



Sandra Wegener
BOKU UNIVERSITY,
INSTITUT FÜR
VERKEHRSWESEN

Mobility4Health

Wir arbeiten mit IBG seit vielen Jahren erfolgreich im Bereich Arbeitnehmer:innenschutz und Gesundheit zusammen. Aus dem gemeinsamen Forschungsprojekt »ActNow – Allianz Aktive Mobilität« (2021–2023, gefördert von der FFG), dessen Schwerpunkt die gesellschaftliche Betrachtung von betrieblicher Gesundheitsförderung (BGF) und betrieblichem Mobilitätsmanagement (BMM) war, ergab sich nun mit dem Projekt »BOKU Mobility4Health« (2025–2026, gefördert vom FGO) eine weitere Kooperation.

Gemeinsam mit Kirsten Sleytr von der Stabstelle Arbeitnehmer:innenschutz und Gesundheit setzen wir mit dem Projekt neue Impulse an der BOKU. Dabei sollen BGF und BMM auf struktureller Ebene verlinkt und bei den Mitarbeiter:innen die Freude an einem aktiven Arbeitsweg durch Radfahren und Zufußgehen geweckt werden.

Während an der BOKU mit der Stabstelle Arbeitnehmer:innenschutz und Gesundheit eine klare Zuständigkeit für Gesundheitsagenden existiert, gab es vor Projektstart keine dedizierte Anlaufstelle für BMM. Diese zu initiieren war eines der Projektziele, das gleich zu Beginn erreicht wurde.

Das Rektorat hat die Wichtigkeit dieses Aufgabenbereichs erkannt und eine Mobilitätsmanagerin bestellt. Der Fokus im Projekt hat sich daraufhin von der Institutionalisierung und Zusammenführung von Verantwortlichkeiten – unterschiedliche Organisationseinheiten arbeiten bereits zu mobilitätsrelevanten Themen wie z.B. Mobilität im BOKU Nachhaltigkeitsbericht, Dienst-

INTERVIEW

Familie und Beruf

Margit Burger im Gespräch über moderne Arbeitswelten, Führung und nachhaltige Unternehmenskultur. Sie ist lizenzierte Auditorin für die Audits berufundfamilie, hochschuleundfamilie sowie Zertifizierte Diversity and Inclusion Managerin.



Frau Burger, welchen Stellenwert hat die Vereinbarkeit von Beruf und Familie heute für Unternehmen?

Einen sehr hohen. Gerade im Wettbewerb um Fachkräfte ist sie ein entscheidender Faktor geworden. Studien zeigen, dass flexible Arbeitsbedingungen und eine passende Unternehmenskultur zu den wichtigsten Kriterien bei der Arbeitgeber:innenwahl zählen – oft noch vor Gehalt oder Karrierechancen. Gleichzeitig stärkt gute Vereinbarkeit Motivation und Bindung. Wer sich unterstützt fühlt, bleibt dem Unternehmen treu. So gelingt es, Know-how langfristig zu sichern.

Ist Vereinbarkeit nicht vor allem ein Thema für Eltern?

Das wird oft so gesehen, greift aber zu kurz. Vereinbarkeit betrifft alle. Jede und jeder hat im Laufe des Lebens unterschiedliche Anforderungen – etwa durch Pflege von Angehörigen oder persönliche Lebensphasen. Deshalb ist ein breiter Zugang wichtig, der niemanden ausschließt.

Was sind die wichtigsten Hebel für Unternehmen?

Ein zentraler Punkt sind die Führungskräfte. Sie prägen die Unternehmenskultur und entscheiden, ob Maßnahmen tatsächlich gelebt werden. Ebenso wichtig ist, Vereinbarkeit nicht zu eng zu definieren. Flexible Arbeitszeiten oder Telearbeit kommen vielen zugute. Und: Information und Kommunikation sind entscheidend – Angebote müssen bekannt sein.

Wie gelingt die strategische Verankerung?

Indem das Thema in die Unternehmensstrategie integriert wird. Es braucht klare Ziele, konkrete Maßnahmen und definierte Verantwortlichkeiten. Wichtig ist ein roter Faden statt Einzelmaßnahmen. Und ohne die Einbindung der Führungskräfte funktioniert es nicht.

Wie wirkt sich Vereinbarkeit auf die Arbeitgeber:innenattraktivität aus?

Sehr stark. Flexible Rahmenbedingungen und eine passende Kultur machen einen großen Teil der Entscheidungsgrundlage bei der Jobsuche aus. Unternehmen können sich hier klar positionieren – auch unabhängig von finanziellen Spielräumen.

Sie sprechen von einer Win-win-Situation. Was bedeutet das konkret?

Familienfreundliche Unternehmen profitieren messbar: Sie erhalten mehr Bewerbungen, haben geringere Fluktuation und weniger Fehlzeiten. Gleichzeitig gewinnen Mitarbeitende an Flexibilität und Lebensqualität. Das zahlt sich für beide Seiten aus.

Welche Rolle spielt die Einbindung der Mitarbeitenden?

Eine sehr große. Es gibt keine Standardlösung. Mitarbeiter:innen wissen selbst am besten, was sie brauchen. Erfolgreich ist eine Kombination aus Top-down und Bottom-up – also strategische Vorgaben und gleichzeitig aktive Einbindung der Belegschaft.

Welche Fehler sollten Unternehmen vermeiden?

Typisch ist Maßnahmen-Aktionismus ohne Strategie. Auch fehlende Einbindung der Führungskräfte oder eine zu enge Zielgruppenfokussierung sind problematisch. Ebenso kritisch: mangelnde Kommunikation und schlecht gestaltete Übergänge, etwa nach Karenz.

Ihr wichtigster Rat zum Schluss?

Die Haltung. Unternehmen sollten sich ehrlich fragen: Wollen wir Vereinbarkeit wirklich? Wenn sie als Führungs- und Unternehmensziel verstanden wird, ist das die wichtigste Basis für nachhaltigen Erfolg. ■