

Die 7 Todsünden der Auslandsentsendung

15.07.2014, 12:33 | Handel, Wirtschaft, Finanzen, Banken & Versicherungen

Pressemitteilung von: *RSB Deutschland GmbH*

Welchen Grad der Professionalisierung der Auslandsentsendung kann ein Unternehmen erreichen? Was sind die Risiken und Compliance-Anforderungen bei der Gestaltung von Entsendungsprozessen?

Aus dem Erfahrungsschatz unzähliger Aufträge und Diskussionen mit anderen Experten der Branche hat Helmut Berg, Geschäftsführer der RSB Deutschland GmbH, die Quintessenz der unterschiedlich ausgereiften Entsendepolitik des Mittelstands formuliert. Jede einzelne der 7 Todsünden der Auslandsentsendung ist in der Lage, ein Auslandsprojekt komplett in Frage zu stellen.

Todsünde Nr. 1: Das Touristenvisum

Mitarbeiter mit einem Touristenvisum mal eben so quasi nebenbei in das Zielland zu entsenden, kommt immer noch viel zu häufig vor. Dabei sind die Risiken enorm: Hohe Strafen für die Firma und auch für den Mitarbeiter, evtl. Beschäftigungsverbot sowie besonders strenge Beaufsichtigung der Firma machen die Arbeit insgesamt nicht einfach. Compliance, also die strikte Einhaltung gerade auch der Einreise-, Via- und Aufenthaltsbestimmungen sind ein absolutes Muß.

Todsünde Nr. 2: Learning by Doing

Learning by Doing ist ein viel zu teurer Weg, um zu erfahren, wie Entsendungsprozesse gestaltet werden sollten. Viele Firmen sind überrascht, welche Hürden bei der Beschäftigung im Ausland bestehen und verfügen häufig nicht über ausreichend Personal und Knowhow in den Personalabteilungen.

Todsünde Nr. 3: Vernebelte Kostenschätzung

Zu Beginn des Projektes wird häufig mit unrealistischen Annahmen im Kostennebel herumgestochert. Arbeitgeber registrieren erst im Nachhinein, dass ihnen Informationen und Knowhow fehlen, um die wahren Kosten über den Gesamtzeitraum der Entsendung abzuschätzen.

Todsünde Nr. 4: Zu enger Blickwinkel

Eine Entsendung ist keine Urlaubsreise, der Wechsel-Stress in eine fremde Kultur wird vielfach unterschätzt. Von einer Entsendung ist auch fast nie nur eine Person betroffen. Ein Wechsel der Perspektive bei der Planung und Koordination der Entsendung verhilft zu der Erkenntnis, dass oft nicht nur eine Person entsendet wird, sondern eine Gruppe, eine Familie, von denen eine Person „zufällig“ der Stelleninhaber ist. „A family makes or breaks an assignment“. Auch im Interesse des Arbeitgebers und des Projekterfolges ist eine gründliche interkulturelle Vorbereitung für den Mitarbeiter und seine Familie unbedingt erforderlich – auch wenn die Kultur im Zielland recht nah erscheinen mag.

Todsünde Nr. 5: Komplexität wird unterschätzt

Eine Auslandsentsendung ist ein komplexes System mit vielen voneinander abhängigen individuellen Variablen. Die erhöhte Fürsorgepflicht gegenüber dem Arbeitnehmer bedeutet, die Wechselwirkungen von Steuer-, Sozialversicherungs- Arbeits- und Immigrationsrecht aktiv zu managen und sich mögliche negative Folgen bewusst zu machen.

Todsünde Nr. 6: Image der Entsendung verbrennen lassen

Fühlt sich die zu entsendende Person mit ihren Fragen und Problemen alleingelassen, wird sie schnell unzufrieden und eine Auslandsentsendung bekommt in der Firma einen schlechten Ruf. Gerade in kleinen und mittleren Unternehmen, in denen entsendungswillige Fachkräfte rar sind, gilt es, die interne Rekrutierung sorgfältig zu planen. Die Unternehmensleitung muss dafür sorgen, dass die Herausforderung einer örtlichen Veränderung für potenzielle Expats attraktiv bleibt.

Todsünde Nr. 7: Die Rückkehr ins Unternehmen wird nichtordentlich geregelt

Nach Todsünde Nr. 1 kann dieser Punkt das Unternehmen am meisten kosten. Wenn Enttäuschungen bei der operativen oder emotionalen Wiedereingliederung ins Unternehmen erlebt werden, wird die Entsendung im Rückblick als wenig positiv angesehen. Gehen solche erfahrenen Mitarbeiter, bedeutet das nicht nur einen hohen finanziellen Verlust und einen Verlust an Knowhow, sondern es sendet auch ein verheerendes Signal an die anderen Mitarbeiter. Diese könnten sich für den sicheren Weg entscheiden und verharren lieber am festen heimischen Arbeitsplatz. Dieser Fachkräftemangel macht dann eventuelle weitere Expansionspläne zunichte.

Zum Glück gibt es Service-Partner wie RSB, die im Rahmen eines professionellen Outsourcings helfen, nicht nur die obigen Todsünden zu vermeiden. RSB berät und unterstützt seit fast 25 Jahren Unternehmen aller Größenordnungen und Erfahrungsgrade rund um die nationale und internationale Mitarbeitermobilität. Seit April 2008 ist RSB mit dem Global Quality Seal der EuRA European Relocation Association als äußeres Zeichen unseres Strebens nach Qualität ausgezeichnet. Dieses Qualitätssiegel in Anlehnung an die anspruchsvollen Kriterien der ISO 9001 gibt Unternehmen die Sicherheit hoher Qualitätsstandards bei der Betreuung grenzüberschreitender Auslandsentsendungen (outbound oder inbound).

Weitere Informationen und Angaben finden Sie unter <http://www.rsb-relocation.de>.

Portrait

Über RSB Deutschland GmbH:

Die 1990 von Helmut Berg gegründete RSB Deutschland GmbH gehört zu den ersten und führenden Anbietern von Relocation Services in Deutschland und Österreich. Über 30 Mitarbeiter in der Zentrale sowie mehr als 140 freie Mitarbeiter in über 70 Städten bilden ein engmaschiges Netz an sozialer und lokaler Kompetenz. International kann RSB über die Mitgliedschaft in verschiedenen Netzwerken Unternehmen bei Entsendungen in über 100 Ländern unterstützen.

News-ID: 805731 • Views: 649 (Stand: 06.08.2026)

Link zur Pressemitteilung:

<https://www.openpr.de/news/805731/Die-7-Todsunden-der-Auslandsentsendung.html>