



MÄRZ 2015  
QR-CODE SCANNEN UND MEHR LESEN AUF  
[WWW.BERUFLICHREISEN.DE](http://WWW.BERUFLICHREISEN.DE)

# BUSINESS TRAVEL



## Persönlichkeit schafft Wirkung

Erfolgcoach **Cristián Gálvez** berichtet im Interview über effizientes Reisemanagement und den Wandel des Geschäftsreisemarktes

Inhalt

### **BUSINESS CONFERENCES**

Tagen & Veranstalten  
in Deutschland

### **BONUSPROGRAMME**

Zugeschnittene Program-  
me für jeden Traveller

### **GESCHÄFTSREISEAPPS**

Neue digitale Technologien  
für Geschäftsreisende

FOTO: PHILIPP HARDER

ANZEIGE



**DB BAHN**

Manche fahren einfach nur Bahn.  
**Andere verdienen sich dabei ihre Freifahrt.**

Anmelden, mitsammeln, Vorteile sichern. [www.bahn.de/bahnbonus](http://www.bahn.de/bahnbonus) **bahn.bonus**

# WAS UNTERNEHMEN BEI AUSLANDS-EINSÄTZEN BEACHTEN MÜSSEN

**E**in Unternehmen hat grundsätzlich die Pflicht, seine Mitarbeiter im Rahmen der Fürsorgepflicht zu schützen. Laut § 618 des Bürgerlichen Gesetzbuches (BGB) muss es etwa „Dienstleistungen, die unter seiner Anordnung oder seiner Leitung vorzunehmen sind, so regeln, dass der Verpflichtete gegen Gefahr für Leib und Leben geschützt ist“. Eine daraus folgende zentrale Voraussetzung für die Entsendung ist die Sicherstellung des Sozialversicherungsschutzes. Das bedeutet, dass entsendende Firmen für ihre Mitarbeiter mindestens eine Auslandsranken- und Unfallversicherung abschließen müssen. Reist der Mitarbeiter in eine Region mit Krisenpotenzial, so sollten die Versicherungen unbedingt auch bei Krankheiten und Verletzungen infolge eines passiven Kriegsrisikos für die Kosten aufkommen. Geht es außerdem in exotische Länder, so müssen Unternehmen für ihre Expats erforderliche Schutzimpfungen und Gesundheitschecks veranlassen. Wichtig: Personaler sollten prüfen, ob die Auslandskrankenversicherung auch bei Seuchengefahr (zum Beispiel Ebola) leistet. Bei Einsätzen in kritischen Regionen muss der Arbeitgeber im Vorfeld bestmöglich aufklären und auf



**Omer Dotou**  
LEITER UNTERNEHMENSBERATUNG INTER-  
NATIONALE MITARBEITERENTSENDUNG

Bei Einsätzen in kritischen Regionen muss der Arbeitgeber im Vorfeld bestmöglich aufklären und auf etwaige Gefahren vor Ort hinweisen.

etwaige Gefahren vor Ort hinweisen. Diese Informationspflicht gilt sowohl im Vorfeld der Entsendung als auch während des Auslandsaufenthalts. Darüber hinaus muss er

Expats bei den Reiseformalitäten und Umzugskosten finanziell unterstützen - dies gilt auch für die Rückkehr ins Heimatland.

Zu klären ist außerdem, ob es sich bei dem Aufenthalt um eine Dienstreise oder um eine Entsendung handelt. Dabei sind zwei Rechtsgebiete zu beachten: das Steuerrecht und das Sozialversicherungsrecht. Im steuerrechtlichen Sinne ist der Zweck einer Dienstreise eine kurzfristige Projektsteuerung oder -realisierung vor Ort. Im sozialversicherungsrechtlichen Sinne allerdings sind alle - wirklich alle - Personaleinsätze im Ausland eine Entsendung. Seinen Ursprung hat der Entsendebegriff im deutschen Sozialversicherungsrecht (§ 4 SGB IV) und bedeutet:

1. die weisungsgemäße Aufnahme einer Tätigkeit
2. in einem anderen Land als der BRD
3. für einen in Deutschland ansässigen Arbeitgeber
4. im Rahmen eines inländischen Beschäftigungsverhältnisses

Die Dauer eines Auslandseinsatzes spielt somit im Sozialversicherungsrecht bei der Definition einer Entsendung zunächst gar keine Rolle. Erst wenn es um die Zuordnung von Sozialversicherungsbei-

## CHECKLISTE

### So entsenden Sie in 7 Schritten erfolgreich ins Ausland

- **Phase 1:** Führen Sie einen Auswahlprozess durch, bei dem Sie neben der fachlichen auch die sozialpsychologische und gesundheitliche Eignung des Mitarbeiters überprüfen.
- **Phase 2:** Führen Sie einen sogenannten Look-and-See-Trip durch. So kann der Mitarbeiter erste Kontakte knüpfen und feststellen, ob er mit den klimatischen und interkulturellen Bedingungen vor Ort zurechtkommt.
- **Phase 3:** Stellen Sie in der Vorbereitungsphase alle notwendigen Formalitäten zusammen und schulen Sie Ihren Mitarbeiter in allen die Entsendung betreffenden Bereichen. Dazu gehört vor allem die Klärung der Aufenthalts-, sozialversicherungs- und steuerrechtlichen Situation jeweils im In- und Ausland.
- **Phase 4:** Unterstützen Sie Ihren Mitarbeiter bei der Eingewöhnungsphase/Integration. Unterstützung bieten dabei Relocation-Dienstleister.
- **Phase 5:** Begleiten Sie Ihren Mitarbeiter während der Umsetzungs-

phase. Das bedeutet unter anderem Heimaufenthalte und Dienstreisen zur Muttergesellschaft sowie regelmäßige Feedbackgespräche.

- **Phase 6:** Leiten Sie circa sechs Monate vor Ende der Entsendung die Abschlussphase ein. Diese schließt beispielsweise die Rückabwicklung aller Formalitäten (Rückflug, Arbeitsbeginn, Urlaubsansprüche) ein.
- **Phase 7:** Unmittelbar nach der Rückkehr beginnt die Reintegrationsphase, in der sich Ihr Mitarbeiter wieder in Ihre Unternehmensstruktur einfinden muss. Evaluieren Sie den Entsendungsprozess und setzen Sie den Mitarbeiter so ein, dass er seine neuen Qualifikationen effektiv einbringen kann.

BESUCHEN SIE  
[WWW.BERUFLICHREISEN.DE](http://WWW.BERUFLICHREISEN.DE)  
FÜR MEHR EXKLUSIVE  
INFORMATIONEN

tragen geht, kommen bestimmte Fristen ins Spiel. Bei Auslandseinsätzen innerhalb der EU- und EWR-Staaten etwa gilt: Mitarbeiter, die länger als 24 Monate für ihren Arbeitgeber eine Tätigkeit außerhalb

ihres Heimatlandes verbringen, werden im Einsatzland sozialversicherungspflichtig.

Omer Dotou  
redaktion.de@mediaplanet.com

GASTBEITRAG

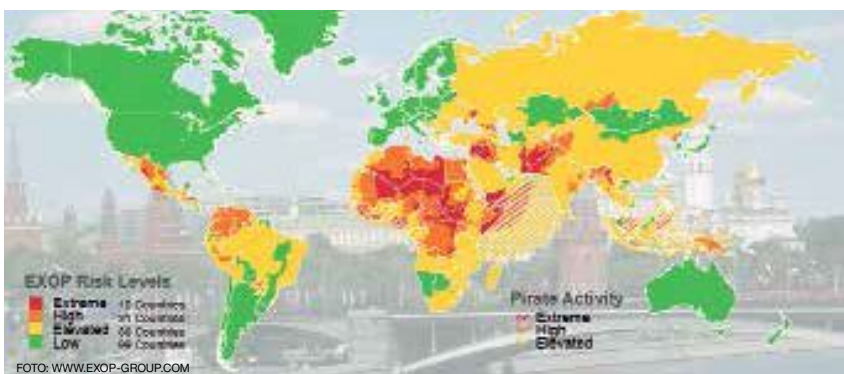
# Travel Manager als Security Manager?

„Bei mehr als der Hälfte aller Unternehmen ist das Thema Sicherheit im Aufgabenbereich des Travel Managements angesiedelt.“

VDR-Geschäftsreiseanalyse 2014

Die Notwendigkeit von Reisesicherheitsmaßnahmen ist unstrittig. Sicherheitsrelevante oder medizinische Vorfälle beeinträchtigen den Erfolg von Auslandsreisen oder führen sogar zum Abbruch. Die Folgen für die betroffenen Mitarbeiter und für das Unternehmen können aber erheblich sein. Zu erwähnen sind neben individuellen Folgen für Leib, Leben und Gesundheit der Reisenden die Kosten für erforderliche Notfallmaßnahmen, wirtschaftliche Einbußen und Reputationsschäden. Vorbereitende sowie begleitende Sicherheitsmaßnahmen und belastbare Notfallprozesse können die Risiken wirksam minimieren, folgen und auch Kosten von Vorfällen mindern und das Sicherheitsgefühl der Mitarbeiter erhöhen.

Um Reiserisiken zu managen, betreiben große Unternehmen ganze Sicherheitsabteilungen. Anders sieht es bei Mittelständlern aus, hier ist vielfach das Travel Management für Sicherheit auf Geschäftsreisen verantwortlich. Das Thema beim Travel Management



angiesiedeln, ist naheliegend, sollten doch entsprechende Maßnahmen in den etablierten Entsendeprozess integriert werden. Aber wie kann ein Travel Manager Vergleichbares leisten wie eine eigens zu diesem Zweck eingerichtete Sicherheitsabteilung? Um Mitarbeiter vor einer Auslandsentsendung präventiv informieren zu können, bedarf es der genauen Kenntnis der Reiserisiken im Zielland. Allerdings unterscheidet sich die Sicherheitslage von Land zu Land erheblich und verändert sich ständig. Ein Blick auf die Website des Auswärtigen Amtes reicht hierzu nicht aus. Spezialisierte Dienstleister bieten daher professionelle Länder- und Städtedatenbanken an, die Travel Manager hier optimal unterstützen. Aber nicht jede Länderdatenbank ist für die Nutzung durch Travel Manager

geeignet. Die Informationen müssen immer auf dem aktuellsten Stand sein, es sollten Sicherheitsrisiken und medizinische Risiken gleichermaßen dargestellt werden. Die Länderinformationen sollten exportiert werden können und bestenfalls nicht nur in Englisch, sondern auch in deutscher Sprache verfügbar sein. Vor allem aber sollten alle Mitarbeiter eines Unternehmens Zugriff auf solch eine Datenbank haben. Eine namentliche Registrierung ausgewählter Mitarbeiter ist nicht praxistauglich.

Denn genau dies ist der Knackpunkt. Reisesicherheitsmanagement kann vom Travel Management durchaus geleistet werden, wenn mit entsprechenden Prozessen und Tools der Aufwand überschaubar gehalten wird. Die Reisenden und Expatriates selbst können

hierbei mit in die Pflicht genommen werden, denn nicht nur der Arbeitgeber hat eine Fürsorgepflicht gegenüber dem Arbeitnehmer, sondern umgekehrt hat auch der Arbeitnehmer eine Sorgfaltspflicht gegenüber seinem Arbeitgeber. Stellt der Arbeitgeber, um seinen Informationspflichten nachzukommen, eine Länderdatenbank bereit, kann er vom Arbeitnehmer erwarten, dass dieser das Angebot auch nutzt. Voraussetzung hierfür ist, dass der Arbeitnehmer einfach auf die Datenbank zugreifen kann.

Gleiches gilt bei begleitenden Maßnahmen während einer Reise, für die ein fortlaufendes Monitoring der Lageentwicklungen in den Reiseländern erforderlich ist. Ist ein konsolidiertes Passenger Name Record (PNR)-Tracking

im Unternehmen etabliert, können der Versand von Reisehinweisen, Reisewarnungen und weitere Services automatisiert werden. Basierend auf den PNR-Daten können professionelle Anbieter eine vollumfängliche Betreuung von Reisenden inklusive eines individuellen Monitorings sicherstellen. Mittelständlichen Unternehmen ohne PNR-Tracking ermöglichen Anbieter mittlerweile adäquate Online-Lösungen. Reisende können sich hierbei selbstständig für eine Reise registrieren und werden dann in gleicher Form betreut. Für den Ernstfall sollte als reaktive Maßnahme allen Mitarbeitern eine einheitliche 24/7-Notfallnummer für sicherheitsrelevante, medizinische und auch reiseorganisatorische Vorfälle zur Verfügung stehen. Auch hier bieten Dienstleister weltweite Sicherheits-Assistance-Services an.

Abschließend lässt sich festhalten, dass keine Sicherheitsabteilung erforderlich ist, um ein professionelles, vollumfängliches und belastbares Reisesicherheitsmanagement in einem Unternehmen zu etablieren. Durch die Nutzung von professionellen Services, Tools und Prozessen, die darauf abgestimmt sind, sich reibungslos in bestehende Organisationsstrukturen einfügen, können Travel Manager die Aufgaben eines Reisesicherheitsmanagers abdecken.

Weitere Informationen finden Sie unter [www.exop-group.de](http://www.exop-group.de).

JAN FRENZEL  
redaktion.de@mediaplanet.com