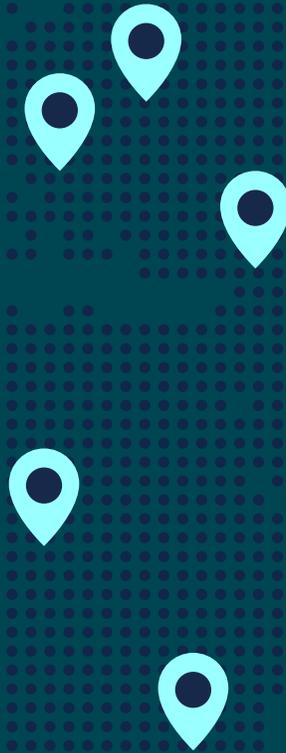




**SAFEGUARD  
GLOBAL**

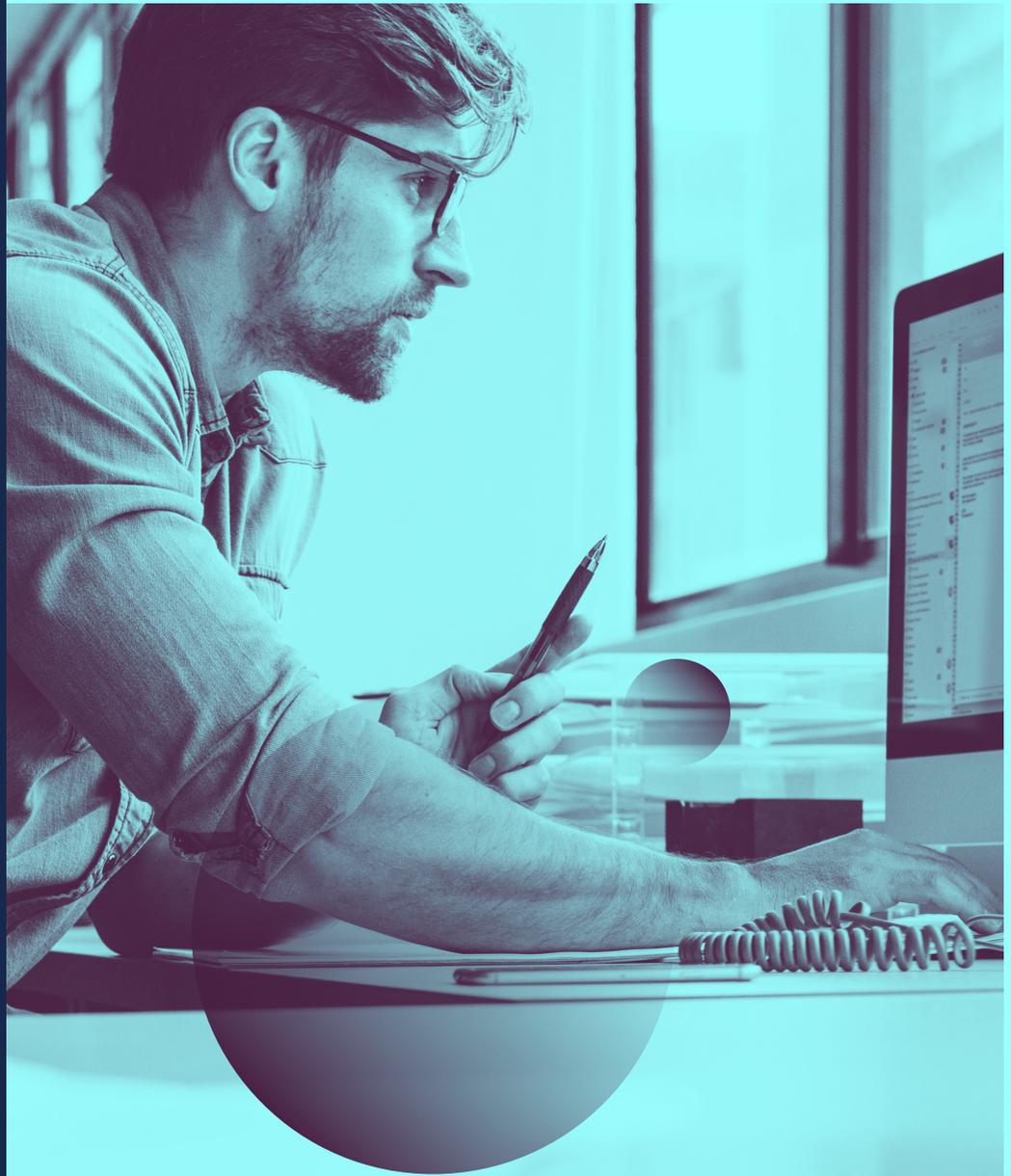
# Eigene Niederlassung oder **GEO?**

**Eine Gegenüberstellung  
der mit der Gründung  
einer Niederlassung  
verbundenen Kosten  
und Risiken**



# Inhalt

- 4 GRÜNDUNGSKOSTEN
- 5 ZEITPLAN
- 6 PERSONALAUFWAND
- 7 INTERNATIONALE BANKTRANSAKTIONEN
- 8 STEUERLICHE VERPFLICHTUNGEN
- 9 KEINE GESETZESVERSTÖSSE
- 10 EXIT-STRATEGIE
- 11 KÜNDIGUNGEN
- 12 ARBEITSRECHT
- 13 KULTURELLE FAKTOREN



**„Man kann in einem neuen Land eine Menge Geld verdienen, aber wenn man es nicht richtig plant, kann es steuerlich richtig weh tun.“**

**Michael Patterson, Partner bei Spencer Fane, Experte für internationale Business Compliance <sup>1</sup>**

# 58 % aller Klein- und Mittelbetriebe haben eine internationale Präsenz.<sup>2</sup>

Für viele Unternehmen ist die Expansion ins Ausland nicht nur eine Option, sondern eine Notwendigkeit für den Erfolg. Weniger eindeutig ist jedoch die Entscheidung, welche Strategie bei der Umsetzung der Expansion verfolgt werden soll, denn es gibt viele Kosten und Risiken, die sorgfältig abgewogen werden müssen.

Bevor Sie entscheiden, wie Sie vorgehen wollen, sollten Sie unbedingt die vielen Steuergesetze, Arbeitgeberpflichten, kulturellen Feinheiten und andere Faktoren, die in Ihren Zielländern relevant sind, gründlich analysieren. Einer der größten Fehler, den ein Unternehmen, das ins Ausland expandieren möchte, begehen kann, besteht darin, auf Konzepte und Regeln zurückzugreifen, die nur in seinem Heimatland gelten.

Je mehr Sie sich mit den Details befassen, desto mehr werden Sie möglicherweise feststellen, dass die Gründung einer Niederlassung vor Ort wesentlich komplexer, riskanter und kostspieliger ist, als Sie erwartet hatten –

vor allem im Hinblick auf Ihre weltweite Steuerstrategie. Um schnell eine internationale Präsenz zu erreichen, könnte Global Employment Outsourcing (GEO), auch als Employer of Record bezeichnet, die intelligentere und kosteneffizientere Alternative zur Gründung einer Niederlassung sein.

Bei der Entscheidung, welcher Weg der richtige in eine erfolgreiche Zukunft für Ihr Unternehmen ist, hilft Ihnen die nachfolgende Übersicht, in der die mit der Gründung einer Niederlassung verbundenen Kosten und Risiken Global Employment Outsourcing gegenübergestellt werden.

# Gründungskosten

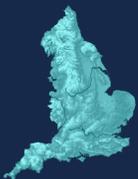
## Niederlassung

**25.000 bis  
35.000 USD**

Anfängliche Kosten für Gründung mit  
Anwalts- und Steuerberaterhonoraren

Einige Länder fordern ein physisches Büro für die  
Geschäftstätigkeit, und Immobilienmietverträge  
bedeuten eine erhebliche Verpflichtung.

In vielen Ländern müssen Sie einen ortsansässigen  
Geschäftsführer ernennen und entsprechende  
Gebühren zahlen.



In London läuft ein Standardmietvertrag  
oft über fünf Jahre mit einer fünfjährigen  
Verlängerungsoption.

## GEO

**1.000 USD**

durchschnittliche  
Gründungskosten  
pro Mitarbeiter:in

Es ist kein physisches Büro im Land erforderlich, um  
Arbeitskräfte einzustellen oder zu beschäftigen.

Eine Rechnung pro Land.

Für die Gründung ist keine einheimische Person vor  
Ort erforderlich.

# Zeitplanung

## Niederlassung

**6 bis 9 Monate**

durchschnittliche  
Dauer für die Gründung  
einer Niederlassung

Nach der Gründung vergeht zusätzliche Zeit für die Einstellung und das Onboarding neuer Mitarbeiter:innen.



In Brasilien sind zur  
Eröffnung einer neuen Firma  
43 Dokumente und über 13  
offizielle Vorgänge erforderlich.<sup>3</sup>

## GEO

**2 bis 4 Wochen**

für die Einstellung und  
das Onboarding einer  
neuen Arbeitskraft

Ausfüllen eines Formulars für das Onboarding und ein Telefonat mit einem Koordinator oder einer Koordinatorin, um die Anforderungen Ihres Unternehmens zu besprechen.

# Personalaufwand

## Niederlassung

### Ein ganzes Team

arbeitet an Gründung und Geschäftsbetrieb

Die Personalkosten sind hoch, denn Sie benötigen die Unterstützung folgender Abteilungen:

- Rechtsabteilung zum Schutz und zur Beratung im Hinblick auf Risiken
- HR zur Erstellung von Arbeitsverträgen und zum Onboarding Ihrer Arbeitskräfte
- Payroll zur Bezahlung der Arbeitskräfte vor Ort
- Finanzabteilung zur Berechnung und Überweisung der Unternehmenssteuern

## GEO

### Ein:e Ansprechpartner:in

ist alles, was Sie brauchen

GEO ist Ihre Lösung für alles rund um Recht, HR, Payroll und Finanzen, da wir:

- Arbeitskräfte gesetzeskonform einstellen und beschäftigen
- die rechtliche Verantwortung für alle Personalangelegenheiten übernehmen
- die geschuldeten Gehälter und Steuern überweisen
- Sie dauerhaft bei HR- und Payroll-Themen für Beschäftigte vor Ort unterstützen

# Internationale Banktransaktionen

## Niederlassung

### Lokales Bankkonto

zur Bezahlung der Beschäftigten erforderlich

Kapitalbedarf variiert von Land zu Land stark.

Die Einhaltung der „Know your client“-Anforderungen kann zeitaufwendig sein, und die Einrichtung eines Kontos erfolgt häufig persönlich.



In Belgien muss vor der Gründung ein Mindestkapital in Höhe von 67.000 USD hinterlegt werden.<sup>4</sup>

## GEO

### Kein lokales Bankkonto

zur Bezahlung der Beschäftigten erforderlich

Kein Kapital erforderlich, und die Landeswährung wird zur einfachen Rechnungsstellung automatisch umgerechnet.

# Steuerliche Verpflichtungen

## Niederlassung

### Unternehmens- steuerschuld

für permanente lokale Niederlassung



In Frankreich unterliegt eine GmbH der Körperschaftssteuer (33,3 %), der Quellensteuer auf Gewinne und der Gewerbesteuer sowie der Umsatzsteuer (USt).

## GEO

### Kein steuerlicher Sitz

sorgt dafür, dass Sie bei Ihrer weltweiten Steuerstrategie immer eine weiße Weste behalten

Sozialabgaben, Umsatzsteuer und Gehalt pro Mitarbeiter:in sind Ihre einzigen Verantwortlichkeiten.

# Keine Gesetzesverstöße

## Niederlassung

### Fehlerrisiko,

da sich lokale  
Vorschriften häufig ändern

Sie müssen die Vorschriften in allen Ländern, in denen Sie geschäftlich tätig sind, einhalten, nicht nur in Ihrem Heimatland.

- Devisenbewirtschaftung
- Datenschutzgesetze
- Steuerliche Verpflichtungen
- Arbeitsrecht

Und viele andere lokale Vorschriften, die sich jederzeit ändern können, wodurch Fehler zu einem teuren Risiko werden.



2018 führten die Steuerbehörden in Frankreich ein neues System zur Einbehaltung der Einkommensteuer ein.

## GEO

### Immer informiert,

um proaktiv auf sich ändernde  
Vorschriften reagieren zu können

Experten vor Ort kümmern sich darum, dass alle Vorschriften für Ihre Beschäftigten eingehalten werden, und informieren Sie laufend über neue und sich ständig ändernde Vorschriften.

# Exit-Strategie

## Niederlassung

### Teuer,

da gesetzliche Gebühren für Verfahren mehrere Monate anfallen können

Unternehmensauflösungen sind oftmals komplex und zeitaufwendig.



Im Vereinigten Königreich kann die Auflösung einer Tochtergesellschaft 5 bis 6 Monate in Anspruch nehmen.



In China kann die Liquidation eines Unternehmens, das sich vollständig in ausländischem Besitz befindet, 8 bis 12 Monate dauern.

## GEO

### Unkompliziert,

da der Rückzug schnell und einfach vonstatten geht

Ohne steuerliche Präsenz ist der Rückzug aus einem Land so einfach wie die Kündigung Ihres Personaldienstleistervertrags, und es entstehen keine zusätzlichen Kosten.

# Kündigungen

## Niederlassung

### Risiko von Klagen

Ein falscher Schritt und Sie finden sich vor dem Arbeitsgericht wieder

 In Mexiko müssen Sie Ihre Arbeitskräfte bei Kündigung des Arbeitsverhältnisses auszahlen und ihnen steht für jeden Monat, den sie beim Unternehmen beschäftigt waren, eine monatliche Entschädigung zu.

 In Frankreich kann die Kündigung eines Arbeitnehmers oder einer Arbeitnehmerin Abfindungen in Höhe von 12 bis 18 Monatsgehältern nach sich ziehen.

 In Brasilien können Beschäftigte während der Kündigungsfrist zwei Stunden Urlaub pro Tag nehmen, um eine neue Stelle zu suchen.

## GEO

### Beratung durch Experten,

um Gerichtsverfahren zu vermeiden

Im Land ansässige Partner informieren Sie regelmäßig über alle für eine gesetzeskonforme Kündigung notwendigen Verfahren.

# Arbeitsrecht



## Niederlassung

### HR-Belastung

durch die Verwaltung von weltweit ansässigen Belegschaften

Herauszufinden, wie gesetzeskonforme Arbeitsverträge aussehen müssen, und diese dann zu erstellen, kann Wochen oder Monate dauern.

Das durchschnittliche Ausmaß bezahlter Freistellungen ist weltweit sehr unterschiedlich, daher können die Kosten von Land zu Land **um 100 % variieren**.



In Mexiko haben Beschäftigte Anspruch auf eine Weihnachts-sonderzahlung, die bis zum 20. Dezember ausbezahlt werden muss.

## GEO

### HR-Unterstützung

bei der Verwaltung von weltweit ansässigen Belegschaften

Die Arbeitsverträge entsprechen allen lokalen Vorschriften, wie z. B. in Bezug auf vorgeschriebene bezahlte Urlaubstage und komplexe gesetzliche Ansprüche auf Bonuszahlungen.

Halten Sie die Kosten mit wettbewerbsfähigen Tarifen für gesetzlich vorgeschriebene lokale Arbeitgeberleistungen niedrig.

# Kulturelle Faktoren



## Niederlassung

### Unbekannte

Risiken sind überall versteckt

In manchen Ländern sind lange Betriebsferien oder Schließungen über die Feiertage üblich.

Sie werden wahrscheinlich Übersetzer:innen und Berater:innen im Land benötigen, um die örtlichen Gepflogenheiten zu verstehen und kulturelle Feinheiten zu erkennen.



In Brasilien sind öffentliche Stellen in den Sommermonaten zwischen Weihnachten und dem Karneval geschlossen.

## GEO

### Bekannte

Risiken können reduziert werden, bevor sie Folgen haben

Der Zeitrahmen für die Einstellung beträgt immer zwei bis vier Wochen, unabhängig davon, wo oder wann Sie expandieren wollen.

Ihre für Sie zuständigen deutsch- oder englischsprachigen Ansprechpartner:innen werden die Besonderheiten jedes Landes in einen vertrauten Kontext übersetzen.

Alle Arbeitsverträge werden in lokaler Sprache abgefasst und die Beschäftigten werden in lokaler Währung bezahlt.

## **Indem Sie den Wert Ihrer globalen Expansionsbemühungen maximieren, können Sie Ihre Wachstumsziele schneller erreichen und gleichzeitig die Kosten auf ein Minimum beschränken.**

Wenn Sie jedoch gezwungen sind, Regionen und Gebiete zu erschließen, in denen Sie keine Erfahrung haben, sind Fehleinschätzungen in Bezug auf den Zeitplan und eine Unterschätzung der potenziellen Kosten häufige Fehler. Als Faustregel gilt: Unabhängig davon, wo Sie eine internationale Präsenz aufbauen wollen, wird alles mehr Zeit in Anspruch nehmen und teurer sein, als Sie glauben.

Viele Unternehmen entscheiden sich daher dafür, Investitionen in die Gründung einer Niederlassung zu vermeiden oder zu verschieben, bis sie den daraus resultierenden Zeitaufwand, die Kosten und die Folgen für die Unternehmenssteuerstruktur rechtfertigen können. Sie nutzen GEO als eine Zwischenlösung, um Arbeitskräfte einzustellen und neue Märkte testen zu können. Wenn das Geschäft wächst und die Kosten für eine eigene Niederlassung zu rechtfertigen sind, können die Arbeitskräfte nahtlos in die neue Niederlassung übernommen werden, sobald diese steht.

Andere Firmen, die die steuerliche Präsenz und die hohen finanziellen Investitionen, die mit der Gründung einer eigenen Niederlassung verbunden sind, scheuen, verlassen sich bei der Deckung ihres weltweiten Personalbedarfs ausschließlich auf GEO.



# Über Safeguard Global

**Safeguard Global entwickelt adaptive Lösungen für Unternehmen, die in einem globalen wirtschaftlichen Umfeld erfolgreich sein wollen.**

Durch die Kombination von Personalmanagementdaten, Technologien, Dienstleistungen und Markt-Know-how fördert Safeguard Global Erfolge weltweit durch eine intelligentere und effizientere Arbeitsweise bei Mitarbeitermanagement, Rekrutierung, Payroll, Onboarding, Spesenmanagement und mehr.

Wenn Sie mehr über die Vorteile von Global Employment Outsourcing für globale Expansion und Beschäftigung erfahren möchten, kontaktieren Sie uns unter [hello@safeguardglobal.com](mailto:hello@safeguardglobal.com) oder **+49 3493 9295600**.

**SafeguardGlobal.com**

<sup>1</sup> Global Chamber, 2019 Globinar „So your business is ready to expand internationally. Now what?“

<sup>2</sup> USForex, Umfrage 2016

<sup>3</sup> International Finance Corporation

<sup>4</sup> Lewis Silkin, Ius Laboris UK Global HR Lawyers

