



Leitfaden zur globalen Beschäftigung für Fer- tigungsunternehmen

Lokale Personalabteilung: Der Schlüssel
zur internationalen Expansion





INHALT

- 3 Einleitung
- 4 Hindernisse für die weltweite Rekrutierung und Beschäftigung
- 10 Folgen von Fehlern im Personalwesen
- 12 Flexible Personalsuche und Personaleinstellung
- 16 Eine bewährte Lösung zur Ausweitung der Fertigung

EINLEITUNG

Eine Umfrage nach der anderen zeigt, dass Fertigungsbetriebe auf der ganzen Welt verzweifelt nach Personal suchen. In einer Studie von Deloitte und der Manufacturers Alliance for Productivity and Innovation (MAPI) aus dem Jahr 2020 gaben beispielsweise mehr als 50 % der weltweit tätigen Fertigungsunternehmen an, dass sie in den nächsten fünf Jahren den Eintritt in einen neuen Markt planen.¹ Dies ist ein deutlicher Anstieg gegenüber den 30 % der Hersteller, die 2015 eine internationale Expansion in Betracht gezogen hatten.

Auf dem aktuell so stark umkämpften Personalmarkt müssen Unternehmen, die international wachsen wollen, eine geschickte Personalstrategie entwickeln, um die für eine erfolgreiche Expansion in neue Regionen erforderlichen Arbeitskräfte anzuziehen und zu binden.

Bei der Suche nach den richtigen Arbeitskräften für den richtigen Markt müssen Sie sich mit unbekanntem arbeitsrechtlichen Bestimmungen und Compliance-Risiken auseinandersetzen. Verfügen Sie dabei vor Ort nicht über sachkundige HR-Fachkräfte, kann die Suche nach Nischen- oder Fachkräften im Ausland zu einer echten Herausforderung werden.

In diesem Leitfaden stecken all unsere Erkenntnisse, die wir gewonnen haben, während wir Hunderten von Unternehmen wie dem Ihren geholfen haben, die mit der Personalbeschaffung und -einstellung verbundenen Probleme in mehr als 170 Ländern zu meistern. Er enthält Informationen zu folgenden Punkten:

- **Hindernisse bei der Suche und Einstellung von Personal im Ausland**
- **Folgen von Fehlern bei der Personaleinstellung**
- **Eine flexible und skalierbare Lösung für die Personalsuche, HR und Payroll im Ausland**

¹ <https://www2.deloitte.com/content/dam/Deloitte/us/Documents/manufacturing/us-manufacturing-deloitte-and-mapi-footprint-2020-study.pdf>

Hürden bei der Expansion im Ausland

Es gibt drei Haupthindernisse, mit denen sich Fertigungsunternehmen bei der Rekrutierung und Einstellung von Personal im Ausland konfrontiert sehen:

1. Sie haben keine Niederlassung im Land, die Personal direkt einstellen kann, und wollen keine gründen (oder haben nicht die Zeit dazu)
2. Sie verfügen vor Ort nicht über die nötigen HR-Fachkräfte, um qualifizierte Leute zu finden
3. Ihnen fehlt das erforderliche HR-Know-how, um die Einhaltung fremder Arbeitsgesetze und Gepflogenheiten sicherzustellen



Keine Pipeline, keine Niederlassung, keine Expansion

Egal, ob es sich um Ihre 17. internationale Expansion oder Ihre erste handelt – im Planungsstadium wird klar, dass Sie für die direkte und legale Einstellung von Personal im Ausland eine eingetragene Niederlassung benötigen. Ohne eine solche können Sie nicht expandieren, aber die Gründung einer Niederlassung ist eine große Hürde.

Der Aufbau eines solchen Unternehmens kann Monate oder sogar ein Jahr dauern, und da haben wir noch nicht einmal die Suche, Einstellung und das Onboarding neuer Arbeitskräfte berücksichtigt. Die Kosten für Rechts- und Steuerberatung können sich leicht auf einen fünfstelligen Eurobetrag belaufen. Dazu kommen noch die Kosten für Immobilien, Bankgebühren und einen ortsansässigen Geschäftsführer, der in vielen Ländern erforderlich ist.

Anstatt Zeit und Geld in langwierige administrative Tätigkeiten wie die Errichtung einer Niederlassung zu investieren, konzentrieren sich Fertigungsunternehmen, die für Wachstum international expandieren müssen, besser auf Forschung, Entwicklung und disruptive Marktaktivitäten, die neue Kunden anlocken, oder in die Umgestaltung von Betriebsabläufen durch Digitalisierung, um wettbewerbsfähiger zu werden.

Komplexe lokale Personalsuche, Personaleinstellung und Payroll

Abgesehen von der komplizierten Logistik einer Niederlassungsgründung gibt es eine nicht unerhebliche Zahl von Problemen bei der Suche und Einstellung von Personal über Ländergrenzen hinweg. Selbst wenn Sie beschlossen haben, in die Errichtung einer Niederlassung zu investieren, müssen Sie immer noch neue Arbeitskräfte finden und einstellen und dafür sorgen, dass dies in Übereinstimmung mit dem örtlichen Arbeitsrecht sowie den geltenden Vorschriften und Gepflogenheiten passiert. Dies ist ein nahezu unmögliches Unterfangen, wenn Sie nicht von einheimischen Expert:innen unterstützt werden, die sicherstellen können, dass Ihr Unternehmen gesetzeskonform handelt.

Wie finden Sie die richtigen Leute und schnüren ein attraktives und wettbewerbsfähiges Angebotspaket? Sollten Sie mit Freiberufler:innen zusammenarbeiten oder feste Vollzeit-Arbeitnehmer:innen einstellen? Benötigen sie befristete Verträge? Auf diese Fragen gibt es keine allgemeingültigen Antworten.

Entwicklung einer Talent-Pipeline

Ganz gleich, ob Sie lokale Vertriebsleute benötigen, die ihre bestehenden Kontakte nutzen können, oder Ingenieur:innen, die über das nötige Fachwissen verfügen, um weiteres Personal auszubilden – Sie haben verschiedene Möglichkeiten, um Fachkräfte zu finden, die jetzt oder vielleicht in Zukunft auf der Suche nach einem neuen Job sind. Wenn Sie mit Personalvermittler:innen sprechen oder online recherchieren, werden Sie feststellen, dass immer die gleichen Strategien empfohlen werden. Machen Sie sich Empfehlungen von Mitarbeitenden zu Nutze. Betreiben Sie Networking bei Branchenveranstaltungen. Investieren Sie kontinuierlich in bestehende Teammitglieder, um deren Führungsfähigkeiten weiterzuentwickeln und sie so weiterzubilden, dass sie mit neuen Technologien wie KI Schritt halten können. Pflegen Sie Ihren Ruf als angesehener Arbeitgeber.

Leider sind diese Empfehlungen nur schwer oder gar nicht umsetzbar, wenn Ihr Rekrutierungsteam in einem anderen Land lebt und weder die Sprache des Landes spricht, in dem Sie Personal einstellen wollen, noch dessen Gepflogenheiten versteht oder dessen Gesetze kennt. Natürlich können Sie auch aus dem Ausland Online-Ressourcen wie soziale Medien für die Rekrutierung nutzen oder die Personalsuche ganz auslagern. Bei der Einstellung und dem Onboarding von Arbeitskräften im Ausland hilft Ihnen dies allerdings nicht weiter.

Drei Arten von Unternehmenseinheiten



Repräsentanz

Dies ist die einfachste Form einer Unternehmenseinheit, die hauptsächlich für die administrative Abwicklung genutzt wird. Die gesamte Verantwortung bleibt bei der Muttergesellschaft.



Zweigniederlassung

Eine Zweigniederlassung ist eine Erweiterung der Muttergesellschaft. Im Gegensatz zu einer Repräsentanz kann sie zur Ausübung von Geschäften in einem Land genutzt werden. Die Eintragung von Zweigniederlassungen muss in der Regel von einer Person vorgenommen werden, die die Staatsbürgerschaft des betreffenden Landes besitzt oder dort ihren ständigen Wohnsitz hat.



Tochtergesellschaft

Eine Tochtergesellschaft betreibt ihre Geschäfte in einem Land als eigenständige juristische Person, die die Muttergesellschaft vor rechtlicher Haftung schützt. Oft sind für ihre Eintragung Vertreter:innen vor Ort erforderlich.

HINDERNISSE

Auswahl der richtigen Arbeitskräfte

Möglicherweise benötigen Sie Vollzeit-Arbeitnehmer:innen, freie Mitarbeiter:innen oder eine Mischung aus beidem. Es ist wichtig, dass Sie wissen, welche Art von Mitarbeitenden Sie benötigen und – noch wichtiger – wie Sie sie richtig einstufen und entlohnen. Die Gesetze zur Einstufung von Arbeitskräften sind zwar von Land zu Land unterschiedlich, enthalten aber in der Regel strenge Vorgaben und sehen bei Verstößen schwerwiegende Konsequenzen vor. Nehmen wir zum Beispiel an, Sie möchten einen Markt testen und stellen dazu eine Vertriebsmitarbeiterin als freie Mitarbeiterin ein. Falls einer der folgenden Punkte zutrifft, gilt sie für örtliche Behörden möglicherweise als Arbeitnehmerin und Ihnen drohen Geldbußen, Gefängnisstrafen oder sogar eine vollständige Schließung.

- **Die Bezahlung erfolgt nach geleisteten Arbeitsstunden und nicht pro Projekt**
- **Bei der Durchführung der Aufgaben werden Ihre Tools und Ressourcen verwendet**
- **Der Einsatz erfolgt ausschließlich bei Ihrem Unternehmen, und das über einen längeren Zeitraum**
- **Sie bestimmen die Abläufe im Arbeitsalltag**

Wenn Sie eine:n Ingenieur:in als Vollzeit-Arbeitnehmer:in einstellen, ist davon auszugehen, dass das Arbeitsverhältnis diesen Kriterien entspricht. Sie sind dann auch dafür verantwortlich, alle Steuern und Abgaben einzubehalten und abzuführen sowie Arbeitgeberleistungen, wie beispielsweise Urlaubsgeld oder Zuschüsse zur Altersvorsorge, die gesetzlich vorgeschrieben sind und/oder in dieser Kultur erwartet werden, zu erbringen.

Auf einem heiß umkämpften Arbeitsmarkt kann das Angebot eines unbefristeten Arbeitsvertrags mit allen Vergünstigungen und Arbeitgeberleistungen ein Wettbewerbsvorteil sein, der signalisiert, dass Sie an Ihre Bewerber:innen glauben und langfristig in ihre Karriere investieren wollen.



HINDERNISSE

Vertragliche Überlegungen

Ebenfalls gut überlegen müssen Sie sich, welche Art von Vertrag Sie neuen Arbeitskräften anbieten möchten. Ein befristeter Vertrag hat in der Regel eine Laufzeit von einem bis drei Jahren und eignet sich besser für ein Projekt mit einem festen Enddatum als für eine Expansion. In vielen Ländern ist genau vorgeschrieben, wann ein befristeter und wann ein unbefristeter Vertrag zu verwenden ist und welche Form er annehmen muss. Sie laufen Gefahr, gegen Vorschriften zu verstoßen, wenn Sie diese nuancierten Anforderungen nicht präzise befolgen.

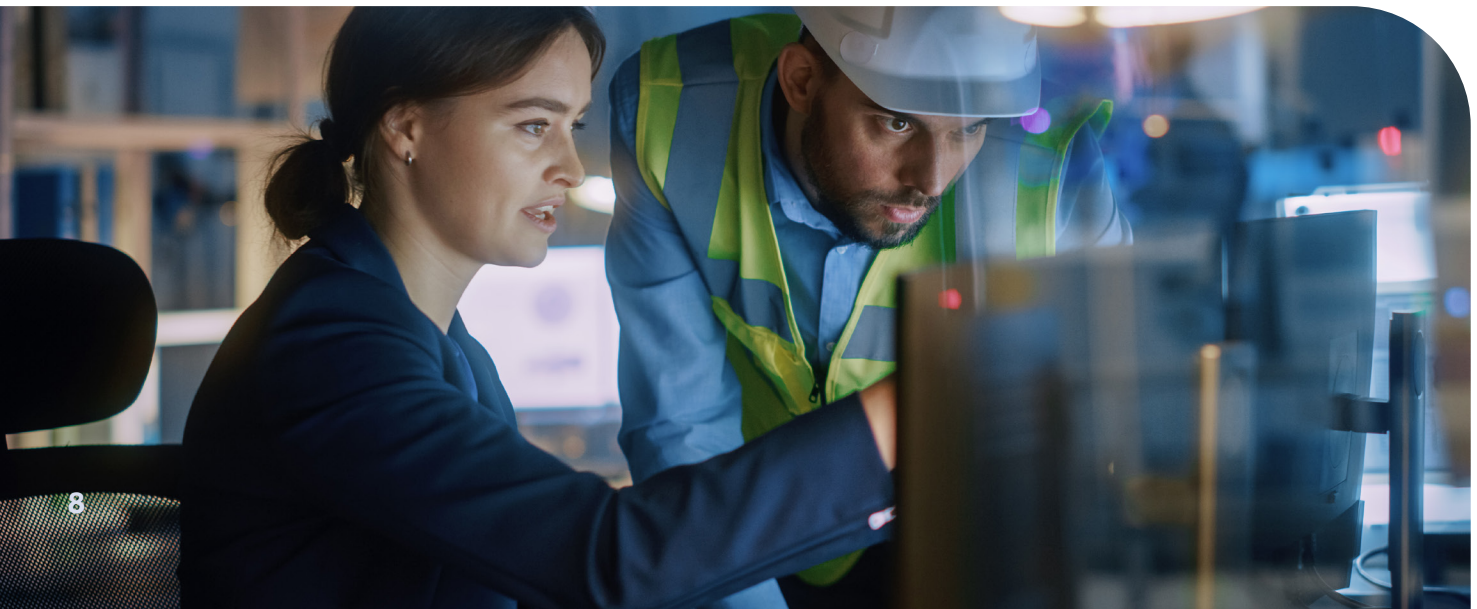
Ein unbefristeter Arbeitsvertrag ist, wie der Name schon sagt, ein Vertrag ohne festgelegtes Enddatum. Für Unternehmen, die ein langfristiges Wachstum anstreben, ist die Einstellung von Beschäftigten mit unbefristeten Verträgen oft die bessere Wahl. Die Vorschriften für unbefristete Verträge variieren in den einzelnen Ländern, decken aber im Allgemeinen vier Hauptbereiche ab:

- **Löhne/Gehälter und Arbeitgeberleistungen**
- **Urlaubsregelungen**
- **Probezeit und Disziplinarverfahren**
- **Entlassung und Kündigung**

Bestimmungen zum geistigen Eigentum

Wenn Sie Ingenieur:innen oder andere Personen einstellen, deren Arbeit die Schaffung von geistigem Eigentum beinhaltet, ist es wichtig zu wissen, wer nach lokalem Recht welche Rechte besitzt und welche spezifischen Formulierungen in den Vertrag aufgenommen werden müssen, um den Schutz des geistigen Eigentums Ihres Unternehmens zu gewährleisten. Relevant sind zum Beispiel die Definition von geistigem Eigentum, die von Land zu Land unterschiedlich sein kann, sowie die Frage, was Urheberrechte, Marken, Patente und Geschäftsgeheimnisse sind. In Deutschland gibt es Gesetze, die „die Abtretung der Urheberrechte und/oder der Urheberpersönlichkeitsrechte an einem Werk entweder ganz verbieten oder verbieten, dass diese Rechte zunächst auf den Arbeitgeber übergehen“.²

² <https://www.technologysleage.com/2017/05/cross-border-considerations-for-protecting-ip-developed-by-employees-and-independent-contractors/>





Einen Wettbewerbsvorteil erlangen

Schätzungen zufolge werden in China im Jahr 2025 fast 30 Mio. Arbeitsplätze im Fertigungsbereich unbesetzt bleiben.³ Selbst in Arbeitsmärkten ohne Arbeitskräftemangel ist es teuer, ausscheidende Arbeitskräfte zu ersetzen. Daher ist es wichtig zu wissen, welche Leistungen unbedingt erforderlich und welche optional sind. Das Schnüren verlockender Einstellungspakete ist ein wichtiger Teil einer Personalstrategie, die darauf abzielt, Arbeitskräfte zu gewinnen und langfristig zu binden. Sie können dies aber nur erfolgreich tun, wenn Sie mit den örtlichen Beschäftigungsbedingungen vertraut sind.



Lohn- und Gehaltserhöhungen

In einigen Ländern liegen Lohnerhöhungen für Arbeitnehmer:innen nicht nur im Ermessen des Arbeitgebers. Sowohl Gewerkschaften als auch die Regierung können festlegen, wie oft und um wie viel die Löhne und Gehälter steigen müssen. Das ist beispielsweise der Fall, wenn Sie planen, Arbeitnehmer:innen in Brasilien, Deutschland, Malaysia oder der Türkei einzustellen.⁴



Zusatzzahlungen

In vielen Ländern, darunter Mexiko und Indien, ist eine 13. Monatszahlung, die in der Regel einem Monatsgehalt entspricht, vorgeschrieben. Dabei kann es sich um eine Einmalzahlung, ein Urlaubsgeld oder um mehrere, auf das ganze Jahr verteilte Zahlungen handeln. An anderen Orten ist ein jährlicher Bonus zwar optional, aber insbesondere in bestimmten Branchen üblich. In den USA und im Vereinigten Königreich ist eine Bonuszahlung am Jahresende zwar nicht vorgeschrieben, kann aber ein Angebot attraktiver machen.⁵



Geschlechtergleichstellung

In vielen Ländern gibt es Gesetze zur gleichen Bezahlung der Geschlechter. Arbeitgeber in Frankreich müssen über Lohn- und Gehaltsunterschiede und die zu ihrer Beseitigung ergriffenen Maßnahmen Bericht erstatten. Die Lohngleichheit in ihren Unternehmen wird bewertet und sie können bestraft werden, wenn sie keine entsprechenden Korrekturmaßnahmen treffen.⁶

Aufstrebende Produktionsstandorte

Gemessen an der weltweiten Produktion des Jahres 2021 dominieren China und die USA den Fertigungssektor und kommen gemeinsam auf einen Marktanteil von 46 %.⁷ Doch die alternde Bevölkerung und die Handelskriege zwischen den beiden Nationen haben dazu geführt, dass andere Länder aufholen. Hier sind fünf Produktionsstandorte, deren Attraktivität steigt:⁸



Vietnam



Mexiko



Indien



Malaysia



Singapur

⁷ https://finance.yahoo.com/news/top-20-manufacturing-countries-world-202110469.html?guccounter=1&guce_referrer=aHR0cHM6Ly93d3cuZ29vZ2xLmNvbS8&guce_referrer_sig=AQAAANOH8YabKQGcETYReynzJZQ50HWd8Tf6W0IRix7KbZ-IQfnSEbO_HyHbF8T9v-xV8zCGSf11F7j9laV58cuJCO1UHKZRjA3VhJh9IYHGnuHPr3VYkGYMt9ExISRcPYRJfICRSOoAzPfm81NgrsCxOdxfdieh2dhGzfkLpA66z1

⁸ <https://internationalfinance.com/top-5-global-manufacturing-hubs-making/>

³ <https://www.sixthtone.com/news/1012053>

^{4,5} https://www.shrm.org/resourcesandtools/hr-topics/compensation/pages/globalpay.aspx?_ga=2.39178912.2070953839.1591647367-811033302.1591647367

⁶ <https://www.lexology.com/library/detail.aspx?g=4e94a635-c767-468c-b54f-6461f3461a9e>

So können Fehler der HR Ihre Expansionspläne gefährden

Um in neue Märkte zu expandieren, müssen Sie die richtigen Arbeitskräfte in den Ländern, die für Ihr Wachstum entscheidend sind, finden und einstellen. Wenn Sie jedoch Arbeitskräfte in einem Land beschäftigen, in dem Sie mit den Arbeitsgesetzen und Gepflogenheiten nicht vertraut sind und dessen Sprache Sie nicht sprechen, erhöht sich die Wahrscheinlichkeit von Fehlern – und Fehler sind oft mit Bußgeldern verbunden.

Nach britischem Recht werden beispielsweise befristete Arbeitsverträge nach vier Jahren automatisch in ein unbefristetes Arbeitsverhältnis umgewandelt. Das bedeutet, dass betroffene Arbeitnehmer:innen wahrscheinlich Anspruch auf zusätzliche Leistungen und andere Schutzbestimmungen als freie Mitarbeiter:innen haben.⁹ In einigen Ländern können Sie mit einer Geldstrafe belegt werden, wenn Sie Arbeitnehmer:innen fälschlicherweise als freie Mitarbeiter:innen einstufen, und Sie schulden möglicherweise auch nicht gezahlte Löhne/Gehälter, Steuern und/oder Arbeitgeber- und Sozialleistungen. Außerdem riskieren Sie, dass Ihnen die Gewerbeerlaubnis entzogen wird und Sie Ihren Geschäftsbetrieb einstellen müssen. In Frankreich können Sie sogar im Gefängnis landen.¹⁰ Angesichts dieser schwerwiegenden rechtlichen und finanziellen Folgen können Sie sich keinen Fehler bei HR oder Payroll leisten.

Im Folgenden finden Sie eine kleine Auswahl rechtlicher Anforderungen und aktueller Gerichtsurteile im Zusammenhang mit Fehlern bei der Einstellung oder Payroll.

1,3 Mio. USD

Diese Summe musste ein kanadisches Beerdigungsinstitut zahlen, das einen Arbeitnehmer im ersten Jahr eines 10-Jahres-Vertrags entlassen hat. Der Betrag entsprach neun Jahresgehältern.

[Quelle](#)

43 Mio. USD

Das US-Arbeitsministerium verhängte gegen Holland Services eine Geldstrafe in dieser Höhe, weil die Beschäftigten fälschlicherweise als freie Mitarbeiter:innen bezahlt wurden, keine ordnungsgemäßen Aufzeichnungen geführt und die Überstunden nicht vergütet wurden.

[Quelle](#)

530 Mio. USD

Dies ist der unglaubliche Betrag, den Nike möglicherweise zahlen muss, weil das Unternehmen bei Beschäftigten in den USA, im Vereinigten Königreich, in Belgien und den Niederlanden falsche Statuszuordnungen vorgenommen hat.

[Quelle](#)

⁹ <https://www.gov.uk/fix-term-contracts/renewing-or-ending-a-fixed-term-contract#:~:text=Any%20employee%20on%20fixed%2Dterm,reason%20not%20to%20do%20so>.

¹⁰ <https://www.cm-murray.com/wp-content/uploads/2016/11/Worker-Classification-Report.pdf>

KI und HR

Wie viele andere Branchen beschäftigen sich auch die Bereiche Personalbeschaffung und HR damit, wie sie künstliche Intelligenz nutzen können.

Einige Anwendungen, wie ChatSG von Safeguard Global, unterstützen HR-Teams bei der Suche nach Informationen über Einstellungsgesetze in Ländern auf der ganzen Welt.¹¹

Andere Verwendungen von KI, zum Beispiel zur Identifizierung und Überprüfung von Bewerber:innen, werfen unter anderem Fragen bezüglich Diskriminierung und Datenschutz auf. Deshalb überlegen Regierungen auf der ganzen Welt, wie sie diese neue Technologie regulieren können. Bei Einstellungen in Deutschland oder einem anderen EU-Mitgliedstaat sollten Sie auf das geplante KI-Gesetz achten. Der Gesetzesvorschlag sieht die Beschränkung des Einsatzes von KI vor und ordnet selbst einfache Aufgaben wie das Scannen von Lebensläufen in die Hochrisikokategorie ein.¹² Europäische Unternehmen, die gegen das Gesetz verstoßen, könnten mit Strafen von bis zu 30 Mio. Euro belegt werden, wobei die Bußgelder für große internationale Unternehmen noch höher ausfallen könnten.¹³



¹¹ <https://www.safeguardglobal.com/resources/featuredcontent/ai-meets-eor-introducing-chatsg>

¹² <https://artificialintelligenceact.eu/>

¹³ <https://www.shrm.org/resourcesandtools/hr-topics/global-hr/pages/eu-proposal-could-limit-ai-use-in-hiring.aspx>

Über Ländergrenzen hinweg Arbeitskräfte anwerben und einstellen, damit Sie wachsen können

Wie können Sie also die Talente, die Sie auf der ganzen Welt benötigen, finden und einstellen, wenn Sie keine lokalen Niederlassungen oder HR-Fachkräfte vor Ort haben, die sicherstellen, dass Sie kulturell angemessene Angebote machen, die auch noch in vollem Einklang mit den gesetzlichen Bestimmungen stehen?

Ein Partner für globale Beschäftigungslösungen.

Ein solcher Partner kann alles innerhalb des HR-Lebenszyklus erledigen – von der Personalsuche und der Einstellung bis hin zu Onboarding und der Berechnung des Urlaubssaldos. Er stellt in Ihrem Namen Arbeitskräfte ein und übernimmt die Verantwortung für die Einhaltung der Beschäftigungs- und Payroll-Vorschriften. Betrachten Sie diesen Partner als Ihr HR-Support-Team im Land und als das Gesicht Ihres Unternehmens. Sein Team spricht die Sprache der Beschäftigten und verfügt über das kulturelle Know-how, um ein wettbewerbsfähiges Angebot auszuhandeln. Oftmals können die Einstellung und das Onboarding neuer internationaler Arbeitskräfte in nur zwei Wochen abgeschlossen werden. Sie müssen sich nur mehr um die täglichen Arbeitsabläufe und die Aufgaben Ihrer Beschäftigten kümmern.

Ein Partner für globale Beschäftigungslösungen unterstützt Sie im gesamten HR-Lebenszyklus

Hat bei Personalsuche und Einstellungen Zugriff auf einen größeren Talentpool

Stellt lokale Arbeitskräfte mit rechtskonformen Verträgen ein

Bezahlt Gehälter/ Löhne und Steuern und kümmert sich um Arbeitgeberleistungen

Kümmert sich um das Personalwesen für die lokale Belegschaft

Hat Strategien zur Bewältigung des Arbeitskräftemangels

Inflation, Engpässe und Rückstände in der Lieferkette, Cyberattacken. Es gibt viele Probleme, die den Fertigungssektor derzeit plagen, wobei der weltweite Arbeitskräftemangel ganz oben auf der Liste steht. Wenn Stellen aufgrund eines Mangels an qualifizierten Bewerber:innen oder aufgrund der Abwanderung von Mitarbeitenden unbesetzt bleiben, sinken sowohl die betriebliche Effizienz als auch die Gewinnmargen. Laut dem Manufacturing Industry Outlook 2023 von Deloitte gibt es vier Talentmanagement-Strategien, die Unternehmen anwenden sollten, um qualifizierte Talente anzuwerben und an sich zu binden. [Quelle](#)



Lohn- und Gehaltserhöhungen

Der Fertigungssektor ist nicht der einzige, in dem Arbeitskräfte Mangelware sind: Er hat starke Konkurrenz u. a. durch Tech-Start-ups, die Logistik oder den Einzelhandel. Daher sind wettbewerbsfähige Löhne und Gehälter ein Muss.



Weiterbildung und Umschulungen

Durch die Schulung neuer Arbeitskräfte, wie z. B. Hochschulabsolvent:innen, und die Weiterbildung Ihrer derzeitigen Beschäftigten stellen Sie sicher, dass genügend Arbeitskräfte mit der richtigen Mischung aus Kompetenz und Erfahrung zur Verfügung stehen, damit Ihr Unternehmen auch in Zukunft gut aufgestellt ist.



Vielfalt, Chancengleichheit und Inklusion

Die Ausweitung Ihres Bewerberpools sorgt nicht nur dafür, dass mehr Menschen aus unterrepräsentierten Gruppen in Ihr Unternehmen kommen, sondern trägt auch zu mehr Innovation bei.



Flexible Arbeitszeitmodelle

Arbeitszeiten von 9 bis 17 Uhr, 5 Tage die Woche, sind heute nicht mehr so üblich und auch nicht erwünscht. Dies gilt insbesondere für jüngere Beschäftigte. Unternehmen, die den massiven kulturellen Wandel hin zu hybriden Arbeitsformen ignorieren, laufen Gefahr, immer mehr Bewerber:innen zu verlieren.

LÖSUNGEN

Deshalb ist lokales HR-Know-how wichtig

Ein Partner für globale Beschäftigungslösungen kann Ihnen wertvolle lokale HR-Unterstützung bieten und in Ihrem Namen Arbeitskräfte im Ausland einstellen. Bei der letztgenannten Leistung, die als „Employer of Record“ (EOR) oder manchmal auch als globale „Professional Employer Organization“ (PEO) bezeichnet wird, werden Unternehmen bei ihrem internationalen Wachstum unterstützt, ohne dass sie die Verzögerungen, Kosten und Risiken, die mit der Gründung einer Niederlassung verbunden sind, auf sich nehmen müssen, denn eine solche besitzt Ihr Partner bereits vor Ort. Der EOR fungiert als verlängerter Arm Ihres HR-Teams im Land, so dass Sie bei der Suche nach Spitzenkräften keine kostbare Zeit dafür aufwenden müssen, sich mit den örtlichen Arbeitsgesetzen oder Einstellungspraktiken auseinanderzusetzen. Ein HR-Team vor Ort ist für folgende vier wichtige Aspekte besonders wertvoll.

Compliance

Ein EOR sorgt dafür, dass die ausländischen Arbeitskräfte in Übereinstimmung mit den örtlichen Arbeits- und Steuergesetzen eingestellt und bezahlt werden, und kümmert sich um alle Fragen, so dass Sie sich darum keine Gedanken machen müssen.

- Enthalten die Arbeitsverträge genau das, was von den örtlichen Behörden vorgeschrieben wird?
- Auf welche Arbeitgeber- und Sozialleistungen haben die Beschäftigten Anspruch?
- Werden alle vorgeschriebenen Steuern von den Löhnen und Gehältern der Arbeitskräfte einbehalten? Neben der Einkommenssteuer gibt es Beiträge zur Krankenkasse, Altersvorsorge, Erwerbsunfähigkeitsrente oder Arbeitslosenversicherung, die möglicherweise einbehalten werden müssen.



Zufriedenheit der Beschäftigten

Neben der Unterstützung Ihres Unternehmens bei der Einhaltung von Vorschriften verbessern die HR-Partner im Land auch die Zufriedenheit der Beschäftigten, indem sie als lokales Gesicht Ihres Unternehmens fungieren. Dies gibt den Beschäftigten das Gefühl, dass sie Teil Ihres Teams sind und Arbeitgeberleistungen, Vergünstigungen und Tools erhalten, die mit jenen der Arbeitnehmer:innen in Ihrem Heimatland vergleichbar sind. Neue internationale Teammitglieder können sich darauf verlassen, dass ihre Interessen vertreten werden. Die lokalen HR-Teams wissen nämlich aus erster Hand, wie faire Einstellungsbedingungen, Gehälter und Arbeitgeberleistungen aussehen sollten.

Anwerbung von Spitzenkräften

Wenn Sie mit einem Unternehmen zusammenarbeiten, das Rekrutierungsdienste anbietet, können Sie auf einen größeren Talentpool zurückgreifen, als Sie es allein könnten. Lokale Personalvermittler:innen stehen in ständigem Kontakt mit aktiv Arbeitssuchenden, darunter auch Personen mit sehr begehrten Qualifikationen wie Nischenwissen, Technikenntnissen und schwer zu findendem Fachwissen. Deren Netzwerk wird sofort zu Ihrem, und ihr Ruf gibt den Bewerber:innen vor Ort die Gewissheit, dass Sie ein Unternehmen sind, für das es sich zu arbeiten lohnt.

Gründung einer Niederlassung

Wenn die Geschäfte nach einer Weile gut laufen, kommen Sie womöglich zu dem Schluss, dass es sich lohnt, eine eigene Niederlassung zu gründen. Dank der Flexibilität eines EOR können Sie ausgelagerte Arbeitskräfte problemlos in Ihr eigenes Unternehmen überführen und sie direkt einstellen. Darüber hinaus begleiten einige Partner für globale Beschäftigungslösungen Sie auch durch den Prozess der Unternehmensgründung, indem sie sich in Ihrem Namen um die gesamte Logistik kümmern und Gesetze, Vorschriften und bürokratische Hürden mit einem umfassenden Verständnis der Anforderungen meistern.



FAZIT

Ihr Partner für schnelle, gesetzeskonforme Personaleinstellungen im Ausland

Um die Wachstumsziele Ihres Fertigungsunternehmens zu erreichen, Spitzenkräfte zu gewinnen und wettbewerbsfähig zu bleiben, müssen Sie in der Lage sein, schnell Personal zu rekrutieren und einzustellen – und zwar in jedem Land, in dem sich Ihnen neue Chancen bieten.

Safeguard Global meistert seit über einem Jahrzehnt komplexe HR-Herausforderungen für Fertigungsunternehmen wie das Ihre. Wir verfügen über lokale Personal- und Payroll-Teams sowie über internationale Netzwerke mit geprüften Bewerber:innen auf der ganzen Welt, so dass wir Sie bei der Rekrutierung und Einstellung in über 170 Ländern unterstützen können. Wir haben hautnah miterlebt, wie sehr ein Unternehmen davon profitieren kann, wenn es die Personaleinstellung und die HR lokal auslagert, um sich auf die strategischen Initiativen zu konzentrieren, die dem Unternehmen zum Erfolg verhelfen werden.

Unsere Global Solutions Advisors ermitteln, welche internationale HR-Unterstützung Sie benötigen, und bieten Ihnen Lösungen an, die Ihnen helfen, rund um den Globus zu wachsen.

[Kontaktieren Sie uns noch heute, um den ersten Schritt zu machen.](#)



safeguardglobal.com

U.S. +1 737-704-2200

U.K. +44 (0) 1270 758020

Safeguard Global ist ein Unternehmen, das sich der Zukunft der Arbeit verschrieben hat und Beschäftigten und Unternehmen dabei hilft, weltweit erfolgreich zu sein. Gestützt auf eine datenreiche Technologieplattform, lokales Know-how und ein Nutzererlebnis, das in der Branche seinesgleichen sucht, bietet Safeguard Global End-to-End-Lösungen für die Verwaltung von Mitarbeiter:innen und die Skalierung von Abläufen. Mit Safeguard Global können Unternehmen überall auf der Welt Personal rekrutieren, einstellen, managen, bezahlen und analysieren – egal, in welcher Wachstumsphase sie sich befinden.

ALLE ANGABEN DIENEN NUR ZU INFORMATIONSZWECKEN UND STELLEN KEINE RECHTSBERATUNG DAR. SAFEGUARD GLOBAL LEHNT AUSDRÜCKLICH JEDE HAFTUNG FÜR DIE HIERIN ENTHALTENEN INFORMATIONEN AB UND GIBT KEINE GARANTIE UND ZUSICHERUNGEN AB. DIES GILT AUCH FÜR MÖGLICHE INTERPRETATIONEN, DEN VERLUST VON WESENTLICHEN INFORMATIONEN, DIE RICHTIGKEIT UND/ODER VOLLSTÄNDIGKEIT DER INFORMATIONEN BEI DER ÜBERMITTLUNG UND DER ÜBERSETZUNG IN ANDERE SPRACHEN.