

Freie Mitarbeiter:innen oder Arbeitnehmer:innen?

Risikofrei Personal gewinnen, um
international erfolgreich zu sein



**SAFEGUARD
GLOBAL**





Inhalt

Halten Sie alle Gesetze und Vorschriften ein?

Bewerten Sie Ihr Risiko und informieren Sie sich über Bußgelder, Strafen und andere Sanktionen.

Global Employment Outsourcing

Was ist ein Employer of Record (EOR) und wie kann er Ihnen helfen, die Compliance-Vorschriften einzuhalten?

Reduzieren Sie Ihr Risiko

Machen Sie in nur wenigen einfachen Schritten aus freien Mitarbeiter:innen Arbeitnehmer:innen.

Kleiner Ratgeber

Entlohnung, Steuern, Arbeitgeberleistungen und Vergünstigungen – das sind die Themen, die Sie mit Ihren freien Kräften besprechen sollten.

Ihr Partner für die Expansion

Global Employment Outsourcing ermöglicht einen schnelleren Markteintritt, spart Ihnen Geld und beseitigt mit der Personalgewinnung verbundene Risiken, damit Sie sich darauf konzentrieren können, Ihre Wachstumsstrategie zu optimieren.

Informationen für Arbeitnehmer:innen

Diese häufig gestellten Fragen (FAQs) helfen Ihren Beschäftigten, das Warum und Wie der Umwandlung von freien Mitarbeiter:innen in Arbeitnehmer:innen zu verstehen.

Das Einstellen von freien Mitarbeiter:innen birgt Risiken

Die internationale Expansion ist für Unternehmen eine aufregende Perspektive, die das Potenzial für massives Wachstum mit sich bringt. Sie kann aber auch viel Stress und Probleme verursachen. Damit Ihre Expansion ein Erfolg wird, müssen Sie im Ausland möglichst schnell einsatzbereit sein. Da die Gründung einer Niederlassung jedoch bis zu sechs Monate dauern kann, besteht für viele Firmen ein Ausweg darin, freie Mitarbeiter:innen (FMs) einzustellen, die sich bereits im Land befinden und sofort mit der Arbeit beginnen können.

Vielen Arbeitgebern ist allerdings nicht klar, dass mit der Beschäftigung von FMs massive Risiken verbunden sind. Unabhängig davon, was in einem Arbeitsvertrag steht, gelten nämlich viele FMs nach lokalem Recht als Arbeitnehmer:innen. Eine falsche Einstufung bzw. Scheinselbstständigkeit kann verheerende Geldstrafen, Gefängnisstrafen für Manager oder die Zwangsschließung Ihres Unternehmens bedeuten.

Welche Kriterien gibt es für die Einstufung?

Kurz gesagt: Das ist von Land zu Land unterschiedlich. Im Allgemeinen hängt die Einstufung aber davon ab, welche Tätigkeit verrichtet wird, welche Weisungen erteilt werden und ob Projekte für andere Auftraggeber ausgeführt werden können oder nicht.

Freie Mitarbeiter:innen

- Verdienen ein vertraglich vereinbartes festes Honorar
- Unterliegen erheblich weniger strengen arbeitsrechtlichen Vorschriften
- Können selbstbestimmter arbeiten
- Haben keine dauerhafte Stelle
- Setzen Sie der Gefahr von Compliance-Verstößen aus

Arbeitnehmer:innen

- Verdienen einen festgelegten Lohn oder ein festgelegtes Gehalt plus Arbeitgeberleistungen
- Sind durch das Arbeitsrecht geschützt
- Werden direkt vom Unternehmen des Arbeitgebers gemanagt
- Sind dauerhaft Teil Ihres Teams
- Setzen Sie nicht der Gefahr von Compliance-Verstößen aus

Quelle

Mit Compliance-Verstößen verbundene Risiken

Die fälschliche Behandlung von Arbeitnehmer:innen als freie Mitarbeiter:innen ist ein gefährlicher Fehler, der erhebliche Konsequenzen nach sich ziehen kann, von hohen Geldstrafen und Gehaltsnachzahlungen bis hin zu Gefängnisstrafen.

13

Jahre Gehaltsnachzahlung (für erworbene Urlaubsansprüche) hat ein britisches Gericht einem Verkäufer zugesprochen, weil er zu Unrecht als freier Mitarbeiter eingestuft worden war.

[Quelle](#)

23 Mio. GBP

muss WW (vormals Weight Watchers) wegen falscher Statuszuordnung an Steuern nachzahlen.

[Quelle](#)

3

Jahre Gefängnis drohen Geschäftsführern in Frankreich, wenn sie Arbeitnehmer:innen als freie Mitarbeiter:innen beschäftigen.

[Quelle](#)



Ohne Risiko expandieren und wachsen

Wie können Sie in einen neuen Markt eintreten, wenn Sie aufgrund des Risikos keine freien Mitarbeiter:innen engagieren können, aber auch keine Vollzeitbeschäftigten einstellen können, ohne gleich ein Unternehmen zu gründen?

Mit Global Employment Outsourcing, auch bekannt unter der Abkürzung GEO.

Mit GEO von Safeguard Global handeln wir für Sie als lokaler Employer of Record (EOR), der Arbeitskräfte einstellt, die Payroll und Arbeitgeberleistungen abwickelt und sich an die sich ständig ändernden lokalen Gesetze und Steuervorschriften hält – damit Sie es nicht tun müssen.

Durch eine Partnerschaft mit GEO können Sie schnell, reibungslos und gesetzeskonform in mehr als 179 Länder expandieren. Sie müssen dazu nicht unbedingt eine Niederlassung gründen. Sollte die Gründung einer Niederlassung aber bereits Teil Ihrer Planung sein, können Sie dies in Ruhe und ohne Zeitdruck angehen. Durch GEO können Sie Arbeitskräfte auf unbestimmte Zeit beschäftigen oder nur, bis die Gründung Ihrer Niederlassung vor Ort abgeschlossen ist.

Bei internationalen Einstellungen tragen Sie so keinerlei Risiko und profitieren von allen Vorteilen.



Einstellung



Payroll und Arbeitgeberleistungen



Einhaltung arbeitsrechtlicher Bestimmungen



Steuerliche Anforderungen



So werden aus FMs Arbeitnehmer:innen



Die Umstellung ist recht einfach. Ihre Aufgabe ist es, neue Vergütungspakete zu schnüren, Ihren FMs die Änderungen zu erläutern und Safeguard Global die überarbeiteten Verträge und andere Angaben zukommen zu lassen. GEO kümmert sich um die rechtlichen Details und die Einhaltung der Vorschriften, sorgt für eine reibungslose Payroll, beantwortet alle Ihre Fragen und kümmert sich bei Bedarf um die Logistik hinter den Kulissen.

Aber eins nach dem anderen. Zuerst müssen Sie den Status der FMs ändern, die bereits für Sie tätig sind. Hier erklären wir, wie das funktioniert.



Bestimmen Sie die neue Vergütung und Ihre Kosten.

Wenn Sie aus FMs Arbeitnehmer:innen machen, müssen Sie Mindestlohnbestimmungen beachten oder von einem Honorar auf ein Gehalt mit Sozialabgaben umstellen. Krankenversicherung, Rentenbeiträge und bezahlte Urlaubstage fallen zusätzlich zum Gehalt an und Sie müssen die Bezahlung entsprechend anpassen.



Sprechen Sie mit Ihren FMs

Ihre FMs werden viele Fragen haben, und Sie sollten ihnen versichern, dass ihnen aus dem neuen Status keine finanziellen Nachteile entstehen. Manche FMs werden vielleicht weiterhin die Flexibilität haben wollen, aus dem Homeoffice zu arbeiten oder ihre Arbeitszeiten selbst festzulegen. Wir haben eine Liste mit häufig gestellten Fragen (FAQs) zusammengestellt, die Sie mit ihnen gemeinsam durchgehen können.



Übergabe an Global Employment Outsourcing

Sobald wir alle erforderlichen Informationen haben, wird eine:r unserer Berater:innen für globale Lösungen Ihre neuen Arbeitskräfte in unsere Personalliste aufnehmen und die Daten für die Payroll anlegen. Sie müssen nichts weiter tun, als Ihre Aufzeichnungen auf den neuesten Stand zu bringen.



Unterstützung bei der Eingewöhnung

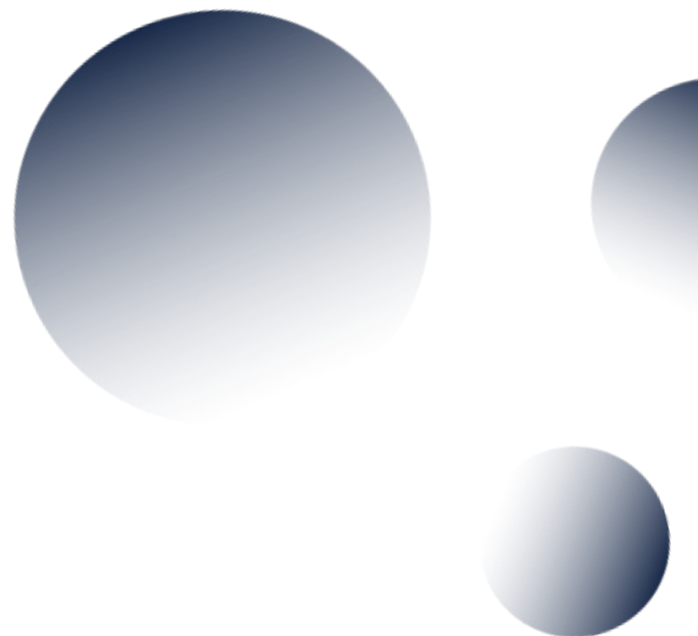
Wenn Ihre FMs bisher außerhalb des Unternehmens gearbeitet haben, sollten Sie ihnen helfen, sich an die neue Situation zu gewöhnen, sei es vor Ort oder aus der Ferne. Dies ist besonders wichtig, wenn Sie eine Gruppe von Berater:innen zu einem neuen Team zusammenstellen.

Muss der Status aller FMs geändert werden?

Natürlich kann es sein, dass einige Ihrer FMs korrekt eingestuft sind. Wir können den Status aller Ihrer Teammitglieder überprüfen, um festzustellen, ob und, wenn ja, welche FMs ein Risiko für Ihr Unternehmen darstellen.

Einbindung ihrer freien Mitarbeiter:innen

Nachdem Sie nun die Details geklärt haben, ist es Zeit, Ihre FMs über die Neuerungen zu informieren. Seien Sie nicht überrascht, wenn sich die Begeisterung in Grenzen hält. Veränderungen sind manchmal verwirrend und bedeuten Stress, selbst wenn sie gut gemeint sind. Außerdem werden Ihre FMs vielleicht nicht alle Neuerungen positiv aufnehmen. Sie werden viele Informationen vermitteln und Fragen beantworten müssen. Hier sind einige hilfreiche Tipps für einen reibungslosen Gesprächsverlauf.



Gespräche mit Ihren freien Mitarbeiter:innen

Vereinbaren Sie ein persönliches Gespräch

Egal, ob Sie zwei FMs oder 20 beschäftigen, sprechen Sie mit allen einzeln. Jede:r von ihnen hat wahrscheinlich detaillierte Fragen zu Vergütung und Arbeitgeberleistungen, und diese Dinge sollten unter vier Augen geklärt werden. Sofern möglich, sollte die jeweils zuständige Führungskraft ein persönliches Gespräch führen.

Seien Sie transparent

Sie verspielen Vertrauen und guten Willen, wenn der Eindruck entsteht, dass Sie etwas zu verbergen haben. Die neue Statuszuordnung beruht auf einem berechtigten geschäftlichen Interesse und es gibt keinen Grund, nicht zu erklären, warum sie notwendig ist. Es stimmt zwar, dass Sie die Änderung vornehmen, um Ihr Unternehmen vor Risiken zu schützen, aber auch die FMs profitieren von den Vorteilen und dem rechtlichen Schutz, worauf sie bisher keinen Anspruch hatten.

Bereiten Sie sich vor

Es gibt viel zu beachten – von Änderungen beim Gehalt und der Art, wie die Steuern abgeführt werden, bis hin zu Arbeitszeiten und bezahltem Urlaub. Stellen Sie sich auf mögliche Fragen ein und haben Sie Ihre Antworten parat. Unsere FAQs sind ein guter Gesprächsleitfaden und ein hilfreicher Ratgeber, den Sie Ihren FMs nach dem Gespräch übergeben sollten.

Was, wenn sie Nein sagen?

Nicht alle FMs sind bereit, Vollzeitmitarbeiter:innen zu werden, egal welche Vor- und Nachteile es gibt. Stellen Sie sich darauf ein, dass einige FMs das Angebot ablehnen, und überlegen Sie sich schon vorher, wie Sie darauf reagieren. Wenn sie zu den absoluten Leistungsträger:innen gehören, kann es Sinn machen zu verhandeln, bis ein akzeptables Paket geschnürt ist. Es kann aber auch sein, dass Sie einige Leute verlieren – egal wie viel Sie verhandeln.



Themen, die Sie ansprechen sollten

Dies sind die wichtigsten Punkte, die Sie bedenken sollten, bevor Sie Gesprächstermine vereinbaren.

Vergütung

Dies ist natürlich das Hauptanliegen Ihrer FMs, da ihr Stundensatz effektiv sinkt, wenn sie in den Arbeitnehmerstatus wechseln. Halten Sie alle Einzelheiten bereit, und betonen Sie besonders, welche Vorteile dieses Vorgehen für sie hat: Sie erhalten Anspruch auf Sozial- und Arbeitgeberleistungen, einschließlich Boni, Gewinnbeteiligung und Altersvorsorge.

Verantwortlichkeiten und Berichtsstrukturen

Wird sich ihr Verantwortungsbereich ändern? Was ist mit ihrer Berichtsstruktur? Auch wenn sich im Grunde nichts ändert, sollten Sie alles mit Ihren FMs durchgehen, damit für sie ganz deutlich wird, was anders ist und was nicht.

Arbeitsplatz

Werden sie weiterhin außerhalb der Firma arbeiten, an einem temporären Bürostandort oder an einem ganz anderen Ort? Sprechen Sie über Arbeitszeiten, neue Ausrüstung wie vom Unternehmen gestellte Computer sowie alles andere, das Veränderungen in ihrem Arbeitsalltag mit sich bringt.

Sonstige Arbeitgeberleistungen

Was sonst noch bieten Sie Ihren Arbeitnehmer:innen? Vielleicht können Ihre FMs flexible Arbeitszeiten und Telearbeit in Anspruch nehmen, oder sie bekommen einen Firmenwagen. Erläutern Sie, welche Ausgaben ihnen jetzt erstattet werden, die sie vorher aus eigener Tasche zahlen mussten.

Vertrag

Halten Sie den neuen Vertrag bereit, damit Sie ihn gemeinsam durchgehen und unterschreiben können.

Denken Sie daran, Ihren FMs die häufig gestellten Fragen (FAQs) am Ende dieses E-Books zu übergeben.

Die Vorteile des Arbeitnehmerstatus

Der Wechsel zum Arbeitnehmerstatus bringt für freie Mitarbeiter:innen viele Vorteile mit sich. In den USA müssen FMs beispielsweise nicht mehr die spezielle Steuer für Selbstständige zahlen, und in Deutschland erhalten Arbeitnehmer:innen Zugang zu vielen Sozialleistungen. Hier ein Beispiel aus Kolumbien: Arbeitnehmer:innen, die mindestens vier Wochen lang Beiträge in das Sozialversicherungssystem eingezahlt haben, haben Anspruch auf 180 Krankheitstage bei zwei Dritteln ihres Gehalts.¹

- **Krankenversicherung**
- **Bezahlte Urlaubstage**
- **Lebensversicherung**
- **Unfallversicherung**
- **Haftpflichtversicherung**
- **Mehr arbeitsrechtlicher Schutz**
- **Vorschriften bezüglich Kündigungsschutz**
- **Vom Unternehmen gestellte Computer oder andere Ausrüstungsgegenstände und Materialien**
- **Langfristiger Vertrag**
- **Verpflichtende Boni**
- **Teambuilding-Aktivitäten und Teilhabe an der Firmenkultur**
- **Beiträge zur Altersvorsorge**



80 %
der Unternehmen,
mit denen wir
sprechen, sind der
Meinung, dass
ihre FMs gegen
gesetzliche
Bestimmungen
verstoßen.



¹ Kolumbianisches Arbeitsgesetzbuch, Paragraph 2.943 von 2013.

Die Vorteile von Global Employment Outsourcing

Wenn Sie sich für GEO von Safeguard Global entscheiden, eliminieren wir nicht nur das Risiko, das mit der Scheinselbstständigkeit von freien Mitarbeiter:innen einhergeht. Wir kümmern uns um Ihre Personalangelegenheiten und wickeln die Payroll ab, damit Sie sich auf die Themen konzentrieren können, bei denen Sie am dringendsten gebraucht werden: auf die Umsetzung der internationalen Expansionsstrategie Ihres Unternehmens und die Erreichung Ihrer Wachstumsziele.

GEO ermöglicht es Ihnen, schnell und gesetzeskonform Personal einzustellen, ohne dass Sie selbst eine Niederlassung vor Ort haben müssen. Unsere Lösung ist flexibel, und wir können Sie so viel oder so wenig unterstützen, wie Sie möchten. Das können wir Ihnen bieten:

Einzigartiges Know-how

Wir waren die ersten, die diese Dienstleistung im globalen Umfang angeboten haben, und wir sind der erfahrenste internationale Employer of Record.

Gesetzeskonforme Verträge

Wir sind die Experten vor Ort, die sicherstellen, dass Ihre Verträge immer allen Gesetzen und Vorschriften entsprechen, egal wie komplex das Arbeitsrecht ist.

Einfache Rechnungsstellung

Sie erhalten von uns eine Rechnung pro Land, in der Mitarbeitergehälter, Sozialabgaben, Provisionen und Honorare für die Dienstleistung aufgeführt sind.

Lokaler Support in über 179 Märkten

Unsere Dienstleistung beinhaltet Verträge in der jeweiligen Landessprache, Gehaltszahlungen in der jeweiligen Landeswährung und Support in Ihrer lokalen Zeitzone.

Effiziente Plattform zur Verwaltung Ihrer Mitarbeiter:innen

Mit unserer sicheren Plattform können Sie und Ihre Mitarbeiter:innen von jedem Gerät aus Urlaubstage und Spesen verwalten.

36

Anzahl der Stunden, die Payroll- und Personalabteilungen jede Woche mit Compliance-Themen verbringen.

[Quelle](#)

18 %

Betrag, den Unternehmen, die Ihre Payroll auslagern, einsparen

[Quelle](#)

32 %

Betrag, den Unternehmen einsparen, die einen einzigen Anbieter für mehrere ausgelagerte Funktionen wie Payroll und die Führung von Mitarbeiterakten nutzen

[Quelle](#)



Treten Sie schneller in neue Märkte ein

Wenn Sie keine eigene Niederlassung gründen müssen, können Sie auf wettbewerbsintensiven Märkten schnell präsent sein.



Sichern Sie sich die besten Köpfe

Sie können schnell und zu wettbewerbsfähigen Konditionen Personal gewinnen und so sicherstellen, dass Sie sich die besten Kandidaten auf dem Markt angeln.



Sparen Sie Geld

Sie profitieren von stark reduzierten Kosten beim Aufbau Ihres Geschäfts im Ausland, müssen keine Mindestkapitalanforderungen erfüllen und es entsteht kein Risiko von Geldstrafen oder Bußgeldern wegen Verstößen gegen Vorschriften.



Testen Sie Ihre Strategie, bevor Sie sich stärker engagieren

Wenn Sie sich nicht sicher sind, ob ein Markt eine erhebliche Investition wert ist, können Sie dies mit unserer Unterstützung bei minimalem Risiko ganz einfach herausfinden.



Kontinuierlicher Support

Wir sorgen dafür, dass wir immer über alle Änderungen im Arbeitsrecht, den Compliance-Vorschriften, den Datenschutzanforderungen, im kulturellen Umfeld und über vieles mehr informiert sind.



Einfacher Ausstieg aus schwachen Märkten

Bei Bedarf können Sie Ihre Tätigkeit schnell einstellen und so Verluste minimieren.

**GEO verschafft Ihnen
einen Wettbewerbsvorteil**





FAQs: Konvertierung von freien Mitarbeiter:innen in Arbeitnehmer:innen

Ihr Arbeitgeber hat Sie kürzlich darüber informiert, dass Ihr Status geändert werden muss und Sie in Zukunft Vollzeit Arbeitnehmer:in sein werden. Hier finden Sie Antworten auf Fragen, die Sie dazu eventuell haben.

Warum nimmt mein Arbeitgeber diese Umstellung vor?

Das Arbeitsrecht ist von Land zu Land unterschiedlich, aber in den meisten Ländern sind die Vorschriften für die Einstufung einer Person als freier Mitarbeiter oder freie Mitarbeiterin komplex und verwirrend, und eine falsche Statuszuordnung kann für Arbeitgeber teure Geldstrafen zur Folge haben. Indem Sie als Arbeitnehmer:in eingestellt werden, sind Sie und Ihr Arbeitgeber vor Risiken geschützt und Sie haben Anspruch auf eine Reihe von arbeitsrechtlichen Schutzregelungen und anderen Leistungen.

Verändert sich meine Vergütung?

In den meisten Ländern werden Sie von einem pauschalen Honorar auf einen Stundenlohn und/oder ein Jahresgehalt umgestellt. Ihr Arbeitgeber wird Ihnen diese Zahlen zur Prüfung vorlegen.

Werde ich immer noch selbst meine Steuern und Sozialabgaben abführen?

Ihr Arbeitgeber wird die in Ihrem Land geltenden Gesetze für den Abzug von Steuern und Sozialabgaben von Ihrem Gehalt befolgen. In vielen Ländern führt der Arbeitgeber die Zahlungen direkt an die zuständige Stelle ab, sodass Sie das nicht tun müssen. Gegebenenfalls müssen Sie auch keine Gewerbesteuer o. ä. mehr entrichten.

Wer zahlt meine Auslagen und Spesen?

Erkundigen Sie sich bei Ihrem Arbeitgeber, wie er Kosten wie Reisekosten, Tagegelder und andere Ausgaben erstattet.

Habe ich Anspruch auf Sozial- und Arbeitgeberleistungen?

Ihr Arbeitgeber ist nun verpflichtet, Ihnen die üblichen Sozial- und Arbeitgeberleistungen zu gewähren. Dazu gehören möglicherweise Krankenversicherung und andere Gesundheitsleistungen, ein vom Unternehmen zur Verfügung gestellter Computer oder andere Geräte, bezahlter Urlaub, Krankheitstage und andere bezahlte Freistellungen, Boni, Überstunden, Altersvorsorge, Unfallversicherung, Lebensversicherung und mehr.

Inwieweit verändern sich meine Verantwortlichkeiten oder mein Arbeitsalltag?

Ihr Arbeitgeber wird mit Ihnen alle Änderungen in Bezug auf Ihre Tätigkeit, Ihre Führungskräfte und damit zusammenhängende Fragen besprechen.

Welchen zusätzlichen Schutz bietet das Gesetz für mich als Arbeitnehmer:in?

Im Arbeitsrecht verankerte Punkte können beispielsweise sein:

- **Überstundenzuschläge**
- **Bezahlte Urlaubstage**
- **Altersvorsorge**
- **Verpflichtende Arbeitgeberleistungen**
- **Unfallversicherung**
- **Sonstige Haftpflichtversicherungen**
- **Kündigungsschutz**

Zusammenfassend kann man sagen: Ihr Arbeitgeber betrachtet Sie als wichtigen Teil seines Teams.

Wenn Sie weitere Fragen zur Umstellung von freiem Mitarbeiter bzw. freier Mitarbeiterin zum/zur Arbeitnehmer:in haben, sprechen Sie uns einfach an.



**SAFEGUARD
GLOBAL**

Setzen Sie sich noch heute mit einem Global Solutions Advisor in Verbindung und erfahren Sie mehr über die vielfältigen Möglichkeiten, wie GEO Sie dabei unterstützen kann, Compliance-Risiken zu reduzieren und ins Ausland zu expandieren.

safeguardglobal.com/GEO

Dtld. +49 3493 9295600
U.K. +44 (0) 1270 758020

