

egen Produktpiraterie hat zu viele Schwächen: Auch in Salzburg große Demos

Verhindert sinnvolle Reformen!

Und der Inhalt ist auch schlecht?

„Er ist schwammig formuliert und auf keinen Fall geeignet, das Urheberrecht an unsere Zeit anzupassen. Im Gegenteil: Vernünftige Regelungen, die in das neue Jahrtausend passen, werden damit für immer verhindert.“

Ein Beispiel, wie „ACTA“ Österreich trifft?

„Bei uns herrscht das Konzept der freien Privatkopie. Wenn ich mir eine CD leihe und sie mir zum Beispiel fürs Auto kopieren möchte, darf ich den Kopierrecht nicht mehr umgehen. Das beschneidet unsere Rechte.“

Waren Sie überrascht, wie viele in Salzburg demonstrieren?

„Absolut. Der Zustrom ist überragend und ich spüre nichts von Politik verlassener Jugend.“

Was ist nun das Ziel der Demonstrationen?

„Wir wollen einfach, dass das Europäische Parlament die ‚ACTA‘ nicht ratifiziert, ganz einfach.“

Über ein neues, zeitgemäßes nennen wir es Urheberrecht – würden Sie akzeptieren?

„Auf jeden Fall. Wenn es mit Einbezug aller zu Stande kommt und Sinn macht.“



Foto: Markus Tschopp/Cerhard Bartel

Tausende Gegner gingen in Österreich gegen „ACTA“ auf die Straße. Kleines Bild: Josef Irnberger

Pilot-Projekt in Puch-Urstein: 250 Angestellte am Wort

Mitarbeiter entwickeln eigenes Konzept für die Fachhochschule

Die Fachhochschule in Puch-Urstein geht neue Wege in die Zukunft: Nach 16 Jahren sollen die 250 Mitarbeiter ein eigenes Konzept für einen besseren, gesünderen Arbeitsalltag im Betrieb erstellen. Zweieinhalb Jahre dauert der Prozess, der finanziell vom Fonds Gesundes Österreich (FGÖ) unterstützt wird.

Die Fachhochschule in Urstein ist die erste in Österreich, die ein derartiges Projekt umsetzen wird. 400.000 Euro sind dafür reserviert – auch für daraus resultierende Maßnahmen. Gut ein Viertel der Kosten werden vom Fonds Gesundes Österreich gesponsert.

Geschäftsführerin Doris Walter: „Unser Ziel sind gesunde, zufriedene und damit motivierte Mitarbeiter. Eine Anerkennung dafür, dass hier 16 Jahre sehr gute Arbeit geleistet wurde!“

Konkret geht es um Gesundheitsmaßnahmen, von Bildschirmbrillen bis zu speziellen Rückenschulungen, aber auch zur Ablauforganisation sollen die FH-Mitarbeiter Verbesserungsvorschläge machen.

Projektleiterin Walter: „Es gibt zwölf Gesundheitszirkel für alle Arbeitsgruppen, also vom Lehr-

personal bis zu den Servicemitarbeitern, die unter Mithilfe vom Arbeitsmedizinischen Dienst Anregungen

VON MAX GRILL

erarbeiten. Es geht um Dinge, die Ärger bereiten, aber auch darum mögliche Parallelstrukturen auszumerkeln“, hofft Walter auf rege Anteilnahme der Belegschaft. „Denn nur durch miteinander Reden kann dieses Projekt funktionieren!“

„Wir möchten unsere Mitarbeiter einbinden und damit neu motivieren.“

FH-Geschäftsführerin Dr. Doris Walter



Foto: Andreas Hauch

Versuch in Salzburg:

Duo manipulierte zwei Bankomaten

In einem Hotel in Graz wurden zwei Bulgaren (30) verhaftet, die in Linz und Salzburg je einen Bankomaten manipuliert haben und so an Kundendaten gelangt sein sollen. Der Schaden: Etwa 4000 Euro. Bei den beiden Männern wurde belastendes Werkzeug gefunden, einer der beiden Täter ist dazu geständig.

Gesundes Arbeiten als Herausforderung

Neuer Weg. Die Fachhochschule Salzburg macht derzeit einen großen Schritt bei der Betrieblichen Gesundheitsförderung ihrer Mitarbeiter – an Hochschulen, wo Selbstausbeutung häufig zu finden ist, keine Selbstverständlichkeit.

MICHAEL ROITHER

SALZBURG (SN). Wer in der Wissenschaft weiterkommen möchte, findet in der Regel mit 38,5 Arbeitsstunden pro Woche kein Auslangen. Lehren, forschen, publizieren, Anträge für Drittmittel schreiben, den Studiengang organisieren, an Arbeitsgruppen teilnehmen, sich in Meetings austauschen – diese und viele weitere Tätigkeiten mehr sprengen oftmals jedes normale Arbeitsschema. Die Folge ist meist weniger die Ausbeutung „von oben“, sondern die Selbstausbeutung, um alle Aufgaben bestmöglich zu meistern und sich dennoch als Wissenschaftler erfolgreich weiterzuentwickeln.

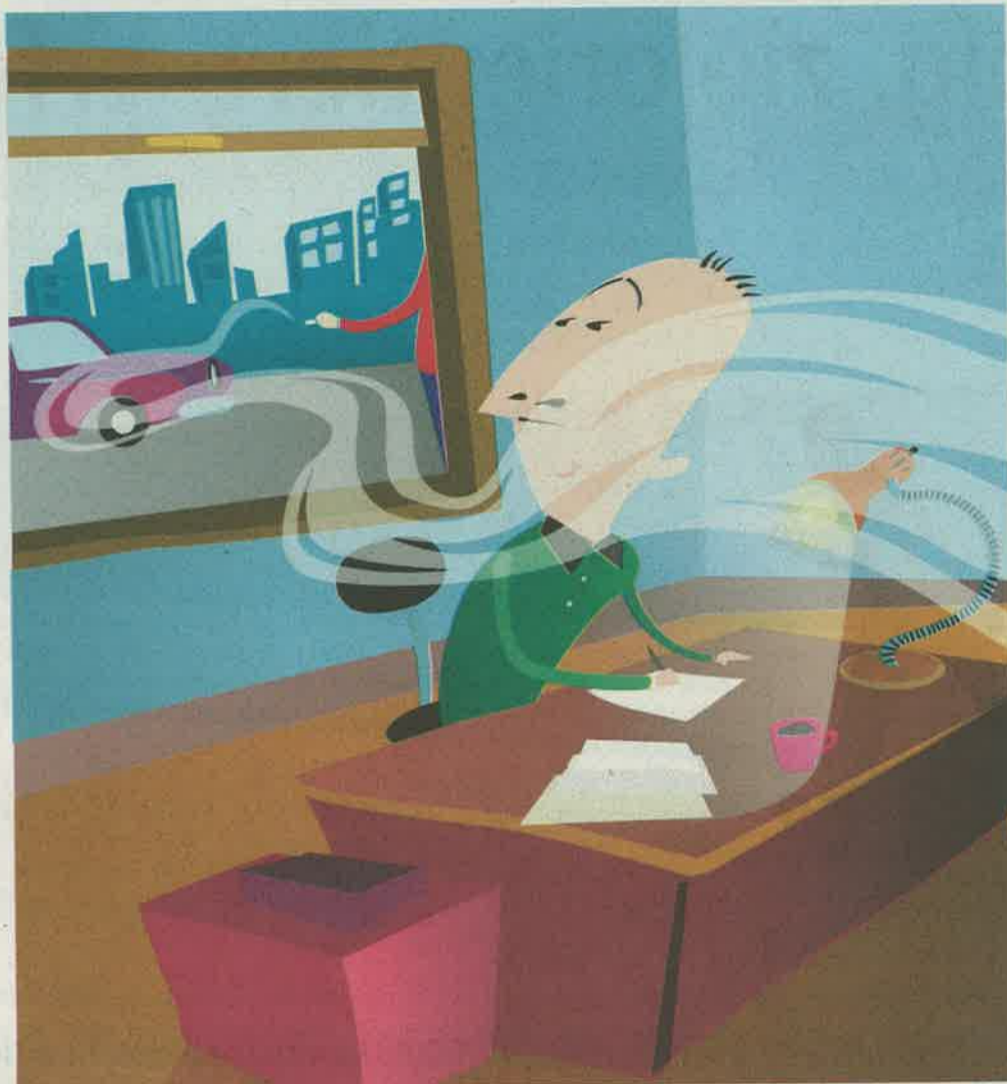
Genau bei dieser Gruppe sah auch die Geschäftsführung der Fachhochschule Salzburg vor rund zwei Jahren den größten Handlungsbedarf. „Die ständige Veränderung im FH-Sektor kann teils zu hohen Belastungen führen“, sagt FH-Salzburg-Geschäftsführerin Doris Walter. „Ein Burn-out-Fall und eine Mitarbeiterbefragung haben uns gezeigt, dass diese auch an uns nicht spurlos vorübergehen. 2011 haben wir deshalb begonnen, uns im Bereich Betrieblicher Gesundheitsförderung kundig zu machen und Schritte zu setzen.“

Alle ins Boot holen

Neben ersten Maßnahmen bei plakativ auftretenden Anzeichen wurde auch der Plan zu einem strukturierten Vorgehen entwickelt. Schon der Förderantrag beim Fonds Gesundes Österreich wurde dabei „partizipativ“ gestaltet – also gemeinsam mit den Mitarbeitern der FH –, denn auch das gesamte Projekt könne nur erfolgreich sein, wenn sich so viele wie möglich einbringen und alle Beschäftigungsgruppen inhaltlich abgedeckt würden, sagt Walter, „vom Betriebsrat über Betroffene und Beobachter bis hin zu fachlichen Experten aus entsprechenden Studiengängen“.

Der Fonds-Antrag war erfolgreich, dieser fördert das Projekt mit 100.000 Euro, was die professionelle Projektbetreuung, Hilfe bei der Implementierung für einen Zeitraum von zwei Jahren sowie die Evaluation abdeckt. Die Gesamtkosten schätzt Doris Walter inklusive Eigenleistungen auf rund 250.000 Euro.

So wurde das Projekt umgesetzt: In von arbeitsmedizinischen Teams moderierten Gesundheitszirkeln erarbeiteten engagierte Mitarbeiter die Grundlagen, in dem folgende Fragen im Detail beantwortet wurden: „Warum arbeite ich hier, was macht mir Spaß?“ Hier wurden 190 Gründe isoliert. „Welche Belastungen ergeben sich bei der Arbeit?“ und „Welche Verbesserungsvorschläge gibt es, um diese zu beseitigen?“ Hier wurden 249 Vorschläge abgeleitet, die priorisiert einer Steuerungsgruppe beste-



Die „Verhaltensprävention“, also zum Beispiel ein buchstäblicher gesunder Arbeitsplatz ohne schädliche Einflüsse, ist an den Hochschulen wenig relevant. Hier steht die „Verhältnisprävention“ im Zentrum: die Rahmenbedingungen der täglichen Zusammenarbeit mit anderen. Bild: SN/WALDHAUEUSL.COM

hend aus allen Beschäftigungsgruppen, präsentiert wurden. „Dieser Schatz an Vorschlägen ist die Basis unserer betrieblichen Gesundheitsförderung“, sagt Doris Walter. Jeder der Vorschläge wurde in Folge in der Gruppe diskutiert, sie wurden gemeinsam geclustert und in konkrete Empfehlungen umgewandelt.

Das Ergebnis: Wenige Dinge wurden nicht zur Umsetzung empfohlen – zum Beispiel in „Tag der offenen Abteilung“ zum besseren Kennenlernen, der als zu viel Mehraufwand gegenüber wenig Nutzen empfunden wurde: Die Türen der Abteilungen seien an der FH immer offen, um einander kennenzulernen. Einige Punkte wurden mit „Starthilfe“ in die Selbstverantwortung der Mitarbeiter übergeben, z. B. sich das Arbeitsumfeld so einzurichten, dass man in Ruhe arbeiten kann, wurde von einem Vortrag für Zeitmanagement sowie konkreten Anregungen (Handy zu gewissen Zeiten ausschalten, fixe Sprechstunden einrichten etc.) unterstützt. Der übrige

„Schatz“ von rund 190 Maßnahmen wird derzeit sukzessive zur Umsetzung geprüft, alle zwei Wochen erhalten die Mitarbeiter Infos zum Stand der Dinge.

90 Prozent „Verhältnisprävention“

Ein interessantes Ergebnis an der FH Salzburg: Im Zentrum stehen zu 90 Prozent „verhältnispräventive“ Maßnahmen, die sich auf Organisationsentwicklung, Kommunikation, Betriebsklima, Führung oder interne Prozesse beziehen. Maßnahmen dazu sind unter anderem Schulungen in „Gesundem Führen“, eine Mitarbeiterzeitung oder ein Newsletter zum Thema „Fit for future“. Klassische Maßnahmen der „Verhaltensprävention“, zum Beispiel im Bereich Ernährung, sind deutlich in der Minderheit.

„Das ist für eine Hochschule, wo die Mitarbeiter im Schnitt über einen höheren Bildungsgrad verfügen, nicht überraschend“, sagt Elisabeth Zeisberger von der Salzburger Gebietskrankenkasse, die das Projekt

als Abteilungsleiterin für Gesundheit und damit als regionale Drehscheibe für Betriebliche Gesundheitsförderung begleitet hat. „Eher überrascht hat das starke Interesse der FH-Mitarbeiter, sich im Projekt aktiv einzubringen, was ja auch mit Arbeit verbunden ist.“ Beteiligt haben sich am Projekt insgesamt knapp die Hälfte der rund 250 FH-Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter. „Ohne sie hätten wir den Schatz nicht bergen können“, betont FH-Geschäftsführerin Doris Walter.

Die Führung muss wollen

Zentral sei aber auch die Ansiedelung des Projekts auf oberster Ebene: „Die Erfahrung zeigt: Nur wenn das Topmanagement wirklich will und die Verantwortung übernimmt, trägt die Betriebliche Gesundheitsförderung Früchte“, kommentiert GKK-Expertin Zeisberger. Im Bildungsbereich in Salzburg sei das Projekt damit derzeit einzigartig, und auch österreichweit eine Seltenheit. In Salzburg gibt es derzeit rund 100 Betriebe, die Betriebliche Gesundheitsförderung strukturiert betreiben. Rund 60 bis 70 Prozent davon sind mittlere und größere Betriebe, Tendenz insgesamt steigend. Zeisberger: „Die Betriebe erkennen immer mehr, wie wichtig das sogenannte Humankapital ist – sie sehen, dass gesunde Mitarbeiter stressresistenter, gesünder, loyaler und produktiver sind.“

Das Projekt der FH Salzburg endet offiziell im kommenden Sommer, danach werden die verbleibenden Maßnahmen in der Personalentwicklung zur weiteren, konsequenten Umsetzung fest angesiedelt. Als sichtbares Zeichen des Engagements aller Beteiligten strebt die FH das „Qualitätssiegel der Betrieblichen Gesundheitsförderung“, verliehen vom Lebensministerium, an. Dieses kann bei guter Evaluation (unter anderem durch eine spezifische Mitarbeiterbefragung) und erkennbarer Nachhaltigkeit nach drei Jahren beantragt werden.

Voraussetzung ist auch die Unterzeichnung einer Charta, mit der sich die Einrichtung verpflichtet, Entscheidungen für die Gesundheit ihrer Mitarbeiter zu treffen. Doris Walter: „Das bedeutet für uns: Wenn es zum Beispiel darum geht, dass ein Mitarbeiter einen Forschungsantrag schreibt, müssen die Ressourcen dafür vorhanden sein – oder geschaffen werden. Es gilt, darauf zu achten, dass alle Ressourcen effizient eingesetzt und wechselseitige Unterstützungsprozesse optimiert werden. Hier gibt es zum Beispiel jetzt eine Forschungskoordination im Haus, die Verwaltungsaufgaben von den Wissenschaftlern fernhält und damit allen ein effizienteres Arbeiten ermöglicht. Die permanente Weiterentwicklung ist uns als FH wichtig – aber nicht auf Kosten der Mitarbeiter.“

Studieren neben Beruf und Familie!



Praxisbezogene Fern-Studiengänge für Ihre Karriere als Führungskraft.

EINFACH . FLEXIBEL . STUDIEREN

Wirtschaftsinformatik
Bachelor & Master

Betriebswirtschaft & Wirtschaftspsychologie
Bachelor & Master

Public Health & Aging Management **NEU**
Bachelor (vorbehaltlich der Akkreditierung durch die AQ Austria)

Bewerben Sie sich online unter www.fernfh.at





Digitaler Medical Coach mit Lernpotenzial

An der FH Salzburg wird an Gesundheitsapps geforscht, die Patienten helfen sollen, ihren Gesundheitszustand aktiv zu verbessern.

Mit einer Infrastruktur, auf deren Basis spezialisierte mobile Gesundheitsapplikationen entwickelt werden können, will Simon Ginzinger vom Studiengang MultiMediaTechnology an der Fachhochschule Salzburg den Alltag von Patienten, die an nicht übertragbaren Krankheiten leiden, erleichtern.

Zwei Jahre – mit Option auf Verlängerung – wird der Doktor der Bioinformatik, unterstützt vom Studiengang Biomedizinische Analytik, an diesem Projekt forschen. „Smart Health Check“ wird mit Geldern aus FH COIN gefördert.

Weltweit sterben pro Jahr über 36 Millionen Menschen an nicht

übertragbaren Krankheiten, in der Fachsprache Non-Communicable-Diseases. Dazu zählen Diabetes und Herz-Kreislauf-Erkrankungen, Krebs, chronische Atemwegs- und psychische Erkrankungen. Sie verursachen, so die WHO, 77 Prozent der Krankheitslast im EU-Raum. Glaubt man Prognosen, werden Lebensweise und demografische Entwicklung die Situation weiter verschärfen. Dabei könnten viele Risikofaktoren mit ähnlichen Verhaltensmaßnahmen erfolgreich bekämpft werden.

„Schätzungen zufolge gibt es zurzeit 17.000 bis 40.000 Gesundheits-Apps, wobei der medizinische Nutzen beim überwiegenden Teil von Fachleuten angezweifelt wird. Ein-

ge fallen laut Expertenmeinung sogar in die Kategorie gesundheits-schädlich“, erklärt Ginzinger, der über eine mehrjährige Forschungserfahrung an der Ludwig-Maximilians-Universität München und der Universität Salzburg im Fachbereich Bioinformatik verfügt. Außerdem kommen und gehen die Apps in einer Geschwindigkeit, dass sogar die einfach wirkende Aufgabe, die Zahl der Gesundheits-Apps festzustellen, nicht eindeutig lösbar ist.

Patienten mit Hightech motivieren
Ginzinger und sein Forschungsteam, zu dem auch ein Medical Advisory Board gehört, das mit Medizinern aus verschiedenen

Individuell auf den Gesundheitszustand abgestimmt, soll „Smart Health Check“ helfen, die Lebensqualität zu verbessern.

Fachgebieten besetzt ist, bedienen sich modernster Technologie aus den Bereichen Computer-Vision, Machine-Learning und Visual Analytics, mit denen sie die krankheitsrelevanten Messwerte „smart“ erheben und diese zur Vorhersage der Auswirkung getätigter und geplanter Handlungen auf die gesundheitsbezogene Lebensqualität nutzen. „Unser Ziel ist es, durch verlässliche Hinweise und Empfehlungen das persönliche Verhalten des Benutzers so zu motivieren, dass Krankheitssymptome reduziert werden und die Lebensqualität verbessert wird“, sagt Projektleiter Ginzinger.

In einem ersten Testlauf wird in Zusammenarbeit mit dem Studiengang Biomedizinische Analytik untersucht, inwieweit sich die smarte Wertaufzeichnung gepaart mit Hinweisen zur Verbesserung des Gesundheitszustandes von Schülern in der Praxis bewährt.

Dabei sei wichtig, dass Benutzer zu Beginn Daten so präzise und umfangreich wie möglich eingeben. „Je mehr Informationen vorhanden sind, desto rascher lernt das Programm, diese zu vergleichen und daraus zuverlässige, gesundheitsfördernde Ratschläge über das Smartphone zu geben.“

Das könnte in etwa so aussehen: *Als Sie sich vor einer Woche an einem Arbeitstag um diese Zeit bewegt haben, ging es Ihnen gut. Möchten Sie das jetzt vielleicht wiederholen?* Natürlich soll der „Medical Coach“ auch an die pünktliche Medikamenteneinnahme, Kontrollen (Blutdruck, Blutzucker, ...) oder schlicht an regelmäßiges Essen und Trinken erinnern.

Neben der individuellen Anpassung an das Benutzerprofil sieht Ginzinger die größte Herausforderung jedoch darin, den Fokus auf das Essen zu richten: „Wir dürfen uns nicht dazu verleiten lassen, Funktionen zu entwickeln, nur weil es technisch möglich ist. Der Fokus liegt ganz klar auf den Bedürfnissen der Nutzer, sowohl was das User-Interface angeht als auch die Funktionalität.“

PROJEKTDATEN

Das Projekt „Smart Health Check“ soll mithilfe mobiler Applikationen zu verbessern. Durch die mobile Dokumentation gesundheitsrelevanter Faktoren und Feedback am Smartphone können die Nutzer ihren Alltag in Hinblick auf ihre individuellen Bedürfnisse optimieren. Durch unmittelbare Erfolgserlebnisse wird die Motivation erhöht, aktiv seinen Gesundheitszustand zu verbessern. In

diesem Projekt wird auch die Qualität und medizinische Relevanz der einzelnen Vorschläge wissenschaftlich überprüft. „Smart Health Check“ wird an der FH Salzburg am Studiengang MultiMediaTechnology durchgeführt. Das Projekt wurde bei der FFG, COIN Programmlinie Aufbau 4. Ausschreibung, eingereicht und genehmigt.

Laufzeit: 06/2013 – 05/2015 (mit Option auf Verlängerung)



Dr. Simon Ginzinger,
Projektleitung & Key-Researcher,
Studiengang MultiMediaTechnology
Projektmitarbeiter:
Priv.-Doz. Dr. Geja Oostingh (Key-Researcherin, Leiterin Studiengang Biomedizinische Analytik), Dr. Thomas Stütz (Key-Researcher Studiengang MultiMediaTechnology)

MEDICAL ADVISORY BOARD



Prim. Dr. Johann Altenberger
Ärztlicher Leiter Sonderkrankenanstalt
Rehabilitationszentrum Großmairn
Facharzt für Herz-Kreislauf- und
neurologische Erkrankungen



OA Dr. Janne Cadamuro
Universitätsinstitut für Med.-Chem.
Labordiagnostik Salzburger Landes-
kliniken



Prim. Dr. Georg Galvan
Ärztlicher Leiter Privatklinik Bad Vigaun
Facharzt für innere Medizin und
Nephrologie



Univ.-Prof. Dr. Jeanette Strametz-Juraneck
Professorin an der Medizinischen
Universität Wien
Fachärztin für Innere Medizin und
Kardiologie
Universitätsklinik für Innere Medizin II



Prim. Dr. Raimund Weitgasser
Vorstand Abteilung für Innere Medizin,
Klinik Diakonissen Salzburg GmbH
Universitätsklinik für Innere Medizin I,
Landeskrankenhaus Salzburg – Univer-
sitätsklinikum der PMU
Past-Präsident der Österreichischen
Diabetes Gesellschaft



Prototyp für eine App zur Aufzeichnung der Ernährung

Entwicklung: Gökhan Özdemir
Icons: Anna Maierhofer & Radomir Dinic

Kontakt:
simon.ginzinger@fh-salzburg.ac.at
www.fh-salzburg.ac.at/forschung-entwicklung/

13

Betriebsklima verbessert

PUCH (SN-stv). 2011 dachten laut Umfrage 51 Prozent der Mitarbeiter an der Fachhochschule Salzburg an Kündigung. Mit der aktuellen Umfrage zeigt sich FH-Geschäftsführerin Doris Walter zufrieden. Die Maßnahmen zur Hebung der Mitarbeiter-Zufriedenheit hätten gewirkt: „95 Prozent unserer Mitarbeiter gehen sehr gern oder gern arbeiten.“

Die Hochschule denkt auch an die Familie

Familienfreundlichkeit. Studenten und Lehrpersonal haben oft nicht nur fachliche Verpflichtungen. Unis und FH unterstützen sie dabei.

VON ERIKA PICHLER

Der pragmatisierte Universitätsprofessor mit Ehefrau, die sich im Alleingang um die Kinder kümmert, gehört aus vielerlei Gründen der Vergangenheit an. Österreichs Hochschulen sind gefordert, Mitarbeitern und Studierenden, die Betreuungspflichten haben, unter die Arme zu greifen, wollen sie im Wettbewerb um die besten Köpfe bestehen. Familienfreundliche Rahmenbedingungen sorgen zudem für weniger Krankenstände beim Personal, weniger Studienabbrüche bei den Studierenden und insgesamt für ein positives Hochschulklima.

Elisabeth Wenzl, Geschäftsführerin der Familie & Beruf Management GmbH, die im Auftrag des Familienministeriums das Audit „hochschuleundfamilie“ durchführt, nennt als erste Herausforderung das Entwickeln von Maßnahmen, die „nicht vorgefertigt, sondern an die speziellen Gegebenheiten der Hochschule und die verschiedenen Zielgruppen – wissenschaftliche Mitarbeiter, Verwaltungsmitarbeiter und Studierende – angepasst sind“. Eine Kinderbetreuung einzurichten hat möglicherweise weniger Erfolg, wenn die Zielgruppe eher eine Notfall- oder Ferienbetreuung benötigt. „In vielen Fällen sind die Kinder dauerhaft schon gut untergebracht, jedoch wäre eine punktuelle Unterstützung eine sinnvolle Ergänzung“, so Wenzl. Hilfe bei Betreuungslücken anbieten

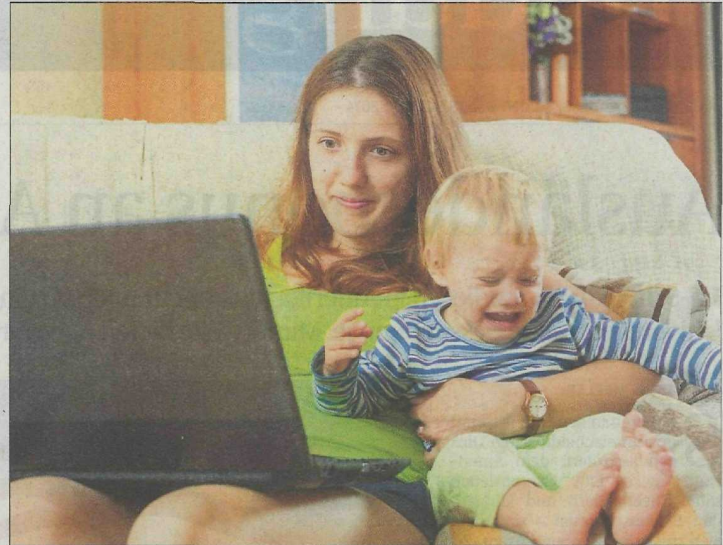
zu können, ist für Wenzl daher die zweite große Aufgabe, der sich moderne Hochschulen zu stellen haben. Die dritte Herausforderung ist die interne Kommunikation der familienfreundlichen Maßnahmen.

Eine der Universitäten, die in puncto Familienfreundlichkeit als vorbildlich gilt, ist die Johannes Kepler Universität Linz, die jüngst mit dem Staatspreis für familienbewusste Personalpolitik ausgezeichnet wurde. Die im 2011 durchgeführten Audit „hochschuleundfamilie“ festgelegten Maßnahmen wurden binnen drei Jahren umgesetzt. „Es wurde zum Beispiel die Familienservicestelle eingerichtet, Wickeltische am Campus montiert, eine Broschüre für Mitarbeiter zum Thema Abwesenheit online gestellt und das Angebot der Kinderbetreuung sowie das Ferienprogramm erweitert. Das Thema Vereinbarkeit wurde auch in das Mitarbeitergespräch aufgenommen“, sagt Christine Hiebl von der Abteilung Gleichstellungspolitik/Familienservice der JKU. Ab Oktober werden Maßnahmen für die nächsten drei Jahre festgelegt.

Job für Partner, Pflege für Angehörige

Mit dem Dual Career Service kümmert sich die JKU auch um die Bedürfnisse der – oft hochqualifizierten – Partner von Universitätsmitarbeitern. „Bei der Wahl des Arbeits- und Lebensortes spielen neben den eigenen Entfaltungsmöglichkeiten zunehmend die berufliche Perspektive des Partners sowie die familiären Entwicklungschancen vor Ort eine entscheidende Rolle“, so Hiebl. Das Dual Career Service unterstützt bei der Jobsuche sowie bei Themen wie Kinderbetreuung, Schule und Wohnen.

Als Zukunftsaufgabe, der sich Hochschulen zu stellen haben, sieht Wenzl die Pflege von Angehörigen. „Durch den demografischen Wandel nimmt der Anteil der Beschäftigten, aber auch der Studierenden zu, die



Studium und Kind unter einen Hut zu bringen ist schwierig. Die Hochschulen wollen dabei helfen. [Fotografie/stock F]

Angehörige zu pflegen haben. Künftig werden Arbeitgeber mit den Bedürfnissen einer Generation konfrontiert sein, die nach der Kinderbetreuung zeitnah Betreuungs- und Pflegeaufgaben übernimmt.“

Wie Hochschulen auf diesen Umstand reagieren, zeigt sich etwa in der Handhabung der Pflegekarenz. „Die Pflegekarenz ist vom Gesetz her eine Kann-Bestimmung. Bei uns ist sie zu einer automatischen Regelung geworden“, sagt Doris Walter, Geschäftsführerin der FH Salzburg. Auch früher habe man in Fällen, wo Mitarbeiter Kinder, Partner oder andere Angehörige akut zu betreuen hatten, Dienstfreistellungen, Teilzeitregelungen oder unbezahlten Urlaub gewährt. Jetzt gibt es darauf eine Fixzusage. „Solche Fälle gibt es immer wieder, wir haben die Größe, um das aufzufangen – egal ob das ein Beinbruch bei einem Kind ist oder eine chronische Erkrankung“, sagt Walter. Freilich brauche es hierzu vor allem die Bereitschaft der Kollegenschaft, einzuspringen. Weitere Schwerpunkte der FH Salzburg in puncto Familienfreundlichkeit sind Gesundheitsförderung, aktives Karenzmanagement und Vereinbarkeitserleichterungen für Eltern.

Zahlreiche Best-Practice-Beispiele

Betrachtet man die Best-Practice-Beispiele, die von der Familie & Beruf Management GmbH im Zuge der Auditierungen von bisher 17 Hochschulen festgehalten wurden, so ist viel Bemühen erkennbar. Das beginnt bei Erhebungen – etwa einer Analyse der spezifischen Stressfaktoren von Studierenden mit Betreuungspflichten an der Alpen-Adria-Universität Klagenfurt; einer Bedarfserhebung betreffend Betreuungspflichten an der JKU, Evaluierungen zur Work-Life-Balance

an der Universität Graz sowie einer Erhebung zur Vereinbarkeit von Hochschule und Familie bei Professorinnen an der Med-Uni Wien. Konkrete Erleichterungen bieten etwa ein Betriebskindergarten an der Med-Uni Wien, Ermäßigung im Universitätskindergarten an der Uni Innsbruck, Anerkennung bei Erkrankung eines Kindes als Fehlgrund bei Prüfungen an der FH Salzburg, kurzfristige Betreuungsmöglichkeiten und Sommerkinderbetreuung an der Uni Graz, Telearbeit, Ermäßigungen für stundenweise Kinderbetreuung, Babysitterpool und Frühförderung mit Sport und Musik an der Med-Uni Graz und Berücksichtigung der Betreuungspflichten von Studierenden bei der Anmeldung zu Lehrveranstaltungen an der Vetmeduni Vienna. Auch die Räumlichkeiten werden vielfach durch Wickeltische und Hochstühle in Mensasälen adaptiert.

Zudem gibt es für viele Hochschulen Info-Broschüren, Familienservicestellen und -beauftragte, Karriereentwicklungsmaßnahmen, Gesundheits- und Vorsorgeangebote für Mitarbeiter, und nicht zuletzt werden Führungskräften für Familienthemen sensibilisiert. Besonders an der JKU widmet man sich dem Thema Väterkarenz. „Es ist uns wichtig, die Väterkarenz aktiv zu fördern und als nicht karrierehinderlich zu kommunizieren“, sagt Hiebl. Eine Broschüre der Universität für werdende Väter enthält Informationen rund um das Thema und Interviews mit bereits erfolgreichen „Karenpapas“. In Veranstaltungen für werdende Eltern wird ausführlich über Karenzmodelle informiert.

Familienfreundlichkeit könnte also auch bedeuten, dass im Österreich des 21. Jahrhunderts der karenzierte, windelwechselnde Herr Professor zur Normalität wird.