



HANDBUCH

Employer of Record

Schnell und einfach
global expandieren

 **atlas**

Inhaltsverzeichnis

01	Einführung	3
02	Was ist ein EOR?	4
03	Niederlassung vor Ort und Gehaltsabrechnungen	5
04	Arbeitsverträge und Einhaltung gesetzlicher Vorschriften	6
05	Visa und globale Mobilität	6
06	Kulturelle Aspekte	7
07	Schnellere Erschließung neuer Märkte	8
08	Direkt vs. Indirekt	9
09	Vorteile der Zusammenarbeit mit einem EOR	10
10	Eigene Niederlassung vor Ort vs. EOR	10
11	Fazit	15

Einführung

Für die meisten Unternehmen und Organisationen ist die globale Expansion ein langfristiges Ziel, *allerdings ist der Weg zu einer erfolgreichen Internationalisierung mit Risiken, Kosten und Verzögerungen verbunden*. Die Gründung einer neuen Niederlassung in China kann bis zu 18 Monate dauern, während es in Brasilien bis zu 35.000 USD kosten kann.

Global zu agieren ist eine Herausforderung, dennoch haben die Komplexität und die Schwierigkeiten Start-ups nicht davon abgehalten, ihre Aktivitäten international auszuweiten. Sie haben ihr Wachstum beschleunigt, weil sie die Hürden identifiziert haben, die ihre Expansion einschränken, und eine Lösung entwickelt. Für viele Start-ups, aber auch für etablierte Unternehmen ist die Lösung ein "Employer of Record" (EOR), der die Komplexität dieser Aspekte beseitigt.

Aber was ist ein EOR-Dienst und wie vereinfacht er die globale Expansion? In diesem Leitfaden erfahren Sie mehr über das Konzept des EOR und wie er Ihr Unternehmen dabei unterstützen kann, sein globales Potenzial auszuschöpfen.



Was ist ein EOR?

Ein Employer of Record (EOR) ist eine Organisation, *die die gesetzlichen, personalbezogenen, steuerlichen und länderspezifischen Angelegenheiten in Bezug auf Ihre Mitarbeiter in einem Land verwaltet, in dem Sie keine eigene Niederlassung haben.*

Ein EOR kann in Ihrem Namen Mitarbeiter einstellen, verwalten und bezahlen. Betrachten Sie ihn als den juristischen Arbeitgeber, während Sie als Kunde die Rolle des disziplinarischen Arbeitgebers behalten, der seine Arbeitnehmer im Tagesgeschäft führt. Mit anderen Worten: Sie kontrollieren Einstellung, Vergütung, Aufgaben, Pflichten und Kündigung. Ein EOR ist einfach eine Personaldienstleistung, welche Ihrem Unternehmen die Konformität mit den lokalen Gesetzen ermöglicht.

Wenn Sie z. B. ein Team einstellen müssen, dessen Mitglieder sich in verschiedenen europäischen Ländern befinden, übermitteln Sie dem EOR einfach die Informationen dazu, wer wo arbeitet, sowie die Angaben zur Vergütung. Der EOR kümmert sich dann um die Einhaltung der lokalen Gesetze und erledigt den gesamten administrativen Aufwand für das Onboarding des Arbeitnehmers im Unternehmen. Dadurch ersparen Sie sich die Kosten, den Zeitaufwand und die sonstigen Störungen durch Bürokratie und, was noch wichtiger ist: Sie können sich uneingeschränkt auf das Wachstum Ihres Unternehmens konzentrieren.



Ein EOR stellt die Mitarbeiter in dem neuen Land im Rahmen seiner lokalen Niederlassung ein und kümmert sich um das gesamte rechtliche Risiko. Als gesetzlicher Arbeitgeber ist der EOR verantwortlich für:

- Visa, Einwanderung und Arbeitserlaubnis
- Eine mit den Vorschriften des jeweiligen Landes konforme Gehaltsabrechnung und Steuerverwaltung
- Beratung zu Kultur und Sprache
- Einhaltung der lokalen Arbeitsgesetze
- Beratung zu gesetzlichen Kündigungsfristen -regelungen



Niederlassung vor Ort und Gehaltsabrechnungen

Mit einem EOR wird die Gründung einer eigenen Niederlassung überflüssig, da Ihr Personal technisch gesehen beim EOR angestellt ist. Sie kontrollieren die Aktivitäten Ihrer Mitarbeitenden, vermeiden aber die Risiken hinsichtlich der Einhaltung von Steuer- und Arbeitsgesetzen - egal, wo Sie tätig werden möchten.

Die meisten Unternehmen sind gesetzlich verpflichtet, eine Niederlassung vor Ort zu unterhalten, über die sie ihre Mitarbeiter bezahlen. Die einschlägigen Gesetze unterscheiden sich von Land zu Land, und manchmal sogar von Bundesland zu Bundesland. Das erschwert die Konformität mit den einschlägigen Vorschriften, wenn man kein unbegrenztes Budget einsetzen möchte.

In einigen Ländern müssen Unternehmen eine Niederlassung vor Ort unterhalten oder eine Immobilie mieten, und häufig muss ein erheblicher Kapitalbetrag auf einem lokalen Bankkonto nachgewiesen werden. Das sind teure und langwierige Prozesse, die Barrieren für zeitkritische Ziele errichten können.

Darüber hinaus ist es häufig erforderlich, die Lohn- und Gehaltsabrechnung im jeweiligen Land abzuwickeln, damit gewährleistet wird, dass die Bestimmungen der Sozialversicherung und die steuerlichen Vorschriften eingehalten werden. Eine pünktliche und korrekte Lohn- und

Gehaltsabrechnung ist für internationale Unternehmen eine Herausforderung, und diese Komplexität steigt, wenn Sie in mehreren Ländern aktiv sind.

Bei einer internationalen Lohn- und Gehaltsabrechnung müssen Sie nicht nur dafür sorgen, dass Ihre Mitarbeitenden korrekt und pünktlich bezahlt werden, sondern auch dafür, dass sie auf ihr lokales Bankkonto und in der richtigen Währung bezahlt werden. Außerdem gibt es überall andere Steuergesetze und Vorschriften darüber, wie eine ordnungsgemäße Gehaltsabrechnung durchgeführt werden muss. Dass jedes Land ein eigenes Lohn- und Gehaltsabrechnungssystem hat, ist für jedes international tätige Unternehmen eine echte Herausforderung.



Arbeitsverträge und Einhaltung gesetzlicher Vorschriften

Häufig ist ein schriftlicher Arbeitsvertrag oder ein Angebotsschreiben mit einem Vertragsentwurf erforderlich, in dem *alle Bedingungen* der Beschäftigung genau aufgeführt sind.

Daher ist es zwingend notwendig, dass der Vertrag dem jeweils geltenden Arbeitsrecht sowie den gesetzlichen Anforderungen und länderspezifischen Normen entspricht.

Ein EOR gewährleistet, dass alle gesetzlichen Anforderungen erfüllt sind und die Arbeitsverträge den Vorschriften entsprechen, wobei sowohl das Unternehmen als auch der Arbeitnehmer geschützt werden. Ein gesetzeskonformer Arbeitsvertrag wird voraussichtlich Klauseln zu örtlichen

Arbeitszeiten, Elternurlaub, Jahresurlaub, Krankschreibungen und Kündigungsbestimmungen enthalten - die Bestimmungen sind in jedem Land anders.

Ein EOR ist dafür verantwortlich, die Beschäftigungsvorschriften des jeweiligen Landes einzuhalten und wird das Unternehmen über alle Änderungen auf dem Laufenden halten.

Visa und globale Mobilität

Die Einwanderungsgesetze sowie die Anforderungen an Visa und Arbeitserlaubnis sind je nach Land und Staatsangehörigkeit des Arbeitnehmers *sehr unterschiedlich*.

Probleme mit einem Visum oder der Arbeitserlaubnis können die besten Pläne durchkreuzen und erhebliche administrative Probleme verursachen. Die Dienste des EOR vereinfachen diesen Prozess jedoch durch Expertenwissen zu Visa und Mobilität.

Beantragung der Visa für die Arbeitnehmer und die damit verbundenen unterstützenden Maßnahmen zuständig und berät Sie in allen Dingen, die zur Beschleunigung eines ansonsten langwierigen Verfahrens erforderlich sind.

Kulturelle Aspekte

Eine der großen Herausforderungen bei der globalen Expansion ist *das Verständnis für andere Kulturen*. Mangelnde Kenntnisse über die lokale Kultur und/oder fehlende Sprachkenntnisse können Konflikte zur Folge haben und eine ansonsten gut geplante Expansion scheitern lassen.

Denken Sie beispielsweise an China, wo Respekt und Höflichkeit die Säulen der Geschäftskultur sind. Eine unbedachte Geste kann eine Geschäftsbeziehung schon in der ersten Phase scheitern lassen. China stellt selbst für die größten und erfahrensten Unternehmen eine Herausforderung dar. Tech-Giganten wie Amazon, Google, eBay und Uber konnten sich in China nur schwer etablieren, weil es ihnen an kulturellem Feingefühl fehlte.

Es kann Jahre dauern, bis man eine neue Kultur und ein neues Land wirklich versteht. Ein EOR kann Ihr Unternehmen bei der Entwicklung multinationaler und mehrsprachiger Kommunikationsstrategien für ihre globale Präsenz unterstützen und bei Bedarf als deutschsprachiger Berater fungieren.

Die Wahl eines EOR in Ihre Planung der globalen Expansion ist die Lösung für viele Herausforderungen, die Unternehmen oft davon abhalten, ihre internationale Reichweite zu erweitern. Es ist daher nicht verwunderlich, dass die EOR-Strategie bei vielen Unternehmen bereits Standard ist. Sie können so den Markteintritt beschleunigen und die Kosten der globalen Expansion senken, wobei es unerheblich ist, ob es um einen einzelnen Mitarbeitenden oder um eine komplett neue Auslandsniederlassung geht.



Schnellere Erschließung neuer Märkte

Der Zeitaufwand für die Gründung einer juristischen Person in einem neuen Land kann sehr hoch sein und erfordert meist die Zusammenarbeit mit mehreren einschlägigen Stellen. Einige Länder sind berüchtigt für ihren bürokratischen Aufwand und ihre schlechte Verwaltungsinfrastruktur, wodurch die Gründung einer lokalen Niederlassung deutlich langwieriger sein kann als erwartet. Darüber hinaus kann nach der Gründung einer Niederlassung zusätzliche Zeit für die Einstellung und das Onboarding,

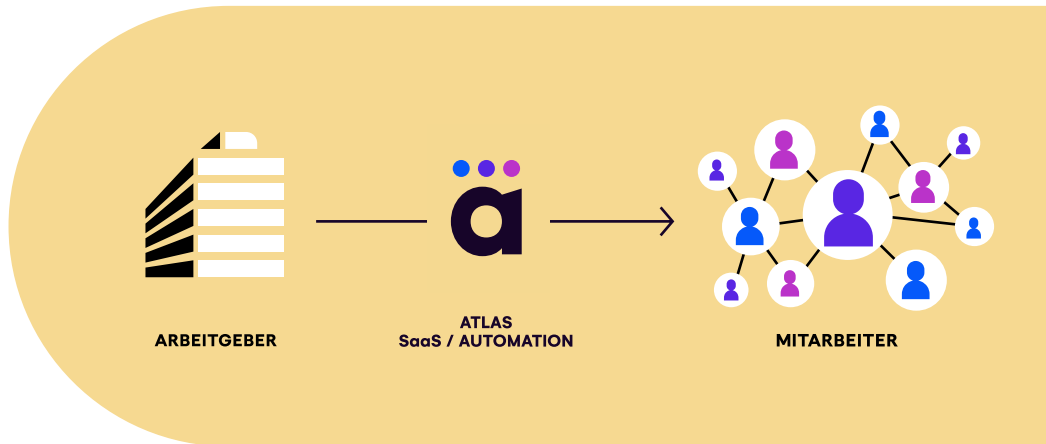
z. B. die Beantragung von Visa und Aufenthaltsgenehmigungen, erforderlich sein.

Die Expansion in neue Märkte mit Hilfe eines EOR verringert all diese Verzögerungen, da die juristische Person bereits existiert und dank der Erfahrung und dem Fachwissen eines auf Visa und globale Mobilität spezialisierten Teams der Zeitaufwand erheblich reduziert werden kann.



Direkter EOR

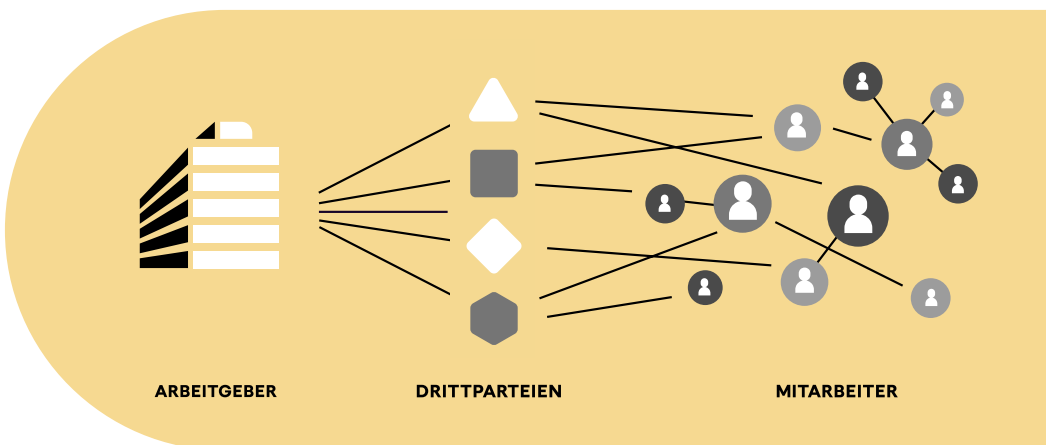
Ein direkter Employer of Record verfügt über seine eigenen Organisationen und vermeidet Outsourcing. Seine Teams kümmern sich direkt um die Unterstützung Ihrer Mitarbeitenden. So können Sie, falls Probleme auftreten, sofort mit ihrem lokalen, internen Support sprechen. Unterstützung vor Ort. Kompetenz im Unternehmen. In Echtzeit



- Wir **besitzen und verwalten** alle Organisationen im jeweiligen Land
- **Schnelle** Time-to-Market
- **Schlanke** Strukturen
- **Überschaubare Kosten**
- **Eine globaler Partner**

Indirekter EOR

Ein indirekter EOR vergrößert seine Reichweite mithilfe von Drittanbietern. Dieses Modell funktioniert nur sehr bedingt, wenn ein weltweit tätiger Mitarbeiter auf Widerstände stößt und seine Zeit knapp bemessen ist. Sobald ein Problem auftritt, müssen Nachrichten über verschiedene Unternehmen in unterschiedlichen Zeitzonen ausgetauscht werden, bevor Ihr Mitarbeiter eine Antwort, geschweige denn eine Lösung erhält.



- Verträge mit **Eigentümern von Drittunternehmen** und lokalen Dienstleistern
- **Langsamere** Time-to-Market
- **Komplizierte,** vielschichtige Strukturen
- **Aushandeln angemessener Bezahlungen**

Vorteile der Zusammenarbeit mit einem EOR

Für schnell wachsende Unternehmen ist es eine Herausforderung, bei der Einstellung von Mitarbeitern auf internationaler Ebene rechtssicher zu handeln, da sich arbeits- und steuerrechtliche *Vorschriften ständig ändern*.

Einige Unternehmen kommen daher zum Schluss, dass die Risiken einer internationalen Expansion das Potenzial überwiegen. Infolge dessen lassen sie sich die Vorteile entgehen, die sich aus der Beschäftigung von Mitarbeitern in anderen Ländern ergeben, wie z. B. bessere lokale Kenntnisse, die Erschließung neuer Märkte und die Flexibilität, über Zeitzone hinweg zu arbeiten.

Mit dem Dienstleistungsmodell des direkten EOR werden die Verfahren und der administrative Aufwand bei der

Einstellung von Mitarbeitenden und der damit verbundene Verwaltungsaufwand im Ausland vereinfacht und die Kosten und der Zeitaufwand der Bereitstellung gesenkt. Der EOR ist im lokalen Markt bereits angekommen und fügt lediglich weitere Mitarbeiter zu einer bestehenden Gehaltsliste hinzu. Aufgrund seiner bereits bestehenden Lohn- und Gehaltsabrechnung ist der EOR über alle Änderungen des lokalen Arbeitsrechts auf dem Laufenden und kann kompetent für die Konformität mit neuen Vorschriften sorgen.

Eigene Niederlassung vor Ort vs. EOR

Diese Analyse hilft Ihnen bei der Entscheidung, ob es sinnvoller ist, eine eigene Niederlassung zu gründen oder einen EOR-Dienst zu wählen. Um diese Entscheidung zu vereinfachen, werden im Folgenden die beiden Alternativen mit den Risiken, Aufgaben und Kosten, die mit der Gründung einer Niederlassung im Vergleich zum Einsatz eines direkten EOR verbunden sind, beschrieben.

Bei der Konzipierung Ihrer globalen Expansionsstrategie ist es wichtig, die für die internationale Expansion erforderlichen Schritte sorgfältig zu analysieren. Wichtige Aspekte:



Dauer und Umfang Ihres Projekts



Arbeits- und Steuergesetze in dem Land oder den Ländern, die Sie interessieren



Visa- und Aufenthaltsbestimmungen



Kulturelle und sprachliche Nuancen, die Sie respektieren müssen

Kosten

Eigene Niederlassung vor Ort

Die Gründung einer Niederlassung vor Ort ist mit zahlreichen Kosten verbunden, wie z. B. den Gebühren für die Eintragung der Niederlassung, die je nach Land sehr unterschiedlich ausfallen können.

Beispiele für zusätzliche Kosten:

- Anmeldung der Beschäftigten
- Steuerkonformität der Niederlassung
- Bankverbindung
- Inländische Kapitalanforderungen
- Rechts- und Finanzberatung
- Kosten für innerbetriebliches Personal und
- Lohn- und Gehaltsabrechnung

Wenn man diese Faktoren berücksichtigt, liegen die durchschnittlichen Kosten für die Gründung in einem neuen Land ungefähr bei 80,000 dollar.

EOR

Wenn Sie mit einem EOR arbeiten, vermeiden Sie die Notwendigkeit, eine eigene Niederlassung zu gründen und sparen sich dabei die damit verbundenen Kosten.

Mit einem EOR betragen die Kosten nur einen Bruchteil dessen, was sonst für die Gründung eines Unternehmens in einem neuen Land erforderlich wäre: 10,000 dollar

	Marketskosten	Atlas
Mitarbeiter-anmeldung & einrichtung	\$10,000	-
Körperschaftssteuersatz	\$5,000	-
Steuern und Handelsregistereintrag	\$5,000+	-
Bankkonto-Einrichtung und Mindestkapitalanforderung	\$20,000	-
Treuhandkosten	\$10,000+	-
Mitarbeiterkosten	\$30,000	-
Durchschnittskosten Errichtung einer Niederlassung im Ausland	\$80,000	\$10,000

Zeitlicher Aufwand

Eigene Niederlassung vor Ort

Die Gründung einer Niederlassung vor Ort ist in den meisten Ländern ein langwieriger Prozess.

Im Durchschnitt dauert es bis zu 20 Wochen, eine Niederlassung vor Ort zu gründen.

Arbeitsaufwand

Eigene Niederlassung vor Ort

Die Gründung einer Niederlassung vor Ort und das Onboarding eines neuen globalen Teams sind kostspielig, da Sie Mitarbeiter zur Unterstützung dieser Prozesse einstellen müssen. In der Regel benötigen Sie dabei:

- Rechts- und Finanzberater, damit die Einhaltung aller Vorschriften gewährleistet ist.
- Eine Personalabteilung, die globale Arbeitsverträge erstellt und das Onboarding organisiert
- Einen Anbieter von globalen Lohn- und Gehaltsabrechnungen, der die Bezahlung Ihrer internationalen Mitarbeiter abwickelt



EOR

Mit einem EOR können Sie den gesamten Prozess innerhalb weniger Wochen abschließen.

Da es keinen Gründungsaufwand gibt, müssen Sie für Ihren neuen Mitarbeiter nur noch das Onboarding und die Zahlungsmodalitäten einrichten - auch das kann der EOR für Sie übernehmen.

EOR

Mit einer EOR-Lösung sprechen Sie nur mit einem Unternehmen, das Sie direkt unterstützt.

Der EOR kümmert sich um alle rechtlichen und finanziellen Aspekte sowie um die Lohn- und Gehaltsabrechnung und das Onboarding.



Bankkonto

Eigene Niederlassung vor Ort

Bei der Gründung einer Niederlassung vor Ort ist es oft gesetzlich vorgeschrieben, ein lokales Bankkonto für die Bezahlung der Mitarbeitenden einzurichten.

Die Banken verlangen in der Regel, dass ein Geschäftsführer bei der Kontoeröffnung persönlich eine Filiale aufsucht und eine große Summe Geld eingezahlt wird, die den lokalen Liquiditätsanforderungen entspricht.

Steuerverbindlichkeiten

Eigene Niederlassung vor Ort

Die Gründung einer Niederlassung vor Ort führt zu Steuerverbindlichkeiten wie:

- Körperschaftssteuer
- Gewerbesteuer
- Ertragsteuer
- Umsatzsteuer

EOR

Bei der Zusammenarbeit mit einem EOR ist kein lokales Bankkonto erforderlich. Damit fallen Kapitalanforderungen und Probleme bei der Währungsumrechnung und mit Wechselkursen weg.

EOR

Mit einem EOR ersparen Sie sich den Aufwand, der mit den Steuerpflichten Ihrer Mitarbeitenden verbunden ist.



Compliance

Eigene Niederlassung vor Ort

Jedes Land hat eine Vielzahl von Gesetzen, die sich plötzlich ändern können, und da diese Vorschriften verbindlich sind, müssen Sie etwaigen Änderungen immer einen Schritt voraus sein.

Egal, ob es um Datenschutz oder um Steuer- und Arbeitsgesetze geht, Ihr Unternehmen muss die neuesten Bestimmungen befolgen oder unter Umständen mit strafrechtlichen Konsequenzen rechnen.

Kündigung und Arbeitsgesetze

Eigene Niederlassung vor Ort

Es ist wichtig, dass Sie das örtliche Arbeitsrecht kennen, wenn Sie einen Mitarbeiter entlassen, da Sie sonst eine Klage riskieren.

Jedes Land hat seine eigenen Vorschriften zu Kündigungen, Kündigungsfristen und Abfindungszahlungen, daher ist es von entscheidender Bedeutung, die Vorschriften zu kennen, zu beachten und einzuhalten.



EOR

Wenn Sie sich von einem EOR unterstützen lassen, brauchen Sie sich nicht um die sich ständig ändernden Vorschriften zu kümmern.

Der EOR hält Sie auf dem Laufenden und sorgt dafür, dass Sie vor Ort alles richtig machen.

EOR

Ein EOR informiert Sie über die Verfahrensweise und gewährleistet eine gesetzeskonforme Kündigung oder Aufhebung von Vertragsverhältnissen.



Fazit

Für viele Organisationen und Unternehmen können die Überlegungen zu einer möglichen Expansion überwältigend sein. Die Gründung einer eigenen Niederlassung in einem unbekannten Land ist häufig ein langwieriger, aufwändiger und kostspieliger Prozess, bei dem es keine Erfolgsgarantien gibt. Daher entscheiden sich viele Unternehmen, zu warten, bevor sie den Schritt zur Internationalisierung wagen. Diese Verzögerungen verschaffen ihren Konkurrenten einen First-Mover-Vorteil.

Immer mehr Unternehmen nutzen die Dienste eines Employer of Record, um ihre ersten globalen Schritte zu planen und umzusetzen.

Ein EOR ist eine kostengünstige und risikofreie Alternative, um den Zugang zu neuen Märkten zu testen und die Erschließung zu beschleunigen. Durch den Einsatz eines EOR verlieren Sie keine Zeit mehr mit Überlegungen zu rechtlichen und personalwirtschaftlichen Aspekten in Ihrem internationalen Tätigkeitsbereich. Stattdessen können Sie sich die zeitraubende Beschäftigung mit Aspekten des globalen Arbeitsrechts sparen und sich auf das Wachstum Ihres Unternehmens konzentrieren.





Über Atlas

Atlas hilft innovativen Unternehmen, in einer globalen Wirtschaft mitzuwirken. Atlas ist überzeugt, dass Unternehmen die Möglichkeit haben sollten, einzustellen wen sie wollen und wo sie wollen. Als größter Direct Employer of Record (EOR) ist Atlas eine Technologieplattform, die von Experten unterstützt wird und Unternehmen Flexibilität bietet, um grenzüberschreitend zu expandieren, Talente zu gewinnen, Compliance zu verwalten und ihre globalen Mitarbeiter auszuzahlen, ohne dass eine lokale Einheit

oder auch Drittanbieter erforderlich sind. Mit Niederlassungen in über 160 Ländern bringt Atlas lokale Erfahrung und Fachwissen auf einer einzigen Technologieplattform mit, welche Tausende von Unternehmen und Remote-Teams unterstützt. Die Atlas-Plattform wurde speziell entwickelt, um End-to-End-EOR-Lösungen und leistungsstarke Benutzererfahrungen bereitzustellen, die Self-Service-Funktionen und Echtzeit-Einblicke bieten, welche zu verbesserten Geschäftsergebnissen führen sollen.

Mehr erfahren auf atlasHXM.com →