

HR-Flexibilität mit Europa

Nach der EU-Erweiterung im letzten Frühjahr ist die Lage auf dem Schweizer Arbeitsmarkt spannender denn je. Am 1. Juni 2004 fiel ein Teil der Schutzbestimmungen (Inländervorrang) gegenüber den alten EU-Ländern dahin. Gleichzeitig sind weitere Schritte in Richtung Öffnung des Arbeitsmarktes geplant. Mit der EU-Mitgliedschaft haben beide Pakete der bilateralen Verträge nichts zu tun. Insofern erhält die Schweiz – ein Ja am 5. Juni und am 25. September vorausgesetzt – sozusagen den Fünfer und das Weggli. Mutiert unser Land deshalb vom Hochpreisland zum investitionsträchtigen Gebiet, und werden die Schweizer Manager zu flexiblen Innovatoren? Und was bedeutet diese Entwicklung für die HR-Verantwortlichen? Interessant ist auf jeden Fall die Beobachtung, dass immer mehr «Aufenthalter mit Wohnsitz und gültiger Aufenthaltsbewilligung in der Schweiz» trotzdem am Wochenende in ihr benachbartes Heimatland reisen. Die Schweiz ist steuerlich offensichtlich attraktiv, zudem können Familien- und Sozialleistungen gegenseitig verrechnet werden.

Diese Koordinationen der Sozialversicherungen bringen neue Reglemente und Weisungen mit sich. Das ist Knochenarbeit – und zwar nicht nur für die öffentlichen Dienst- und Amtsstellen, sondern auch für die HR-Abteilungen. Die Ver-

sicherungsabrechnungen unterstehen grundsätzlich dem Erwerbsortprinzip. Bei gleichzeitiger Tätigkeit in zwei oder mehr Ländern werden auch der Wohnsitz und allenfalls das Land des Hauptsitzes des Unternehmens berücksichtigt. HR-Verantwortliche können aber bereits im Vorfeld aktiv werden und die Verwaltungstätigkeit trotz dem Mehraufwand minimieren. So bleibt ihnen mehr Zeit für ihre (teilweise neue) Rolle als Manager der interkulturellen Vielfalt!

Dass bei Fusionen zwei Kulturen aufeinander treffen und dass sich dies zumindest am Anfang nicht immer positiv auswirkt, ist bekannt. Nun kommt ein Bereich dazu, über den bis anhin kaum gesprochen wurde: Durch die Personenfreizügigkeit durchmischen sich die Kulturkreise bezüglich Arbeitsverhalten und Führungsstile – da können gerade im Büroalltag auf der mittleren und oberen Managementstufe die Funken sprühen! Für die im Allgemeinen eher ruhigen und wenig risikofreudigen Schweizer beispielsweise ist es eine Herausforderung, wenn plötzlich deutsche Hardliner das Zepter übernehmen. Und für den Engländer ist es kein Problem, an der Teamsitzung in seiner Muttersprache zu überzeugen.

Und die Schweizer und Schweizerinnen? Wir dürfen zu unserer bunten und starken Ausbildungslandschaft stehen. Gerade in diesem Bereich kann die HR-Expertin oder der HR-Experte im Unternehmen aufzeigen, welche ausländischen Diplome wirklich etwas taugen. Denn die Qualität der Ausbildung, gepaart mit der beruflichen Einbindung, führt zu Spitzenleistungen.

Jacqueline Zesiger



Die Autorin

Jacqueline Zesiger ist Geschäftsführerin der govAccess GmbH in Zürich und Wald AR, die sich mit internationalem HR-Management befasst.

Kontakt: www.govaccess.ch
jacqueline.zesiger@govaccess.ch