

Die Beauftragte für Chancengleichheit informiert

Sandra Suhm – die neue Stellvertreterin der Beauftragten für Chancengleichheit

Seit Anfang Oktober 2014 stehe ich Ulrike Beck als Stellvertreterin zur Seite. Gerne möchte ich die Gelegenheit nutzen, mich Ihnen in dieser Ausgabe des ECHOS vorzustellen. Ich bin Chemielaborantin und arbeite in der Abteilung Chemie am Institut für Pharmazie und Molekulare Biotechnologie, kurz IPMB. Hier an der Universität habe ich meine Ausbildung abgeschlossen und arbeite nunmehr seit fast 25 Jahren an der Ruperta Carola. Als Ulrike Beck in der Frauenversammlung im letzten Jahr einen Aufruf zur Suche nach einer neuen Stellvertreterin machte, fühlte ich mich sofort angesprochen. Neben der Tätigkeit im Labor noch einmal etwas völlig anderes zu tun und die Universität von einer ganz anderen Seite kennenzulernen, machte mich sehr neugierig. Jetzt nach fast einem halben Jahr stelle ich fest, dass ich mir ganz schön was vorgenommen habe. Das Amt, das Ulrike Beck innehat, ist sehr vielfältig und weit gefächert. *„Die Beauftragte für Chancengleichheit ist zuständig für die Belange der Beschäftigten aus Verwaltung, Bibliothek, Labor und Technik. Sie ist Ansprechpartnerin für die Vereinbarkeit von Beruf und Familie und Anlaufstelle bei Konflikten am Arbeitsplatz. Zu ihrem Tätigkeitsspektrum gehört die Mitarbeit zur Verbesserung der Rahmenbedingungen für die Chancengleichheit wie auch die Einzelberatung.“*, so stand es in

der Mitteilung der Universität, in der meine Bestellung zur Stellvertreterin bekannt gegeben wurde. Die Zusammenarbeit mit Ulrike Beck, die mich umfassend in die Thematik einführt, und deren Sekretärin Ilona Bauer, die mir mit Rat und Tat zur Seite steht, schätze ich sehr und sie bereitet mir große Freude. Egal, ob die Durchführung des Girls' Day in den Werkstätten, die derzeitige Erneuerung des Chancengleichheitsplans oder die anstehende Novellierung des Chancengleichheitsgesetzes, das Spektrum der Themen finde ich spannend und es motiviert mich, mich damit auseinanderzusetzen.



Herzliche Einladung zur Frauenversammlung

an alle Kolleginnen

aus Verwaltung, Bibliothek, Labor und Technik

am Dienstag, 28. Juli 2015

von 9:00 – 12:00 Uhr

Neue Universität - Hörsaal 01

Altstadt, Grabengasse 3-5

Die persönlichen Einladungen werden zugesendet.

Walk Safe – in Zukunft auch ein Sicherheitskonzept für die Altstadt

Viele von Ihnen haben sicherlich von „Walk Safe – mehr Sicherheit im Neuenheimer Feld“ schon mal etwas gehört.

Zurzeit ist die Universität unter Federführung des Gleichstellungsbüros dabei, auch für die Altstadt ein Sicherheitskonzept zu entwerfen. Hintergrund ist, dass es immer wieder Rückmeldungen und Beschwerden über unangenehme Begegnungen mit Personen in den engen Gassen der Altstadt gab, bei welchen sich Studierende oder Universitätsmitglieder bedrängt oder auch bedroht fühlten. Hier sollen zukünftig präventive Maßnahmen greifen, die die Universität zusammen mit weiteren Behörden und Einrichtungen in Heidelberg entwickeln möchte.

Ein erster Schritt dazu war im Februar dieses Jahres eine

Nachtbegehung, die alle in der Altstadt liegenden Universitätsinstitute einschloss. Dabei nahm die Gruppe fehlende Außenbeleuchtung, unübersichtliche dunkle Ecken und universitäre Parkplätze kritisch in den Blick. Ihr gehörten u.a. neben dem Gleichstellungsbüro

Studierende genauso an wie Polizei und Kriminalprävention, Personalrat und Beauftragte für Chancengleichheit ebenso wie Universitätsbauamt und städtisches Amt für Chancengleichheit. Damit war Sachverstand aus allen Bereichen gewährleistet.

Nach Auswertung aller Rahmendaten wird das Gleichstellungsbüro die nächsten Schritte festlegen und in Zusammenarbeit konkrete Maßnahmen entwickeln und umsetzen.

Sekretärinneninitiative

S I E

Informationen, Urteile, Berufsbild

finden Sie auf unserer Homepage:

www.sie.uni-hd.de

Fachtagung zum neuen Pflegezeitgesetz lockte viele Interessierte nach Heidelberg

Berufstätigkeit und Angehörigenpflege zu vereinbaren ist ein Thema, das in Anbetracht der demographischen Entwicklung für ArbeitnehmerInnen zunehmend an Bedeutung gewinnt. Mehr als zwei Drittel der derzeit pflegebedürftigen Menschen werden von ihren Angehörigen gepflegt. Viele der Angehörigen sind gleichzeitig berufstätig. Deswegen müssen immer mehr Beschäftigte Beruf und Pflege miteinander vereinbaren.

Mit der Novellierung der Pflegegesetzgebung vom 1. Januar 2015 wurden wichtige Impulse gesetzt, um Arbeitgeber und ihre Beschäftigten bei der Vereinbarkeit von Beruf und Pflege zu unterstützen.

Das Bündnis für Familie Heidelberg und das

Kompetenzzentrum Beruf & Familie der Familienforschung Baden-Württemberg luden am 16. April 2015 in einer hochkarätigen Veranstaltung dazu ein, die Änderungen und Neuerungen gemeinsam mit ExpertInnen aus Politik und betrieblicher Praxis zu diskutieren. Was ändert sich für Arbeitgeber? Wie können MitarbeiterInnen gezielt unterstützt werden? Die Fachtagung bot neben fachlichen Impulsen praxisorientierte Handlungskonzepte zur Vereinbarkeit von Pflege und Beruf. Außerdem gab sie Raum für eigene Fragen sowie den überbetrieblichen Austausch.

Die Universität Heidelberg, seit vielen Jahren Mitglied im Bündnis für Familie Heidelberg, war auf der Tagung ein aktiver Part.



Wir brauchen Lösungen. **Jetzt!**

Anmeldung über das
Weiterbildungsprogramm der
Universität Heidelberg

ANGEHÖRIGENPFLEGE VON A-Z

Veranstaltungen 2015 in der Fortbildungsreihe der Akteure Amtsgericht Heidelberg, Deutsches Krebsforschungszentrum Heidelberg, Finanzamt Heidelberg, Heidelberger Dienste gGmbH, SAP AG, Stadt Heidelberg, Universität Heidelberg und Universitätsklinikum Heidelberg im Rahmen des ‚Bündnis für Familie Heidelberg‘ zum Thema Pflege.

30.04.2015: „Wie organisiere und finanziere ich Angehörigenpflege? Auch mit dem neuen Pflegestärkungsgesetz.“

Finanzielle und rechtliche Aspekte der Pflege. Welche finanziellen Belastungen kommen auf mich zu?

Welche öffentlichen Leistungen gibt es? Wie macht Vorsorge Sinn, auch für mich?

Welche Angebote und Anlaufstellen gibt es? Was verbessert sich durch das neue Pflegestärkungsgesetz?

9 – 12 Uhr | Deutsches Krebsforschungszentrum | Im Neuenheimer Feld 280 | K1/K2 | 69120 Heidelberg |

Referentin: Kerstin Olenik-Kramer, AOK Baden-Württemberg, BD Rhein-Neckar-Odenwald

08.10.2015: „Demenz als Herausforderung in meinem Alltag – wie kann ich mit Validation meinem Angehörigen helfen?“

Krankheitsbild Demenz. Was verbirgt sich hinter Validation? Wie finde ich Zugang zu den Wirklichkeitswelten von demenzkranken Menschen? Wie finde ich einheitliche Umgangs- und Kommunikationsweisen?

Welche Bedeutung hat dabei die Körpersprache?

9 – 12 Uhr | Deutsches Krebsforschungszentrum | Im Neuenheimer Feld 280 | K1/K2 | 69120 Heidelberg |

Referentin: Monika Hanke, PZN Wiesloch (AK Gerontopsychiatrie)

26.11.2015: „In die Zukunft gedacht: Vorsorgen!“

Vorsorgevollmacht, Patientenverfügung, Betreuungsverfügung – was bedeutet das?

Was spricht dafür, was dagegen? Welche Konsequenzen resultieren daraus?

9 – 12 Uhr | Amtsgericht Heidelberg | Seminarraum 1113/1114 | Kurfürstenanlage 15 | 69115 Heidelberg |

Referenten: Bernhard Ortseifen, SKM Heidelberg und Claudia Schreiner-Rüdiger, Stadt Heidelberg

ANMELDUNG: Unter www.familie-heidelberg.de oder im hausinternen Veranstaltungsprogramm.



Heidelberger
Dienste gGmbH
mit bend/rin/sozial



DEUTSCHES
KREBSFORSCHUNGSZENTRUM
IM DER HELMHOLTZ-GEMEINSCHAFT



Amtsgericht
Heidelberg



Finanzamt
Heidelberg



Heidelberg



HAW HEIDELBERG
HOCHSCHULE FÜR ANGEWANDTE WISSENSCHAFTEN



UNIVERSITÄT HEIDELBERG

ElterngeldPlus mit Partnerschaftsbonus

Neuregelungen zum 1. Juli 2015

Ab Sommer wird es für Mütter und Väter einfacher, Elterngeldbezug und Teilzeitarbeit miteinander zu kombinieren. Auch die Elternzeit wird deutlich flexibler. Ziel dieses Gesetzes ist es, mehr Zeit für Familie, und zwar für Mütter und Väter zu gewährleisten.

Die neue ElterngeldPlus-Regelung mit Partnerschaftsbonus ergänzt die weiterhin bestehende Elterngeldregelung nach dem Bundeselterngeld- und Elternzeitgesetz (BEEG). Es unterstützt Väter und Mütter, die schon während des Elterngeldbezugs und danach in Teilzeit arbeiten wollen. Mit den ElterngeldPlus-Monaten können sie während der Teilzeittätigkeit doppelt so lange die Förderung durch das Elterngeld nutzen. Aus einem Elterngeldmonat werden zwei ElterngeldPlus-Monate.

Bislang können Eltern zwar Teilzeitarbeit und Elterngeld kombinieren, allerdings verlieren sie nach der bisherigen Regelung einen Teil ihres Elterngeldanspruches: Ihr Lohn mindert die ausgezahlten Beträge, ohne dass es bisher dafür zum Ausgleich einen längeren Bezug des Elterngeldes gibt. ElterngeldPlus und Partnerschaftsbonus schließen diese Lücke: Wenn beide Eltern pro Woche 25 bis 30 Stunden parallel arbeiten, erhält jeder Elternteil das ElterngeldPlus nochmals für vier zusätzliche Monate. Die neue Regelung erlaubt eine partnerschaftliche Teilung von Erwerbs- und Familienarbeit in der Zeit nach der Geburt eines Kindes. Sie setzt einen wichtigen Anreiz für Väter, aktiv am Heranwachsen ihrer Kinder beteiligt zu sein und für Mütter, auf Wunsch weiterhin erwerbstätig zu bleiben.

Verschiedene Kombinationen sind möglich: Elterngeld, ElterngeldPlus und Partnerschaftsbonus lassen sich kombinieren: Pausiert etwa die Mutter für sechs Monate und bezieht volles Elterngeld, so kann sie anschließend für zwölf Monate ElterngeldPlus beziehen. Ihr Partner kann zwei Monate Elterngeld oder vier Monate ElterngeldPlus nutzen. Arbeiten beide im Anschluss für mindestens vier Monate Teilzeit mit 25 bis 30 Wochenstunden, können beide jeweils für diese vier Monate ElterngeldPlus erhalten. Möglich ist auch, dass Mutter und Vater nach der Geburt bis zu 30 Stunden in der Woche in Teilzeit arbeiten und gemeinsam je 14 Monate ElterngeldPlus beziehen. Im Anschluss könnten auch sie den Partnerschaftsbonus nutzen. Alleinerziehende

können das neue ElterngeldPlus im gleichen Maße nutzen und zusammen mit den Partnermonaten statt der 14 regulären Elterngeldmonate bis zu 28 ElterngeldPlus-Monate in Anspruch nehmen.

Die Elternzeit wird flexibler:

Wie bisher können Eltern bis zum 3. Geburtstag eines Kindes eine unbezahlte Auszeit vom Job nehmen. Künftig können 24 Monate statt bisher zwölf zwischen dem 3. und dem 8. Geburtstag des Kindes genommen werden. Eine Zustimmung des Arbeitgebers ist dafür nicht mehr notwendig. Jedoch muss die Elternzeit nach dem 3. Geburtstag des Kindes nach der Neuregelung 13 Wochen vorher angemeldet werden – Elternzeit vor dem 3. Geburtstag nach wie vor nur sieben Wochen vorher. Zudem können beide Elternteile ihre Elternzeit in je drei statt wie bisher zwei Abschnitte aufteilen. Diese Flexibilisierung ist ein wichtiger Beitrag für mehr Zeitsouveränität junger Eltern.

Allerdings gibt es einen Wermutstropfen: Das ist der eingeschränkte Geltungsbereich dieser Regelung. Denn nur Beschäftigte, die in Betrieben mit mehr als 15 ArbeitnehmerInnen tätig sind, haben Anspruch auf Arbeitszeitreduzierung während der Elternzeit. Und diese ist die Voraussetzung sowohl für den Bezug von ElterngeldPlus als auch für den Partnerschaftsbonus.

Die wichtigsten Regelungen auf einen Blick:

Das Elterngeld ...

... ersetzt in den ersten 14 Monaten nach der Geburt eines Kindes das wegfallende Erwerbseinkommen – abhängig vom Voreinkommen zu 65 bis 100 Prozent.

... beträgt monatlich mindestens 300 Euro und höchstens 1.800 Euro.

... steht beiden Eltern gemeinsam mit zwölf Monatsbeträgen zur Verfügung, die sie untereinander aufteilen können.

... kann mindestens für zwei und höchstens für zwölf Monate von einem Elternteil in Anspruch genommen werden.

... wird für zwei zusätzliche Monate (Partnermonate) gezahlt, wenn beide Eltern das Elterngeld nutzen und

ihnen Erwerbseinkommen wegfällt.

... erlaubt bereits jetzt Teilzeitarbeit von bis zu 30 Wochenstunden. Das Teilzeiteinkommen wird dabei berücksichtigt: Das Elterngeld ersetzt die Differenz zum Einkommen vor der Geburt.

Die Elternzeit ...

... bietet Eltern flexiblere Möglichkeiten, für ihr Kind da zu sein: 24 Monate statt bisher zwölf Monate können zwischen dem dritten und achten Geburtstag des Kindes eingesetzt werden.

... muss beim Arbeitgeber bis zum dritten Geburtstag des Kindes sieben Wochen vor

Antritt angemeldet werden, danach beträgt die Anmeldefrist 13 Wochen.

... kann in drei Zeitabschnitte pro Elternteil aufgeteilt werden. Der Arbeitgeber kann den dritten Zeitabschnitt aus dringenden betrieblichen Gründen ablehnen, sofern dieser zwischen dem dritten und achten Geburtstag des Kindes liegt. Wenn der Arbeitgeber den Teilzeitantrag nicht innerhalb einer bestimmten Frist ablehnt, gilt

seine Zustimmung als erteilt.

Das ElterngeldPlus ...

... ersetzt das wegfallende Einkommen abhängig vom Voreinkommen zu 65 bis 100 Prozent – wie das bestehende Elterngeld auch.

... beträgt monatlich maximal die Hälfte des Elterngeldes, das den Eltern ohne

Teilzeiteinkommen nach der Geburt zustünde.

... wird für den doppelten Zeitraum gezahlt: Ein Elterngeldmonat = zwei ElterngeldPlus-Monate.

... gibt es auch über den 14. Lebensmonat des Kindes hinaus.

Der Partnerschaftsbonus ...

... gibt jedem Elternteil vier zusätzliche ElterngeldPlus-Monate, wenn Mutter und Vater für mindestens vier Monate gleichzeitig zwischen 25 und 30 Wochenstunden arbeiten.

... unterstützt auch Alleinerziehende: Arbeiten sie für mindestens vier Monate in Teilzeit zwischen 25 und 30 Wochenstunden, erhalten sie ebenfalls vier zusätzliche ElterngeldPlus-Monate.

Weitere Informationen finden Sie auf der Homepage der Beauftragten für Chancengleichheit unter:

http://www.uni-heidelberg.de/md/bfc/familie/20141202-elterngeldplus_folder.pdf

Impressum und Kontakt

Ulrike Beck, Beauftragte für Chancengleichheit

Albert-Ueberle-Str. 3-5

69120 Heidelberg

Tel. 06221 54-3660, 54-3661

Fax 06221 54-3662

E-Mail chancengleichheit@zuv.uni-heidelberg.de

Web: <http://www.uni-heidelberg.de/einrichtungen/organe/bfc/>

Stellvertreterin Sandra Suhm

Institut für Pharmazie und Molekulare Biologie

Im Neuenheimer Feld 364

69120 Heidelberg

Tel. 06221 54-6440

E-Mail sandra.suhm@urz.uni-heidelberg.de

Wir freuen uns über Rückmeldungen, Anregungen oder Themenwünsche von Ihrer Seite!



UNIVERSITÄT
HEIDELBERG
ZUKUNFT
SEIT 1386

Für Fragen rund um das Thema
Vereinbarkeit von Beruf und Angehörigenpflege:

Ihr betrieblicher Pflegelotse

unterstützt Sie durch:

- ▶ Lotsenfunktion zu zentralen Angeboten und Anlaufstellen vor Ort
- ▶ Kenntnisse von rechtlichen und gesetzlichen Rahmenbedingungen
- ▶ interne Angebote zur Vereinbarkeit von Beruf und Angehörigenpflege

Ulrike Beck, Tel: 54-3660

E-Mail: chancengleichheit@zuv.uni-heidelberg.de

Silke Bender, Tel: 54-8478

E-Mail: s.bender@oci.uni-heidelberg.de

Patricia Sander, Tel: 54-8262

E-Mail: sander@uni-heidelberg.de

