

04.01.2007 - 09:30 Uhr

PwC-Studie "Managing Mobility Matters 2006"

Zürich (ots) -

Europäische Führungskräfte - Mobilitätsmuffel

Die Mobilität europäischer Fachkräfte bleibt weit hinter den Erwartungen zurück. Sprachbarrieren, unterschiedliche Steuer- und Gesundheitssysteme und Sozialeleistungen, das fehlende einheitliche Arbeitsrecht innerhalb der EU sowie die lückenhafte Anerkennung beruflicher Qualifikationen in anderen EU-Ländern zählen zu den grössten Mobilitätshürden. Weiter spielen die sozialen und familiären Faktoren eine entscheidende Rolle für die geringe Mobilität. Diese Erkenntnisse gehen aus der Studie "Managing Mobility Matters 2006" von PricewaterhouseCoopers hervor.

Die von europäischen Staats- und Regierungschefs im Jahr 2000 initiierte Lissabon-Strategie setzte sich zum Ziel, die Europäische Union bis zum Jahr 2010 zum dynamischsten und am stärksten vom Wettbewerb bestimmten Markt weltweit zu machen. Sie zeichnete ein Bild der Welt, in der Arbeitgeber aufgrund der hohen Mobilität von Fachkräften Qualifikationslücken kostengünstig schliessen können. Wie die PwC-Studie "Managing Mobility Matters 2006" jedoch zeigt, ist die Mobilität von Fachkräften mit Ausnahme von Skandinavien, Irland und Grossbritannien enttäuschend niedrig.

Mobilitätshürden

In Europa gibt es immer noch beträchtliche Hürden, die die Mobilität im Arbeitsmarkt einschränken. Dazu gehören Sprachbarrieren, unterschiedliche Steuer-, Gesundheits- und Sozialsysteme, das uneinheitliche Arbeitsrecht innerhalb der EU und die lückenhafte Anerkennung beruflicher Qualifikationen in anderen EU-Ländern. Aber auch alltägliche Fragen sind ausschlaggebend. Dazu gehören Arbeitsmöglichkeiten und Karrierechancen für Lebenspartner, die Verfügbarkeit von Wohnungen und Schulen und die Trennung von Familie und Freundeskreis. "Oft fehlt es auch an Informationen über den Arbeitsmarkt in anderen Ländern. All diese Faktoren halten potenzielle Kandidaten davon ab, eine Stelle im Ausland anzutreten. Für die Schweiz ist jedoch die Mobilität von Arbeitskräften zur Deckung der Arbeitskräfteengpässe von besonderer Bedeutung, da wir in vielen Bereichen einen Ressourcenengpass haben", erläutert Andrew Chapman, Partner Steuer- und Rechtsberatung/Human Resource Services bei PricewaterhouseCoopers Schweiz.

Wettbewerbsdruck nimmt zu - Expansion verlangsamt sich

In der im Jahr 2001 von PricewaterhouseCoopers veröffentlichten Studie "Managing Mobility Matters 2001" sorgten sich die Unternehmen in erster Linie darum, Mitarbeiter zu finden, um ihre Chancen im europäischen Markt zu verbessern. Heute zeigt sich ein anderes Bild. Die EU-Volkswirtschaften expandieren langsamer, und der Wettbewerbsdruck ist für Unternehmen wichtiger geworden. Für 27 Prozent (2001: 4 Prozent) der Unternehmen wirken sich die Personalkosten deutlich auf das Geschäft im europäischen Markt aus. Lediglich 13 Prozent (2001: 21 Prozent) der Unternehmen überbrücken Personalengpässe mit mobilen Arbeitskräften. Anne-Beatrice Meidow, Spezialistin für internationale Mitarbeiterereinsätze bei PricewaterhouseCoopers, meint dazu: "Die Arbeitssuche und die Erwerbstätigkeit in einem anderen Land ist ein schwieriger Prozess. Soll die Mobilität in Europa zunehmen, müssen die einzelnen

Mitgliedstaaten und die Arbeitgeber diese Fragestellungen entschlossener angehen und die im Bericht aufgezeigten Ursachen für die Mobilitätshürden senken."

Begehrte ausländische Mitarbeitende

Zu den bedeutendsten Gründen dafür, dass Unternehmen ausländische Mitarbeitende einstellen, zählen der Aufbau internationaler Geschäftsmodelle und der Erwerb geeigneter Qualifikationen. Die Unternehmen, die ausländische Arbeitskräfte in ihren Reihen zählen, äussern sich im Allgemeinen positiv über deren Leistung. Viele Unternehmen stellen eine grössere Bereitschaft zur Anpassung und zu härterer Arbeitsbelastung fest als bei heimischen Mitarbeitenden. 33 Prozent (2001: 21 Prozent) der Unternehmen wollen mit der Beschäftigung ausländischer Mitarbeitenden ihre Kundendienstleistung verbessern.

Die PwC-Studie kann als PDF-File bei Claudia Sauter-Steiger bezogen werden.

Kontakt:

Andrew Chapman
PricewaterhouseCoopers
Partner Steuer- und Rechtsberatung
E-Mail: andrew.chapman@ch.pwc.com

Anne-Beatrice Meidow
PricewaterhouseCoopers
Manager Steuer- und Rechtsberatung
E-Mail: anne-beatrice.meidow@ch.pwc.com

Claudia Sauter-Steiger
PricewaterhouseCoopers
Leiterin Public Relations
E-Mail: claudia.sauter@ch.pwc.com

Diese Meldung kann unter <https://www.presseportal.ch/de/pm/100008191/100522334> abgerufen werden.