

Gesundheitsumfrage 2003

durchgeführt am Siemens Standort München Hofmannstraße
anlässlich von Massenentlassungen und Aussonderungen

erarbeitet und ausgewertet von einem NCI-Team

Homepage: www.nci-net.de

Kontakt: info@nci-net.de

Inhalt

Vorbemerkung.....	2
Persönliches.....	3
Gesundheitliche Auswirkungen	3
Führungskräfteverhalten.....	4
Ausblick in die Zukunft.....	4
Zusammenfassung der Text-Antworten	4
Schlussfragen	5

Zusammenfassung der NCI-Fragebogen-Auswertung

Über das NCI-Netzwerk wurde im Dezember 2003 an die Mitglieder per eMail ein Fragebogen mit 131 Fragen versendet und außerdem zum Download angeboten.

Ziel war es, ein umfassendes Bild über die Auswirkungen des Personalabbaus bei den betroffenen Kollegen/innen zu erhalten. Betroffene Kollegen sind im wesentlichen: Mitarbeiter in der Beschäftigungsgesellschaft (BeE), Gekündigte sowie Schwerbehinderte, Jubilare und ältere Mitarbeiter (>55 Jahre), die nicht oder schwer kündbar sind. Also auch nicht gekündigte Kollegen/innen, von denen sich die Firma trennen will.

Im Fragebogen gab es Fragen zu

- Soziale Daten, wie Alter, Betriebszugehörigkeit, Familienstand, Anzahl der Kinder
- Arbeitstätigkeit vor den Personalabbau-Maßnahmen
- Besondere private Umstände, z.B. Schulden, Unterhaltszahlungen
- Individueller Ablauf der Maßnahmen - wie wurde man informiert
- Gesundheitliche und soziale Auswirkungen
- Beziehungen zu Führungskräften, Personalabteilung, Kollegen
- Mobbing-Handlungen, die der Einzelne erfahren hat

Darüber hinaus gab es offene Fragen, die in Textform beantwortet werden konnten. Wir erhielten 133 Rückläufer (ausgefüllte Fragebogen), von denen 129 in dieser Auswertung berücksichtigt wurden.

Für das Engagement der Teilnehmer an dieser Befragungsaktion und den vielen Kolleginnen und Kollegen, die an der Auswertung beteiligt waren, bedanken wir uns von ganzen Herzen.

Dies ist sicherlich eine der umfangreichsten Befragungen zu diesem Thema. Die Ergebnisse geben uns neuen Handlungsspielraum, um unsere Situation darzustellen und zu verbessern.

Die später genannten Prozentsätze beziehen sich nicht auf die 129 Rückläufer, sondern auf die absolute Anzahl der jeweils beantworteten Frage, die somit geringer sein kann, weil manche Fragen nicht beantwortet wurden.

Dazu ein Beispiel.

Die Frage: "Leiden Sie unter Kopfschmerzen" wurde nur von 109 von 129 beantwortet. Die Zustimmung zu dieser Frage von 25% bezieht sich auf 109 Antworten (nicht auf 129).

Vorbemerkung

Als Ergebnis der Rückläufer stellten wir fest:

In der Auswertung sprechen wir von verschiedenen Gruppen von betroffenen Kolleginnen und Kollegen. Diese sind:

- **BeE** (Betriebsorganisatorisch eigenständige Einheit):
Dies ist eine Vermittlungsgesellschaft mit einer auf 14 Monate befristeten Verweildauer. Danach folgt, falls es keine Vermittlung gab, die Arbeitslosigkeit.
- **DP** (Direct Placement):
Hierbei handelt es sich um Kolleginnen und Kollegen, die ≥ 25 Jahre bei der Firma aber noch unter 55 Jahre alt sind. Diese Gruppe gehört zu den nicht kündbaren Kolleginnen und Kollegen (Jubilarschutz).
- **IS** (Individual Solutions):
Hierbei handelt es sich um Kolleginnen und Kollegen,
- die ≥ 55 Jahre alt sind und somit unkündbar sind sowie
- Schwerbehinderte die schwer kündbar sind.
- **GK** (Gekündigte):
Diese Kolleginnen und Kollegen haben der Kündigung widersprochen und klagen vor dem Arbeitsgericht auf Weiterbeschäftigung.
- **Son** (Sonstige):
Hierbei handelt es sich um Rückläufer von Fragebögen, in denen keine Zuordnung zu den o.g. Gruppen erfolgte.

Hierzu eine Übersicht über die zuvor besprochen Gruppen mit Antwortverhalten (Anzahl der Rückläufer), Durchschnittsalter und Altersspannweite.

Gruppe	Anzahl	%	Durchschnittsalter	Altersspannweite
BeE	6	5	37,3	von 32 bis 48 Jahre
DP	18	14	50,1	von 43 bis 59 Jahre
IS	29	22	53,1	von 39 bis 61 Jahre
GK	70	54	45,5	von 32 bis 55 Jahre
Son	6	5	45,8	von 37 bis 52 Jahre
Gesamt	129	100	47,4	von 32 bis 61 Jahre

In einer **tabellarischen Auswertung** haben wir die Ergebnisse (Durchschnitt) über **alle Fragen und alle Gruppen** zusammengefaßt. Dies ist die einzige vollständige Auswertung.

Darüber hinaus wurden die Ergebnisse von **relevanten Fragen**, wie persönliche Eckdaten, Gesundheit und Mobbing-Aktionen grafisch aufbereitet.

Die Ergebnisse zu den Gesundheitsfragen wurden darüber hinaus auch grafisch nach **Gruppen** aufbereitet, da hier wesentliche Unterschiede identifiziert wurden.

Persönliches

- Das Durchschnittsalter der Betroffenen liegt bei 47 Jahren
- Die durchschnittliche Firmenzugehörigkeit liegt bei 22 Jahren
- 30% sind Frauen (Firmendurchschnitt ca. 25%)
- 69% sind verheiratet oder leben mit einem Partner zusammen
- 46% haben Kinder
- 19% sind schwerbehindert (Standortdurchschnitt ca. 2,5%)
- 12% haben schwerbehinderte Partner
- 65% haben Schulden durch Haus/Eigentumswohnung
- 20% zahlen Unterhalt an andere Personen

Die Angaben zu "verheiratet, schwerbehindert, Schulden und Unterhaltszahlungen" zeigen zum Teil auf, warum die Betroffenen die Abfindungsangebote zum vorzeitigen Ausscheiden nicht annehmen konnten.

Aufgrund des Durchschnittsalters wird auch verständlich, dass das Finden eines neuen Arbeitsplatzes vor dem konjunkturellen Hintergrund (> 4 Mill. Arbeitslose) als nahezu aussichtslos empfunden wird.

Gesundheitliche Auswirkungen

Die Auswertungen ergaben bei den betroffenen Kollegen/innen massive psychische und physische Auswirkungen wie:

- **60% haben starke und weitere 20% mittlere psychische Beschwerden**, wie: Schlafstörungen (mit negativen Auswirkungen auf das Immunsystem), gereizte aggressive Stimmung, Selbstzweifel, sinkendes Selbstbewusstsein, Konzentrationsverlust, Angst und Gefühle der Verzweiflung.
- Dies führt bei **56% zu starken und 19% zu mittleren physischen Beschwerden**, wie: Ein- und Durchschlafprobleme, Kopfschmerzen, Rückenschmerzen, Verdauungsproblemen, Herz- und Kreislaufproblemen, Müdigkeit sowie Schwindelgefühle und Schweißausbrüche.
- Die Gruppe der "Individual Solutions" mit den Schwerbehinderten und Älteren ist hiervon deutlich stärker betroffen, als die "Gekündigten" und DP'ler" (Direct Placement).
- Besonders bedrückend ist, **dass 6% der Betroffenen starke und 4% mittlere Selbstmordgedanken haben** (Dies entspricht 10 Kollegen/innen von 107, die diese Frage beantwortet haben)

- Aus den Textantworten (offene Fragen) ist weiterhin zu entnehmen, daß bei einigen Kollegen/innen große **Partnerschaftsprobleme** bis hin zur drohenden Scheidung aufgetreten sind. Auch die **Kinder** sind davon betroffen, was sich z.B. in schulischen Leistungen äußert.
- **48% sind deshalb in ärztlicher und 18% in psychotherapeutischer Behandlung**

Führungskräfteverhalten

Bei den Ursachen, die zu diesen dramatischen Problemen führten, stellten wir fest, dass:

- Das Vorgehen der Führungskräfte als unkorrekt empfunden wurde, Hierbei geht es um Verstöße gegen Regeln und Gesetze welches wir unter "**fehlende Sozialauswahl**" zusammenfassen können.
- 81% der betroffenen Kollegen/innen räumlich weit abseits ihrer Dienststelle/Kollegen sitzen.
- 45% keine Arbeitsaufgaben erhalten
- 33% alltägliche Arbeitsmittel abgeben mussten
- 32% Arbeitsaufgaben weit unter ihrem Können erhalten
- 22% sinnlose Arbeitsaufgaben erhalten
- gegen 21% mündliche Drohungen ausgesprochen wurden
- andere Führungskräfte und Kollegen sich an Maßnahmen beteiligen, die als Mobbing empfunden werden (10% stark und 12% mittel)

Weiterhin geben 76% an, dass ihre Arbeit nicht oder nur zu einem sehr geringen Teil entfallen ist und dass die Arbeit jetzt von anderen Kollegen durchgeführt wird.

Ausblick in die Zukunft

Hierbei ist besonders auffallend, dass:

- **26% nicht an eine positive Lösung im Rahmen ihrer persönlichen Ziele glauben.**
- **48% unsicher sind, ob es eine positive Lösung geben wird.**

Insgesamt erscheint für $\frac{3}{4}$ der Kollegen/innen die Zukunft als bedrückend .

Zusammenfassung der Text-Antworten

Welche Gründe wurden mündlich genannt (Frage 1.30): Generell: Wegfall des Arbeitsplatzes

Aber: auch personenbezogene Gründe

Nichtqualifikation

gut verdienender Ehepartner'

wegloben (Sie sind jung,engagiert,...)

direkter Vorgesetzter schiebt Auswahlentscheidung auf höhere Ebene

Welche weiteren Auswirkungen auf das Privatleben gab es (Frage 2.39) Generell:

Isolation
Frustration
Existenzangst
Depression
Planungsangst
Aggressivität
Streitbereitschaft
Negative Ausdehnung auch auf Familie

Extrem: Eheprobleme, Trennungen, Aborte

Aber: Stärkung der Persönlichkeit
Verbesserung der Partnerschaft (Krisengemeinschaft)

Sonstige weitere persönliche Einschränkungen (Frage 2.46) Antriebslosigkeit
Konzentrationsschwäche
Zukunftsangst
Planungsunsicherheit (Freizeit, Urlaub)
Keine Investitionen (Haus, etc)

Sonstige Mobbingaktivitäten gegen Ihre Person (Frage 3.37) Selbstwertverletzung
Drohung: , Siemens sorgt schon dafür, dass Sie NIRGENDS mehr Arbeit kriegen....'
Ausgrenzung
Abmahnung
Degradierung durch Reduktion auf gesetzlich nötige Betriebsmittel (kein Flachbildschirm, kein Farbdrucker,....)

ICN-Abteilungen die Überstunden/Samstagsarbeit leisten (Frage 4.5) Generell werden in den nicht , geschlossenen' noch existierenden Abt - Teilungen Überstunden(meist illegal) geleistet (falsches Ausstempeln...)

Projekte die aufgrund MA-Mangel gefährdet sind (Frage 4.6) Ganze Reihe von Qualitätsmängel und Zeitverzüge ,quer durch Das Carrierspektrum (HW und SW)

Was ich sonst noch sagen wollte.... (Frage 5) Durchhalten für die Familie (Kind braucht mich...)
Halt durch die Familie/Partner
Entwürdigung
Willkürliche Abbaumaßnahme
Kein Wunsch mehr in die alte Abteilung zurückzukehren
Halt durch NCI, BR, u.ä.
Bestärkung durch BR , doch' zu prozessieren

Schlussfragen

- **Wie können wir den betroffenen Kollegen/innen mit ihren schwerwiegenden Problemen helfen?**
- Welche Maßnahmen
 - müssen wir ergreifen,
 - muss der Betriebsrat ergreifen,
 - muss die Firma ergreifen, um

- **den Zufluss an psychischer "Gewalt" (Mobbingmaßnahmen) abzustellen?**

- eine sozialverträgliche Lösung herbeizuführen?

- Aufgrund der **schweren gesundheitliche Probleme** müssen wir uns kritisch fragen, ob hier eine Körperverletzung sowie auch Nötigung und Beleidigung vorliegt. Damit bekommen die Aktionen gegen die betroffenen Kollegen/innen eine strafrechtliche Relevanz.

Als Verantwortliche dafür kommen im strafrechtlichen Sinne nur die direkten Vorgesetzten der betroffenen Kollegen/innen in Betracht, die vermutlich auf Druck der Firmenleitung handeln.

Da jedoch 84% der Befragten das Verhalten Ihrer Führungskraft für verfehlt, 62% sogar für stark verfehlt halten, lässt dies auf ein flächendeckendes Verhalten schließen, dass der Geschäftsleitung nicht verborgen bleiben kann und daher zumindest von ihr gedeckt wird.

- Darüber hinaus stellt sich die Frage, wie diese **Führungskräfte** mit ihren Aktionen gegen die vom Personalabbau Betroffenen auch **auf die noch arbeitenden Mitarbeiter einwirken?**

Haben sie auch dort ein ähnliches fragwürdiges Verhalten mit unter Umständen negativen Einfluß auf das "Wohlfühlen" der Mitarbeiter.

Wir meinen, dass das "Wohlfühlen" eine wesentliche Voraussetzung für Identifikation, Motivation und als Folge die Kreativität ist, worauf ein Unternehmen aufbauen muss, um innovativ und damit erfolgreich am Markt zu sein.

- **Wissen unsere Führungskräfte eigentlich, was sie hier machen und wofür sie verantwortlich sind?**