

So viel Freiraum wie möglich

Sanofi. Ein Mobile-Office-Konzept ermöglicht dem Personal des Pharmaunternehmens einen hohen Grad an Flexibilität bei der Arbeit.

VON SCHÜLERINNEN UND SCHÜLERN DER ZDK, HAK LUSTENAU

Seit 36 Jahren ist der am längsten tätige Mitarbeiter bereits bei uns im Unternehmen. Das ist schon sehr beachtlich, wenn ich bedenke, dass ich erst 37 Jahre alt bin.“ Julia Guizani muss schmunzeln. „Eigentlich überrascht es mich aber nicht. Denn ich bin selbst schon seit über zehn Jahren im Gesundheitsbereich beschäftigt.“

Nach mehreren Stationen in verschiedenen Pharmaunternehmen leitet die gebürtige Deutsche seit Anfang 2023 Sanofi Österreich, den heimischen Standort des weltweit tätigen Pharmaunternehmens. „In Österreich beschäftigen wir 150 Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, mehr als 70 Prozent davon sind Frauen. Generell ist die Branche sehr frauenlastig.“ Kein Wunder also, dass sich der Konzern zum Ziel gesetzt hat, bis 2025 den Anteil weiblicher Führungskräfte auf mindestens 50 Prozent zu erhöhen. „Ich bin sehr stolz, dass wir dieses Ziel in Österreich schon seit einiger Zeit erreicht haben.“

Attraktiver Arbeitgeber

Weltweit zählt Sanofi mit 100 Standorten und mehr als 100.000 Beschäftigten zu den führenden Unternehmen der Pharmaindustrie. Verschiedene Medikamente gegen Herz-Kreislauf-Erkrankungen oder Krebs gehören ebenso zum Angebot wie Impfstoffe oder rezeptfreie Präparate. 2022 erwirtschaftete Sanofi in Österreich einen Umsatz von rund 177 Millionen Euro. Weltweit hat der Umsatz die 40-Milliarden-Euro-Marke überschritten. Das Unternehmen unternimmt viel, um als attraktiver



„So bunt wie unsere Gesellschaft soll auch unser Team sein“: Julia Guizani leitet seit 2023 Sanofi Österreich. [Foto: Zsolt Martin]

Arbeitgeber wahrgenommen zu werden. „In erster Linie muss natürlich das Gehaltspaket stimmen. Aber darüber hinaus bieten wir eine Reihe von Zusatzleistungen“, so Guizani. Sportprogramme wie Yoga, Essensgutscheine und ein breites Weiterbildungsangebot sind Beispiele dafür. „Wir achten auch darauf, dass unsere Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter diese Angebote gemeinsam nutzen, um den Austausch zwischen den Abteilungen zu fördern.“

Am Österreich-Standort wird Flexibilität am Arbeitsplatz großge-

schrieben. „Wir haben unsere Mobile Office Policy bereits Anfang 2020 eingeführt, also schon vor der Corona-Pandemie. Unsere Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter sind dabei zu 100 Prozent flexibel und können dort arbeiten, wo sie gerade sind. Sie müssen also nicht ins Büro kommen oder zu Hause sein, um ihre Arbeit zu erledigen“, erklärt Guizani das Mobile-Office-Konzept von Sanofi.

„Ein Internetzugang genügt.“ Die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter können nicht nur ihren Arbeitsplatz frei wählen, sondern auch selbst be-

stimmen, wann sie zwischen 6 und 22 Uhr ihre Aufgaben erledigen oder Pausen einlegen.

Flexible Arbeitszeiten

Seit 2022 bietet Sanofi allen Mitarbeitenden zusätzlich einen bezahlten Elternurlaub von 14 Wochen an. Bei Geburt oder Adoption eines Kindes erhalten die Beschäftigten während dieser Zeit volle Gehaltsfortzahlung. So sollen sie sich optimal auf den neuen Lebensabschnitt vorbereiten können. „Als Mutter einer einjährigen Tochter weiß ich, wo-

von ich spreche. Beruf und Familie unter einen Hut zu bringen, ist eine große Herausforderung. Als Arbeitskraft mag Flexibilität ein interessanter Zusatznutzen sein, als Elternteil ist dieser Faktor entscheidend für das persönliche Wohlbefinden. Es erleichtert vieles, wenn der Arbeitgeber dieses Bedürfnis erkennt und fördert“, berichtet die Geschäftsführerin.

Authentizität, Diversität und Meinungsfreiheit gelten als wesentliche Eckpfeiler der Sanofi-Unternehmenskultur. „Das sieht man schon daran, dass bei uns in Wien Menschen aus 16 Nationen arbeiten. So bunt wie unsere Gesellschaft soll auch unser Team sein. Es ist sicher eine meiner grundlegenden Aufgaben als Führungskraft, diese Kultur der Vielfalt weiter voranzutreiben“, erklärt Guizani. Deshalb legt das Unternehmen auch großen Wert auf die Meinung der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter. „Es wäre vermessen zu glauben, dass wir als Arbeitgeber immer alles richtig machen. Wir führen jährlich interne Umfragen durch, um zu sehen, was gut läuft und wo wir ansetzen müssen. Die Ergebnisse werden ernst genommen und führen zu Veränderungen. Ein Beispiel dafür war der Wunsch nach flexibleren Arbeitsplätzen, dem wir mit der Einführung der Mobile Office Policy nachgekommen sind.“

Offenbar kommen die Maßnahmen bei den Sanofi-Arbeitskräften ganz gut an. 2022 wurde das Unternehmen wiederholt mit dem Gütesiegel „Beliebter Arbeitgeber“ in Österreich ausgezeichnet. Dabei bescheinigen die Mitarbeitenden ihrem Arbeitgeber eine hervorragende Arbeitsplatzkultur.

Gemeinsam Vorreiter in Europa werden

Österreich – Deutschland. Eine Handelsbeziehung mit langer Tradition und mit guten Zukunftsperspektiven.

VON DEN KLASSEN 3JKB UND 3PK DER VIENNA BUSINESS SCHOOL SCHÖNBORGASSE

Über Jahrhunderte verwoben sind die Handelsbeziehungen zwischen Österreich und Deutschland, Beziehungen, die sich auf verschiedensten Ebenen vollziehen und in ein komplexes System eingebunden sind. Daraus ergeben sich interessante Fragen, die nicht nur etwaige gegenseitige Abhängigkeiten betreffen, sondern sich auch um Erneuerung und Weiterentwicklung drehen.

Gemeinsame Tradition

Die lange Tradition der Wirtschaftsbeziehungen zwischen Österreich und Deutschland entwickelte sich, historisch betrachtet, vor dem Hintergrund verschiedener Ereignisse wie etwa dem Wirtschaftswunder in Deutschland und dem EU-Beitritt beider Länder. Es entstanden große Einzelhandelsstrukturen. Viele mittelständische deutsche Unternehmen konnten in Österreich ihre Produkte wettbewerbsfähig machen. Thomas Gindele, der Hauptgeschäftsführer der Deutschen Handelskammer in Österreich, hebt im Interview den Stellenwert der Zusammenarbeit mit der Anmerkung hervor, dass es kaum intensivere Wirtschaftsbeziehungen zwischen anderen Ländern gebe als die zwischen Österreich und Deutschland.

Diese Kooperation spiegle sich folgerichtig auch auf dem Arbeits-



Thomas Gindele im Gespräch mit Schülerinnen und Schülern der Vienna Business School. [Foto: DHK]

markt wider. Deutschland leidet wie Österreich an Fachkräftemangel. Auf beiden Arbeitsmärkten spielen kompatible rechtliche Voraussetzungen eine große Rolle, wenn es darum geht, den Austausch zu intensivieren.

Aus Sicht eines deutschen Unternehmens ist es naheliegend, in ein Nachbarland wie Österreich zu expandieren. Doch der Grund dafür liegt schon lang nicht mehr in der geografischen Nähe. „Ich gehe nach Österreich, weil es bestimmte Voraussetzungen gibt, hochwertige Pro-

dukte oder Entwicklungen umsetzen zu lassen, da ich in Österreich sehr qualifiziertes Personal habe“, erklärt Gindele.

Aber auch in diesem Bereich gebe es noch Luft nach oben, wenn man, vor allem im Bereich der gesetzlichen Rahmenbedingungen, Erleichterungen schaffe. Gleichzeitig sollte für einen reibungsloseren Austausch am Arbeitsmarkt auch noch die Bürokratie verringert werden. Die gesetzlichen Feinheiten der Europäischen Union, auf die Nachbarländer wie Österreich und Deutschland als

Arbeitgeber oder auch Arbeitnehmer achten müssen, stellen viele Unternehmen noch vor Herausforderungen.

Nach einer langen gemeinsamen Vergangenheit ist es naheliegend, dass Turbulenzen in der Wirtschaftsbeziehung für beide Länder fatale Folgen hätten. „Also ich glaube, wenn ab morgen der Handel zwischen Österreich und Deutschland stoppen würde, würde es in Österreich die größte Wirtschaftskrise aller Zeiten geben“, sagt Gindele. Vor allem für Großunternehmen der Automobilzulieferbranche gäbe es dann immense Verluste. Löhne könnten nicht mehr bezahlt werden, die Arbeitslosenquote würde steigen. Ein Ende der bilateralen Wirtschaftsbeziehungen würde aber auch Deutschland ins Mark treffen, betont Gindele, der aktuell freilich keinen Anlass für solche Befürchtungen sieht.

Wie wird sich die österreichisch-deutsche Zusammenarbeit weiterentwickeln? Gindele sieht - dank Know-how und vieler Initiativen - gute Voraussetzungen, dass beide Wirtschaftspartner in Europa Vorreiter im Energiebereich werden könnten. Insbesondere auf den Gebieten Elektronik, Biotechnologie und Pharmazie bewege man sich - dank bereits bestehender Strukturen und eines gegenseitigen Forschungsaustauschs - gemeinsam in die gleiche Richtung. Wenn beide Wirtschaftspartner hier Hand in Hand arbeiteten, könne noch viel geschehen.

INFORMATION

Die Seite „Jugend – Zeitung – Wirtschaft“ beruht auf einer Medienkooperation der „Presse“ mit dem IZOP-Institut. Finanziert wird sie von sieben Sponsoren.

AUF EINEN BLICK

Am Projekt „Jugend – Zeitung – Wirtschaft“ der „Presse“ nehmen teil:

HAS BBI Wien, Vienna Business School Augarten, Vienna Business School HAK III, BHAK und BHAS Wien 10 (2 Klassen), ibc hetzendorf BHAK 12 Wien, Maygasse Business Academy (2 Klassen), Vienna Business School Floridsdorf, BHAK/BHAS Hollabrunn (2 Klassen), BHAK Laa/Thaya, Vienna Business School HAK/HAS Mödling, BHAK und BHAS Neunkirchen, BHAK/BHAS Wiener Neustadt, HAK/HAS Krems (2 Klassen), Schulzentrum Gmünd, BHAK/BHAS Linz, HTBLA Wels (2 Klassen), BHAK/BHAS Gmunden, HLW Neumarkt am Wallersee, Handelsakademie Kitzbühel (2 Klassen), BHAK und BHAS Feldkirch, Bezauer Wirtschaftsschulen, BHAK und BHAS Lustenau, BHAK/BHAS Feldbach, BHAK/BHAS Deutschlandsberg

Projektpartner:

Bankenverband, Deutsche Handelskammer in Österreich, ÖBB, OMAV, Sanofi, Verbund, Wiener Städtische Versicherung
Pädagogische Betreuung: IZOP-Institut zur Objektivierung von Lern- und Prüfungsverfahren, Aachen
Ansprechpartner: Titus Horstschafer