

Ihre globale Expansionsstrategie: Dame oder Schach?

So spielt man den Wettbewerb aus und ist international erfolgreich



**SAFEGUARD
GLOBAL**

Einleitung

Wenn die Expansion ins Ausland für Sie Neuland ist, wird es schon schwierig, überhaupt herauszufinden, wo Sie beginnen sollten. Arbeitsrecht, Compliance-Vorschriften, Genehmigungen, logistische Fragen usw. werden zu scheinbar unüberwindbaren Hindernissen. Wir wissen das.

Wir haben das schon viele hundert Male mit Kunden in über 179 Ländern erlebt. Und da wir 14 eigene Büros auf der ganzen Welt haben, kennen wir dies auch aus erster Hand. Auch wenn es überraschen mag: Selbst für diejenigen, die schon mehr Erfahrung mit globaler Expansion haben, kann die Vorstellung, einen weiteren Markt zu erschließen, immer noch etwas Beängstigendes haben.

Schließlich hat jedes Land seine eigenen Spielregeln, und wenn Sie nicht bereits vor Ort sind und sich mit den besonderen Feinheiten auskennen, ist die Wahrscheinlichkeit hoch, dass Sie diese Regeln nicht kennen. Deshalb ist es sinnvoll, mit einem erfahrenen Partner zusammenzuarbeiten, der die verschiedenen Wege und Fallstricke beim Eintritt in neue Märkte kennt. In einem sich wandelnden politischen und wirtschaftlichen Umfeld kann man nicht mehr vorgehen, wie man es schon immer gemacht hat. Diejenigen, die den Status quo beibehalten, spielen Dame. Wir möchten Ihnen helfen, strategisch vorzugehen, so wie beim Schach.

„Die Wirtschaft fordert immer mehr Flexibilität bei der internationalen Expansion.“



Ryan Schooler
Safeguard Global CFO





Wie Sie global expandieren, ist von großer Bedeutung

Unabhängig davon, wie viel Erfahrung Sie auf dem Gebiet der globalen Expansion haben, ist die Entscheidung, über Ihre derzeitigen Märkte und Grenzen hinaus zu expandieren, zeitaufwendig, kostspielig und kompliziert. Viele Unternehmen scheitern, weil sie sich vorher zu wenig informiert haben: Sie entscheiden, wo sie expandieren wollen, wissen aber so gut wie nichts über die lokalen Gesetze, Vorschriften und Bestimmungen. Machen Sie nicht den Fehler anzunehmen, dass eine Firma in Kanada genauso funktioniert wie in Deutschland oder Österreich.

Explodierende Riesen

Viele in den USA erfolgreiche Unternehmen sind bei der internationalen Expansion grandios gescheitert. Hier ist eine unvollständige Liste von legendären Pleiten.

- Google (China)
- Walmart (Deutschland)
- Starbucks (Australien)
- Best Buy (UK)
- eBay (Japan)
- McDonald's (Karibik)

Planung und Durchführung Ihrer internationalen Expansionsstrategie. Es ist daher sehr wichtig, dass Sie internationale Geschehnisse verstehen und einordnen können, wie diese sich auf Gesetze und Vorschriften auswirken werden. Dies kann nämlich nicht nur Folgen für Ihre aktuelle Geschäftstätigkeit haben, sondern auch für Ihr langfristiges Wachstumspotenzial in einem Markt. Nehmen Sie die Hafenverwaltungsgesellschaft Dubai Ports World als Beispiel. Als Folge des 11. September 2001 war das Unternehmen aufgrund der Tatsache, dass es sich im Besitz der Regierung der Vereinigten Arabischen Emirate befand, gezwungen, die Anteile an seinen US-Unternehmungen auf eine amerikanische Gesellschaft zu übertragen.

Egal, ob Sie sich für die Gründung einer Niederlassung oder einer Tochtergesellschaft entscheiden oder einfach nur die Fühler ausstrecken, indem Sie ein paar Vertriebsleute einstellen, für den Erfolg Ihres Unternehmens ist es von Anfang an von entscheidender Bedeutung, dass Sie solide Vorstellungen vom lokalen Umfeld haben. Das bedeutet, dass Sie von steuerlichen Anforderungen und Datenschutzgesetzen bis hin zu Arbeitsverträgen und Verbraucherverhalten alles berücksichtigen müssen, bevor Sie den ersten Schritt tun.

Lokalisierte Infrastrukturcheckliste:



Einstellung lokaler Arbeitskräfte



Einholung einer Gewerbe­lizenz



Kenntnis des
lokalen Arbeitsrechts



Sicherstellung der Compliance



Gründung einer Niederlassung oder
einer Tochtergesellschaft oder
Wahl eines Employer of Record



Outsourcing von HR
und Payroll



Ermittlung des Steuerstatus



Berücksichtigung
kultureller Feinheiten



Ausarbeitung einer
Verrechnungspreisvereinbarung



Stellen Sie Mitarbeiter:innen im Ausland ein, um zu expandieren, oder expandieren Sie international, um Arbeitskräfte zu gewinnen?

Unabhängig davon, ob es sich um eine eher traditionelle Expansion handelt, bei der das Wachstum von der Erschließung neuer Märkte abhängt, oder um eine Expansion, die sich auf die Gewinnung von Arbeitskräften konzentriert: Es ist kein leichtes Unterfangen, die qualifizierten Arbeitskräfte zu finden, einzustellen und zu halten, die Ihr Unternehmen im Ausland benötigt. Die Nutzung des Humankapitals ist eine besondere Herausforderung in der gegenwärtigen Situation, in der die Arbeitslosigkeit in den USA so gering ist wie seit 50 Jahren nicht mehr¹ und die Arbeitslosenzahlen weltweit auf dem niedrigsten Stand seit 1993 sind.²

Strategisch gesehen ist die Einstellung von Arbeitskräften über einen globalen Employer of Record (EOR) mit deutlich weniger Risiken (und weniger Kopfschmerzen) verbunden als die Gründung einer lokalen Niederlassung. Die oftmals sehr verwirrenden Prozesse bei der Gründung eines Unternehmens im Ausland bedeuten, dass man leicht Fehler machen kann. Deren Kosten können von der Verschwendung an Zeit und Geld – und ggf. der Notwendigkeit, den gesamten Prozess nochmals von vorne zu beginnen – bis hin zu exorbitanten Geldstrafen und sogar Gefängnisstrafen reichen. Eine Partnerschaft mit einem EOR ermöglicht es Ihnen hingegen, schnell loszulegen, während Sie parallel dazu ein Niederlassung gründen.

1 <https://www.cnn.com/2019/10/04/jobs-report---september-2019.html>

2 <https://data.worldbank.org/indicator/sl.uem.totl.zs>

Wenn Sie erst einmal die Fühler in einem neuen Markt ausstrecken oder bei der Expansion einen Vorsprung vor Ihren Wettbewerbern erzielen können, kann das für Sie einen strategischen Vorteil bedeuten. Die Zusammenarbeit mit einem EOR bietet Unternehmen wie Ihrem eine Reihe weiterer Vorteile, darunter:

- Erheblich geringere Startkosten
- Schnellere Markteinführung
- Minimaler Arbeitsaufwand
- Kein Kapitalbedarf
- Keine steuerliche Präsenz erforderlich
- Verwaltung sich ändernder Vorschriften
- Nahtlose Ausstiegsstrategie
- Kündigungen unter Einhaltung aller Regeln
- HR-Unterstützung
- Kulturelles Know-how
- 100%ige Einhaltung der lokalen Gesetze und Vorschriften

Mit einem EOR zu arbeiten, ist ein kluger Schritt. Für eine wirklich erfolgreiche globale Expansionsstrategie muss der von Ihnen gewählte EOR jedoch in dem Land oder den Ländern, in das bzw. die Sie expandieren möchten, physisch präsent sein. Das bedeutet, dass er direkte, im Land ansässige Niederlassungen hat und nicht auf einen ausländischen Interimarbeitgeber zurückgreift.



85,2 Mio.

Zahl der Arbeitsplätze, die bis 2030 aufgrund des zunehmenden globalen Arbeitskräftemangels unbesetzt bleiben werden. Eine weitere Folge? Ungenutzte wirtschaftliche Chancen in Billionenhöhe

[Quelle](#)



30 %

Die durchschnittlichen Kosten für jede Fehlbesetzung einer Stelle können 30 % des Jahreseinkommens der betreffenden Person ausmachen.

[Quelle](#)



63.000 AU\$

Kosten in Australien im Falle einer falschen Statuszuordnung einer freien Kraft als Arbeitnehmer:in.

[Quelle](#)



**30.000 bis
225.000 EUR**

Strafen in Frankreich, falls freie Kräfte schlechter als Arbeitnehmer:innen behandelt werden

Im Falle einer Verurteilung droht Unternehmen für 2 bis 10 Jahre ein Beschäftigungsverbot von freien Mitarbeiter:innen oder eine bis zu dreijährige Haftstrafe für Mitglieder der Geschäftsleitung.

[Quelle](#)



3

Die drei wichtigsten Faktoren weltweit, warum Beschäftigte das Unternehmen wechseln, sind die Bezahlung, gefolgt von beruflichen Entwicklungsmöglichkeiten und Mitarbeiterführung.

[Quelle](#)

A photograph of two women standing outdoors in front of a large, ornate building with a prominent clock tower. The woman on the left is wearing a light-colored coat and is talking on a mobile phone. The woman on the right is wearing a dark coat and a patterned scarf. The image has a teal color overlay. Two overlapping dark circles are positioned in the lower right quadrant of the image.

Sie wissen nicht, was Sie nicht wissen

Ihr Unternehmen erwartet von Ihnen, dass Sie sich mit den Themen globale Expansion und Einstellung von Arbeitskräften auskennen. Dabei ist es schon bei nur einem Land ein Vollzeitjob, in Bezug auf das geltende Arbeitsrecht, Genehmigungsverfahren, Compliance-Vorschriften und Steuerstrukturen auf dem Laufenden zu bleiben. Sollte dann etwas schiefgehen, kann es teuer werden, denn Fehler kosten Zeit und können Strafen nach sich ziehen.

Sie möchten ein Beispiel? Wir haben viele. Lesen Sie weiter.

Gründung eines Niederlassung

Im Durchschnitt dauert die Gründung eines Niederlassung in einem fremden Land sechs bis zwölf Monate, was oftmals auf umfangreiche Formalitäten, Prüfungen, Genehmigungsverfahren, die Einrichtung eines Bankkontos usw. zurückzuführen ist. In Brasilien beispielsweise sind sage und schreibe 43 Dokumente und mehr als 13 offizielle Verfahren erforderlich, um eine Firma zu eröffnen. Wenn Sie dabei Fehler machen, stehen Sie unter Umständen wieder ganz am Anfang.

Quelle

Arbeitsrecht

Planen Sie, in die größte Volkswirtschaft der EU zu expandieren? Deutschland ist gerade dabei, in allen Branchen sein strenges Arbeitsrecht für Spitzenverdiener zu reformieren. Ziel ist es, die bestehenden zeit- und kostenaufwendigen Abfindungen für die vorzeitige Entlassung von Führungskräften zu vereinfachen. Das derzeitige Verfahren kann zu kostspieligen Gerichtsverfahren führen, die mehr als sechs Monate dauern.

[Quelle](#)

Steuerstruktur

Bei einer Expansion in die VR China beispielsweise sieht die chinesische Verordnung über die Verwaltung und Erhebung von Steuern vor, dass Unternehmen sich sowohl bei der zuständigen staatlichen Steuerbehörde als auch bei der lokalen Steuerbehörde registrieren lassen müssen. Werden dabei Fehler gemacht oder die Steuern nicht in der richtigen Höhe gezahlt, können strenge Strafen verhängt werden, bis hin zum Verbot, in Zukunft in China Geschäfte zu tätigen.

Datenschutzbestimmungen

Es gibt mehr Datenschutzbestimmungen als die DSGVO, die kalifornische CCPA und die brasilianische LGPD, über die zu Recht ausführlich berichtet wurde und die bis ins Detail analysiert wurden. In diesem Jahr haben weitere Länder auf der ganzen Welt strenge Datenschutzgesetze verabschiedet oder bereiten diese vor, darunter Länder wie Indien, Japan, Nigeria usw. Während dies eine positive Entwicklung für die Bevölkerung der teilnehmenden Länder ist, die sich Sorgen um den Datenschutz und die Langlebigkeit von Daten machen, haben Unternehmen, die auf Märkten mit sich ändernden Compliance-Vorschriften tätig sind, einen unglaublich komplizierten Weg vor sich.



Mehr Gesellschaften, mehr Probleme?

Wenn Sie langfristig im Rahmen Ihrer globalen Expansionsstrategie eine Firma gründen möchten, müssen Sie sich unbedingt Gedanken darüber machen, wie Ihr Unternehmen die Verrechnungspreise im Ausland gestalten will.

Wo die Einnahmen Ihres Unternehmens anfallen, wer sie besteuert und wie Sie Bargeld oder Gewinne überweisen, hat weitreichende Auswirkungen auf Ihre gesamten weltweiten Aktivitäten sowie Ihre Fähigkeit, an anderen Orten zu expandieren.

Dazu kommt, dass Sie möglicherweise Ihre steuerliche oder rechtliche Struktur im Heimatland ändern müssen, um eine reibungslose Zusammenarbeit zwischen den Niederlassungen sicherzustellen. Bei einer globalen Expansion gibt es noch weitere Aufgaben zu erledigen, bevor Ihr Unternehmen an den Start gehen kann – egal, ob Sie die Dinge selbst in die Hand nehmen oder sich eines EOR bedienen. Diese Aufgaben stehen vielleicht nicht auf Ihrer Checkliste, aber sie haben mit Sicherheit Einfluss darauf, ob Ihr Unternehmen seine strategischen Ziele erreichen kann. Zu den zu berücksichtigenden Dingen gehören HR, Payroll und das Verständnis kultureller Feinheiten; alles Punkte, die darüber entscheiden, ob die Belegschaft zufrieden ist und das Projekt ein Erfolg wird – oder nicht. Die Wahl des richtigen EOR-Partners kann sicherstellen, dass Fehlritte vermieden werden und ein Wettbewerbsvorteil gegenüber anderen Marktteilnehmern entsteht.



36 Stunden

Payroll- und Personalabteilungen verbringen fast eine ganze Arbeitswoche allein mit Tätigkeiten, die mit der Einhaltung von Vorschriften zu tun haben, einschließlich der Prüfung von gesetzlichen Änderungen, um sicherzustellen, dass die Unternehmensrichtlinien auf dem neuesten Stand sind.

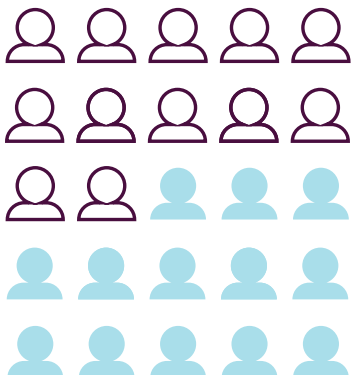
[Source](#)



27 %

Nahezu ein Drittel aller Unternehmen nennen Payroll-Betrug als Hauptursache für Abrechnungsbetrug und Diebstahl durch Beschäftigte.

[Source](#)



47 %

Fast die Hälfte aller Fachleute im Bereich HR und Payroll gibt an, dass das Vorhalten mehrfach bzw. doppelt vorhandener Mitarbeiterdatensätze ein erhöhtes Compliance-Risiko in sich birgt.

[Source](#)



Schachmatt statt Patt

Unabhängig davon, ob Sie erst einmal Ihre Fühler ausstrecken möchten, indem Sie in ein oder zwei Ländern mit einer kleinen Vertretung einsteigen, oder ob Sie komplette Niederlassungen in mehreren Märkten aufbauen, die Zusammenarbeit mit einem erfahrenen EOR bietet eine ganze Palette taktischer Vorteile.

Global Employment Outsourcing von Safeguard Global, auch als GEO bekannt, ist der EOR mit der größten Erfahrung, wenn es darum geht, Unternehmen wie Ihrem zu globaler Präsenz zu verhelfen. Wir haben dieses innovative Geschäftsmodell entwickelt, um den Bedürfnissen unserer Kunden gerecht zu werden, und wir machen das schon länger als jeder andere. Da wir in über 179 Märkten vertreten sind (einschließlich unserer eigenen Niederlassungen in 14 dieser Märkte) können wir Sie bei Ihrem Wachstum unterstützen, indem GEO die Risiken einer Expansion verringert und die Eintrittsbarrieren senkt.

Wir sind vor Ort

Unser weltweites Netzwerk reicht von China und Estland bis Peru und Uganda. Unsere profunde Kenntnis der lokalen Gesetze, Sprachen, Währungen und Geschäftspraktiken ebnet Ihnen den Weg, gewährleistet die Einhaltung von Gesetzen und Vorschriften und verhindert, dass Sie Bußgelder oder steuerbedingte Strafen zahlen müssen.

Wir sind flexibel

Wenn es um internationale Expansion geht, gibt es keine Lösung von der Stange. Jedes Unternehmen hat seine eigenen Ziele und Anforderungen. Aus diesem Grund entwickeln wir für jeden Kunden eine maßgeschneiderte Lösung. Wir können ein oder zwei bereits vorhandene Mitarbeiter:innen einstellen, um sicherzustellen, dass diese rechtskonform beschäftigt sind, oder wir können ganze Büros in mehreren Märkten mit Personal ausstatten. Möchten Sie einen Markt erst testen, bevor Sie dort investieren? Brauchen Sie eine schnelle Exit-Strategie? Mit uns können Sie beides haben.

Wir sind schnell

In den meisten Märkten dauert es zwischen sechs Monaten und einem Jahr, eine eigene Niederlassung zu gründen. Mit GEO im Rücken können Sie in nur zwei Wochen ganz bequem eine Belegschaft vor Ort aufbauen. Wir arbeiten rund um die Uhr und rund um den Globus, damit Sie durchstarten können und keine Chancen verpassen. In drei einfachen Schritten sorgen wir dafür, dass Sie loslegen können. Zuerst ein persönliches Beratungsgespräch. Danach die für Sie maßgeschneiderte Option. Zu guter Letzt Einstellung und Bezahlung Ihrer Arbeitskräfte.

Wir haben die nötige Erfahrung

Wir sind die Pioniere für dieses Geschäftsmodell, und kein anderer EOR kann auf so viele Jahre im Geschäft zurückblicken wie wir. Wir managen für Unternehmen Tausende von Arbeitskräften in 179 Ländern – von kleinen gemeinnützigen Organisationen bis hin zu großen multinationalen Konzernen. Und wir haben selbst expandiert. Seit 2010 haben wir in 14 Märkten Niederlassungen eröffnet, sodass wir aus erster Hand wissen, was getan werden muss, um Erfolg zu haben. Fragen? Wir haben die Antworten.

Wir kümmern uns um Ihre internationale Expansion, damit Sie dem Wettbewerb immer einen Schritt voraus sind und das Wachstum erzielen können, das Ihr Unternehmen für seinen Erfolg braucht.

Setzen Sie sich noch heute mit einem Berater oder einer Beraterin für globale Lösungen in Verbindung und erfahren Sie mehr über die Möglichkeiten, die GEO Ihnen bei Ihrer globalen Expansion bieten kann.



**SAFEGUARD
GLOBAL**

safeguardglobal.com/geo

U.S. 737-704-2200
U.K. + 44 (0) 1270 758020