

Mobilität liegt weniger im Trend als früher

Junge Schweizer zieht es nicht ins Ausland

«Mittelstand goes Global» lautete das Motto des jüngsten Crown World Mobility Talk in Zürich. Experten aus verschiedenen Branchen diskutierten Herausforderungen von kleinen und mittleren Unternehmen bei der Entsendung von Mitarbeitenden ins Ausland. Moderiert wurde die Diskussion von Giovanni De Carlo, Business Development Director Continental Europe bei Crown World Mobility.

Nicht nur Konzerne engagieren externe Firmen für die professionelle Rundumbetreuung ihrer Expats. Auch immer mehr KMU nutzen spezialisierte Dienstleister für die Organisation der oft komplexen administrativen Formalitäten und erbringen ein breites Spektrum an Relocation Services - inklusive interkulturellem Training - im jeweiligen Land. Giovanni De Carlo, Direktor bei Crown World Mobility, stellte die Frage zur Diskussion, welche Unterschiede es konkret bei der Betreuung von internationalen Personaleinsätzen zwischen KMU und Konzerne gebe.

Dazu meinte Nathalie Bold, Gründerin und Managerin von OneExpatsServices GmbH: «Grundsätzlich ist es die Firmenkultur, die darüber entscheidet, in welcher Form Expats entsendet und im Ausland betreut werden und nicht eine Frage der Grösse der Unternehmung.» Bei den Richtlinien gebe es aber grosse Unterschiede zwischen Konzern und KMU. In der Regel seien diese in den Konzernen viel umfassender und würden regelmässig auch überprüft.

Einig waren sich die Experten in der Diskussionsrunde, dass das Mobilitätsbewusstsein vor allem bei der neuen Generation von angehenden Führungskräften weniger im Trend ist als früher. So werden weniger Mitarbeitende ins Ausland entsendet und Mitarbeitende, die in Frage kommen, erwarten dafür auch eine bedeutende Gehaltserhöhung. Generell fordern Expats mehr Leistungen als früher. Es brauche mehr Überzeugungsarbeit für eine Entsen-



Die Diskussionsteilnehmer v.l.n.r.: Daniel Schicker, Geberit; Nathalie Bold, OneExpatsServices GmbH; Martina Moritz, Pöry; Giovanni De Carlo, Direktor Crown World Mobility.

dung als früher. Junge Mitarbeitende, die noch keine Familie haben, könnten noch einfacher für einen Auslandsaufenthalt gewonnen werden.

Unterschiedlich hingegen beurteilten die Experten die Erfahrungen mit externen Dienstleistern. Daniel Schicker, Head of Human Resources bei Geberit, erklärte, sie habe gute Erfahrungen mit lokalen Dienstleistern gemacht. Martina Moritz, Head of Human Resources bei Pöry, hat bessere Erfahrungen mit Beratern gemacht, welche eine eigene globale Präsenz aufweisen.

Tendenziell ist die Problematik der Repatriierung und Wiedereingliederung eines Expats nicht zu unterschätzen. Darauf wiesen die Diskussionsteilnehmenden mehrfach hin. Bei Geberit und Pöry ist während des Zeitraum der Entsendung ein Personalverantwortlicher jeweils zustän-

dig, regelmässig mit den Expats in Kontakt zu bleiben und diese somit auch genug früh für die Rückkehr vorzubereiten. Bei KMU bestehe eher die Gefahr, dass der Expat bei der Rückkehr keinen passenden Job findet, weil aufgrund der Firmengrösse weniger Karrieremöglichkeiten bestehen.

Was sind kommende Herausforderungen? «Ein Mitarbeiter muss wirklich top sein, damit eine teure Entsendung gerechtfertigt ist», erklärte Daniel Schicker. Martina Moritz erwähnte, dass die Schweizer Lohnkosten im internationalen Vergleich teuer seien und es daher zu mehr Anstellungen durch Ausländer beziehungsweise von lokalen Mitarbeitenden kommen könnte. Die grösste Herausforderung wird jedoch sein, junge und talentierte Schweizerische Mitarbeitende für einen Auslandsaufenthalt zu überzeugen.

Sinikka Jenni