



| Heidelberg

Konferenz „Höchste Zeit für Gesundheit – Auswirkungen von Leistungsbedingungen und Arbeitszeitsystemen auf die Beschäftigten“

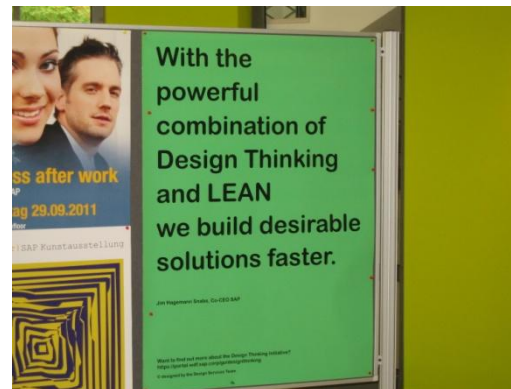
Arbeitsbelastung kann zum Suizid führen

Beispiel: SAP AG

Ralf Kronig, Betriebsratsmitglied SAP AG

Hohe Dauerbelastung durch „Lean“

- ➔ „So stelle ich mir Fließbandarbeit vor, das hätte ich nie gedacht, dass ich jemals den Sinn an meiner Arbeit verliere. Für Innovation habe ich keine Zeit, da Termine, Zahlen und Vorgaben mich erdrücken. **Ich muss ja im Takt arbeiten.**“



- ➔ „Ich bin doch kein reiner Produktionsfaktor, gebe in der früh am Eingang mein Hirn ab **und produziere und produziere**. Nein, das ist absolut sinnlos, wo bleibt der Sinn in meiner Arbeit ...“



Tempoverschärfung per Termindruck von „oben“

- ➡ „Bis in zwei Jahren bin ich kaputt, denn das **permanent hohe Tempo und den enormen Arbeitseinsatz** halte ich nicht durch, da ich keine freie Zeit zum Nachdenken und zum Austausch mit Teamkollegen habe. Wie soll das funktionieren, wenn ich noch über 20 Jahre arbeiten muss.“
- ➡ „Wenn mich die jungen Kollegen nicht unterstützen würden, wäre ich schon längst weg. Auch die Jungen schaffen es oftmals nicht mehr, arbeiten krank weiter **und fallen dann total aus.**“
- ➡ „Ich hatte zum zweiten Mal Tinnitus, das ist schon ganz normal, brauchte schon längere Auszeiten, auch meine erste Ehe ging kaputt, manchmal denke ich, **wie soll ich den ewigen Druck noch zwei bis drei Jahre aushalten.**“



Arbeitszeit gibt's eigentlich nicht

- ➡ „Die 40-Stunden-Woche habe ich nie eingehalten, doch jetzt kommt noch der Termin- und Gruppendruck dazu, das uns das Management von oben her vordiktiert. Das ist doch nicht mit der Lean-Philosophie gemeint. Immer muss ich nachweisen, was ich tue, wie erfolgreich ich es tue, mich rechtfertigen, und punktgenau abliefern. Dazu kommen noch permanente, überflüssige Reorganisationen vom Vorstand. **Da verliere ich das Vertrauen.**“
- ➡ „Wenn das Tempo und Arbeiten ohne Abschalten weiter so hoch sind, dann bin ich bald im Burnout, dann brauche ich eine Auszeit. Doch wie komme ich raus aus dieser Maschine, da kommen mir manchmal wirklich schlechte Gedanken dem ein Ende zu setzen. **Ich weiss auch von einem Kollegen, der jetzt nicht mehr lebt.**“

„Arbeitsbedingte Erkrankungen sind eine Glaubenssache.“

(K)eine glückliche IT-Welt



- ➔ **Dramatische Verschiebungen von Erkrankungen**
- ➔ **Permanent. Immer. Schneller. Macht. Kaputt.**
 - Rationalisierung, Tempoerhöhung, Dringlichkeit, **keine Arbeitszeit**
 - **Leistungs- und Termindruck**, Erreichbarkeit, Reorganisationen
 - Arbeitsverdichtung, **Stress und Überarbeitung**, Unsicherheiten
- ➔ **Burnout-Verstärker und Psychische Gewalt**
 - Unerreichbare, **überhöhte Zielvorgaben**
 - **Willkürliche Leistungsbewertung** mit Schulnoten
 - „Ihr verdient zu viel.“ oder „Dann gehen wir nach China.“
- ➔ **Keine menschengerechte „Gute Arbeit“**

(K)eine Vorbildbranche

In diversen Studien bei SAP wurden die am häufigst genannten **arbeitsbedingten Belastungen** aufgezeigt:

- ➔ **Arbeit unter Zeit-, Konkurrenz- und Leistungsdruck**
- ➔ **Überstunden, lange Arbeitszeiten und Arbeitswege**
- ➔ **Hohe Arbeitsdichte, ständige Aufmerksamkeit und Konzentration**
- ➔ **Permanente Re- und Umorganisationen**
- ➔ **Hohes Arbeitstempo bei Störungen während der Arbeit**

Viele Studien ohne Konsequenzen.





Suizide werden tabuisiert ...

- Krankheitsrate von 2006 - 2010 um über 125% gestiegen
- Allein heute gibt es täglich mindestens einen Langzeitkranken
- Kliniken und Therapeuten haben seit Jahren ‚Hochkonjunktur‘
- KollegInnen sind verzweifelt und suchen Hilfe beim Betriebsrat
- Gewinnmarge bis 2015 bei mind. **35%**, d.h., dass durch diese Fehlsteuerung des Aufsichtsrats und Vorstands die (Selbstmord-) Krankheitsrate und Unzufriedenheit noch mehr steigen werden
- Schlechte Arbeitsbedingungen brauchen strafrechtliche Folgen für die Verantwortlichen



Vielen Dank für Eure Aufmerksamkeit.

ralf.kronig@sap.com

Menschenverachtende, marktradikale Rendite

„ ... Wir sagen damit Danke für ein hervorragendes Jahr und wollen vor allem, dass Ihr dieses Signal auch als Motivation versteht **weiter alles zu geben, damit wir zweistellig wachsen und hervorragende Innovationen liefern. Für 2011 wollen wir – auch aufgrund dieser Entscheidung – nun noch mehr erreichen.“**

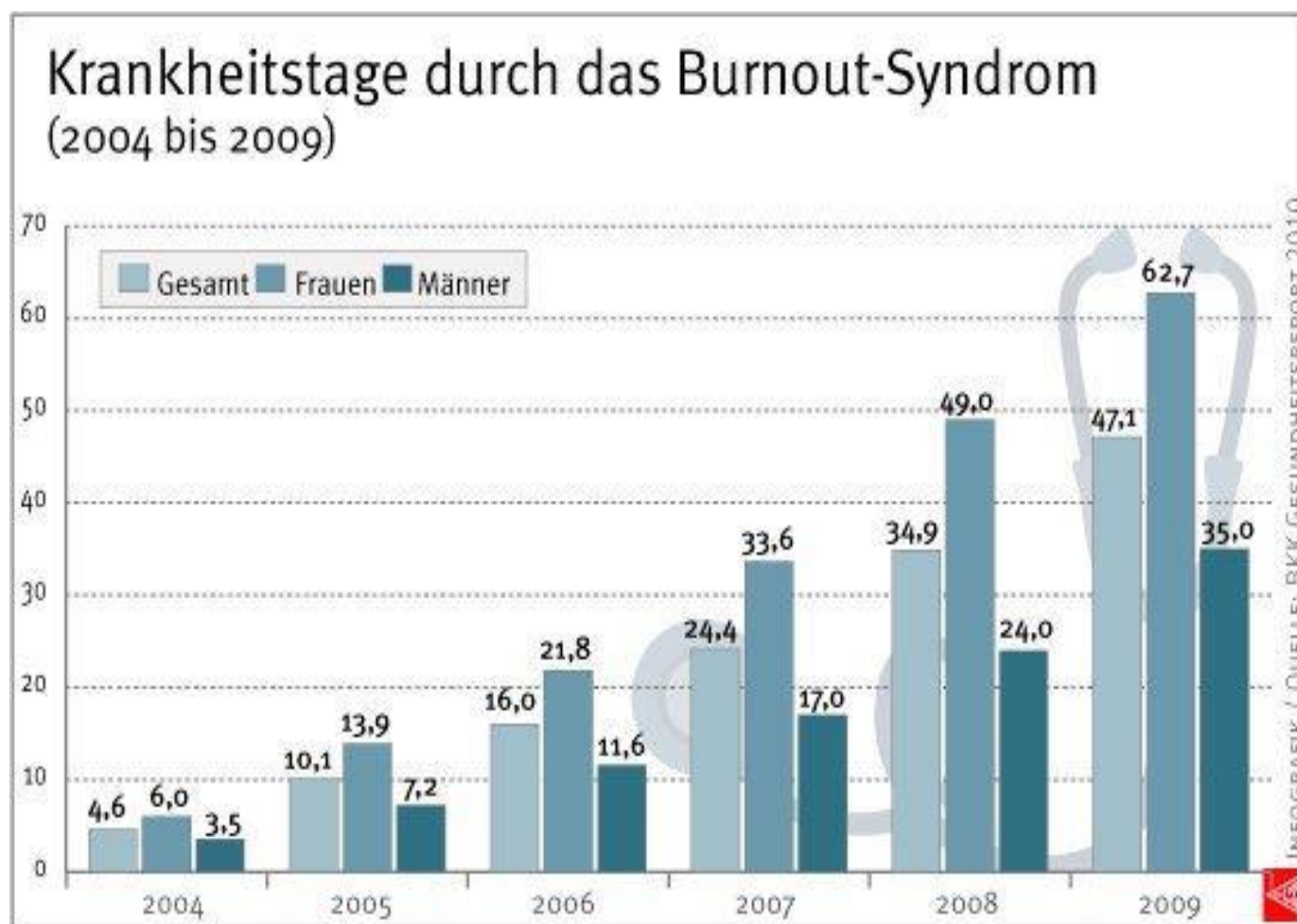
(Samstag Abend 19.2.2011, Email von SAP-Vorstandssprecher)





„Gesundheitsmanagement“ verschleiert oft die Ursachen

„Die moderne – oder besser ‚postmoderne‘ – Arbeitswelt erscheint in vielen offiziellen Darstellungen als überaus positiv, gleichsam schon als ‚Reich der Freiheit‘. So wird beispielsweise auf der Homepage der regierungsamtlichen ‚Initiative für neue Qualität der Arbeit‘ (INQA) das Unternehmen SAP als besonders gesundheitsförderlich gewürdigt. SAP verfüge, so heißt es dort, über ein ‚vorbildliches Gesundheitsmanagement‘. Was macht SAP und was machen vergleichbare Betriebe und Organisationen wirklich? Sie richten Massage- und Fitnessräume ein, die während der Arbeitszeit besucht werden. Sie bieten sogar Psychotherapie während der Arbeitszeit an. ‚Das rechnet sich‘, sagen die Insider, ‚denn die Leute sind sowieso 12 Stunden bei der Arbeit, oft auch am Wochenende.‘ Die massive Intensivierung und Extensivierung der Arbeit und die daraus resultierenden gesundheitlichen Folgen werden abgedeckt, umgedeutet und systematisch umgelenkt durch ein derartiges Management. SAP reduziert, wie viele andere Unternehmen auch, sein Personal. Die Angst geht um ...‘ (aus: Wolfgang Hien, Arbeitswelt und seelische Gesundheit, in: gute Arbeit, 5/2011, S. 37ff)



„Gesundheit hat keine Priorität.“



Burnout: Objektive und subjektive Faktoren

Risikofaktor „Arbeitsbedingungen“

- **Mangelhafte Arbeitsorganisation**
- **Ständige Mehrarbeit, überlange Arbeitszeiten**
- **Ständiger Arbeitsdruck, nicht leistbare Arbeitsanforderungen**
- **Keine positiven Rückmeldungen, keine Pausen**
- **Angst und Misstrauen**
- **Vermarktlichte, entgrenzte und indirekt gesteuerte Arbeit**

Risikofaktor „Persönlichkeit“

- **Perfektionisten mit hochgesteckten Zielen und Erwartungen**
- **Personen, die sich bei Misserfolgen selbst abwerten**
- **Starke leistungs- und erfolgsorientierte Personen**
- **Menschen, die nach Wertschätzung dürsten**
- **Menschen, die ihre eigenen Bedürfnisse hinten an stellen**