lohnsoftwareanbieter für die AS/400 versprochen oder bereits abgeschlos-

„Wir werden beim Wettstreit um das gegenseitige Unterbieten nicht mitmachen!“ Geschäftsführerin Edeltraud Syllwasschy

Die Gehälter müssen unter allen Umständen korrekt und pünktlich ausbezahlt werden. Deshalb muss die Software immer auf dem neuen Stand der Tarife, Sozialversicherungsregeln und Steuergesetze sein. Das bedeutet permanente Arbeit für die Softwareanbieter, aber auch für deren Kunden, die Updates bis zum Stichtag des Geltungsbeginns neuer Regulierungen eingespielt und getestet haben müssen. Grund genug für manche IT-Chefs, die Softwarepflege und Entgelt-Sachbearbeitung an Outsourcer auslagern.

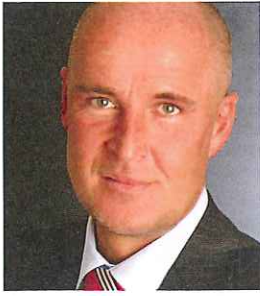
Grund genug aber auch für Hersteller von Lohnsoftware, die Zahl der Kunden hochzutreiben, die für das lukrative Wartungsgeschäft Gebüh-

auch die Datenübernahme verschenkt!“ Dieses Angebot stoße aber „trotz vermeintlicher Traumkonditionen“ auf geringes Interesse; erst ein einziger Kunde habe daraufhin seinen Wartungsvertrag gekündigt. Diese „Traumkonditionen“ gelten zunächst bis zum 30. November und sehen wie folgt aus: Lizenzen und die Wartung für 2009 und 2010 gibt es ebenso gratis wie die Datenübernahme aus Loga/400 oder aus Veda HR Entgelt, für dessen rund 800 Anwender das SoftM-Angebot ebenso gilt. Diese beiden Pakete sind funktional wohl am weitesten entwickelt, wenn es um die Integration von Personalmanagementfunktionen geht. Wohl auch um hier

Eine Übersicht über Lizenz- und Wartungspreise

Produkt	Hersteller	Installationen	Beispiel für Lizenzpreise	jährl. Wartungsgebühren
Loga/400 Personal	ISS GmbH	100	625 € ab 25 MA	Zahl des Listenpreises
HS Personalwesen	HS Hamburger Software GmbH	14.300	3 € je MA	20% des Listenpreises
Paisy/John	INH Hannover	200	7.920 € für 200 MA	1.980 €
Lohn/400	Infonika	600	7.000 € für 200 MA	1.400 € für 200 MA
Topas	Schilling/SoftM	200	6.500 € für 200 MA	2.400 €
Pasbas	Syllwasschy	250	40 € > 200 MA	10 € je MA
Veda HR Entgelt	Veda	800	2.700 € > 50 MA	ab 19,2%

Die Preise der Lohnsoftware richten sich üblicherweise nach der Zahl der abgerechneten Mitarbeiter – und sind daher nur schwer vergleichbar.



Infonika-Geschäftsführer Thomas Gottstein reagiert offensiv auf die SoftM-Kampagne



SoftM-Manager Jens Göbel: „Erhebliche Nachfrage nach detaillierten Topas-Präsentationen“



Hält etwas von Weitblick: **Klaus Pohlmann,** Geschäftsführer der Alsdorfer Veda GmbH



Vermarktet den Paelzer-Lohn aggressiv: **Christoph Supp,** Chef von SuS und IMH GmbH

sen haben. Zudem bietet Infonika mit der Digitalen Personalakte sowie dem Personalmanagement-Portal Engage eine ganzheitliche HR-Anwendung, die bei Bedarf auch um E-Learning-Komponenten erweitert werden kann. Dazu kommen das Loga/400 Reporting- und Planungstool sowie seit einiger Zeit auch eine SAP-Schnittstelle zur Übernahme der Daten in SAP FI. Die Zahl der Loga/400-Anwender sei seit der Übernahme durch Infonika auch deshalb stabil geblieben, weil einige größere Neukunden gewonnen werden konnten. So habe man die Kundenverluste ausgleichen können, die man durch Insolvenzen, Fusion und Firmenübernahmen sowie Konzernentscheidungen für SAP (vor Fertigstellung der SAP-Schnittstelle) habe hinnehmen müssen – nicht aber durch Abwerbestrategien der Konkurrenz.

Die Zahl der Loga/400-Kunden ist stabil geblieben

Den zweiten Grund für die „Treue“ der Lohn/400-Anwender führt SoftM-Sprecher Friedrich Koopmann mit der sechsmonatigen Kündigungsfrist für die Wartungsverträge ins Feld, wobei der Stichtag 30. Juni verstrichen gewesen sei. Das sei auch der Grund für die günstigen Wartungskonditionen. „Für 2010 müssen die Kunden ohnehin Wartungsgebühren an Infonika entrichten“, so Koopmann. „Um den Umstieg zu erleichtern und eine finanzielle Doppelbelastung zu vermeiden, verlangen wir 2010 keine Wartungsgebühr und erlassen 2011 die Hälfte davon.“ Zudem werde Topas jetzt – dank der seit Jahresbeginn 2009 verfügbaren Zusatzprodukte für Kostenrechnung und Anlagenbuchhaltung – als integrierte Lösung angeboten. Alle Zusatzprodukte seien mit einer einheitlichen grafischen Oberfläche ausgestattet. Die speziell für das System i entwickelte Software verfüge neben Funktionen für die Lohn- und Gehaltsabrechnung auch über Informations- und Planungsinstrumente, mit denen sich Auswertungen in Bezug auf Mitarbeiter, Stellen und Budgets durchführen lassen.

Der Einsatz von Topas bringt DKS-Anwendern laut SoftM-Manager Göbel den Vorteil, dass die Integration

der Personalsoftware in das Rechnungswesen, wie zum Beispiel in Form des Zugriffs auf die Kontenstammdaten, bereits vorhanden ist. „Wir können dem DKS-Anwender eine Komplettlösung für Rechnungswesen und Personalabrechnung aus einer Hand bieten“, betont Göbel. Diese Oberfläche werde in Kürze auch für DKS selbst bereitgestellt.

Vor dem Hintergrund dieser aktuellen Kampagne hat DV-Dialog etablierte Anbieter von AS/400-Lohnsoftware nach ihren Strategien befragt. „Keinesfalls mitmachen beim derzeitigen Wettstreit um das gegenseitige Unterbieten“ will Edeltraud Syllwasschy, die mit ihrer Abrechnungssoftware Pasbas aber ohnehin im unteren Preissegment angesiedelt ist. Das gut 250 Mal installierte Personalabrechnungs-

Auswertungssystem Pasbas sei für Unternehmen aller Branchen von 50 bis 100.000 Beschäftigten geeignet

und ermögliche ihnen die Abrechnung aller gängigen Lohnarten. „Wir akquirieren auch gar nicht aktiv, sondern arbeiten ausschließlich auf Basis von Empfehlungen“, erklärt die Geschäftsführerin der Syllwasschy Anwendungssoftware und Computersysteme GmbH. „Unsere Vorgehensweise im Vertrieb hat sich bestens bewährt“, so Syllwasschy weiter. „Wir verlieren keine Kunden wegen Lockangeboten der Konkurrenz, sondern höchstens nach Insolvenzen, Firmenübernahmen oder Konzernentscheidungen.“

Aggressiv dagegen vermarktet Christoph Supp, Geschäftsführer der SuS Systeme + Service GmbH in Ransbach-Baumbach, nun die ältbewährte AS/400-Software Paelzer-Lohn, die er seit der Übernahme des Eigentümers Informationsmanagement Hammer GmbH im vergangenen Jahr nach einer Phase der Stagnation wieder intensiv weiter entwickeln will. Beispielsweise werde auch eine graphische Bedienoberfläche auf Java-Basis angeboten – und auf Basis der Open-Source-Lösung Pentaho habe man ein Management-Dashboard ergänzt. Infonika hat solche BI-Lösungen mit Hilfe des

Partners Aruba realisiert, Veda auf Basis der Cognos-Tools.

„Bei den Weiterentwicklungen vergessen wir aber auch den Green Screen nicht“, erklärt Supp im Gespräch mit DV-Dialog. „Wir führen beispielsweise Automatismen für den Menüwechsel ein, die auch für AS/400-Newcomer die Arbeit mit der Software kinderleicht machen.“ Immerhin gelte der über 200mal installierte Paelzer-Lohn als bedienerfreundlich, was den Schulungsbedarf beim Kunden in Grenzen halte. „Lizenzpreise können Sie heute für eine Lohnsoftware praktisch nicht mehr verlangen, wenn Sie ins Geschäft kommen wollen“, verweist Supp zudem auf die ausgeprägte Geiz-ist-geil-Mentalität in diesem heiß umkämpften Markt (siehe Tabelle). „Zu verschenken haben wir aber nichts, sondern wir verlangen natürlich für gute Leistungen auch gutes Geld.“ Damit spielt er auf firmenindividuelle Anpassungen, die Realisierung von Schnittstellen oder Datenmigrationen an, für die SuS die Stundensätze seiner Software-Experten in Rechnung stellt. Das er nach langer Pause von Paelzer-Lohn im Neukundengeschäft bereits drei Firmen von der Konkurrenz abwerben konnte, sieht Supp als Bestätigung seiner Strategie.

Eine andere Strategie verfolgt Klaus Pohlmann, Geschäftsführer der Alsdorfer Veda GmbH, mit dem rund 800mal installierten Veda HR Entgelt und zahlreichen Vertriebspartnern einer der Platzhirsche im deutschen AS/400-Markt. „Wir bieten ein Premiumprodukt mit angemessenem Preis für Premiumkunden“, hält Pohlmann gar nichts von den Dumping-Strategien der Konkurrenz. „Unsere Software ist auf Leistung optimiert. Zeitgemäße Personalarbeit verlangt eine ganzheitliche HR-Anwendung, die von den operativen bis zu den strategisch wertschöpfenden Aufgaben alle wesentlichen personalwirtschaftlichen Handlungsfelder abdeckt. Dabei ist es gleichgültig, ob die Lösungen hausintern oder als Outsourcing-Lösungen genutzt werden. – Flexibilität ist Trumpf und spiegelt sich in maßgeschneiderten Kombinationen wider, die unsere Kunden überzeugen. Nichts ist fahrlässiger, als sich dem Zukunftsgedanken zu verschließen, den die demographische Entwicklung fordert!“ Pohlmann empfiehlt seinen Kunden den nötigen Weitblick, angesichts des sich demographisch abzeichnenden Arbeitskräftemangels strategisch in Richtung Personalmanagement zu denken. ■



Für 10 Liter Milch

einen landwirtschaftlichen Betrieb aufbauen?



Macht keinen Sinn, meinen wir!

Daher setzen unsere UBL OnDemand Services auf **i-Hosting** als clevere Alternative zum eigenen Rechenzentrum.

Sie wollen flexible i-Hosting Leistungen zu kalkulierbaren Kosten in einem der modernsten Rechenzentren Europas?
www.ihosting-ubl.de



UBL Informationssysteme GmbH
Carl-Ulrich-Straße 4
63263 Neu-Isenburg
Telefon (06102) 303 3
www.ubl-is.de