

Heimreisen in unsicheren Zeiten

In der Hauptsache sind es zwei Fragen, die Expatriates zum Thema Heimreisen ihren HR-Managern vor der Entsendung immer wieder stellen: Wie häufig kann die Familie nach Hause reisen und wer trägt die Kosten?

Das sind wichtige und verständliche Fragen, besonders wenn das lokale Umfeld im Gastland den Neuling eher befremden oder gar zu einem länger andauernden Kulturschock führen kann.

Meistens sind auch Arbeitgeber der Meinung, dass regelmäßige Heimreisen für alle Beteiligten von Vorteil sind, auch für sie selbst. Denn sie stärken die persönlichen, familiären und gesellschaftlichen Beziehungen des Expatriate ins Heimatland. Darüber hinaus haben diese Reisen eine weitere Funktion, von der sowohl Arbeitgeber als auch Arbeitnehmer profitieren: Sie fördern die geschäftlichen Beziehungen zu den Kollegen, Mentoren und Vorgesetzten im Heimatland, was die Karrieremöglichkeiten (soweit es welche gibt) für den Expatriate nach der Rückkehr erleichtern kann.

Doch bei aller grundsätzlich positiven Einstellung gegenüber solchen Heimreisen für Expatriates tauchen konkrete Fragen auf: So ging der ORC „Worldwide Survey of International Assignment Policies and Practices“, im Dezember 2008 erhoben und zu Beginn dieses Jahres veröffentlicht, auch der Frage nach, ob die Unternehmen in der momentanen wirtschaftlich unbeständigen Zeit ihre Heimreise-Richtlinien dahingehend ändern, dass sie Budgetkürzungen und Streichung bisher gewährter Leistungen durchsetzen.

Wie viele Heimreisen pro Jahr sind also empfehlenswert? Die übliche Praxis bei vielen multinationalen Unternehmen besteht darin, dem entsandten und dessen Familie alle zwölf Monate eine Heimreise zu gewähren. Teilweise werden durch die Richtlinien jedoch Einschränkungen oder Reglementierungen vorgenommen, etwa eine Wartezeit von sechs Monaten vor der ersten Heimreise. Damit soll erreicht werden, dass der Expatriate und seine Familie sich zunächst einmal einleben und in ihr neues Arbeits- und Lebensumfeld einfinden

können. Auch gegen Ende der Entsendung untersagen manche Richtlinien die Heimreise in den letzten sechs Monaten vor Rückkehr (wenn denn das Unternehmen dem Expatriate überhaupt ausreichend Vorbereitungszeit für die Rückkehr gewährt). Allerdings werden hier eher Ausnahmen gemacht, wenn zwingend erforderliche Vorbereitungen getroffen werden müssen, etwa für Schule und Wohnungssuche.

Generell hat der Familienstand keinen Einfluss auf die Häufigkeit der gewährten Heimreisen. Die meisten Unternehmen zahlen eine Heimreise pro Jahr, unabhängig ob der entsandte verheiratet oder Single ist, ob er Kinder hat oder nicht. Allerdings belegt der Vergleich der ORC „Worldwide Surveys of International Assignment Policies and Practices“ von 2006 und 2008 eine interessante Veränderung. Es zeigt sich ein leichter Rückgang bei der Anzahl der Unternehmen, die jährlich nur eine Heimreise gewähren, und korrespondierend ein leichter Anstieg bei den Unternehmen, die zwei Heimreisen pro Jahr genehmigen (s. Tabelle 1). Auch wenn damit die Anzahl der jährlich gewährten Heimreisen leicht angestiegen ist, beschränken dennoch andere Bestimmungen die Entscheidungsfreiheit der Expatriates.

Wie die Freizeit und der Urlaub für Heimreisen genutzt und welche Kosten erstattet werden (und für wen: den entsandten, die Familie oder alle), sind wichtige Fragen für die Beteiligten. Üblicherweise enthalten Heimreise-Richtlinien derartige Bestimmungen über Freizeit, Reisemodalitäten und Kostenerstattungen.

Die meisten Arbeitnehmer nutzen ihre Urlaubstage für Reisen in das Heimatland und nicht für Reisen im Gastland. Einige Unternehmen gewähren zusätzliche Tage für private Angelegenheiten – wie Besuche beim Hausarzt oder Spezialisten, Zahnarzt, Rechtsanwalt etc. Manche Arbeitgeber gehen noch einen Schritt weiter und berücksichtigen die zusätzlichen Reisezeiten, wenn ein Besuch im Heimatunternehmen erforderlich ist oder wenn der Weg über die direkte Reiseroute eine Übernachtung erfordert. Allerdings handelt es sich hier eher um Ausnahmen; die meisten Unternehmen (außerhalb von Japan) gewähren



keine solchen Zusatztage (s. Tabelle 2). Darüber hinaus verfolgen die meisten Firmen eine „use it or lose it“-Politik: 88 Prozent lassen keine Ansparung von Heimreisezeiten während der Entsendung zu, da der Sinn solcher Besuche ansonsten ins Leere laufen würde.

Generell erstatten die Unternehmen die Kosten für Economy Class auf dem direkten Reiseweg. Ausnahmen gibt es zumeist nur bei Flügen von erheblicher Dauer – zwischen sechs und neun Stunden –, dann wird die Business Class für ein komfortableres Reisen gewährt.

Viele Unternehmen erstatten während der Heimreise keine Kosten für Verpflegung und Unterkunft. Dagegen wird der Lebenshaltungskosten-Ausgleich, der den Preisunterschied zwischen Heimat- und Gastland ebnet, weitergezahlt. Manche Arbeitgeber übernehmen zudem die Kosten für einen Leihwagen und/oder öffentliche Verkehrsmittel während der Heimreise.

Hält es ein Mitarbeiter für erforderlich, einige Zeit im Heimatunternehmen oder im Headquarter tätig zu sein, übernehmen 44 Prozent der Unternehmen alle entstehenden Kosten für den entsandten, aber nicht für dessen Familie. Jedoch zahlen eine deutliche Anzahl der Unternehmen in dieser Situation keinerlei Reisekosten (s. Tabelle 3).

weiter auf Seite 2

Einige Entsendungsrichtlinien berücksichtigen, wenn ein Expatriate aus verschiedenen Gründen, etwa wegen fehlender familiärer und gesellschaftlicher Bindungen, einen Heimatbesuch für unnötig hält. Sie räumen dem Expatriate dann die Möglichkeit ein, während des „Heimurlaubs“ ein anderes Reiseziel als das Heimatland zu wählen.

Der ORC „Worldwide Survey of International Assignment Policies and Practices“ zeigt jedoch einen Anstieg der Unternehmen, die eine Heimreise einzig ins Heimatland gewähren:

- in Asien von 41 % auf 50 %
- in Europa und Mittlerer Osten von 45 % auf 54 %
- in Japan von 86 % auf 97 %
- in Amerika von 42 % auf 46 %
- weltweit ein Anstieg von 52 % auf 58 %

Wenn überhaupt, dann übernehmen die Arbeitgeber für diesen Fall, dass der Expatriate in ein anderes Land reisen will, die Reisekosten nur bis zu der Höhe, in der sie für die Reise ins Heimatland entstanden wären. Aber insgesamt zeigen unsere Surveys aus 2006 und 2008, dass die Zahl der Unternehmen wächst, die in dieser Situation keine Kosten übernehmen.

Die Heimreise ist für den Expatriate und seine Familie eine Möglichkeit, sich in sein Heimatland wiederzufinden. Sie bietet die Gelegenheit, die neusten Infos und Trends mitzubekommen und die Kontakte zu Freunden und Familie aufrechtzuerhalten. Während die Arbeitgeber derzeit gewillt sind, Heimatreisen weiterhin zu gewähren, gibt es durchaus auch die Tendenz, den Gürtel enger zu schnallen – und es ist davon auszugehen, dass dieser Trend bis zur Besserung der wirtschaftlichen Situation anhalten wird.

ORC-Seminar

ORC-Methodik in der internationalen Vergütungspolitik – Eine Einführung in Expatriate Compensation

findet am 9. November 2009 München statt.

Dieses Seminar ist eine grundlegende Einführung in die Thematik. Sie erfahren, wie Sie die Vergütung bei internationalen Mitarbeiterinsätzen sinnvoll und fair gestalten und handhaben können. Angesprochen werden die Personalverantwortlichen für Auslandsentsendungen/Expatriate Manager, die ORC-Daten bereits einsetzen und HR-Mitarbeiter, die die Methodik in der Vergütung von Expatriates kennen lernen wollen. Das Seminar ist somit für Neueinsteiger in die Thematik besonders geeignet.

Präsentationen und Fallstudien im Seminar wurden aus der Praxis entwickelt, um die Teilnehmer möglichst effizient in dieses komplexe Thema einzuführen. Als sehr bereichernd hat sich der intensive Erfahrungsaustausch unter den Teilnehmern und die Möglichkeit der direkten Diskussion mit den Referenten erwiesen.

Wenn Sie sich für das Seminar anmelden möchten oder weitere Informationen wünschen, rufen Sie uns an unter 089 / 47 08 46 85 oder senden Sie eine Email an petra.kiel@orcworldwide.de.

Tabelle 1
Unternehmen, die Heimreisen gewähren (Anteil in Prozent)

| Kategorie | 2006 | 2008 |
|--|------|------|
| Single: eine Heimreise pro Jahr | 68 | 63 |
| Single: zwei Heimreisen pro Jahr | 12 | 15 |
| Verheiratet, unbegleitet: eine Heimreise pro Jahr | 55 | 48 |
| Verheiratet, unbegleitet: zwei Heimreisen pro Jahr | 17 | 19 |
| Verheiratet, begleitet: eine Heimreise pro Jahr | 67 | 64 |
| Verheiratet, begleitet: zwei Heimreisen pro Jahr | 11 | 14 |

Tabelle 2
Unternehmen, die keine zusätzlichen Tage gewähren (Anteil in Prozent)

| Region | 2006 | 2008 |
|------------------------|------|------|
| Asien | 62 | 67 |
| Europa/Mittlerer Osten | 76 | 73 |
| Japan | 19 | 21 |
| Amerika | 54 | 56 |
| Weltweit | 52 | 54 |

Tabelle 3
Unternehmen, die während einer Heimreise keine Reisekosten übernehmen (Anteil in Prozent)

| Region | 2006 | 2008 |
|------------------------|------|------|
| Asien | 29 | 33 |
| Europa/Mittlerer Osten | 26 | 31 |
| Japan | 24 | 34 |
| Amerika | 27 | 27 |
| Weltweit | 26 | 30 |

Local National Salary Increase Survey – Frühjahr 2009

Die aktuelle Ausgabe dieses ORC-Surveys umfasst Gehaltserhöhungsdaten für verschiedene Funktionsebenen und Inflationswerte für fast 100 Länder. Die Untersuchung wird regelmäßig im Frühjahr und Herbst durchgeführt. Die Frühjahrs-Erhebung zeigt die tatsächlich gezahlten Gehaltserhöhungen im 1. Quartal 2009 sowie die geplanten.

Den gesamten Ergebnis-Report für alle Länder erhalten Nicht-Teilnehmer zum Preis von € 660 zzgl. MwSt.

Sind Sie interessiert? Bestellen Sie den **Local National Salary Increase Survey** bei uns telefonisch unter 089 / 47 08 46 85 oder senden Sie eine Email an petra.kiel@orcworldwide.de.

Neue Veröffentlichung: Lokalisierung in China

Der neue „Survey on Local-Plus Packages for Expatriates in China“ gibt einen guten Überblick über die Gehaltsstrukturen für lokalisierte Expatriates in China. Er zeigt interessante Aspekte, etwa dass der „Local Plus Ansatz“ in China meist mehr „Plus“ als „Local“ ist. Diesen Survey können Sie bei ORC Worldwide für € 200 bestellen.

ORC Worldwide GmbH – Germany

Holbeinstrasse 8, D-81679 München

Phone: +49 89 47 08 46 85

Fax: +49 89 47 08 46 93

E-mail: info@orcworldwide.de

www.orcworldwide.de