

(Fortsetzung von Seite 1)

geworden sind, neue Anstrengungen zu unternehmen. Barbara Moses, Bestsellerautorin mehrerer Bücher über Karriereplanung und -Coaching, wird an der WEC auf diese Thematik eingehen. Den Stellenanbietenden haben wir gewinnmaximierende Potenziale aufzuzeichnen, die gewiss nicht nur in der Verlagerung der Produktion in Billiglohnländer bestehen kann. Die Professoren Armin Falk und Johannes Siegrist zeigen auf, dass bei einer Neudefinition traditioneller Benchmarks für den Erfolg Positionen beziehbar sind, welche eine neue Nachhaltigkeit des Unternehmertums und damit langfristigen, auch finanziellen Erfolg sichern. Wir werden die Welt an zwei Tagen in Montreux nicht verändern aber gewiss dazu beitragen, eine Diskussion zu versachlichen, die heute in Ermangelung genügender Differenziertheit zu emotional geführt wird.»

(\* Eva Joder ist Assistentin bei der Geschäftsstelle des Verbands der Personaldienstleister der Schweiz (VPDS) in Zürich. Die VPDS vertritt rund 170 Unternehmungen im Human Resources Bereich in den Sektionen Personalberatung, Personalverleih und Outplacement. ([www.vpds.ch](http://www.vpds.ch), [eva.joder@vpds.com](mailto:eva.joder@vpds.com))

### World Employment Conference

An der World Employment Conference (WEC), die vom 28. bis 30. April 2004 in Montreux stattfindet, treffen sich Vertreter aus den folgenden Bereichen: private Arbeitsvermittlung, Politik, Wissenschaft, Wirtschaft, Wirtschaftsanalyse und Zentralbankwesen.

Das Eröffnungsreferat wird Bundespräsident Joseph Deiss halten. Thema seines Referats ist «Wie kann die Schweiz künftig an der Spitze bleiben?». Unter den Gästen weilen ebenfalls John P. Martin, Direktor für Beschäftigung, Arbeit und Soziales bei der OECD in Paris sowie Hans Hofmeijer, Direktor des ILO Programms für multinationale Unternehmen. Kurzfristige Anmeldungen sind möglich. ([www.wec04.org](http://www.wec04.org))

## Freier Personenverkehr CH-EU

# Rekrutieren in Europa

### Die Erweiterung der EU sowie der freie Personenverkehr stellen neue Herausforderungen an die Verantwortlichen der Personalabteilungen.

Von Jacqueline Zesiger (\*)

Ab Frühjahr findet die Ostblock-Erweiterung statt. Die Übergangsfrist von zwei Jahren, während der bei Arbeitsbewilligungsgesuchen aus dem EU- und EFTA-Raum strenge Kontrollmechanismen (Inländervervorrang) angewendet wurden, läuft fast gleichzeitig aus. Für die neu dazu stossenden Länder wird zusätzlich eine Periode von flankierenden Massnahmen gelten. Werden wir nun mehr Konkurrenz bei Stellenbewerbungen zu gewärtigen haben? Werden Unternehmen aus dem europäischen Raum ihre eigenen Leute bringen? Das Rezept heisst: Die neue Lage richtig einschätzen sowie die kommenden Herausforderungen im Human Resources Management gelassen mit gezieltem Sourcing und Informations-Placement hinnehmen.

### Droht Einwanderungswelle?

Die Angst, dass ausländische Arbeitskräfte in Massen in die Schweiz ziehen werden, ist unbegründet. Die Schweiz hat momentan selber mit zahllosen gut qualifizierten Arbeitslosen zu kämpfen. Erfahrungsgemäss entsteht Arbeitsmigration insbesondere in hochkonjunkturellen Zeiten. Das heisst nicht, dass in speziellen Berufssparten kein Mangel an hoch qualifizierten Spezialisten herrscht. In der Technologiebranche sind klar weniger Arbeitsbewilligungsanträge eingegangen. In der Industrie gab es Funktionsverschiebungen: Weniger IT-Spezialisten werden gebraucht, dafür mehr Controller

oder Turnaround-Manager, welche oft via Intercompany-Transfer vom GATS (General Agreement on Trade in Services) profitieren. Ebenfalls werden viel effizientere Lösungen gesucht, weniger teure Consultants beschäftigt und somit auch weniger Dienstleistungserbringer aus dem Ausland rekrutiert. Eine Lohnkorrektur nach unten von bis zu 30% ist zu verzeichnen. Lohndumping kommt, wenn überhaupt, in Grossunternehmungen nur bescheiden vor. Die Salärbandbreiten sind festgesetzt und danach richtet sich der Arbeitsvertrag. Risikotüberwälzungen auf Arbeitnehmende finden statt, indem tiefe Basislöhne und Provisionen festgelegt werden oder Arbeit auf Abruf eingeführt wird. Arbeitnehmerorganisationen sind jetzt gefordert.

### Grenzgänger im Vormarsch

Schon heute können Grenzgänger von Mulhouse in Zürich oder von Bregenz in Lugano eine Anstellung annehmen und Wochenaufenthalter sein. Nach der fünfjährigen Übergangsfrist werden Arbeitnehmer auch von London oder Hamburg aus für die Woche einfliegen können. Einige Grenzgänger haben ihren Wohnsitz in die Schweiz verlegt. Interessant ist, dass immer mehr «Aufenthalter mit Wohnsitz und gültiger Aufenthaltbewilligung» in der Schweiz am Wochenende trotzdem ihr benachbartes Heimatland aufsuchen. Steuerlich ist die Schweiz attraktiv, die Lebenshaltungskosten dafür hoch.



Jacqueline Zesiger

Executive Search Unternehmen oder Personalvermittler berichten von markant mehr Bewerbungen

aus dem Ausland. Systematisch surfen viele Menschen auf der ganzen Welt auf Internetseiten von Unternehmen oder Personalberatungsfirmen und mailen ihre Bewerbungen ohne grosse Vorabklärungen. Hoch qualifizierte Personen für Spezialistenberufe wie Steuerexperte oder Anwalt können meist nicht platziert werden, da diesen Kandidaten entsprechende juristische Grundlagen des schweizerischen Rechts nicht bekannt sind. Hingegen sind die Chancen erkennbar grösser, eine Stelle als «Controller» oder «Finanzfachmann» in höheren Führungsebenen zu finden.

Generell ist kein eigentlicher Zustrom aus dem Ausland zu verzeichnen, da der Bedarf an bestqualifizierten Personen sehr gut mit hiesigen Bewerbern abgedeckt werden kann. Der Aufwand ist gross, aus dem EU-Raum oder Drittstaaten zu rekrutieren.

### Koordination kompliziert

Von den bilateralen Verträgen wurde von verschiedenen Seiten erwartet, dass die Behördengänge vereinfacht würden. Überraschendes zeigt aber eine diesbezügliche Anfrage bei einigen Unternehmen. Schnellere, effizientere und günstigere Prozeduren beim Ausstellen von Ausweisen und Dokumenten oder beim Einholen von Arbeitsbewilligungen sowie bei Aufenthaltsfragen sind nicht wirklich eingetreten. Einige Unsicherheiten bei der Umsetzung der Regeln über die Steuern, Kranken- und Pensionsversicherungen bestehen nach wie vor. Insbesondere die Anstellung von Fachspezialisten aus Drittstaaten (alle Länder ausserhalb des EG-/EFTA-Raumes, inkl. USA) ist schwieriger geworden. Wegen der wirtschaftlichen Flaute und der erst kurzen Laufzeit der Bilateralen Verträge lässt sich hingegen noch

kein Erfahrungswert herleiten. Auf den Internetseiten der Behörden sind viele Informationen zu finden.

### Freiheit auch für Schweizer

EU-Bürger können heute in der Schweiz selbständig sein und Firmen gründen. Dadurch entstehen Arbeitsplätze. Erfahrungsgemäss wird inländisches Personal rekrutiert, da dieses schon hier ist und sich die Lohnkosten unter anderem wegen der stabilen Arbeitssituation (kein Streik, wenig Krankheit) im Rahmen halten. Es ist auch aufwändig, Mitarbeitende nachzuziehen, da die Aufenthaltspapiere besorgt, Anmeldeverfahren begleitet und deren Wohnsituation geregelt werden muss. Schweizerinnen und Schweizer können ebenfalls in der EU leben und arbeiten. Heute müssen keine Arbeitsbewilligungsgesuche mehr eingereicht werden. Dies erleichtert die Emigration, ob zur Arbeit oder Ausbildung. Es empfiehlt sich, die schweizerischen Informationsbroschüren des SECO und der kantonalen Ämter in die Bewerbungsunterlagen zu integrieren oder bei Wohnsitznahme vorzulegen.

### Der HR-Entrepreneur

Spätestens bei der ersten Koordinationsaufgabe der Sozialversicherungsleistungen oder der Vorsorgeeinrichtungsplanung tauchen Fragezeichen auf. Die optimale Gestaltung der Personaladministration ist essenziell für das effiziente Verarbeiten der diversen Themen. Durch klare Abgrenzung der eigenen Möglichkeiten (Zeit/Mittel/Fokus) und entsprechendem In- oder Outsourcing einzelner Teilbereiche öffnet sich eine Drehtüre. Ein routinierter Ablauf in der Personalabteilung ist sehr empfehlenswert.

(\* Jacqueline Zesiger ist Geschäftsführerin der govAccess GmbH einem Kompetenzzentrum für internationales HRM in Zürich und Wald (AR). ([www.govaccess.ch](http://www.govaccess.ch), [j.zesiger@govaccess.ch](mailto:j.zesiger@govaccess.ch))

Diesen und weitere Artikel finden Sie unter [www.jobwinner.ch](http://www.jobwinner.ch)