

## Deutsche Expats: „Manche Urlaubsvorbereitung ist besser!“



*Um 40 Prozent ist die Zahl der im Ausland arbeitenden deutschen Manager in den vergangenen zehn Jahren gestiegen. Kurzfristig hatten während der Wirtschaftskrise viele Unternehmen Personal im Ausland abgebaut, aufgrund der guten wirtschaftlichen Situation deutscher Unternehmen stabilisiert sich der Trend wieder.*

*Eine Studie des Beratungsunternehmens ECA International besagt, dass 54 Prozent von 320 befragten Unternehmen die Zahl der Auslandsentsendungen erhöhen wollen, auch weil in den Wachstumsregionen häufig qualifiziertes Personal fehlt. Doch oft werden die Schwierigkeiten des Auslandeinsatzes unterschätzt*

von Harald Schiller - Fix International Services – Newsletter März 2011

Auch wenn die „Buschprämie“, wie Auslandszuschläge für Expats scherzhaft genannt werden, im Jahr 2011 meist deutlich geringer ausfällt als noch vor zehn Jahren: Ein befristeter Arbeitseinsatz im Ausland hat für viele Manager nicht an Attraktivität eingebüßt und gilt zudem als wichtiger Karrierebaustein. Die häufigsten Entsendungsziele sind China, Russland, Großbritannien und die USA. Jung, männlich und hoch motiviert ist der typische Expatriat, so die Langbezeichnung. „Nomade der Globalisierung“ nennt ihn der US-Soziologe Richard Sennett. Über 50 Prozent von ihnen sind zwischen 20 und 35 Jahre alt, nur jeder vierte ist weiblich, besagt eine aktuelle Studie der Berlitz School, immerhin doppelt so viele wie vor Mitte der 90er Jahre. „Im Ausland ein Fürstchen, zu Hause ein Würstchen!“ witzelte man über manche Expats, oft zählte die Haushälterin, ein Kindermädchen und der Chauffeur in der Fremde zum Standard.

Doch offenbar sind vielen Interessenten mögliche Schwierigkeiten im Ausland nicht bewusst: Wer bereits eine Station im Ausland absolviert hat, sieht laut Berlitz Studie für die nächste Entsendung größere Schwierigkeiten im Job voraus. An erster Stelle steht dabei die Anpassung an das berufliche und kulturelle Umfeld. Für 52 Prozent der Befragten bedeutete dies die größte Herausforderung, die Sprachbarriere nannten 37 Prozent der Befragten und 35 fürchteten sich vor den Anpassungsschwierigkeiten ihres Partners im Gastland. Die umgekehrte Reihenfolge vermuteten die zum ersten Mal entsendeten. Das Fazit der Studie: Immer häufiger sind junge Manager mit Job und Alltag in der Fremde überfordert.

### **Interkulturelles Training wichtig**

Die Autoren finden deutliche Worte für die Ursachen: „Die meisten Menschen bereiten sich für eine Urlaubsreise gründlicher vor, als für eine berufliche Station im Ausland!“ Die Mentalitätsunterschiede, im beruflichen wie im privaten Umfeld, stellen für viele deutsche Expats oft hohe Hürden dar. Und Auslandsentsandte mit ihrer europäischen Arbeitsauffassung sind innerhalb ihrer einheimischen Belegschaft schnell isoliert und verlieren daraufhin die Freude an der Tätigkeit. „Das Wissen um die Do's und Dont's einer fremden Kultur allein reicht nicht, um dort auch erfolgreich agieren und leben zu können. Bedingung ist die intensive Auseinandersetzung mit dem neuen Markt, den Einheimischen und möglichen Problemen!“ weiß Stefanie Gaumert, bei Fix International Services Leiterin des Bereich Interkulturelles

Training, „ein maßgeschneidertes interkulturelles Training macht die Teilnehmer vorab mit Land, Leuten und vor allem sich selbst und Ihrer Wirkung auf Menschen anderer Kulturkreise vertraut.“

**“Entscheidend ist Offenheit und Flexibilität!“**

Wenn möglich, kann zusätzlich auch eine Reise in das zukünftige Gastland zu wichtigen eigenen Eindrücken führen. Worauf basiert die Kultur, wie sind die Arbeitsbedingungen, wie ist das soziale Umfeld beschaffen? „Expats sollten während ihres Einsatzes auch vor Ort Kontakte knüpfen, nicht nur zu anderen Expatriates, sondern auch zu den Einheimischen“, empfiehlt Bettina Kertscher, Geschäftsführerin von Fix International Services, „Selbstbewusstsein und Selbstständigkeit sind wichtige Voraussetzungen für einen erfolgreichen Expats. Doch genauso entscheidend ist Offenheit und Flexibilität!“ Auch Martina Maletzky vom Lehrstuhl für Personalmanagement und Interkulturelle Führung der ESCP Wirtschaftshochschule Berlin empfiehlt interkulturelle Trainings, „allerdings ist fraglich, ob das Ziel die maximale Anpassung an das Gastland sein sollte. Weil es von vielen Faktoren abhängt, wie Expats im Gastland wahrgenommen werden, und nicht nur davon, wie gut sich jemand mit den einheimischen Gepflogenheiten auskennt. Wichtig ist zum Beispiel, wie das Verhältnis von Stammhaus und Belegschaft im Ausland ist. Oder ob das Heimatland in neutraler, negativer oder aber positiver Beziehung zum Gastland steht.“

---

**Ansprechpartnerin:**

Katrin Brass  
Oberbaumbrücke 1  
20457 Hamburg

Tel: +49 40 325525-24  
Fax: +49 40 325525-20  
E-Mail: kb@fix-services.com  
www.fix-services.com / www.fix-interkulturell.de

*Übersetzungen, Internationalisierung und Interkulturelle Kompetenz – die gelungene Vermittlung internationaler Inhalte ist seit 1946 die zentrale Aufgabe von Fix International Services GmbH. In dem monatlich erscheinenden Newsletter informiert das Unternehmen regelmäßig über neue Aspekte, Perspektiven und Entwicklungen aus allen Geschäftsgebieten rund um das Thema der Interkulturellen Business-Kommunikation: <http://www.fix-interkulturell.de/>*