



## Theater der Welt X Firmen

### 3 Touren Stadtraumprojekt 03. - 06.06.2014

Station 3: Barbara Ehnes

mit

Sandra Barlian (Administration Specialist)

Corinna Bornhorst (Communication Channel Specialist)

Benjamin Bruchner (Global Ombudsoffice Intern)

Michael Bundschuh (Knowledge Architect)

Thea Rees (Services Sales Engagement Manager)

Sebastian Wagner (Projekt-Manager in der „Productivity Consulting Group“ der SAP)

Skript: Elisabeth Burchhardt unter Mitwirkung der Beteiligten

Graphic Recording: Sandra Schulze

Video: Bettina Katja Lange

Assistenz: Lena- Maria Hillebrand

Herzlichen Dank an Gisela Dischner, den Schlosser der Münchner Kammerspiele Peter Weidinger, Markus Pohl und Uwe Treiber von der Initiative Gemeinwohl- Ökonomie Rhein- Neckar <http://rhein-neckar.gwoe.net>, Dr. Matthias Schiffer für die Boxprobe, Karsten Krüger für die Boxeinlage (Dragon-Sport Sinsheim), Julien Vayssiere (Vortrag SAP), Evelyne Bareiß (Terra Potta)

X Firmen Team Projektdramaturgie Nadine Vollmer und Silke zum Eschenhoff, Produktionsleitung Luisa Grass, Technischer Leiter Piotr Rybkowski, Produktionsassistent Sedef Iskin und Nadia El- Kayed, Technische Assistenz Sebastian Messerschmidt und Malte Stiebritz, Startpunktassistent Gülcin Onat, Patrizia Reibert und Leonie Awischus

Literaturverweise

Christian Felber: Gemeinwohl-Ökonomie. Wien 2012

Götz W. Werner: Ein Grund fuer die Zukunft: das Grundeinkommen. Stuttgart 2006

Dischner, Gisela: Wörterbuch des Müsiggängers. Magdeburg 2009

In Mannheim liegt die Arbeit in der Luft. In der Ferne verschönern die großindustriellen Anlagen der BASF leuchtend den Sonnenuntergang, es riecht nach industrieller Produktion- und doch sieht die Arbeitsrealität vielfach anders aus als im klassischen Industriebetrieb.

X Firmen schaut in den Alltag unterschiedlicher Arbeitsfelder, wo Menschen auf ihr handwerkliches, dienstleisterisches oder kreatives Können setzen oder wo Arbeit immateriell wird.

Wo lässt sich die sogenannte postindustrielle Arbeit besser beobachten als in einem Software-Unternehmen, wo nichts handfestes produziert wird, sondern stattdessen komplizierte Codes und Algorithmen entwickelt werden, die dafür sorgen, dass andere Unternehmen ihre Buchführung, ihr Controlling, ihr Personalwesen oder ihren Vertrieb möglichst effizient organisieren können.

Mit X Firmen geht es auf eine Tour durch die Hauptzentrale der SAP AG in Walldorf, hinein ins Herz eines der weltweit größten Software-Herstellers inmitten badischer Spargelfelder. Auf den Fluren, in Büros, Konferenzräumen und Kaffee-Ecken trifft man sie, die hoch qualifizierten Software-Entwickler, IT- oder Sales Manager aus Walldorf und aller Welt, die so global und nicht ortsgebunden agieren wie ihre Produkte immateriell sind. Dabei vergessen sie am Abend durchaus mal, wo sie am Morgen ihr Auto geparkt haben, werden des Nachts- denn hier herrscht Vertrauens- und nicht Schichtarbeit- von freundlichen Wachleuten mit Kaffee wachgehalten oder erarbeiten sich Lego-bauend neue Strategien. Wie aber sieht das genau aus, was Programmierer dort herstellen, was halten Personalmanager von der Idee des Grundeinkommens oder wie hören sich unbeantwortete Fragen musikalisch an?

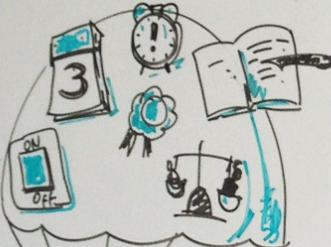
U.a. mit Barbara Ehnes, Simon Fujiwara, Adham Hafez, Chris Kondek, machina eX, Ari Benjamin Meyers, Alexander Giesche.

Eine Produktion von Matthias Lilienthal für Theater der Welt.

# SAP 2014

Müßiggang

Idleness



2014



29



Gemeinwohl

COMMON INTEREST



000 (2016 USA)

Hasso-Plattner-Ring

P19

P21

21

20

19

Bus stop:  
SAP-Deutschland

Kindertagesstät

Bus s  
SAP-C

H

H

H

H

18

5

1

2

Bus stop:

-Schulungszentrum

P17

Int. Schulungszentrum

P18

Visito

H

H

H

H

Bus stop:

SAP-Headquarter

P15

27

6

Otto-Hahn-Straße

P4

P12

7

P13

P2

3

Straße

Straße



L723

Fußgängerbrücke/  
pedestrian bridge + bus

stop:  
ampus

P1

P7

Fußgängerbrücke/  
pedestrian bridge

Walldorf/ Zufahrt  
SAP Headquarter

Dietmar-Hopp-Allee

4

44

P3

P10

11

10

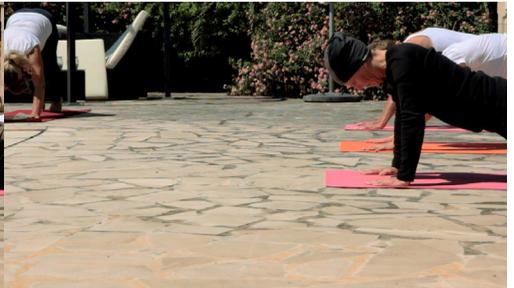
Zentrum/cen  
Walldorf

Industriestraße

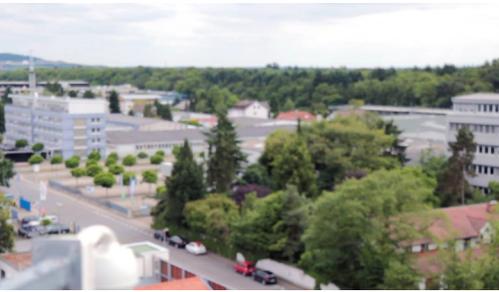
Altrottstraße

L7









## **Projekt X-Firmen/Barbara Ehnes / Elisabeth Burchhardt – an die Mitarbeiter\_innen der Firma SAP**

Wir laden Sie ein, sich fiktiv in das Jahr 2029 zu begeben. Die SAP hat seit 2015 eine neue Firmenphilosophie, die Jahr für Jahr mit Hilfe der Mitarbeiter\_innen verbessert wurde und wird.

Eine der wesentlichsten Änderungen lag darin, Finanzbilanzen- neu- als Nebenschauplatz zu begreifen.

Der Erfolg der Firma SAP wird nun an der Gemeinwohlbilanz bemessen. Mögliche Messfaktoren (nach Christian Felber „Gemeinwohlökonomie“) sind dabei: Menschenwürde, Solidarität, Ökologische Nachhaltigkeit, Soziale Gerechtigkeit und Mitbestimmungsrecht. Diese Werte werden mit allen Berührungspunkten des Unternehmens verrechnet: Mit Mitarbeiter\_innen, Zulieferer\_innen, Produzent\_innen etc. Die Projekte der SAP werden - entsprechend- unter Gesichtspunkten des „Gemeinwohls“ ausgewählt.

In der Firmenphilosophie 2015 ff herrscht eine neue Auffassung des Arbeitsbegriffs selber. Der „Müßiggang“, ohne den „kein Denken“ ist (nach Gisela Dischner „Muße als Voraussetzung des Denkens“) spielt eine gewichtige Rolle.

„Selbstbestimmte Zeit nennen wir Muße. Im Unterschied zur Freizeit - auf die Welt der Arbeit bezogen- ist die Welt der Muße diesseits der Welt der Arbeit und verbunden mit der freien bewussten Tätigkeit, meist außerhalb der Erwerbsarbeit ...“, schreibt Dischner.

Aus dem Vorgegangenen ergibt sich eine neue, flexible Art der Arbeits-Zeit-Gestaltung: Es gibt keine Vollbeschäftigung mehr in der SAP ; dafür zahlreiche, individuelle Modelle der Zeitgestaltung. Denkbare Modelle wären: Die Drei-Tage-Woche, halbtägliches Arbeiten, halbjährliches Arbeiten etc. Damit erfolgt auch ein Beitrag zur Reduzierung der

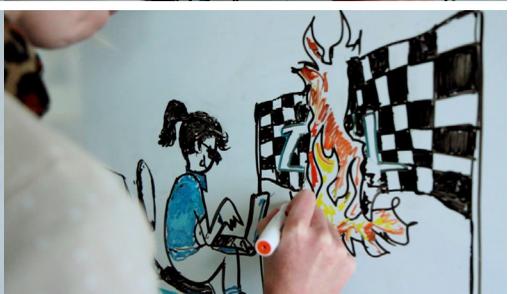
Arbeitslosenzahlen. Wir nehmen das Jahr 2029 als Hier und Heute an - Sie sind im selben Alter und in der selben Lebenssituation wie heute.

**Mit welchen Projekten beschäftigten Sie sich als Mitarbeiter\_in der Firma SAP?**

**Wie gestaltet sich, wie gestalten Sie ihre Arbeit? Wie sieht Ihr Modell der Arbeitszeitgestaltung aus?**

**Wo, wie, wann, werden Sie zum Müßiggänger, zur Müßiggängerin ?**

**Wo finden Sie in diesem Jahr 2029 das, was Sie unter Glück verstehen?**



## **Sandra Barlian (Administration Specialist)**

*Sandra macht Yogaübungen beim Einlass.*

Auf dem Video sehen Sie meine Kollegin und mich bei einem Wochenendseminar mit Professorin Gisela Dischner in Mallorca. Wir vertiefen dort seit ca. 2017 das, was wir seit einigen Jahren hier bei der SAP leben: die Kunst des Müsiggangs.

Mein Name ist Sandra Barlian, ich muss gestehen, dass ich das erste Mal seit fünf Jahren um diese Tageszeit in der Firma auftauche, ich bin sonst ausschließlich vormittags da. Wie gesagt, das ist seit fünf Jahren so.

Ich arbeite hier als Projektleiterin. Finanziell ist es für mich und die SAP seit der Einführung des bedingungslosen Grundeinkommens kein Problem. Gesamtgesellschaftlich hat sich die Arbeitslosenquote durch diese Arbeitsmodelle drastisch verringert.

Mein Modell jetzt fühlt sich für mich am ausgewogensten an: Also vormittags im ON zu sein. Und nachmittags im OFF. Oder im MÜ, wie wir hier sagen. Als Kürzel für Müßiggang. Da lese ich. Da nähe ich. Besuche Menschen im Altersheim. Ich gebe ausserdem regelmäßige Yogastunden für SAP Mitarbeiter\_innen.

Es gibt ja seit mehreren Jahrzehnten einen Yoga-und Wellnessboom, der in den 2010er Jahren vor allem dazu diente, die Arbeitskraft zu regenerieren. Inzwischen kann ich Yoga gemäss der ursprünglichen Philosophie vermitteln.

Die SAP ist ein weltweit vernetzter Softwarehersteller, dessen Produkte speziell für soziale, ökologische und kulturelle Projekte entwickelt werden. Und der natürlich nach den üblichen Gemeinwohlprinzipien bilanziert. Dazu gleich. Worauf die meisten wirklich stolz sind, ist, dass wir ein Faktor 7- Betrieb sind. Also es wird nach dem Faktor 7 entlohnt. Das heißt: Der Multiplikator zwischen dem geringsten und dem höchsten Einkommen in unserem Betrieb liegt bei 7. Und das ist wirklich niedrig. Der Deutschlanddurchschnitt liegt bei 10. ( zum Vergleich : 2014 1:6000 DE /1:300000 USA ) Es gibt quasi zwei Säulen unseres Arbeitsprinzips: Eine Säule, ganz wichtig, ist eben das Prinzip

MÜSSIGGANG. Der Müßiggang wird als Basis allen Seins und allen Schaffens sehr ernst genommen. Müßiggang ist das, was die Firma SAP den Mitarbeiter\_innen garantiert, aber sie fordert uns auch auf: Unsere Fähigkeit zum Müßiggang zu schulen. Wir haben das erst für eine Spinnerei gehalten, so ein Ideechen, das nach einem Kunstprojekt, bei dem einige von uns mitgemacht hatten, herumgeisterte. Aber im Sommer 2015 gab es ein all-hands-meeting, da wurde der neue Kurs der Firma offiziell bekannt gegeben: Dem Müßiggang eine Chance zu geben.

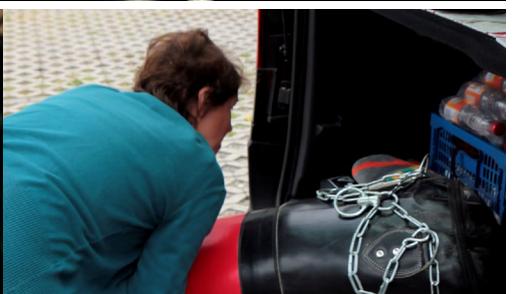
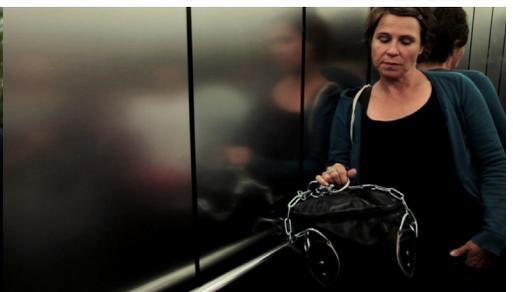
Auch ich habe bereits vor 10 Jahren beim Ideenmanagement der SAP vorgeschlagen, Hängematten, Boxsäcke, Trampolins überall im Gebäude zu installieren

Das wurde sehr gut angenommen. Seit einiger Zeit ist zu beobachten, dass die Trampolins mehr als die Boxsäcke genutzt werden.

Wir sind eine gemeinwohlorientierte Firma. „Was sonst!“ werden die Jüngeren von euch sagen, die Älteren haben aber noch das bis in die frühen 2020er Jahre hinein gängige Modell der „Finanzbilanz“ als Erfolgsmesser für Unternehmer kennengelernt. Und es gibt ja noch immer einige Firmen, die versuchen, sich mit der Idee von Wettkampf, größtmöglichem Wachstum, höchstmöglichem Umsatz zu behaupten. Aber das ist vermutlich der Kampf der letzten Dinosaurier.

Wir wünschen uns sehr, dass wir in Zukunft partnerschaftlich miteinander arbeiten werden. Und dass sich auch die letzten auf das gängige Bilanzierungssystem einlassen. Bei der in Punkten bewerteten Gemeinwohlbilanz geht es unter anderem um Fragen nach Demokratie, Ökologie, Gleichbezahlung für gleiche Arbeit. Dann natürlich: Was bieten wir eigentlich als Produkt an - sind das ethisch, sozial und ökologisch vertretbare Produkte? 2014 ging es bei unseren Produkten vorrangig um Rationalisierungsprozesse in Unternehmen.

Seit geraumer Zeit hat sich das Interesse der Menschen verschoben- weg vom neu Anschaffen hin



zum Erhalten der Dinge des täglichen Lebens. Deshalb habe ich bei der Nachhaltigkeitsteilung der SAP ein Konzept für eine Software eingereicht, die nach Stichworten Reparaturwerkstätten für Gebrauchsgegenstände des täglichen Lebens in der näheren Umgebung anzeigt. Ich kann Ihnen diese Software wärmstens empfehlen. Vielen Dank für Ihre Aufmerksamkeit!

### **Sandra Barlian (Administration Specialist)**

*Sandra is doing some yoga exercises.*

Next to me, on the screen, you can see a colleague and me attending a weekend seminar held by Professor Gisela Dischner in Mallorca. We delved into a topic which we have been living within SAP for quite some time now: The Art of Idleness

My name is Sandra Barlian, and I have to admit that this is the first time in five years that I've been working around this time of day. I'm usually here only in the mornings. As I said, it's been like that for around five years.

I work here as a project manager. Financially, for both me and SAP, it's no problem since the introduction of an unconditional basic income for everyone. The unemployment figures have dropped drastically in society in general because of this work model. The model I have now feels the most balanced for me: so being ON in the morning. And OFF in the afternoon. Or in ID, as we say here. That's short for idleness. Then I read. I sew. Visit people in the old people's home.

Also, I regularly teach yoga classes to SAP employees. In the last few decades, there has been a yoga and wellness boom, which in the 2010s mainly helped regenerating staff.

Nowadays, I am able to teach yoga according to its original philosophy.

SAP is a globally operating networked software manufacturer, which products are specifically developed for social, ecological, and cultural projects. And which operates according to standard principles of common interest. More on that in a minute. The thing most of us are really proud of is that we're a Factor 7 operation. So our salaries

work on a Factor 7 scale. That means that the multiplier between the lowest and the highest income in our company is 7. And that's really low.

There are two main principles to our work ethic: One, very important, is the principle of IDLENESS.

Idleness is taken very seriously as the basis of all existence and all creativity. SAP guarantees its staff idleness, but it also demands of us: to keep training our ability to be idle. At first we thought it was crazy, that little idea that was floating around after some of us took part in an art project. But in the summer 2015 there was a big meeting with everyone where the company's new direction was officially announced: to give idleness a chance. It was me who ten years ago at an ideas management meeting suggested to SAP to get hammocks, punching bags, trampolines and put them all over the building.

It went down very well. Recently we've observed that the trampolines are being used more than the punching bags.

We are a company working in the common interest. The younger among you think this is self-evident, but the older ones well remember the early 20s of this century: Margin recognition was every company's performance measure. Still today, a couple of companies on earth still try to assert themselves by ideas of competition, maximizing growth, highest volume of sales. We consider this the last fight of some dying dinosaurs.

We really hope to be able to work together as partners in the future. And that the last companies will finally move over to the standard accounting system. In it, the common good is measured in points according to parameters like democracy, ecology, equal pay for equal work.

Then of course: What products do we actually offer- are they ethically, socially and ecologically good products? In 2014, our products were mainly for rationalisation processes in companies.

For some time now, people's interests have shifted away from buying things all the time to just obtaining the things needed for daily life. That's why I

## **Corinna Bornhorst (Communication Channel Specialist)**

submitted an idea to the sustainability department in SAP, an idea for a software that shows places to repair functional objects in the surrounding area according to keywords.

I really recommend this software.

Thanks for your attention.

*Corinna macht Körperbewusstseinsübungen beim Einlass.*

Auf dem Video sehen Sie meine Kollegin und mich bei einem Wochenendseminar mit Professorin Gisela Dischner in Mallorca .

Wir haben dort das vertieft, was wir seit ca. 2017 hier bei der SAP leben: die Kunst des Müßiggangs.

Mein Name ist Corinna Bornhorst.

Herzlich Willkommen!

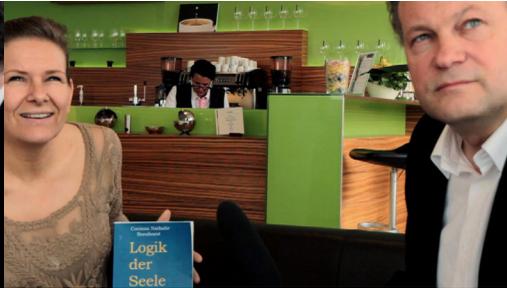
Ich entwickle hier zusammen mit Kolleg\_innen vor allem Software für den Bereich Live-Improvement und Kommunikation. Das wesentlichste ist tatsächlich, den früher so populären sogenannten „Leistungsgedanken“ schrumpfen zu lassen.

Ich habe Gisela Dischner zu Workoholics, die in der SAP früher als Leistungsträger und Vorbilder gesehen wurden, befragt. Dischner beschreibt diese als psychisch krank: ich zitiere sie : sie nennt das „Pathologie der Normalität“.

Wir sind zum Glück durch die SAP gefordert, uns MÜ Zeit zu nehmen, da es nicht darum gehen kann, akkumuliertes Wissen abzurufen, sondern die Evolution auch in der eigenen Generation möglich zu machen.

MÜ-Zeiten- Müßiggangzeiten- sind dafür elementar. Diese Evolution unterstützt die SAP seit den 2020er Jahren mit ihrer Software. Ja, das war Anfang April (zeigt hinter sich) im SAP-Garten. Wobei wir nicht nur Früchte und Gemüse, sondern auch Blumen anpflanzen (weist hinter sich auf den Blumenstrauß, der in einer Vase auf dem Tisch steht).

Wenn ich ein konkretes Problem zu knacken habe, nehme ich es gerne mit hinaus in den Garten. Ich habe 60% Lohnarbeitszeit in der SAP gewählt, weil ich davon überzeugt bin, dass mein System am gesündesten ist, wenn es mit den Jahreszeiten korrespondiert. Die Ruhephase ist im Winter... Finanziell ist es für mich und die SAP seit der Einführung des bedingungslosen Grundeinkommens kein Problem . Hartz 4, „Agentur für Arbeit“



und Arbeitslosenquote sind obsoleete Begriffe geworden.

Also MÜ für Müßiggang- Das ist die eine Säule unserer Arbeitsphilosophie.

Ich stelle mir seit langem die Frage, was ich tun muss, um in meinem eigenen Leben die Evolution voranzutreiben.

Und schreibe darüber.

Hier wird gerade über mein letztes Buch-Projekt gesprochen, „Logik der Seele“.

Aber nochmal zur SAP: ein kurzer Überblick für alle, die von unserer Firma nichts oder wenig gehört haben. Die SAP ist ein weltweit vernetzter Softwarehersteller, dessen Produkte speziell für soziale, ökologische und kulturelle Projekte entwickelt werden.

Wir sind eine gemeinwohlorientierte Firma. „Was sonst!“ werden die Jüngerer unter Ihnen sagen. Die Älteren haben aber noch das bis in die frühen 20er Jahre hinein gängige Modell der „Finanzbilanz“ kennengelernt. Ideen von Wettkampf, größtmöglichem Wachstum, höchstmöglichem Umsatz werden heute nur noch von einigen Dinosauriern verfolgt. Die Umstellung war nicht leicht. Es hieß ja auch: Den ein oder anderen Kunden gehen zu lassen und zu akzeptieren, dass manche Grossaktionäre abwandern!

Wir tragen bereits als Aktionäre die finanzielle Verantwortung mit. Seit geraumer Zeit nimmt die Belegschaft wesentlichen Einfluss durch ihre mehrheitlichen Stimmrechte.

Bei der in Punkten bewerteten Gemeinwohlbilanz, die die zweite Säule unseres Unternehmens ausmacht, geht es neben den guten Produkten um folgende Kriterien:

Arbeitsplatzqualität, Demokratie, Ökologie, Gleichbezahlung für gleiche Arbeit, was 2014 leider nicht der Fall war.

Es geht auch um die Frage, wie hoch ist der Multiplikationsfaktor zwischen geringstem und höchstem Gehalt. Wir als Belegschaft sind sehr stolz darauf, bei der SAP 2023 den Faktor 7 durchgesetzt zu haben. (2014 DE 1:6000)

Auch das leistungsorientierte Bonussystem ist na-

türlich abgeschafft. Früher hatte unsere Software vor allem Rationalisierungsprozesse in Unternehmen im Blick. Seit den 2020er Jahren hat sich mit unserem Standpunkt auch unser Fokus verändert. Sehr unlustig wird es, wenn man die alten zerstörerischen Strukturen per Knopfdruck auf den Bildschirm rufen kann und sieht, wie einfach es ist, mit solchen Zahlen die Erde zu zerstören. Vielen Dank für Ihre Aufmerksamkeit !

### **Corinna Bornhorst (Communication Channel Specialist)**

*Entrance of the audience: corinna is stretching her body.*

Next to me, on the screen, you can see a colleague and me attending a weekend seminar held by Professor Gisela Dischner in Mallorca. We delved into a topic which we have been living within SAP for quite some time now: The Art of Idleness.

My name is Corinna Bornhorst.  
Welcome here at SAP!

Me and my colleagues develop software for the areas of life improvement and communications. The main focus is to shrink the formerly very popular “strict work ethic”. During the seminar, I asked Gisela Dischner how she defines workaholics, who used to be called high performers and were classified as the ideal. Dischner describes them as mentally ill and calls it “pathologic normality”.

Fortunately, here at SAP, we are requested to take Idle-time, as it cannot be that human beings just repetitively retrieve accumulated knowledge, but rather render evolution possible in our own generation. Idle-time, that is idleness times, are elementary for this kind of evolution. Since the 2020s, SAP supports this evolution with its software. This video was filmed at the beginning of April in the SAP garden. Not only do we grow fruit and vegetables, but also flowers. Very often, when I have to crack a specific problem, I tend to take it out into the garden with me.

This year, I chose 60% salaried working hours with SAP due to the fact that I have learned that my own system works best and is the healthiest

if it corresponds with the seasons. I love the hot summer and need the deep rest of the winter like animals and plants here in Europe.

Financially, it is not a problem. Neither for me, nor for SAP – ever since the introduction of a basic income. In society as a whole, the rate of unemployment was reduced tremendously due to these people-friendly working models. Employment bureaus and employment quotas are terms of the past. So, it is ID for Idleness This is one pillar of our work philosophy. For a long time already, I have been asking myself: What do I need to do to enable evolution in my own life and I write about this topic. Behind me, the video shows a sequence from my last book project “Soul Logic”.

Let’s return to SAP as a company- a short introduction for all of you who do not yet know so much or maybe even know nothing about us. Since the 2020s, SAP has detached itself from delivering products and technologies and SAP is now responsible for ensuring enjoyable working places- Cue “Quality Time at Work” – and for the consumers created fascinating experiences in all circumstances life brings. We are a company working in the common interest.

The younger among you think this is self-evident, but the older ones well remember the early 20s of this century: Margin recognition was every company’s performance measure. Still today, a couple of companies on earth still try to assert themselves by ideas of competition, maximizing growth, highest volume of sales. We consider this the last fight of some dying dinosaurs. You know, the only entity in nature growing without limit is called cancer. It was not an easy task to shift, because this also meant letting go of one or the other customer and accepting that principal stockholders migrate! We carry the burden of financial responsibility ourselves. For some years now, the employees influence affairs by means of share voting rights.

The common interest balance sheet, as the second pillar of our company, comprises not only good products, but also the following criteria: Workplace quality, democracy, ecology and equal pay for

equal work which was not the case in 2014. Also, it includes the question as to how big the difference is between the highest and lowest salary in a company. We, as staff are very proud to establish the factor 7 in 2023 (2014 Germany 1:6000 – USA 1:300000)

In earlier years, SAP focused on workflow and streamlining processes for companies. Since the 2020s, when we changed our standpoint, we also changed our focus. It is not funny to rewatch the old destructive structure and see how easy it is with such actions to destroy our planet.

Thank you for your attention!

## **Benjamin Bruchner (Global Ombudsoffice Intern)**

*Benjamin liegt beim Einlass auf dem Sofa und er wacht langsam.*

Hinter mir sehen Sie einige Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter unserer Firma bei dem, was man früher Fortbildung nannte. Das ist ein Wochenendseminar, um in der bekannten Terminologie zu bleiben, mit Gisela Dischner- und wie Sie sehen, können wir dort die Kunst des Müßiggangs perfektionieren.

Herzlich Willkommen. Mein Name ist Benjamin Bruchner. Ich bin Gemeinwohlbotschafter von SAP und bin seit 2017 vor allem über unsere afrikanischen Niederlassungen tätig.

Heute Vormittag zum Beispiel war ich erst mal im Müßiggang unterwegs, bevor es mich dann aber richtig reingestrudelt hat: Aus der Ruhe heraus hab ich mich dann plötzlich hingesezt und ein Strategiepapier aufgesetzt. Verstehen Sie? Das ist emergente Leistung. Pure Leidenschaft, die aus dem Müßiggang heraus entsteht. Ich merke dann gar nicht, wie die Zeit vergeht. Höchste Konzentration im Flow. Das war letzte Stunde. Dann bin ich raus- musste zu meinem Termin hier- dem Vortrag. Zu Ihnen.

Wichtig ist eben, dass man frühzeitig wieder aussteigt...sich nicht auspowert - eben einen nachhaltigen Umgang mit den eigenen Ressourcen pflegt. Mit diesem Vortrag hole ich mir nun meine nächste Runde Müßiggang. Und leg dann wieder los. Oder auch nicht, ich weiß noch nicht. Aber eins weiß ich: Das ist das beste Arbeitszeit-Setting, was ich je hatte.

Wir legen uns hier bei SAP immer für ein Jahr auf ein Arbeitszeitmodell fest. Eines, was unsere emergente Leistungsfähigkeit stärkt, das unserer intrinsische Motivation beflügelt. Dadurch haben sich Zielvorgaben erübrigt. Sie werden vielleicht sagen: „Neu ist das nicht“... Aber es ist tatsächlich so: Wir waren unter den ersten, die damals diese offenen Arbeitszeitmodelle eingeführt haben.

Meine Version davon ist: ich entscheide jeden Tag aus dem Moment heraus, ob und wann ich

OFF bleibe oder ON gehe. Es gibt auch andere Varianten- also drei Tage arbeiten, drei Tage im OFF, bzw. im Mü. Also Mü für Müßiggang, das ist hier unser Kürzel.

Aber jetzt einmal ein paar Worte zur SAP - ein kurzer Überblick für alle, die von SAP bisher nichts oder nur wenig gehört haben. SAP ist ein weltweit vernetzter Softwarehersteller, der seine moralische Verantwortung ernst nimmt und als Wirtschaftssubjekt öffentlichkeitswirksam für die Maximierung des Gemeinwohls eintritt. Und damit auch für mehr Müßiggang.

Denn die Gesellschaft und unsere gemeinwohlorientierte Marktwirtschaft fordert ja von jedem Unternehmen ein, den politischen Regelsetzungsdiskurs dahin zu bewegen, dass Müßiggang ermöglicht und Gemeinwohl maximiert werden - und dass der Weg dahin mit verschiedenen Anreizen erleichtert wird. Wir waren früh dran: Schon im Sommer 2015 gab es eine Vollversammlung, da wurde der neue Kurs der Firma offiziell bekannt gegeben: Dem Müßiggang eine Chance zu geben. Es wurden Coaches gefunden und Referenten, die davon mehr verstanden. Eben so jemand wie Gisela Dischner.

Uns ist schon allen klar, dass wir diese gesellschaftliche Erneuerung derzeit nur aufgrund unseres wirtschaftlichen Wohlstands vollziehen konnten. Aber entscheidend ist jetzt, dass wir damit beginnen, aus unserem Müßiggang heraus darüber nachzudenken- und da sind auch Sie gefragt- das können auch Sie in Ihrem nächsten Müßiggang mal überlegen- das Problem zu lösen, wie auch Gesellschaften mit einer geringeren Wirtschaftskraft sich mehr Müßiggang ermöglichen können. Und da- das wissen sie ja genauso gut wie ich- gibt es leider immer noch gravierende Governance-Probleme zu lösen.

Wir sind eine gemeinwohlorientierte Firma. „Was sonst!“ werden die Jüngeren von Ihnen sagen, doch die Älteren haben das bis in die frühen 2020er Jahre hinein gängige Modell der „Finanzbi-



lanz“ und Gewinnmaximierung als Erfolgsmesser noch kennengelernt. Der Staat hatte zwar schon lange vorher das Gemeinwohl in der Verfassung verankert, aber er hätte dafür dem Selbstläufer Marktwirtschaft ein paar Anreize mehr in die richtige Richtung geben müssen. Stattdessen liefen noch zwei Systeme nebeneinander, hier der Glauben ans Gemeinwohl- da die Beschwörung der Gewinnmaximierung. Das war nicht kongruent. Und so hat’s leider länger gedauert als nötig, bis die Gemeinwohbilanz auf der Welt war.

Heute gibt’s nur noch ein paar Unternehmen- alerdings Große, die das alte Spiel weiterspielen wollen. Aber das ist vermutlich der Kampf der letzten Dinosaurier.

Natürlich sind wir seit der Umstellung als Softwarespezialist gefragt denn je: Stellen Sie sich vor: die ganzen Buchhaltungssysteme, die neuen Unternehmensprozesse, Kennzahlen, die Bilanzierung. Früher stand am Ende der Gewinn- und Verlustrechnung noch der Unternehmensgewinn, heute steht da das geschaffene Gemeinwohl.

Durch SAP wurde die Gemeinwohbilanzierung überhaupt erst realisierbar! Damit leben wir inzwischen unsere Vision von 2014 mehr denn je: „Help the world run better and improve people’s lives!“

Vielen Dank!

### **Benjamin Bruchner (Global Ombudsoffice Intern)**

*During the entrance of the audience benjamin awakes on the sofa.*

Next to me, on the screen, you can see colleagues attending a weekend seminar held by Professor Gisela Dischner in Mallorca. We delved into a topic which we have been living within SAP for quite some time now: The Art of Idleness.

Welcome everyone. My name is Benjamin Bruchner. I am the goodwill ambassador of SAP, and since 2017 I’ve mainly been working out of our Africa offices.

This morning, for example, first of all I busied myself into being idle. Then, suddenly it all started

happening: out of nowhere, in all that peace and quiet, I sat down and wrote a strategy paper. Do you understand? That’s emergent performance. Pure passion born in idleness. I don’t even notice the time pass then. The highest level of concentration in a flow. That was an hour ago. Then I went out — had to make my appointment here — the lecture. For you. What’s important is that you get out again early enough...that you don’t overwork yourself- in other words that you have a sustainable way of handling resources.

In this lecture, I’m taking my next round of idleness. And then I’ll get going again. Or maybe not, I’m not sure yet.

But I know one thing: This is the best working-time set-up I’ve ever had. Here at SAP, we decide on a working-time model for one year at a time. A model that strengthens emergent performance ability, that fires up our intrinsic motivation. This has made target sets superfluous.

Maybe you’ll say: “That’s not new”... But it actually is: We were one of the first to introduce this open working-time model.

My version of it is this: every day, I decide in the moment, if and when I stay OFF or switch myself ON. There are other options too — so three days work, three days OFF, or in ID. So ID for idleness, that’s the abbreviation we use.

Let’s return to SAP as a company- a short introduction for all of you who do not yet know so much or maybe even know nothing about us.

SAP is a globally networked software manufacturer that takes its moral responsibility seriously and, as an economic agent, works actively in the public realm for the maximisation of the common good. And in doing so also for more idleness. Because society and our common-good orientated market economy demands that every company push the political discourse on law-making towards enabling idleness and maximising the common good- so that the road to it is made easier with various different incentives. We started early: back in the summer of 2015, there was an AGM where the company’s new direction was officially announced:

to give idleness a chance. We found coaches and experts who understood more about the subject. Someone like Gisela Dischner for example.

And it must already be clear to everyone that this social innovation is only possibly right now because of our economic wealth.

But the most important thing now is that, in our idleness, we start thinking about- and this is where you come in too - you can think about this in your next idle moment- thinking about solving the problem of how societies with weaker economies can make more idleness possible. And unfortunately- you know this just as well as I do- there are still some pretty serious governance problems to solve first.

We are a company working in the common interest. The younger among you think this is self-evident, but the older ones well remember the early 20s of this century: Margin recognition was every company's performance measure.

Although the government put the common good in the constitution long ago, it should have given the market economy, which basically runs itself, a few more incentives in the right direction. Instead, two systems continued to exist side by side, on the one hand the belief in the common good, on the other hand the faith in profit maximisation. They didn't go together. And that's why it took longer than it should have for common-good accounting to be created.

Nowadays, there are only a few companies – big ones though!- who still want to play the old game. But that's probably .. the dinosaur's last battle. Of course we're more in demand than ever as a software specialist since we restructured: Just imagine: the whole accounting system, new company processes, key indicators, the balance sheets .. In the old days, all that was left in the end was the profit and loss calculation, and the company's profit, today the common good achieved is the final figure.

SAP made common-good accounting possible in the first place! In this way we are realising our

2014 vision more than ever: „Help the world run better and improve people's lives!“

Thank you.

## Michael Bundschuh (Knowledge Architect)

Neben mir sehen Sie zwei Mitarbeiterinnen unserer Firma in Mallorca, wo wir seit ca. 2017 bei der Professorin Gisela Dischner, die die Kunst des Müsiggangs lehrt, Wochenendseminare besuchen.

In meinem Müsiggang reise ich und möchte die Welt verbessern.

Mein Name ist Michael Bundschuh. Ich arbeite hier als Software-Entwickler.

Ich komme gerade aus Mekka zurück. Ich war dort bis Anfang Mai, also von Anfang Dezember bis Anfang Mai. Rüdiger Nehberg, der bekannte Abenteuerer, kämpft seit dem Jahr 2000 gegen die Klitorisbeschneidung von Mädchen. Es ist eine Stammessitte und hat nichts mit dem Islam zu tun, wird aber in Afrika damit begründet. Glücklicherweise konnten wir bei den islamitischen Geistlichen 2018 erreichen, dass man sich des Themas endlich angenommen hat.

(<https://www.target-nehberg.de>)

Mittlerweise sind wir auch so weit, dass alle Weltreligionen friedlich miteinander leben und sich auf ihre vielen Gemeinsamkeiten besinnen. Deshalb ist Mekka auch ein spiritueller Ort für jeden geworden. Es wurde ein islamisches Gesetz erlassen und dieses wird in Mekka gepredigt, denn genitale Verstümmelung verstößt gegen die höchsten Werte des Islams. Es war sehr gut, dort länger vor Ort bleiben zu können. Das ist einer der Gründe, warum ich mich fürs halbjährliche Arbeiten entschieden habe.

Wir legen uns jetzt für jeweils ein Jahr auf ein Arbeitszeitmodell fest, das unseren Bedürfnissen entspricht und die meisten haben sich für halbjährliches Arbeiten entschieden.

Ehrlich gesagt, hatte ich in den 2020er Jahren die Sorge, dass sich die halbjährliche Aufteilung nicht mit der Schnelligkeit eines Softwarekonzerns verträgt. Ich hatte aber nicht im Blick, dass die biologische Evolution natürlich auch Fortschritte machte. Unsere Gehirne haben sich seit 2012 weiterentwickelt und der durchschnittliche IQ hat sich ja vervierfacht. So lassen sich größere Herausfor-

derungen besser handeln. Herausforderungen auf jedem Gebiet.

Finanziell haben auch die Firma und ich seit der Einführung des bedingungslosen Grundeinkommens damit kein Problem.

Aber jetzt einmal ein paar Worte zur SAP selbst, ein kurzer Überblick für alle, die von SAP nichts oder wenig gehört haben.

Früher wurde in der SAP betriebswirtschaftliche Software entwickelt, um Unternehmensprozesse zu optimieren.

Jede Rationalisierung in Unternehmen setzt damit auch Menschen frei, eine damals übliche Umschreibung für Entlassungen.

Heute ist SAP ein weltweit agierender Softwarehersteller, dessen Produkte speziell für soziale, ökologische und kulturelle Projekte entwickelt werden.

Wir sind eine gemeinwohlorientierte Firma.

„Was sonst!“ werden die Jüngeren von Euch sagen, die Älteren haben aber noch das bis in die frühen 2020er Jahre hinein gängige Modell der „Finanzbilanz“ als Erfolgsmesser für Unternehmer kennengelernt.

2015 war es für mich nicht vorstellbar, dass große Unternehmen jemals nach der Gemeinwohlmatrix bilanzieren, weil sie zu stark renditeorientiert waren.

Wir wünschen uns sehr, dass sich auch die letzten auf das gängige Bilanzierungssystem einlassen.

Bei der in Punkten bewerteten Gemeinwohlmatrix geht es unter anderem um Gemeinwohlprioritäten wie Demokratie, Ökologie, gerechte Entlohnung in dem Konzern.

Mittlerweile sind viele Firmen dazugekommen, es gibt nur noch einige Dinosaurier, die versuchen, sich mit der Idee von Wettkampf, größtmöglichem Wachstum, höchstmöglichem Umsatz zu behaupten.

*Live Kickboxen*

*Aus dem Puplikum steht Karsten auf, zieht sich Boxhandschuhe an, geht auf Michael los und haut gleich zu. Karsten: „Jetzt reichts aber!“ Michael*



*geht zu Boden. Michael: „Wir können doch reden..“  
Karsten: „Stell Dich, Du Feigling!“  
Michael holt Boxhandschuhe vom Podest-  
kurzer Kampf- Karsten geht in Richtung Tür zu  
Boden. Michael macht die Tür auf und befördert  
ihn mit einem Fusstritt raus.*

*Michael beim Zurückkommen:*

In der Gemeinwohlökonomie arbeitet man partnerschaftlich miteinander. Habt Ihr das verstanden? Manchmal muss man aber auch kämpfen. Wichtig ist auch: Was bieten wir eigentlich als Produkt an – sind das ethisch, sozial und ökologisch vertretbare Produkte?

Ich bin seit 2015 in der Entwicklung kostenloser Software für weltweite Hilfsprojekte tätig. In enger Zusammenarbeit mit der Organisation „4 One Mankind“ entwickle ich eine Software, die ein effizientes Arbeiten durch Vernetzung der Hilfsprojekte möglich macht.

(<https://www.4onemankind.org>)

Und bin froh, das aus der SAP heraus machen zu können. Und mit ihr zusammen.

Ich danke Ihnen für Ihre Aufmerksamkeit.

### **Michael Bundschuh (Knowledge Architect)**

“Yesterday I was clever, so I wanted to change the world. Today I am wise, so I am changing myself.”  
- Rumi

Next to me, on the screen, you see colleagues attending a weekend seminar held by Professor Gisela Dischner in Mallorca. We delved into a topic which we have been living within SAP for quite some time now: The Art of Idleness.

During my times of idleness I travel and want to change the world. My name is Michael Bundschuh. I work as a software developer. I just recently returned from Mekka. From December to May, I spent time in Mekka. Ruediger Nehberg, the famous adventurer, fights against female genital mutilation since the year 2000. It is a clan convention and has nothing to do with Islam, yet people in Africa reason for it with Islam. Luckily, in 2018 we reached the muslim clergymen and finally they

started to have a look at it. By now, all world religions live together in peace and remember their similarities rather than their differences.

This made it possible to respect Mekka a spiritual place for everybody.

(<https://www.target-nehberg.de>)

They enacted a law and nowadays preach genital circumcision is against our highest human values. It was so rewarding to stay there for a longer time which is one of the reasons that I work 6 months a year.

Each year, we determine our working model for the next year in correspondence with our needs, and many people also decided to do semestrals. Honestly, in the 2020s, I was concerned that 6 months would not comply with the speed of a software enterprise. Yet, I had forgotten that biological evolution as well made huge progress. Our brains developed since 2012 and average IQ quadruplicated. This enables us to handle challenges much better. Challenges in each area. Financially, it is not a problem. Neither for me nor for SAP- ever since the introduction of a basic income. In society as a whole, the rate of unemployment was reduced tremendously due to these people-friendly working models.

Let's return to SAP as a company- a short introduction for all of you who have not heard yet a lot or even know nothing about us.

We are a company working in the common interest. The younger among you think this is self-evident, but the elder well remember the early 20s of this century: The margin recognition was every companies performance measure. Still today, a couple of companies on earth still try to assert themselves by ideas of competition, maximizing growths, highest volume of sales. We consider this the last fight of some dying dinosaurs.

We hope that also the last ones surrender to the common work balance. The common interest balance sheet, as the second pillar of our company, does comprise not only good products but also the following criteria: Workplace quality, democracy, ecology and equal pay for equal work which was

not the case in 2014.

### *Live kickboxing*

Karsten: „That’s it. I have had enough.“ Michael:  
„Can’t we talk?“ Karsten: „Get up, Dumbass!“

*Michael returns from the fight:* Common interest means to work together as partners.

Do you understand?

It is still important which products we offer: do they represent our ethical, social, and ecological values?

Since 2015, I have been working in a development department that provides free software for worldwide relief projects. Working closely together with the organization „4 One Mankind“, we develop this software that makes it possible to efficiently connect relief projects.

(<https://www.4onemankind.org>)

I am glad I can do that from inside SAP and together with SAP.

Thanks a lot for your attention

## **Thea Rees (Services Sales Engagement Manager)**

### *Thea meditiert.*

Dort sehen Sie einige Mitarbeiterinnen unserer Firma bei einem Wochenendseminar mit Professorin Gisela Dischner.

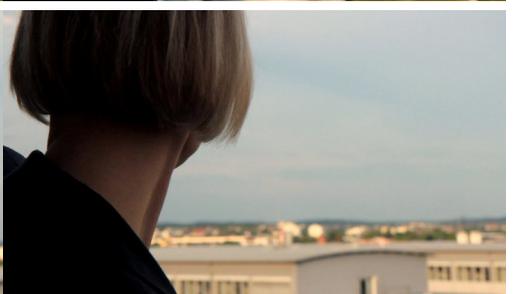
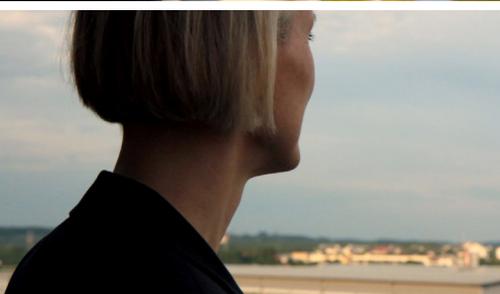
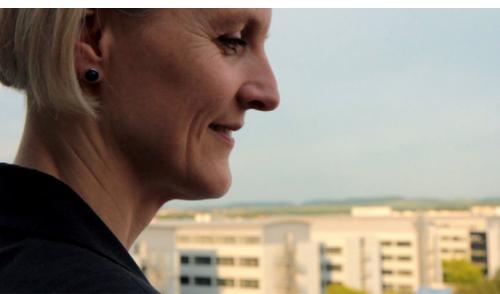
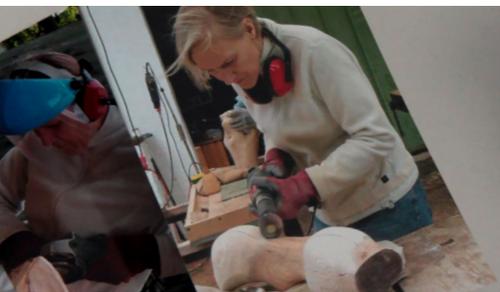
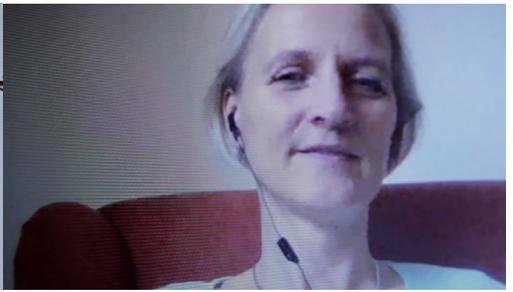
Wir SAP-Mitarbeiterinnen- Dieses Jahr verwenden wir ja das generische Femininum, wie für Hochdruckwetterlagen auch.- Also: Wir SAP-Mitarbeiterinnen können dort (zeigt auf das Video) das Erlernen und Vertiefen, was wir am wenigsten drauf haben: Die Kunst des Müßiggangs.

Mein Name ist Thea Rees, ich unterstütze die Firma und (weist hinter sich) Gisela Dischner mit meiner Kompetenz als langjährige Trainerin, Mediatorin und Konfliktmanagerin- wobei sich die Anforderungen an mich in den letzten Jahren enorm geändert haben. Gut, einiges ist gleich geblieben, Konfliktmanagement wird immer gefragt sein- Menschen eben. Andere meiner Kompetenzthemen werden nicht mehr abgefragt, weil sie obsolet geworden sind. Etwa Strategieentwicklung zu Gehaltsverhandlungen. Finanzielle Sorgen braucht sich seit der Einführung des bedingungslosen Grundeinkommens im Jahr 2015 niemand mehr zu machen.

Aber zunächst mal zu uns: Ein kurzer Überblick für alle, die von SAP nichts oder wenig gehört haben. Heute ist SAP eine weltweit agierende Softwareherstellerin, deren Produkte speziell für soziale, ökologische und kulturelle Projekte entwickelt werden.

Wir sind eine gemeinwohlorientierte Firma. „Was sonst!“ werden die Jüngeren von Ihnen sagen. Die Älteren haben aber noch das bis in die frühen 20er Jahre hinein gängige Modell der „Finanzbilanz“ kennengelernt. Ideen von Wettkampf, größtmöglichem Wachstum, höchstmöglichem Umsatz werden heute nur noch von einigen Dinosaurierinnen verfolgt.

Bei der in Punkten bewerteten Gemeinwohlabilanz geht es neben den guten Produkten um folgende Kriterien: Arbeitsplatzqualität, Demokratie, Ökologie, Gleichbezahlung für gleiche Arbeit und



schließlich den Multiplikationsfaktor zwischen geringstem und höchstem Gehalt. Wir als Belegschaft sind sehr stolz darauf, bei der SAP seit dem Jahr 2019 den Faktor 7 durchgesetzt zu haben. Wenn die Geringstverdienerin 1000 verdient, wird die Höchstverdienerin 7000 verdienen. (SAP 1:500 2014) Auch das leistungsorientierte Bonussystem ist natürlich abgeschafft.

Die Umstellung zu alledem war nicht leicht. Es hieß ja auch: Die eine oder andere Kundin gehen zu lassen und zu akzeptieren, dass manche Aktionärinnen abwandern!

In meiner Beratung geht es den Kolleginnen momentan stark um die Frage der grossen Verantwortung für die gewachsene Mitbestimmung. Aber wir sind ja nicht die erste Firma, die umstellt und haben gute Beraterinnen engagiert. Weiterer Beratungsbedarf entsteht durch die Integration des Faktors Müßiggang in die On-Zeiten :

Da gibt es bei vielen, die aus einer halbjährlichen OFF-Phase zurückkommen, große Irritationen, Einschätzungen, die noch auf dem Leistungsdenken der 10er Jahre fußen.

Im Übrigen bestreiten die meisten Mitarbeiterinnen ihre ON-Zeiten- also die Arbeitszeiten- zu etwa einem Drittel von zu Hause aus- genau wie ich.

Ich selbst erlebte die neue Freiheit in der Zeitgestaltung damals, ehrlich gesagt, als etwas sehr Befreiendes.

Ich konnte neben meiner damaligen Vertriebsrolle meine Beratungs- und Mediationstätigkeiten im Zusammenhang mit diesem Müßiggang-Projekt ausbauen und trotzdem blieb mir mehr Zeit um mit Freunden zu kochen und gute Gespräche zu führen. Und meine größte Freude: Ich beschäftigte mich wieder intensiv mit der Holzbildhauerei, im Moment speziell mit der Darstellung von Frauenfiguren.

Den Müßiggang als Basis allen Seins und allen Schaffens haben wir erst für eine Spinnerei gehalten, die nach so einem Kunstprojekt im Rahmen von Theater der Welt 2014 herumgeisterte. Aber im Sommer 2015 wurde der neue Kurs der Firma offiziell bekannt gegeben.

Am Anfang hatten viele Angst, dass die Firma sich vertut, dass wir am Ende alle gar kein Geld haben. Aber es hat tatsächlich funktioniert.

Auch ich habe inzwischen meinen Müßiggang professionalisiert. Mein Motto ist heute: Weniger Mediation. Mehr Meditation. In diesem Sinne. *Thea setzt sich in Meditationspose.*

Ach: Danke für Ihre Aufmerksamkeit!

## **Thea Rees (Services Sales Engagement Manager)**

*Entrance of the audience: Thea is meditating on a chair.*

On the screen you see several colleagues of mine attending a weekend seminar held by Professor Gisela Dischner. They delved into a topic which we have been living within SAP for quite some time now: The Art of Idleness.

My name is Thea Rees and I support the company and Gisela Dischner with my competencies as experienced trainer, mediator and coach. The demands placed on me have changed a great deal in the past years.

Well, some have remained: mediation will always be in demand- human beings! But some of my coaching topics have become obsolete: to develop a strategy for salary negotiation, for example. Since the introduction of the unconditional basic income in 2015, the least sorrow of my colleagues is their financial situation.

Well, let's go back to SAP as a company.- a short introduction for those of you who haven't heard much about us yet.

Today SAP is a globally acting software company whose products are specifically developed for social, ecological, and cultural projects.

The company aspires to fulfill the ideas of the economy for the common good. The younger among you may think this is self-evident, but the more senior people remember the financial statements that were the prevalent performance measure up to the early 20s of this century. Objectives like harsh competition and maximized growth and sa-

les are now only pursued by some dinosaurs. The statement of common good is measuring in points the following criteria: quality of the work place, democracy, ecology, equal pay for equal work, and finally the factor between the lowest and highest income. At SAP, we are proud to have fixed this factor at 7 since 2019. If the lowest income is a 1000, the highest will be 7000. This was a giant step from the factor 500 in 2014. And we have of course abolished the performance-oriented bonus and compensation scheme.

The transition towards the common good wasn't easy. It meant letting go of some customers, and accepting that some shareholders deserted.

SAP colleagues now hold more shares and ask for my coaching them about the great responsibility that comes with extended employee participation. Many colleagues also require coaching for the integration of idleness in their on-phases, or working time. This is a topic of great irritation: a colleague comes back from a 6-months off-phase and now thinks she should work double to make up. This is pure performance thinking from the first decade of the century.

By the way, most colleagues are now working from home about a third of their time. Like me. Personally I embraced the new work time model and the freedom it brought. In addition to my sales role I was able to expand my consulting and mediation activities in connection with the idleness project. And still I had more time at my disposal to chat and cook with friends. But my biggest pleasure is that I can devote myself to wood carving again. Female figures are my subjects of the moment.

At first we regarded this idleness topic as a craze that had started to spook around after some colleagues had participated in an art project within the framework of "Theater der Welt" in 2014. But the new direction to establish idleness as the basis of all work and being was officially announced in the summer of 2015. In the beginning many feared, that the company erred, that we wouldn't

have any money in the end. But it actually worked! By now I have also professionalized my idleness. Today my motto is: Less mediation, more meditation! Having said this...

Ah, thanks for your attention!

## **Sebastian Wagner (Projekt-Manager in der „Productivity Consulting Group“ der SAP)**

*Sebastian auf dem Fahrrad mit Google-Brille - ist in einem Call mit Kolleginnen in Palo Alto, die er in der Google-Brille sieht und anspricht. Wenn die Besucherinnen im Raum sind, setzt er die Brille ab, radelt aber weiter.*

Entschuldigen Sie bitte: Ich war eben noch in einer Telefonkonferenz mit Kollegen in Palo Alto und Buenos Aires. Dank der automatischen Simultanübersetzung kann ich mit den Kollegen in jeder beliebigen Sprache sprechen. Und bitte sehen Sie es mir nach, wenn ich auf meinem Firmenrad weiter radle, aber wir haben es uns innerhalb unseres Teams zum Ziel gesetzt, einen Teil unseres Stromverbrauchs durch sportliche Aktivitäten zu kompensieren. Und ich würde gerne meinen Teil dazu beitragen - normalerweise mache ich das jedoch draußen in der Natur. Aber was macht man nicht alles, wenn man so liebe Gäste hat.

Sport ist übrigens ein Teil des Müßiggangs, ein Konzept, das wir vor einiger Zeit bei SAP eingeführt haben.

Aber lassen Sie mich jetzt erst einmal mich selbst vorstellen: Mein Name ist Sebastian Wagner. Bis vor einigen Jahren habe ich mich in der SAP mit „Effizienzsteigerung“ befasst- das gab's noch vor gar nicht allzu langer Zeit bei SAP- WIRKLICH! Seit 2027 bin ich im Bereich „Sense and Philosophy“ tätig. In unserem Bereich gibt es viele ältere Mitarbeiter\_innen, in der Regel so 72 aufwärts. Bei diesen Mitarbeiter\_innen stehen Abgeklärtheit, Wissen und Erfahrung in einem gut balancierten Verhältnis.

Ich bin heute das erste Mal seit fünf Jahren an einem Montag, entsprechenden Tag nennen, in der Firma, denn eigentlich bin ich um diese Zeit im OFF.

Als gelernter Architekt habe ich immer irgendwo eine kleine Baustelle: derzeit gestalte ich Keramikfliesen für die Verkleidung einer Betonsäule in unserem Garten.

Und wenn ich mal nichts zu bauen habe: Auch der Wein, der rund um die SAP wächst, muss gepflegt werden. Dem Weinbau widme ich mich seit mehreren Jahren intensiv, was meine Freunde und Kollegen zu schätzen wissen. Übrigens: Neben AppleSAP, den es schon seit 2011 gibt, bieten wir jetzt auch SAP-Honig an von unseren Bienen auf dem Hauptgebäude.

Das lässt sich alles gut mit meiner Drei-Tage-Woche vereinbaren. Als die Kinder noch klein waren, habe ich halbtags gearbeitet, das war damals sinnvoller.

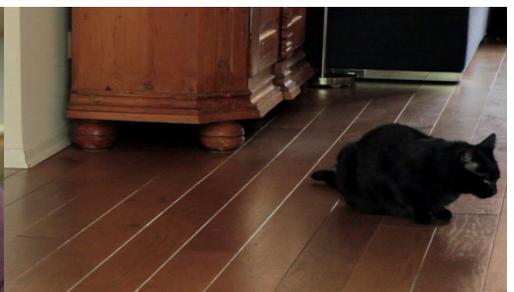
Ich selbst hatte übrigens kaum Probleme mit der Einführung des Müßiggangs. Die Möglichkeit freier Lebensgestaltung war für mich immer selbstverständlich. Es gab allerdings Mitarbeiter\_innen, die rein körperlich so sehr an Stress gewöhnt waren, dass wir sie ganz langsam an einen adrenalinreduzierten Zustand gewöhnen mussten. Das haben wir damals mit speziellen Bioresonanz-Armbanduhren gemacht. Beim Überschreiten eines gewissen Stress-Levels wurden keine firmenbezogenen Anrufe, Mails und Textnachrichten mehr akzeptiert.

Finanziell hatte die Einführung des bedingungslosen Grundeinkommens im Jahr 2024 für meine Familie und mich nur positive Seiten. Und überhaupt hat sich in Deutschland die Arbeitslosigkeit durch das bedingungslose Grundeinkommen ja naturgemäß stark reduziert.

Aber zurück zur SAP als Firma – ein kurzer Überblick für alle, die bislang von uns nichts oder nur wenig gehört haben.

Wir sind seit den 2020er Jahren weg von der Lieferung von Software-Produkten und Technologien und sorgen nun bei unseren Firmenkunden für eine angenehme Arbeitszeit – Stichwort „Quality Time at Work“ – und bei den Verbrauchern für immer wieder faszinierende Erfahrungen und Erleichterungen in allen Lebenslagen.

Und selbstverständlich bilanzieren wir seit einigen



Jahren unsere Arbeit nach den üblichen Gemeinwohlprinzipien. Das hat mit der Einführung des Müßiggangs angefangen.

Der Müßiggang ist bei uns die Basis allen Seins und allen Schaffens. Wir haben das erst für eine Spinnerei gehalten, so ein Ideechen, das nach einem Kunstprojekt, bei dem einige von uns mitgemacht, herumgeisterte. Aber im Sommer 2015 wurde der neue Kurs der Firma offiziell bekannt gegeben: dem Müßiggang eine Chance zu geben. Seit damals heißt es: „Free your mind and innovate!“

Früher galt die Marge als Erfolgsmesser für Unternehmen. Und es gibt ja noch immer einige Firmen, die versuchen, sich mit der Idee von größtmöglichem Wachstum und höchstmöglichem Umsatz zu behaupten. Aber das ist vermutlich der Überlebenskampf der letzten Dinosaurier.

Klar war das am Anfang nicht einfach: Nach der Einführung der Gemeinwohlbilanz 2017 waren die Aktionäre zunächst äußerst unruhig, der Aktienkurs brach ein. Wir haben aber diese Chance der günstigen Aktien damals genutzt - der Kurs war damals bei rund 42 Euro - um im großen Stil Aktien zurückzukaufen und damit die Mitarbeiter\_innen-Beteiligung deutlich auszubauen. Inzwischen sind über 64% der SAP-Aktien im Besitz der Mitarbeiter. Und wir sind nun seit einigen Jahren beim Faktor 7 zwischen geringstem und höchstem Gehalt. Noch 2014 war es ein Verhältnis von 1:500.

Es gab schon die Befürchtung, dass wir vom Markt verschwinden würden. Aber das Gegenteil war der Fall. Es gibt uns jetzt seit fast 60 Jahren, wir leben und wir leben gut.

Nicht zuletzt dank der Joints, die wir bei unseren Strategietreffen rauchen.

Schön, dass Sie bei uns reingeschaut haben.

### **Sebastian Wagner (Projekt-Manager in der „Pro-ductivity Consulting Group“ der SAP)**

*Sebastian is biking and in a call with colleagues wearing a future version of google glasses.*

Please excuse me. I was just in a telepresence conference with colleagues located in Palo Alto and Buenos Aires. Thanks to automatic simultaneous translation, I can converse with my colleagues in any language. By the way, forgive me for not stopping cycling but within my team, we committed to compensating a part of our energy consumption with athletic activities. And I would like to do my share for today. Usually, I perform in nature. Yet, with such nice guests in the house ...

Next to me on the screen, you see several colleagues of mine attending a weekend seminar held by Professor Gisela Dischner. They deepened a topic which we have been living within SAP for quite some time now: The Art of Idleness.

So, I would like to introduce myself: my name is Sebastian Wagner. After many years mainly working on „increasing efficiency“- we really did have that here at SAP- Honestly!

I started working in the area of „Sense and Philosophy“ in 2027. In our division are many elder colleagues, by rule of thumb 72 years and up. These colleagues generally balance serenity, knowledge and experience on a good level.

Today, for the first time in five years, I am at SAP on a day of the week that I usually don't work on. Usually on these days I am in the OFF. As a trained architect, I use to have my own little building sites. Currently I design and shape ceramic tiles for a concrete pillar in our garden.

Else the grapes growing on the grounds of SAP need to be taken care of. I have been very much into winery for several years now, which is very much appreciated by my friends and colleagues. By the way: Next to AppleSAP, existing since 2011, we also offer SAPHoney from our bees kept on the roof of the main building.

For the last five years, I have been working a three-day week. While the kids were small, I worked half days which made more sense then.

Personally, I had very few problems switching to idle times. The opportunity to define my life freely has always been important to me. For sure, we

used to have countless employees in a permanent state of stress, they had to get used to living with a healthier, lower level of adrenalin. This was achieved by introducing bio resonance watches. Whenever they exceeded a predetermined stress level, telephone calls, mails and text messages relating to business topics where redirected. Financially the introduction of the basic income has not been a problem, neither for me nor for my family. And in society as a whole, the rate of unemployment was reduced tremendously after the introduction of the basic income.

Let's return to SAP as a company- a short introduction for all of you who have not heard yet much about us. Since the 2020s, SAP has detached itself from delivering products and technologies and SAP is now responsible for ensuring a „Quality Time at Work“ – and for the consumers we ensure fascinating experiences and relieves in all circumstances life brings.

Of course, for years we have now maintained our balance sheets according to general public's best interest which also includes the art of idleness.

Idleness is the bases of all existence and achievements. Idleness is what SAP guarantees all employees. At first, we regarded this as an airy idea, a crazy spooking around. It first came about in 2014 when several colleagues joined an art project. Then, in 2015 the new direction of SAP became official to give idleness a chance. Ever since the motto is: Free your mind and innovate!

We are a company working in the common interest. The younger among you think this is self-evident, but the elder well remember the early 20s of this century: The margin recognition was every companies performance measure. Still today, a couple of companies try to assert themselves by ideas of competition, maximizing growths, highest volume of sales. We consider this the last fight of the dying dinosaurs.

In the beginning we had our difficulties: After introducing balance of public interest, shareholders became very anxious, share price declined significantly. SAP took advantage of this favorable

share price at approximately 42 Euros to buy shares back, to hand them out to employees to increase the employee involvement.

By now, more than 64% of all SAP shares are owned by employees. And today we are a factor 7 company. This means that the difference between the lowest and the highest salary is the factor 7. 2014 it was a factor of 1: 500.

Some thought, we would disappear from the market. The opposite is the case: SAP has been around for almost 60 years now, we are alive and we are enjoying the good life.

Not only thanks to the joints we are smoking during our strategy meetings.

Thanks for being here with us.