

## Crown World Mobility Talk

# «Expats wollen Sicherheit und gute Betreuung»

Beim Crown World Mobility Talk in Zürich tauschten sich wieder Expertinnen zum Thema Globale Mobilität aus – diesmal zu Fragen und Trends rund um Expat Compensation. Faire Entlohnung, sorgfältige Prozessbegleitung und gute Kommunikation sind entscheidend.

«Wer kümmert sich um Expat Compensation?», so lautete das Motto der Crown-World-Mobility-Gesprächsrunde, die im Dezember 2014 im Zunfthaus zur Waag in Zürich stattfand. Knapp 40 Interessierte aus dem internationalen HR-Umfeld nutzten die Gelegenheit, sich während des ungezwungenen Business-Events mit Experten über aktuelle Trends auszutauschen. Auf dem Podium diskutierten die international erfahrenen HR-Expertinnen Monika Modes, Natalie Bold und Antonia Kuessner unter der Moderation von Crown-Direktor Giovanni De Carlo darüber, wie Unternehmen etwa Salär- und andere vor allem Compliant-relevante Fragen regeln, wenn Mitarbeitende für einen Aufenthalt ins Ausland transferiert werden.

Soll sich der neue Lohn beispielsweise am Salärmodell des Heimatlands orientie-

ren oder nach dem im Gastland üblichen Modell richten? Laut Umfragen wählen 67 Prozent der Unternehmen den Heimatland-Ansatz. Das gewohnte Lohnmodell sei für viele Mitarbeitende einfach und transparent nachvollziehbar, gerade wenn diese nach dem Aufenthalt wieder ins Heimatland zurückkehrten, betonten Natalie Bold und Antonia Kuessner. «Mitarbeitende ab einem gewissen Alter wünschen sich Sicherheit, Stabilität und gute Betreuung in allen Fragen», so Bold. Ein Trend hin zum Gastland-basierten Modell kann allerdings auch beobachtet werden. «Gerade wenn Mitarbeitende sehr viel umziehen und kein eigentliches Heimatland mehr haben, kann das Gastland-Modell Sinn machen», so Monika Modes aus ihrer Erfahrung im Life-Science-Umfeld. Man müsse flexibel sein und berücksichtigen, in welcher Situation und wohin jemand gesendet werde.

## Leistungen regeln und dokumentieren

Berücksichtigt und angesprochen werden müssen ganz viele Fragen: Wie regelt man steuerliche Fragen, wie steht es um die Sozialversicherungen, wer bezahlt die Krankenkasse? Neben fairer Entlohnung und der Regelung der Salärkomponenten soll auch sichergestellt werden, dass der Mitarbeitende und dessen Familie im Alltag gut betreut ist und er bei Fragen wie Aufenthaltsbewilligung, Schule oder Jobmöglichkeiten für den Partner unterstützt wird. «Eine gute Kommunikation ist entscheidend», so De Carlo. Alle involvierten Personen sollen für die Komplexität des Themas sensibilisiert, gut informiert und instruiert werden. Wer ist für was verantwortlich? Es gelte zudem, alle Leistungen und Daten gut und regelmässig zu dokumentieren – dies auch, um eine Übersicht in der Firma zu behalten, wem was bezahlt werde, so die wichtigsten Tipps der Expertenrunde. «Der Aufenthalt soll sehr gut vorbereitet und begleitet werden, relevante Fragen müssen mit dem Mitarbeitenden, aber auch mit der Linie geklärt sein», so De Carlo. Er plädierte dafür, auf Wünsche der Mitarbeitenden mit einer gewissen Flexibilität einzugehen, ohne allzu viele Ausnahmen zu machen. «So kann ein Aufenthalt zu einer Win-Win-Situation für beide werden.»

Mehr Informationen siehe auf der Website [www.crownworldmobility.com](http://www.crownworldmobility.com)



Bild: K. Truninger

International erfahrene HR-Expertinnen diskutierten zu Compliant-relevanten Fragen: Natalie Bold, Antonia Kuessner und Monika Modes.

Katharina Truninger