

Soziales Service Center

Von: SV/Weinschenk

Datum: 19.01.98

An: PW-SB/Herr Sehnke
PW-L/Herr Mertz
BR/Herr Michler

Kopie: GL/Herr Dr. Graßmann
BR-Sozialausschuß

Handlungsbedarf

Aufgaben

Ziele

Zeitgemäßes Soziales Management innerhalb der Zeiss-Gruppe
Definiert von Ronald Weinschenk

Handlungsbedarf:

Durch den Wegfall des ehemaligen Bereiches SOZIALWESEN muß die Bedeutung der **sozialen Fürsorgepflicht der Carl Zeiss Stiftung** und der Entwicklung des Unternehmensgeistes –Miteinander Füreinander- neu definiert werden.

Soziale Initiative und Innovation durch den Vorstand von Carl Zeiss (intern und vor allem extern) zahlt sich langfristig in besser motivierten Mitarbeiter/innen aus und bedeutet eine Bewußtseinsänderung in der gesamten Belegschaft und bei den Entscheidungsträgern.

Um in der Öffentlichkeit und in einer zukünftigen positiven Pressearbeit den Markennamen CARL ZEISS wieder wirksam präsentieren zu können, sollte das erste Unternehmens-Kriterium „soziale Belange aller Mitarbeiter/innen“ von entscheidender Bedeutung sein.

Gebündelt mit einer neuen Unternehmens-Sozialpolitik innerhalb des Hauses, soziales Engagement, Stärkung der Chancengleichheit und sozialen Kompetenz, lautet mein Vorschlag dazu:

1. Errichtung eines neuen Bereiches **Soziales Service Center** mit festgelegten Aufgabengebieten.
2. Wegen der Wichtigkeit sollte der Leiter des **Sozialen Service Centers** direkt der Geschäftsleitung unterstellt sein.

Die wichtigsten Aufgaben:

- Zuständig für ALLE Mitarbeiter/innen, insbesondere die, die länger krank waren, die einen Unfall erlitten haben, die wegen Überforderung/Leistungsminderung/Alter oder aus anderen gesundheitlichen Gründen versetzt oder beruflich rehabilitiert werden möchten oder sollten.
- Beratung, Hilfe und Unterstützung in allen sozialen Belangen für alle Mitarbeiter/innen, Vorruheständler und Pensionäre.
- Beratung und Schulung in sozialen Fragen von LA, LM, Abteilungsleitern und Gruppensprechern, die in Personalverantwortung stehen oder kommen werden.
- Umsetzung und Einhaltung des Stiftungs- und Pensionsstatutes und der gesetzlichen Vorschriften innerhalb der Firma Carl Zeiss prüfen.
- Umsetzung des zu erstellenden Gesundheitsplanes = **aktive Gesundheitsförderung**.
- Schulungsmaßnahmen anbieten und diese durchsetzen (Bsp. Rückkehrgespräche).
- Wichtige Punkte zur erfolgreichen **Wiedereingliederung**: Einen flexibel abgestuften Weg des betrieblichen Wiedereinstiegs durch Trainingsmaßnahmen, Praktika, Probebeschäftigung, befristete Arbeitsverträge, vorübergehende Umsetzung (Bsp. von einem Naß- auf einen Trockenarbeitsplatz bei Ekzemerkrankungen). Anpassungsqualifizierung, Gespräche mit allen Beteiligten, Abfolge und Dauer der

einzelnen Belastungsstufen, beobachten des weiteren Eingliederungsprozesses, Arbeitsplatzbegehungen, Vermeidung bestimmter Tätigkeiten, notwendige flankierende Maßnahmen am Arbeitsplatz, Einschaltung von internen/externen Stellen, falls notwendig Facharzt/Hausarzt/Klinik mit hinzuziehen, psychologische Situation (Arbeitsplatz/Privat) beachten.

- Sonderprogramme (Zuschüsse) des Landes und des Bundes: Unsere Unternehmenssozialpolitik sollte hier vorbildlich sein, bei innerbetrieblichen Reha-Maßnahmen wie Umschulung, technische Hilfen am Arbeitsplatz, gezielte Förderung zur Aus- und Weiterbildung, Eingliederungshilfen, Einarbeitungszuschüsse, Minderleistungszuschüsse, finanzielle Möglichkeiten nach einer medizinischen/beruflichen Rehabilitation etc. Vor allem die Beantragung von den Zuschüssen sollte optimiert werden.
- Beratungsangebot bei Anträgen auf Antragstellung einer Erwerbsunfähigkeits- und Berufsunfähigkeitsrente.
- Umsetzung der **Altersteilzeit** auf „Zeiss-Niveau“. Bedarfserkennung und Ausweitung des Gleitzeitkontos mit Anrechnungsmöglichkeiten auf Flexi-Modelle; Ansparmöglichkeiten für früheres Ausscheiden aus dem Arbeitsleben; verschiedene Teilzeitmodelle entwickeln.
- Aufträge an Werkstätten für Behinderte müssen forciert werden. Es ist durchaus möglich, das 3-4fache des momentanen Auftragsvolumens zu erreichen.
- Beraten bei Aufhebungsverträgen.
- Im Rahmen der **Gesundheitsförderung** eine wesentlich verbesserte Zusammenarbeit von:
 - Sozialberatung
 - Betriebliche Suchthelfer
 - Arbeits- und Betriebspsychologie
 - Arbeitssicherheit
 - Arbeitsmedizinischer Dienst
 - Berufsaus- und Fortbildung (Umschulung, und Qualifizierungsmaßn.)
 - Schwerbehindertenvertretung
 - Personalverantwortliche
 - Personalwesen
 - Pensionsabteilung
 - Betriebsrat
 - Betriebskrankenkasse, externe Krankenkassen
 - Unterstützung durch Mitarbeiter/innen zur Wiedereingliederung
- Beschäftigungspflicht besonderer Gruppen von Schwerbehinderten:
 - Gehörlose, Sehbehinderte und Blinde, Rollstuhlfahrer und psychisch Kranke.
 - Bevorzugte Förderung bei der beruflichen Bildung.
 - Förderung von Teilzeitarbeitsplätzen.

- Bewerbungen von Schwerbehinderten sind grundsätzlich mit der Schwbh. Vertretung zu erörtern.
- Überarbeitung des Personaleinstellungsbogens. Verschiedene Fragen zur Schwerbehinderung sind nicht mehr zeitgemäß. Grundsätzlich bei allen Stellenausschreibungen: „Behinderte werden bei gleicher Eignung bevorzugt eingestellt“.
- Weitere jährliche Förderung (Auszeichnung/Preis) besonderer Gruppen/Kliniken etc. die sich für die Belange der sozial Schwachen, Kranken usw. einsetzen (Bsp. das überregional tätige Querschnittsgelähmtenzentrum in der Rehabilitationsklinik Ulm). Angemessene und sinnvolle Spenden für die hier tätigen regionalen Selbsthilfegruppen und Vereine, die im sozialen Bereich tätig sind.
- Teilnahme an den regionalen und überregionalen Ausstellungen (Reha-Fachmessen), um zu zeigen: Das tut CARL ZEISS (Bsp. Sehhilfen) für Sehbehinderte, eigenes Faltblatt entwickeln und den Sozialverbänden, Optikern sowie der Öffentlichkeit zur Verfügung stellen.
- Durchführen eines Symposiums (alle 3-5 Jahre) zur Darstellung der Unternehmens-Sozialpolitik auf welche Art und Weise unser Unternehmen die sozialen Probleme bewältigt und zur Präsentation/Demonstration unserer medizinischen Leistungsfähigkeit gegenüber der Fachwelt, Öffentlichkeit und den Behörden, mit denen wir zusammenarbeiten.
- Soziale Beratung von Mitarbeiter/innen
- Betreuung des „Bauer-Erbes“
- Verwaltung und Vergabe Thalkirchdorf
- Sozialfond
- Soziales Wohnungswesen
- Pensionärstreffen (Übernahme von PW-P ?)
- Gemeinsame Jubiläumsveranstaltungen
- Betreuung Sprecherausschuß

Wahrnehmung sozialer Interessen innerhalb der Belegschaft seitens der Verantwortlichen:

Vorbildlich in Bildung, Beschäftigung, Gesundheitsförderung am Arbeitsplatz

Führen im Dialog

Erfüllung der Beschäftigungsquote

Aufträge an Behindertenwerkstätten

Menschengerechte bauliche Maßnahmen

Spezielle Maßnahmen zum Nachteilsausgleich

Ziele:

- Förderung des sozialen Gedankens des Stiftungsstatutes Carl Zeiss.
- Sicherung der Wiedereingliederung, der beruflichen Integration bei Carl Zeiss.
- Weiterentwicklung der sozialen Kompetenz.
- Qualifizierte Rückkehrgespräche durchführen, Unterstützung bei Wiedereingliederung.
- Zusammenarbeit intensivieren und bessere Abklärung und Prüfung auf Bezuschussung durch: BfA, LVA, Arbeitsamt, Hauptfürsorgestelle, Berufsgenossenschaft, Sozialministerium, Sondermittel des Bundes, Krankenkassen.
- Beratungen anbieten und Kontakt zu **Langzeitkranke** und **Ausgesteuerten** (bei Bedarf Hausbesuch) halten. Sicherung (Pensionsstatut, Sozialfond) eines Mindesteinkommens bei sozialen Härten. Ablaufhandlung ist mit den betrieblichen Stellen individuell abzusprechen.
- Vermittlung von psychologischer Hilfe, die durch externe Stellen angeboten wird.
- Kooperation und Koordination aller internen/externen Stellen, um den Integrationsprozeß „gewinnbringend“ umzusetzen und erfolgreich abzuschließen.
- Erstellung einer Betriebsvereinbarung (Bsp.: Mercedes-Benz AG, Preussag Konzern), die besagt, daß Geschäftsführung, Führungskräfte und Personalabteilung gemeinsam mit Betriebsräten und Schwerbehindertenvertretungen dafür sorgen, arbeitslose Schwerbehinderte stärker als bisher bei der Besetzung geeigneter freier Arbeitsplätze zu berücksichtigen.
- Menschengerechte Gestaltung von Arbeit und Technik durch umfassende Innovation und Präsentation.

Was benötigt man dazu:

Eine „zentrale Anlaufstelle“ für alle sozialen Belange.

Zusammenführen der momentan verteilten Stellen innerhalb des Hauses. Sachbearbeiter/innen-Pool bilden.

Benennung des Beauftragten für die Belange der Behinderten (evtl. Konzernfunktion).

Externe Fachberater nach Bedarf.

Der Bereich **Soziales Service Center** sollte umfassende Kompetenzen und Zuständigkeiten erhalten.

Kosten:

- Da alle Funktionen bereits im Hause sind, ist bei einem Zusammenführen Kostenneutralität gewährleistet. Was fehlt ist eine vernünftige Strukturierung und Zuordnung sowie eine festgelegte Ablauforganisation.
- Durch die Möglichkeit, soziale Funktionen konzernweit zu koordinieren und die Organisationsstruktur wie vorgeschlagen vernünftig auf die zukünftigen Belange zuzuschneiden, senken sich die Kosten durch sich ergebende Synergieeffekte.

Anlage: Organigramm-Entwurf

Erstellt im Januar 1998 von Ronald Weinschenk als Diskussionsvorlage