

NIOGOD INTELLIGENCE | STRATEGIC BRIEFING

Subject: The 2025 Structural Shift: The End of "Body Leasing" and the Rise of EOR in Europe Date: December 2025 Distribution: General Release

ENGLISH VERSION

Executive Summary: The Compliance Wall is Closing In



The European mechanism for accessing external human capital is undergoing its most profound structural transformation since 2004. For two decades, "Body Leasing" (staff augmentation) was the dominant paradigm for cross-border IT talent. It thrived on regulatory arbitrage and operational flexibility.

However, a convergence of aggressive regulatory enforcement—specifically in Germany, the Netherlands, and France—is dismantling the viability of this model. The "grey zone" of disguised employment is closing.

This Niogod Intelligence Report analyzes why Body Leasing is becoming an operational liability and why the Employer of Record (EOR) model is the necessary successor for risk-averse, high-growth enterprises in 2025.

1. The Collapse of the Body Leasing Model

Body leasing relied on a paradox: the client retains "full control" over the specialist, yet the specialist is legally employed by a vendor.

- The Control Paradox: To be operationally useful in Agile/DevOps environments, the client must direct the work.
- The Legal Reality: Under EU law, the entity that exercises "direction and control" is the employer.

When a client manages a leased worker exactly like an internal employee (assigning tasks, providing tools, integrating into teams), they cross the line into "disguised employment" (Scheinselbstständigkeit).

2. The Regulatory Siege: Why 2025 is the Tipping Point

Europe is erecting a "compliance wall" to prevent social dumping and tax erosion. Three key jurisdictions define this shift:

A. Germany: The AÜG Straitjacket

Germany has effectively regulated traditional body leasing out of existence for long-term projects via the Arbeitnehmerüberlassungsgesetz (AÜG).

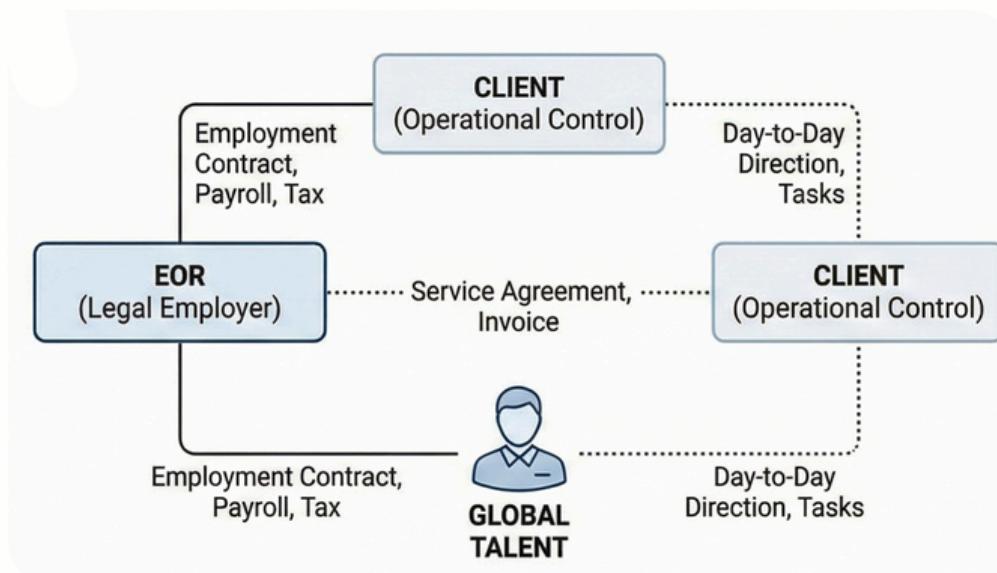
- 18-Month Hard Cap: Leased staff must be hired or replaced after 18 months. This destroys the continuity needed for complex software architecture.
- Equal Pay Rule: After 9 months, leased staff must receive the exact same salary and benefits as internal staff, erasing cost arbitrage.
- The Risk: Non-compliance results in the "fiction of employment," where the contractor legally becomes your direct employee retroactively, triggering massive back-tax liabilities.

B. The Netherlands: Return of "Wet DBA"

- January 2025 Shock: The Dutch Tax Administration lifts its enforcement moratorium on the Wet DBA.
- The Impact: Authorities will aggressively audit "relationships of authority." If a freelancer takes instructions from your Product Owner, they will be reclassified. Dutch companies are currently terminating B2B contracts en masse to avoid this.

C. The EU Platform Work Directive

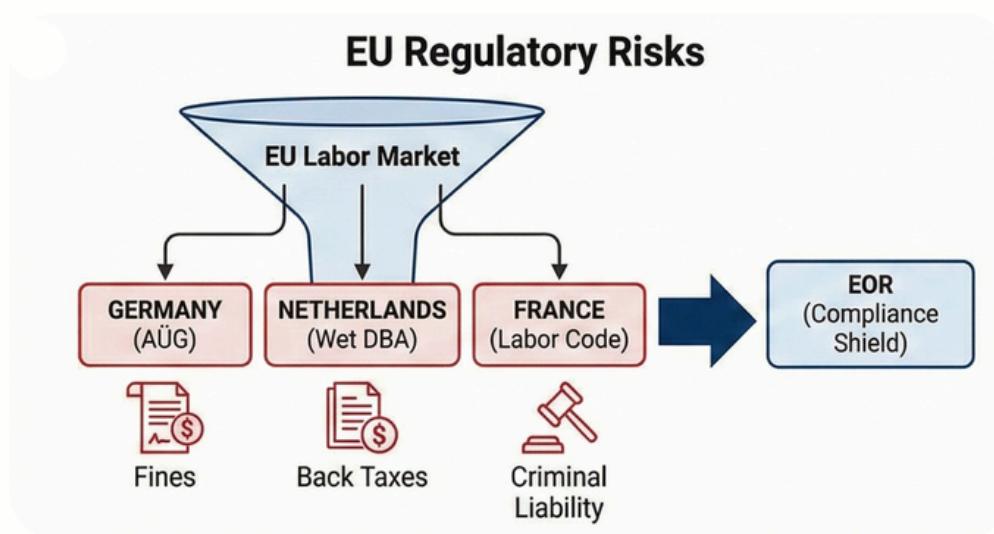
While targeting gig workers, this Directive reverses the burden of proof. If a worker uses your tools (Jira, Slack) and follows your schedule, they are presumed to be an employee. You must prove they are not.



3. The Structural Successor: Employer of Record (EOR)

As the regulatory door closes on body leasing, the EOR model opens a safe corridor for global talent.
How EOR Differs from Body Leasing

- Transparency: Unlike body leasing, which obscures the employment relationship, EOR formalizes it. The EOR is the full legal employer (handling payroll, taxes, and liability), while the client retains operational control.
- The Compliance Shield: Because the worker is a full-time, fully taxed employee of the EOR entity, there is no "self-employed" status to challenge. Social security is paid at the source.
- Talent Preference: Senior developers in CEE (Poland, Romania) increasingly prefer EOR over B2B. Banks are tightening mortgage lending for B2B contractors; EOR provides the stable employment proof they need.



4. Comparative Economics: The Price of Compliance

Superficial analysis suggests EOR is more expensive. A Total Cost of Ownership (TCO) analysis reveals the opposite when risk is factored in.

Freelance Model	EOR Model
	Direct Contract
	No Benefits
	High Risk
	Invoices Invoices
	Employment Contract
	Full Benefits
	Low Risk
	Consolidated Invoice

Feature	Body Leasing / B2B	niogod / EOR Model
Legal Risk	Extreme (Potential 100% fines + back taxes)	Low (Insured indemnification)
Continuity	Low (18-month caps in DE)	High (Indefinite employment)
IP Security	Fragile (Broken chain of title risk)	Robust (Employee integrated into legal structure)
Cost Structure	Hourly Rate + Agency Markup (~30%)	True Salary + Flat Admin Fee

5. Strategic Recommendation

Enterprises must adopt a "graduation" strategy:

- Immediate Audit: Review all external contractors in Germany and Netherlands for "disguised employment" red flags.
- 2. Shift to EOR: For roles critical to IP (Lead Developers, Architects) or those exceeding 12 months, transition from Body Leasing to an EOR arrangement.
- Future-Proofing: Recognize that "borderless employment" via EOR is not just an administrative fix—it is the only sustainable way to access global talent without incurring existential legal risk.

DEUTSCHE VERSION**NIOGOD INTELLIGENCE | STRATEGISCHER BERICHT**

Betreff: Der strukturelle Wandel 2025: Das Ende des „Body Leasing“ und der Aufstieg des EOR in Europa

Zusammenfassung: Die Compliance-Mauer schließt sich



Der europäische Mechanismus für den Zugang zu externem Humankapital durchläuft derzeit die tiefgreifendste strukturelle Transformation seit 2004. Zwei Jahrzehnte lang war „Body Leasing“ (Arbeitnehmerüberlassung) das dominierende Modell für grenzüberschreitende IT-Talente. Es florierte dank regulatorischer Arbitrage und operativer Flexibilität.

Eine Konvergenz aggressiver behördlicher Durchsetzungsmaßnahmen – insbesondere in Deutschland, den Niederlanden und Frankreich – macht dieses Modell jedoch zunehmend untragbar. Die „Grauzone“ der Scheinselbstständigkeit verschwindet.

Dieser Niogod-Intelligence-Bericht analysiert, warum Body Leasing zu einem operativen Haftungsrisiko wird und warum das Employer-of-Record-Modell (EOR) im Jahr 2025 der notwendige Nachfolger für risikobewusste, wachstumsstarke Unternehmen ist.

1. Der Zusammenbruch des Body-Leasing-Modells

Body Leasing basierte auf einem Paradoxon: Der Kunde behält die „volle Kontrolle“ über den Spezialisten, obwohl dieser rechtlich bei einem Anbieter angestellt ist.

- Das Kontroll-Paradoxon: Um in agilen DevOps-Umgebungen nützlich zu sein, muss der Kunde die Arbeit anweisen.
- Die rechtliche Realität: Nach EU-Recht ist diejenige Einheit Arbeitgeber, die „Leitung und Kontrolle“ (Weisungsbefugnis) ausübt.

Wenn ein Kunde einen entliehenen Mitarbeiter genau wie einen internen Angestellten führt (Zuweisung von Aufgaben, Bereitstellung von Tools, Integration in Teams), überschreitet er die Grenze zur Scheinselbstständigkeit oder verdeckten Arbeitnehmerüberlassung.

2. Die regulatorische Belagerung: Warum 2025 der Wendepunkt ist

Europa errichtet eine „Compliance-Mauer“, um Lohndumping und Steuererosion zu verhindern. Drei Schlüsselmärkte definieren diesen Wandel:

A. Deutschland: Das AÜG-Korsett

Durch das Arbeitnehmerüberlassungsgesetz (AÜG) hat Deutschland das traditionelle Body Leasing für langfristige Projekte faktisch abgeschafft.

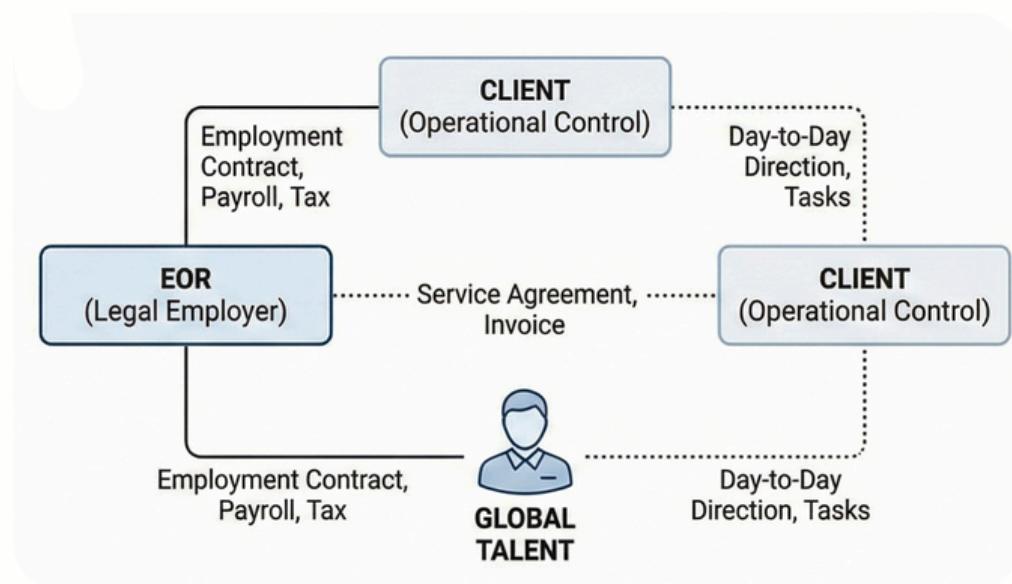
- 18-Monate-Höchstüberlassungsdauer: Entliehenes Personal muss nach 18 Monaten fest eingestellt oder ersetzt werden. Dies zerstört die Kontinuität, die für komplexe Softwarearchitekturen erforderlich ist.
- Equal Pay: Spätestens nach 9 Monaten haben Leiharbeitnehmer Anspruch auf das gleiche Entgelt wie die Stammbelegschaft. Der Kostenvorteil entfällt.
- Das Risiko: Bei Verstößen entsteht kraft Gesetzes ein Arbeitsverhältnis zwischen dem Entleiher (Kunden) und dem Arbeitnehmer, inklusive massiver Nachzahlungen an die Sozialversicherung.

B. Niederlande: Rückkehr des „Wet DBA“

- Schock im Januar 2025: Die niederländische Steuerbehörde hebt das Vollstreckungsmoratorium für das Gesetz Wet DBA auf.
- Die Auswirkung: Behörden werden „Weisungsverhältnisse“ aggressiv prüfen. Wenn ein Freelancer Anweisungen von Ihrem Product Owner entgegennimmt, droht die Umqualifizierung. Niederländische Unternehmen kündigen derzeit massenhaft B2B-Verträge.

C. Die EU-Richtlinie zur Plattformarbeit

Obwohl sie auf Gig-Worker abzielt, kehrt diese Richtlinie die Beweislast um. Nutzt ein externer Mitarbeiter Ihre Tools (Jira, Slack) und folgt Ihrem Zeitplan, gilt er bis zum Beweis des Gegenteils als Arbeitnehmer.



3. Der strukturelle Nachfolger: Employer of Record (EOR)

Während sich die regulatorische Tür für Body Leasing schließt, öffnet das EOR-Modell einen sicheren Korridor für globale Talente.

Wie sich EOR vom Body Leasing unterscheidet

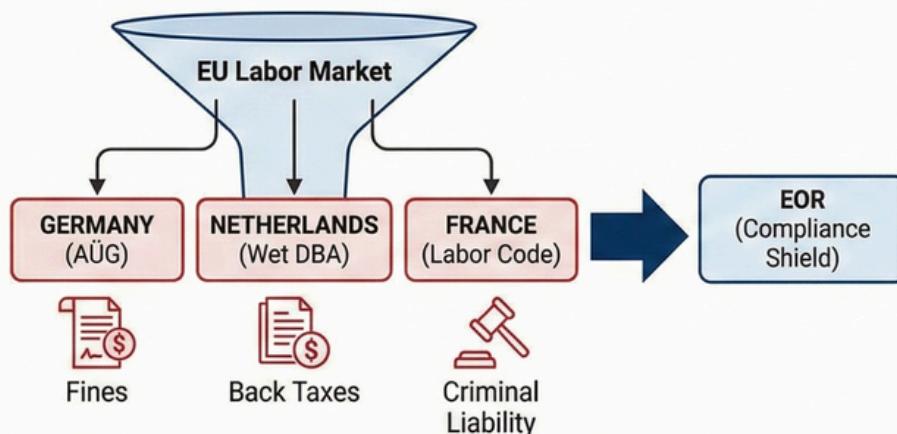
- Transparenz: Im Gegensatz zum Body Leasing, das das Beschäftigungsverhältnis verschleiert, formalisiert EOR es. Der EOR ist der volle rechtliche Arbeitgeber (kümmert sich um Gehaltsabrechnung, Steuern, Haftung), während der Kunde die fachliche Führung behält.
- Der Compliance-Schutzschild: Da der Arbeitnehmer ein voll sozialversicherungspflichtiger Angestellter der EOR-Einheit ist, gibt es keinen Status als „Selbstständiger“, der angefochten werden könnte.
- Präferenz der Talente: Senior-Entwickler in CEE (Polen, Rumänien) bevorzugen zunehmend EOR gegenüber B2B. Banken verschärfen die Kreditvergabe für B2B-Auftragnehmer; EOR bietet den stabilen Einkommensnachweis, den sie benötigen.

Freelance Model	EOR Model
 Direct Contract	 Employment Contract
 No Benefits	 Full Benefits
 High Risk	 Low Risk
 Invoices Invoices	 Consolidated Invoice

4. Vergleichende Ökonomie: Der Preis der Compliance

Eine oberflächliche Analyse legt nahe, dass EOR teurer ist. Eine Analyse der Gesamtbetriebskosten (Total Cost of Ownership, TCO) zeigt jedoch das Gegenteil, wenn das Risiko eingepreist wird.

EU Regulatory Risks



Merkmal	Body Leasing / B2B	Niogod / EOR Modell
Rechtliches Risiko	Extrem (Potenzielle 100% Bußgelder + Nachzahlungen)	Niedrig (Haftungsfreistellung)
Kontinuität	Niedrig (18-Monate-Grenze in DE)	Hoch (Unbefristete Anstellung)
IP-Sicherheit	Fragil (Risiko unterbrochener Rechteketten)	Robust (Mitarbeiter rechtlich integriert)
Kostenstruktur	Stundensatz + Agenturmarge (~30%)	

5. Strategische Empfehlung

Unternehmen müssen eine „Graduiierungsstrategie“ verfolgen:

- Sofortiges Audit: Überprüfung aller externen Auftragnehmer in Deutschland und den Niederlanden auf Warnsignale für Scheinselbstständigkeit.
- Wechsel zu EOR: Für Positionen, die für das geistige Eigentum kritisch sind (Lead Developer, Architekten) oder länger als 12 Monate dauern, sollte vom Body Leasing zum EOR-Modell gewechselt werden.
- Zukunftssicherung: Erkennen Sie an, dass „grenzenlose Beschäftigung“ via EOR keine bloße Verwaltungsmaßnahme ist – es ist der einzige nachhaltige Weg, auf globale Talente zuzugreifen, ohne existenzielle rechtliche Risiken einzugehen.

Bibliography/

I. Germany: AÜG & Labor Leasing Regulations

- [1] Bundesministerium der Justiz (Official Statute): Arbeitnehmerüberlassungsgesetz (AÜG) - § 1 Abs. 1b (Duration of leasing) & § 8 (Equal Pay).
 - Source: gesetze-im-internet.de/englisch_a_g/
- [2] CMS Law (Legal Analysis): Employee Leasing in Germany: The 18-Month Cap and Equal Treatment Principle.
 - Source: cms.law/en/deu/
- [3] Dwyer Legal: Liability Risks in German Temporary Employment Law (Schwarzarbeit).
 - Source: knowledge.dwyer-legal.com

II. The Netherlands: Wet DBA & 2025 Enforcement

- [4] Government of the Netherlands (Rijksoverheid): Wet DBA Enforcement Moratorium Ends Jan 1, 2025: Official Notice.
 - Source: business.gov.nl/regulation/false-self-employment/
- [5] Belastingdienst (Tax Authority): Assessment of Employment Relationships (Deregulation) Act.
 - Source: belastingdienst.nl
- [6] Baker McKenzie: Doing Business in the Netherlands 2025: Labor Market Reforms.
 - Source: bakermckenzie.com/en/insight
 -

III. France: Labor Code & Illegal Subcontracting

- [7] Légifrance (French Civil Code): Article L8241-1: Interdiction du prêt de main d'œuvre à but lucratif (Prohibition of profit-making labor leasing).
 - Source: legifrance.gouv.fr
- [8] Papaya Global / Simmons & Simmons: Portage Salarial vs. EOR: Compliance frameworks in France.
 - Source: papayaglobal.com/country-guides/france

IV. EU Wide Legislation & Platform Work Directive

- [9] EUR-Lex (Official Journal of the EU): Directive (EU) 2024/2831 on improving working conditions in platform work (Presumption of Employment).
 - Source: eur-lex.europa.eu
- [10] KPMG Law: The EU Platform Workers Directive and its impact on IT contracting and freelance models.
 - Source: kpmglaw.ie
- [11] European Labour Authority (ELA): Action Plan on tackling undeclared work and bogus self-employment.
 - Source: ela.europa.eu

V. Poland & CEE Market Trends

- [12] Deloitte: Planned changes to the classification of B2B contracts in Poland (2025 Outlook).
 - Source: deloitte.com/pl
- [13] OECD: Model Tax Convention Commentary (Nov 2025 Update) regarding Remote Work and Permanent Establishment (PE).
 - Source: oecd.org