

„Hire & Fire“ bei SAP: Dramatische Folgen bestätigt

Im Beitrag „Paradigmenwandel beim Softwaregiganten SAP SE - ein Erfahrungsbericht“ wurde über die sehr radikale Reorganisationsmaßnahme „Simplify & Optimize“ (S&O) berichtet. Es sollten Stellen, die redundant bzw. überflüssig sind, abgebaut werden. Erstmals sind von SAP **„betriebsbedingte Kündigungen“** in Betracht gezogen worden. Diese wurden aber mit Hilfe des Betriebsrates der SAP SE verhindert. Ein echter Erfolg.

Im Frühjahr 2015 wurde S&O von der Arbeitgeberin „ohne betriebsbedingte Kündigungen“ als beendet erklärt und betroffene Mitarbeiter andere gleichwertige Stellen innerhalb des Konzerns zugewiesen.

Später wurde eine Personalabbau-Maßnahme in Form eines „Vorruhestands- und Freiwilligenprogramms“, finanziert mit sehr hohen Abfindungsbeträgen, aufgelegt. Es ist davon auszugehen, dass es dieses Folgeprogramm in dieser Form niemals gegeben hätte, wenn der Betriebsrat das erste Programm S&O als Blaupause für weitere Restrukturierungen so akzeptiert hätte.

Arbeitskultur bei SAP

Bei SAP herrscht eine „selbstaussbeuterische Arbeitskultur“: Das Gefühl der Freiheit wird erkaufte mit der Pflicht zur permanenten Selbstoptimierung. Die Anwendung von hoher Selbstverantwortung und hohen fremdgesteuerten Leistungs- und Zielvorgaben, soll die Produktivität erhöhen - ohne dass eine direkte Steuerung durch das finanzzahlengetriebene Management in Erscheinung tritt. Grenzen zwischen Privaten und Arbeit verschwinden, mit schädlichen Folgen für die Gesundheit von Arbeitnehmer*innen.

S&O als Kulturbruch im Kontext zur bisher gelebten Arbeitskultur

Nun haben sich die erschreckenden Erfahrungen mit der Reorganisationsmaßnahme S&O im Rahmen einer Gefährdungsbeurteilung weitgehend bestätigt.

- Gefühlte Willkür: „Den Betroffenen fehlt eine nachvollziehbare Erklärung für ihre Nominierung.“
- Gefühls Misstrauen: Es wird bestätigt, dass die betroffenen Kolleginnen und Kollegen sich nicht mehr wertgeschätzt und sich nicht als „vollwertige Mitarbeiter“ behandelt fühlen.

- Gesundheitsschädigung: Viele Betroffene wurden krank und sind zum Teil noch krank: „ ... die Art und Weise, wie man mit uns, besonders auch mit mir, umgegangen ist, als Folter bezeichnet.“
- Eine unabhängige, wissenschaftliche Untersuchung im Rahmen einer anlassbezogenen Gefährdungsbeurteilung hat hier die gesundheitlichen Belastungen bei den Betroffenen, aber auch bei indirekt betroffenen Kollegen, die nicht für dieser S&O-Restrukturierungsmaßnahmen ausgewählt wurden, bestätigt.

Ein Mitglied der Selbsthilfegruppe von S&O-Betroffenen äußerte im Dezember 2015, ein dreiviertel Jahr nach dem Ende der Maßnahme: „ ... mit S&O hat es im Grund die Positivauswahl der SAP getroffen. So viele beeindruckende und bemerkenswerte Menschen sind mir hier vorher noch nicht in dieser Menge begegnet ... „. Offene Fragen bleiben für die Kolleg*innen weiterhin unbeantwortet: „Warum ich?“, „Warum so brutal?“, „Wo bleibt eine Entschuldigung?“ Sicher ist, dass die Betroffenen sehr viel Unterstützung und Zeit zur Herstellung ihrer Handlungsfähigkeit benötigen.

Verhalten der Firmenleitung

Schade, dass der oberste Personalleiter ein Gespräch über die „Lernerfahrungen“ zwischen Betriebsrat und verantwortlichen Vorstandsmitgliedern verhinderte. Dies lässt die erforderliche Ernsthaftigkeit und Wertschätzung gegenüber den Beschäftigten vermissen. Erst kürzlich suggerierte der größte Arbeitgeber-Lobbyverband BDA wieder einmal, dass die Zunahme psychischer Erkrankungen nichts mit dem Anwachsen psychischer Arbeitsbelastungen zu tun hätte. Das ist ein Rückfall in Zeiten der Konfrontation und Vermeidung von konkreten Maßnahmen. Wie zu hören war, wurde in anderen Ländern auch im Jahr 2015 „Simplify & Optimize“ praktiziert.

Zusammengefasst haben die Restrukturierungsmaßnahmen unter S&O in der gesamten Belegschaft für nachhaltige Unsicherheit und Ängste gesorgt. Denn es wurde erstmals seit Bestehen der SAP ein stillschweigendes Übereinkommen zwischen Belegschaft und Unternehmensführung ohne wirtschaftliche Not gebrochen, was die Sicherheit der Arbeitsplätze angeht. SAP ist ein Unternehmen, was sich nicht mehr von anderen DAX-Konzernen in der Personalpolitik abhebt.

Links:

Wenn alles umgekrempelt wird:

<http://www.bund-verlag.de/zeitschriften/gute-arbeit/>

„Fakten statt Zerrbilder“ – BDA glaubt an die „schöne gute Arbeitswelt“:

www.dgb-index-gute-arbeit.de

SAP-Personalchef will Junge:

<http://www.wiwo.de/erfolg/management/millennials-unternehmen-sollten-auf-junge-technikbegeisterte-mitarbeiter-setzen/12712098.html>

Autor: Ralf Kronig

Betriebsrat und Konzernbetriebsrat SAP SE * Sprecher Ausschuss für Gesundheit und Soziales