

Entity oder EOR?

Ihre Entscheidungsmatrix 2026 für die EMEA-Expansion

Das Wachstum Ihres Unternehmens in der EMEA-Region läuft im Wesentlichen auf zwei Optionen hinaus: die Gründung lokaler Niederlassungen (Entities) oder die Zusammenarbeit mit einem Employer of Record (EOR). Von der Markteinführungszeit bis hin zu Compliance-Risiken – dieser Leitfaden vergleicht beide Optionen, damit Sie entscheiden können, welche Lösung am besten zu Ihren Unternehmenszielen passt.

Die EMEA-Checkliste 2026 vor dem Markteintritt

Nutzen Sie diese Checkliste, um Ihre Bereitschaft für eine Expansion zu prüfen und den Verwaltungsaufwand bei der Gründung einer eigenen Gesellschaft mit dem des EOR-Modells zu vergleichen.

1. Governance und Unternehmenssubstanz

- [ ] **Anforderungen an ansässige Geschäftsführer/Sponsoren:** Prüfen Sie, in welchen Jurisdiktionen eine lokale oder EWR-Residenz bzw. lokale Sponsoring-Modelle erforderlich sind.
- [ ] **Treuhand-Geschäftsführer-Services:** Prüfen Sie, ob Sie für Ihre Unternehmensgründung einen externen Geschäftsführer benötigen.
- [ ] **Substanzanforderungen für Unternehmen:** Stellen Sie sicher, dass Sie über ein lokales Büro oder Personal verfügen, um die Vorschriften zur Bekämpfung der Steuervermeidung 2026 (ATAD III) zu erfüllen.
- [ ] **Eintragung der wirtschaftlichen Eigentümer:** Stellen Sie sicher, dass alle Personen mit Kontrollbefugnis (PSC) in den lokalen Registern eingetragen sind.

2. Bankwesen und Kapitalfluss

- [ ] **Kapitaleinzahlungskonten:** Prüfen Sie, ob im Zielland vor der Gründung ein lokales Bankkonto zur Verwahrung des Stammkapitals erforderlich ist.
- [ ] **KYC/AML-Bereitschaft:** Bereiten Sie Lebendigkeitsnachweise (Liveness-Prüfungen) und verifizierte Ausweisdokumente für alle wirtschaftlich Berechtigten (UBOs) vor, um die Compliance-Standards der Financial Action Task Force (FATF) für das Jahr 2026 zu erfüllen.
- [ ] **E-Geld-Institut (EMI) vs. traditionelle Bank:** Prüfen Sie, ob ein E-Geld-Institut für die tägliche Gehaltsabrechnung ausreicht oder ob eine Tier-1-Bank erforderlich ist, um Zugang zu lokalen Krediten und spezialisierten Finanzdienstleistungen zu erhalten.

3. Arbeitsbeziehungen und Tarifverhandlungen

- [ ] **Schwellenwerte für Betriebsräte:** Überprüfen Sie die Anzahl der Beschäftigten vor Ort, ab der Betriebsratsrechte entstehen.
- [ ] **Grenzüberschreitende Compliance:** Prüfen Sie, ob Sie mehr als 1.000 Beschäftigte in der EU/im EWR beschäftigen – darunter mindestens 150 in zwei oder mehr Ländern –, da dies die Einrichtung eines Europäischen Betriebsrats für grenzüberschreitende Anhörungen erforderlich macht.
- [ ] **Tarifverträge (Collective Bargaining Agreements, CBAs):** Prüfen Sie, ob für Ihre Branche ein nationaler oder branchenspezifischer Tarifvertrag gilt.

4. Compliance und Lohntransparenz

- [ ] **EU-Richtlinie zur Lohntransparenz:** Stellen Sie sicher, dass Ihre Stellenanzeigen Gehaltsspannen enthalten und dass Sie über ein Berichtsrahmenwerk zum geschlechtsspezifischen Lohngefälle verfügen, da die Lohntransparenz ab dem 7. Juni 2026 verbindlich vorgeschrieben ist.
- [ ] **Verträge in Landessprache:** Prüfen Sie, in welchen Regionen Sie zweisprachige oder übersetzte Verträge erstellen müssen, um deren rechtliche Durchsetzbarkeit zu gewährleisten.
- [ ] **Arbeitsrecht (nach Brexit/Schengen):** Vergleichen Sie die Visabestimmungen für digitale Nomaden mit denen für Einwohner, insbesondere im Hinblick auf die ETIAS-Änderungen in 2026.

5. Infrastruktur für Zusatzleistungen und Gehaltsabrechnung

- [ ] **Verpflichtendes 13./14. Monatsgehalt:** Planen Sie die gesetzlich vorgeschriebenen Bonusmonate ein, sofern diese in Ihrer Zielregion gelten.
- [ ] **Lokale Versicherungen:** Schließen Sie die vorgeschriebene regionale Versicherung für Arbeitsunfälle oder Berufshaftpflicht ab.

6. Flexibles Personalmanagement

- [ ] **Risiko der Scheinselbstständigkeit:** Richten Sie Ihr Einstellungsmodell an den verschärften EMEA-Definitionen von 2026 für freie Mitarbeiter (Contractors) vs. Angestellte aus, um rechtliche Strafen zu vermeiden.

Vergleichsübersicht: EOR vs. Entity

Es gibt zwei Möglichkeiten, in der EMEA-Region Mitarbeitende einzustellen. Die erste Option ist die Zusammenarbeit mit einem Employer of Record (EOR), die zweite die Gründung einer eigenen lokalen Gesellschaft (Entity). Wir haben beide Wege miteinander verglichen, damit Sie entscheiden können, welche Lösung am besten zu Ihren Expansionsplänen für 2026 passt.

Feature	Employer of Record (EOR)	Entity-Gründung
Markteinführungszeit	48–72 Stunden	3–6 Monate*
Ansässiger Geschäftsführer	Nicht erforderlich	Oft verpflichtend
Bankwesen	Nutzt die bestehende globale Infrastruktur des EOR; kein lokales Bankkonto erforderlich	Erfordert ein lokales Geschäftskonto und eine hohe Kapitaleinzahlung
Compliance-Risiko	Wird vom EOR verwaltet	Wird von Ihrem Unternehmen getragen
Strategisches Ziel	**Markttest und Personalbesetzung:** Ideal für Teams jeder Größe, die einen sofortigen Einstieg ohne langfristige administrative Bindungen suchen	**Dauerhafter regionaler Hub:** Geeignet für langfristige Aktivitäten mit einer stabilen, großen Belegschaft

*Schätzungen können je nach Land und spezifischen Umständen variieren

Entity-Gründung: Ihre laufenden Verpflichtungen

Rechtliche Compliance

Kontinuierliche Überwachung der lokalen Steuervorschriften, arbeitsrechtlichen Bestimmungen und gesetzlichen Sozialversicherungsbeiträge.

Regionale Komplexität

Verwaltung französischer Tarifverträge (CBAs), deutscher DSGVO-Vorgaben und skandinavischer Sozialleistungen.

Administrativer Aufwand

Manuelle Nachverfolgung von Auslagen, Gehaltsabrechnungen, Boni und Onboarding-Updates.

Kapitalbindung

Das Belassen von ungenutztem Kapital auf lokalen Konten zur Erfüllung der rechtlichen Voraussetzungen.

EOR: Ihr integrierter globaler Beschäftigungspartner

End-to-End-Unterstützung

G-P vereinfacht die Komplexität von HR, Tarifverträgen und Sozialleistungen für Sie.

Automatisierte Lohn- und Gehaltsabrechnung

Alle gesetzlichen Abgaben werden abgewickelt. Sie erteilen lediglich die Freigabe über unsere Plattform.

KI-gestützte Beratung

G-P Gia™ bietet Ihnen sofortige Compliance-Antworten und eine Modellierung der Einstellungskosten in Echtzeit.

Gesamte Belegschaft im Blick

Verwalten Sie Angestellte und freie Mitarbeiter (Contractors) auf einer einzigen Plattform.



Strategie für den Marktaustritt

Geschäftliche Anforderungen ändern sich. Wenn Sie Mitarbeiter offboarden oder den Markt verlassen, müssen Sie bei den jeweiligen Ansätzen mit Folgendem rechnen.

Entity-Gründung	Employer of Record (EOR)
Die Ausstiegsfalle Die Einstellung des Geschäftsbetriebs in Ländern wie Frankreich ist schwierig, zeitaufwendig und kostspielig. **Laufende Haftung** Sie müssen die Schließung von Entities weiterhin finanzieren und überwachen – was oft eine persönliche Intervention erfordert – und für lokale Rechtsexperten aufkommen, um Kündigungsgesetze zu prüfen.	**Vorschriftsmäßiges Offboarding** Personal- und Rechtsexperten sorgen für ein vorschriftsmäßiges Offboarding und verringern so das Risiko lokaler arbeitsrechtlicher Streitigkeiten. **Schneller Marktaustritt** Die finale Gehaltsabrechnung und die vollständige operative Abwicklung können in nur 30 Tagen abgeschlossen werden.



Die G-P Abkürzung

Mit G-P EOR können Sie diesen Verwaltungsaufwand bei der Unternehmensgründung umgehen und in einem einzigen Schritt direkt mit dem Onboarding beginnen. Wir kümmern uns in Ihrem Auftrag um lokale Steuern, Sozialleistungen und EU-Richtlinien.

Expansion in EMEA: Erfolgsgeschichten von Marktführern



Die Zusammenarbeit mit G-P verschaffte uns sofort Zugang zu genau der Expertise, die wir benötigten. Einen kompetenten Partner an unserer Seite zu haben, der sich um die komplexen Anforderungen der Beschäftigungs-Compliance in Deutschland kümmerte, bedeutete, dass wir uns darauf konzentrieren konnten, die richtigen Talente zu finden und sie schnell erfolgreich einzuarbeiten.

Joy Spijkerboer
HR Manager und Finance Coordinator bei JANZEN

Dank der Empfehlung von SD Worx fanden wir einen zuverlässigen EOR-Partner, der uns dabei unterstützte, die Herausforderungen bei der Einstellung von Talenten in mehreren neuen Regionen zu bewältigen. G-P ermöglichte es uns, uns auf das Wesentliche zu konzentrieren: die besten Teammitglieder einzustellen und ihnen eine korrekte Vergütung zu gewährleisten, während G-P die lokalen Anforderungen in den Bereichen Compliance, Bankwesen und rechtliche Komplexitäten übernahm

Patrick Proost, Compensation and Benefits Manager bei Biocartis



Die Zusammenarbeit mit dem G-P-Team war eine großartige Erfahrung. Das Serviceniveau, das G-P bietet, war entscheidend für unser Wachstum. Wir sind zuversichtlich, dass unsere internationalen Neueinstellungen durch G-P und SD Worx bestens unterstützt werden, sodass wir uns ohne administrativen Aufwand auf den Ausbau unserer globalen Belegschaft konzentrieren können.

Patrick Verboven
People and Culture Team Lead bei Melexis

Über G-P

G-P ist der anerkannte Marktführer in der Beschäftigungsbranche. Unsere globale Beschäftigungsplattform (Global Employment Platform) beseitigt rechtliche, administrative und Compliance-Barrieren, sodass Sie global agieren können – ohne neue Entities gründen zu müssen.

Angetrieben von den fortschrittlichsten KI-gestützten Produkten der Branche – EOR, Contractor und Gia – bietet Ihnen unsere Plattform die Tools (und die Geschwindigkeit), die Sie benötigen, um den gesamten Lebenszyklus Ihrer Mitarbeiter zu verwalten.

Fordern Sie ein Angebot an.