

Internationale Personaleinstellung richtig gemacht

Zwei Wege zur Compliance: Employer
of Record oder Firmengründung,
um Arbeitskräfte in Beschäftigte
umzuwandeln



SAFEGUARD
GLOBAL



GEO oder Rechtsträger?

Entdecken Sie den besten Weg, um internationale freie Mitarbeitende in Beschäftigte umzuwandeln



Inhaltsverzeichnis

3 Falsche Einstufung von Arbeitskräften

Wichtige Unterscheidungsmerkmale zwischen freien Mitarbeitenden und Beschäftigten.

7 Beseitigen Sie Ihr Risiko

Stellen Sie fest, ob die Gründung einer lokalen Firma oder die Partnerschaft mit einem Employer of Record zur Umwandlung internationaler freier Mitarbeitender die beste Wahl für Ihr Unternehmen ist.

9 Globaler Partner für Workforce-Lösungen

Safeguard Global verkürzt Ihre Markteinführungszeit, spart Ihnen Geld und beseitigt Einstellungsrisiken, damit Sie sich auf die Optimierung Ihrer Wachstumsstrategie konzentrieren können.

Stellen freie Mitarbeitende für Ihr Geschäft **eine Gefahr dar?**

Mit dem Aufkommen von ortsunabhängiger Arbeit stellen immer mehr Unternehmen Arbeitskräfte über Grenzen hinweg ein. Zwischen 2020 und 2023 stieg beispielsweise die Zahl der nordamerikanischen Unternehmen, die Arbeitskräfte in Mittelamerika und der Karibik beschäftigen, um 300 %.¹ Durch die Einstellung von Personal in anderen Ländern kann nicht nur ein breiterer Talentpool erschlossen werden, sondern auch der Zugang zu Nischenkompetenzen und lokaler Marktexpertise.

Viele dieser Arbeitskräfte sind Freiberufler oder Berater, die für eine begrenzte Zeit oder ein bestimmtes Projekt eingestellt werden – eine Kategorie von Arbeitskräften, die typischerweise als freie Mitarbeitende bezeichnet werden.

Leider können Arbeitskräfte, die Sie als freie Mitarbeitende betrachten und vergüten, nach dem Arbeitsrecht des Landes, in dem sie arbeiten, als Beschäftigte eingestuft werden. Jeder Markt definiert Arbeitskräfte anders. Die meisten berücksichtigen nicht nur den Ort, an dem sie arbeiten, sondern auch die Art und Weise, wie ihr Zeitplan festgelegt ist, welche Geräte sie verwenden und welche anderen vertraglichen Verpflichtungen bestehen. Wenn Sie jemanden auf Ihrer Gehaltsliste falsch eingestuft haben, besteht für Ihr Unternehmen das große Risiko, dass Sie mit hohen Geldstrafen, einer Geschäftsschließung oder sogar einer Gefängnisstrafe rechnen müssen.

Der Zugriff auf den globalen Talentpool ist gut für das Geschäft, aber um dies zu tun und erfolgreich zu sein, müssen Sie Ihr Compliance-Risiko beseitigen. Der einfachste Weg zur Kurskorrektur besteht darin, freie Mitarbeitende in Beschäftigte umzuwandeln.



Warum die Einstufung von Arbeitskräften wichtig ist

Da jedes Land freie Mitarbeitende und Beschäftigte unterschiedlich definiert, benötigen Sie Fachwissen vor Ort über das lokale Arbeitsrecht, um zu bestimmen, ob Ihre freien Mitarbeitenden wirklich Beschäftigte sein sollten. In Spanien beispielsweise haben freie Mitarbeitende, die mehr als 75 % ihres Einkommens von einem einzelnen Kunden erzielen, Anspruch auf bezahlten Urlaub und andere Zusatzleistungen.² Wenn eine Arbeitskraft falsch eingestuft wird, kann selbst ein einziger Fehler schwerwiegende Konsequenzen nach sich ziehen, wie z. B. die Auszahlung von Zusatzleistungen, die Sie fälschlicherweise für die gesamte Beschäftigungsdauer einbehalten haben, und zwar so viele Jahre, wie die Arbeitskraft für Sie gearbeitet hat. Diese kurze Zusammenfassung kann Ihnen dabei helfen, zu erkennen, wo Sie Gefahr laufen könnten, freie Mitarbeitende falsch einzustufen.

Freie Mitarbeitende

Erhalten in der Regel keine Zusatzleistungen

Verantwortlich für die Bereitstellung ihrer eigenen Geräte

Bezahlt über Rechnungsstellung, nicht über die Gehaltsperiode

Reichen ihre eigenen Einkommens- und Lohnsteuern ein

Arbeitgeber sind in der Regel nicht verpflichtet, Sozialleistungsbeiträge zu bezahlen

Können für mehrere Unternehmen arbeiten

Entscheiden, wann, wo und wie sie ihre Arbeit erledigen

Beschäftigte

Anspruch auf Zusatzleistungen

Verwenden von Ihnen bereitgestellte Geräte, einschließlich Computer und Büroräume

Erhalten einen Stunden- oder Jahreslohn nach einem regelmäßigen Zeitplan, keine Rechnungsstellung erforderlich

Steuern werden von ihrem Gehalt einbehalten

Arbeitgeber müssen Sozialleistungsbeiträge bezahlen

Arbeiten nur für Ihre Organisation

Sie bestimmen, wo, wann und wie sie arbeiten

² <https://jjahkimlaw.com/business/ultimate-guide-hiring-foreign-independent-contractor/>

Was steht auf dem Spiel?

Selbst, wenn Sie freie Mitarbeitende genau klassifiziert haben, kann es sein, dass Sie sie immer noch falsch vergüten oder ihnen fälschlicherweise Zusatzleistungen verweigern, auf die sie Anspruch haben. Die Arbeitsbestimmungen in den Philippinen verlangen beispielsweise, dass Sie alle Beschäftigungsbeziehungen zu freien Mitarbeitenden schriftlich festhalten und beim Ministerium für Arbeit und Beschäftigung registrieren. Wenn Sie dies nicht tun, könnten Sie erhebliche Geldstrafen schulden.³

Betrachten Sie dieses Beispiel für tatsächliche Sanktionen für die falsche Einstufung freier Mitarbeitender.

**530
MILLIONEN
US-DOLLAR**

Der atemberaubende Betrag, den Nike eventuell schuldet, nachdem Arbeitskräfte in den USA, im Vereinigten Königreich, Belgien und den Niederlanden falsch eingestuft wurden

Quelle

**10
JAHRE**

Die Zeitspanne, in der es Arbeitgebern untersagt werden könnte, freie Mitarbeitende in Frankreich einzustellen

Quelle

**DAS 250-
BIS 5000
FACHE DES
MINDESTLOHNS**

Der Betrag, mit dem Mexiko Sie für die falsche Einstufung von nur einer Arbeitskraft bestrafen kann

Quelle





Zwei Wege zur Compliance

Die Diversifizierung Ihrer Belegschaft durch internationale Einstellungen kann eine Reihe geschäftskritischer Geschäftsprobleme lösen, vom Mangel an qualifizierten Talenten über den Bedarf an verstärkten Innovationen bis hin zu Wachstumschancen in neuen Märkten. Unabhängig davon, ob Sie neue Arbeitskräfte international einstellen oder freie Mitarbeitende in Beschäftigte umwandeln, gibt es mehrere Möglichkeiten, dies zu tun:



Gründung einer lokalen Firma

Um Arbeitskräfte direkt zu beschäftigen, benötigen Sie eine rechtmäßige Präsenz in dem Land, in dem Sie freie Mitarbeitende einstellen oder in Beschäftigte umwandeln möchten.



Partnerschaft mit einem EOR

Ein Employer of Record (EOR) ist bereits ein lokaler Rechtsträger und kann Arbeitskräfte einstellen — oder in Ihrem Namen freie Mitarbeitende in Beschäftigte umwandeln.

Finden Sie die beste Lösung: Firmengründung im Vergleich zu Employer of Record

Wenn Sie die Anforderungen Ihres Unternehmens bewerten, um die beste internationale Einstellungsstrategie für Ihr Unternehmen zu ermitteln, ist es hilfreich, die unterschiedlichen Anforderungen für eine Firmengründung und die Zusammenarbeit mit einem Employer of Record zu verstehen. Denken Sie daran, dass einige Länder zusätzlich zu den Kosten für die Firmengründung und die steuerliche Anmeldung zusätzliche Ausgaben erfordern. Bevor Sie sich beispielsweise in Belgien niederlassen, müssen Sie ein lokales Bankkonto mit einem Mindestbetrag von 61.500 € eröffnen.⁴

Darüber hinaus können Variablen wie kurz- und langfristige Wachstumsziele, Ihr Engagement für einen bestimmten Arbeitnehmer oder Markt und die Verfügbarkeit von Arbeitskräften in Ihrer Branche oder für bestimmte Tätigkeitsaufgaben Ihnen dabei helfen, zu bestimmen, welche für Ihr Unternehmen am besten geeignet ist.

	FIRMENGRÜNDUNG	EOR-LÖSUNG
VORABKOSTEN	Mehr als 23.000 US-Dollar	€ 400–700 Arbeitskraft
ZEIT	Mindestens 2 bis 3 Monate	Mindestens 2 Tage, im Durchschnitt 2 Wochen
LOKALES BANKKONTO	Erforderlich	Nicht erforderlich
LOKALE HR-EXPERTISE	Muss separat angestellt werden	In mehr als 170 Ländern enthalten
STEUERN	In einigen Regionen muss Körperschaftssteuer gezahlt werden	Es sind nur Gehaltszahlungen, gesetzlich vorgeschriebene Sozialleistungsbeiträge und Mehrwertsteuer erforderlich
COMPLIANCE- RISIKO	Ihr Unternehmen trägt 100 % der Haftung	HR-Experten vor Ort sorgen dafür, dass Sie geschützt sind

⁴ <https://www.navascusi.com/en/set-up-company-belgium/>

EOR: Ihr Zugang zu **risikofreien** internationalen Einstellungen



Um freie Mitarbeitende als Beschäftigte einzustellen, müssen Sie einen im Land ansässigen Rechtsträger mit Anstellungsberechtigung haben. Wenn eine Firmengründung nicht Teil Ihrer Wachstumsstrategie ist oder wenn Sie eine Firmengründung planen, aber Ihre freien Mitarbeitenden schnell umwandeln müssen, um Verstöße zu vermeiden, ist es am einfachsten, mit einem Employer of Record zusammenzuarbeiten.

Ein EOR kann in Ihrem Namen internationale Arbeitskräfte einstellen, da er bereits Firmengründungen in Ländern auf der ganzen Welt vorgenommen hat. Ihre Arbeitskräfte sind nach wie vor Ihnen unterstellt, während sich der EOR um die rechtlichen und personellen Anforderungen wie Onboarding, Einstellung und Gehaltsabrechnung kümmert und den laufenden Support vor Ort bietet. Ein EOR sorgt nicht nur für die Einhaltung der lokalen Arbeitsgesetze, sondern kann Sie auch über kulturelle Erwartungen beraten und Ihnen helfen, ein attraktives Vergütungspaket zusammenzustellen – dies kann hilfreich sein, wenn sich Ihre freien Mitarbeitenden nicht sicher sind, ob die Umwandlung in Beschäftigte in ihrem besten Interesse ist.

GEO, die Employer-of-Record-Lösung von Safeguard Global, kann freie Mitarbeitende in mehr als 170 Ländern in Beschäftigte umwandeln, und das oft in nur zwei Tagen.

Unsere HR-Expertise vor Ort macht Ihre Arbeit einfach: Sie leiten weiterhin Ihr Team und konzentrieren sich auf die geschäftlichen Prioritäten, während GEO alle administrativen Aufgaben übernimmt.

Firmengründung leicht gemacht

Wenn sich Ihr Unternehmen langfristig für einen Markt engagiert, ist ein lokaler Rechtsträger möglicherweise der beste Weg, um Ihre Ziele zu erreichen, einschließlich des Aufbaus einer globalen Belegschaft – trotz der Zeit und des Aufwands, die für eine Firmengründung erforderlich sind. Bis Ihre Firmengründung abgeschlossen ist, kann ein EOR schnell freie Mitarbeitende als Beschäftigte in Ihrem Namen einstellen, um Sie vor Compliance-Verstößen zu schützen. Sobald Ihre Firmengründung abgeschlossen ist, können Sie sie direkt einstellen.

In jedem Fall müssen Sie es nicht alleine bewältigen. Als Ihr Partner für Personallösungen kann Safeguard Global Sie sowohl bei der Firmengründung als auch bei Interimseinstellungen unterstützen.

Für die Gründung einer neuen ausländischen Firma können Sie uns die Arbeit überlassen – wir kümmern uns um den gesamten Ablauf, von der Firmengründung bis zur steuerlichen Registrierung – zuerst bekommen Sie eine Checkliste mit Dokumenten, die wir von Ihnen benötigen. Unsere Experten führen Sie durch die verschiedenen Firmenoptionen, um Ihnen bei der Entscheidung zu helfen, welche für Sie am besten geeignet ist, und wir helfen Ihnen bei der Straffung der gesamten Logistik.

Zu den wichtigsten Vorteilen der Zusammenarbeit mit Safeguard Global bei der Firmengründung gehören:

Vereinfachung der Prozesse

Wir sagen Ihnen, welche Dokumente Sie zusammentragen müssen, und übernehmen den Rest der Arbeit für Sie.

Beseitigung von Verwirrung

Wir haben Erfahrung mit allen rechtlichen und administrativen Anforderungen in mehr als 170 Ländern.

Verkürzung der Zeitleiste

Unser qualifiziertes Team gewährleistet eine schnelle Firmengründung in 30-45 Tagen plus 4-6 Wochen für die Steuerregistrierung, was weitaus schneller als ein Alleingang oder die Beauftragung einer Anwaltskanzlei ist.

Laufende Betreuung

Nachdem Ihre Firmengründung abgeschlossen ist, bieten wir fortlaufende Compliance-Updates an, und Sie können lokale Personal-, Gehaltsabrechnungs- und Buchhaltungsdienste hinzufügen.

Bereitstellung einer Ausstiegsstrategie

Die Auflösung einer Firma ist wesentlich komplizierter als die Firmengründung, und wir können uns in jedem Land darum kümmern, in dem eine Firma nicht mehr Ihren Bedürfnissen entspricht.

Welche Firmenart ist die richtige für Sie?

Es gibt drei Arten von Firmen. Wir können Ihnen helfen, die Vor- und Nachteile der einzelnen Optionen abzuwägen und die richtige auszuwählen.



Repräsentanz

Eine einfache Firma, die hauptsächlich für Verwaltungsvorgänge genutzt wird und bei der die Muttergesellschaft die volle Haftung übernimmt.



Zweigstelle

Eine Erweiterung der Muttergesellschaft. Im Gegensatz zu einer Repräsentanz kann sie zur Geschäftsabwicklung genutzt werden, erfordert jedoch in der Regel einen Staatsbürger oder eine Person mit ständigem Wohnsitz in dem jeweiligen Land, um die Registrierung abzuschließen.



Tochtergesellschaft oder Gesellschaft mit beschränkter Haftung (GmbH)

Betreibt und führt die Geschäfte als separater Rechtsträger und schützt die Muttergesellschaft vor gesetzlicher Haftung. Auch für die Registrierung ist oft ein Vertreter im Land erforderlich.

Ganz gleich, ob Sie freie Mitarbeitende mit GEO in Beschäftigte umwandeln oder eine eigene Firma gründen möchten, um internationale Arbeitskräfte direkt einzustellen – Safeguard Global bietet HR-Expertise in mehr als 170 Ländern, um zu gewährleisten, dass Sie die Compliance einhalten und den lokalen Gepflogenheiten und Erwartungen entsprechen.

Erfahren Sie, wie ein globaler Workforce-Solutions-Partner wie Safeguard Global Compliance-Risiken eliminieren und Barrieren für internationale Einstellungen durch Entity Setup oder GEO beseitigen kann.





**SAFEGUARD
GLOBAL**

safeguardglobal.com/de

Deutschland +49 (30) 166 365 13

Vereinigtes Königreich +44 (0) 1270 758020

Safeguard Global ist ein zukunftsgerichtetes Unternehmen, das Arbeitskräften und Unternehmen hilft, in der globalen Wirtschaft erfolgreich zu sein. Unterstützt durch eine datenreiche Technologieplattform, lokales Know-how und branchenführende Erfahrung bietet Safeguard Global End-to-End-Lösungen für die Verwaltung von Personal und die Skalierung von Abläufen. Mit Safeguard Global können Unternehmen überall auf der Welt rekrutieren, einstellen, verwalten, bezahlen und analysieren – unabhängig davon, wo sie sich auf ihrem Wachstumsweg befinden.

Diese Informationen dienen nur zu Informationszwecken und stellen keine Rechtsberatung dar. Safeguard Global lehnt ausdrücklich jede Haftung in Bezug auf Gewährleistungen oder Zusicherungen in Bezug auf die hierin enthaltenen Informationen ab, einschließlich Verlusten bei Wesentlichkeit, Interpretation, Genauigkeit und/oder Vollständigkeit der Informationen durch Übermittlung und Sprachübersetzung.