

01.12.2015 – 14:39 Uhr

Aktuelle Mercer-Studie zeigt: Kurzfristige Auslandsentsendungen werden wichtiger

Zürich (ots) -

- Kosten und "Dual Careers" sind grösste Hindernisse
- Zunehmende Vielfalt bei Entsendungsarten und -richtlinien
- Anteil weiblicher Expatriates seit 2010 um 6 Prozent gestiegen

Mehr als die Hälfte der multinationalen Unternehmen (56 Prozent) erwartet nach einer aktuellen Studie von Mercer für 2015/2016 eine Zunahme der kurzfristigen Entsendungen. Insgesamt werden die zur Anwendung kommenden Entsendungsarten vielfältiger. 54 Prozent der Studienteilnehmer rechnen im kommenden Jahr mit einem Anstieg der permanenten Transfers, 50 Prozent sehen erhöhten Bedarf an Entsendungen mit Entwicklungs- bzw. Trainingscharakter. 47 Prozent der Unternehmen prognostizieren einen Zuwachs bei lokal eingestellten Ausländern und 44 Prozent erwarten einen Anstieg der traditionellen langfristigen Entsendungen.

"Unternehmen nutzen eine grössere Vielfalt an Entsendungsarten, um auf sich verändernde Anforderungen in ihrem Geschäft und Entwicklungen im globalen Arbeitsmarkt zu reagieren", so Ulrike Hellenkamp, Mobility-Expertin bei Mercer. "Insbesondere kurzfristige Entsendungen spielen hierbei eine immer wichtigere Rolle. Die Unternehmen wollen in einem sich rasant verändernden Geschäftsumfeld agil und schnell handlungsfähig bleiben."

"Die zunehmende Diversifikation der Entsendungsarten führt natürlich zu mehr Komplexität für die Unternehmen. Dies stellt HR- und Mobility-Manager vor zusätzliche Herausforderungen im Bereich Compliance und bei der Gestaltung von Entsendungsrichtlinien. Allerdings kann die übergeordnete Geschäftsstrategie des Unternehmens von einer flexibleren und kosteneffizienteren Entsendungsgestaltung profitieren", ergänzt Hellenkamp.

Laut Studie nutzte knapp die Hälfte der Unternehmen in den letzten beiden Jahren häufiger kurzfristige (51 Prozent) und permanente Transfers (50 Prozent), während nur 43 Prozent weiterhin verstärkt auf langfristige Entsendungen gesetzt haben. Weltweit sind mittlerweile bei 85 Prozent der Unternehmen eine oder mehrere Entsendungsrichtlinie(n) etabliert, was einer Steigerung von 4 Prozent seit 2012 entspricht. Aufgrund der zunehmenden Diversifikation der Entsendungsarten zeigt sich ein deutlicher Anstieg an Unternehmen, die mehrere Richtlinien nutzen (heute 64 Prozent im Vergleich zu 57 Prozent im Jahr 2012).

"Es ist schwierig, mit einer einzigen Richtlinie allen Anforderungen gerecht zu werden. Versucht man es trotzdem, führt dies häufig dazu, dass die Mitarbeiter nicht angemessen vergütet werden. Die meisten Unternehmen können durch die Einführung von Richtlinien, die auf verschiedene Entsendungsarten und unterschiedliche Situationen zugeschnitten sind, auf sehr effiziente Weise Kosten einsparen", so Hellenkamp.

Entsendungen: Gründe und Hindernisse

Die fünf im Rahmen der Studie meistgenannten Gründe für Auslandsentsendungen sind die Bereitstellung von technischen Fähigkeiten, die lokal nicht verfügbar sind (43 Prozent), der Transfer von Know-how (43 Prozent), die Bereitstellung spezifischer Managementfähigkeiten (41 Prozent), Karriereplanung und Führungskräfteentwicklung (41 Prozent) sowie die Erfüllung bestimmter Projektanforderungen (40 Prozent). Zukünftig erwarten 57 Prozent der Unternehmen eine Zunahme der strategischen Entsendungen. 51 Prozent rechnen damit, mehr junge Mitarbeiter ins Ausland zu entsenden und 41 Prozent prognostizieren vermehrte Entsendungen in abgelegene Gebiete. Der grösste Zuwachs wird bei Entsendungen in die USA sowie nach China, UK, Singapur und Brasilien erwartet.

Das effektive Management der Karriere von begleitenden Lebensgefährten ("Dual Careers") und die familiäre Situation sind die in der Studie global meistgenannten Hindernisse für Mitarbeitermobilität. 37 Prozent der Befragten sehen darin grosse oder sehr grosse Herausforderungen. Die "Kosten im Zusammenhang mit den derzeitigen Bedingungen" wurden mit 35 Prozent am zweithäufigsten genannt, gefolgt von "Härtefällen" (25 Prozent) und "Karrieremanagement" (23 Prozent). Jedoch sind all diese Herausforderungen im Vergleich zur Studie 2012 weniger ausgeprägt (siehe Grafik), was darauf hindeutet, dass die Unternehmen proaktiv Massnahmen ergreifen, um Hindernisse abzubauen.

Für Unternehmen in der Schweiz sind die Kosten einer Entsendung das grösste Hindernis. Dieses resultiert aus den hohen Lebenshaltungskosten für Mitarbeiter, die in die Schweiz entsendet werden, trifft aber aufgrund der vergleichsweise hohen Gehälter auch für Entsendungen von Schweizer Arbeitnehmern ins Ausland zu. Daher

werden zunehmend Commuter Assignments, Local-Plus-Pakete oder lokale Beschäftigungsverhältnisse den klassischen Langzeiteinsendungen vorgezogen.

"Mit kurzfristigen Entsendungen und Commuter Assignments können Unternehmen einige grössere Hindernisse umgehen", so Ulrike Hellenkamp. "Üblicherweise nehmen Mitarbeiter, die über diese Entsendungsarten ins Ausland geschickt werden, ihre Familie nicht mit. Lebensgefährten können weiter im Heimatland arbeiten und es entstehen so keine zusätzlichen Kosten. Jedoch müssen die über diese Entsendungsarten entsandten Mitarbeiter in einigen Bereichen intensiver betreut werden, um Compliance-Verstösse hinsichtlich Steuer, Sozialversicherung und Immigration zu vermeiden. Ansonsten drohen sowohl dem Unternehmen als auch dem Mitarbeiter ernste rechtliche und finanzielle Konsequenzen."

Geschlecht und Alter der Expatriates

Der Anteil weiblicher Expatriates hat sich weltweit auf 15 Prozent erhöht (2013: 12 Prozent; 2010: 9 Prozent). "Dennoch zeigt sich mit Blick auf den sehr viel höheren Frauenanteil in der Gesamtbelegschaft der meisten Unternehmen, dass noch verhältnismässig wenige weibliche Expatriates entsendet werden. Die Unternehmen sollten ihre Auswahlprozesse, Richtlinien und die gewährten Benefits genau überprüfen, um zu vermeiden, dass sie die Entsendung weiblicher Talente bewusst oder unbewusst einschränken", kommentiert Ulrike Hellenkamp.

Die Mehrzahl der langfristig entsendeten Mitarbeiter (66 Prozent) ist zwischen 35 und 55 Jahre alt. Kurzfristig entsendete Mitarbeiter werden dagegen zunehmend jünger: Mittlerweile sind 48 Prozent unter 35 Jahre alt, eine Steigerung um 3 Prozent seit 2013. Expatriates über 55 sind nach wie vor die Ausnahme. Nur 10 bzw. 7 Prozent der lang- bzw. kurzfristig entsendeten Mitarbeiter fallen in diese Altersgruppe. Allerdings ist davon auszugehen, dass sich dieses Bild aufgrund alternder Belegschaften und mangelnder Fachkräfte mit der Zeit ändern wird.

Über die Studie

Die in dieser Pressemitteilung aufgeführten Daten stammen aus der Mercer-Studie "Worldwide International Assignments Policies and Practices" (WIAPP) 2015, in deren Rahmen 831 multinationale Unternehmen mit insgesamt etwa 29 Millionen Mitarbeitern befragt wurden. Auf www.mercer.ch/newsroom/kurzfristige-auslandsentsendungen-werden-wichtiger.html finden Sie neben dem Meldungstext auch eine Infografik zur Studie.

Über Mercer (www.mercer.com)

Mercer zählt mit mehr als 20.000 Mitarbeitern in mehr als 40 Ländern zu den führenden globalen Anbietern von Dienstleistungen in den Bereichen Talent, Health, Retirement und Investments. Die Berater von Mercer unterstützen Unternehmen bei der Gestaltung und dem Management der beruflichen Altersvorsorge, der Krankentaggeld- und Unfallversicherung sowie bei der Optimierung des Human Capital-Managements. Das Unternehmen ist überdies einer der führenden Anbieter von Verwaltungs-lösungen für betriebliche Nebenleistungen. Die Mercer-Dienstleistungen im Bereich Investments beinhalten das Investment Consulting sowie Multi-Manager Investment-Produkte. Das Unternehmen ist Teil der Marsh & McLennan Companies, Inc. (www.mmc.com). Die Aktie der Muttergesellschaft ist mit dem Ticker-Symbol MMC an den Börsen New York, Chicago und London notiert.

Mercer (Switzerland) SA, (www.mercer.ch)

Mit mehr als 130 Mitarbeitenden an den Standorten Zürich, Genf und Nyon ist Mercer in der Schweiz einer der führenden Anbieter von Personalvorsorgeberatung, Investment Consulting und für die Administration von Pensionskassendienstleistungen. Darüber hinaus unterstützt Mercer Unternehmen im Bereich von Human Capital- und Vergütungsmanagement.

Kontakt:

Weitere Informationen:

Corinna Rygalski
E-Mail: corinna.rygalski@mercer.com
Tel.: +49 (0) 69 689778 663

Steffen Zwink
E-Mail: steffen.zwink@mercer.com
Tel.: +49 (0) 69 689778 665

Mercer Deutschland GmbH

Lyoner Straße 36
60528 Frankfurt am Main

www.mercer.de

Diese Meldung kann unter <https://www.presseportal.ch/de/pm/100054523/100781241> abgerufen werden.