



[Startseite](#)

[Going Global Journal](#)

[Brücke nach Deutschland](#)

[Das Netzwerk](#)

[Adressen weltweit](#)

[Informationen im Web](#)

[Kids Only](#)

[Marktplatz](#)

[Expertenrat](#)

[Literatur-Tipps](#)

[Stichwortverzeichnis](#)

[Impressum](#)

[Sitemap](#)

[Going Global](#) > [Journal](#) >

Ein Expat geht selten alleine...

Der Erfolg einer Entsendung hängt in hohem Maße davon ab, wie wohl der mitausreisende Partner im Ausland fühlt. Gelingt es dem Unternehmer Rahmen der Vorbereitung und Betreuung gut auf seine Bedürfnisse einzugehen, hat das Auslandsassignment alle Chancen zum Erfolg. Was Firmen dabei berücksichtigen sollten, zeigt eine aktuelle Untersuchung von Yvonne McNulty.



Im Januar 2002 war es soweit: US-Präsident George W. Bush unterzeichnete eine Gesetzesvorlage, die es Partnern von Expatriates erlaubt, in den USA eine bezahlte Tätigkeit aufzunehmen. Dieser Unterschrift vorausgegangen, jahrelang wurde intensive Lobbyarbeit geleistet. Einer der aktivsten Befürworter der neuen Regelung war die Stiftung MEWS (Multinational Employers for Working Spouse), in der internationale Konzerne wie Kodak, Procter & Gamble, Ford und sich gemeinsam dafür einsetzen, dass gesetzliche Bestimmungen zum Aufenthaltsrecht und zur Arbeitserlaubnis expatfreundlicher gestaltet werden.

Hinter dem Engagement der Multis verbirgt sich dabei nicht nur reiner Goodwill, sondern die klare Erkenntnis, dass die Zufriedenheit des mitausreisenden Partners das Gelingen einer Entsendung maßgeblich beeinflusst.

Kostenfaktor Rückkehr

Unternehmen, die Mitarbeiter entsenden, können es kaum leisten, dass eine Entsendung misslingt. Wenn Mitarbeiter früher als geplant aus dem Ausland zurückkehren, kostet diese abgebrochene Entsendung leicht ein Vielfaches des Jahresgehalt eines Expats. Kein Wunder also, dass Firmen viel dafür tun, um den richtigen Kandidaten für den Auslandsjob auszuwählen und ihn sorgfältig auf seine neue Herausforderung vorzubereiten, um so das Risiko eines Misserfolgs zu minimieren.

Doch inzwischen hat eine Reihe internationaler Studien bestätigt, was auch eine Umfrage von Going Global mehr als zwei Jahren bei Unternehmen in Deutschland gezeigt hatte: In der Mehrzahl aller Fälle sind es finanzielle Gründe, die einen Mitarbeiter bewegen, das Handtuch zu werfen, vorzeitig nach Hause zurück zu kehren oder die Auslandsstelle gar nicht erst anzutreten.

Expats führen Studie durch

Zu Recht werden daher immer mehr Firmen aktiv und konzentrieren sich auf Möglichkeiten, um die mitausreisenden Partner - die nicht nur in Deutschland fast allen Fällen mitausreisende Partnerinnen sind - Vorbereitung und Gestaltung der Entsendung zu unterstützen.

Hilfe erfahren Sie dabei vor allem durch eine Reihe Untersuchungen, die die Situation der begleitenden Partnerinnen genauer in Augenschein genommen hat. Vor wenigen Wochen veröffentlichte Yvonne McNulty Ergebnisse ihrer Abschlussarbeit im Studiengang International Human Resource Management "The Trailing Spouse: Barrier to Mobility or International Asset". Von ähnlichen Arbeiten unterscheidet sich Yvonne McNultys Studie vor allem durch ihren direkten Bezug zur Fragestellung: Seit einigen Jahren lebt die Australierin selbst als mitausreisende Partnerin mit ihrem britischen Ehemann in den USA. Außerdem ist es ihr über ihre Website gelungen, eine breite Befragungsbasis für ihre Untersuchung zu gewinnen. 162 Expatriates und Partnerinnen aus 44 Ländern beantworteten ihren Online-Fragebogen für den sie unter anderem auch im Going Global Newsletter um Unterstützung gebeten hatte.

Sechs wichtige Bedürfnisse

Ausführlich konnten die Teilnehmer der Studie zu den Herausforderungen Stellung nehmen, die die Lebenssituation im Ausland mit sich bringt. Praxisorientiert wandte sich der Fragebogen dann den Möglichkeiten zu, die mitausreisenden Partnern dabei helfen, die Auslandsjahre positiv zu gestalten. Dabei kristallisierten sich sechs einzelne und doch miteinander verknüpfte Bedürfnisse heraus:

- An erster Stelle steht für die Mehrzahl der Be der Wunsch nach Betreuung und Unterstützu durch qualifizierte und erfahrene Mitarbeiter in Personalabteilungen. Eigene Umzugserfahru betreuenden Spezialisten wird dabei als unerlässliche Qualifikation vorausgesetzt.
- Eine Anerkennung der entscheidenden Rolle dem mitausreisenden Partner im Rahmen de Entsendung zukommt, durch die entsendend Organisation steht an zweiter Stelle der Liste Daraus ergibt sich der Wunsch nach Entsendungsrichtlinien, die sich nicht aussch am Expatriate selbst orientieren, sondern die Bedürfnisse der begleitenden Familie berücksichtigen.
- Ebenfalls weit oben auf der Prioritätenliste angesiedelt ist der Bedarf nach einer direkter Kommunikationsmöglichkeit zwischen Untern und mitausreisendem Partner. Für viele Expatfamilien ergeben sich Probleme aus der Situation, dass alle mit dem Transfer verbund Informationen und praktischen Fragen immer den Expatriate selbst an das Unternehmen zu sind.
- Für Frust bei Partnern und Expatriates selbst die Tatsache, dass der Expat unmittelbar mit der Entsendung meistens so stark beruflich eingebunden wird, dass er die Familie in der kritischen Phase der Umsiedlung mit Fragen Aufgaben alleine lassen muss. Expatfamilien wünschen sich genügend Zeit für Umzug und Einleben, bevor der berufliche Stress beginnt
- Entsendende Unternehmen sorgen zwar häufig Unterstützung bei der Haussuche, bei der Wz Schule und bei anderen organisatorischen Di vergessen dabei aber die Bedürfnisse, die sich dem Wunsch des mitausreisenden Partners r einem sinnvollen und erfüllenden Alltag erget Hier müsste ein größeres Augenmerk auf An

wie Hilfe bei der Jobsuche oder Unterstützung von Weiterbildungsmaßnahmen gerichtet werden

- Schließlich erwarten die mitausreisenden Partner ein stärkeres Verständnis dafür, dass eine Entscheidung für die Familie ein Balanceakt zwischen Gewinn und Verlust darstellt. Für sie misst sich der Erfolg an der Entscheidung daran, ob verpasste Chancen im Heimatland und neue Möglichkeiten im Gastland einander die Waage halten.

An der Familie führt kein Weg vorbei

Gehen diese Forderungen zu weit? Darf sich ein Unternehmen so weit in die private Sphäre seines Mitarbeiters einmischen? Vor allem in Deutschland ist sowohl bei Entscheidungsträgern wie auch in den Personalabteilungen eine Tendenz, private und berufliche Angelegenheiten strikt zu trennen. Doch wenn aus der inländischen Beziehung Arbeitgeber - Arbeitnehmer die Entscheidung ein Beziehungsdreieck entsteht, das die mitausreisende Familie mit einbeziehen muss, tun alle Beteiligten gut daran, dieses Beziehungsdreieck auch als solches zu gestalten.

Unternehmen, so Yvonne McNulty's Fazit, werden den Weg in Zukunft wesentlich aktiver gehen müssen, da Auslandsentsendungen für engagierte und kompetente Mitarbeiter eine interessante Option bleiben.

Weitere Informationen: Yvonne McNulty freut sich über Feedback und Fragen (englischer Sprache) unter: ymcnulty@thetrailingspouse.com

Weitere Informationen finden Sie auch auf ihrer Homepage: <http://www.thetrailingspouse.com>

Unser Artikel:

[Den eigenen Traum nicht aus den Augen verlieren](#)

Unsere Expertin für internationales Personalmanagement, [Birgit Crusius](#), beantwortet Ihre Fragen.

[Seitenanfang](#) · [Zur Artikelübersicht dieses Journals](#)