

Grenzgänger und die

Arbeiten in der Schweiz (6): Die Anpassungsfähigkeit eines Arbeitnehmers wird in der Schweiz gefordert. Für zahlreiche Unternehmen sind Grenzgänger ein Segen

VON MICHAEL POHL

Authentisch, eigenständig und mit beiden Beinen auf dem Boden – so beschreibt Simon Müller, Chef für Talentakquise des Unternehmens ABB Schweiz die Mentalität der Eidgenossen. Eigenschaften, die ein Grenzgänger bei Arbeitsantritt möglichst schnell für sich entdecken und verinnerlichen sollte. Wertvolle Tipps für Grenzgänger gibt es im heutigen Teil der Serie von SÜDKURIER und Volksbank Hochrhein.

Bereits in den Bewerbungs- und Einstellungsgesprächen fühlen die Mitarbeiter der Personalabteilung und die Chefs der Schweizer Unternehmen den



„Ich würde uns Schweizer als offen und herzlich bezeichnen.“

Simon Müller, ABB Schweiz

potenziellen Arbeitnehmern auf den Zahn. „Wir achten vor allem auf die Persönlichkeit – also Eigenverantwortung, Selbstständigkeit sowie ein hohes Maß an sozialer Kompetenz“, sagt Müller. Dabei spiele die Herkunft der Bewerber eine weitaus weniger wichtige Rolle. „Entscheidend ist nicht der Pass, sondern was jemand mitbringt.“ Denn Qualität sei ein wesentliches Merkmal, das Schweizer Unternehmen von anderen unterscheidet, sagt Müller, der diesen Anspruch im Gedankengut der Eidgenossen stark verankert sieht. Dabei beschreibt Müller die Qualität anhand dreier Indikatoren. „Ziele, Abmachungen und Pünktlichkeit erachten wir als verpflichtend.“ Interessante Persönlichkeiten die flexibel und offen sind und darüber hinaus noch teamfähig, sprachgewandt und leistungsbereit, stehen bei den Arbeitgebern hoch im Kurs.

Damit das Miteinander im Unternehmen funktioniert, ist Integration wichtig. Ein Neuer muss sich anpassen, so könnte man meinen. Sicherlich nicht falsch, jedoch sieht Müller den Integrationsprozess alles andere als etwas Einseitiges. Daran seien alle beteiligt. Der

neue Mitarbeiter und das Team müssten sich aufeinander zu bewegen. Die Sprache könne hierbei zwar helfen, allerdings sei in einem globalen Unternehmen wie ABB, das ohnehin länderübergreifend agiert, die Sprache meist weniger wichtig. „Für viele Mitarbeiter ist Englisch die Sprache, in der sie sich untereinander austauschen“, so Simon Müller. Grenzgänger Adem Köz aus Waldshut, der schon für mehrere Unternehmen in unserem Nachbarland tätig war, schildert seine Erfahrungen als Deutscher in der Schweiz ähnlich: „Wenn du weißt was „Made in Swiss“ bedeutet und wie viel diese Qualität für die Schweizer zählt, dann weißt du, worauf du achten musst.“ Köz hat sich zudem noch die Landessprache angeeignet, um zu signalisieren, dass er sich integrieren möchte.

Kommunikation innerhalb der Unternehmen ist wichtig. Flache Hierarchien vereinfachen diese. Bei ABB Schweiz seien die Hierarchien tatsächlich eher flach, wie Müller es beschreibt. Die Mitarbeiter hätten großen Freiraum in der Umsetzung ihrer Projekte, wenn gleich von ihnen erwartet wird, dass sie diesen auch nutzen. Die Integration in die Unternehmensabläufe würde sehr zügig ablaufen und anschließend würden die Angestellten oft sehr rasch Verantwortung übernehmen. Um die Eingliederung in ein Unternehmen und in die sozialen Strukturen zu beschleunigen, rät Müller den Grenzgängern sich mit den Kollegen zu vernetzen. „Auch Aktivitäten außerhalb der Arbeit helfen, sich im neuen Umfeld schnell wohlfühlen.“

ABB Schweiz stellt sich als ein innovatives und interkulturelles Unternehmen dar. Und für ein solches seien Grenzgänger nach Ansicht von Simon Müller ein Segen. Nicht nur aufgrund der grenznahen Standorte von ABB spielen die Fachkräfte aus Deutschland eine wichtige Rolle für das Schweizer Unternehmen. „Grenzgänger sind in der Regel vertrauter mit unserer Mentalität und unserer Kultur“, nennt Müller den Vorteil, den er sieht. Rund 60 Prozent der Bewerber auf eine ausgeschriebene Stelle bei ABB seien Grenzgänger. Dabei seien die fachlichen Kompetenzen der Bewerber generell sehr hoch.

Schweizer Mentalität



Die Qualität der Bewerbungsunterlagen muss stimmen. Es kommt für Simon Müller von ABB nicht auf den Pass an, sondern was der Bewerber an Qualifikationen mitbringt. BILD: PICTURE-FACTORY

Grenzgänger zählen als Konkurrenten

„Aber in Deutschland...“ hört man in der Schweiz nicht besonders gerne. Personalleiterin Ursula Widmer erklärt warum nicht



Ursula Widmer, Personalleiterin

Die Unternehmen Bircher Reglomat AG und Bircher Process Control AG, bei denen Widmer Leiterin des Personalwesens ist, gehören zur BBC Gruppe und stehen wie zahlreiche andere Schweizer Unternehmen für Qualität. Deshalb betont Widmer, dass es nicht nur auf Zertifikate und Ausbildungen bei potentiellen Arbeitnehmern ankomme, sondern auch darauf geachtet werde, dass die Bewerber die Qualitätsansprüche verinnerlichen.

In Einstellungsgesprächen der Beringer Unternehmen werden allerdings keine Unterschiede zwischen Grenzgängern und Schweizern gemacht, wie Widmer sagt. Der einzige Unterschied in den Gesprächen sei, dass den „neuen“ Grenzgängern das „Drei-Säulen-Prinzip“ des Sozialversicherungssystems der Schweiz erklärt werde und auf Details wie Grenzängerbewilligung

und Quellensteuer hingewiesen werde.

Ursula Widmer erachtet es als sehr wichtig, dass sich neue und ausländische Arbeitnehmer integrieren, um sich „dementsprechend auch wohlfühlen zu können“. Sprachlich sei das nicht unbedingt notwendig.

Hier dürfe jeder seine Sprache oder seinen Dialekt sprechen, das Verstehen des Schweizer Dialektes sei jedoch sehr wichtig für die Team-Integration. Will der Grenzgänger akzeptiert und in die Gemeinschaft aufgenommen werden, heißt das für ihn aber auch sich anzupassen. Sätze, die mit „aber in Deutschland wird...“ hören die Eidgenossen gar nicht gerne. „Solche Aussagen werden in der Schweiz nicht sonderlich geschätzt, außer es dient einer Lösungsfindung“, sagt Widmer.

Anders als in Deutschland seien auch die Unternehmens-Hierarchien in der Schweiz. „Sie werden hier sicher schon

länger nicht mehr so streng gelebt, wie sie in deutschen Unternehmen noch häufig zu finden sind“, beschreibt Ursula Widmer.

Für die Firmen Bircher Reglomat und Bircher Process Control sind Grenzgänger von großer Bedeutung. „Wir sind so nah an der Grenze und legen deshalb unseren Kandidatenradius über die Grenze hinaus“, sagt die Personalleiterin. Auch seien es oft deutsche Bewerber, die nach Beringen kommen. „Ein interessanter Kandidat aus Zürich kommt nicht nach Beringen, einer aus Jestetten sehr wohl“, so Widmer.

Das Interesse von potentiellen Grenzgängern sei groß. Aus diesem Grund ist Widmer mittlerweile gezwungen, nahezu jede Initiativbewerbung abzulehnen. Hingegen profitieren die Unternehmen, wenn es um ausgeschriebene Stellen geht. Gerade bei komplexeren Anforderungsprofilen würden sie ohne Grenzgänger zu wenig bis fast keine Bewerbungen bekommen. Deshalb sieht Widmer deutsche Arbeitnehmer für grenznahe Unternehmen als eine klare Bereicherung.

Die Serie

Die achteilige Serie „Arbeiten in der Schweiz“ des SÜDKURIER-Medienhauses und der Volksbank Hochrhein beantwortet wichtige Fragen rund um die Beschäftigung im Nachbarland. Dabei erklären Experten und Betroffene in folgenden Teilen, worauf der in der Schweiz angestellte Deutsche unbedingt achten muss:

- 5. März: Versicherungen
- 7. März: Steuern
- 12. März: Altersversorgung



- 14. März: Arbeitsrecht
- 19. März: Grenzverkehr
- 21. März: Schweizer Mentalität
- 26. März: Baufinanzierung
- 28. März: Die Rückkehr

ANZEIGE

Zeiten ändern sich. Möglichkeiten auch Die PrivatFonds – so managt man Vermögen heute

Eine zeitgemäße Vermögensanlage muss heute vor allem zwei Dinge leisten: Sie sollte zu Ihren persönlichen Bedürfnissen passen und gleichzeitig die vielfältigen und sich ständig verändernden Chancen am Kapitalmarkt nutzen. Sprechen Sie uns an. Wir beraten Sie gerne, welche Möglichkeiten sich Ihnen bieten. Ihre Volksbanken Raiffeisenbanken.

Union Investment

Genossenschaftliche FinanzGruppe
Volksbanken Raiffeisenbanken

Informationen zu den Fonds von Union Investment erhalten Sie bei allen Volksbanken Raiffeisenbanken oder bei der Union Investment Privatfonds GmbH, Wiesenhüttenstraße 10, 60329 Frankfurt am Main, Telefon 069 58998-6060, www.union-investment.de.