



MV SCHOCKT rettet Leben

Mit der landesweiten Initiative MV SCHOCKT will der ASB in Mecklenburg-Vorpommern auf Sofortmaßnahmen im plötzlichen Herznotfall hinweisen und das Thema Erste Hilfe wieder in den öffentlichen Diskurs tragen. Das Herzstück bildet die gleichnamige Smartphone-App.

Ein Griff an die Brust, die Beine geben nach, das Herz versagt: Jeder von uns kann jederzeit in die Situation kommen, den akuten Herzanfall eines Verwandten, Freundes, Nachbarn oder auch unbekanntem Passanten mitzuerleben. Allein in Mecklenburg-Vorpommern erleiden mehrere tausend Menschen im Jahr einen plötzlichen Herzstillstand. Rund 3.200 von ihnen überleben nicht. Denn kaum jemand weiß, wie er sich in einer solchen Situation zu verhalten hat.

Genau an dieser Stelle setzt MV SCHOCKT an, die neue Initiative des Arbeiter-Samariter-Bundes (ASB) in Mecklenburg-Vorpommern. Im Rahmen des landesweiten Projektes sollen auf die lebensrettenden Sofortmaßnahmen im plötzlichen Herznotfall hingewiesen und das Thema Erste Hilfe wieder in den öffentlichen Diskurs getragen werden. MV SCHOCKT hat sich zum Ziel gesetzt, die Bereitschaft zur Soforthilfe zu stärken und

die Angst vor dem Helfen zu nehmen. Bis die Rettungskräfte vor Ort sind, spielen Laien in der Wiederbelebung die lebenswichtige Rolle. Durch ihr schnelles Handeln ist ein Überleben ohne Folgeschäden möglich. Die Überlebenschancen steigen sogar um bis zu 70 Prozent, wenn eine Herzdruckmassage erfolgt und im Idealfall ein automatisierter externer Defibrillator (AED oder auch „Defi“) zum Einsatz kommt. Über gesamt Mecklenburg-Vorpommern sind zahlreiche dieser AED-Geräte verteilt, die die Wiederbelebungsmaßnahmen am Betroffenen aktiv unterstützen. Nach dem Anlegen der Klebeelektroden analysiert eine Software im Defibrillator den Herzrhythmus und weist den Ersthelfer zu einzelnen Schritten an. Weil AED-Geräte im Notfall die Regie übernehmen, können auch Laien - sogar Kinder - mit ihnen wertvolle Hilfe leisten. Helfen wird somit kinderleicht. Das große Problem allerdings bleibt: Die „Defi“-Standorte sind weder allgemein bekannt noch öffentlich einsehbar. Bis jetzt.

Der ASB hat sich zur Aufgabe gemacht, sämtliche dieser automatisierten externen Defibrillatoren im Land in einer eigens dafür entwickelten Datenbank zu registrieren, damit im Notfall sofort der nächstgelegene kleine Lebensretter gefunden werden kann. Auf diese Datenbank kann heutzutage beinahe je-

der zu jeder Zeit zugreifen. Den Kern von MV SCHOCKT bildet nämlich die gleichnamige Smartphone-App, die viele Vorteile beinhaltet.

Die Vorteile der App im Überblick:

- Kurzdarstellung der lebensrettenden Sofortmaßnahmen bei einem Herznotfall
- Notruf-Funktion mit Live-Standortanzeige
- AED-Datenbank mit automatischer Anzeige des nächstgelegenen AED-Gerätes
- ASB SCHOCKT deutschlandweit: AED-Datenbank funktioniert in vielen weiteren Städten und Bundesländern (z.B. Berlin, Hamburg, Leipzig, Frankfurt und Schleswig-Holstein)

Damit MV SCHOCKT tatsächlich viele Leben retten kann, ist es wichtig, eine größtmögliche AED-Dichte herzustellen. Je mehr Menschen in Mecklenburg-Vorpommern die App herunterladen und dabei helfen, AED-Standorte im Land zu erfassen, desto sicherer wird es für sie.

Alle Detailinformationen zur App inklusive Registrierung der AED-Geräte erhalten Sie auf der Webseite www.mv-schockt.de oder per E-Mail an info@mv-schockt.de.

MV SCHOCKT rettet Leben - machen Sie mit!

„Kopf braucht Dach!“

In Rostock ist Wohnraum für Studierende Mangelware



Der AstA der Universität Rostock beteiligte sich gemeinsam mit dem Studierendenwerk am Aktionstag „Kopf braucht Dach“.

In Rostock wohnen die Studierenden dort, wo andere Urlaub machen. Zumindest dann, wenn sie auch einen bezahlbaren Wohnplatz gefunden haben. Dies gestaltet sich in der größten Hansestadt des Landes zunehmend schwieriger.

Wer neu zum Studium in die Universitäts- und Hansestadt kommt, wendet sich oft zuerst an das Studierendenwerk Rostock-Wismar. In den insgesamt neun Rostocker Wohnanlagen des Studierendenwerks stehen den Studierenden 1.510 Wohnheimplätze zur Verfügung. Die freien Plätze sind jedoch schnell vergeben. Allein in diesem Wintersemester 2018/19 musste das Studierendenwerk mehr als 1.000 Bewerbungen auf einen Wohnheimplatz ablehnen.

Die studentische Wohnungsnot in Rostock ist kein Einzelfall, auch viele andere Universitätsstädte in Deutschland haben Probleme, ihren Studierenden ein bezahlbares Wohnangebot bereitzustellen. Um auf die Problematik aufmerksam zu machen, beteiligte sich das

Studierendenwerk Rostock-Wismar am 19. September 2018 am bundesweiten Aktionstag „Kopf braucht Dach“ aller Studenten- und Studierendenwerke Deutschlands. Gemeinsam lenkten sie den Fokus auf die schwierige Wohnsituation der Studierenden in den Hochschulstädten und forderten von der Politik auf Bundes-, Länder- und kommunaler Ebene mehr Unterstützung.

Kai Hörig, Geschäftsführer des Studierendenwerks Rostock-Wismar, sieht es als gesamtstaatliche Aufgabe, bezahlbaren Wohnraum für Studierende in ausreichender Anzahl bereitzustellen: „In Rostock fehlen zum jetzigen Zeitpunkt etwa 600 Wohnheimplätze, mindestens 350 Plätze davon müssen in den nächsten Jahren entstehen. Die Kosten hierfür belaufen sich aufgrund 30 Millionen Euro. Damit trotz der derzeit hohen Baukosten sozialverträglichere Mieten angeboten werden können, sind wir auf immer deutlichere Zuschüsse angewiesen.“

Der Bau von Wohnheimplätzen ist jedoch nicht nur kosten-, sondern auch zeitintensiv. Um der studentischen Wohnungsnot im Wintersemester 2018/19 kurzfristig besser begegnen zu können, mietete das Studierendenwerk unter anderem Wohnungen bei einer kommunalen Wohnungsgesellschaft an. Diese Wohnungen wurden an Studierende weitergegeben, die auf dem freien Markt nur schwierig an eine möblierte Wohnung ohne vorherige Bonitätsprüfung gekommen wären. Dadurch konnten 21 weitere Plätze geschaffen werden. Zusätzlich schuf das Studierendenwerk ein Notquartier für Studierende, die zu Semesterbeginn keinen Wohnplatz in Rostock finden konnten. Die 40 Studierenden, die noch

Studierendenwerk Rostock-Wismar

Das Studierendenwerk Rostock-Wismar ist gemeinsam mit den Hochschulen für die soziale, wirtschaftliche, gesundheitliche und kulturelle Förderung der Studierenden der Universität Rostock, der Hochschule für Musik und Theater Rostock und der Hochschule Wismar verantwortlich.

Die vier Leistungsbereiche des Studierendenwerks sind die Verpflegungsbetriebe,

das Studentische Wohnen, die Studienfinanzierung und die Sozialen Dienste.

Die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter des Studierendenwerks setzen sich jeden Tag dafür ein, optimale Voraussetzungen zum Studieren zu schaffen. Getreu dem Leitspruch: „.... damit Studieren gelingt!“

■ www.stw-rw.de

■ facebook.com/STWRostockWismar/

bis Ende des Jahres im Notquartier leben, werden vom Studierendenwerk bei der Wohnungssuche unterstützt.

Diese Maßnahmen helfen provisorisch, stellen jedoch keine Dauerlösung dar. Der Wohnungsmarkt wird derzeit nicht nur immer teurer, sondern verknappt sich auch zunehmend. „Für unsere Studierenden wird es somit immer schwie-

riger, bezahlbaren Wohnraum zu finden. Insbesondere die steigende Anzahl an Studierenden aus dem Ausland hat durch ihren oftmals erschwerten Zugang zum Wohnungsmarkt zu einer erhöhten Nachfrage an Wohnheimplätzen geführt“, erklärt Kai Hörig.

Rückendeckung beim Thema Wohnungsnot gibt unter anderem der All-

gemeine Studierendenausschuss der Universität Rostock, der sich gemeinsam mit dem Studierendenwerk am Aktionstag „Kopf braucht Dach“ beteiligte.

Wer sich ebenfalls für bezahlbaren Wohnraum stark machen möchten, ist eingeladen, auf der Kampagnen-Webseite www.mein-studentenwohnheim.de seine Stimme abzugeben.

„Selbstverständnis Entgeltgleichheit“ in Mecklenburg Vorpommern

Christiane und Thomas arbeiten im selben Unternehmen. Beide haben eine kaufmännische Ausbildung und üben die gleiche Tätigkeit aus. Nur - auf dem Lohnzettel von Thomas stehen jeden Monat ca. 300 Euro brutto mehr. Ein Einzelbeispiel?

Das Thema gleicher Lohn für gleiche und gleichwertige Arbeit beschäftigt die Gesellschaft schon seit vielen Jahren. Doch gab es auch eine positive Entwicklung oder sind wir auf der Stelle stehengeblieben? Wie ist die Situation in Deutschland und speziell in Mecklenburg-Vorpommern? Welche Lösungswege gibt es, um Entgeltdiskriminierung zu reduzieren? Gibt es gleiche und gleichwertige Arbeit? Ist ein gleiches Entgelt fair?

Mit all diesen Fragen hat sich das Institut für Sozialforschung und berufliche Weiterbildung gGmbH im Rahmen des von der Europäischen Union und vom Land Mecklenburg-Vorpommern geförderten Projektes „Selbstverständnis Entgeltgleichheit“ beschäftigt.

Zurückblickend kann man sagen: Das Thema Entgelt(un)gleichheit/Entgelttransparenz polarisiert, interessiert und regt zu Diskussionen an. In den zahlreichen Gesprächen in Gremien und Netzwerken und bei den öffentlichkeitswirksamen Aktionen rund um den Equal Pay Day wurde das mehr als deutlich. Die im Rahmen des Projektes entstandene Wanderausstellung



„Entgeltgleichheit JETZT! Ich bin für die gleiche Bezahlung von Frauen und Männern, weil ...“ soll auf diese Ungleichbehandlung bei der Entlohnung zwischen Frauen und Männern aufmerksam machen und ein Bewusstsein für die Problematik schaffen.

Das bundesweit stark diskutierte Lohntransparenzgesetz kommt in Mecklenburg-Vorpommern aufgrund der klein-

teiligen Unternehmenslandschaft bisher kaum zur Anwendung. Aus diesem Grund war es für alle Projektbeteiligten umso spannender, wie die Unternehmen auf das Thema reagierten. Das Thema stieß auf geteiltes Echo mit Aussagen von „Entgeltgleichheit ist ein wichtiger Aspekt der Arbeitgeberattraktivität“ über „Bei uns ist alles gerecht. Wir haben keinen Bedarf an einer Entgeltanalyse“ bis hin zu „Die Gesellschaft

steht nur vor dem Problem, weil die Frauen zu viel arbeiten“ und „Das Thema ist viel zu sensibel“.

Sechs Unternehmen aus unserem Bundesland unterschiedlicher Branche und Größe haben einer Zusammenarbeit zugestimmt (siehe Tabelle unten).

Die Ausgangsbasis war eine intensive Prüfung und anonymisierte Analyse der aktuellen Entgeltdaten der Unternehmen. Die Entgelt-Checks wurden anhand des wissenschaftlich fundierten und in der Praxis mehrfach angewendeten Entgeltgleichheits-Check, entwickelt von Dr. Karin Tondorf und Dr. Andrea Jochmann-Döll, durchgeführt. Dieses Instrument versteht sich als ein „Werkzeugkasten“ zur Überprüfung der Entgeltgleichheit, aus dem die Unternehmen - entsprechend des konkreten Anliegens - auswählen konnten.

Mit dem eg-check können folgenden Entgeltbestandteile geprüft werden:

- Anforderungsbezogenes Grundentgelt
- Stufensteigerung beim Grundentgelt
- Leistungsvergütung
- Überstundenvergütung
- Erschwerniszuschläge

In jedem Unternehmen gibt es individuelle und organisatorische Rahmenbedingungen, die bei der Bearbeitung des Themas Entgelt(un)gleichheit zu berücksichtigen sind. Der Faktor Zeit spielt dabei eine entscheidende Rolle - Zeit, sich mit der weitreichenden Thematik auseinander zu setzen, Zeit die Konsequenzen von Änderungen in der Entgeltpolitik zu durchdenken, Zeit mit den Mitarbeitenden zu kommunizieren, um Ängste abzubauen. Die Projektmitarbeiterinnen haben die Geschäftsführungen, Personalleitungen, Betriebsräte in diesen Denk- und Entwicklungsprozessen beraten und begleitet.

Anhand folgender Auflistung kann man erkennen, wie vielfältig die Ausprägungen des Themas Entgelt in den einzelnen Unternehmen sein können:



- Aufbau eines Entgeltschemas,
- Entwicklung einer Vergütungsordnung,
- Differenzierung von Entgeltgruppen,
- Prüfung des Tarifvertrages,
- Ermittlung gleichwertiger Tätigkeiten,

Bereich Entgelt mit sehr viel Fingerspitzengefühl angehen.

Höhepunkte im Rahmen der Projektarbeit waren die Auszeichnung von vier der projektbeteiligten Unternehmen durch die Antidiskriminierungsstelle des Bundes und der Beitrag „Gerechter

Branche	Region	Betriebsgröße	Frauenanteil in %
Wirtschaft	Mecklenburgische Seenplatte	15	66
Dienstleistung	Mecklenburgische Seenplatte	15	80
Dienstleistung	Vorpommern-Rügen	14	78
Kommunale Versorgung	Mecklenburgische Seenplatte	128	33
Pflege	Mecklenburgische Seenplatte	33	94
Sozialwesen	Vorpommern-Greifswald	37	50

- Erarbeitung eines Haustarifvertrages,
- Festlegung von Kriterien für ein Bewertungsschema ...

Lohn: Was können kleine Vereine tun?“, den der Norddeutsche Rundfunk im Rahmen der Gerechtigkeitswoche ausgestrahlt hat.

Resümierend lässt sich sagen, dass aufgedeckte Ungleichheiten nicht auf die Schnelle abzustellen sind, da sie zum Teil von Faktoren abhängt, auf die Arbeitgeber*innen selbst nur wenig Einfluss haben. Aber auch, weil schon das Eingeständnis für Unruhe unter den Mitarbeitenden sorgt. Ein Unternehmen muss Änderungen in dem

Sie möchten mehr über das Projekt erfahren?

Institut für Sozialforschung
und berufliche Weiterbildung gGmbH
Diana Wienbrandt
Friedrich-Engels-Ring 12
17033 Neubrandenburg
Tel.: 0395 558 4040
E-Mail: diana.wienbrandt@isbw.de