ADWA

Allianz Deutscher Wirtschaftsanwälte in Asien

INVESTITIONSFÜHRER ASIEN

China · Hong Kong · Indien · Japan · Korea
Singapur · Thailand · Vietnam

1. Auflage

Christian A. Brendel
Rainer Burkardt
Michael Andreas Müller
Joachim Nowak
Dr. Andreas Respondek, LL.M
Dr. Jörg Schendel
Stefan Schmierer, LL.M

ADWA INVESTITIONSFÜHRER ASIEN

Christian A. Brendel
Rainer Burkardt
Michael Andreas Müller
Joachim Nowak
Dr. Andreas Respondek, LL.M.
Dr. Jörg Schendel
Stefan Schmierer, LL.M.
(Autoren)

Stand der Informationen: März 2021

1. Auflage 2021

© ADWA Pte Ltd

ISBN 978-981-18-1418-1

ADWA Pte Ltd

1 North Bridge Road
#16-03 High Street Centre
Singapore 179094
Tel: +65 6324 0060 Fax: +65 6324 0223
E-Mail: info@adwa-law.com
Website: www.adwa-law.com

NOTICE

Die in diesem Leitfaden enthaltenen Informationen wurden mit größter Sorgfalt recherchiert und aufbereitet. Gleichwohl kann für den Inhalt keinerlei Gewähr übernommen werden.

Aus Gründen der Einheitlichkeit und Einfachheit sowie der leichteren Lesbarkeit wird im ADWA Investitionsführer die männliche Form gewählt. Die Angaben beziehen sich jedoch auf Angehörige aller Geschlechter.

Über uns

ADWA steht für „Allianz Deutscher Wirtschaftsanwälte in Asien“. Sie vereinigt deutschsprachige, in Deutschland zugelassene Rechtsanwälte, die sowohl mit dem deutschen Rechtssystem als auch demjenigen ihrer jeweiligen asiatischen Wahlheimat vertraut sind.

Alle ADWA-Rechtsanwälte verfügen über langjährige Berufserfahrung, haben ihren Lebensmittelpunkt im jeweiligen asiatischen Land und bieten besondere Expertise im internationalen Wirtschaftsverkehr. Sie kennen die Herausforderungen für die deutsche Industrie – sowohl beim Markteintritt als auch bei der wirtschaftlichen Expansion in den asiatischen Ländern – genauso wie die Bedürfnisse aus Europa geführter Konzerne, beispielsweise länderübergreifend einheitliche Gruppenstandards auch in Asien zu implementieren. Alle ADWA-Rechtsanwälte kennen die jeweilige Mentalität vor Ort und können mit der Verbindung aus Fachwissen, kulturellem Verständnis und langjähriger Erfahrung Ihr Asiengeschäft zum Erfolg führen.

Die ADWA-Kanzleien sind im jeweiligen Land zugelassene Kanzleien, die das lokale Recht vollumfänglich praktizieren dürfen bzw. in dem zulassungsrechtlich vorgegebenen Rahmen beraten und für die Beratung im Rechtsverkehr der D-A-CH-Länder (Deutschland – Österreich – Schweiz) mit dem jeweiligen asiatischen Zielland bestmöglich aufgestellt sind.

Vorbemerkung

Ein Grundverständnis des Rechtssystems und der Investitionsbedingungen des jeweiligen Landes ist für einen ausländischen Investor eine wichtige Voraussetzung für den wirtschaftlichen Erfolg seiner Investition. Um deutschsprachige Unternehmen sowohl beim Markteintritt als auch beim Marktausbau in den asiatischen Ländern, in denen ADWA vertreten ist, zu unterstützen, hat ADWA den vorliegenden Investitionsführer erstellt.

Mit diesem Investitionsführer präsentieren Ihnen die ADWA-Rechtsanwälte neben der marktrelevanten Erfahrung, dem erforderlichen unternehmerischen Denken und bilateraler Rechtsexpertise in verständlicher Weise einen kompakten Überblick über die lokalen Besonderheiten, rechtlichen Rahmenbedingungen und Risiken der verschiedenen Länder in Asien.

Aufgrund der Vielfalt und Komplexität der relevanten Rechtsvorschriften, Rechtsansichten und kulturellen Besonderheiten können nicht alle Themen im Rahmen dieses Investitionsführers erschöpfend dargestellt werden. Der Investitionsführer fasst nur die wichtigsten investitionsbezogenen Informationen zusammen und bietet einen besonderen Mehrwert, indem er einen strukturierten Vergleich zwischen den wirtschaftlich wichtigsten Zielländern Asiens ermöglicht. Für eine Rechtsberatung im konkreten Einzelfall und alle anderen Fragen stehen wir Ihnen gerne jederzeit zur Verfügung.

Wir wünschen Ihnen eine erkenntnisreiche Lektüre und erfolgreiche Geschäfte in Asien!

ADWA INVESTITIONSFÜHRER ASIEN

Inhaltsverzeichnis

I. Volksrepublik China 5
II. Hong Kong 29
III. Indien 56
IV. Japan 81
V. Republik Korea 115
VI. Singapur 149
VII. Thailand 174
VIII. Vietnam 199

I. Volksrepublik China

Inhaltsverzeichnis – Volksrepublik China

1. Allgemeine Landesübersicht China 7

2. Wussten Sie schon, dass? Rechtliche landesspezifische Besonderheiten in der VR China 8

3. Wie ist das Rechtssystem der VR China einzuordnen? 9

4. Welchen kulturellen Hintergrund muss ein Investor in der VR China berücksichtigen? 9

5. Welche internationalen Rankings sind für die VR China von Bedeutung? 10

6. Wie kann ein Markteintritt in VR China erfolgen? Gesellschaftsformen und Geschäftsführungsstruktur in VR China 11

6.1. Einführung 11

6.2. Möglichkeiten der Marktbearbeitung 11

6.2.1. Vertrieb über Handelsvertreter / Vertragshändler 11

6.2.2. Repräsentanz 12

6.2.3. Vertriebstochter bzw. Vertriebs-Joint-Venture 12

6.2.4. Produktionstochter bzw. Produktions-Joint-Venture 13

6.3. Gründung mit oder ohne chinesischen Partner? 13

6.4. Welche Gesellschaftsformen sind populär bei ausländischen Unternehmen? 14

6.5. Die chinesische GmbH 15

6.6. Die Organe der Gesellschaft 15

7. Gibt es in der VR China Investitionsförderungen? 17

7.1. Förderungen von Industrien 18

7.2. Lokale Förderungen in Industrieparks 19

8. Was ist in der VR China im Arbeitsrecht zu beachten? 20

8.1. Grundlagen des Arbeitsvertragsrechtes 20

8.2. Grundlagen Sozialversicherung und Krankenstand 21

8.3. Arbeitsstreik und Gewerkschaften 22

9. Wie ist das Steuerrecht in der VR China aufgebaut? 22

9.1. Körperschaftsteuer 22

9.2. VAT 23

9.3. Verbrauchssteuer 23

10. Welche Möglichkeiten der Streitbeilegung bestehen in der VR China? 23
10.1. Rechtsdurchsetzung und staatliche Gerichtsbarkeit 24
10.2. Schiedsgerichtsbarkeit 25
10.3. Rechtswahl 26
10.4. UN-Kaufrecht 26
11. Welche Websites über die VR China bieten weitere Informationen an? 27
11.1. Botschaften 27
11.2. Handelskammern/Ländervertretungen 27
11.3. Ministerien 27
11.4. Organisationen der Schiedsgerichtsbarkeit in der VR China 27
12. Wie kann die ADWA Kanzlei in der VR China kontaktiert werden? 28

Volksrepublik China

1. Allgemeine Landesübersicht China

Land	Volksrepublik China ("VR China")
Lage in Asien	Die VR China ist im östlichen Teil des asiatischen Kontinents gelegen und gehört geographisch zu Ostasien. Mit einer Landfläche von 9.597.985 km² ist die VR China das drittgrößte Land der Welt und hat – wie kein Land sonst – 14 Nachbarländer.
Staatsform	In ihrer Verfassung bezeichnet sich die VR China als eine demokratische Diktatur des Volkes, welche von der Arbeiterklasse geführt wird. De facto handelt es sich um einen Einparteienstaat unter dem Diktat der Kommunistischen Partei Chinas („KPCh").
Hauptstadt	Peking (Pinyin: Beijing)
Landessprache	Die chinesische Sprache ist ein Überbegriff für sieben Dialektgruppen in China: Mandarin (Hochchinesisch), Wu, Xiang, Gan, Hakka, Kantonesisch und Min.
Amtssprache	Mandarin
Währung	Renminbi Yuan (RMB)
Devisenkontrollen	Der Renminbi ist nicht frei konvertierbar, jedoch sind alle Geldtransfers, die auf legalen Geschäften basieren, mit den entsprechenden Dokumenten als Nachweis durchführbar.
Bruttoinlandsprodukt / Wachstum	2019: 14.732 Milliarden USD / 6,43 %[1]
Bruttoinlandsprodukt pro Kopf	2019: 10.522 USD[2]
Inflation	Für das Jahr 2019 durchschnittlich im Vergleich zum Vorjahr: 2,9 %[3]
Bevölkerung	2019: 1,397 Milliarden[4]
Körperschaftsteuersatz	25 %

1 Schätzung des Internationalen Währungsfonds Bruttoinlandsprodukt (BIP) 2019(Stand 2020).
2 Schätzung des Internationalen Währungsfonds Bruttoinlandsprodukt (BIP) pro Kopf 2019 (Stand 2020).
3 https://data.worldbank.org/indicator/FP.CPI.TOTL.ZG
4 https://data.worldbank.org/indicator/SP.POP.TOTL?locations=CN

5

2. Wussten Sie schon, dass? Rechtliche landesspezifische Besonderheiten in der VR China

Eine Besonderheit im Geschäftsleben der VR China ist die Bedeutung des Firmensiegels. Dieses hat insofern einen hohen Stellenwert, als es bei Gutgläubigkeit des Geschäftspartners die Zeichnungsbefugnis verkörpert und damit ein Unternehmen auch ohne Unterschrift des gesetzlichen Vertreters rechtlich an Verträge oder Willenserklärungen gegenüber Dritten bindet. Aufgrund der Bedeutung des Firmensiegels wird dieses bei staatlich zertifizierten Unternehmen angefertigt. Diese registrieren das hergestellte Firmensiegel bei der örtlich zuständigen Polizeibehörde.

In aller Regel wird mit einer roten Paste gesiegelt und im runden Firmensiegelabdruck ist der Unternehmensname in chinesischen Schriftzeichen zu lesen. Jedoch existieren auch Siegel mit anderen Farben bzw. Formen.

Festlandchina

Zum Vergleich: Hong Kong

5 https://www.cia.gov/the-world-factbook/static/a50f0ec8c1096449e03e22ab21845204/CH-map.jpg

3. Wie ist das Rechtssystem der VR China einzuordnen?

Das Rechtssystem der VR China ist in weiten Teilen mit jenem der D-A-CH-Länder vergleichbar. Dies ist auf den Entstehungsprozess des Rechtssystems in der VR China zurückzuführen, in welchem das geschriebene Gesetzesrecht, das *civil law*, eine Vorbildfunktion innehatte.

1978 stellte einen Wendepunkt in der Geschichte der VR China dar, da der damalige Parteiführer Deng Xiaoping in diesem Jahr die Reform- und Öffnungspolitik einleitete, mit welcher sich China erstmals ausländischen Investoren gegenüber öffnete. Damit begann eine rasante Entwicklung des chinesischen Rechtssystems, die noch heute weiterhin andauert. Da kaum auf eigene Rechtstraditionen zurückgegriffen werden konnte, war dieser Modernisierungsprozess besonders durch die Rezeption ausländischen Rechts geprägt, wobei auch an das deutsche Rechtssystem angeknüpft wurde. Insbesondere im Zivilrecht, Strafrecht und Verwaltungsrecht fand eine wesentliche Beeinflussung durch das deutsche Recht statt. Ein deutscher Kaufmann wird sich daher dem chinesischen Recht um einiges näher fühlen als der chinesischen Kultur oder Sprache. Trotz der Anlehnung an das deutsche Recht weisen die chinesischen Gesetze eine besondere „chinesische Prägung“ auf. Charakteristisch dafür ist ein pragmatischer Ansatz im Gesetzgebungsprozess, welcher das anfängliche Gesetzesvakuum durch eine Fülle an vage formulierten Bestimmungen zu füllen suchte. Diese Herangehensweise ist auf den Zeitdruck zurückzuführen, unter dem der Gesetzgeber anfänglich stand.

Zwar sind viele der in der anfänglichen Phase erlassenen, einfach formulierten Gesetze bereits neuen Gesetzen bzw. Zusätzen gewichen, jedoch ist der Gesetzgeber in weiten Teilen der Tendenz vager Formulierungen bis heute treu geblieben.

4. Welchen kulturellen Hintergrund muss ein Investor in der VR China berücksichtigen?

Die VR China ist sowohl ethnisch als auch kulturell ein sehr heterogenes Land bestehend aus offiziell 56 Nationalitäten. Diese Heterogenität des Landes schlägt sich auch in einer wachsenden Kluft zwischen Arm und Reich nieder, was sich in den regionalen Unterschieden des BIPs widerspiegelt. Das Bruttoinlandsprodukt pro Kopf in den Küstenregionen ist zumeist mit jenen europäischen Staaten mit niedrigem BIP vergleichbar. Der große Rest der VR China, vor allem in Zentral- und Westchina, befindet sich jedoch noch auf dem Niveau von Entwicklungsländern. Der unterschiedliche Entwicklungsstand und die beträchtlichen Einkommensunterschiede bringen auch unterschiedliche Anforderungen an lokal angebotene Produkte und Dienstleistungen mit sich. Dies vorausgeschickt, ist leicht zu verstehen, dass verallgemeinernde Aussagen über die kulturellen Unterschiede zwischen der VR China und den D-A-CH-Ländern schwer zu treffen sind, da bereits innerhalb der VR China beträchtliche kulturelle Unterschiede bestehen. Unabhängig davon lassen sich folgende Besonderheiten hervorheben, die ein ausländischer Investor aus den D-A-CH-Ländern im Geschäftsleben Chinas berücksichtigen sollte:

- Oftmals wird in diversen „China – Knigges“ die besondere Wertschätzung von Hierarchien im chinesischen Geschäftsleben betont, was mit dem Stellenwert des Konfuzianismus begründet wird. Im Geschäftsleben sollten daher Unternehmenshierarchien beachtet werden, da sonst das Gegenüber „das Gesicht verlieren“ würde. Man kann aber wohl mit Recht sagen, dass der Beachtung von Unternehmenshierarchien im Geschäftsleben überall in Asien ein hoher Stellenwert beigemessen wird. Grundsätzlich ist es im Geschäftsleben mit China empfehlenswert, zweisprachige Visitenkarten vorzubereiten, welche mit beiden Händen und einer leichten Verbeugung ausgetauscht werden, wobei der Schriftzug immer zum Gegenüber zeigen sollte. Die empfangene Visitenkarte sollte mit beiden Händen entgegengenommen werden und zunächst mit der notwendigen Aufmerksamkeit gelesen werden. Dabei ist zu beachten, dass in China zuerst der Familienname (bestehend aus einem Zeichen) gefolgt vom Vornamen (bestehend aus einem oder zwei Zeichen) auf der Visitenkarte zu lesen ist. Jüngere Chinesen geben immer häufiger auf der Visitenkarte auch einen englischen Vornamen an, den sie oder der Lehrer ausgewählt haben, um die Kommunikation zu erleichtern.
- Im Allgemeinen unterscheidet sich ein Kaufmann aus der D-A-CH-Region von einem typisch chinesischen Kaufmann durch seine direkte Herangehensweise und Kommunikation. Chinesen sind für ihre indirekte Art der Kommunikation, bei der nur versteckt angedeutet wird, was man wünscht, bekannt. Als klassisches Beispiel dafür sei genannt, dass ein „ja“ nicht zwingend ein Ausdruck von Zustimmung ist. Auch ein Nicken bedeutet nur, dass das chinesische Gegenüber zuhört und beinhaltet nicht unbedingt auch eine Zustimmung auf inhaltlicher Ebene. Ein „ja“ oder ein Nicken kann somit lediglich ein Ausdruck dessen sein, dass man kundgibt den ausländischen Geschäftspartner akustisch verstanden zu haben.

5. Welche internationalen Rankings sind für die VR China von Bedeutung?

- *Global Competitiveness Report des World Economic Forum*
  Im *Global Competitiveness Report* (2019) des Weltwirtschafsforums wurde die VR China von 141 Ländern auf Rang 28 gelistet und konnte unter den BRICS-Staaten die besten Ergebnisse erzielen. So ist die Einordnung der VR China fast gleichauf mit den OECD – Staaten.

- *Index of Economic Freedom der Heritage Foundation*
  Nach diesem Index für wirtschaftliche Freiheit (Economic Freedom Score 2020) rangiert die VR China auf Platz 103. Mit einem Economic Freedom Score von 59,5 von 100 fällt die VR China somit in die Kategorie – mostly unfree – .

- *Transparency International (Corruption Perceptions Index)*
  Für das Jahr 2020 wurde der *Corruption Perceptions Index* der VR China von Transparency International mit Rang 78 von 180 ausgewiesen.

- *Ease of Doing Business Index by the World Bank*
  Hinsichtlich des *ease of doing business* wird die VR China von der Weltbank auf Platz 31 von 190 Volkswirtschaften gelistet. Dabei hat sich die VR China von Rang 46 im Jahr 2018 auf Rang 31 im Jahr 2020 vorgearbeitet.

6. Wie kann ein Markteintritt in VR China erfolgen? Gesellschaftsformen und Geschäftsführungsstruktur in VR China

6.1. Einführung

Grundsätzlich bestehen für die Marktbearbeitung in der VR China einerseits die Möglichkeiten des Vertriebs über einen Vertragshändler oder Handelsvertreter und andererseits die Gründung einer rechtlich unselbstständigen (Repräsentanz) oder selbstständigen Einheit (Tochtergesellschaft).

Vor dem Markteintritt in der VR China sollte ein Investor für sich zwei Grundsatzfragen beantworten. Erstens, ob die Gründung eines eigenen Tochterunternehmens erforderlich ist oder ob der Vertrieb über einen Handelsvertreter/Vertragshändler ausreicht (siehe Kapitel 6.2.) Und zweitens, falls eine Unternehmensgründung erfolgen soll, ob diese in Form eines Joint Ventures/Gemeinschaftsunternehmens mit oder ohne einen chinesischen Partner realisiert werden soll (siehe Kapitel 6.3.).

6.2. Möglichkeiten der Marktbearbeitung

Im Wesentlichen bestehen für den Eintritt in den chinesischen Markt folgende Möglichkeiten:

6.2.1. Vertrieb über Handelsvertreter / Vertragshändler

Der persönliche Kontakt spielt im Geschäftsleben der VR China eine sehr wichtige Rolle. Es wird ein hohes Ausmaß an Flexibilität erwartet und Anforderungen an Kundennähe und Kundendienst können in der VR China höher als in den D-A-CH-Ländern sein. Diese Faktoren sprechen für die Bestellung eines Handelsvertreters oder Vertragshändlers, der mit den Marktverhältnissen vor Ort sowie den lokalen Gegebenheiten vertraut ist. Ausländische Unternehmen bedienen sich hierzu entweder eines rein chinesischen Vertragspartners oder einer existieren chinesischen Niederlassung eines D-A-CH-Unternehmens, wobei gelegentlich auch Niederlassungen von Unternehmen aus Hong Kong und Taiwan in Festlandchina ausgewählt werden. Solche Niederlassungen ausländischer Handelsunternehmen in China haben nicht nur den Vorteil geringerer Kommunikationsprobleme, sondern zumeist auch bereits einen größeren Kundenkreis, auf den für die Einführung neuer Produkte auf dem chinesischen Markt zurückgegriffen werden kann. Anderseits haben diese Unternehmen oftmals eine Vielzahl anderer Produkte und Unternehmensvertretungen in ihrem Portfolio, sodass sie neuen Produkten – vor allem in der Phase der Markteinführung – nicht immer die notwendige Aufmerksamkeit schenken. Die

Bestellung eines Handelsvertreters/Vertragshändlers ist für den ausländischen Exporteur zwar recht kostengünstig, bedeutet aber auch eine beträchtliche Einschränkung der Einflussmöglichkeiten in Bezug auf Marktbearbeitung, Kundenkommunikation, Preise und Handelsspannen sowie verkaufsfördernde Maßnahmen.

6.2.2. Repräsentanz

Für jene ausländischen Investoren, die noch keine eigene Tochtergesellschaft in der VR China gründen, sondern lediglich den Markt vor Ort erkunden oder Präsenz zeigen wollen, ohne ihre Produkte oder Dienstleistungen zu verkaufen, ist die Gründung einer Repräsentanz zu empfehlen. Eine Repräsentanz hat keine eigene Rechtspersönlichkeit und ist rechtlich ein Teil des D-A-CH-Mutterunternehmens. Sie darf nur marktunterstützend in Form von Anbahnung und Vermittlung von Kontakten, Informationssammlung und Erstellung von Marktstudien tätig werden. Die Entfaltung geschäftlicher Tätigkeiten – wie beispielsweise Handel, Unterzeichnung von Lieferverträgen oder Rechnungserstellung und Durchführung von Geldtransaktionen zur Abwicklung von Geschäften – ist Repräsentanzen verboten. Gelegentlich werden Repräsentanzen zusätzlich zur Bestellung eines Handelsvertreters/Vertragshändlers errichtet, um diesen in seiner Marktbearbeitung zu unterstützen, oder um beim Einkauf von Gütern in China Qualitätskontrollen direkt vor Ort durchführen zu können. In der Praxis halten vielen Repräsentanzen die vorgenannten gesetzlichen Beschränkungen nicht ein, indem sie beispielsweise After-Sales Services anbieten. Als Reaktion darauf hat der chinesische Gesetzgeber in den vergangenen Jahren die gesetzlichen Erfordernisse für die Errichtung und den Betrieb von Repräsentanzen verschärft sowie strengere Kontrollen eingeführt. Durch diese Maßnahmenpakete wurde für ausländische Investoren die Attraktivität einer Repräsentanz beträchtlich eingeschränkt.

6.2.3. Vertriebstochter bzw. Vertriebs-Joint-Venture

Die Vorteile eines eigenen Unternehmens liegen in der direkten Kontrolle des Verkaufs- und Kundenservices. Ein Nachteil ist der höhere Finanz- und Personalaufwand. Wenn die erforderlichen Finanzmittel und ausreichende personelle Ressourcen – inklusive der Geschäftsführung – vorhanden sind und höhere Profite erwartet werden können, ist ein eigenes Tochterunternehmen sicherlich die geeignetste Form zur langfristigen Marktdurchdringung. Dies gilt jedoch nur insoweit, als eine 100%ig in ausländischem Eigentum stehende Tochtergesellschaft in der jeweiligen Industrie gemäß der sog. „Negativliste“ zulässig ist.

Wenn diese Ressourcen sowie ausreichende Marktkenntnisse und geschäftliche Beziehungen nicht vorhanden sind, ist eine Partnerschaft mit einem chinesischen Unternehmen in Form eines Gemeinschaftsunternehmens, auch Joint Venture genannt, eine überlegenswerte Alternative. Vorab sollte jedoch unbedingt geklärt werden, ob die zukünftigen Partner auch geschäftlich, finanziell und in Bezug auf die Unternehmenskultur zusammenpassen, und ob mittels des chinesischen Partners auch die richtige Kundenzielgruppe erreicht werden kann. In der Praxis gibt es häufig Kooperationsprobleme zwischen ausländischen und chinesischen Partnern, bedingt durch Mentalitätsunterschiede und unterschiedliche Auffassungen über Führungs- und Geschäftsziele. Als Folge davon wurden in den letzten Jahren, sofern dies in der jeweiligen

Industrie rechtlich zulässig war, wieder mehr hundertprozentig in ausländischem Eigentum stehende Tochterunternehmen gegründet.

6.2.4. Produktionstochter bzw. Produktions-Joint-Venture

Auf dem chinesischen Markt spielen der Preis und die schnelle Verfügbarkeit von Gütern eine wesentliche Rolle. Eine eigene Produktion in der VR China unter Nutzung zumeist günstigerer Herstellungskosten, mit oder ohne chinesischen Partner, sollte deshalb in Betracht gezogen werden. In bestimmten Marktsegmenten verlangen Kunden aufgrund von offiziellen oder nicht-offiziellen sog. „Local Content"-Regelungen, dass ihre Zulieferer in China eine eigene Produktion haben.

6.3. Gründung mit oder ohne chinesischen Partner?

Eine Grundsatzfrage ist, ob die gewünschte Direktinvestition alleine oder mit einem chinesischen Partner getätigt werden soll.

Das chinesische Recht erlaubt bestimmte Tätigkeiten ausländischer Investoren in China nur in Zusammenarbeit mit einem chinesischen Partner. Auch wenn die geplante Tätigkeit des ausländischen Investors ohne chinesischen Partner gestattet ist, ist dennoch die Frage zu klären, ob die Direktinvestition alleine oder besser in Form eines Joint Ventures mit einem chinesischen Partner getätigt werden soll. Die Beteiligung eines chinesischen Partners kann Vorteile bringen, indem dessen Marktkenntnisse, Ressourcen und Vertriebsnetz sowie Beziehungen zu lokalen Behörden zur schnelleren Gründung eines Unternehmens genutzt werden können. Eine Kooperation mit einem chinesischen Partner ist aber auch mit zahlreichen Risiken und potentiellen Problemen verbunden. Die Motivation des Partners wird zumeist sein, durch ein Joint Venture mit einem ausländischen Partner Kenntnisse über Technologie und Fertigungsverfahren der gemeinsam herzustellenden Produkte zu erlangen. Daraus resultiert die Gefahr eines unkontrollierten Abflusses an Know-how. Hinzu kommen Risiken, die sich erst nach einiger Zeit der gemeinsamen Führung eines Joint Ventures zeigen. Oft passen zu Beginn eines Joint Ventures die geschäftlichen Vorstellungen der Partner noch zueinander. Nach einer gewissen Zeit mit profitablen Geschäften fragen sich aber einige chinesische Unternehmer, wozu sie eigentlich einen ausländischen Partner benötigen. Denn ohne diesen könnten sie alle Gewinne selbst einstreichen. Es gibt immer wieder Fälle, in denen der chinesische Partner die Produktion des gemeinschaftlichen Joint Ventures 1:1 in der Nachbarschaft nachbaut, die vom chinesischen Partner gestellten Mitarbeiter des Joint Ventures und die Auftragseingänge ohne Kenntnis des ausländischen Partners an sein eigenes Unternehmen weiterleitet oder sogar die Belegschaft des Joint Ventures in der Produktion seines Unternehmens einsetzt.

Besonders in Konfliktsituationen fällt es ausländischen Investoren erfahrungsgemäß schwer, ihre Interessen durchzusetzen. Neben den Mentalitätsunterschieden ist auch die Abhängigkeit von den chinesischen Partnern oft ein unüberwindbares Hindernis. Diese sind in der Regel für die Kommunikation mit Behörden und Institutionen zuständig und pflegen die Kontakte zu lokalen

Geschäftspartnern. Selbst wenn eine Entscheidung in der Unternehmensführung des Joint Ventures durchgesetzt wurde, kann es immer noch zu einer Blockade in der operativen Umsetzung dieser Entscheidung kommen. In der Vergangenheit hatte ein chinesischer Partner, welcher auch nur mit einem sehr geringen Anteil an dem Unternehmen beteiligt ist, ein Anrecht auf einen Sitz im *Board of Directors*. Wesentliche Entscheidungen mussten entsprechend der Gesellschaftssatzung im *Board of Directors* einstimmig getroffen werden. Dadurch hatte der chinesische Partner ein weitreichendes Vetorecht und konnte wesentliche Entscheidungen, wie z.B. die Auflösung der Gesellschaft, verhindern. Mit dem Inkrafttreten des ausländischen Investitionsgesetzes am 1. Januar 2020 ist die Ausgestaltung von Joint Ventures nicht mehr diesen genannten Beschränkungen unterworfen und es gilt nunmehr auch für ausländisch-investierte Joint Ventures das allgemeine Unternehmensgesetz der VR China, mit der Folge, dass innerhalb der Übergangsfrist, d.h. bis Ende des Jahres 2025, die Satzungen bestehender Joint Ventures an die neue Rechtslage angepasst werden müssen. Manche der in der Frühphase nach der Öffnung Chinas getätigten Direktinvestitionen (damals waren Aktivitäten in vielen Industriesektoren nur gemeinsam mit einem chinesischen Partner erlaubt) sind aus diesem Grund heute noch in Form eines Joint Ventures tätig. Viele wurden jedoch – oft nach jahrelangen kostenintensiven Grabenkämpfen – aufgelöst und durch eine neu errichtete 100%ig in ausländischem Eigentum stehende Tochtergesellschaft des ausländischen Investors ersetzt. Aufgrund der gesetzlichen Einschränkungen und operativer Nachteile eines Joint Ventures wurden in jüngster Vergangenheit vermehrt 100%ig in ausländischem Eigentum stehende Tochterunternehmen gegründet. Mit der andauernden „Go-West-Strategie“ der Zentralregierung und der Einführung des ausländischen Investitionsgesetzes könnte das Joint Venture in der reformierten Form jedoch ein Revival erleben, da gesetzliche Einschränkungen aufgehoben wurden und potenzielle ausländische Investoren in den Provinzen Zentral- und West-Chinas noch wenig Erfahrung haben und dort eher auf die Zusammenarbeit mit einem chinesischen Partner angewiesen sind.

6.4. Welche Gesellschaftsformen sind populär bei ausländischen Unternehmen?

Grundsätzlich stehen ausländisch investierten Unternehmen folgende Gesellschaftsformen für die Gründung einer Tochtergesellschaft zur Verfügung:

- *Limited Liability Company* (vergleichbar einer Gesellschaft mit beschränkter Haftung) (GmbH)
- *Joint Stock Limited Company* (vergleichbar einer Aktiengesellschaft) (AG)
- *Partnership Enterprise* (General Partnership, vergleichbar einer Offenen Handelsgesellschaft in Deutschland bzw. der Offenen Gesellschaft in Österreich)
- *Limited Partnership* (vergleichbar mit einer Kommanditgesellschaft)

Bis 31. Dezember 2019 galt für die Gründung von ausländisch investierten Unternehmen ein separates Gesetzesregime, nach welchem für die Gründung von Tochtergesellschaften mit ausländischen Gesellschaftern die Rechtsform der Gesellschaft mit beschränkter Haftung zu wählen war. Eine andere Rechtsform war nur ausnahmsweise, entweder im Falle der Hinzuziehung

eines chinesischen Partners (Kooperations-Joint-Venture in Form einer Personengesellschaft) oder nach vorheriger spezieller Genehmigung durch die chinesischen Behörden möglich.

Nach der neuen Gesetzeslage sind seit 1. Januar 2020 ausländisch investierte Gesellschaften in ihren gesellschaftsrechtlichen Gestaltungsmöglichkeiten den "einheimischen Unternehmen" (*Domestic Enterprises*) gleichgestellt und auf alle Gesellschaften in China – unabhängig von der Nationalität des Investors – ist das allgemeine Unternehmensgesetz der VR China anzuwenden. Nach wie vor ist jedoch die Rechtsform der GmbH die vorherrschende Rechtsform für ausländisch investierte Unternehmen. Insbesondere, wenn die Gründung einer 100%ig in ausländischem Eigentum stehende Tochtergesellschaft in der VR China angestrebt wird, bietet sich die Rechtsform der GmbH an. Da für die Gründung einer Aktiengesellschaft in der VR China das Unternehmensgesetz als Voraussetzung eine Niederlassung in China sowie mindestens zwei Anteilseigner verlangt, wird die Rechtsform einer Aktiengesellschaft von ausländischen Investoren selten für die Gründung einer Tochtergesellschaft gewählt. In der Praxis wird daher die Gesellschaftsform der AG nur gewählt, wenn ein Börsengang geplant ist.

6.5. Die chinesische GmbH

Aufgrund der Beliebtheit der Rechtsform der GmbH soll im Folgenden eine kurze Darstellung über die wesentlichen Rahmenbedingungen einer GmbH nach chinesischem Recht erfolgen. Wie auch in den D-A-CH-Ländern haftet die GmbH mit ihrem gesamten Vermögen, der Gesellschafter im Normalfall nur mit seiner zu erbringenden Einlage. Eine Ausnahme besteht grundsätzlich nur für den Fall einer sog. Durchgriffshaftung, in deren Rahmen die Gesellschafter den Gläubigern der Tochtergesellschaft gegenüber solidarisch, d.h. zusammen mit der Tochtergesellschaft für Verbindlichkeiten der Tochtergesellschaften haften. Ein gesetzlich festgelegtes Mindeststammkapital gibt es grundsätzlich nicht (mehr). Für einzelne Industrien oder Branchen kann jedoch ein gesetzliches Mindeststammkapital und der Zeitpunkt der Einlage des Stammkapitals vorgeschrieben sein. Zudem kann es in der Praxis vorkommen, dass bei ausländisch investierten Unternehmen die Behörden im Einzelfall ein adäquates Mindeststammkapital verlangen. Im Gegensatz zum Recht der D-A-CH-Länder gibt das chinesische Unternehmensrecht für den zulässigen Geschäftsbereich eines Unternehmens von Anfang an einen sehr statischen Rahmen vor. Ein chinesisches Unternehmen darf nur in dem in dessen Geschäftslizenz (Business License) sowie in dessen Satzung festgeschriebenen Geschäftsbereich tätig werden.

6.6. Die Organe der Gesellschaft

Da der Großteil ausländisch investierter Gesellschaften nach wie vor in der Form der GmbH gegründet wird und diese in der Praxis daher am häufigsten anzutreffen ist, wird im Folgenden nur die Organstruktur der GmbH dargestellt. Es wird dabei zwischen folgenden Organen unterschieden:

- Gesellschafter oder Gesellschafterversammlung (*Shareholders' Meeting*), sofern es zumindest zwei Gesellschafter gibt
- Vorstand (*Board of Directors*) oder Geschäftsführender Direktor (*Executive Director*)
- Aufsichtsrat (*Board of Supervisors*) oder ein bzw. zwei Aufsichtsräte (*Supervisor(s)*)
- Geschäftsführer (*General Manager*)
- Gesetzlicher Vertreter (*Legal Representative*)

Die **Gesellschafterversammlung** entscheidet (die Stimmgewichtung der Gesellschafter entspricht, solange in der Satzung nichts Abweichendes vorgesehen ist, grundsätzlich dem Verhältnis ihrer Einlagen) über grundlegende Fragen der Führung der Gesellschaft, insbesondere aber über folgende Angelegenheiten:

- Entscheidung über den Geschäfts- und Investitionsplan
- Bestellung und Abberufung des *Board of Directors* und des *Board of Supervisors*
- Prüfung und Genehmigung des Berichts des *Board of Directors* und *Board of Supervisors*
- Prüfung und Genehmigung der jährlichen Budgetplanung
- Feststellung des Jahresabschlusses
- Prüfung und Genehmigung der Gewinnverteilung bzw. Verlustabdeckung
- Entscheidung über Stammkapitalerhöhung oder –herabsetzung
- Entscheidung über Emission von Anleihen
- Entscheidung über Änderung der Rechtsform, Verschmelzung, Aufspaltung, Auflösung und Liquidation der Gesellschaft
- Änderung der Gesellschaftssatzung

Das ***Board of Directors* der Gesellschaft** ist das eigentliche Lenkungsorgan der Gesellschaft und bestimmt deren mittelfristige und Langzeitstrategie. Dabei orientiert sich das chinesische Unternehmensgesetz mit seinem Board of Directors am amerikanischen Modell. Dieses besteht aus 3 bis 13 Mitgliedern und wird von der Gesellschafterversammlung bestellt. In „verhältnismäßig kleinen" Gesellschaften (was „verhältnismäßig klein" ist, ist im Unternehmensgesetz nicht definiert) kann auch ein Einzelvorstand als **Geschäftsführender Direktor** (Executive Director) bestellt werden. Ein Mitglied des *Board of Directors* muss nicht zwingend seinen Wohnsitz in China haben, noch chinesischer Staatsbürger sein. Bei Entscheidungen des *Board of Directors* hat jedes Mitglied eine Stimme. Der Vorstandsvorsitzende (*Chairman of the Board of Directors*) ist oft auch der gesetzliche Vertreter der Gesellschaft (*Legal Representative*) und wird als gesetzlicher Vertreter im Firmenregister eingetragen. Der Vorstand übt insbesondere folgende Tätigkeiten aus:

- Einberufung der ordentlichen Gesellschafterversammlung
- Umsetzung der Beschlüsse der Gesellschafterversammlung bzw. des Gesellschafters (wenn es nur einen gibt)
- Bestellung des Geschäftsführers (*General Manager*) und – soweit erforderlich – ergänzender *Departement Manager*
- Erstellung des Geschäfts- und Investitionsplans der Gesellschaft
- Vorschlag zur Gewinnausschüttung und –aufteilung

- Vorschlag zur Erhöhung oder Herabsetzung des Stammkapitals.

Der vom Vorstand eingesetzte Geschäftsführer (*General Manager*) ist lediglich Exekutivorgan des *Board of Directors* und für das operative Alltagsgeschäft zuständig. Alternativ zum *Chairman of the Board* kann der *General Manager* auch als gesetzlicher Vertreter (*Legal Representative*) eingesetzt werden und vertritt dann die Gesellschaft offiziell nach außen gegenüber Dritten und Behörden. Die Vertretungsmacht des gesetzlichen Vertreters *(Legal Representative)* kann nach außen nicht beschränkt werden. Wenn der gesetzliche Vertreter im Namen der Gesellschaft eine Willenserklärung abgibt, so ist die Gesellschaft grundsätzlich an diese gebunden, es sei denn der Empfänger der Willenserklärung wusste, dass der gesetzliche Vertreter diese Willenserklärung nicht abgeben durfte. Diese sogenannte Bösgläubigkeit des Empfängers der Willenserklärung ist jedoch im Einzelfall schwer nachzuweisen, so dass sich die Gesellschaft im Regelfall an den vom gesetzlichen Vertreter abgegebenen Willenserklärungen festhalten lassen muss. Überschreitet der gesetzliche Vertreter jedoch im Außenverhältnis die ihm im Innenverhältnis zugestandene Vertretungsmacht bewusst, so haftet der gesetzliche Vertreter der Gesellschaft gegenüber für diese Übertretung im Innenverhältnis.

Eine GmbH muss einen ***Board of Supervisors*** einsetzen (dieser besteht dann aus zumindest 3 Mitgliedern, wobei ein Arbeitnehmervertreter aufgenommen werden muss). Bei Gesellschaften mit nur einer geringen Anzahl von Gesellschaftern oder einem niedrigen Stammkapital kann auch ein Aufsichtsrat mit nur 1-2 Mitgliedern bestellt werden. In diesem Fall besteht kein Zwang einen Arbeitnehmervertreter aufzunehmen. Ein Mitglied des *Board of Directors* oder der *General Manager* darf nicht Mitglied des *Board of Supervisors* desselben Unternehmens sein. Das *Board of Supervisors* übt insbesondere folgende Tätigkeiten aus bzw. hat folgende Rechte:

- Aufsicht über die Führung der Geschäfte des *Board of Directors* und des *General Managers* insbesondere in finanzieller Hinsicht
- Vorschlag zur Abberufung von Vorstandsmitgliedern und des *General Managers*
- Einberufung einer außerordentlichen Gesellschafterversammlung
- Recht auf Antragstellung an die Gesellschafterversammlung
- Recht auf Teilnahme an Sitzungen des *Board of Directors* (ohne Stimmrecht)

Das *Board of Supervisors* muss wahrheitsgemäß über die gesellschaftsrelevanten Vorgänge vom *Board of Directors* und *General Manager* informiert werden, darf an den Sitzungen des *Board of Directors* teilnehmen und kann Einsicht in entsprechende Unterlagen verlangen. Es gibt keine Anforderungen an den Wohnsitz oder die Staatsbürgerschaft eines *Board of Supervisors*.

7. Gibt es in der VR China Investitionsförderungen?

In der VR China findet die Förderung von Investitionen auf mehreren Ebenen statt, einerseits werden gewisse Industrien gefördert, andererseits gewähren, punktuell, in Industrieparks Förderungen an Investoren.

7.1. Förderungen von Industrien

Grundsätzlich bedarf jede ausländische Investition in der VR China der Genehmigung und Registrierung der zuständigen Behörden. Solange in den entsprechenden Industriesektoren keine gesetzlichen Investitionsbeschränkungen für ausländische Investoren gelten, gilt eine Investition als „erlaubt". Nach der derzeitigen Gesetzeslage können ausländische Investitionen je nach Industriesektor in „gefördert", „beschränkt" oder „verboten" eingeteilt werden.

Geförderte Investitionen sind in der Regel solche, die neue Technologien, besonders in strategisch wichtigen Industrien, in die VR China bringen (wie zum Beispiel die Entwicklung von Software), der Verbesserung der Wettbewerbsfähigkeit dienen, Marktbedürfnisse abdecken und umweltfreundlich sind. Ausländische Investoren können hier Zoll- und Steuervorteile z.B. beim Import oder lokalen Ankauf von Produktionsausrüstung erhalten. Für die Auflistung jener Industrien, die gefördert werden, gibt es eine eigene Liste, die alle zwei bis drei Jahre dem aktuellen Bedarf angepasst wird.

Bei **Investitionen mit Beschränkungen** für ausländische Investoren handelt es sich um Investitionen in Industrien, in die ausländische Investitionen nur beschränkt erlaubt sind. Dabei handelt es sich unter anderem um folgende Beschränkungen:

- Zulässig nur in Form eines Joint Ventures
- Der/die chinesischen Vertragspartner müssen mit einem bestimmten Mindestanteil an der Investition beteiligt sein bzw. die Beteiligung des ausländischen Investors darf einen bestimmten Anteil nicht überschreiten

Der Großteil der chinesischen Industriesektoren steht heutzutage einem ausländischen Investor offen, sodass dieser in Form eines 100%ig in ausländischem Eigentum stehenden Unternehmens tätig sein darf. Es gibt aber nach wie vor einige Industrien, in denen dies nur gemeinsam mit chinesischen Partnern geschehen darf, beispielsweise:

- Herstellung von Automobilen (OEM), voraussichtlich bis zum Jahre 2022 (wobei bereits einige Ausnahmen bestehen wie u.a. für Spezialfahrzeuge und New Energy Cars)
- Bestimmte Rohstoffbereiche
- Luftverkehr
- Versicherungsgesellschaften, bis 2021
- Telekommunikationsdienstleistungen (außer E-Commerce)
- Vertrieb von Wertpapieren, bis 2021
- Investmentfonds, bis 2021
- Betrieb von allgemeinbildenden Schulen, Institutionen der höheren Bildung sowie vorschulischen Bildungseinrichtungen
- Markt-Untersuchungen

Beschränkte und geförderte Investitionen schließen sich nicht notwendigerweise gegenseitig aus. So kann es sein, dass eine Industrie zwar als gefördert in der Positivliste eingestuft wurde, jedoch

gleichzeitig ein ausländischer Investor nur gemeinsam mit einem chinesischen Partner in diese Industrie investieren darf.

Bei **verbotenen Investitionen** handelt es sich um Investitionen in Industrien, in die ausländische Investitionen untersagt sind. Beispielsweise handelt es sich dabei um die folgenden Industrien:

- Postdienstleistungen
- Handel mit Zigaretten und Tabakerzeugnissen
- Sozialstudien

7.2. Lokale Förderungen in Industrieparks

Die VR China verfolgt seit der Öffnung des Landes gegenüber ausländischen Investoren, welche im Jahre 1978 mit der Reform und Öffnungspolitik eingeleitet wurde, eine Politik der aktiven Förderung von ausländischen Investitionen. Dafür wurden anfangs sogenannte „Sonderwirtschaftszonen" geschaffen, in denen Sonderbestimmungen und Begünstigungen – insbesondere steuerlicher Natur – eingeführt wurden, um für ausländische Investoren einen Anreiz zu schaffen, in den chinesischen Markt einzutreten. In der Folge verlagerten Unternehmen aus der ganzen Welt deren lohnkostenintensive Fertigungen in die VR China. So wurde die VR China in den 1990ern zur „verlängerten Werkbank der Welt". In den darauffolgenden Jahrzehnten wurde die Anzahl von Sonderwirtschaftszonen sowie Industrieparks stark erhöht, nicht zuletzt, um ausländische Direktinvestitionen von den Küstenprovinzen ins Landesinnere umzuleiten. Bis heute besteht für ausländische Investoren die Möglichkeit, ihre Investition in einem Industriepark anzusiedeln. Dies kann sich vor allem aus folgenden Gründen lohnen:

- administrative Unterstützung des Investors durch die Verwaltung des Industrieparks und der lokalen Behörden
- eine dadurch bedingte schnellere Gründungsprozedur
- Zugriff auf vorhandene Grundstücke mit fertigen Produktions- und Lagerhallen
- Unterstützung des Investors durch die Verwaltung des Industrieparks bei der Suche nach Arbeitskräften
- indirekte (monetäre) Förderungen des Investors durch die Verwaltung des Industrieparks

8. Was ist in der VR China im Arbeitsrecht zu beachten?

8.1. Grundlagen des Arbeitsvertragsrechtes

Die maßgebliche Gesetzesgrundlage, die das Arbeitsrecht der VR China gestaltet, ist das Arbeitsvertragsgesetz aus dem Jahre 2008 („AVG"), welches sich an westlichen Standards orientiert. Obwohl das AVG auf nationaler Ebene erlassen wurde und daher in ganz China Anwendung findet, wird das AVG jedoch auf lokaler Ebene teilweise unterschiedlich umgesetzt und durch lokal abweichende Verordnungen ergänzt. Deshalb ist immer eine Einzelfallbetrachtung notwendig.

Ein ausländischer Arbeitnehmer benötigt für einen dauerhaften Aufenthalt und Beschäftigung in der VR China eine Arbeits- und Aufenthaltserlaubnis. Erst mit dem Erhalt einer Arbeits- und Aufenthaltserlaubnis darf ein Ausländereingestellt werden. Familienangehörige (Ehepartner, Kinder) dürfen einen ausländischen Arbeitnehmer, welcher eine gültige Arbeits- und Aufenthaltserlaubnis erhalten hat, in die VR China begleiten. Hierfür ist die Beantragung eines Familienvisums notwendig.

Für den Abschluss von Arbeitsverträgen bei einer Vollzeitbeschäftigung gilt das Schriftformerfordernis. Ein schriftlicher Arbeitsvertrag ist vor oder nach dem Arbeitsbeginn, spätestens jedoch innerhalb eines Monats nach dem Beginn eines Beschäftigungsverhältnisses abzuschließen. Sonst gelten die Bestimmungen der Kollektivverträge und der Arbeitgeber hat dem Arbeitnehmer das doppelte Gehalt zu zahlen.

Grundsätzlich können Arbeitsverträge auf bestimmte oder unbestimmte Zeit abgeschlossen werden. Jedoch muss ein Arbeitnehmer, welcher ununterbrochen 10 Jahre im Unternehmen beschäftigt war und dessen Beschäftigung verlängert werden soll, in ein unbefristetes Arbeitsverhältnis übernommen werden. Ferner regelt das AVG, dass immer dann ein unbefristeter Arbeitsvertrag vorliegt, wenn nach zwei befristeten Arbeitsverträgen ein dritter Arbeitsvertrag geschlossen wird. Mit diesen Bestimmungen soll den früher üblichen sog. „Kettenarbeitsverträgen", welche den Kündigungsschutz umgehen, der Riegel vorgeschoben werden. In der VR China ist die Vereinbarung von Probezeiten üblich und ratsam, wobei die maximal zulässige Probezeit von der Laufzeit des Vertrages abhängig ist. Sie beträgt mindestens einen und maximal sechs Monate.

Ein wesentlicher Unterschied des chinesischen Arbeitsrechtes zu jenem der D-A-CH-Ländern besteht in dem noch stärkeren Kündigungsschutz von Arbeitnehmern. Die Kündigungsgründe, unter denen ein Arbeitgeber einen Arbeitnehmer kündigen darf, sind abschließend im AVG geregelt. Die Vereinbarung eines ordentlichen Kündigungsrechtes seitens des Arbeitgebers, wie in den D-A-CH-Ländern zumindest außerhalb der Geltung des deutschen Kündigungsschutzgesetzes erlaubt und üblich, ist in China in der Regel rechtswidrig und – bis auf wenige lokale Ausnahmen, wie beispielsweise für ausländische Arbeitnehmer in Shanghai – unwirksam. Die Kündigung eines Arbeitnehmers in der VR China ist daher grundsätzlich ein

schwieriges Unterfangen, auch wenn der Arbeitnehmer die erwarteten Leistungen nicht erfüllt. Laut chinesischem Arbeitsrecht dürfen die gesetzlichen Mindestlöhne weder in Kollektivarbeitsverträgen noch in Individualarbeitsverträgen unterschritten werden. Derzeit gibt es keinen landesweit einheitlichen Mindestlohn, sondern die Mindestlöhne werden von den einzelnen Provinzen anhand der lokalen Gegebenheiten unterschiedlich festgelegt – in Shanghai beträgt dieser etwa 2.480 RMB und in Peking 2.200 RMB pro Monat. Im Vergleich dazu beträgt das tatsächliche durchschnittliche Monatsgehalt in Shanghai 11.700 RMB und in Peking 12.147 RMB. Die starken Einkommensunterschiede zwischen einfachen Fabrikarbeitern und höherem Managementpersonal sind in den hochentwickelten „Tier 1"-Städten wie Shanghai, Peking oder Guangzhou nach wie vor markant.

Trotz des Fehlens einer ausdrücklichen gesetzlichen Regelung ist es üblich, und wird in der Regel von den Arbeitnehmern auch erwartet, dass ein Jahresbonus in Form eines 13. Gehaltes bezahlt wird. Dieser Jahresbonus wird üblicherweise um das chinesische Neujahrsfest (Ende Januar/Anfang Februar) ausbezahlt.

Grundsätzlich gilt in der VR China die 40–Stunden-Woche, wobei gesetzlich festgeschriebene Ausnahmen möglich sind. Überstunden dürfen 3 Stunden pro Tag und 36 Stunden pro Monat nicht überschreiten. Arbeitnehmer, die durchgehend 12 Monate bei einem Arbeitgeber beschäftigt waren, haben Anspruch auf bezahlten Urlaub, wobei der Mindesturlaubsanspruch im Vergleich zu den D-A-CH-Ländern gering ist. Einem Arbeitnehmer stehen beispielsweise bei einer Gesamtarbeitsdauer von einem bis weniger als 10 Jahren insgesamt nur fünf Tage bezahlter Urlaub im Jahr zu.

8.2. Grundlagen Sozialversicherung und Krankenstand

Die VR China hat erst im Jahr 2011 durch die Einführung des Sozialversicherungsgesetzes ein einheitliches Sozialversicherungssystem geschaffen, wobei erstmals auch ausländische Arbeitnehmer vom chinesischen Sozialversicherungssystem erfasst wurden. Dieses besteht aus den folgenden fünf Sparten:

- Pensionsversicherung
- Krankenversicherung
- Arbeitsunfallversicherung
- Arbeitslosenversicherung
- Mutterschaftsversicherung

Daneben wurde ein Wohnungsfonds (*Housing Fund*) eingerichtet, welcher die Arbeitnehmer bei deren Wohnraumbeschaffung finanziell unterstützen soll. Im Krankheitsfall hat der Arbeitnehmer Anspruch auf krankheitsbedingte Abwesenheit und Lohnfortzahlung durch den Arbeitgeber. Dabei kann der Arbeitgeber für die Dauer der krankheitsbedingten Abwesenheit das Gehalt kürzen, wobei dafür örtlich unterschiedliche Regelungen gelten. Die maximal zulässige Länge der bezahlten krankheitsbedingten Abwesenheit, wird auf nationaler Ebene durch die Verordnung des

Arbeitsministeriums aus dem Jahre 1994 geregelt. Abhängig von der Gesamtarbeitsdauer und der Betriebszugehörigkeit des jeweiligen Arbeitnehmers kann die maximale Länge eines Krankenstandes 3 bis 24 Monate betragen.

8.3. Arbeitsstreik und Gewerkschaften

Das 1978 in die Verfassung der VR China aufgenommene Streikrecht wurde 1982 wieder gestrichen, daher hat die VR China weder ein Streikrecht noch ein Streikverbot. In dem einschlägigen Gewerkschaftsgesetz wird geregelt, dass im Falle von Streiks die Gewerkschaften so zu intervenieren haben, dass die normale Produktion bald wieder aufgenommen werden kann. De-facto bedeutet dies ein implizites Streikrecht für Arbeitnehmer sowie ein explizites Streikverbot für Gewerkschaften. Die Abhängigkeit der Gewerkschaften von der Zentralregierung manifestiert sich darin, dass ausschließlich Gewerkschaften zugelassen sind, die dem Dachverband des Gesamtchinesischen Gewerkschaftsbundes, dem All-China Federation of Trade Unions angehören. Die Bildung von privaten und unabhängigen Gewerkschaften außerhalb dieses Dachverbandes ist untersagt. Gemäß dem Gesetz über Gewerkschaften ist deren Aufgabe, die Arbeit der chinesischen Regierung zu unterstützen, für harmonische Arbeitsbeziehungen zu sorgen, die Allgemeininteressen des Volkes zu vertreten und in diesem Rahmen die Arbeitsverhältnisse zu koordinieren. Zumeist halten sich die Gewerkschaften bei der Durchsetzung der Rechte und Interessen der Arbeitnehmer jedoch sehr zurück. Jedem Arbeitnehmer ist es gestattet einer Gewerkschaft beizutreten oder eine Gewerkschaft zu organisieren, die Teil dieses Dachverbandes ist. Benachteiligungen oder Kündigungen von Arbeitnehmern aufgrund ihrer Gewerkschaftszugehörigkeit sind verboten.[6]

9. Wie ist das Steuerrecht in der VR China aufgebaut?

Das Steuerrecht der VR China wurde lange als Instrument der Investitionssteuerung und -förderung – u.a. durch die Schaffung von steuerlichen Anreizen für ausländisch investierte Gesellschaften – eingesetzt. Mit der Körperschaftsteuerreform im Jahre 2018 wurde ein einheitliches Steuersystem geschaffen, welches auf chinesische und ausländische Unternehmen gleichermaßen anwendbar ist.

9.1. Körperschaftsteuer

Sämtliche Unternehmen und Organisationen mit einem Einkommen sind verpflichtet, in der VR China die sogenannte *Enterprise Income Tax*, die Körperschaftsteuer, zu entrichten. Der Körperschaftsteuersatz beträgt einheitlich 25 % für ausländische und inländische Unternehmen.

6 https://library.fes.de/pdf-files/iez/08233.pdf

9.2. VAT

Wie in den D-A-CH-Ländern unterliegt auch in der VR China der Verkauf und die Einfuhr von Waren sowie die Erbringung von gewissen Dienstleistungen der *Value Added Tax*, der Umsatzsteuer. Bei den Umsatzsteuerpflichtigen wird zwischen normalen Steuerzahlern (*general taxpayer*) und kleinen Steuerzahlern (*small-scale taxpayer*) unterschieden, wobei im Hinblick auf Vorsteuerabzug und Steuersätze unterschiedliche Regelungen gelten. Ob man als normaler oder kleiner Steuerzahler eingeordnet wird, legt die lokal zuständige Steuerbehörde fest. Die Umsatzsteuersätze betragen je nach Ware/Dienstleistung 13 %, 9 %, 6 % oder 0 %.

9.3. Verbrauchssteuer

Die Herstellung und der Import bestimmter Konsum- und Luxusgüter, wie beispielsweise Alkohol, Zigaretten, Schmuck und Kosmetikartikel, unterliegt in der VR China der Verbrauchssteuer. Der Verbrauchssteuersatz beträgt zwischen 5 % und 45 % und wird zusätzlich zur Umsatzsteuer/Mehrwertsteuer fällig.

10. Welche Möglichkeiten der Streitbeilegung bestehen in der VR China?

In China spielt in allen Lebensbereichen der Harmonie- und Kompromissgedanke eine wichtige Rolle. Deshalb findet sich in chinesischen Vertragsentwürfen am Anfang der Streitschlichtungsklausel häufig der Satz: „*Jede durch die Ausführung des Vertrages oder mit diesem in Zusammenhang stehende Streitigkeit soll durch freundschaftliche Verhandlungen gelöst werden*." Dadurch sollen die Parteien ermutigt werden, Streitfragen nicht vor Gericht, sondern in Verhandlungen zwischen den streitenden Parteien zu lösen, indem man einen Kompromiss sucht. Sollte ein solcher nicht gefunden werden, dann ordnet man einen Konflikt manchmal auch als unlösbar ein und belässt es dabei. Die Einschaltung eines Dritten als Vermittler (gemeinsame Geschäftsfreunde, regional zuständiges Außenwirtschafts-Center (wenn ein österreichisches Unternehmen Partei ist), regional zuständige chinesische Wirtschaftskammer *CCPIT – China Council for the Promotion of International Trade* etc.) kann in manchen Fällen zu einer für beide Seiten akzeptablen Kompromisslösung führen. Wenn eine außergerichtliche Lösung nicht gefunden werden kann und eine Nichtlösung des Konfliktes nicht in Frage kommt, muss eine Entscheidung vor einem staatlichen Gericht (siehe unten Kap. 10.1.) oder mittels eines Schiedsgerichts (siehe unten Kap. 10.2.), wenn ein solches vereinbart wurde, gesucht werden. Eine vertragliche Vereinbarung der Anwendung ausländischen Rechts und eines ausländischen Gerichtsstandes macht nur Sinn, wenn der chinesische Vertragspartner Vermögen im Ausland hat, auf das in einem Vollstreckungsverfahren Zugriff genommen werden kann oder bei gleichzeitiger Vereinbarung einer Schiedsklausel.

10.1. Rechtsdurchsetzung und staatliche Gerichtsbarkeit

Trotz der Fülle an Rechtsnormen sowie Rechtsreformen, die in den letzten Jahren mit erstaunlicher Geschwindigkeit ein- bzw. durchgeführt wurden, stellt nach wie vor die Rechtsdurchsetzung vor staatlichen Gerichten ein wesentliches Problem dar. Während der Kulturrevolution (1966-1976) war die juristische Ausbildung komplett zum Erliegen gekommen. Erst seit dem Jahr 2004 haben mehr als die Hälfte der chinesischen Richter einen Universitätsabschluss. Vor allem älteren Richtern fehlt daher zumeist eine fundierte juristische Ausbildung. Auch wurde der derzeitige Gesetzesbestand im Wesentlichen in den letzten zwanzig Jahren entwickelt. Vor allem abseits der Wirtschaftszentren urteilen Richter oftmals sehr lokalpatriotisch und nicht immer im Sinne der Gesetze. Hingegen hat sich aber die Rechtssicherheit in Metropolen wie Shanghai, Peking oder Guangzhou in den letzten Jahren deutlich verbessert und es werden die rechtlichen Argumentationen und Entscheidungen zunehmend vorhersehbarer. Ferner ist im Falle der Vereinbarung von staatlicher Gerichtsbarkeit zu berücksichtigen, dass Verfahren vor ordentlichen Gerichten in chinesischer Sprache geführt werden und ein chinesischer Rechtsanwalt eingeschaltet werden muss, nicht-chinesische Dokumente übersetzt und Beweismittel aus dem jeweiligen D-A-CH-Land beglaubigt, überbeglaubigt und durch die chinesische Botschaft legalisiert sein müssen. Auch wenn die Gerichtskosten relativ gering sind (siehe nachstehende Tabelle), so können Gerichtsverfahren durch diese Nebenkosten kostenintensiv sein und im Falle eines Auslandsbezuges lange dauern.

GERICHTSKOSTEN[7]	
Streitwert in RMB	**Gerichtskosten**
bis 10.000	50 RMB
10.000–100.000	2,5 % des Differenzbetrages
100.000 – 200.000	2,0 % des Differenzbetrages
200.000 – 500.000	1,5 % des Differenzbetrages
500.000 – 1.000.000	1,0 % des Differenzbetrages
1.000.000 – 2.000.000	0,9 % des Differenzbetrages
2.000.000 – 5.000.000	0,8 % des Differenzbetrages
5.000.000 – 10.000.000	0,7 % des Differenzbetrages
10.000.000 – 20.000.000	0,6 % des Differenzbetrages
Über 20.000.000	0,5 % des Differenzbetrages

Bei einem Rechtsstreit in Handelsangelegenheiten haben chinesische Gerichte die Möglichkeit, ein Ausreiseverbot für darin involvierte ausländische Staatsbürger zu verhängen! Rechtsanwaltskosten

7 Bei einem Streitwert von zum Beispiel 150.000 RMB, ergeben sich die Gerichtskosten aus einer Summierung von 50 RMB für den Betrag bis 10.000 RMB ; 2,5 % von 100.000 RMB für den Betrag von 10.000 bis 100.000 RMB und von 2 % von 50.000 RMB für den Differenzbetrag von 100.000 bis 150.000 RMB.

der obsiegenden Partei sind in der Regel nur bei ausdrücklicher vertraglicher Vereinbarung durch die unterliegende Partei zu übernehmen.

10.2. Schiedsgerichtsbarkeit

Ein Verfahren vor einem Schiedsgericht ist immer dann eine überlegenswerte Alternative zu einem Verfahren vor einem ordentlichen Gericht, wenn es sich um nicht-rechtliche Streitigkeiten handelt, die ggf. technische Expertise erfordern, staatliche Unternehmen oder hohe Streitsummen involviert sind. Um ein Schiedsgerichtsverfahren durchführen zu können, muss die Anrufung eines Schiedsgerichts in Form einer Schiedsgerichtsklausel eindeutig in dem der Streitigkeit zugrundliegenden Vertrag vereinbart werden. Existiert eine solche Vereinbarung nicht oder können sich die Parteien, nachdem es zu einem Streit gekommen ist, auf keine Schiedsgerichtsklausel einigen, so kann keine Partei der anderen Partei ein Schiedsverfahren aufzwingen. Insbesondere bei der Frage, ob Schiedsgerichtsbarkeit eindeutig vereinbart wurde, sind chinesische Gerichte besonders streng. Verträge sollten deswegen keinen Zweifel über die Vereinbarung von Schiedsgerichtsbarkeit oder der vereinbarten Schiedskommission bzw. Institution aufkommen lassen. Die meisten Schiedskommissionen stellen Modelklauseln auf deren Websites zur Verfügung, die den Mindestanforderungen genügen. In der Praxis lohnt es sich aber dennoch, weitere Einzelheiten, wie z.B. Kostentragungspflicht, Sprache des Verfahrens etc., zu vereinbaren. Ein Schiedsgericht außerhalb Chinas kann von den Vertragsparteien vereinbart werden, wenn der Streit bzw. der Vertrag „Auslandsbezug“ aufweist.[8]

Die VR China ist Vertragsstaat des New Yorker Übereinkommens über die Anerkennung und Vollstreckung ausländischer Schiedssprüche, wodurch auch ausländische Schiedsgerichtsentscheidungen (die in einem Mitgliedsstaat des Übereinkommens ergangen und als Handelsangelegenheit angesehen werden) in China unter den Voraussetzungen des New Yorker Übereinkommens vollstreckbar sind. Wenn sich die Parteien nicht darauf einigen können, ob eine chinesische oder eine europäische Schiedskommission bzw. -institution im Streitfall zuständig sein soll, werden häufig das HKIAC – Hong Kong International Arbitration Centre (www.hkiac.org) oder das SIAC - Singapore International Arbitration Centre (www.siac.org.sg) als Kompromiss gewählt. Aber auch die CIETAC (*China International Economic and Trade Arbitration Commission*) und die SHIAC (*Shanghai International Economic and Trade Arbitration Commission)* erfreuen sich mittlerweile einiger Beliebtheit. Für die meisten chinesischen Schiedskommissionen gilt, dass die Schiedsgerichte aus drei Richtern bestehen. Bei Sonderfällen, wie zum Beispiel dem abgekürzten Verfahren bei der CIETAC, oder bei abweichender Parteivereinbarung kann aber auch ein – kostengünstigerer – Einzelschiedsrichter vereinbart werden. Hier kommt es auf die Regeln der jeweiligen Schiedskommission an.

8 Rainer Burkardt ist auch als Schiedsrichter sowie als Parteienvertreter in internationalen Schiedsverfahren aktiv. Nähere Ausführungen zu den Besonderheiten von Schiedsverfahren in der VR China finden sich in ADWAs „Asia Arbitration Guide“.

Verfahren dauern, ohne Vollstreckung und sofern es keine Komplikationen gibt, ca. 6 Monate, wobei die Dauer jedoch, insbesondere in Schnellverfahren, deutlich kürzer ausfallen kann. Legt es eine Partei aber darauf an, das Verfahren in die Länge zu ziehen, können Schiedsverfahren auch mehrere Jahre in Anspruch nehmen, insbesondere bei komplexen Fällen mit Auslandsbezug. Ein weiterer Vorteil von Schiedsgerichten ist, dass die Anhörungen in anderen Sprachen als Chinesisch und unter Ausschluss der Öffentlichkeit stattfinden können, wenn dies beispielsweise aufgrund der Vertraulichkeit von Informationen angezeigt ist. Auch müssen Schiedsrichter nicht zwingend ausgebildete Juristen sein. Dies hat einerseits den Vorteil, dass ein Schiedsrichter in seinem Fachgebiet – bspw. ein Ingenieur – einen technischen Lebenssachverhalt besser bewerten kann. Auf der anderen Seite können juristische Interpretationen von Gesetzestexten durch nicht juristische Schiedsrichter zu Überraschungen führen. Daher sollte zumindest der Vorsitzende des Schiedsgerichts ein Jurist sein.

In jedem Fall sind Schiedsverfahren teurer als ordentliche chinesische Gerichtsverfahren, andererseits lassen sich bei entsprechender Vereinbarung bei Obsiegen die Kosten wieder zurückfordern, insofern dies die entsprechende Schiedsordnung erlaubt. Zur Abfassung der Schiedsklausel sollte daher immer ein Rechtskundiger mit Schiedsgerichtserfahrung hinzugezogen werden.

10.3. Rechtswahl

Gemäß chinesischem Recht besteht prinzipiell freie Wahl des anzuwendenden Rechts und des Gerichtsstandes, wenn ein Vertragspartner Ausländer ist.

10.4. UN-Kaufrecht

China hat bereits 1988 die *United Nations Convention on Contracts for the International Sale of Goods* (UN-Kaufrecht) ratifiziert. Zwar gilt grundsätzlich, dass auf internationale Kaufverträge UN-Kaufrecht anwendbar ist, sofern es nicht ausdrücklich ausgeschlossen wurde. Doch wird bis heute das UN-Kaufrecht in der VR China in der Praxis weitgehend gemieden.

11. Welche Websites über die VR China bieten weitere Informationen an?

11.1. Botschaften

Deutsche Botschaft Peking	china.diplo.de/cn-de/	Schweizerische Botschaft in China	eda.admin.ch/beijing
Österreichische Botschaft Peking	bmeia.gv.at/oeb-peking/		

11.2. Handelskammern/Ländervertretungen

AHK Greater China	china.ahk.de/de/	Swiss Chinese Chamber of Commerce	sccc.ch
Advantage Austria Beijing	advantageaustria.org/cn/		

11.3. Ministerien

Ministry of Commerce	english.mofcom.gov.cn/chamberofcomm.shtml	State Taxation Administration	www.chinatax.gov.cn/eng/
National People's Congress	www.npc.gov.cn/englishnpc/	State Administration for Market Regulation	www.samr.gov.cn
State Administration of Foreign Exchange	www.safe.gov.cn/en/	China Customs	english.customs.gov.cn

11.4. Organisationen der Schiedsgerichtsbarkeit in der VR China

Shanghai International Economic and Trade Arbitration Commission	www.shiac.org/SHIAC/index_E.aspx	China International Economic and Trade Arbitration Commission	www.cietac.org/?l=en

12. Wie kann die ADWA Kanzlei in der VR China kontaktiert werden?

AUTOR	**Rainer Burkardt** Rechtsanwalt (Rechtsanwaltskammer Frankfurt/Main) ausländischer Anwalt VR China
KANZLEI	**Burkardt & Partner Rechtsanwälte**
ANSCHRIFT	Room 2507, 25/F, Bund Center 222 Yanan Road East Shanghai 200002, PR China
TELEFON (Mobil)	+86 186 1687 7153
TELEFON (Kanzlei)	+86 21 6321 0088 +86 21 6321 1100
E-MAIL	info@bktlegal.com burkardt@adwa-law.com
WEBSEITE	www.BKTlegal.com www.adwa-law.com

II. Hong Kong

Inhaltsverzeichnis – Hong Kong

1. Allgemeine Länderübersicht Hong Kong 31

2. Wussten Sie schon, dass? Rechtliche landesspezifische Besonderheiten in Hong Kong 33

3. Wie ist das Rechtssystem von Hong Kong einzuordnen? 34

4. Welchen kulturellen Hintergrund muss ein Investor in Hong Kong berücksichtigen? 34

5. Welche internationalen Rankings sind für Hong Kong von Bedeutung? 35

6. Wie kann ein Markteintritt in Hong Kong erfolgen? Gesellschaftsformen und Struktur der Geschäftsleitung in Hong Kong 36

6.1. Welche Gesellschaftsformen gibt es in Hong Kong und welche Gesellschaftsformen sind populär bei ausländischen Unternehmen? 36

6.2. Markteinstieg für ausländische Unternehmen 37

6.3. Die Organe einer Limited Gesellschaft 38

6.3.1. Übersicht 38

6.3.2. Board of Directors 38

6.3.3. Rechten und Pflichten eines Directors 38

6.3.4. Ernennung und Abberufung eines Directors 40

6.3.5. Besonderheiten als Mitglied der Geschäftsführung 40

6.3.6. Die Gesellschafter, Rechte und Pflichten 41

6.4. Mergers and Acquisitions in Hong Kong 42

7. Gibt es in Hong Kong Investitionsförderungen? 42

8. Was ist in Hong Kong im Arbeitsrecht zu beachten? 44

8.1. Einführung 44

8.2. Rechtliche Grundlagen 44

8.3. Zustandekommen des Arbeitsvertrags 44

8.4. Arbeitszeiten 45

8.5. Urlaub 45

8.6. Krankheit 46

8.7. Beendigung von Arbeitsverträgen 46

8.7.1. Ordentliche Kündigung 46

8.7.2. Außerordentliche Kündigung ... 47
8.8. Abfindung ... 47
8.8.1. Severance Payment ... 47
8.8.2. Long Service Payment ... 47
8.8.3. Höhe der Abfindung ... 47
9. Wie ist das Steuerrecht in Hong Kong aufgebaut? ... 48
9.1. Einführung ... 48
9.2. Körperschaftsteuer ... 48
9.3. Onshore- Offshore Besteuerung ... 48
9.4. Weitere Steuern ... 50
9.5. Einkommenssteuer ... 50
10. Welche Möglichkeiten der Streitbeilegung bestehen in Hong Kong? ... 51
10.1. Allgemeine Gerichte ... 51
10.2. Anwälte und Gerichtsverfahren ... 52
10.3. Arbitration ... 53
11. Welche Websites über Hong Kong bieten weitere Informationen an? ... 54
11.1. Generalkonsulate ... 54
11.2. Handelskammern/Ländervertretungen ... 54
11.3. Ministerien und Behörden ... 54
11.4. Organisationen der Schiedsgerichtsbarkeit ... 54
12. Wie kann die ADWA-Kanzlei in Hong Kong kontaktiert werden? ... 55

Hong Kong

1. Allgemeine Länderübersicht Hong Kong

Land (Sonderverwaltungszone)	Hong Kong
Lage in Asien	Auf einer Größe von ca. 1.100 Quadratkilometern, was etwa der Größe des Saarlandes entspricht, liegt Hong Kong an der Südküste der VR China.
Staatsform	Formal ist Hong Kong ein Teil Chinas, allerdings in Form einer Sonderverwaltungszone, die sich selbst verwaltet. Regierungschefin ist seit 2017 Carrie Lam, die einem Parlament vorsteht, dass zwar zu Teilen von der Bevölkerung gewählt werden kann, dessen Wahlmechanismus allerdings so angelegt ist, dass die pekingtreuen Kommunisten die Oberhand behalten.
Landessprache	Kantonesisch und Englisch
Amtssprache	Kantonesisch und Englisch
Währung	Hong Kong Dollar (HKD)
Devisenkontrollen	Keine
Bruttoinlandsprodukt / Wachstum	2019: 365.711 Millionen USD / 7,11 %[9]
Bruttoinlandsprodukt pro Kopf	2019: 48.627 USD[10]
Inflation	2019: 2,9 %[11]
Bevölkerung	7,5 Millionen
Körperschaftsteuersatz	16,5 %

9 Schätzung des Internationalen Währungsfonds Bruttoinlandsprodukt (BIP) 2019 (Stand 2020).
10 Schätzung des Internationalen Währungsfonds Bruttoinlandsprodukt (BIP) pro Kopf 2019 (Stand 2020).
11 https://data.worldbank.org/indicator/FP.CPI.TOTL.ZG?locations=HK

12

Hong Kong gilt neben New York, London und Shanghai noch immer als eines der finanzstärksten Wirtschaftszentren der Welt. Auf einer Größe von ca. 1.100 Quadratkilometern, was etwa der Größe des Saarlandes entspricht, erwirtschaftete Hong Kong mit 7,5 Millionen Einwohnern im Jahr 2019 ein Bruttoinlandsprodukt (BIP) von ca. 366 Milliarden USD.

Wirtschaftlich ist seit 2019 die Auseinandersetzung zwischen China und den USA zu spüren, welche sich auch in Hong Kong bemerkbar macht. Für viele chinesische Lieferanten wird es schwieriger, ihre Ware in die USA zu verkaufen, beziehungsweise die Marge wird aufgrund der erhöhten Abgaben geringer. Da viele der Lieferanten in Hong Kong eine Muttergesellschaft haben, bedeutet dies, dass der Gewinn der Muttergesellschaft in Hong Kong sich verringert.

Weiterhin machten sich negativ die gewalttätigen Proteste in Hong Kong bemerkbar. Diese begannen im Juni 2019 mit Demonstrationen gegen ein später auf Eis gelegtes Gesetz und nahmen dann an Umfang zu mit Demonstrationen gegen die Hong Konger Regierung, welche nach Ansicht der Demonstranten zu wenig für die Belange der Mittel- und Unterschicht tut. Folge war, dass teilweise der Hong Konger Flughafen geschlossen werden musste und Teile der Innenstadt von Demonstranten besetzt waren. Aus Chinas Sicht handelt es sich um illegale Aktionen und dies wurde so auch in China in den Staatsmedien dargestellt. Dadurch kamen nicht nur weniger Touristen aus dem Ausland, sondern vor allem verzichteten viele Bewohner Chinas auf einen Besuch in Hong Kong. Da diese chinesischen Touristen das Rückgrat der Hong Konger

12 https://www.cia.gov/the-world-factbook/static/85f7ef1122ebed91b612afa4bd59eb8e/HK-map.jpg

Touristenindustrie bilden, machte sich deren Ausbleiben sehr stark bei Reiseveranstaltern, Hotels und Restaurants, aber auch im Einzelhandel bemerkbar.

Kaum hatten sich die Proteste Anfang 2020 beruhigt, begann in China die COVID-19 Krise, woraufhin Hong Kong umgehend die Grenzen zu China und später auch zu anderen Ländern schloss. Dadurch gelang es zwar, die Ausbreitung des Virus in Hong Kong zu begrenzen, allerdings führte dies auch dazu, dass die so wichtige Kaufkraft von Touristen vollständig wegfiel. Die bereits gebeutelte Hotel- und Gastronomiewirtschaft litt weiter und viele Einkaufsstraßen und Ausgehviertel weisen inzwischen nur noch geschlossene Läden auf.

Weiterhin trat am 01. Juli 2020 ein neues Nationales Sicherheitsgesetz für Hong Kong in Kraft. Dieses wurde von Peking direkt, ohne den Einbezug der lokalen Hong Konger Legislative implementiert und gilt als direkte Konsequenz der Proteste im Jahr 2019. Folge waren zahlreiche Verhaftungen von pro-demokratischen Vertretern, mit dem klaren Ziel der Regierung, die Opposition zu kürzen bzw. einzuschüchtern. Weitere Folge war die Abwanderung von einigen internationalen Firmen, die ihre Büros in andere asiatische Städte verlegten.

Formal ist Hong Kong ein Teil Chinas, allerdings in Form einer Sonderverwaltungszone, die sich selbst verwaltet. Regierungschefin ist seit 2017 Carrie Lam, die einem Parlament vorsteht, dass zwar zu Teilen von der Bevölkerung gewählt werden kann, dessen Wahlmechanismus allerdings so angelegt ist, dass die pekingtreuen Kommunisten die Oberhand behalten. Als offizielle Landessprachen sind Kantonesisch und Englisch gleichberechtigt und der Hong Kong Dollar ist an den USD gekoppelt.

Hong Kong ist dicht besiedelt, auf ca. 1.100 Quadratkilometern drängen sich ca. 7,5 Millionen Einwohner, von denen die meisten Chinesen sind, gefolgt von Philippinern und Indonesiern.

2. Wussten Sie schon, dass? Rechtliche landesspezifische Besonderheiten in Hong Kong

Zwar ist Hong Kong ein Teil von China, durch seine Stellung als Sonderverwaltungszone ist Hong Kongs Verwaltung allerdings von der chinesischen Verwaltung getrennt. Dies bedeutet nicht nur, dass Hong Kong eine eigene Währung hat, sondern vielmehr auch, dass zwischen Hong Kong und China eine Grenze verläuft, die nur mit gültigem Visum passiert werden kann. Die Anzahl der Chinesen, die jeden Tag nach Hong Kong einreisen dürfen, ist streng begrenzt.

Hong Kong hat darüber hinaus ein eigenständiges Rechtssystem, welches sich grundlegend von dem Chinas unterscheidet. Lehnt sich das chinesische Rechtssystem (inklusive Gesetze und Gerichtsaufbau) eher an das kontinentaleuropäische System an, so gilt in Hong Kong, aufgrund der Stellung einer früheren britischen Kolonie, das Common Law System. Da Hong Kong aber nichtsdestotrotz ein Teil von China ist, führt dies teilweise zu der Situation, dass internationale Abkommen zwischen Hong Kong und China keine Wirkung entfalten, da diese nur zwischen unterschiedlichen Staaten anzuwenden sind. Hier hat man sich des Kunstgriffs bilateraler

Abkommen zwischen Hong Kong und China bedient, welche diese internationalen Abkommen nachbilden. Damit wird dieselbe Wirkung auch zwischen Hong Kong und China sichergestellt.

Damit unterscheidet sich das Hong Konger System nicht nur vom chinesischen Rechtssystem, sondern auch vom Rechtssystem in Deutschland oder anderen Ländern in Europa (Ausnahme: UK), was bei Vertragsverhandlungen zu Meinungsverschiedenheiten unter den Parteien führen kann. Auch die Rechtsdurchsetzung in Hong Kong kann entsprechend für europäische Unternehmen ungewohnt sein.

3. Wie ist das Rechtssystem von Hong Kong einzuordnen?

Hong Kong hat ein auf der britischen Kolonialvergangenheit aufbauendes Common Law System, das heißt, ältere Gerichtsentscheidungen sind im bestimmten Rahmen als Präzedenzfälle bindend für neuere Streitigkeiten.

Daneben wurden vor allem in der jüngeren Vergangenheit geschriebene Gesetze *(statutory law)* eingeführt, so dass inzwischen ein Mix aus *Common Law* und *Statutory Law* besteht. Große Teile vor allem des Zivilrechts sind allerdings noch immer ungeschriebenes Common Law, so dass dieses noch einen großen Teil des Rechtssystems ausmacht.

Der Gerichtsaufbau entspricht dem Aufbau in vielen anderen Ländern mit einem mehrstufigen Gerichtssystem mit dem Court of Final Appeal an oberster Stelle. Dessen Richter bestehen aus Hong Konger Richtern, es werden aber immer wieder für eine bestimmte Zeit Richter aus anderen *Common Law* Ländern (UK, Kanada, Australien) berufen, was sicherstellen soll, dass sich das Hong Konger Recht im Gleichschritt mit internationalen Standards entwickelt.

Neben der allgemeinen Gerichtsbarkeit bestehen einige Sondergerichte, zum Beispiel Arbeitsgerichte, Gerichte für kleinere Fälle oder für Steuerstreitigkeiten.

4. Welchen kulturellen Hintergrund muss ein Investor in Hong Kong berücksichtigen?

Hong Kong ist eine Drehscheibe der internationalen Geschäftswelt und hier treffen Ost und West aufeinander. Dass hierbei Meinungsunterschiede bei Verhandlungen und bei der Durchführung von Geschäften entstehen, ist selbstverständlich, und um dies im Rahmen zu halten, ist es notwendig, dass sich der eine Verhandlungspartner der anderen Mentalität des jeweiligen Verhandlungspartners bewusst ist und dies berücksichtigt. Das Beharren auf dem eigenen Standpunkt mag entweder nicht oder lediglich kurzfristig zum Erfolg führen, eine lange, fruchtbare Zusammenarbeit erfordert aber Kompromisse beider Seiten.

Sollte der westliche Vertragspartner noch nicht tiefgehend mit der Mentalität von chinesischen Partnern vertraut sein, so ist es ratsam, sich Expertenrat zu holen. Dies kann durch externe Berater oder durch interne Ressourcen geschehen, wenn zum Beispiel Mitarbeiter bereits in China längere

Zeit gearbeitet haben. Sinnvoll ist es außerdem, auf Berater aus dem eigenen kulturellen Umfeld zu setzen, damit sichergestellt ist, dass diese auf der gleichen „Wellenlänge" liegen. Weniger ratsam ist es entsprechend, Berater zu engagieren, die in der Vergangenheit mehr oder weniger nur mit Chinesen zusammengearbeitet haben oder gar selbst aus China stammen. Hier besteht die Gefahr, dass der vermeintliche Berater eher mit der Gegenseite sympathisiert, anstatt die Interessen des Auftraggebers zu vertreten.

5. Welche internationalen Rankings sind für Hong Kong von Bedeutung?

Hong Kong gilt schon seit Jahren als eine der teuersten, wenn nicht gar als die teuerste Stadt der Welt, was vor allem an den hohen Mietkosten, sowohl für Büros als auch für Privatwohnungen liegt. Dies treibt die Kosten für Mitarbeiter in die Höhe, da diese oft einen Mietzuschuss fordern.

In Rankings, die die wirtschaftliche Freiheit abzubilden versuchen, belegt Hong Kong dauerhaft vordere Plätze und tauscht diese regelmäßig mit dem Dauerrivalen Singapur.

- *Global Competitiveness Report des World Economic Forum*
  Im Jahr 2019 lag Hong Kong im *Global Competitiveness Report* des WEF auf Platz 3 – nur geschlagen von Singapur und den Vereinigten Staaten[13].

- *Index of Economic Freedom der Heritage Foundation*
  Im *Index of Economic Freedom* belegt Hong Kong mit 89,1 den zweiten Platz – hinter Singapur. In Hinblick auf die Gesamtbewertung verliert Hong Kong 1,1 Punkte, was vor allem auf die Entwicklung der Investitionsfreiheit zurückzuführen ist. Nichtsdestotrotz liegt Hong Kong nicht nur im Asia-Pacific-Raum an zweiter Stelle, sondern hebt sich mit der Gesamtbewertung auch deutlich vom weltweiten Durchschnitt ab[14].

- *Transparency International (Corruption Perceptions Index)*
  Bei Transparency International (*Corruption Perception Index* 2020) erreicht Hong Kong den 11. Platz (von 180 Ländern) mit 77 Punkten und liegt damit in Asien nur hinter Singapur[15].

- *Ease of Doing Business Index by the World Bank*
  Im *Ease of Doing Business Index* 2020 bewertet die Weltbank Hong Kong mit Platz 3 (85,3 Punkte). Besser bewertet wurden nur Neuseeland und Singapur. Vor allem in dem Bereich „*Dealing with Construction Permit*" konnte sich Hong Kong im Vergleich zu 2019 verbessern (2,3 %)[16].

13 http://www3.weforum.org/docs/WEF_TheGlobalCompetitivenessReport2019.pdf
14 https://www.heritage.org/index/pdf/2020/countries/hongkong.pdf
15 https://www.transparency.org/en/cpi/2020/index/hkg
16 https://www.doingbusiness.org/en/data/exploreeconomies/hong-kong-china#DB_dwcp

- *Global Innovation Index 2020*
  Von 131 Ländern landet Hong Kong im Global Innovation Index auf Rang 11. Es zählt zu den G*lobal Leaders in Innovation* in 2020 und wurde in der *Asia-Pacific*-Region nur von Singapur und der Republik Korea geschlagen[17].

Rankings, bei welchen Hong Kong nicht auf den vorderen Plätzen zu finden ist, sind Rankings, die sich mit Pressefreiheit oder anderen ähnlichen Freiheiten befassen, da diese von China mehr und mehr beschränkt werden, zuletzt mit der Verkündung eines „Nationalen Sicherheitsgesetzes", welches weitreichende Eingriffe in die Grundrechte einzelner zulässt, die teilweise nicht richterlich überprüft werden können.

6. Wie kann ein Markteintritt in Hong Kong erfolgen? Gesellschaftsformen und Struktur der Geschäftsleitung in Hong Kong

Hong Kong eignet sich sehr gut zum Markteintritt in China oder auch für Asien insgesamt, aufgrund der Unkompliziertheit, mit welcher Tochtergesellschaften gegründet und unterhalten werden können. Ein großer Vorteil von Hong Kong ist die englische Sprachsicherheit der Einwohner, so dass es relativ leichtfällt, Mitarbeiter zu finden, die gut Englisch sprechen und die diese Kenntnisse bei Studienaufenthalten in westlichen Ländern erworben haben, so dass ihnen die westliche Mentalität nicht fremd ist.

6.1. Welche Gesellschaftsformen gibt es in Hong Kong und welche Gesellschaftsformen sind populär bei ausländischen Unternehmen?

Die gängigste Gesellschaftsform in Hong Kong ist die Gesellschaft mit beschränkter Haftung, die „*Limited Company*". Circa. 98 % aller Gesellschaften werden in dieser Form gegründet.

Bei einer Limited Company wird wiederum unterschieden, ob es sich um eine „*Private Limited Company*" handelt, welche weniger als 50 Anteilseigner umfassen kann. Sind mehr als 50 Anteilseigner beteiligt, so ist eine „*Public Limited Company*" zwingend, vergleichbar mit einer Aktiengesellschaft. Viele Unternehmen, die lokalen Oligarchen und deren Familien gehören, sind hierunter einzuordnen. Beschließt eine Private oder eine Public Limited Company sich an der Hong Konger Börse listen zu lassen, so ist die Gesellschaft in eine „*Listed Company*" umzuwandeln, was eine Änderung der Gesellschaftsform ist und dementsprechende Beschlüsse der Gesellschafter und des *Board of Directors* bedarf.

Weitere Gesellschaftsformen, die bestehen, allerdings eher vernachlässigbar sind, sind:

- Eine Partnerschaft (= *partnership*), ähnlich einer GbR oder einer OHG,
- Die Kommanditgesellschaft (= *limited partnership*), ähnlich einer KG

17 https://www.wipo.int/edocs/pubdocs/en/wipo_pub_gii_2020.pdf

6.2. Markteinstieg für ausländische Unternehmen

Für ausländische Unternehmen bietet sich in der Regel ein Markteinstieg über eine Tochtergesellschaft in der Form einer Private Company Limited by Shares an, wobei die ausländische Muttergesellschaft die Eigentümerin der Tochtergesellschaft ist. Die Gründung ist unkompliziert und nachdem die Gesellschaft nach einigen Tagen in das Handelsregister eingetragen ist, kann die Gesellschaft unverzüglich mit der Aufnahme der Geschäfte beginnen. Eine bestimmte Limitierung auf einzelne Geschäftsbereiche besteht nicht, die Gesellschaft kann sämtliche erlaubten Tätigkeiten (auch parallel) durchführen. Die Private Company Limited by Shares ist auch für Joint Ventures die gängige Unternehmensform, wobei keinerlei Beschränkungen hinsichtlich einer Gründung durch zwei ausländische Partner oder einen ausländischen Partner und einen lokalen Partner in Hong Kong bestehen. Es gibt weiterhin keine Beschränkungen bezüglich der Anteile, die von den Partnern gehalten werden und sämtliche Regelungen zwischen den Partnern können frei vereinbart und in einem Shareholders Agreement oder einem Joint Venture Agreement festgehalten werden.

Eine weitere Einstiegsmöglichkeit ist die Gründung einer **Zweigniederlassung** (*branch*). Dies geschieht häufig, wenn es sich um relativ kurzfristige Projekte in Hong Kong handelt (z.B. Bauprojekte), bei welchen sich der Aufwand einer Gründung und der Schließung einer eigenen Tochtergesellschaft nicht lohnen würde.

Eine Zweigniederlassung muss innerhalb von 4 Wochen nach Aufnahme der Geschäfte in das Handelsregister eingetragen werden und wird dann als unselbständiger Teil der ausländischen Gesellschaft behandelt. Vorteil hiervon ist, dass die Verfahrenskosten direkt abziehbarer Aufwand bei der ausländischen Gesellschaft sind. Nachteil ist, dass die ausländische Gesellschaft durch ihre Zweigniederlassung in Hong Kong tätig wird und damit auch direkt in der Haftung steht, was vor allem bei größeren Bauprojekten ein erhebliches Unternehmensrisiko darstellt.

Zur Eintragung einer Zweigniederlassung sind deren ausländische Gesellschaftsdokumente auf Englisch beim Handelsregister einzureichen. Weiterhin muss die Zweigniederlassung eine einfache Buchhaltung durchführen und bei den Finanzbehörden eine jährliche Steuererklärung einreichen; Gewinne, die die Zweigniederlassung in Hong Kong erwirtschaftet, sind dort zu versteuern.

Weiterhin kann eine ausländische Gesellschaft durch eine **Repräsentanz** in Hong Kong tätig werden. Ein *Representative Office* darf, wie der Name schon sagt, lediglich repräsentieren. Es ist dem *Representative Office* nicht gestattet, Geschäfte durchzuführen, die auf Gewinnerzielung ausgerichtet sind. Von daher eignet sich ein *Representative Office* vorrangig, um Mitarbeiter nach Hong Kong zu entsenden, den Markt besser kennen zu lernen und erste Kontakte mit lokalen Geschäftspartnern aufzunehmen.

Die Eintragung ins Handelsregister ist notwendig und unproblematisch und die Einreichung einer Steuererklärung entfällt aus den genannten Gründen.

6.3. Die Organe einer Limited Gesellschaft

Nachfolgendes beschränkt sich auf eine Private Limited Gesellschaft, die bei weitem populärste Gesellschaftsform.

6.3.1. Übersicht

Die Organe einer Limited gliedern sich in den Vorstand (*Board of Directors*) und die Gesellschafter (*shareholders* oder *members*). Ein Aufsichtsrat ist gesetzlich nicht vorgesehen, kann aber über die Satzung (*Articles of Association*, AoA) installiert werden. Daneben ist noch ein *Company Secretary* für jede Gesellschaft erforderlich, der für die Administration verantwortlich ist.

6.3.2. Board of Directors

Das *Board of Directors* („BoD") ist das zentrale Organ einer Gesellschaft und für die Leitung der Geschäfte im Interesse der Gesellschaft verantwortlich (was nicht immer den Interessen der Gesellschafter entspricht). Das *Board of Directors* führt die Geschäfte in alleiniger Verantwortung und ist nicht an Anweisungen der Gesellschafter gebunden. Den Gesellschaftern ist es nicht möglich, dem *Board of Directors* Anweisungen zu geben oder in deren Handlungen einzugreifen.

Gesetzlich ist vorgeschrieben, dass jede Gesellschaft über mindestens einen Geschäftsführer (*Director*) verfügen muss. Verfügt die Gesellschaft über lediglich einen *Director* und tritt dieser zurück bzw. verstirbt dieser, so sind die Gesellschafter verpflichtet, unverzüglich einen neuen *Director* zu bestimmen. Weiterhin ist vorgesehen, dass zumindest einer der *Directors* der Gesellschaft eine natürliche Person zu sein hat und jeder *Director* über 18 Jahre alt sein muss.

Je nach Größe der Gesellschaft können bestimmte Aufgaben an Ausschüsse oder an das Management delegiert werden, die finale Verantwortung bleibt jedoch beim Board.

6.3.3. Rechten und Pflichten eines Directors

Die Rechte des *Board of Directors* leiten sich aus Gesetz und Satzung ab. Dies umfasst all diejenigen Rechte, die notwendig sind, um die Aufgaben des Boards zu erfüllen.

Die *Directors* haben jederzeit das Recht, Versammlungen des *Board of Directors* einzuberufen und über angesetzte Versammlungen vorher in Kenntnis gesetzt zu werden. Sollte ein *Director* nicht über eine Versammlung informiert gewesen sein, dann sind alle dort vorgenommenen Handlungen unwirksam. Für die Beschlussfähigkeit muss auch ein bestimmtes Quorum an *Directors* erfüllt sein (im Einzelnen abhängig von der Satzung). Für jede Versammlung des *Board of Directors* muss ein schriftliches Protokoll erstellt werden.

Alle *Directors* tragen dieselbe Verantwortung für die Entscheidungen des *Board of Directors*, selbst wenn sie sich enthalten oder gegen die Entscheidung stimmen. Nur durch Erklärung des Rücktritts vor der Abstimmung über den entsprechenden Beschluss kann ein *Director* sich dieser Verantwortung entziehen. Außerdem ist jeder *Director* nach Beschlussfassung des *Board of Directors* an die Beschlüsse gebunden.

Hält ein *Director* eine Entscheidung für wirtschaftlich nachteilig, sollte er dies in der Versammlung ansprechen und im Protokoll vermerken lassen. Je nach Satzung kann ein *Director* auch das Recht zur Einberufung einer Versammlung haben, wenn er Managemententscheidungen für wirtschaftlich nachteilig ansieht. Sollte dies nicht der Fall sein, kann der *Director* noch die Unterstützung der Gesellschafter suchen, um eine außerordentliche Versammlung des *Board of Directors* einzuberufen, um ein Problem zu erörtern.

Hält ein *Director* eine Entscheidung nicht nur für wirtschaftlich nachteilig, sondern für rechtswidrig, so ist er verpflichtet, gegen sie vorzugehen. Hierfür darf er sich interner und externer Unterstützung bedienen. Der jeweilige Wirtschaftsprüfer, die Gesellschafter oder der Buchhalter können solche Unterstützung bieten. Die *Directors* haben Recht auf Offenlegung aller Informationen, die sie zum Erfüllen ihrer Aufgaben benötigen. Beispielsweise kann ein *Director* Zugriff auf Informationen zum Geschäftskonto, den Kontoauszügen und Gewinn- und Verlustrechnungen anfordern, um das Management sowie die Einhaltung des Business Plans und des Budgets zu überwachen und die Unternehmenspolitik festzulegen. Das *Board of Directors* benötigt die Genehmigung der Gesellschafter, um Anteile an der Gesellschaft auszugeben.

Die *Directors* führen ihre Aufgabe als Treuhänder der Gesellschaft aus. Aus dieser treuhänderischen Position erwachsen einige Grundpflichten.

- Der *Director* muss in gutem Glauben für die Interessen der Gesellschaft handeln. Die Interessen der Gesellschaft zu definieren kann manchmal schwierig sein. Sowohl die kurz- als auch die langfristigen Interessen der Gesellschaft müssen in Betracht gezogen werden. Auch die Beziehung zwischen einer Mutter- und deren Tochtergesellschaft kann einen *Director* in eine schwierige Situation bringen. In diesem Fall ist der *Director* zuerst der Gesellschaft verpflichtet, in deren *Board of Directors* er sitzt.
- Der *Director* darf seine Rechte nur zu deren rechtmäßigen Zweck ausüben.
- Interessenkonflikte (z.B. zwischen den Interessen der Gesellschaft und denen des *Directors*) sind zu vermeiden. Ein *Director* darf keinen persönlichen Vorteil aus den Möglichkeiten der Gesellschaft oder seiner Position als *Director* ziehen. Das Gericht erwartet einen hohen Grad an Ehrlichkeit von Treuhändern. Verdeckte Gewinne, die ein *Director* in Ausübung seiner Position durch Ausnutzen der Möglichkeiten der Gesellschaft macht, ohne dies der Gesellschaft mitzuteilen, werden der Gesellschaft zugeschrieben.
- Grundsätzlich ist ein *Director*, der durch sein Handeln als *Director* der Gesellschaft einen Schaden zufügt, für diesen Schaden persönlich und unmittelbar haftbar. Es ist möglich, eine unbeschränkte Haftung für die *Directors* in der Satzung festzulegen. Dies bedeutet, dass der Betrag, mit dem ein *Director* von der Gesellschaft oder Dritten haftbar gemacht werden kann, nicht begrenzt ist. In einer Gesellschaft mit beschränkter Haftung ist nur die Haftung der Gesellschafter beschränkt.
- Jede Ausnahme oder Freistellung der Haftung des *Directors* bezüglich Fahrlässigkeit, Nichterfüllung, Pflichtverletzung oder Vertrauensverletzung, gleich ob in Satzung oder in Vertrag, ist nichtig. Per Satzung kann eine Freistellung von der Haftung des *Directors* festgelegt werden für den Fall, dass in einem Gerichtsverfahren zu seinen Gunsten

entschieden wird. Ein darüberhinausgehender Schutz kann durch eine D&O-Versicherung erreicht werden.

- Darüber hinaus enthält die Companies Ordinance eine Anzahl an Sanktionen gegen *Directors* und Personen, die zwar nicht zum *Director* bestellt wurden, aber wie ein *Director* agieren (*Shadow Directors*).

6.3.4. Ernennung und Abberufung eines Direktors

Sowohl Ernennung als auch Abberufung des *Directors* bedürfen eines Beschlusses in der Hauptversammlung, welche als ordentliche oder außerordentliche einberufen werden kann. Die Vorgehensweise hierbei wird von der Satzung vorgegeben. In der Regel erfolgt eine Bestellung des *Directors* durch Abstimmung der Gesellschafter mit einfacher Mehrheit.

Streng genommen können *Directors* auch vom *Board of Directors* ernannt werden, wenn eine Vakanz unterjährig besetzt werden muss oder die Gesamtanzahl an *Directors*, wie sie in der Satzung angegeben ist, durch Tod oder Ausscheiden eines *Directors* unterschritten wird. Diese Ernennung muss jedoch von der nachfolgenden Hauptversammlung bestätigt werden.

Ein *Director* kann durch einen einfachen Gesellschafterbeschluss abberufen werden. Die Gesellschaft muss das Handelsregister hiervon in Kenntnis setzen. Anders als bei der Ernennung hat das *Board of Directors* keine Kompetenz zur Abberufung eines *Directors*. Um sicherzustellen, dass ein *Director* nicht gegen den Willen der Mehrheit der Gesellschafter im Amt bleibt, dürfen Gesellschaftsanteile kein höheres Abstimmungsrecht bezüglich der Abberufung eines *Directors* haben als für eine Abstimmung zu allgemeinen Themen. Die Gesellschaft muss 28 Tage vor der relevanten Hauptversammlung von der Absicht in Kenntnis gesetzt werden. Der betroffene *Director* hat auf der Versammlung Rederecht. Auch darf er den Teilnehmern seine Sichtweise schriftlich mitteilen. Abhängig von den Umständen des Einzelfalles kann ein abgesetzter *Director* möglicherweise eine Entschädigung oder Schadensersatz verlangen. Abschließend ist festzuhalten, dass, falls der *Director* auch Angestellter ist, die Gesellschafter prüfen sollten, ob eine solche Abberufung gegen den Anstellungsvertrag verstößt.

6.3.5. Besonderheiten als Mitglied der Geschäftsführung

Es bestehen persönliche Haftungsrisiken für die *Directors* einer Hong Konger Gesellschaft. Stellt sich heraus, dass die Gesellschaft gegen Gesetze verstoßen hat und dies der oder die *Directors* wissen oder hätten wissen müssen, so können die *Directors* nicht nur für eine Verbindlichkeit der Gesellschaft in Haftung genommen werden, sondern es besteht darüber hinaus noch die Möglichkeit, dass die *Directors* ein Strafgesetz verletzt haben und nun der Strafverfolgung ausgesetzt sind.

Oft wird seitens ausländischer Investoren mit Tochtergesellschaften erwogen, Mitglieder der Geschäftsführung der ausländischen Muttergesellschaft als *Directors* eintragen zu lassen. Dies kann sinnvoll sein, um Einblick in die Geschäfte in Hong Kong zu erlangen. Andererseits ist es zweifelhaft, ob es sinnvoll ist, die Geschäftsführung den damit verbundenen Haftungsrisiken auszusetzen.

Weiterhin kann ein steuerliches Risiko im Heimatland des Unternehmens bestehen. Viele Steuergesetze sehen vor, dass, wenn eine ausländische Tochtergesellschaft (in Hong Kong) durch einen Geschäftsführer im Inland (z.B. Deutschland) geführt wird, dann die Tochtergesellschaft als ein deutsches Steuersubjekt angesehen wird, so dass die Hong Konger Tochtergesellschaft in Deutschland körperschaftsteuerpflichtig wird (Geschäftsführerbetriebsstätte). Dies ist ein unerwünschter Nebeneffekt, da es sich dann um eine tatsächliche Doppelbesteuerung handelt, bei welcher auch ein Doppelbesteuerungsabkommen oft nicht weiterhilft. Um eine solche Situation zu verhindern, ist es notwendig, dass das Tagesgeschäft der lokalen Tochtergesellschaft auch tatsächlich vor Ort geführt wird und Vertreter der Muttergesellschaft lediglich Informations- und generelle Weisungsrechte haben, aber nicht aktiv in das Tagesgeschäft eingreifen.

6.3.6. Die Gesellschafter, Rechte und Pflichten

Die Gesellschafter einer Gesellschaft sind deren Eigentümer. Nach der Definition der Companies Ordinance ist allerdings nicht Gesellschafter, der im Handelsregister eingetragen ist, sondern derjenige, der im sogenannten „Companies Book“ als Gesellschafter eingetragen ist. Dieses Buch ist ein offizielles Dokument, welches für jede Gesellschaft von deren Company Secretary zu führen ist.

Für das Verhältnis zwischen Gesellschaftern und Geschäftsführung gilt grundsätzlich, dass die Geschäftsführung ausschließlich den *Directors* einer Gesellschaft obliegt und Gesellschafter diesbezüglich kein Mitspracherecht haben. Es ist allerdings möglich, dass die Gesellschafter durch einen Gesellschafterbeschluss mit mindestens 75 % Zustimmung aller Gesellschafter den *Directors* Vorgaben machen, wie bestimmte Geschäfte zu führen sind. Es ist jedoch rechtlich vorgegeben, dass eine solche Vorgabe frühere Entscheidungen der *Directors* nicht ungültig machen kann. Sollten die Gesellschafter darüber hinaus mit der Geschäftsführung einzelner *Directors* nicht zufrieden sein, so können sie die betreffenden *Directors* abberufen. Weiterhin gibt es Gerichtsentscheidungen, die besagen, dass im Falle der Handlungsunfähigkeit des *Board of Directors* das Recht auf Geschäftsführung an die Gesellschafter zurückfällt.

Das Gesetz führt darüber hinaus eine Reihe von Entscheidungen auf, die den Gesellschaftern und nicht dem *Board of Directors* obliegen. Hierbei ist weiter nach Beschlüssen der Gesellschafter zu unterscheiden, die einer einfachen Mehrheit bedürfen (*ordinary resolution*), und solchen, die einer qualifizierten Mehrheit von mindestens 75 % Zustimmung der Gesellschafter erfordern (*special resolution*).

Anders als bei den *Directors* findet eine Versammlung der Gesellschafter nicht formlos statt, sondern es muss hierzu eingeladen werden. Eine solche Gesellschafterversammlung muss laut Gesetz mindestens einmal im Jahr durchgeführt werden und wird dann als Annual General Meeting (AGM) bezeichnet. Auf dieser jährlichen Hauptversammlung muss zumindest beschlossen werden, dass die Bilanz geprüft und anerkannt wird, es müssen die *Directors* entlastet werden und es muss für das folgende Geschäftsjahr der Wirtschaftsprüfer bestellt werden. Weitere Beschlüsse, die in dieser ordentlichen Hauptversammlung getroffen werden können, sind

sämtliche Entscheidungen, die den Gesellschaftern obliegen, zum Beispiel Auswechslung von *Directors* etc.

Sämtliche weitere Versammlungen der Gesellschafter, die darüber hinaus während eines Jahres stattfinden, werden General Meeting genannt. Zu beachten ist, dass für jede Versammlung der Gesellschafter die *Directors* einzuladen sind. Wenn die Gesellschafter eine Versammlung abhalten wollen, müssen sie zwingend die *Directors* ersuchen, eine Gesellschafterversammlung einzuberufen und eine entsprechende Einladung an die Gesellschafter zu versenden. Lediglich wenn sich die *Directors* weigern, der Bitte der Gesellschafter nachzukommen, ist es den Gesellschaftern selbst möglich, eine Hauptversammlung einzuberufen.

6.4. Mergers and Acquisitions in Hong Kong

Hong Kong gilt als eines der weltweiten Zentren für Unternehmensübernahmen und Unternehmenszusammenschlüsse (*Mergers and Acquisitions*, M&A). Dies liegt an der Vielzahl von ausländischen Unternehmen, die ohnehin in Hong Kong ihren Sitz haben, und vor allem an der weitgehenden gesetzlichen Freiheit in Bezug auf die Strukturierung der Übernahmeverträge und der danach anstehenden weiteren Verträge, die zwischen den zukünftigen Partnern notwendigen sein werden.

Daneben bestehen in Hong Kong keinerlei Kapitalmarktbeschränkungen, was die Beschaffung von notwendigem Kapital für M&A sehr einfach macht. Jede internationale Investmentbank hat eine Niederlassung in Hong Kong und begleitet und finanziert M&A Transaktionen.

In 2017 trat in Hong Kong ein Anti-Monopol-Gesetz in Kraft, dieses gilt allerdings ausdrücklich nicht für M&A Transaktionen, so dass die Einholung einer wettbewerbsrechtlichen Erlaubnis in Hong Kong entfällt, ggf. aber nicht in anderen Ländern.

Die meisten M&A Verhandlungen werden in Englisch geführt, soweit es sich nicht um eine Transaktion zwischen chinesischen Unternehmen handelt, was den internationalen Teilnehmern weiter entgegenkommt. Viele Unternehmen aus Festlandchina setzen eine Firmenstruktur mit einer Holding in Hong Kong auf, mit dem Ziel, den strengen Regularien in Festlandchina zu entkommen und die unternehmerische Freiheit in Hong Kong für sich zu nutzen.

Sollte eine Transaktion nicht zum gewünschten Ziel führen, so bietet sich Hong Kong als ein etablierter Standort für Schiedsverfahren an.

7. Gibt es in Hong Kong Investitionsförderungen?

Anders als viele andere Länder bietet Hong Kong keine spezielle Förderung für ausländische Investitionen. Ausländische Unternehmen, die in Hong Kong einen Standort aufbauen möchten, unterliegen den gleichen Regeln, Vorschriften und Förderungen wie lokale Unternehmen. Es gibt jedoch eine Vielzahl von Regierungseinrichtungen, die sowohl lokale als auch ausländische

Unternehmen beim Markteintritt in Hong Kong fördern. Für eine erste Konsultation im Heimatland bietet sich das Hong Kong Trade Development Council (HKTDC) an, eine Regierungsstelle, die weltweit 40 Büros unterhält und kontaktiert werden kann, um erste Informationen für einen Markteinstieg in Hong Kong zu erhalten. Zu beachten ist allerdings, dass diese Behörde in erster Linie das Ziel verfolgt, Werbung für den Standort Hong Kong zu machen.

Wenn Reisen nach Hong Kong unternommen werden, ist in Hong Kong als lokal anzusprechende Behörde für Investoren die „InvestHK" zu nennen. Diese erteilt ausländischen Investoren unentgeltlich hilfreiche Hinweise betreffend beispielsweise die Beantragung von Arbeitsvisa, der Eröffnung von Bankkonten oder der Mitarbeitersuche.

Daneben bietet die Hong Konger Regierung für „Small and Medium Enterprises" (SMEs) weitere Unterstützung an. Unter anderem wird über das SME Loan Guarantee Scheme eine Art Garantie angeboten, über welches kleinere Firmen eine Staatsbürgerschaft erhalten können, um für bestimmte Zwecke bei privaten Banken Darlehen zu erhalten. Weiterhin wurden zwei Staatsfonds aufgesetzt (SME Export Marketing Fund und SME Development Fund) welche mit insgesamt ca. 4 Milliarden EUR ausgestattet wurden, um mittelständische Unternehmen zu unterstützen. Sollte ein Investor an solch einer Unterstützung Interesse haben, so empfiehlt sich, diesbezüglich die InvestHK zu kontaktieren. Angemerkt sei aber, dass es immer wieder zu Vorwürfen kommt, dass Anträge auf Förderung zu bürokratisch bearbeitet würden und im Endeffekt mehr Arbeit fordern als die Förderung nutzt.

Grundsätzlich bestehen keinerlei rechtliche Beschränkungen von ausländischen Investoren in Hong Kong. Anders als in vielen asiatischen Ländern können Ausländer zu 100 % an einer Hong Konger Gesellschaft beteiligt sein und die Ein- und Ausfuhr von Zahlungsmitteln mittels Überweisung ist ohne Beschränkungen jederzeit und schnell möglich.

Für ausländische Banken bestehen seit 2001/2002 praktisch keine Beschränkungen mehr und sie können beliebig viele Filialen in Hong Kong unterhalten und die Mindestkriterien wurden herabgesetzt, um den Markteintritt für ausländische Banken einfacher zu machen. Dennoch tätigen viele ausländische Banken in Hong Kong keinen Bargeldverkehr und geben keine eigenen Kreditkarten heraus, was meistens dazu führt, dass jede Hong Konger Gesellschaft zumindest ein Bankkonto bei einer lokalen Bank unterhält.

Auch im Bereich der zivilen Luftfahrt gibt es keinerlei Beschränkungen für ausländische Investoren. Es ist grundsätzlich möglich, dass ein ausländischer Investor 100 % an einer lokalen Hong Konger Fluggesellschaft hält. Die Aufsicht über Hong Konger Fluggesellschaften teilen sich Hong Kong und die chinesische Regierung, welche auch gemeinsam die Regularien für Flüge zwischen Hong Kong und chinesischen Städten treffen.

Für Fernsehkanäle gilt, dass ausländische Investoren lediglich 49 % der Anteile an einem Fernsehsender halten dürfen und jede Akquisition von 2 % oder mehr von der Aufsichtsbehörde zu genehmigen ist. Das gleiche gilt für Rundfunksender.

8. Was ist in Hong Kong im Arbeitsrecht zu beachten?

8.1. Einführung

Das Hong Konger Arbeitsrecht ist sehr arbeitgeberfreundlich. Da es für Arbeitgeber sehr einfach ist, neue Mitarbeiter einzustellen und diese auch wieder zu entlassen, findet sich dies auch spiegelbildlich auf Seiten der Arbeitnehmer wieder. Da die Arbeitnehmer wissen, dass sie im Zweifel schnell wieder entlassen werden können, sind die Mitarbeiter in der Regel wesentlich weniger loyal gegenüber dem Arbeitgeber als zum Beispiel in Deutschland oder in anderen Ländern, in welchen der Arbeitnehmerschutz wesentlich stärker ausgeprägt ist.

Es ist von daher nicht ungewöhnlich, dass Mitarbeiter kündigen und sich einem anderen Arbeitgeber zuwenden, nur weil der eine etwas höhere Vergütung oder zusätzliche Gehaltsbestandteile anbietet (Krankenversicherung, Arbeiten von zu Hause, freiwillige Zusatzversicherungen, Schulgeld etc.).

Das Lohnniveau in Hong Kong ist für international erfahrene Manager wesentlich höher als in Deutschland oder Österreich und liegt ungefähr auf Schweizer Lohnniveau. Hinzu kommt der sehr geringe Einkommenssteuersatz, der dazu führt, dass die meisten Arbeitnehmer überhaupt keine Lohnsteuer zahlen und die maximal bezahlbare Lohnsteuer für gutverdienende Mitarbeiter (ab ca. 300.000 EUR brutto im Jahr) bei maximal 15 % liegt.

8.2. Rechtliche Grundlagen

Grundlage des Hong Konger Arbeitsrechts ist die *Employment Ordinance* (EO), die 1997 in Kraft trat. Dieses Gesetz ist davon geprägt, dass es viele Teile des Arbeitsverhältnisses überhaupt nicht oder nur rudimentär regelt und dass wiederum andere Teile des Arbeitsrechts sehr kompliziert und schwer verständlich geregelt sind (zum Beispiel Urlaubsanspruch oder Krankheitstage). Das Gesetz findet Anwendung auf sämtliche Arbeitsverträge in Hong Kong, unabhängig der Nationalität der Parteien. Weiterhin kann das Hong Konger Arbeitsrecht auf Arbeitsverträge Anwendung finden, die zwar außerhalb von Hong Kong geschlossen wurden, aber deren Schwerpunkt in Hong Kong liegt, wenn also der Arbeitnehmer dauerhaft in Hong Kong arbeitet.

Die EO gibt den Arbeitnehmern bestimmte Rechte (Mindesturlaub, Kündigungsfristen, Abfindungsansprüche etc.), von denen der Arbeitgeber nicht zu Lasten des Mitarbeiters abweichen darf.

8.3. Zustandekommen des Arbeitsvertrags

Geht ein Arbeitgeber auf die Suche nach neuen Mitarbeitern, so geschieht dies in der Regel über Headhunter oder über die Schaltung von Anzeigen (online oder in Tageszeitungen). Die Einschaltung eines Headhunters empfiehlt sich aber nur für Führungspositionen, um hier dem

Headhunter die Aufgabe zu übertragen, den besten Kandidaten herauszufiltern. Ein Headhunter in Hong Kong verlangt in der Regel eine Gebühr von 3-5 Monatsgehältern des zukünftigen Mitarbeiters, wobei bei der Einschaltung eines Headhunters darauf hinzuwirken ist, dass eine Ersetzungsklausel in den Vertrag aufgenommen wird, nach welcher der Headhunter einen neuen Kandidaten zu suchen hat, wenn der erste Kandidat innerhalb einer bestimmten Frist kündigt (zum Beispiel in der Probezeit).

Zu beachten ist, dass ein Arbeitsvertrag nicht schriftlich abgeschlossen werden muss, ein Arbeitsvertrag ist auch durch eine mündliche Einigung zwischen Arbeitnehmer und Arbeitgeber möglich. Gemäß Section 44 EO muss der Arbeitgeber den Arbeitnehmer vor Aufnahme der Tätigkeit zumindest über die Gehaltshöhe und den Gehaltszeitraum (in der Regel ein Monat) sowie über die Länge der Kündigungsfrist informieren. Wird der Arbeitsvertrag nicht schriftlich abgeschlossen, so müssen zumindest diese Basisbedingungen auf Betreiben des Arbeitnehmers dem Arbeitnehmer schriftlich übergeben werden (Section 44 (2) EO). Es ist allerdings dringend zu empfehlen, jeden Arbeitsvertrag schriftlich abzuschließen, um spätere Missverständnisse zu vermeiden.

8.4. Arbeitszeiten

Anders als in vielen anderen Ländern gibt es in Hong Kong kaum Regelungen für Arbeitszeiten. Es gibt fragmentierte Gesetze, die bestimmten Arbeitnehmergruppen eine begrenzte Arbeitszeit vorschreiben (zum Beispiel Jugendliche). Historisch hatte Hong Kong eine Sechs-Tage-Arbeitswoche, in der der Samstag als voller Arbeitstag galt. Weiterhin ist der Sonntag kein allgemeiner Feiertag, sondern es gilt die Regel, dass jeder Arbeitnehmer innerhalb einer Frist von sieben Tagen Anspruch auf einen freien Tag hat. Dies führt dazu, dass Sonntage in bestimmten Branchen reguläre Arbeitstage sind und die Mitarbeiter dann an einem anderen Wochentag frei bekommen. Man ist inzwischen dazu übergegangen den Samstag lediglich als halben Arbeitstag zu zählen und oft ist es mehr oder weniger Standard, dass zumindest für Büromitarbeiter der Samstag komplett frei ist und die Woche lediglich aus fünf Arbeitstagen besteht.

8.5. Urlaub

Der gesetzliche Mindesturlaub in Hong Kong beträgt sieben Tage pro Arbeitsjahr. Dies erhöht sich schrittweise, je nach Dauer der Beschäftigung, wobei ein Tag pro Jahr zusätzlich gewährt wird, bis das Maximum von 14 Tagen pro Arbeitsjahr erreicht worden ist. Allerdings ist zu beachten, dass der Jahresurlaub erarbeitet werden muss, das heißt, für jedes Jahr wird der Jahresurlaub immer erst im Folgejahr gewährt. Entsprechend kann ein neuer Mitarbeiter in den ersten zwölf Monaten seiner Beschäftigung keinen Urlaub nehmen. Dies ist eine nachteilige Regelung für den Arbeitnehmer, sodass viele Arbeitgeber inzwischen dazu übergegangen sind, vergleichbar wie in Deutschland, einen vertraglichen Urlaubsanspruch zu gewähren, der bereits im ersten Beschäftigungsjahr verwirklicht werden kann.

8.6. Krankheit

Grundsätzlich haben Mitarbeiter in Hong Kong Anspruch auf Lohnfortzahlung im Krankheitsfall, allerdings mit Einschränkungen. Ein Anspruch auf Lohnfortzahlung entsteht erst, nachdem der Mitarbeiter mindestens vier Wochen bei dem Arbeitgeber gearbeitet hat, und während den ersten vier Wochen krankheitsbedingter Abwesenheit muss der Arbeitgeber keine Entlohnung zahlen.

Weiterhin besteht ein Anspruch auf Lohnfortzahlung im Krankheitsfall nicht für die ersten drei Tage der Krankheit. Darüber hinaus muss der Mitarbeiter ein ärztliches Attest vorlegen, um eine Lohnfortzahlung zu erhalten. Gemäß Section 35 EO beträgt die Höhe der Lohnfortzahlung im Krankheitsfall 80 % des durchschnittlichen Gehalts des Mitarbeiters.

Die Berechnung, wie lange der Arbeitgeber die Lohnfortzahlung im Krankheitsfalle zu leisten hat, folgt einer komplizierten Systematik:

Im ersten Jahr der Beschäftigung akkumuliert der Mitarbeiter für jeden vollen Monat der Beschäftigung zwei sogenannte „*sickness days*"; ab dem zweiten Jahr der Beschäftigung akkumuliert der Mitarbeiter dann für jeden vollen Monat vier sickness days bis zu einer absoluten Obergrenze von 120 sickness days. Wird der Mitarbeiter nun krank, so werden die genommenen Krankheitstage diesen sickness days abgezogen und nach Rückkehr zur Arbeit kann der Mitarbeiter dann seine genommenen sickness days wieder akkumulieren.

8.7. Beendigung von Arbeitsverträgen

8.7.1. Ordentliche Kündigung

Während des ersten Monats der Probezeit (soweit eine vereinbart wurde) kann das Arbeitsverhältnis von jeder der Parteien mit sofortiger Wirkung beendet werden. Dies ist nicht abdingbar, sodass eine im Arbeitsvertrag vereinbarte längere Kündigungsfrist unwirksam ist.

Nach dem Ende des ersten Monats der Probezeit bis zum Ende der Probezeit kann das Arbeitsverhältnis mit einer Mindestkündigungsfrist von sieben Tagen gekündigt werden, oder länger, soweit dies zwischen den Parteien vereinbart ist.

Nach dem Ende der Probezeit, oder falls keine Probezeit vereinbart wurde, können die Parteien im Arbeitsvertrag eine Mindestkündigungsfrist von sieben Tagen vereinbaren. Ist im Arbeitsvertrag keine Kündigungsfrist vorgesehen, so gilt eine Kündigungsfrist von einem Monat.

Zu beachten ist, dass eine Kündigung nicht schriftlich zu erfolgen hat, sondern Arbeitgeber oder Arbeitnehmer können auch mündlich kündigen (was zu Beweisproblemen führen kann). Es gibt sogar die Möglichkeit der konkludenten Kündigung, was zum Beispiel der Fall sein kann, wenn der Arbeitgeber den Mitarbeiter nicht mehr mit Arbeit versorgt oder den Mitarbeiter dauerhaft anweist nicht mehr zur Arbeit zu erscheinen. Erscheint der Mitarbeiter von sich aus für eine

längere Zeit nicht zur Arbeit, so kann dies als konkludente Kündigung durch den Mitarbeiter gewertet werden.

Es ist in Hong Kong nicht notwendig, mit der Kündigung einen Grund anzugeben. Insbesondere muss der Arbeitgeber bei Kündigungen keine Sozialauswahl treffen, sondern es steht im Ermessen des Arbeitgebers, ob und welche Arbeitnehmer er kündigen möchte (allerdings fallen gegebenenfalls Abfindungen an).

8.7.2. Außerordentliche Kündigung

Die Vorschriften für eine außerordentlich Kündigung des Arbeitsverhältnisses entsprechen grundsätzlich den Voraussetzungen, welche auch aus Deutschland bekannt sind: demnach kann eine Partei das Arbeitsverhältnis außerordentlich und mit sofortiger Wirkung kündigen, wenn dieser Partei das Zuwarten bis zum Ablauf der ordentlichen Kündigungsfrist nicht zugemutet werden kann und die EO zählt eine Reihe von Fällen auf, in welchen eine sofortige Kündigung in Frage kommen kann.

8.8. Abfindung

Eine Abfindung sieht das Arbeitsgesetz nur in zwei Fällen vor, entweder bei betriebsbedingter Kündigung oder bei Kündigungen, wenn der Arbeitnehmer länger als fünf Jahre beschäftigt war.

8.8.1. Severance Payment

Gemäß Section 31B EO entsteht ein Abfindungsanspruch wegen Kündigung nur, wenn aus betrieblichen Gründen gekündigt wird oder wenn der Arbeitgeber Arbeitnehmer eine bestimmte Zeit nicht mehr mit entsprechender Arbeit versorgt *(„lay-off")*. Allerdings entsteht ein Anspruch auf Severance Payment erst, wenn der Arbeitnehmer mindestens zwei Jahre für den Arbeitgeber gearbeitet hat.

8.8.2. Long Service Payment

Neben dem Anspruch auf Severance Payment kann ein Anspruch auf Long Service Payment bestehen. Dieser Anspruch besteht nach Section 31R EO, wenn der Arbeitnehmer mindestens fünf Jahre im Betrieb des Arbeitgebers gearbeitet hat und aus Altersgründen ausscheidet. Zu beachten ist, dass der Anspruch auf Long Service Payment subsidiär zu dem Anspruch auf Severance Payment ist und nicht beide Ansprüche gleichzeitig geltend gemacht werden können.

8.8.3. Höhe der Abfindung

Für die Höhe der Berechnung der Abfindung macht es keinen Unterschied, auf welche Art der Abfindung der Arbeitnehmer Anspruch hat, da in beiden Fällen die Berechnungen gleich sind.

Der Arbeitnehmer hat für jedes Beschäftigungsjahr einen Anspruch auf Ausgleich. Die Höhe dieses Ausgleichs beträgt 2/3 des letzten monatlichen Bruttogehalts des Arbeitnehmers pro

Beschäftigungsjahr, maximal jedoch 2/3 von 22.500 HKD, also 15.000 HKD. Ein nicht vollständig beendetes Beschäftigungsjahr muss teilweise angerechnet werden.

Weiterhin beträgt die absolute Obergrenze für die Abfindung 390.000 HKD.

Wurde die Höhe der Abfindung berechnet, so ist von dieser wiederum der Betrag abzuziehen, welchen der Arbeitgeber zur gesetzlichen Rentenversicherung des Arbeitnehmers beigetragen hat. Dieser Abzug führt oft dazu, dass die Höhe der Arbeitnehmer zu zahlenden Abfindung erheblich reduziert wird oder ganz wegfällt.

9. Wie ist das Steuerrecht in Hong Kong aufgebaut?

9.1. Einführung

Hong Kong wirbt seit vielen Jahren mit einem einfachen und niedrigen Steuersystem für Unternehmen und Personen. Betrachtet man die Steuersätze für die persönliche Einkommensteuer, welche progressiv von 2 % bis 17 % mit einem Maximalsteuersatz von 15 % reichen, so mag dies tatsächlich zutreffen. Die Körperschaftsteuer für in Hong Kong ansässige Firmen liegt allerdings bei 16,5 %, und es ist offensichtlich, dass es inzwischen viele andere Länder gibt, deren Körperschaftsteuersatz entweder ungefähr gleich ist oder sogar noch niedriger liegt, sodass die vorstehende Aussage mit Vorsicht zu genießen ist.

9.2. Körperschaftsteuer

Anders als in vielen anderen Jurisdiktionen hat eine Gesellschaft nur diejenigen Gewinne in Hong Kong zu versteuern, die auch in Hong Kong erwirtschaftet wurden. Im Gegensatz zu dem Welteinkommensprinzip, welches in anderen Ländern angewandt wird und welches dazu führt, dass eine Gesellschaft jeglichen Gewinn, der irgendwo auf der Welt erzielt wird (gegebenenfalls eingeschränkt durch Doppelbesteuerungsabkommen), zu versteuern hat, gilt in Hong Kong das sogenannte Territorialprinzip.

Bis zum Jahr 2018/2019 betrug die Höhe der Körperschaftsteuer in den letzten zehn Jahren 16,5 %. Um mit anderen Institutionen konkurrenzfähig zu bleiben, beschloss die Regierung eine Senkung der Körperschaftsteuer um die Hälfte für die ersten 2 Millionen HKD Gewinn. Dies bedeutet, dass der Gewinn einer Firma einer Besteuerung von 8,25 % unterliegt für die ersten 2 Millionen HKD Gewinn. Der darüberhinausgehende Gewinn wird im allgemeinen Steuersatz von 16,5 % versteuert.

9.3. Onshore- Offshore Besteuerung

Auf den ersten Blick mag die Abgrenzung zwischen in Hong Kong steuerpflichtigen und in Hong Kong nicht steuerpflichtigen Gewinnen recht einfach scheinen, da die Konsequenzen aber

gewaltig sein können, kam es in der Vergangenheit immer wieder zu aufsehenerregenden Gerichtsverfahren, in welchen dann schlussendlich Gerichte urteilen mussten, ob bestimmte Gewinne nun in Hong Kong erwirtschaftet wurden oder nicht.

Kommt das Gericht zu der Entscheidung, dass Onshore Gewinne vorliegen, so löst dies einen Steuersatz von 16,5 % aus, entscheidet das Gericht allerdings, dass Offshore Gewinne gegeben sind, so sind diese nicht steuerpflichtig und der Steuerpflichtige kann den gesamten Gewinn Netto vereinnahmen.

Vorab sei darauf hingewiesen, dass es von den Hong Konger Steuerbehörden Ausführungsvorschriften gibt, welche Tatsachen und Hinweise erläutern, die der Annahme von Off- oder Onshore Gewinnen zu Grunde zu legen sind. Zu beachten ist allerdings, dass diese Ausführungsvorschriften lediglich die Ansicht der Steuerbehörde wiedergeben und von dieser angewendet werden. Die Ausführungsvorschriften sind allerdings weder für Gerichte noch für Steuerpflichtige bindend und von daher kam es in der Vergangenheit auch vor, dass Gerichte bei ihren Entscheidungen von diesen Ausführungsvorschriften abwichen und zugunsten des Steuerpflichtigen anders entschieden.

In den besagten Ausführungsvorschriften (Department Interpretation Notes (DIPN 21)) fasst die Steuerbehörde nochmals die Grundlagen des Gesetzes und die entsprechenden Voraussetzungen der Gerichte zusammen und führt diese weiter aus.

Grundlegende Voraussetzung für die Steuerbehörde nach Section 14 IRO ist, dass

- der Steuerpflichtige in Hong Kong entweder eine Handelstätigkeit, eine freiberufliche Tätigkeit oder eine sonstige Geschäftstätigkeit ausübt;
- aus einer oder mehrerer dieser Tätigkeiten dem Steuerpflichtigen Gewinne entstehen; und
- diese Gewinne in Hong Kong entstanden sind oder sich aus einer Tätigkeit in Hong Kong ableiten lassen.

Weiterhin gibt die Steuerbehörde in den Ausführungsvorschriften einige allgemeine weitere Hinweise:

- Es ist jeder Fall gesondert zu betrachten und es gibt keine einfache und universelle Regelung, nach welcher sich die Ortszuordnung der Gewinne feststellen lässt;
- Wichtigstes Kriterium ist herauszuarbeiten, was der Steuerpflichtige unternommen hat, die fraglichen Gewinne zu erzielen, und wo er dies tat;
- Wenn Gewinne aus Geschäftstätigkeiten entstehen, die an verschiedenen Orten ausgeführt wurden, so kann dies dazu führen, dass die Gewinne teilweise in Hong Kong entstanden sind und teilweise außerhalb;
- Es ist nicht möglich, durch den Ort, an dem Unternehmerentscheidungen getroffen wurden, auf den Ort zu schließen, welcher den Ursprung der Einkünfte darstellt.
- Allein die Tatsache, dass eine Hong Konger Firma keine Niederlassung außerhalb Hong Kongs hat, führt nicht automatisch zu Onshore Einkünften. Es sind allerdings für die

Behörde lediglich wenige Fälle denkbar, wo die Haupttätigkeit außerhalb von Hong Kong liegen kann, wenn die Hong Konger Firma dort keine Niederlassung hat.

9.4. Weitere Steuern

Weitere Steuern gibt es in Hong Kong so gut wie nicht, unter anderem wird nicht besteuert:

- Es gibt keine Mehrwert- oder Umsatzsteuer.
- Zinseinkünfte sind nicht steuerpflichtig, solange das Verleihen von Geld nicht der Unternehmenszweck oder einer der Hauptunternehmenszwecke ist (Banken und Versicherungen).
- Einkünfte aus Kapitalvermögen sind nicht steuerpflichtig, das heißt, wenn Anteile, Aktien oder andere Beteiligungen mit Gewinn verkauft werden, ist dieser Gewinn steuerfrei.
- Dividenden sind steuerfrei. Dies gilt zum einen für Dividenden, die ein Steuerpflichtiger erhält, dies gilt aber auch für Dividenden, die ein Hong Konger Unternehmen ausschüttet; für diese wird keine Quellensteuer einbehalten.
- Einkünfte aus Lizenzgebühren werden mit 30 % des allgemeinen Körperschaftsteuersatzes besteuert, also mit 4,95 %.
- Einkünfte aus Mieteinnahmen werden mit 15 % versteuert, wobei die Steuerbehörde pauschal 20 % der Mieteinnahmen als abschreibungsfähige Erhaltungsaufwendungen anerkennt.

9.5. Einkommenssteuer

Die Einkommenssteuer in Hong Kong nennt sich „*Salaries Tax*“. Die Steuer wird auf das jährliche Einkommen aus nichtselbständiger Arbeit erhoben. Jegliches Einkommen eines Arbeitnehmers, welches in Hong Kong für die Arbeit in Hong Kong erwirtschaftet wird, unterliegt der „*Salaries Tax*“, während das Einkommen von Selbstständigen und von Firmen der „*Profits Tax*“ unterliegt.

„*Salaries Tax*“ fällt, wie die Körperschaftsteuer, nur an für Einkommen aus Arbeit in Hong Kong. Es wird entsprechend auch hier nur das Territorialitätsprinzip zu Grunde gelegt. In diesem Kontext enthält die Einkommensdefinition Honorar, Gehalt, Aufwandsentschädigungen, Abfindungen, Boni und Beträge, die der Arbeitgeber freiwillig in Rentenfonds investiert. Nicht enthalten sind Pflichtbeiträge des Arbeitgebers aufgrund des MPF. Erträge von Rentenfonds, die nicht in Hong Kong sind, fallen nicht darunter. Dagegen sind Abfindungen bei Kündigungen auch umfasst.

Es bestehen zwei Möglichkeiten, um die „*Salaries Tax*“ zu berechnen. Die Steuerbehörden wenden die Methode an, welche für den Steuerzahler günstiger ist:

- Ein pauschaler Steuersatz von 15 % auf das zu versteuernde Einkommen nach allen Abzügen; oder

- Ein progressiver Steuersatz abhängig vom zu versteuernden Einkommen nach Abzug von Ausgaben und Berücksichtigung von Freibeträgen.

Der progressive Steuersatz für das Steuerjahr 2018/2019 ist wie folgt:

Chargeable income stages	Rate per stage Maximum	Tax per stage
On the first 50.000 HKD	2 %	1.000 HKD
.001 to HKD 100.000 HKD	6 %	3.000 HKD
100.001 to KD 150.000 HKD	10 %	5.000 HKD
150.001 to 200.000 HKD	14 %	7.000 HKD
Remainder, above 200.001 HKD	17 %	

Ein Wechsel vom progressiven zum linearen Steuersatz macht ab einem jährlichen Einkommen von ca. 3 Millionen HKD Sinn, dies wird aber automatisch von der Finanzbehörde geprüft.

Auf ein Einkommen von 150.000 HKD würden somit (1.000 + 3.000 + 5.000 =) 9.000 HKD an *Salaries Tax* anfallen.

10. Welche Möglichkeiten der Streitbeilegung bestehen in Hong Kong?

Das Hong Konger Rechtssystem orientiert sich am englischen Common Law System, welches auf frühere Gerichtsentscheidungen als Präzedenzfälle zurückgreift. Da Hong Kong eine frühere britische Kolonie ist, ist das Rechtssystem sehr ähnlich wie in dem Vereinigten Königreich bzw. anderen früheren englischen Kolonien (Australien, Singapur etc.) ausgestaltet.

10.1. Allgemeine Gerichte

Wie in Deutschland auch, ist der Gerichtsaufbau in Hong Kong mehrstufig. Hierbei gibt es die allgemeine Gerichtsbarkeit, welche für Zivilklagen aller Art zuständig ist, und spezielle Gerichte, welche sich mit Spezialfällen befassen. Daneben gibt es die Möglichkeit zur Revision zum nächsthöheren Gericht und gegebenenfalls einer weiteren Revision zum höchsten Gericht von Hong Kong. Aus Vereinfachungsgründen wird nachstehend lediglich auf das Zivilverfahren eingegangen, Strafgerichte und Verwaltungsgerichte werden außer Acht gelassen.

- *Small Claims Tribunal*: Das *Small Claims Tribunal* stellt das unterste Gericht der allgemeinen Gerichtsbarkeit dar und ist zuständig für sämtliche Streitfälle mit einem Wert von 75.000 HKD (ca. 7.800 EUR) oder darunter. Vor diesem Gericht sind Anwälte nicht zugelassen, das heißt, die Parteien verhandeln selbstständig mit dem zuständigen Richter. Dies soll garantieren, dass die Verfahren schnell, einfach und kostengünstig ablaufen.

- *District Court*: Der *District Court* ist das zuständige Gericht für Zivilverfahren, die einen Streitwert zwischen 75.001 HKD und 3 Millionen HKD (ca. 330.000 EUR) haben. Der *District Court* ist mit einem Berufsrichter besetzt und ist daneben noch originär zuständig für Steuerstreitigkeiten und Familienrechtsangelegenheiten.
- *Court of First Instance*: Der *Court of First Instance* ist das Gericht, welches für Klagen über einem Wert von 3 Millionen HKD uneingeschränkt zuständig ist. Entschieden werden Verfahren immer durch einen Berufsrichter. In Zivilverfahren gibt es in Hong Kong kein Jury System (dies gibt es lediglich in Strafverfahren).
- *Court of Appeal*: Der *Court of Appeal* ist wie der *Court of First Instance* ein Teil des *High Court of Hong Kong* und ist ein reines Revisionsgericht. Der *Court of Appeal* ist zuständig für Revisionen für Verfahren vom *District Court* und vom *Court of First Instance*. Damit eine solche Revision angenommen wird, muss sie vom Ausgangsgericht zugelassen worden sein.
- *Court of Final Appeal*: Der Court *of Final Appeal* ist Hong Kongs höchstes Gericht. Der *Court of Final Appeal* ist besetzt mit dem Vorsitzenden Richter, dem *Chief Justice* (Geoffrey Ma), einer Anzahl weiterer, auf Lebenszeit ernannter Hong Konger Richter und sogenannten „*Non- Permanent Judges*“, bei welchen es sich um Richter aus anderen Ländern des *Common Law* handelt (zum Beispiel UK und Australien), die für eine bestimmte Zeit als Richter berufen werden.

10.2. Anwälte und Gerichtsverfahren

Gerichtssprachen in Hong Kong sind Englisch oder Kantonesisch, sollte eine der Parteien nicht aus Hong Kong stammen, so bestellt das Gericht auf Antrag einen Übersetzer, bzw. es wird Englisch als die Verhandlungssprache gewählt, um keine der Parteien zu benachteiligen.

Da Hong Kong auf dem alten britischen Rechtssystem fußt, gibt es ähnlich wie in anderen Commonwealth Ländern noch immer die Unterscheidung zwischen dem *Solicitor* und dem *Barrister*.

Ein *Solicitor* ist mit einem Rechtsanwalt, wie man ihn in Deutschland kennt, vergleichbar: der *Solicitor* berät seine Mandanten, erstellt oder überarbeitet Verträge, oder fertigt Schriftsätze an das Gericht an. Was dem *Solicitor* allerdings nicht gestattet ist, ist die Vertretung des Mandanten vor Gericht. Hierzu muss ein *Barrister* eingeschaltet werden, dessen einzige Aufgabe es ist, den Mandanten vor Gericht zu vertreten. Dass dieses althergebrachte System noch immer aufrechterhalten wird, wird damit begründet, dass es der ordnungsgemäßen Rechtspflege dient, dass nicht der *Solicitor*, der ja dem Feld des Mandanten zugeordnet ist, die Sachlage dem Richter erklärt, sondern hierfür soll eine neutrale Person, der *Barrister*, zwischengeschaltet werden, welcher quasi als neutrales Organ der Rechtspflege dem Richter die Sach- und Rechtslage erläutern soll.

10.3. Arbitration

Hong Kong hat sich in den letzten 70 Jahren zu einem Zentrum für internationale Schiedsgerichtsbarkeit entwickelt. Dies liegt zum einen an der Stellung als internationales Finanzzentrum in der Welt und zum anderen auch an der Öffnung Chinas in den letzten 20 Jahren, was dazu führte, dass viele ausländische Unternehmen den Markteintritt nach China von Hong Kong aus vollzogen bzw. chinesische Unternehmen den Markteintritt in ausländische Märkte über Hong Kong planten. Dies führte zwangsläufig zu einer Ansammlung von Joint-Venture-Gesellschaften bzw. zur Entstehung von Holdinggesellschaften in Hong Kong. Für damit im Zusammenhang stehende Streitigkeiten lag es damit auf der Hand, Hong Kong als Gerichtsstand zu wählen.

Es wurde bereits im Jahre 1985 eine Schiedsgerichtsstelle in Hong Kong eingerichtet (*Hong Kong International Arbitration Centre*, HKIAC). Diese Schiedsgerichtsstelle wurde damals von der Hong Konger Regierung eingerichtet, agiert aber inzwischen unabhängig von der Regierung. Der HKIAC hat sich zum Ziel gesetzt, eine Plattform für Schiedsgerichtsstreitigkeiten zu bieten und damit den Parteien eine schnelle Problemlösung anzubieten. Hierfür bietet der HKIAC nicht nur entsprechende Räumlichkeiten an, um Schiedsgerichtsverfahren durchzuführen, der HKIAC verfügt auch über eine Liste international erfahrener Schiedsrichter, aus welcher die Parteien ihre Schiedsrichter wählen können (es steht den Parteien selbstverständlich frei Schiedsrichter zu wählen, die nicht auf dieser Liste stehen).

Weiterhin verfügt der HKIAC über eigene Schiedsgerichtsregeln, die einer Zivilprozessordnung ähneln und die festlegen, wie und in welchem Umfang ein Schiedsverfahren vor dem HKIAC durchgeführt werden soll. Diese Regeln werden regelmäßig auf den neuesten Stand gebracht, um mit den aktuellen internationalen Entwicklungen Fuß zu halten. Die letzte Fassung stammt von November 2018. Unterstützend zu den Regeln des HKIAC erließ die Hong Konger Regierung ein spezielles Gesetz für Arbitration (*Arbitration Ordinance* AO), welches sich hauptsächlich mit dem Verhältnis der ordentlichen Gerichte zu Schiedsverfahren befasst, zum Beispiel wie Schiedsurteile vor ordentlichen Gerichten angefochten werden können. Es wird geregelt, ob und wie die allgemeinen Hong Konger Gerichte einstweilige Anordnungen und einstweilige Verfügungen erlassen können, die sich auf laufende Schiedsverfahren beziehen. Allgemein lässt sich sagen, dass Hong Konger Gerichte den Schiedsverfahren sehr freundlich gegenüberstehen und es sehr selten vorkommt, dass eine Entscheidung eines Schiedsgerichts von einem Hong Konger Gericht aufgehoben oder geändert wird.

11. Welche Websites über Hong Kong bieten weitere Informationen an?

11.1. Generalkonsulate

Deutsches Generalkonsulat Hong Kong	hongkong.diplo.de/hk-de/	Schweizerisches Generalkonsulat in Hong Kong	eda.admin.ch/hongkong
Österreichisches Generalkonsulat Hong Kong	bmeia.gv.at/gk-hongkong/		

11.2. Handelskammern/Ländervertretungen

AHK Hong Kong	hongkong.ahk.de	Swiss Chinese Chamber of Commerce in Hong Kong	swisscham.org/hongkong/
Advantage Austria Hong Kong	advantageaustria.org/cn/servicecenter/Buero-Hongkong.en.html		

11.3. Ministerien und Behörden

Companies Registry	www.cr.gov.hk	Labour Department	www.labour.gov.hk
Inland Revenue Department	www.ird.gov.hk	Justizministerium	www.judiciary.hk
Immigration Department	www.immd.gov.hk		

11.4. Organisationen der Schiedsgerichtsbarkeit

Hong Kong International Arbitration Centre	www.hkiac.org

12. Wie kann die ADWA-Kanzlei in Hong Kong kontaktiert werden?

AUTOR	**Stefan Schmierer, LL.M** Rechtsanwalt (Rechtsanwaltskammer Stuttgart) Solicitor (Hong Kong)
KANZLEI	**RAVENSCROFT & SCHMIERER Solicitors Notary Rechtsanwälte**
ANSCHRIFT	22nd Floor, Bupa Centre 141 Connaught Road West Sai Ying Pun Central Hong Kong
TELEFON (Mobil)	+85 2 9229 6603
TELEFON (Kanzlei)	+85 2 2388 3899
EMAIL	sschmierer@rs-lawyers.com.hk schmierer@adwa-law.com
WEBSEITE	www.rs-lawyers.com.hk www.adwa-law.com

III. Indien

Inhaltsverzeichnis – Indien

1. Allgemeine Landesübersicht Indien 58
1.1. Staat 60
1.2. Bevölkerung 60
1.3. Wirtschaft 61
2. Wussten Sie schon, dass? Rechtliche landesspezifische Besonderheiten in Indien 61
3. Wie ist das Rechtssystem Indiens einzuordnen? 62
4. Welchen kulturellen Hintergrund muss ein Investor in Indien berücksichtigen? 63
5. Welche internationalen Rankings sind für Indien von Bedeutung? 64
6. Wie kann ein Markteintritt in Indien erfolgen? Gesellschaftsformen und Struktur der Geschäftsleitung in Indien 65
6.1. Einstieg in den indischen Markt 65
6.2. Die Gründung einer Tochtergesellschaft 65
6.3. Die Struktur der Private Limited 66
6.4. Joint Venture und Übernahme 67
7. Gibt es in Indien Investitionsförderungen? 67
8. Was ist im indischen Arbeitsrecht zu beachten? 68
8.1. Arbeitsgesetze und Arbeitsvertrag 68
8.2. Lohn und Gehalt 69
8.3. Arbeitszeit und freie Tage 70
8.4. Dauer und Beendigung des Arbeitsverhältnisses 70
8.5. Sozialleistungen 71
8.6. Ausländische Arbeitnehmer 72
9. Wie ist das Steuerrecht in Indien aufgebaut? 73
9.1. Einkommensteuer und Körperschaftsteuer 73
9.2. Umsatzsteuer 74
9.3. Grundsteuer 75
10. Welche Möglichkeiten der Streitbeilegung bestehen in Indien? 75
10.1. Die indische Gerichtsbarkeit 75
10.2. Vertragliche Gestaltungsmöglichkeiten 77

10.3. Schiedsgerichtsbarkeit 77
11. Welche Websites über Indien bieten weitere Informationen an? 79
11.1. Botschaften und Konsulate 79
11.2. Handelskammern/Ländervertretungen 79
11.3. Indische Ministerien und Behörden 79
11.4. Organisationen der Schiedsgerichtsbarkeit in Indien 79
12. Wie kann die ADWA-Kanzlei in Indien kontaktiert werden? 80

Indien

Scheut man gewagte Vergleiche nicht, dann ist Indien das Bayern Asiens – nur statt „Laptop und Lederhose“ muss man hier wohl auf „Sari und Cybercity“ abstellen. Die Spanne zwischen zukunftsgerichteter Innovation und traditionellen Sozial- und Wirtschaftsstrukturen, insbesondere zwischen Stadt und Land, ist hier deutlich schärfer ausgeprägt als in vielen konsequenter modernisierten Staaten Ostasiens. Dies macht viel von dem kulturellen Reiz Indiens aus, skizziert aber auch die Chancen für ein wirtschaftliches Engagement in einem riesigen Markt mit hohem Entwicklungspotential.

1. Allgemeine Landesübersicht Indien

Land	Republik Indien (Republic of India, in Hindi: Bharatiya Ganarajya)
Lage in Asien	Indien nimmt den Hauptteil von Südasien ein und wird im Norden vom Himalaya, im Südwesten vom Arabischen Meer und im Südosten vom Golf von Bengalen begrenzt, beides Teilmeere des Indischen Ozeans
Staatsform	Föderale parlamentarische Demokratie, Premierminister in 2021: Narendra Modi (BJP)
Hauptstadt	Neu-Delhi
Landessprache	Die Verfassung erkennt insgesamt 22 indische Sprachen aus vier verschiedenen Sprachfamilien und in etwa einem Dutzend verschiedener Schriften an (*scheduled languages*). Der Zensus erfasst 99 weitere Sprachen mit mehr als 10.000 Muttersprachlern, darüber hinaus existieren angeblich fast 20.000 weitere Sprachen und Dialekte[18].
Amtssprache	auf Bundesebene: Hindi und Englisch, in zahlreichen Bundesstaaten weitere Sprachen
Währung	Indische Rupie (INR)

18 https://indianexpress.com/article/india/more-than-19500-mother-tongues-spoken-in-india-census-5241056/

Devisenkontrollen	Die indische Rupie ist frei konvertibel, Ein- und Ausfuhr sind jedoch beschränkt.
Bruttoinlandsprodukt / Wachstum	2019: 2.870 Milliarden USD / 4,2 %[19]
Bruttoinlandsprodukt pro Kopf	2019: ca. 2.100 USD[20]
Inflation	2019: 4,8 %[21]
Bevölkerung	1,38 Milliarden
Körperschaftsteuersatz	25 % bei einem Umsatz von bis zu 4 Mrd. INR (ca. 45,8 Mio. EUR bzw. 29,3 Mio. CHF), 30 % darüber hinaus, zzgl. Zuschläge

22

19 Schätzung des Internationalen Währungsfonds Bruttoinlandsprodukt (BIP) 2019 (Stand Oktober 2020), https://www.imf.org/en/Countries/IND

20 Schätzung des Internationalen Währungsfonds Bruttoinlandsprodukt (BIP) pro Kopf 2019 (Stand Oktober 2020), https://www.imf.org/en/Countries/IND

21 Schätzung des Internationalen Währungsfonds Anstieg durchschnittliche Verbraucherpreise 2019 (Stand Oktober 2020), https://www.imf.org/en/Countries/IND

22 Quelle: https://www.cia.gov/the-world-factbook/countries/india/

Südasien ist erst in geologisch jüngerer Zeit zu Asien gestoßen – als nämlich die indische tektonische Platte vor ca. 30 bis 50 Millionen Jahren auf die eurasische Landmasse rückte und u.a. den Himalaya auffaltete. Seitdem schiebt sich Indien jedes Jahr weiter nach Asien hinein, um etwa 5 cm jährlich.

1.1. Staat

Politisch unabhängig von der früheren britischen Kolonialmacht ist das Land seit dem 15. August 1947, zur Republik Indien (*Republic of India*, in Hindi: Bharatiya Ganarajya भारतीय गणराज्य) wurde es 1950. Indien durfte dennoch im Commonwealth bleiben, da zu seinen Gunsten die Mitgliedschaftsregeln geändert wurden und es nicht mehr erforderlich war, den britischen König als Staatsoberhaupt zu haben – ohne Indien, bisher „*The Jewel in the Crown*“, hätte das Commonwealth keinen Sinn gemacht.[23]

Indien hat eine föderale Verfassung, mit einer Bundesebene (*union*) und Landesebene (*state*). 28 Bundesländer[24] (*states*) mit jeweils eigenen Regierungschefs (*chief minister – CM*), Parlamenten (*legislative assembly – LA*) und Gerichten sowie 8 Bundesterritorien (*union territories*), teils mit, teils ohne Parlament, bilden den Staatskörper – darunter auch Delhi,[25] das nationale Hauptstadtgebiet (*National Capital Territory – NCT*), in dem die Bundesregierung (*council of ministers*) ihren Sitz hat.[26]

1.2. Bevölkerung

Mit ca. 1,38 Mrd. Einwohnern ist Indien das zweitgrößte Land der Welt knapp hinter China (1,44 Mrd.), aber mit deutlich kleinerem Territorium (3,3 Mio. km² statt 9,6 Mio. km²). Entsprechend liegt die Bevölkerungsdichte mit über 400 Einwohnern pro km² etwa doppelt so hoch wie in der D-A-CH-Region.

Die ethnische, sprachliche, religiöse, kulturelle und soziale Vielfalt der Bevölkerung ist riesig. Hier sind alle Weltreligionen vertreten (Christentum, Islam, Judentum, Buddhismus) und mehrere regionale Glaubensrichtungen (Hinduismus, Sikhismus, Jainismus, Parsentum). Amtssprachen der Bundesregierung sind Hindi und Englisch. Englisch dominiert als Bildungs-, Handels- und Rechtssprache. Einem Ausländer wird niemand einen Vertrag in Hindi oder Tamil vorlegen. Das

23 Um Burma machte man 1948 weniger Aufhebens, die Burmesen mussten aus dem Commonwealth ausscheiden.

24 Ich verwende die in Deutschland und Österreich vertraute bundesstaatliche Terminologie.

25 Streng genommen ist die Gesamtstadt nicht Neu-Delhi sondern „Delhi NCT“ (in Hindi: Dillii दिल्ली). Die kommunale Verwaltung von Delhi ist gegliedert in fünf Teilkommunen, die staatliche Verwaltung in elf Bezirke (districts). Darunter ist der New Delhi Municipal Council eine Teilkommune und ist Neu-Delhi ein Bezirk. Die Altstadt (Old Delhi) gehört zur North Delhi Municipal Corporation bzw. zum Bezirk Central Delhi.

26 Zusammen mit Teilgebieten der Nachbarstaaten Uttar Pradesh, Haryana und Rajasthan bildet Delhi die Hauptstadtregion (National Capital Region – NCR), ein Verband zur Stadt- und Regionalplanung ohne eigene Rechtspersönlichkeit.

hat den großen Vorteil, dass man mit Englisch sehr weit kommen und mit den allermeisten Geschäftspartnern direkt und unmittelbar sprechen kann, ohne auf Mittelsleute und Übersetzer angewiesen zu sein.

1.3. Wirtschaft

Indien ist die fünftgrößte Volkswirtschaft mit einem Bruttoinlandsprodukt von ca. 2,87 Billionen USD oder ca. 2.100 USD pro Kopf. Korrigiert nach Kaufkraft liegen die Werte etwa viermal so hoch.[27] Die Wachstumsraten des Bruttoinlandsproduktes in den letzten sieben Jahren (2013 – 2019) waren recht hoch, wiesen zuletzt jedoch eine rückläufige Tendenz auf (6,4 – 7,4 – 8,0 – 8,3 – 7,0 – 6,1 – 4,2 Prozent). [28]

Die indische Rupie (internationales Kürzel: INR bzw. ₹, in Indien auch: Re. 1 bzw. Rs. 2) ist frei konvertibel, Stand 1. März 2021 gilt EUR 1,00 = 88,58 INR bzw. 1,00 CHF = 80,53 INR. Ein- und Ausfuhr sind beschränkt, der Devisenverkehr wird durch den *Foreign Exchange Management Act*, 1999, geregelt und von der Zentralbank (Reserve Bank of India – RBI) kontrolliert. Internationale Zahlungsflüsse müssen meist durch die Großbanken (*authorised dealer*) abgewickelt werden. Tochterfirmen ausländischer Unternehmen können ihre Gewinne allerdings ohne zusätzliche Genehmigung repatriieren. Die Inflationsrate lag in den Jahren 2016 bis 2018 um vier Prozent (4,5 % – 3,6 % – 3,4 %), daran orientieren sich auch die Guthaben- und Kreditzinsen, stieg in 2019 jedoch auf 4,8 %.[29]

2. Wussten Sie schon, dass? Rechtliche landesspezifische Besonderheiten in Indien

In Indien rechnet man anders. Wer schon gewöhnungsbedürftig findet, dass eine deutsche Milliarde in den USA „one billion“ ist, muss in Indien noch mehr umdenken. Denn hier operiert man statt mit Millionen und Milliarden mit „lakh“ und „crore“ und setzt auch die Dezimalzeichen entsprechend (ein lakh = 1,00,000 und ein crore = 1,00,00,000). Im Wirtschaftsteil der Zeitung kommt man dann schnell auf „3 *lakh crore*“ oder 3 Billionen. Das gilt vornehmlich für Geldbeträge, aber auch für Bevölkerung oder andere Stückzahlen und Rechnungseinheiten.

Das indische Geschäfts-, Steuer- und Haushaltsjahr weicht vom Kalenderjahr ab und dauert vom 1. April zum 31. März des Folgejahres.

27 https://www.imf.org/external/pubs/ft/weo/2019/02/weodata/weorept.aspx?pr.x=27&pr.y=6&sy=2017&ey=2021&scsm=1&ssd=1&sort=country&ds=.&br=1&c=534&s=NGDPD%2CPPPGDP%2CNGDPDPC%2CPPPPC%2CPCPIPCH&grp=0&a=

28 Schätzung des Internationalen Währungsfonds Bruttoinlandsprodukt (BIP) 2019(Stand Oktober 2020), https://www.imf.org/en/Countries/IND

29 Schätzung des Internationalen Währungsfonds Bruttoinlandsprodukt durchschnittliche Verbraucherpreise (Stand Oktober 2020), https://www.imf.org/en/Countries/IND

In Steuerdokumenten muss man zudem aufpassen, ob es um das Steuerjahr (*financial year – FY*) geht oder das Festsetzungsjahr (*assessment year – AY*) – letzteres ist das Folgejahr, in dem die Steuern für das Vorjahr letztverbindlich festgelegt werden. Angaben zum „AY 2019-20" beziehen sich daher auf Einnahmen und Ausgaben, die man zwischen dem 1. April 2018 und dem 31. März 2019 (FY 2018-19) gemacht hat und die dafür zu zahlenden Steuern.

3. Wie ist das Rechtssystem Indiens einzuordnen?

Nach knapp zweihundert Jahren britischer Herrschaft (1757 – 1947) gilt in Indien weiterhin das englische „*common law*", das primär auf der Bindungswirkung gerichtlich entschiedener Präzedenzfälle aufbaut und nicht auf parlamentarisch verabschiedeten Kodifizierungen („Bürgerliches Gesetzbuch") oder Einzelgesetzen. Entscheidungen der höheren Gerichte (*High Courts* und *Supreme Court*) haben eine formale Bindungswirkung (*stare decisis rule*). Auch englische Gerichtsentscheidungen können noch ein zumindest faktisches Präjudiz abgeben, und daher mittelbar sogar das europäische Recht, soweit englische Gerichte es (vor dem Brexit) heranzogen.

Allerdings ist in Indien, angefangen bei der Verfassung, das Recht stärker kodifiziert als in England – so gibt es z.B. ein Vertragsgesetz (*Indian Contract Act, 1872*), Kaufgesetz (*Sales of Goods Act, 1930*), Verjährungsgesetz (*Limitation Act, 1963*) und ein Gesellschaftsgesetzbuch (*Companies Act, 2013*). Da viele Gesetze recht alt sind und zum Teil noch aus der Kolonialzeit bzw. den ersten Jahren der Unabhängigkeit stammen, ist unbedingt die, oft umfangreiche, Rechtsprechung genau zu beachten.

In vielen Rechtsgebieten spielen Landesgesetze (z.B. Arbeitsrecht) oder lokales Recht (z.B. Mietrecht, Grundsteuer) eine Rolle.

Während Verträge in der D-A-CH-Region und in anderen Ländern des kodifizierten Zivilrechts (*civil law*) sich oft darauf beschränken können, Abweichungen von den gesetzlichen Regelungen aufzuzeigen, müssen indische Verträge grundsätzlich eine aus sich heraus verständliche und umfassende Regelung schaffen. Entsprechend umfangreich sind viele Vertragsgestaltungen. Lücken können fatale Folgen haben, da man sich nicht auf eine gesetzliche Auffangregel verlassen kann. Zudem orientiert sich die Auslegung sehr stark am Wortlaut. Man darf nicht erwarten, dass ein Richter die wirtschaftlichen Absichten der Parteien intensiv berücksichtigt, wie man dies etwa aus der sog. „ergänzenden Vertragsauslegung" in Deutschland kennt.

In den ersten Jahrzehnten nach Erringung der Unabhängigkeit regulierte Indien seine Wirtschaft, und insbesondere den Außenhandel, sehr straff durch zahlreiche gesetzliche Vorgaben. Seit den 1990er Jahren wurde die Wirtschaft zunehmend liberalisiert, wenn auch nicht immer konsequent. Bis heute folgt die indische Konjunktur stärker einem eigenen Rhythmus und schlagen Schwankungen der Weltkonjunktur weniger stark auf die indische Wirtschaft durch, als das etwa in Ostasien der Fall ist. Daher kann ein Zugang zum indischen Markt in gewissem Umfang Risiken der globalen Wirtschaftsentwicklung ausbalancieren.

4. Welchen kulturellen Hintergrund muss ein Investor in Indien berücksichtigen?

“Den Inder” gibt es noch viel weniger als „den Deutschen“ – die Unterschiede zwischen Regionen, Ethnien, Sprachgruppen, Kasten und sozialen Schichten sowie politischen Parteien und kultureller Orientierung sind erheblich größer als die Spannbreite innerhalb der EU. Wer also in Mumbai gut mit Managern zurechtkommt, die in US-amerikanischen Business Schools sozialisiert wurden, fängt bei lokalen Familienunternehmen in Rajasthan oder Bihar wieder von vorne an.

Was Termine und Verabredungen angeht, sind Inder recht flexibel – im Guten wie im Schlechten. Treffen sollte man unbedingt mehrmals bestätigen lassen, im Zweifel einmal mehr. Auch kurzfristige Änderungswünsche sind nicht ungewöhnlich, ggf. muss man hart bleiben („mein Flieger geht noch heute“). Pünktlichkeit wird eher nicht großgeschrieben, Verweise auf den schlechten Verkehr (nicht schlechter als in anderen Ländern Asiens) oder das Wetter (der Monsunregen kann in der Tat Straßen in Flüsse verwandeln) sind akzeptable Entschuldigungen. Allerdings glauben viele Inder an nationale Stereotype. Ein unpünktlicher Deutscher ist schlicht nicht vorstellbar, und entsprechend werden indische Gesprächspartner sich anstrengen. Die sicherste und verlässlichste Terminvereinbarung ist immer „jetzt gleich“, Inder sind sehr offen für spontane Treffen und Gespräche. Wenn etwas umzusetzen ist, etwa eine dritte Person zu kontaktieren etc., ist es ein sehr gutes Zeichen, wenn das sofort, noch während des Treffens, eingeleitet wird.

Vertragliche Vereinbarungen sind erst final, wenn sie unterschrieben sind. Vorher muss man stets damit rechnen, dass die Gespräche eine neue Wendung nehmen – wenn auch nur vorübergehend. Daher sollte man sich nicht entmutigen lassen, wenn das Gegenüber den unterschriftsreifen Vertrag noch einmal grundsätzlich in Frage stellt – das lässt sich manchmal mit geringfügigen Änderungen, ggf. unter vier Augen, beheben.

Egal wie vertraut man mit dem indischen Geschäftspartner wird – man sollte niemals das indische Kastenwesen ansprechen oder gar fragen, welcher Kaste er/sie angehört. Arrangierte Ehen sind ebenfalls ein Tabuthema, und auf politischer Ebene: Islam, Kaschmir und Pakistan.

Vor Einladungen zum Essen sollte man stets abfragen, ob der Gast Vegetarier ist (in Indien hat allerdings jedes Restaurant eine vegetarische Speisekarte). Schwein und Rind sollten grundsätzlich nicht auf den Tisch stehen. Ist das Gegenüber sehr sensitiv, etwa ein Jain, dann muss der Abendbrottisch rein vegetarisch bleiben. Alkohol mögen nicht alle Inder, aber dass der Deutsche Bier trinkt, ist selbstverständlich.

Beim Begrüßen richten Sie sich nach Ihrem Counterpart, ob Sie Hände schütteln, indisch die Hände vor der Brust zusammenlegen – oder sich schlicht etwas verneigen. Keinesfalls von sich aus Frauen die Hände entgegenstrecken, das weckt in etwas traditionelleren Kreisen Unbehagen.

Indien ändert seit mehreren Jahren die anglisierten Namen vieler Städte. So ist Bombay jetzt Mumbai, Kalkutta ist Kolkata, Bangalore ist Bengaluru, Gurgaon zu Gurugram geworden und

Madras zu Chennai. Hier benutzen viele, gerade ältere Inder noch die anglisierte Version, und es ist nicht schlimm, nicht auf dem neuesten, politisch korrekten Stand zu sein.

5. Welche internationalen Rankings sind für Indien von Bedeutung?

Indien verfolgte bis 1991 eine Wirtschaftspolitik, die großen Wert auf staatliche Kontrolle der Außen- wie Binnenwirtschaft legte. Seitdem sind viele Bindungen gelockert worden, doch ist noch ein Stück Weges zurückzulegen, bis die Wirtschaftsliberalität von Singapur oder Hong Kong erreicht wird – falls es jemals dazu kommt. Dies wird durch die indische Position in den einschlägigen internationalen Rankings reflektiert.

- *Global Competitiveness Report des World Economic Forum*
  Im *Global Competitiveness Report* des World Economic Forum (2019) rangiert Indien mit 61,4 Punkten auf Nr. 68 von 141 genannten Ländern[30] – Kopf an Kopf mit Vietnam und noch vor Brasilien und Argentinien.

- *Index of Economic Freedom der Heritage Foundation*
  Im *Index of Economic Freedom* der Heritage Foundation (2020) belegt Indien, leider, nur den Platz Nr. 120 von 171, mit 56,5 Punkten in der Kategorie „mostly unfree".[31]

- *Transparency International (Corruption Perceptions Index)*
  Auf einem akzeptablen Mittelplatz rangiert Indien bei Transparency International (*Corruption Perceptions Index 2020*), nämlich Platz Nr. 86 (von 180) mit 40 Punkten.[32]

- *Ease of Doing Business Index by the World Bank*
  Die Weltbank bewertet Indien im *Ease of Doing Business Index* (2020) als Nr. 63, von 190.[33]

- *Global Innovation Index 2020*
  Und schließlich landet Indien derzeit (2020) im Global Innovation Index auf Nr. 48 und innerhalb der 29 Länder in der Gruppe Einkommen der unteren Mittelklasse auf Rang 3.[34]

30 http://www3.weforum.org/docs/WEF_TheGlobalCompetitivenessReport2019.pdf
31 https://www.heritage.org/index/pdf/2020/countries/india.pdf
32 https://www.transparency.org/en/cpi/2020/index/ind
33 https://www.doingbusiness.org/en/rankings
34 https://www.globalinnovationindex.org/Home

6. Wie kann ein Markteintritt in Indien erfolgen? Gesellschaftsformen und Struktur der Geschäftsleitung in Indien

6.1. Einstieg in den indischen Markt

Ein Einstieg in den indischen Markt kann durch einen oder mehrere Handelsvertreter (*agent*) oder Vertragshändler (*distributor*) erfolgen. Beide Vertragsformen sind grundsätzlich frei vereinbar, wobei der Handelsvertretervertrag gesetzlich geregelt ist (*Art. 182-238 Indian Contract Act, 1872*). Einen Abfindungsanspruch vergleichbar § 89b HGB kennt das indische Recht nicht. Nachvertragliche Wettbewerbsverbote sind tendenziell unzulässig (*Art. 27 Indian Contract Act, 1872*). Der Zuschnitt der Vertriebsgebiete und die Rechte und Pflichten des indischen Partners sind sorgfältig auszugestalten, um künftige Entwicklungen nicht zu verbauen. Es ist jedoch zu beachten, dass zu enge Bindungen ungewollt eine indische Betriebsstätte schaffen, mit empfindlichen steuerrechtlichen Konsequenzen.

Um eine erste Präsenz im Lande aufzubauen, stehen ausländischen Unternehmen drei Organisationsformen zur Verfügung: die Repräsentanz (*liaison office*), die Zweigniederlassung (*branch office*) und das Projektbüro (*project office*). Alle drei sind unselbständige Einheiten der ausländischen Gesellschaft und bedürfen einer Genehmigung der Zentralbank RBI. Eine Repräsentanz darf nur PR, Kontaktpflege und Geschäftsanbahnung betreiben, eine Zweigniederlassung auch Vertrieb, aber keine Produktion, und das Projektbüro betreut längerfristige Bau- und Infrastrukturprojekte. Zweigstelle und Projektbüro begründen grundsätzlich eine Betriebsstätte und damit Steuerpflicht in Indien. In jedem Falle ist zu prüfen, ob die zulässigen Tätigkeiten und steuerlichen Implikationen akzeptabel sind und sich der Registrierungsaufwand lohnt oder ob eine Tochtergesellschaft mehr Sinn macht.

6.2. Die Gründung einer Tochtergesellschaft

Das Gesellschaftsrecht kennt in erster Linie die Handelsgesellschaft (*partnership* gemäß *Partnership Act*, 1932), ähnlich einer deutschen offenen Handelsgesellschaft, die *Private Limited Company* und *Public Limited Company* (*Companies Act, 2013*), die man grob mit der GmbH und der AG vergleichen kann, sowie eine *Limited Liability Partnership* (*LLP Act, 2008*), die vornehmlich für Freiberufler in Betracht kommt.

Von herausragender Bedeutung für Investoren aus der D-A-CH-Region ist die *Private Limited Company* (*private limited – Pvt. Ltd.*). Es handelt sich um eine Kapitalgesellschaft, deren Gesellschafter nur mit ihrer Einlage haften. Gegründet wird sie von mindestens zwei Gesellschaftern, wobei ein Anteil rein nominal sein kann. Gesellschafter können natürliche oder juristische Personen sein, Inder oder Ausländer. Ein Mindestkapital ist seit 2015 nicht mehr erforderlich. Das in der Satzung vorgesehene genehmigte Kapital (*authorised capital*) sollte auf Zuwachs kalkuliert sein, um bei Bedarf die tatsächlich ausgegebenen und bezahlten Anteile (*paid up capital*) schnell und flexibel ohne Gesellschafterversammlung und Satzungsänderung erhöhen zu können.

Als erster Schritt ist der Firmenname anzumelden, um eine Verwechslungsgefahr mit bereits bestehenden Gesellschaften auszuschließen. Das Verfahren zur Gründung und Anmeldung einer *Private Limited* ist mittlerweile stark gestrafft worden und verläuft rein elektronisch. Verschiedene Gründungsurkunden sind jedoch weiterhin zu übersetzen und für den internationalen Rechtsverkehr zu beglaubigen. Die Grunddaten indischer Gesellschaften und Manager lassen sich aus dem Online-Handelsregister (*company master data*) bequem und kostenlos abrufen.[35] Zu beachten ist, dass eine *Private Limited* den Anforderungen an eine *Public Limited* unterfallen kann, wenn sie von einer *Public Limited* (oder auch einer deutschen Aktiengesellschaft) kontrolliert wird.

Die Übertragung der Anteile an einer *Private Limited* ist beschränkt, die anderen Gesellschafter haben ein Vorkaufsrecht. Damit sind unerwünschte Außenseiter ausgeschlossen, und ein Gemeinschaftsunternehmen (*joint venture*) mit einem indischen Partner ist rechtlich abgesichert gegen überraschende Wechsel. Kommt es zu einer Anteilsübertragung an eine ausländische Gesellschaft, ist der Preis nicht frei verhandelbar. Vielmehr muss ein Wirtschaftsprüfer (*chartered accountant*) den Marktwert bestimmen, der nicht unterschritten werden darf.

6.3. Die Struktur der Private Limited

Gesellschaftsorgane sind die Gesellschafterversammlung (*general meeting*) und das Direktorium (*board of directors*). Die Gesellschafterversammlung trifft alle grundlegenden Entscheidungen und wählt die Direktoren (*directors*). Das *Board of Directors* ist das zentrale Leitungsorgan und vereint Funktionen des Managements und der Aufsicht. Ein weiteres Aufsichtsgremium, etwa ein Aufsichtsrat, ist nicht vorgesehen. Eine *Private Limited* muss mindestens zwei *Directors* haben, eine ungerade Zahl, also mindestens drei, ist empfehlenswert. *Directors* dürfen ihr Amt erst antreten, wenn sie eine Identifikationsnummer (*director identification number* – DIN) erhalten haben. Mindestens ein *Director* muss in Indien ansässig, aber nicht zwingend indischer Staatsbürger sein. Das *Board of Directors* muss mindestens vier Sitzungen pro Jahr abhalten, doch nur eine davon, zur Feststellung des Jahresabschlusses, erfordert ein physisches Zusammenkommen, die anderen Sitzungen können im Wege einer Videokonferenz stattfinden.

Das *Board of Directors* vertritt die *Private Limited* nach außen. Einem oder mehreren *Directors* kann Alleinvertretung erteilt werden, einer der *Directors* kann zum Geschäftsführer für die laufenden Angelegenheiten (*managing director*) bestimmt werden. Andere Gestaltungen sind ebenfalls möglich (*whole time director, manager* ohne Sitz im *Board of Directors*), die Flexibilität ist groß. Größere Gesellschaften (ab 100 Mio. INR Kapital = 1,13 Mio. EUR bzw. 1,24 Mio. CHF) müssen einen entsprechend ausgebildeten und zugelassenen Sekretär (*company secretary* gemäß *Company Secretaries Act, 1980*) beschäftigen, um die Einhaltung der anwendbaren Rechtsvorschriften (*compliance*) sicherzustellen; unterhalb dieser Schwelle genügt es, sich anderer externer Dienstleister zu bedienen.

35 https://www.mca.gov.in/mcafoportal/viewCompanyMasterData.do

6.4. Joint Venture und Übernahme

Eine *Private Limited* kann in den meisten Fällen vollständig in ausländischen Händen liegen, sie kann aber, wie andere Gesellschaftsformen auch, als Gemeinschaftsunternehmen (*Joint Venture*) mit einem indischen Partner betrieben werden. Möglich ist die Neugründung wie auch der Einstieg in ein bereits bestehendes Unternehmen. Die Entscheidung für oder gegen ein Gemeinschaftsunternehmen ist gut zu überlegen – ein Partner vor Ort mag den Markteinstieg erleichtern und beschleunigen, aber mittel- oder langfristig die gewünschte Entwicklung schwieriger gestalten. Daher sind die vertraglichen Vereinbarungen sorgfältig auszugestalten, um sich nicht künftige Handlungsspielräume zu verbauen. Soll der Name des deutschen Beteiligungsunternehmens verwendet werden, ist sicherzustellen, dass dies nur für die Dauer der Beteiligung gilt.

Bei der Übernahme indischer Unternehmen oder von Anteilen an solchen ist mindestens der von einem Wirtschaftsprüfer (*chartered accountant*) bestimmte Marktwert zu zahlen. Statt der Übernahme der Anteile (*share deal*) mag im Einzelfall die Übertragung der relevanten Unternehmensbestandteile (*asset deal*) interessanter sein. Beide Varianten sind abzuwägen, weil sich damit die vor der Transaktion durchzuführende *Due Diligence* ggf. reduziert, insbesondere bei Gesellschaften mit einer langen und komplizierten Vorgeschichte. Bei Verschmelzungen und Unternehmenskäufen ist die Einhaltung des Kartellrechts (*Competition Act, 2002*) sicherzustellen.

7. Gibt es in Indien Investitionsförderungen?

Indien ist Mitglied der Welthandelsorganisation WTO und unterhält einige Freihandelsabkommen, vornehmlich mit asiatischen Partnern (SAARC = Südasien, ASEAN = Südostasien, Japan Korea), jedoch nicht mit der EU[36] oder EFTA. Indien hat 2016 zahlreiche Investitionsschutzabkommen, u.a. mit den D-A-CH-Ländern, gekündigt.[37]

Die wirksamste Investitionsförderung in Indien war und ist der schrittweise Abbau von Regulierungen und Investitionsschranken in den vergangenen Jahren. So dürfen ausländische Unternehmen mittlerweile in fast allen Branchen indische Tochterunternehmen vollständig (100 %) besitzen. Ausnahmen betreffen vor allem die Branchen Telekommunikation, Rüstungsgüter, Banken und Versicherungen.

Bei der Kontrolle ausländischer Investitionen unterscheidet man zwei Verfahren, einen Automatismus (*automatic route*), bei dem keine ausdrückliche Genehmigung erforderlich ist, und die Regierungsgenehmigung (*government route*). Einzelne Branchen unterliegen einem Mischverfahren –

36 https://www.bmwi.de/Redaktion/DE/Artikel/Aussenwirtschaft/freihandelsabkommen-aktuelle-verhandlungen.html

37 https://www.bmwi.de/SiteGlobals/BMWI/Forms/Listen/Investitionsschutzvertraege/Investitionsschutzvertraege_Formular.html?resourceId=290120&input_=290110&pageLocale=de&templateQueryStringListen=&titlePrefix=I&cl2Categories_Status_sort=&cl2Categories_Status_sort.GROUP=1&selectSort=&selectSort.GROUP=1#form-290120

Automatismus bis 49 %, Regierungsgenehmigung für darüber hinausgehende Anteile. Beschränkungen gelten auch für den Einzelhandel, deshalb sollte man den Zuschnitt einer Vertriebstochter sorgfältig planen.

Darüber hinaus sind vor allem die wirtschaftlichen Sonderzonen zu nennen (*special economic zones – SEZ*), in denen besonderer Wert auf eine gute Infrastruktur gelegt wird, viele Regulierungen noch einmal deutlich liberaler sind und auch Subventionen gewährt werden. Insbesondere entfallen weitgehend Zölle und Importabgaben sowie indirekte Steuern für bezogene Waren und Dienstleistungen. Unternehmen werden auch befristet von der Einkommensteuer befreit. Grundlage dafür sind ein Bundesgesetz (*Special Economic Zones Act, 2005*), sowie sechs Landesgesetze. 425 Sonderwirtschaftszonen mit 5.481 Unternehmen sind bisher genehmigt worden, 265 Sonderwirtschaftszonen werden aktuell betrieben.[38] Voraussetzung ist, wie auch bei den vergleichbaren Vorteilen für exportorientierte Unternehmen (*export oriented unit – EOU*), dass die begünstigten Unternehmen Nettodevisenempfänger sind, also einen Großteil ihrer Produktion exportieren.

8. Was ist im indischen Arbeitsrecht zu beachten?

Die weitaus meisten Inder arbeiten in informalen Arbeitsverhältnissen, also außerhalb des Arbeits-, Sozial- und Steuerrechts, und viele indische Arbeitgeber können es sich in gewissem Maße leisten, unliebsame Regeln zu ignorieren. Das ist ausländischen Firmen nicht zu empfehlen, weil sie stets exponiert sind und daher die Behörden recht schnell einschreiten oder die Presse vermeintliche Missstände aufgreift.

8.1. Arbeitsgesetze und Arbeitsvertrag

Das indische Arbeitsrecht ist recht zersplittert und eher fragmentarisch und die Gesetze oft recht alt. Ein Arbeitsgesetzbuch gibt es nicht. Die indische Bundesregierung hat jedoch vier Gesetzesvorhaben eingeleitet, die 29 Bundesgesetze zusammenfassen und im Laufe des Jahres 2021 in Kraft treten sollen:

- der *Code on Wages, 2019* (teilweise bereits seit Dezember 2020 in Kraft);
- der *Industrial Relations Code, 2020*;
- der *Code on Social Security, 2020*; und
- der *Occupational Safety, Health and Working Conditions Code, 2020*.

Es existieren jedoch bereits jetzt eine ganze Reihe von Gesetzen auf Bundes- und Landesebene mit einem recht hohen Schutzniveau. Das gilt insbesondere für gering verdienende Arbeitnehmer und für das klassische produzierende Gewerbe (*Industrial Disputes Act, 1947; Factories Act, 1948*).

38 Stand: 31. Januar 2021. http://www.sezindia.gov.in/ bzw. http://sezindia.nic.in/upload/602380372b1efMX-M452N_20210210_153158.pdf

Viele Gesetze gelten nur für Betriebe mit einer gewissen Mindestzahl an Arbeitnehmern, meist 10 oder 20. Eine wichtige Rechtsquelle sind die „*Shops and Establishments Acts*“ der Bundesländer.

Industriebetriebe (*industrial establishments*) mit mindestens 100 (z.T. reduziert auf 50) Werktätigen (*workmen*) müssen die betrieblichen Arbeitsbedingungen (*standing orders*) schriftlich niederlegen (*Industrial Employment Standing Orders Act, 1946*). Sie sind behördlich zu prüfen, Gewerkschaften anzuhören, und dann zu genehmigen. Die Arbeitsbedingungen sollen sich weitestmöglich an den auf Bundes- wie Landesebene amtlich veröffentlichten Standardbedingungen (*model standing orders*) orientieren. Solange die betrieblichen Arbeitsbedingungen noch nicht genehmigt sind, gelten die Standardbedingungen. Zu regeln sind u.a. die verschiedenen Arten von Beschäftigten, die betriebliche Arbeitszeit und Arbeitsschichten, Krankheit, Feiertage und Urlaub, Gehaltsklassen, Fälligkeit des Gehalts, Kündigung und Disziplinarverfahren. Keine Arbeitsbedingungen vorzulegen, kann ein Bußgeld nach sich ziehen – allerdings scheint die Bußgeldhöhe noch auf dem Stand von 1946 zu sein …

In 2013 trat ein Gesetz zur Bekämpfung sexueller Belästigung am Arbeitsplatz in Kraft (*Sexual Harassment of Women at Workplace – Prevention, Prohibition and Redressal – Act, 2013 – POSH Act*). Darin wird sexuelle Belästigung ausführlich definiert. Betriebsstätten ab 10 Beschäftigte müssen ein internes Beschwerdekomitee unterhalten (*internal complaints committee*), für kleinere Einheiten bildet ein staatliches lokales Beschwerdekomitee (*local complaints committee*) die Anlaufstelle.

Außerhalb der gesetzlichen Regelungen herrscht weitgehende Vertragsfreiheit. Ein Arbeitsvertrag sollte unbedingt schriftlich und in englischer Sprache abgeschlossen werden, und er muss alle relevanten Themen abdecken. Dabei sind die hier vorgestellten und sonstigen rechtlichen Grenzen einzuhalten.

In der Belegschaft ist mit einer gewissen Fluktuation zu rechnen. Allerdings sind nachvertragliche Wettbewerbsverbote regelmäßig unzulässig und unwirksam (*sec. 27 Indian Contracts Act, 1872*). Umso wichtiger sind Regeln zu Vertraulichkeit und Geheimhaltung.

8.2. Lohn und Gehalt

Grundsätzlich liegt das Lohnniveau deutlich niedriger als in Europa. Die gesetzlich vorgeschriebenen Mindestlöhne unterscheiden sich je nach Bundesland und Branche (ab ca. 10.000 INR pro Monat, entsprechend 112,89 EUR bzw. 124,17 CHF). Das mag sich ändern, sobald die Bundesregierung den *Code on Wages, 2019*, in Kraft setzt und von den dort vorgesehenen Befugnissen zu landesweiten Mindestlöhnen Gebrauch macht. Das Lohnniveau ist insgesamt von einer erheblichen Bandbreite gekennzeichnet – je nach Vorbildung, Berufserfahrung, Zuverlässigkeit und Unternehmen können die Gehälter stark schwanken; die Entlohnung einfacher Tätigkeiten (z.B. Reinigungskräfte) ist sehr niedrig, wobei ausländische Unternehmen regelmäßig etwas mehr zahlen. Führungskräfte achten sehr stark auf Zusatzleistungen wie Dienstwohnung, Dienstwagen etc.

Weit verbreitet, auch in unteren Gehaltsklassen, ist ein 13. Monatsgehalt, das meist im Herbst, während der Zeit der großen Feste Dusshera und Diwali, ausgezahlt wird („*Diwali Bonus*“). Dies entspricht auch der gesetzlichen Vorgabe (*Payment of Bonus Act, 1965*), dass Unternehmen mit mindestens 20 Mitarbeitern, die älter sind als fünf Jahre und einen Jahresgewinn erzielt haben, mindestens 8,33 % (= ein Zwölftel) Zulage zahlen müssen.

8.3. Arbeitszeit und freie Tage

Zulässig und auch üblich ist eine Sechstagewoche mit einer regelmäßigen Arbeitszeit von bis zu 9 Stunden pro Tag bzw. 48 Stunden pro Woche (*Factories Act, 1948; Shops and Establishments Acts* der Länder variieren etwas). Zusätzliche Arbeit ist als Überstunden (*overtime*) doppelt zu vergüten. Die Zahl der zulässigen Überstunden ist in den verschiedenen Arbeitsgesetzen begrenzt, in unterschiedlicher Höhe (*Factories Act, 1948*: 12 Stunden pro Woche bzw. 50 Stunden pro Quartal).

Zu den arbeitsfreien Tagen enthalten die Gesetze oft erstaunlich detaillierte Regelungen. Vorgeschrieben sind regelmäßig ein arbeitsfreier Tag pro Woche, ein bezahlter Mindesturlaub (*earned leave*) nach einem Jahr Betriebszugehörigkeit sowie arbeitsfreie Tage aus sonstigen Gründen (*casual leave*). Bei Letzteren spielt nicht immer eine Rolle, ob der Arbeitnehmer selbst krank ist (*sick leave*), ein Familienmitglied pflegebedürftig ist oder er sonst verhindert ist (Handwerker im Haus, Familienfest etc.). Urlaubstage können angespart und in das Folgejahr übertragen werden, andere freie Tage nicht. Die Zahl der vorgeschriebenen und vereinbarten freien Tage schwankt stark nach Bundesland und Branche, mindestens 20 Tage pro Jahr muss man einkalkulieren.

Eine Lohnfortzahlung für eine bestimmte Zahl gesetzlicher Feiertage ist ebenfalls vorgeschrieben, wobei oft auf Betriebsebene entschieden wird, welche Bundes- oder Landesfeiertage gegeben werden und welche nicht. Die wichtigsten Feiertage sind der Tag der Republik (26. Januar), Unabhängigkeitstag (15. August) und Gandhis Geburtstag (2. Oktober). Daneben werden, mit unterschiedlichen regionalen Schwerpunkten, die Feiertage verschiedener Religionsgruppen eingehalten (u.a. Karfreitag und erster Weihnachtstag; Ende des muslimischen Fastenmonats Ramadan). Am wichtigsten aber sind Dusshera und Diwali im Herbst. Die Daten schwanken von Jahr zu Jahr, und man sollte sie genau im Auge behalten, da um diese Zeit sehr viele Inder arbeitsfrei nehmen und ihre Familie besuchen.

8.4. Dauer und Beendigung des Arbeitsverhältnisses

Die Befristung einer Beschäftigung kann individualvertraglich vereinbart werden.

Als Probezeit sehen die betrieblichen Arbeitsbedingungen (*standing orders*, siehe oben) unter dem *Industrial Employment (standing orders) Act, 1946*, drei Monate vor, während denen beide Seiten den Arbeitsvertrag mit sofortiger Wirkung kündigen können. Parteien, die nicht unter das Gesetz fallen, können die Probezeit vertraglich vereinbaren.

Einen gesetzlichen Kündigungsschutz verleiht der *Industrial Disputes Act, 1947*, an Werktätige (*workmen*) in einem Gewerbebetrieb (*industry*). „Gewerbebetrieb" sind praktisch alle Betriebs- oder Arbeitsstätten, auch wenn es sich um reine Dienstleister oder Verwaltungseinheiten handelt. Der Begriff des „Werktätigen" schließt jedenfalls den „Arbeiter" nach deutschem Verständnis ein, geht aber etwas darüber hinaus und gilt auch z.B. für Schreibkräfte (*clerical work*). Höher qualifizierte, selbständig agierende Angestellte oder Führungskräfte fallen nicht darunter. Im Einzelfall sollte man die Abgrenzung sorgfältig prüfen.

Ein Werktätiger kann nur bei Vorliegen eines Kündigungsgrundes gekündigt werden, und dieser ist gerichtlich überprüfbar; zudem ist er zu einer Entschädigung berechtigt. Die Kündigung wegen einer Verfehlung des Werktätigen bedarf einer Anhörung und eines fairen Verfahrens, was auch gerichtlich überprüft wird. Rechtsfehler können die Kündigung unwirksam machen, und der Arbeitnehmer ist dann weiter bzw. wieder zu beschäftigen. Abhängig von der Größe der Betriebe (über/unter 50 bzw. 100 Werktätige) gelten weitergehende Verpflichtungen, etwa eine Mitteilung an die Arbeitsverwaltung, oder es kann sogar eine Genehmigung einzuholen sein. Einzelne Bundesländer haben diese Vorschriften in Sonderwirtschaftszonen gelockert.

Außerhalb des *Industrial Disputes Act, 1947*, richtet sich die Kündigung nach dem, was im Arbeitsvertrag vereinbart wurde – eine ordentliche Kündigung ist regelmäßig unter Einhaltung der vereinbarten Kündigungsfrist bzw. Entrichtung des auf den Zeitraum der Frist entfallenden, vereinbarten Gehaltes ohne Angabe von Gründen möglich. Die *Shops and Establishments Acts* der Bundesländer schreiben oft eine Mindestfrist von einem Monat vor.

8.5. Sozialleistungen

Gesetzlich vorgesehen sind eine Altersversorgung (*Employees' Provident Funds and Miscellaneous Provisions Act, 1952*) und eine Krankenversicherung (*Employees' State Insurance Act, 1948*).

Die Krankenversicherung ist verpflichtend für Betriebe mit mindestens zehn Beschäftigten mit einem Monatsgehalt von bis zu 21.000 INR (ca. 237 EUR bzw. 261 CHF). Die Beiträge liegen bei 1,75 % (Arbeitnehmer) bzw. 4,75 % (Arbeitgeber). In der Praxis spielt die Krankenversicherung keine große Rolle, weil die meisten formal beschäftigten Arbeitnehmer die Gehaltsschwelle überschreiten. Arbeitsvertraglich vereinbarte Arbeitgeberzuschüsse zu einer privaten Krankenversicherung sind meist attraktiver.

Die staatliche Altersversorgung ist verpflichtend in Betrieben mit mindestens 20 Beschäftigten; versicherungspflichtig sind Arbeitnehmer mit einem monatlichen Grundgehalt von bis zu 15.000 INR (ca. 169 EUR bzw. 186 CHF). Arbeitnehmer wie Arbeitgeber zahlen einen Beitrag von jeweils 12 %. Unter bestimmten Voraussetzungen kann der Arbeitnehmer sich bereits vor dem Ruhestand Beträge auszahlen lassen, um etwa eine Zeit ohne Arbeitseinkommen zu überbrücken. Oft treten Arbeitgeber freiwillig der staatlichen Altersversorgung bei und entrichten auch Beiträge für Arbeitnehmer mit höheren Gehältern.

Ausländer können grundsätzlich versicherungspflichtig werden; die Versicherungspflichtgrenze in der staatlichen Altersversorgung gilt für sie nicht. Aus Deutschland entsandte Arbeitnehmer bleiben gemäß dem deutsch-indischen Sozialversicherungsabkommen[39] jedoch für vier Jahre in der deutschen Rentenversicherung und werden von der indischen Rentenversicherungspflicht befreit; eine Verlängerung ist möglich.

Seit 2017 haben Frauen einen Anspruch auf 26 Wochen bezahlten Mutterschaftsurlaub, davon dürfen maximal 8 Wochen vor der Geburt genommen werden (*Maternity Benefit Amendment Act, 2017*).

Scheidet ein Arbeitnehmer nach mindestens fünf Jahren Beschäftigung aus, ungeachtet ob er nun gekündigt wird, seinen Arbeitsplatz wechselt, in Rente geht oder stirbt, hat er einen Anspruch auf eine Abfindung (*Payment of Gratuity Act, 1972*). Zu zahlen sind 15 Tageslöhne pro Beschäftigungsjahr.

8.6. Ausländische Arbeitnehmer

Für Manager, Geschäftsleute und Spezialisten aus der D-A-CH-Region kommen im Wesentlichen drei Visatypen in Betracht: das Arbeitsvisum (*employment visa*), das Geschäftsvisum (*business visa*) und das Projektvisum (*project visa*, in den Bereichen Energy und Stahl). Ein Arbeitsvisum müssen Arbeitnehmer ebenso beantragen wie selbständig tätige Freiberufler, die dauerhaft in Indien beruflich tätig sein wollen. Voraussetzungen sind eine hohe Qualifikation in Tätigkeiten, für die keine qualifizierten Inder zur Verfügung stehen, und ein Mindestgehalt von 1,625 Mio. INR (=18.345 EUR bzw. 20.178 CHF) pro Jahr. Familienmitglieder erhalten ein Angehörigenvisum – die Beschäftigungsmöglichkeiten für mitreisende Ehepartner sind beschränkt. Ein Geschäftsvisum ist nicht als Grundlage für einen Daueraufenthalt gedacht, sondern für kürzere, auch häufigere Reisen – im Regelfall ist ein Aufenthalt von mehr als einem halben Jahr nicht zulässig. Im Land wird oft eine Registrierung mit der Ausländerbehörde erforderlich (*foreigners regional registration office – FRRO*). Maßgeblich ist die Schwelle von 180 Tagen, wobei es je nach Visum auf die Gesamtdauer des Visums, des ununterbrochenen Aufenthalts in Indien oder die Gesamtaufenthaltsdauer während eines Jahres ankommt.

Entsandte Arbeitnehmer, die mehr als die Hälfte des Jahres (183 Tage) in Indien verbringen, können im dritten Jahr als voll steueransässig behandelt und mit ihrem weltweiten Einkommen veranlagt werden. Für die Anrechnung von Steuerzahlungen im Heimatland sind dann die Doppelbesteuerungsabkommen heranzuziehen.

Die Option eines dauerhaften Aufenthaltsstatus (*permanent residency* – PRS) wird seit 2016 Investoren angeboten, die mindestens 100 Mio. INR (ca. 1,13 Mio. EUR bzw. 1,24 Mio. CHF) mitbringen – wie populär das Programm ist, ist nicht bekannt. Ansonsten kann man indischer Staatsbürger werden, muss dann aber seinen alten Pass abgeben. Liebt man nicht nur das Land,

39 https://www.bgbl.de/xaver/bgbl/start.xav#__bgbl__%2F%2F*%5B%40attr_id%3D%27bgbl212s0586.pdf%27%5D__1599992456856

sondern auch einen indischen Ehepartner, kann man Auslandsinder (*Overseas Citizen of India – OCI*) werden, mit lebenslangem Visum, und seinen D-A-CH-Pass behalten. Andere Wege zu einem rechtlich gesicherten Daueraufenthalt gibt es nicht.

9. Wie ist das Steuerrecht in Indien aufgebaut?

Steuern werden in Indien auf Bundesebene, Landesebene oder von den Kommunen erhoben, zum Teil auch gemeinsam. Rechtsgrundlagen sind, neben der Verfassung (Art. 246, 265 und Tabelle VII), Parlamentsgesetze (*acts*), Verordnungen (*rules*), Rundschreiben (*circulars*) und sonstige Bekanntmachungen (*notifications*).

Zentral ist die Unterscheidung zwischen direkten Steuern und indirekten Steuern. Die wichtigsten Behörden für die Verwaltung der direkten Steuern (v.a. Einkommensteuer, Körperschaftsteuer, Kapitalertragssteuer) sind das *Central Board of Direct Tax* und das *Income Tax Department* (im Finanzministerium). Die indirekten Steuern (v.a. Umsatzsteuer und Zölle) unterstehen dem *Central Board of Indirect Taxes and Customs* sowie dem *Goods and Service Tax Council*. Das Steuerverfahren ist in den letzten Jahren ganz überwiegend in elektronische Verfahren verlagert worden, so dass fast alle Steuererklärungen etc. online abzugeben sind.

9.1. Einkommensteuer und Körperschaftsteuer

Nur etwa jeder hundertste Inder zahlt Einkommensteuer – weil er entweder zu arm ist oder hinterzieht. Daher liegt ein Schwerpunkt der Steuerpolitik darin, durch verstärkte Meldepflichten und Kontrollen die Steuerbasis zu verbreitern.

Indische Unternehmen, auch Tochterunternehmen ausländischer Investoren, werden mit ihrem weltweiten Einkommen versteuert. Der Körperschaftsteuersatz beträgt 25 % bei einem Umsatz von bis zu 4 Mrd. INR (ca. 45,2 Mio. EUR bzw. 49,7 Mio. CHF), 30 % darüber hinaus. Hinzu kommt ein Aufschlag (*surcharge*) von 7 % der Steuer bei einem Gewinn von 10-100 Mio. INR bzw. 12 % bei einem Gewinn über 100 Mio. INR (ca. 1,13 Mio. EUR bzw. 1,24 Mio. CHF), sowie eine Abgabe für Gesundheit und Erziehung (*health and education cess*) von 4 % der Steuer und Zuschlag. Verschiedene optionale Verfahren sehen niedrigere Steuern für indische Unternehmen (v.a. *Taxation Laws Amendment Ordinance, 2019*) bzw. neue Produktionsunternehmen vor. Allerdings sind diese jeweils an bestimmte Voraussetzungen geknüpft und modifizieren die Berechnung der Besteuerungsgrundlage. Daher ist genau zu prüfen, welche Option am günstigsten ist.

Ausländische Unternehmen mit Betriebsstätten in Indien werden höher besteuert als indische Gesellschaften, nämlich mit einem Steuersatz von 40 % zuzüglich Aufschlägen von 2 % bzw. 5 % der Steuer bei Gewinnen von mehr als 10 Mio. INR (ca. 113 Tausend EUR bzw. 124 Tausend CHF) bzw. 100 Mio. INR (ca. 1,134 Mio. EUR bzw. 1,24 Mio. CHF) sowie einer Ausbildungsabgabe von weiteren 3 % der (ggf. erhöhten) Steuer, maximal also 43,26 %. Daher ist ein Markteintritt in Indien auch in steuerlicher Hinsicht sorgfältig zu planen.

Auf die Zahlung von Arbeitslohn, Miete, Entgelt für Bauleistungen oder Dienstleistungshonorare, Zinsen, Dividende u.a. ist oft eine Quellensteuer (*tax deduction at source – TDS*) einzubehalten und an das Finanzamt abzuführen. So soll sichergestellt werden, dass der Empfänger auch seine Einkommensteuer zahlt. Wer dies versäumt, kann die betreffende Zahlung nicht steuermindernd als Betriebsausgaben von der Steuer absetzen. Über die einbehaltene Quellensteuer ist ein Steuerformular auszustellen, das der Zahlungsempfänger mit seiner Steuererklärung vorlegt.

Ausländische Unternehmen ohne Betriebsstätte in Indien sind insbesondere durch die Besteuerung von Zinsen, Lizenzgebühren und Vergütungen für technische Dienstleistungen betroffen. Hierzu enthalten die Doppelbesteuerungsabkommen entsprechende Regelungen und begrenzen den Quellensteuerabzug auf 10 %. Das einschlägige Steuerformular, das zur Anrechnung auf die Körperschaftsteuer zu Hause erforderlich ist, muss auch dann erteilt werden, wenn das Unternehmen keine indische Steuernummer (PAN) hat. Allerdings besteht hier zuweilen Erklärungsbedarf.

Bei der Besteuerung von Dividenden gilt seit April 2020 ein neues System, das unmittelbare, und positive, Auswirkungen auf ausländische Unternehmen hat. Bisher musste das ausschüttende Unternehmen eine Dividendensteuer (*dividend distribution tax – DDT*) zahlen. Da es sich rechtstechnisch nicht um eine Einkommensteuer des Gesellschafters handelte, war unklar, ob er sich auf die Erleichterungen eines Doppelbesteuerungsabkommens berufen konnte. Dies ist nun geklärt, Dividenden werden ausschließlich als Einkommen des Gesellschafters besteuert und fallen damit unter die Doppelbesteuerungsabkommen.

Zentral wichtig für die Besteuerung eines indischen Tochterunternehmens ist die korrekte Berechnung und Dokumentation der Verrechnungspreise (*transfer prices*) zwischen den Konzernunternehmen. Die Preise müssen marktüblich sein (*at arm's length*), was nach verschiedenen Berechnungsmethoden ermittelt werden kann. Es gelten die internationalen Standards einer dreistufigen Dokumentation (*master file, local file, country by country report*), jedoch abhängig vom Konzernumsatz. Die indischen Steuerbehörden prüfen die Anforderungen intensiv nach, die Bußgelder im Falle eines Verstoßes sind empfindlich.

9.2. Umsatzsteuer

Die vielleicht wichtigste Änderung im indischen Steuersystem seit der Unabhängigkeit war die Einführung einer umfassenden Umsatzsteuer (*goods and services tax – GST*) im Jahre 2017. Sie erforderte eine Verfassungsänderung (*Constitution 101st Amendment Act, 2016*) und löste die Mehrwertsteuer (*value added tax*), Dienstleistungssteuer (*service tax*), sowie zahlreiche weitere indirekte Steuern und Monopolabgaben (*excise*) auf Bundes- und Landesebene ab. Damit bewirkte sie eine erhebliche Vereinheitlichung des Steuerrechts. Ausnahmen bilden, bis heute, u.a. die Steuern auf Mineralölprodukte, Alkohol und Elektrizität.

Die Umsatzsteuer ist eine duale Steuer, sie wird von Bund und Ländern erhoben – Leistungen innerhalb eines Bundeslandes werden jeweils hälftig mit der Bundesumsatzsteuer (*central goods and*

services tax – CGST) und Landesumsatzsteuer (*state goods and services tax – SGST*) belegt, Importe sowie Transaktionen zwischen Bundesländern mit einer einheitlichen Steuer (*integrated goods and services tax – IGST*). Die zu zahlenden Steuersätze sind in allen Fällen gleich und liegen bei 5 %, 12 %, 18 % und 28 %, wobei die Einstufung gemäß Warentarifnummern gerade in den Anfangsjahren nicht widerspruchsfrei und oft streitig war – ein international nicht ungewöhnlicher Vorgang.

Die Umsatzsteuer ist als Mehrwertsteuer ausgestaltet, gestattet also einen Abzug der gezahlten Vorsteuer. Allerdings schränkt die duale Struktur den Abzug ein, denn eine Verrechnung zwischen CGST und SGST ist nicht vorgesehen. Zudem wird, anders als in Deutschland, ein Vorsteuerguthaben nicht erstattet.

9.3. Grundsteuer

Indische Kommunen erheben eine Grundsteuer (*property tax*). Der Steuersatz wird jeweils lokal festgesetzt. Im Wesentlichen werden drei Berechnungsmodi herangezogen – die erzielbare jährliche Miete (*annual rental value*), der Marktwert des Grundstücks (*capital value*) oder der Wert pro Einheit bebauter Fläche, wonach dann die zu erwartenden Einkünfte berechnet werden *(unit area value*).

10. Welche Möglichkeiten der Streitbeilegung bestehen in Indien?

10.1. Die indische Gerichtsbarkeit

Die indischen Gerichte sind grundsätzlich fair und folgen rechtsstaatlichen Grundsätzen. Kernproblem ist die oft extrem lange, mehrjährige Verfahrensdauer. Die Gerichte sind massiv überlastet und schieben eine hohe Zahl noch nicht entschiedener Verfahren vor sich her, zudem ist es schwierig, gegen Verzögerungstaktiken einer Partei vorzugehen. Ausgenommen sind jedoch einstweilige Verfügungen, die oft rasch erlassen werden, auch ohne Anhörung der Gegenseite (ex parte), und dann, angesichts der langen Dauer der Hauptverfahren, faktisch den Fall entscheiden. Das gilt insbesondere im gewerblichen Rechtsschutz.

Die juristische Qualität der Gerichte fluktuiert erheblich. Insbesondere in der unteren Instanz sind die Richter oft überlastet und haben daher zu wenig Zeit für ihre Fälle. Keinesfalls darf man sich darauf verlassen, das Gericht werde, wie in Mitteleuropa, die anwendbaren Rechtssätze selbst ermitteln (*iura novit curia*, das Gericht kennt das Recht selbst). Vielmehr müssen die Parteien die einschlägigen Präzedenzfälle selbst vortragen. Und in der mündlichen Verhandlung sind die zentralen Dokumente und Argumente dem Richter auf jeden Fall noch einmal zu wiederholen und nahezubringen. Dagegen sind Richter an den Obergerichten und dem Obersten Gerichtshof regelmäßig gut vorbereitet, beherrschen den Verhandlungsstoff souverän und exponieren genüsslich die Schwachpunkte der Parteiargumente.

Die allgemeine indische Gerichtsbarkeit ist grundsätzlich dreistufig aufgebaut. Letzte Instanz ist der Oberste Gerichtshof (*Supreme Court*) in Delhi; er ist das höchste Gericht in Zivil-, Straf- und Verwaltungssachen wie auch das Verfassungsgericht. Darunter sind landesweit 24 Obergerichte (*High Courts*) angesiedelt, die jeweils für eines oder mehrere der 28 Bundesländer bzw. 8 Bundesterritorien teils erstinstanzliches, teils Rechtsmittelgericht sind. Die Eingangsstufe bilden die Kreisgerichte (*District Courts bzw. City Civil Courts* und *Small Causes Courts*).

Daneben gibt es noch einige Spezialgerichte bzw. sog. Tribunale für Arbeitsrecht, Familiensachen, Steuersachen. Mit Insolvenzverfahren und gesellschaftsrechtlichen Streitigkeiten befasst sich seit 2016 das National Company Law Tribunal in Delhi, mit regionalen Dependancen in zehn weiteren Städten, sowie als übergeordnete Instanz das *National Company Law Appellate Tribunal.*

Die Gerichtssprache ist grundsätzlich, ab Obergerichten ausschließlich, Englisch. In der ersten Instanz kann das Rechtsgespräch in der mündlichen Verhandlung schnell ins Hindi bzw. die lokale Amtssprache übergehen, weshalb der eigene Anwalt dieser mächtig sein sollte – auch wenn er aus einem anderen Bundesland kommt. Zugelassene Anwälte können in ganz Indien vor Gericht auftreten.

Die Gerichte, insbesondere die Obergerichte, bieten auch Güteverfahren an (z.B. *Delhi High Court Mediation and Conciliation Centre*).

Die Gerichtsgebühren sind meist überschaubar. Anwaltsgebühren werden grundsätzlich individuell ausgehandelt, eine dem deutschen Rechtsanwaltsvergütungsgesetz vergleichbare Regelung gibt es nicht. Für außergerichtliche Angelegenheiten werden Pauschalsummen oder Stundensätze vereinbart. In Gerichtssachen ist es üblich, neben einer Pauschalsumme für das Gesamtverfahren einen festgelegten Betrag pro Verhandlungstermin zu vereinbaren. Der Tarif hängt von der Klasse und dem Renommee des Prozessanwaltes ab und kann 100 EUR betragen, die Stars der Branche berechnen in großen Fällen 10.000 EUR und mehr. Dabei sollte man, vor allem in der ersten Instanz, darauf achten, zumindest nicht voll für rein formale Termine (Austausch von Schriftsätzen, Vertagung) zahlen zu müssen. Eine Erstattung der Anwaltskosten durch die Verliererseite kann gerichtlich angeordnet werden, ist aber schwer vorherzusehen.

Grundsätzlich können Gerichtsurteile aus der D-A-CH-Region in Indien anerkannt und vollstreckt werden. Dazu ist jedoch die Einleitung eines neuen Gerichtsverfahrens in Indien nötig, in dem das ausländische Gerichtsurteil als Beweismittel eingeführt wird und nur unter bestimmten, gesetzlich definierten Bedingungen widerlegt werden kann (*secs. 13, 14 Code of Civil Procedure, 1908*). Ein vereinfachtes Anerkennungsverfahren gilt für Urteile aus Ländern im Gegenseitigkeitsverhältnis (*reciprocating territory, sec. 44A Code of Civil Procedure, 1908*), doch fallen die D-A-CH-Länder nicht darunter.

10.2. Vertragliche Gestaltungsmöglichkeiten

Will man Zahlungsklagen möglichst vermeiden, sollte man für Warenlieferungen und Dienstleistungen angemessene Vorleistungen und Zahlungspläne sowie Sicherheiten (Bankgarantien) vereinbaren.

Daneben kann man den Gerichtsstand vertraglich festlegen und auch das anwendbare Zivil- und Handelsrecht grundsätzlich vertraglich vereinbaren (*choice of law clause*). Grundlage sind die Vertragsfreiheit und das Vertragsrecht (*Indian Contracts Act, 1872*). Eine Grenze bilden jedoch u.a. die wesentlichen Rechtsgrundsätze des indischen Rechts (sog. *ordre public – public policy*). Die sollen dann verletzt sein, wenn die Rechtswahl darauf abziele, die ohne Rechtswahl anwendbaren (*proper law*), zwingenden indischen Rechtssätze zu umgehen. Die indische Rechtsprechung prüft dies insbesondere dann genauer, wenn zwei indische Rechtssubjekte ein nichtindisches Recht vereinbart haben. Hier sollte man also Vorsicht walten lassen und genauer prüfen, und zwar auch dann, wenn zwei indische Tochterunternehmen ausländischer Konzerne handeln.

Dem UN-Übereinkommen über den internationalen Warenkauf (CISG) ist Indien nicht beigetreten, allerdings kann das sog. UN-Kaufrecht regelmäßig mittels einer vertraglichen Rechtswahlklausel vereinbart werden.

10.3. Schiedsgerichtsbarkeit

Eine andere Option ist die Vereinbarung eines Schiedsverfahrens. Dabei einigen die beteiligten Unternehmen, meist Vertragspartner, sich, die Entscheidung eines Rechtsstreites von ihnen bestimmten Schiedsrichtern zu überlassen. Rechtsgrundlage ist der *Arbitration and Conciliation Act, 1996* (zuletzt geändert 2019). Das Gesetz folgt im Wesentlichen dem Modellgesetz der Kommission der Vereinten Nationen für internationales Handelsrecht (*United Nations Commission on International Trade Law – UNCITRAL*).[40] Ruft eine Partei trotz Schiedsklausel ein staatliches Gericht an, muss dieses ihn auf Antrag der Gegenseite an das Schiedsgericht verweisen (*sec. 8 Arbitration and Conciliation Act, 1996*). Zulässig bleiben allerdings einstweilige gerichtliche Maßnahmen (sec. 9 *Arbitration and Conciliation Act, 1996*).

Von einem Schiedsverfahren ist die Öffentlichkeit ausgeschlossen, so dass Geschäftsgeheimnisse nicht gefährdet sind. Das Verfahren kann erheblich flexibler und schneller gestaltet werden – ein indisches Schiedsverfahren soll nicht länger als ein Jahr dauern (sechsmonatige Verlängerung möglich), und die Parteien können sich sogar auf ein Schnellverfahren von sechs Monaten einigen (*secs. 29A, 29B Arbitration and Conciliation Act, 1996*). Die Schiedsrichter sind erheblich freier in ihren Entscheidungen und können daher praxisnäher entscheiden; die Beachtung ausländischen Rechts ist besser gewährleistet.

40 https://uncitral.un.org/en/texts/arbitration/modellaw/commercial_arbitration

Ein Schiedsgericht genießt weiter den Vorteil, dass es keine Rechtsmittelinstanz gibt, was die Verfahrensdauer erheblich verkürzt. Gerichtlich kann der Schiedsspruch nur unter engen Voraussetzungen angefochten werden. Das ist insbesondere der Fall, wenn der Schiedsspruch mit wesentlichen Rechtsgrundsätzen des indischen Rechts (sog. *ordre public – public policy*) unvereinbar ist (sec. 34 subsec. 2 (b) (ii) *Arbitration and Conciliation Act, 1996*). Mit den letzten Gesetzesänderungen ist dies enger gefasst worden („*in contravention with the fundamental policy of Indian law*"; „*in conflict with the most basic notions of morality or justice*"), um zu verhindern, dass ein Gericht den Schiedsspruch umfassend inhaltlich nachprüft. Die Vollstreckung eines indischen Schiedsspruchs kann unmittelbar im Anschluss an das Scheitern der Anfechtung angeordnet werden (*sec. 36 Arbitration and Conciliation Act, 1996*).

Indische Schiedssprüche können in über 150 Ländern vollstreckt werden, denn Indien ist Mitglied der New Yorker Konvention zur Anerkennung und Vollstreckung ausländischer Schiedssprüche von 1958[41] sowie des Genfer Protokolls über die Schiedsklauseln von 1923. Allerdings sind Schiedsverfahren nicht preiswert.

Internationale Schiedssprüche unter der New Yorker Konvention (*secs. 44 ff. Arbitration and Conciliation Act, 1996*) oder dem Genfer Protokoll (*secs. 53 ff. Arbitration and Conciliation Act, 1996*) können in Indien vollstreckt werden. Dem lassen sich verschiedene formale Einwände oder, wiederum, der Verstoß gegen wesentliche Grundsätze des indischen Rechts entgegenhalten (*secs. 48, 57 Arbitration and Conciliation Act, 1996*).

Mit der Gesetzesänderung 2019 wurde die Einrichtung eines neuen, unabhängigen *Arbitration Council of India – ACI* vorgeschrieben (*secs. 43A ff. Arbitration and Conciliation Act, 1996*). Er soll Schiedsgerichtsbarkeit, Mediation, Schlichtung und andere Wege alternativer Streitbeilegung entwickeln und fördern. Parallel ist in Delhi das Internationale Schiedszentrum (*New Delhi International Arbitration Centre – NDIAC*) vorgesehen, das die indische und internationale Schiedsgerichtsbarkeit fördern soll (*New Delhi International Arbitration Centre Act, 2019*).

41 https://uncitral.un.org/en/texts/arbitration/conventions/foreign_arbitral_awards

11. Welche Websites über Indien bieten weitere Informationen an?

11.1. Botschaften und Konsulate

Deutsche Botschaft Neu-Delhi und Konsulate	india.diplo.de/in-de/	Schweizerische Botschaft Neu-Delhi und Konsulate	eda.admin.ch/newdelhi
Österreichische Botschaft Neu-Delhi und Konsulate	bmeia.gv.at/oeb-new-delhi/		

11.2. Handelskammern/Ländervertretungen

AHK Indien	indien.ahk.de	Swiss-Indian Chamber of Commerce	sicc.ch
Advantage Austria New Delhi	advantageaustria.org/in/		

11.3. Indische Ministerien und Behörden

Ministry of Finance	finmin.nic.in	Ministry of Commerce and Industry	commerce.gov.in
Ministry of Corporate Affairs	www.mca.gov.in	Ministry of Electronics and Information Technology:	www.meity.gov.in
Ministry of Labour and Employment	labour.gov.in	Company Master Data (Handelsregister):	www.mca.gov.in/mcafoportal/viewCompanyMasterData.do
Reserve Bank of India	www.rbi.org.in		

11.4. Organisationen der Schiedsgerichtsbarkeit in Indien

Indian Council of Arbitration – ICA	www.icaindia.co.in	Mumbai Centre for International Arbitration – MCIA	mcia.org.in

12. Wie kann die ADWA-Kanzlei in Indien kontaktiert werden?

AUTOR	**Dr. Jörg Schendel** Rechtsanwalt (Rechtsanwaltskammer Berlin) German Desk, Suman Khaitan & Co. Advocates
KANZLEI	**Suman Khaitan & Co. Advocates**
ANSCHRIFT	W-13, West Wing Greater Kailash Part-II Delhi 110048, Indien
TELEFON (Mobil)	+91 97 11 08 04 03 (WhatsApp, Facetime)
TELEFON (Kanzlei)	+91 11 49 50 15 00
E-MAIL	germandesk@sumankhaitanco.in schendel@adwa-law.com
WEBSEITE	www.sumankhaitanco.in www.adwa-law.com

IV. Japan

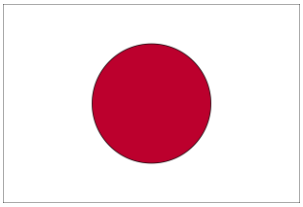
Inhaltsverzeichnis – Japan

1. Allgemeine Landesübersicht Japan 84
1.1. Staat 85
1.2. Bevölkerung 86
1.3. Wirtschaft 87
2. Wussten Sie schon, dass? Rechtliche landesspezifische Besonderheiten in Japan 87
3. Wie ist das Rechtssystem Japans einzuordnen? 88
4. Welchen kulturellen Hintergrund muss ein Investor in Japan berücksichtigen? 88
5. Welche internationalen Rankings sind für Japan von Bedeutung? 89
6. Wie kann ein Markteintritt in Japan erfolgen? Gesellschaftsformen und Struktur der Geschäftsleitung in Japan 90
6.1. Einstieg in den japanischen Markt 90
6.2. Die Gründung einer Tochtergesellschaft 91
6.2.1. Gesellschaftsformen 91
6.2.2. Vergleich KK und GK 92
6.2.3. Vorteile der GK bei Mehrzahl Gesellschafter oder begrenztem Geschäftszweck 92
6.2.4. Gesellschaftsgründung 93
6.3. Die Struktur der Kabushiki Kaisha (KK) 94
6.3.1. Mögliche Gesellschaftsorgane der KK 94
6.3.2. Der Representative Director 94
6.3.3. Welche Risiken ergeben sich aus der Anstellung von Fremdgeschäftsführern? 95
6.4. Joint Venture und Übernahme 95
7. Gibt es in Japan Investitionsförderungen? 96
7.1. Freihandelsabkommen 96
7.2. Sonderzonen 96
7.3. Steuerreduzierungen für Anlageninvestitionen 96
7.4. Förderungen auf Präfekturebene 96
8. Was ist im japanischen Arbeitsrecht zu beachten? 97
8.1. Rahmenbedingungen und Abschluss von Arbeitsverträgen 97
8.1.1. Allgemeine Rahmenbedingungen 97

8.1.2. Sprache der Arbeitsverträge ... 97
8.1.3. Individualisiertes Vertragsangebot ... 97
8.1.4. Employment Rules ... 98
8.2. Unbefristeter und befristeter Arbeitsvertrag ... 98
8.2.1. Unbefristete Arbeitsverträge ... 98
8.2.2. Befristete Arbeitsverträge ... 99
8.3. Lohn und Gehalt ... 99
8.3.1. Lohnniveau ... 99
8.3.2. Verhandlungen über Gehälter ... 99
8.3.3. Betriebspension ... 100
8.4. Arbeitszeit und freie Tage ... 101
8.4.1. Arbeitszeit ... 101
8.4.2. Überstunden und Arbeit an Sonntagen und Feiertagen ... 101
8.4.3. Sondervereinbarungen zur Überstundenabgeltung ... 102
8.4.4. Flexibles Arbeitszeitsystem ... 102
8.4.5. Bezahlter Urlaub ... 102
8.4.6. Keine Lohnfortzahlung im Krankheitsfall ... 103
8.4.7. Gesetzliche Feiertage und übliche Betriebsferien ... 103
8.5. Direktoren und Geschäftsführeranstellung ... 104
8.6. Sozialversicherung ... 104
8.7. Ausländische Arbeitnehmer ... 105
9. Wie ist das Steuerrecht in Japan aufgebaut? ... 106
9.1. Unternehmensbesteuerung ... 106
9.1.1. Körperschaftsteuer ... 106
9.1.2. Verlustvortrag ... 107
9.2. Einkommensteuer ... 107
9.2.1. Quellensteuersystem ... 107
9.2.2. Komponenten der Berechnung der individuellen Einkommenssteuer ... 107
9.2.3. Berechnung der Abzüge für Arbeitseinkommen ... 108
9.2.4. Steuern am Wohnsitz ... 109
9.3. Umsatzsteuer ... 109
9.4. Grundsteuer ... 110
10. Welche Möglichkeiten der Streitbeilegung bestehen in Japan? ... 110

10.1. Die japanische Gerichtsbarkeit 110
10.1.1. Ordentliche Gerichtsbarkeit 110
10.1.2. Besonderheit arbeitsrechtlicher Streitigkeiten 110
10.1.3. Mediation 110
10.1.4. Einstweilige Verfügung 111
10.1.5. Vollstreckung japanischer und deutscher Urteile 111
10.2. Vertragliche Gestaltungsmöglichkeiten 111
10.3. Schiedsgerichtsbarkeit 112
11. Welche Websites über Japan bieten weitere Informationen an? 113
11.1. Botschaften 113
11.2. Handelskammern/Ländervertretungen 113
11.3. Ministerien und Behörden 113
11.4. Organisationen der Schiedsgerichtsbarkeit in Japan 113
12. Wie kann die ADWA-Kanzlei in Japan kontaktiert werden? 114

Japan



Japaner gelten als die „Preußen“ Asiens, was zwar als Stereotype nicht immer greift, aber in Fragen Genauigkeit und Pünktlichkeit durchaus zutrifft. Neben China ist Japan die führende Wirtschaftsnation Asiens und mit Südkorea eines der beiden OECD-Länder Asiens mit entsprechend hohen Standards an Investitionssicherheit und Rechtsstaatlichkeit. China bringt mittlerweile aufgrund Größe und Bevölkerungszahl einiges mehr „auf die Waage“. Dabei wird aber vergessen, dass viele wesentliche Wettbewerber auf dem Weltmarkt für Unternehmen aus dem deutschsprachigen Raum immer noch in Japan zu finden sind. Weiterhin ist Japan als Hochpreismarkt auch als Konsumentenmarkt von besonderem Interesse.

Japan hat ähnliche Herausforderungen zu bewältigen wie Deutschland und dies zum Teil unter weit schärferen Rahmenbedingungen. Die Überalterung der Gesellschaft sei hier als ein Thema herausgegriffen. Ähnliche Herausforderungen bedeuten auch einen Bedarf an ähnlichen Lösungen, was Japan in vielen Branchen zu einem interessanten Markt macht.

1. Allgemeine Landesübersicht Japan

Land	Japan
Lage in Asien	Japan ist ein ostasiatischer Inselstaat bestehend aus 6852 Inseln im Pazifik, der indirekt im Norden und Nordwesten an Russland, im Westen an Nord- und Südkorea und im Südwesten an Taiwan und China grenzt.
Staatsform	Parlamentarische Erbmonarchie
Hauptstadt	Tokyo
Landessprache	Japanisch
Amtssprache	Japanisch
Währung	Yen (JPY)
Devisenkontrollen	(Lediglich Bargeldein- und -ausfuhr reglementiert)
Bruttoinlandsprodukt / Wachstum	2019: 5.078 Milliarden USD / 0,65 %[42]
Bruttoinlandsprodukt pro Kopf	2019: 40.256 USD[43]

42 Schätzung des Internationalen Währungsfonds Bruttoinlandsprodukt (BIP) 2019 (Stand 2020).
43 Schätzung des Internationalen Währungsfonds Bruttoinlandsprodukt (BIP) pro Kopf 2019(Stand 2020).

Inflation	2019: 0,48 %
Bevölkerung	2019: 126 Millionen
Körperschaftsteuersatz	15 %/25,9 %/29,74 %

44

Die vier Hauptinseln Japans sind Honshu, Kyushu, Hokkaido und Shikoku. Regierungssitz und größte urbane Siedlung der Welt ist der Großraum Tokyo. Die japanische Inselkette erstreckt sich in einem langen Bogen von Hokkaido im Norden bis nach Okinotorishima in der Philippinensee. Das Klima in Japan ist entsprechend sehr vielfältig ausgeprägt; von kalten und schneereichen Wintern auf Hokkaido bis in die Subtropen in der Präfektur Okinawa.

In Japan treffen vier tektonische Platten aufeinander die sich mit einigen Zentimetern pro Jahr gegeneinander bewegen. Teile der Pazifischen Platte schieben sich in Japan in anhaltender Bewegung unter die Kontinentalplatte Eurasiens. Dies verursacht Vulkanismus mit über 40 aktiven Vulkanen und häufige Erdbeben. Japan ist zu fast 70 % von Bergwäldern bedeckt.

1.1. Staat

Die Bildung des japanischen Staatswesens begann im 5. und 6. Jahrhundert initiiert durch den Einfluss der chinesischen Kultur, welche im Wege der Übernahme des Buddhismus nach Japan gelangte.

44 Quelle: https://www.cia.gov/library/publications/the-world-factbook/geos/ja.html

Japan war nie eine Kolonie. Nach ersten Kontakten mit Europa über portugiesische und spanische Seefahrer im 16. Jahrhundert hat sich Japan fast drei Jahrhunderte von der Welt abgeschottet. 1854 standen amerikanische Kriegsschiffe vor Japan und erzwangen die Öffnung der Häfen. Die westlichen Industrienationen diktierten Japan in der Folge die so genannten „Ungleichen Verträge".

Mit der Meiji-Restauration 1868 wurde dem Shogun das Regierungsmandat entzogen und die Macht wieder dem Kaiser in die Hände gelegt. Japan gewann im Norden einen Krieg gegen Russland, erwarb Kolonien wie Korea und Taiwan und stieg zur Großmacht auf. Das Land war bis 1947 eine konstitutionelle Monarchie, auch nach dem Vorbild Preußens mit dem Kaiser als Staatsoberhaupt. Die Expansionspolitik in China im Vorfeld und während des Zweiten Weltkrieges in weiten Teilen Südost- und Ostasiens führte schließlich zur Kapitulation an der Seite der Achsenmächte im August 1945. Unter amerikanischer Besatzungsregierung wurde 1947 der Staat in eine Demokratie umgestaltet, in welchem das aus Ober- und Unterhaus gebildete Parlament direkt vom Volk gewählt wird. Der Kaiser wurde als „Symbol des Staates" auf zeremonielle Aufgaben begrenzt.

Das Land ist zentralistisch organisiert und nahezu alle Regierungsinstitutionen sowie der Oberste Gerichtshof befinden sich in Tokyo. Zweitgrößte Metropolregion ist Kansai (Großraum Osaka, Kobe und Kyoto). Das Land unterteilt sich in 47 Präfekturen, denen es aufgrund des kleinen Zuschnitts an Gewicht gegenüber der Zentralregierung mangelt.

1.2. Bevölkerung

Japan wird zu den dichter besiedelten Ländern Asiens gezählt und liegt mit ca. 125 Millionen Einwohnern auf Platz elf der bevölkerungsreichsten Länder der Erde. Die Bevölkerungsdichte beträgt ca. 330 Einwohner pro qkm, wobei sich die Bevölkerung auf die Küstenregionen der Hauptinseln konzentriert und das Bergland nur dünn besiedelt ist. Die meisten Einwohner sind Anhänger sowohl des Shintoismus als auch Buddhismus. Der Anteil der Ausländer an der Bevölkerung liegt bei 2,5 Prozent (2020). Wesentliche Probleme der japanischen Gesellschaft sind Überalterung und ein Rückgang der Geburtenziffer sowie das Fehlen einer aktiven Immigrationspolitik. Das Median-Alter liegt bei 48,4 Jahren (2020), womit Japan die „älteste" Gesellschaft der Welt ist. Minderheiten sind überwiegend in Japan lebende Koreaner und chinesische Einwanderer.

Die Gesellschaft Japans ist ethnisch und linguistisch weitgehend homogen. Das Japanische gehört zur uraltaischen Sprachgruppe und verwendet neben den chinesischen Schriftzeichen (*Kanji*) mit Hiragana und Katakana zwei eigene Silbenschriftsysteme. Englisch wird als erste Fremdsprache an den Schulen gelehrt, jedoch wird im Allgemeinen kaum ein praxistaugliches Niveau erreicht.

1.3. Wirtschaft

Als historisch erste Industrienation Asiens hat Japan heute eine sehr hoch entwickelte Volkswirtschaft. Japan ist eine freie Marktwirtschaft mit einigen Elementen einer gelenkten Wirtschaft. Der Export im Jahr 2019 betrug 705 Milliarden USD, womit Japan auf Platz 5 der exportstärksten Länder hinter Deutschland liegt. Die Wachstumsraten sind rückläufig und dem Land wird eine Dauerdeflation seit über 20 Jahren nachgesagt. Derart plakative Aussagen verkennen aber das erreichte und gehaltene hohe Niveau an Wirtschaftskraft. Die Staatsverschuldung ist sehr hoch, wobei der Staat überwiegend bei den eigenen Bürgern verschuldet ist und damit mit regulativen Steuermöglichkeiten eine gewisse Kontrollmacht in den Händen hält.

Das Bruttoinlandsprodukt beläuft sich auf 5 Billionen USD (nominal, 2019) bzw. 40.000 USD pro Einwohner. Japan hat eine sehr hohe Kaufkraft pro Kopf, was Japan als Konsumentenmarkt sehr interessant macht. Zudem ist das Vermögen deutlich mehr umverteilt, als in den meisten westlichen Industrieländern, weil in Japan die Einkommens- und Vermögensungleichheit weniger ausgeprägt ist, als in den meisten anderen Industriestaaten. Dementsprechend hat das Land vergleichsweise weniger Milliardäre.

Die Bevölkerung verfügt über ein Gesamtvermögen von 18 Billionen US-Dollar (2018)[45] und hat damit nach den USA das zweitgrößte nationale Gesamtvermögen. Dies gründet teilweise auch in den hohen Grundstückspreisen. Vergleiche der Lebenshaltungskosten sind wenig aussagekräftig, da der typische zum Vergleich herangezogene „Warenkorb“ sehr westlich aufgesetzt ist.

2. Wussten Sie schon, dass? Rechtliche landesspezifische Besonderheiten in Japan

Japan hat eine sehr lange Tradition eines institutionalisierten Schlichtungsverfahrens, welches seine Wurzeln in der Edo-Zeit hat. Die mehrfach reformierten Schlichtungsverfahren (*chotei*) werden bei den Bezirksgerichten durchgeführt und sind im Gegensatz zu Mediationsverfahren und Schiedsgerichtsbarkeit sehr verbreitet.

Japans Zivilprozesse sind zwar nach dem Vorbild der deutschen ZPO strukturiert, aber es werden viel mehr Prozesstermine anberaumt, als man es von Deutschland kennt Zwar kennt der japanische Zivilprozess auch das schriftliche Verfahren, aber es wird zwischen den einzelnen Schriftsätzen viel häufiger terminiert und Verfahrensweisen erörtert. So kann ein einfacher Zivilprozess durchaus zehn Verhandlungstermine oder auch mehr durchlaufen. Allerdings bedeutet dies nicht, dass Prozesse länger dauern würden, als etwa in Deutschland.

In Japan ist es rechtlich zulässig, Gespräche mit Geschäftspartnern oder unternehmensintern bei Arbeitsstreitigkeiten aufzunehmen, ohne vorher darauf hinzuweisen oder um Einverständnis zu bitten. Solche Audio-Mitschnitte können mitunter sogar bei Gericht als Beweis anerkannt werden.

45 https://www.globalnote.jp/post-10574.html

Dabei sollte man sich nicht wundern, was alles an Details vor Gericht wieder ans Licht kommen kann, was man selbst längst vergessen hat.

In Japan kennt man keine Lohnfortzahlung im Krankheitsfall. Man kann eine unbegrenzte Lohnfortzahlung natürlich vereinbaren, sollte dies aber nicht ohne Not anbieten, da dies in der Regel nicht erwartet wird.

3. Wie ist das Rechtssystem Japans einzuordnen?

Im Zuge der Meiji-Reform nach 1868 individualisierte eine Landreform und Grundsteuerreform Rechte und Pflichten.

Die neue Regierung sah ein modernes Rechtssystem als Voraussetzung, die „Ungleichen Verträge" mit den Ländern des Westens, welche die Souveränität des Landes einschränkten, neu zu verhandeln. 1872 wurde eine Mission von 50 hohen Regierungsbeamten nach Amerika und Europa entsandt, welche dann entschied, ausländische Berater ins Land zu holen. Vor allem durch deutsches und französisches Recht beeinflusst, ist Japan eine Bastion des *Civil Law* geworden und war später Vorbild für viele asiatische Länder, welche nicht unter britischer Kolonialherrschaft standen.

Die japanische Zivilprozessordnung und das Gerichtsverfassungsgesetz sowie das Handelsgesetzbuch wurden unter wesentlichem Einfluss deutscher Juristen geschaffen. Das große Projekt des Zivilgesetzbuches löste einen Kodifizierungsstreit aus. Gegen einen französisch orientierten Entwurf setzte sich dann eine am deutschen BGB orientierte Schule japanischer Juristen durch, wobei jedoch u.a. im Vertragsrecht und bei der Übertragung dinglicher Rechte französischer Einfluss beibehalten wurde. Das Familien- und Erbrecht blieb jedoch japanischer Tradition verpflichtet und wurde erst nach dem zweiten Weltkrieg im Wege der Demokratisierungsbemühungen modernisiert.

Das zunächst am französischen *Code Penal* orientierte Strafgesetzbuch von 1880 wurde 1907 primär nach deutschem Vorbild reformiert. Das Strafverfahren dagegen hat auch US-amerikanischen Einfluss aufgenommen.

4. Welchen kulturellen Hintergrund muss ein Investor in Japan berücksichtigen?

Japaner sind stets sehr pünktlich und erwarten dies auch von Ihnen. Eine Viertelstunde zu früh zu kommen ist in Japan normal und das bedarf keiner vorherigen Ankündigung. Wenn Geschäftspartner bereits eine halbe Stunde zu früh sein sollten, gebietet es die Höflichkeit anzurufen und zu fragen, ob man jetzt schon kommen könne, da man gerade in der Nähe sei.

Visitenkarten sind immer im Stehen zu übergeben und dafür ist ein Visitenkartenetuit bereitzuhalten, auf welchem die eigene Karte mit der Schrift zum Gegenüber bereitgelegt wird.

Auf den Visitenkarten, die man Ihnen übergeben hat, sind, vor den Augen des Gegenübers, keine Notizen zu machen.

Strategisch ist zu beachten, dass man nur Termine mit hierarchisch in etwa gleich gestellten Personen bekommen wird. Entscheidungsprozesse sind in Japan langwierig und in der Regel Teamentscheidungen. Das tatsächliche Interesse ist nicht einfach zu ermitteln. Auch bei fehlendem Interesse wird man sich freundlich bis positiv äußern. Gegenbesuche sind ein gutes Zeichen. Wenn Verhandlungen fortgeschritten sind, ist eine Aussage, dass noch ein Beschluss des *Board of Directors* aussteht, positiv zu werten: dann darf man zumindest davon ausgehen, dass eine Entscheidung ernsthaft erwogen wird.

Die Dinge sind nicht immer mit Logik zu hinterfragen. Das deutsche Verständnis ist sehr auf Funktionalität und Effizienz ausgelegt. Wenn man mit anderen Maßstäben konfrontiert wird, ist zu raten, diese nicht zu kritisch nach deutscher Logik zu hinterfragen. Bestimmte Qualitätsanforderungen beispielsweise kann man mangels Funktionsbezug nicht nachvollziehen und stellen sich für einen vielleicht als unsinnig und als unnötiger Zusatzaufwand dar. Man kommt besser in das Geschäft mit der japanischen Seite, wenn man auch solche Erwartungen erfüllt und im Gegenzug den Mehraufwand einpreist.

Man sollte sich entschuldigen, wenn etwas schiefläuft, auch wenn man die Ursache noch nicht kennt. Eine Entschuldigung ist nach japanischem Verständnis nicht gleich ein Schuldeingeständnis, sondern eine Frage der Höflichkeit. Eine genaue Ursachenanalyse kann im Nachgang erfolgen.

5. Welche internationalen Rankings sind für Japan von Bedeutung?

- *Global Competitiveness Report des World Economic Forum*
  Im *Global Competitiveness Report* des World Economic Forum (2019) rangiert Japan mit 82,3 Punkten auf Nr. 6 von 141 genannten Ländern[46] – nach der Schweiz und noch vor Deutschland.

- *Index of Economic Freedom der Heritage Foundation*
  Im *Index of Economic Freedom* der Heritage Foundation (2020) belegt Japan mit 73,3 Punkten in der Kategorie „mostly free" gleichauf mit Österreich den Platz Nr. 30 von 171[47].

- *Transparency International (Corruption Perceptions Index)*
  Japan erreicht mit 74 Punkten bei Transparency International (*Corruption Perceptions Index 2020*) mit Nr. 19 einen guten Platz (von 180 Ländern), deutlich vor Südkorea und in Asien nur geschlagen von Singapur und Hong Kong[48].

46 http://www3.weforum.org/docs/WEF_TheGlobalCompetitivenessReport2019.pdf
47 https://www.heritage.org/index/pdf/2020/countries/japan.pdf
48 https://www.transparency.org/en/cpi/2020/index/jpn

- *Ease of Doing Business Index by the World Bank*
  Die Weltbank bewertet Japan im *Ease of Doing Business Index* (2020) als Nr. 29 mit einem guten Platz von 190 Ländern, gleich nach Österreich und deutlich vor der Schweiz[49]. Hier wundert bzgl. des Unterpunktes „*Starting a Business*" eine schlechte Teilbewertung im hinteren Mittelfeld, was mutmaßlich den sprachlichen Hürden geschuldet ist, da bei Behörden und Banken in Japan Englisch immer ein Problem ist. In der Sache jedoch sind die Hürden nicht höher als in der D-A-CH-Region.

- *Global Innovation Index 2020*
  Und schließlich landet Japan derzeit (2020) im Global Innovation Index auf Nr. 16 (von 131 Ländern) und innerhalb der 29 Länder mit hohem Einkommen auf Rang 15 und in Asien auf Rang 5[50].

6. Wie kann ein Markteintritt in Japan erfolgen? Gesellschaftsformen und Struktur der Geschäftsleitung in Japan

6.1. Einstieg in den japanischen Markt

Ein Einstieg in den japanischen Markt kann durch einen oder mehrere Handelsvertreter (*agent*) oder Vertragshändler (*distributor*) erfolgen. Beide Vertragsformen sind grundsätzlich frei vereinbar, wobei nur der Handelsvertretervertrag gesetzlich rudimentär geregelt ist (Art. 27 HGB). Einen gesetzlichen Ausgleichsanspruch vergleichbar mit § 89b HGB kennt das japanische Recht nicht. Dennoch gesteht die Rechtsprechung bei nicht angemessener Kündigungsfrist einen Schadensersatzanspruch zu. Nachvertragliche Wettbewerbsverbote sind grundsätzlich zulässig, jedoch in Japan hinsichtlich des Umfangs (Branche und territorial sowie Dauer) stark begrenzt, da diese einen Eingriff in das Grundrecht der Berufswahlfreiheit darstellen.

Exklusivität und Kündigungsrechte sowie Pflichten sind im Einzelfall vertraglich genau abzuwägen und die Grenzen des japanischen Wettbewerbsrechts unbedingt einzuhalten. Letztere gelten als zwingendes Recht, auch wenn etwa deutsches Recht vereinbart wird.

Neben der Gründung einer Tochtergesellschaft stehen ausländischen Unternehmen auch die Möglichkeiten der Eröffnung einer Repräsentanz (*liaison office*) oder einer Zweigniederlassung (*branch office*) zur Verfügung.

Eine Repräsentanz darf in Japan in keiner Weise verkaufsunterstützende Tätigkeiten vornehmen, geschweige denn selbst Umsätze generieren. Die mögliche Tätigkeit ist im Kern auf Marktrecherchen, PR und Kontaktpflege sowie Management von in Japan belegenem Gesellschaftsvermögen limitiert. Die Vorbereitung einer Gesellschaftsgründung ist unproblematisch möglich. Eine Eintragung erfolgt nicht und auch eine direkte Anmeldung von

49 https://www.doingbusiness.org/en/rankings
50 https://www.globalinnovationindex.org/Home

Arbeitnehmern zur Sozialversicherung ist nicht möglich. Auch kann kein Geschäftskonto im eigenen Namen eröffnet werden. Die möglichen gestalterischen Umwege sind wirtschaftlich riskant und nicht zu empfehlen.

In jedem Fall ist genau zu prüfen, ob die geplanten Tätigkeiten nicht zu hohe steuerliche Risiken mit sich bringen.

Die Zweigniederlassung einer ausländischen Kapitalgesellschaft ist grundsätzlich in das japanische Handelsregister einzutragen (Art. 818 Gesellschaftsgesetz) und unterliegt der Körperschaftsteuerpflicht. Die Hürden und rechtlichen Risiken sind jedoch höher, als bei einer Gründung einer japanischen Tochtergesellschaft.

Ein erhebliches Risiko ergibt sich daraus, dass eine haftungsrechtliche Abgrenzung von der ausländischen Gesellschaft nicht möglich ist und weiterhin aus dem Umstand, dass zwingend ein in Japan wohnhafter Vertreter der Zweigniederlassung einzutragen ist und dieser unbeschränkte Vertretungsbefugnis haben muss.

Auch steuerliche Nachteile sind möglich, insbesondere wenn die deutsche Gesellschaft ein sehr hohes Stamm- oder Grundkapital eingetragen hat, was dann auch in Japan entsprechend der Maßstab für eine steuerliche Einordnung ist.

Diese Risiken lassen sich alle umgehen, wenn gleich eine Tochtergesellschaft gegründet wird. Dies ist mittlerweile nahezu die Regel. Weiterhin ist die Eintragung einer Zweigniederlassung zum einen nicht kostengünstiger und dauert zudem länger, weil die Prüfung der rechtlichen Verhältnisse der Muttergesellschaft umfassend ist und zahlreiche Unterlagen zu übersetzen und einzureichen sind.

6.2. Die Gründung einer Tochtergesellschaft

6.2.1. Gesellschaftsformen

Als Kapitalgesellschaften stehen in Japan primär die *Kabushiki Kaisha* („KK“) und die *Godo Kaisha* („GK“) zur Verfügung. Die KK ist eine Aktiengesellschaft und die GK wird auch als *Limited Liability Company (LLC)* bezeichnet, welche 2006 nach der Abschaffung der japanischen GmbH (*Yugen Gaisha*) entsprechend dem Vorbild der amerikanischen Delaware LCC konzipiert worden ist. Mit der großen Gesellschaftsrechtsreform 2006 wurde aber auch die Aktiengesellschaft KK stark entschlackt und die Gestaltungsoptionen erheblich erweitert, so dass auch eine kleine Aktiengesellschaft mit nur einem *Director* und ab 1 JPY Grundkapital rechtlich möglich ist.

Beiden Gesellschaftsformen ist gemein, dass die Haftung der Gesellschafter auf die Kapitaleinlagen begrenzt ist.

Das Gesellschaftsgesetz kennt auch die offene Handelsgesellschaft (*Gomei Kaisha*) und die Kommanditgesellschaft (*Goshi Kaisha*). Diese Gesellschaftsformen sind in Japan wirtschaftlich nicht von ernstzunehmender Relevanz, weil eine konsequente Haftungsbegrenzung der Kapitalbeteiligten nicht möglich ist, und sie werden deshalb hier nicht weiter berücksichtigt.

Daneben gibt es eine *Limited Liability Partnership (LLP)*, die vornehmlich für Freiberufler in Betracht kommt.

6.2.2. Vergleich KK und GK

Die ganz überwiegende Anzahl der Kapitalgesellschaften in Japan sind KK. Die vergleichsweise neue GK hat sich im Verhältnis dazu bis heute nicht wirklich durchsetzen können. Von eingetragenen Kapitalgesellschaften sind nur 4,8 % GK (Statistik 2016). Bei Neugründungen liegt der Anteil mit 22,8 % (2018) zwar relativ hoch. Die Statistik allein erlaubt jedoch keine Bewertung, denn die GK wird zahlreich für reine Projektgesellschaften (Anlagenbetrieb etc., z.B. Solarparks) eingesetzt, oder auch für private Vermögens- und Grundstücksverwaltung. Bei Vertriebsgesellschaften oder Tochtergesellschaften dagegen hat sie sich kaum durchgesetzt. Dies liegt auch daran, dass die Marktakzeptanz der KK deutlich höher ist und dass sie traditionell die Kapitalgesellschaft für einen seriösen Markteintritt ist. Die frühere japanische GmbH war die ungeliebte Option für den kleineren Mittelstand. Da der Gründungsaufwand jetzt nahezu identisch ist (lediglich die Notwendigkeit der notariellen Beglaubigung der Satzung entfällt bei der GK) und nunmehr bei der KK auch keine höheren Anforderungen an das Grundkapital gestellt werden, ist bei Neugründungen von klassischen Unternehmen mit großem Abstand die KK die häufigere Wahl. Für Vertriebsgesellschaften empfiehlt sich deshalb nach wie vor aus Marketinggründen die KK.

Außerdem ist die GK nicht die optimale Gesellschaftsform, wenn Fremdgeschäftsführer bestellt werden sollen, weil im Grundsatz die GK vom geschäftsführenden Gesellschafter ausgeht. Das lässt sich allerdings in der Satzung gestalterisch umgehen.

Im Gegensatz zur KK gibt es im Falle der GK hinsichtlich der Verabschiedung von Jahresabschlüssen mehr Flexibilität im Verfahren.

6.2.3. Vorteile der GK bei Mehrzahl Gesellschafter oder begrenztem Geschäftszweck

Die GK eröffnet hinsichtlich der Möglichkeiten der Satzungsgestaltung einen großen Spielraum. Das ist vor allen Dingen dann interessant, wenn mehrere Gesellschafter im Boot sind und nicht gleichermaßen kapitalkräftig sind. Dann können gezeichnete Anteile und ein eingebrachtes Kapital auseinanderfallen. Diese Vorteile sind aber ohne Relevanz, wenn es um die Gründung einer reinen Tochtergesellschaft geht. Die GK eignet sich entsprechend aufgrund der flexiblen Gestaltungsmöglichkeiten gut für Joint Ventures. Geschäftsanteil und Kapitalbeteiligung dürfen auseinanderfallen, und auch die Gewinn- und Verlustverteilung darf einem anderen Schlüssel folgen, als das Verhältnis der Kapitalbeteiligung. Weiterhin ist sie auch die Gesellschaftsform der Wahl für Projektgesellschaften (Immobilienträger oder Anlagenprojekte, die beispielsweise unterhalb einer KK aufgehängt werden).

6.2.4. Gesellschaftsgründung

Sowohl für die KK als auch die GK gilt:

Für die Gründung muss zunächst ein Notartermin am Sitz der Muttergesellschaft in Deutschland bzw. in Österreich oder der Schweiz wahrgenommen werden, in welchem die Vertretungsberechtigten der Muttergesellschaft eine Gründungsvollmacht für den in Japan mit der Gründung betrauten Rechtsanwalt etc. unterzeichnen und notariell beglaubigen lassen. Zudem ist eine Apostille zwingend einzuholen. Wenn Manager oder Geschäftsführer der Muttergesellschaft ohne Wohnsitz in Japan als *Directors* eingetragen werden sollen, ist für deren Amtsannahmeerklärungen das gleiche Verfahren erforderlich, wobei es hierfür jedoch keiner Apostille bedarf.

Die Gründung einer Kapitalgesellschaft (KK oder GK) erfolgt über die Eintragung beim Legal Affairs Bureau, das ist das japanische Rechtsamt, welches u.a. die Funktionen des Handelsregister- und Grundbuchamtes bündelt. Es ist dem Justizministerium unterstellt. Im Falle der KK bedarf es zusätzlich vorab der Beglaubigung der japanischen Satzung der Gesellschaft durch einen japanischen Notar. Dieses Erfordernis entfällt bei der GK (dadurch ergibt sich eine Kostenersparnis von ca. 80.000 JPY (ca. 600 EUR). Der Einsatz einer Anwaltskanzlei oder eines Justizschreibers ist in Japan für die Verfahrensvorbereitung und Durchführung aller Verfahrensschritte (einschließlich notarieller Satzungsbeglaubigung im Falle der KK) zu empfehlen. Bzgl. der aus dem Sitzland der Muttergesellschaft beizubringenden Dokumente sind Übersetzungen in das Japanische erforderlich (eine Kanzlei in Japan mit Deutschlandbezug wird dies intern leisten und kontrollieren können). Außerdem ist zu beachten, dass die von japanischen Dienstleistern verwendeten Satzungsmuster und Unterlagen oft nicht den besonderen Anforderungen ausländischer Investoren entsprechen.

Vorsicht: Es gibt in Japan die Berufsgruppe der Verwaltungsschreiber (*Gyoseishoshi*), welche sich auf der englischsprachigen Visitenkarte oder Website oft als „*Lawyer*“ bezeichnen, tatsächlich aber keine Anwaltszulassung haben und keine Gründung durchführen dürfen. Manche von diesen Dienstleistern gründen eine Gesellschaft mit Ihrem Firmennamen und übertragen Ihnen dann die Geschäftsanteile. Das ist zwar rechtlich zulässig, stellt aber keine Gründung einer Tochtergesellschaft dar und bereitet bei der Zuordnung zu Ihnen als Gründungsgesellschafter Schwierigkeiten.

Bei der Festlegung des Grundkapitals sind bestimmte mögliche Steuervorteile strategisch zu berücksichtigen. Im Übrigen gilt, dass ab einem Grundkapital von einem Yen gegründet werden kann, es jedoch aus verschiedenen Gründen zu empfehlen ist ein Grundkapital von mindestens 3 Million JPY zu haben.

Die Übertragung von Anteilen an japanischen Kapitalgesellschaften an ausländische Investoren oder Muttergesellschaften sind der Bank of Japan zu melden (dies erfolgt nur einseitig und unterliegt keinem Genehmigungsverfahren).

6.3. Die Struktur der Kabushiki Kaisha (KK)

6.3.1. Mögliche Gesellschaftsorgane der KK

Gesellschaftsorgane sind die Hauptversammlung (*shareholder meeting*) und die Direktoren (*Directors*) bzw. der Verwaltungsrat (*Board of Directors* oder *BoD*). Die Hauptversammlung trifft alle grundlegenden Entscheidungen und wählt die *Directors*. Die Gesellschaft kann mit oder ohne *Board of Directors* geführt werden. Ohne einen *Board of Directors* ist ein einzelner geschäftsführender Direktor (*Representative Director*) als Organ ausreichend.

Wenn ein *Board of Directors* installiert werden soll, bedarf es mindestens dreier *Directors,* wovon mindestens einer die Geschäftsführungsbefugnis haben muss. Weiterhin ist für einen *Board of Directors* zwingend auch ein *Auditor* zu benennen.

Die Gestaltungsmöglichkeiten sind sehr flexibel. Es kann auch beliebig viele *Directors* geben, ohne einen *Board of Directors* einzurichten. Was sich konkret empfiehlt, hängt auch von der Art und Weise ab, wie die Gesellschaft formal geführt werden soll.

Wird ein *Board of Directors* installiert, dann muss dieses jedoch zwingend einmal im Quartal eine Sitzung abhalten und darüber ein Protokoll erstellen. Ansonsten gilt lediglich die Pflicht, einmal jährlich eine ordentliche Hauptversammlung durchzuführen.

Eine KK kann auch mit einer Prüfungskommission versehen werden, das setzt aber die Ernennung eines Auditors voraus. Bei einer reinen Tochtergesellschaft ist eine Prüfungskommission äußerst selten. Auch ist die Schaffung eines Prüfungs- oder Kontrollausschusses rechtlich möglich. In den seitens JETRO und sonstigen Stellen zur Verfügung gestellten Übersichten erscheinen dergleichen Optionen sehr kompliziert. Letztlich ist eine einfache Ausgestaltung für eine reine Tochtergesellschaft vollkommen ausreichend. Bei der Satzungsgestaltung sollte jedoch anwaltlicher Rat hinzugezogen werden.

Bei Großunternehmen (definiert als Aktiengesellschaften mit einem Kapital von 500 Millionen JPY oder mehr oder Gesamtverbindlichkeiten von 20 Milliarden JPY oder mehr) und auch soweit die Aktien frei auf dem Markt gehandelt werden sollen, sind weitere Voraussetzungen zu erfüllen, die hier jedoch nicht vertieft werden sollen. Auch gelten dann zusätzliche steuerliche Rahmenbedingungen. Diese Anforderungen sind obsolet, wenn Sie schlicht in der Satzung festlegen, dass die Übertragung von Aktien der Gesellschaft unter Genehmigungsvorbehalt gestellt wird. Am sichersten ist ein Genehmigungsvorbehalt der Hauptversammlung.

6.3.2. Der Representative Director

Die formalen Anforderungen an einen einzutragenden *Representative Director* sind nicht hoch.

Seit 2015 ist ein *Representative Director* mit Wohnsitz in Japan rechtlich nicht mehr erforderlich. Soweit er in Deutschland ansässig ist, hat er in Deutschland einen Notartermin wahrzunehmen und muss zwecks Gründung nicht nach Japan reisen. Soweit er in Japan ansässig ist, bedarf es

lediglich eines persönlich beim Rathaus des Wohnsitzes registrierten Siegels. Das gleiche gilt bei einer Mehrzahl von *Representative Directors*.

Was ist der Unterschied zu einem einfachen *Director*? Der einfache *Director* hat keine formale Vertretungsmacht nach außen. Soweit es einen *Board of Directors* gibt, ist er zwingend Mitglied des *Board of Directors*.

6.3.3. Welche Risiken ergeben sich aus der Anstellung von Fremdgeschäftsführern?

Ein geschäftsführender Gesellschafter hat ihn Japan zwingend Alleinvertretungsbefugnis. Eine Beschränkung der Alleinvertretungsbefugnis im Handelsregister ist nicht möglich. Möglich ist eine Einschränkung der Geschäftsführungsbefugnis lediglich im Innenverhältnis unter Festlegung von Beschluss- oder Genehmigungsvorbehalten.

Eine weitere Möglichkeit der Risikoeingrenzung in einer Anfangsphase ist, einen lokalen Manager in Japan zunächst lediglich zum einfachen *Director* zu berufen und gleichzeitig einen der Manager der deutschen Muttergesellschaft als *Representative Director* einzutragen und dessen Geschäftsführersiegel beispielsweise treuhänderisch durch einen Rechtsanwalt in Japan verwahren zu lassen.

6.4. Joint Venture und Übernahme

Restriktionen für ausländische Investoren gibt es im Grundsatz nicht. Japanische Partner oder etwa ein Joint Venture sind rechtlich nicht erforderlich. Eine japanische Kapitalgesellschaft kann vollständig in ausländischen Händen liegen. Sie kann aber auch als Gemeinschaftsunternehmen (Joint Venture) mit einem japanischen Partner ausgestaltet sein. Möglich ist die Neugründung wie auch der Einstieg in ein bereits bestehendes Unternehmen. Die Entscheidung für oder gegen ein Joint Venture ist gut zu überlegen – ein Partner vor Ort mag den Markteinstieg erleichtern und beschleunigen, aber mittel- oder langfristig die gewünschte Entwicklung schwieriger gestalten. Daher sind die vertraglichen Vereinbarungen sorgfältig auszugestalten, um sich nicht künftige Handlungsspielräume zu verbauen. Soll der Name des deutschen Beteiligungsunternehmens verwendet werden, ist sicherzustellen, dass dies nur für die Dauer der Beteiligung gilt.

Statt der Übernahme der Anteile (*share deal*) mag im Einzelfall die Übertragung der relevanten Unternehmensbestandteile (*asset deal*) interessanter sein. Beide Varianten sind abzuwägen, weil sich damit die vor der Transaktion durchzuführende Due Diligence ggf. reduziert, insbesondere bei Gesellschaften mit einer langen und komplizierten Vorgeschichte. Bei Verschmelzungen und Unternehmenskäufen ist die Einhaltung des japanischen Kartellrechts sicherzustellen.

7. Gibt es in Japan Investitionsförderungen?

7.1. Freihandelsabkommen

Japan ist Mitglied der Welthandelsorganisation WTO und hat 2019 ein Freihandelsabkommen mit der EU geschlossen. Ein solches schloss es mit der Schweiz als Vorreiter bereits ein Jahrzehnt früher, im Jahr 2009.

7.2. Sonderzonen

Es gibt zudem Pilotprojektförderungen für Strukturreformen und Regionalförderungen, welche auch ausländischen Investoren offenstehen, und steuerliche Förderungen für Forschung und Entwicklung in Japan. Aktuelle Programme und Voraussetzungen können konkret projektbezogen beim *Ministry of Economy, Trade and Industry (METI)* abgefragt werden.

7.3. Steuerreduzierungen für Anlageninvestitionen

Auch ausländische Investoren können an diesem Programm partizipieren. Voraussetzung ist, dass ein "Unternehmensprojekt, das die lokale Wirtschaft stimulieren kann" gemäß den von der zuständigen Präfektur und Gemeinde ausgearbeiteten, grundlegenden Plänen vorbereitet, ein von der betreffenden Präfektur genehmigter Geschäftsplan vorgelegt und eine Bestätigung des zuständigen Ministeriums eingeholt wird.

Umfasst sind Investitionen in a.) Maschinen, Geräte und Einrichtungen für welche 40 % Sonderabschreibung, 4 % Steuerabzug (unter bestimmten Voraussetzungen auch 50 % Sonderabschreibung, 5 % Steuerabzug) beantragt werden können sowie b.) Gebäude, flankierende Einrichtungen und Anlagen für welche 20 % Sonderabschreibung und 2 % Steuerabzug gewährt werden können. Maximalvolumen der steuerlich begünstigten Investitionen sind 8 Milliarden JPY und der maximale Steuerabzug sind 20 % des Betrags der Körperschaft- oder Einkommenssteuer in dem betreffenden Zeitraum.

Dieses Programm kann für Investitionen in Produktionsunternehmen interessant sein.

7.4. Förderungen auf Präfekturebene

Daneben bieten einzelne Präfekturen Förderungen für Investitionsansiedlungen. Das kann sich auf Zurverfügungstellung kostenloser oder kostenreduzierter Büroflächen als auch Produktionsstandorte beziehen.

8. Was ist im japanischen Arbeitsrecht zu beachten?

8.1. Rahmenbedingungen und Abschluss von Arbeitsverträgen

8.1.1. Allgemeine Rahmenbedingungen

Das Arbeitsrecht in Japan ist sehr stark reguliert und bietet einen umfassenden Arbeitnehmerschutz. Die wichtigsten Regelungen finden sich im Arbeitsstandardgesetz und im Arbeitsvertragsgesetz. Daneben gibt es auch eine recht komplexe Rechtsprechung, welche insbesondere die Arbeitsbedingungen und den Kündigungsschutz betrifft.

Im Grundsatz stehen ähnliche Optionen zur Verfügung wie in Deutschland: unbefristetes Arbeitsverhältnis, befristete Arbeitsverträge und Teilzeitarbeitsverträge. Daneben sind auch *Independent Contractor* Agreements für freie Mitarbeiter möglich, wozu jedoch die Rechtsprechung sehr restriktiv ist und der Rechtsprechung zur Scheinselbstständigkeit in Deutschland und Österreich nicht unähnlich ist.

In Japan überwacht die Arbeitsnormenaufsichtsbehörde die Einhaltung der gesetzlichen Mindeststandards. Die Behörden sind für die Arbeitnehmer jederzeit ansprechbar und werden sich bei offensichtlichen Verstößen auch involvieren.

8.1.2. Sprache der Arbeitsverträge

Es ist anzuraten, Arbeitsverträge zweisprachig in Japanisch und Englisch bzw. Deutsch abzufassen, da bei nicht exakter Terminologie einer Übersetzung eines englischsprachigen Vertrages in das Japanische Auslegungsprobleme auftreten können, die in der Regel zu Lasten des Arbeitgebers gehen. Voraussetzung ist zudem, dass der Arbeitnehmer in der Lage ist, die Bedingungen vollständig und ausreichend zu verstehen. Verfügt der betreffende Arbeitnehmer nicht über herausragende Kenntnisse der englischen Sprache, ist ein Vertrag nur auf Englisch riskant. Wenn es zu einem Arbeitsschiedsverfahren (*rodoshimpan*) oder einem Zivilprozess kommt, besteht die Gefahr, dass der betroffene Arbeitnehmer geltend macht, er habe eine entscheidende Formulierung im Vertrag missverstanden und sein Englisch sei für spezifische rechtliche Formulierungen nicht ausreichend. Dementsprechend werden insbesondere solche Bedingungen, welche individualvertraglich vom Arbeitsstandardgesetz abweichen, unter Umständen am Ende nicht als wirksam vereinbart angesehen. Um dieses Risiko zu vermeiden, empfehlen wir zweisprachige Arbeitsverträge. Dieses Risiko ist in Japan besonders hoch, da die durchschnittlichen Englischkenntnisse nicht sehr ausgeprägt sind, selbst wenn gute Englischkenntnisse in der Stellenbeschreibung als Bedingung genannt werden.

8.1.3. Individualisiertes Vertragsangebot

In einem für einen bestimmten Kandidaten individualisierten Vertragsangebot müssen nach japanischem Arbeitsrecht bereits alle wesentlichen Bedingungen des Arbeitsvertrages enthalten sein. Für Überraschungen kann in Japan sorgen, dass bei Annahme des Angebotes bereits ein Arbeitsverhältnis zu Stande kommt, noch bevor ein Arbeitsvertrag formal unterschrieben oder

gesiegelt worden ist. Außerdem hat dies zur Folge, dass bei unvollständiger Kommunikation der wesentlichen Bedingungen ein Vertrag dann ohne diese Bedingungen (zum Beispiel betreffend eine Befristung oder Überstundenpauschalabgeltung etc.) als geschlossen angesehen werden kann.

Im Falle von Stellenausschreibungen müssen bereits alle Kernbedingungen schon in einer nicht individualisierten Form aufgenommen werden. Der Kandidat, welcher sich daraufhin bewirbt, muss jedoch anfangs auf weitergehende oder abweichende Bedingungen hingewiesen werden.

Eine mögliche Lösung ist auch, bereits bei Anbieten einer Position den Entwurf eines (rechtlich final geprüften) Arbeitsvertrages vorzulegen.

8.1.4. Employment Rules

Es ist zu beachten, dass für alle Mitarbeiter außer *Directors* (Geschäftsleitung) verbindliche betriebliche Beschäftigungsrichtlinien eingeführt werden müssen, sobald es zehn oder mehr Arbeitnehmer pro Betriebsstätte gibt. Solche *„Employment Rules"* (oder auch *„Employment Handbook"*) sind sehr komplex und haben einen sehr weitgehenden Mindestinhalt. Wichtig ist hier die Implementierung von dem Arbeitgeber günstigeren Bedingungen und Ergänzungen jenseits der offiziellen Muster, im rechtlich möglichen Rahmen. In der Regel ist das ein größeres anwaltliches Beratungs- und Gestaltungsprojekt. Die Ausgestaltung – im Regelfall bei Tochtergesellschaften bilingual – ist entsprechend zeitaufwendig, weshalb die ausländischen Investoren das oft erst erwägen, wenn tatsächlich zehn Mitarbeiter erreicht sind.

8.2. Unbefristeter und befristeter Arbeitsvertrag

8.2.1. Unbefristete Arbeitsverträge

Angestellte in einem unbefristeten Arbeitsverhältnis sind nur unter sehr engen Voraussetzungen kündbar. Der Kündigungsschutz gilt bereits bei einem Arbeitnehmer. Um hier den sehr engen rechtlichen Rahmen möglichst voll auszuschöpfen, ist es wichtig, eine strukturierte Gestaltung des Arbeitsvertrages vorzunehmen und auch erwartete Kenntnisse und Fähigkeiten sowie Pflichten in einer Job Description genau zu definieren.

Im Grundsatz ist auch in Japan eine Probezeit von sechs Monaten möglich und zu empfehlen. Im Detail sind die Anforderungen aber für eine Beendigung in der Probezeit strenger als in den D-A-CH-Ländern. Es bedarf auch in der Probezeit einer formalen Kündigung mit einer Frist von 30 Tagen und einem Kündigungsgrund, wobei hier die Anforderungen nicht so hoch sind wie nach der Probezeit. Es müssen Gründe aufgetreten sein, die zum Zeitpunkt der Einstellung noch nicht ersichtlich waren und es muss objektiv gerechtfertigt sein, die Weiterbeschäftigung des betreffenden Arbeitnehmers aus dem angeführten Grund abzulehnen.

Für Überraschungen sorgt, dass Arbeitnehmer dagegen nach dem japanischen BGB jederzeit mit einer Frist von 14 Tagen kündigen können und längere vertragliche Fristen in der Regel unwirksam sind. Anders als im deutschsprachigen Raum beruhen entsprechende Kündigungsfristen nicht auf Gegenseitigkeit.

8.2.2. Befristete Arbeitsverträge

Eine Befristung von Arbeitsverträgen ist möglich für Zeiträume zwischen einem Monat[51] und drei Jahren (für besondere Qualifikationen auch fünf Jahre Befristung). Üblich ist eine Befristung von einem Jahr.

Grundsätzlich sind befristete Arbeitsverträge verlängerbar. Bei mehrfacher Verlängerung kann ein befristeter Vertrag aber als unbefristetes Arbeitsverhältnis ausgelegt werden. Als allgemeine Regel gilt, dass ein Arbeitsverhältnis, das durch Verlängerungen insgesamt mehr als fünf Jahre besteht und fortgesetzt werden soll, auf Wunsch des Arbeitnehmers in einen unbefristeten Arbeitsvertrag umzuwandeln ist. In bestimmten Konstellationen kann dieser Anspruch aber auch schon früher eintreten, insbesondere bei Laufzeiten von nur einem Jahr.

Zu beachten ist, dass eine vertragliche Probezeit bei befristeten Verträgen in der Regel nicht durchsetzbar ist, weil die Anforderungen an Kündigungsgründe dann sehr hoch sind. Es ist zudem schwierig für befristete Verträge qualifiziertes (Englisch sprechendes!) Personal zu bekommen.

Bei Teilzeitarbeitsverträgen gilt im Grundsatz das gleiche: unbefristet oder mit Befristung. Der Unterschied zu Vollzeitverträgen ist primär die geringere Wochenarbeitszeit und die Sozialversicherung (siehe unten).

8.3. Lohn und Gehalt

8.3.1. Lohnniveau

In Japan gilt ein gesetzlicher Mindestlohn, welcher je nach Präfektur etwas unterschiedlich ausfällt. Für Tokyo gelten 1.013 JPY pro Stunde (ca. 8 EUR, Stand Okt. 2020). Wenn Sie darüber bleiben, was die Regel sein wird, sind Sie für ganz Japan auf der sicheren Seite, da Tokyo in der Regel den höchsten Mindestlohn ansetzt.

Im Durchschnitt ist das Lohnniveau etwas niedriger als in der D-A-CH-Region. Allerdings gilt für erfahrenes Personal, wenn dieses auch noch Englisch kommunizieren können soll, dass man deutlich über dem Durchschnittslohn ansetzen muss. Dazu kommt, dass ein ausländischer Arbeitgeber (und eine Tochtergesellschaft eines ausländischen Unternehmens wird subjektiv von japanischen Arbeitnehmern als „ausländisch“ bewertet) nicht gleichermaßen die Sicherheit einer langfristigen oder gar lebenslangen Anstellung bietet wie ein großer japanischer Arbeitgeber. Das rechtfertigt die Erwartung eines gewissen Aufschlags.

8.3.2. Verhandlungen über Gehälter

Gehälter sollten in Japan immer auf Bruttobasis (*gross*) kommuniziert werden. Niemals darauf einlassen, wenn ein Kandidat nach dem Nettolohn fragt. Das ist in Japan genauso wenig üblich

51 Es sind rechtlich auch befristete stundenweise Beschäftigung oder Tagesverträge möglich.

wie in Deutschland, und es ist manchmal nur ein Verhandlungsansatz zu kommunizieren, man hätte einen Gehaltsvorschlag als „Netto“ verstanden.

Bei Vertragsverhandlungen ist es in Japan entscheidend, ein Jahresgehalt anzugeben. Traditionell gibt es in Japan einen Winter- und einen Sommerbonus. Dies entspricht defacto dem 13. und 14. Monatsgehalt nach unserem Verständnis. Die Vereinbarung dieser beiden zusätzlichen Gehälter ist nicht obligatorisch. Wird jedoch bei Verhandlungen ein Monatsgehalt kommuniziert, wird dies auf japanischer Seite automatisch im Kopf mit 14 multipliziert. Das vereinbarte Jahresgehalt kann dann bei der Detailgestaltung immer noch durch 14 geteilt werden oder durch 12 Monate. Welche Vorgehensweise gewählt wird, ist frei vereinbar.

Anmerkung: Damit „Bonus“ nicht als ein Zahlungsanspruch verstanden wird, sind unbedingt bereits mit dem Arbeitsvertrag die Kriterien (z.B. Geschäftserfolg oder persönliche Performance) für einen solchen „*Incentive Bonus*“ festzulegen.

Personalvermittler in Japan verlangen in der Regel 35 % des Jahresgehalts als Provision. Sie neigen dazu, ein hohes Gehalt als notwendig zu forcieren, weil dann auch die Provision steigt. Bei Verträgen mit Personalvermittlern möglichst Teilrückzahlungen aushandeln, für den Fall, dass ein Mitarbeiter während der Probezeit aufhört oder sich nicht bewährt und deshalb gekündigt werden muss.

8.3.3. Betriebspension

In Japan ist es üblich, eine „Betriebspension“ (Englisch: *„Retirement Pension“*) zu zahlen. Das ist keine altersabhängige „Pension“ im Wortsinne, sondern eine Einmalzahlung bei Ausscheiden aus dem Unternehmen, unabhängig davon, wann und aus welchem Rechtsgrund die Beendigung des Arbeitsverhältnisses erfolgt. Dabei wird die Dauer der Betriebszugehörigkeit (Anzahl Jahre) mit dem letzten Gehalt multipliziert und wiederum mit einem Faktor zwischen 1,0 und 2,5 multiplizierend erhöht. Möglich und in größeren Unternehmen nicht unüblich ist ergänzend eine Koppelung an ein Bewertungssystem bzgl. individueller Leistungen nach Punkten. Wenn ein solches System eingeführt wird, sollte dies für alle Arbeitnehmer gleichermaßen gelten (nicht aber für *Directors*, die nicht als Arbeitnehmer geführt werden und für die ähnliches gesondert vereinbart werden kann). Eine Betriebspension ist nicht obligatorisch, wird aber meist von japanischen Kandidaten erwartet und nachgefragt. Wenn man dafür keine Rückstellungen tätigen will, kann entsprechend einfach ein etwas höheres Gehalt gezahlt werden, was dann auch explizit in diesem Kontext kommuniziert werde sollte. Diese Lösung ist bei ausländischen Investoren mit kleiner Tochtergesellschaft häufiger zu sehen.

8.4. Arbeitszeit und freie Tage

8.4.1. Arbeitszeit

Die Arbeitszeit darf grundsätzlich acht Stunden pro Tag zuzüglich einer einstündigen Pause und 40 Stunden pro Woche ("gesetzliche Arbeitszeiten") nicht überschreiten. Die Standardarbeitswoche ist eine Fünftagewoche von Montag bis Freitag. In bestimmten Branchen ist jedoch Samstags- und auch Sonntagsarbeit üblich und rechtlich möglich, beispielsweise im Einzelhandel. Dafür müssen jedoch spezifische arbeitsvertragliche Regelungen getroffen werden.

8.4.2. Überstunden und Arbeit an Sonntagen und Feiertagen

Die Kontrolle der Arbeitszeiten ist Arbeitgeberpflicht. Bei der Überwachung der Arbeitszeit ist es immer notwendig, die Zeit objektiv zu erfassen, z.B. mittels Stempelkarten, einer entsprechenden App oder zumindest der Einloggzeiten des Computers. Sollte man gezwungen sein, die Mitarbeiter ihre Arbeitszeiten selbst kontrollieren zu lassen, müssen Maßnahmen ergriffen werden, um die erfassten Zeiten zu prüfen. Dies ist dann zu protokollieren.

Wenn ein Arbeitgeber von seinen Angestellten verlangt, Mehrarbeit über die Regelarbeitszeit hinaus oder an gesetzlich arbeitsfreien Tagen zu leisten, muss er eine mit den Arbeitnehmern getroffene Vereinbarung über Mehrarbeit dem Leiter der örtlich zuständigen Arbeitsnormenaufsichtsbehörde einreichen. Diese muss den vorgegebenen Formalien entsprechen und in japanischer Sprache erstellt werden. Dies kann auch anwaltlich vorbereitet werden.

Wenn ein Arbeitgeber seine Arbeitnehmer ohne eine solche Vereinbarung zu Überstunden oder Mehrarbeit an arbeitsfreien Tagen zwingt, kann dies einen Straftatbestand darstellen.

Zuschläge für Mehrarbeit sind gemäß folgenden gesetzlich vorgegebenen Sätzen zu berechnen und zu vergüten:

a. Zusätzliche Zahlungen für Überstunden

- monatliches Grundgehalt
  ÷ monatlicher Durchschnitt der festen Arbeitsstunden
  × 0,25 (wenn unter 60 Std. pro Monat)

b. Zusätzliche Zahlungen für Arbeit an Sonntagen bzw. gesetzlich arbeitsfreien Tagen

- monatliches Grundgehalt
  ÷ monatlicher Durchschnitt der festen Arbeitsstunden
  × 0,35

c. Zusätzliche Zahlungen für späte Nachtarbeit (zwischen 22.00 Uhr und 5.00 Uhr)

- monatliches Grundgehalt
  ÷ monatlicher Durchschnitt der festen Arbeitsstunden
  × 0,25

Wenn der Überstundenausgleich nicht ordnungsgemäß geleistet wird, kann der Arbeitnehmer bei Vertragsende aufgrund der Gesetzesänderung in 2020 rückwirkend für 5 Jahre entsprechende Nachzahlungen verlangen (für eine noch nicht festgelegte Übergangszeit gilt derzeit aber noch eine Beschränkung auf 3 Jahre).

Hinweis: Personen in Führungs- oder Managementpositionen unterliegen nicht den Regelungen zu Arbeitszeiten, Pausen und freien Tagen (mit Ausnahme der Regelungen zur Nachtarbeit). Ob diese Voraussetzungen vorliegen, muss aufgrund der tatsächlich übertragenen Aufgaben und Verantwortlichkeiten bei der Vertragsgestaltung rechtlich genau geprüft werden, damit es nicht bei Vertragsbeendigung zu Überraschungen kommt und Nachzahlungen für Mehrarbeit fällig werden. Im Grundsatz ist das ähnlich wie in Deutschland, die Detailanforderungen, an denen es dann scheitern kann, sind aber anders.

8.4.3. Sondervereinbarungen zur Überstundenabgeltung

Ähnlich wie in Deutschland kann grundsätzlich vereinbart werden, dass auch Überstunden (max. 45 Überstunden pro Monat) im Grundgehalt mitvergütet sind. Diese müssen dann im Arbeitsvertrag genau aufgeschlüsselt und mit der Sondervereinbarung der Aufsichtsbehörde gemeldet werden (siehe oben).

8.4.4. Flexibles Arbeitszeitsystem

Es ist möglich, ein System für flexible Arbeitszeiten zu implementieren. Dieses beinhaltet in der Regel eine Kernarbeitszeit, was jedoch nicht zwingend ist.

Voraussetzung ist jedoch, dass die davon betroffenen Mitarbeiter nicht mehr als die gesetzlich festgelegte durchschnittliche Arbeitszeit in einem bestimmten Zeitraum (in der Regel in einem Monat, in Ausnahmefällen, je nach Art der Tätigkeit, bis zu max. drei Monaten) arbeiten dürfen. In diesem Fall muss jedoch eine Betriebsvereinbarung mit den Mitarbeitern getroffen werden, bevor ein flexibles Arbeitszeitsystem eingeführt werden kann. Diese ist dann auch wieder bei der Aufsichtsbehörde einzureichen.

8.4.5. Bezahlter Urlaub

Arbeitgeber müssen Arbeitnehmern, die seit dem Einstellungsdatum sechs aufeinander folgende Monate gearbeitet haben, 10 Tage bezahlten Urlaub gewähren, und zwar an mindestens 80 Prozent aller planmäßigen Arbeitstage (Arbeitstage nach Vertrag und Kalender). Dieser bezahlte Urlaub kann in einem Stück oder geteilt genommen werden. Wenn der Antrag eines Arbeitnehmers auf bezahlten Urlaub den normalen Geschäftsgang behindert, kann der Arbeitgeber den Arbeitnehmer unter bestimmten Voraussetzungen auffordern, diesen bezahlten Urlaub zu einem anderen

Zeitpunkt zu nehmen. Die Anzahl der Tage des bezahlten Urlaubs, auf die ein Arbeitnehmer Anspruch hat, erhöht sich proportional zur Dauer der Betriebszugehörigkeit. Das Maximum beträgt 20 Tage, welches gesetzlich nach 6 Jahren Betriebszugehörigkeit erreicht wird. Bessere Konditionen darf der Arbeitgeber selbstverständlich beliebig anbieten.

Wenn Arbeitnehmer aus einem bestehenden Arbeitsverhältnis rekrutiert werden und bereits 20 Tage erreicht haben, kann es bei Verhandlungen eine Motivation sein, wenn man 20 Tage ab dem ersten Jahr anbietet und im Vertrag festlegt.

Der Anspruch auf bezahlten Jahresurlaub verfällt nach zwei Jahren ab dem Tag der Anspruchsentstehung. Die Inanspruchnahme von mindestens 5 Tagen pro Jahr ist obligatorisch, und die Koordination ist die Pflicht des Arbeitgebers (Bußgelder können verhängt werden).

8.4.6. Keine Lohnfortzahlung im Krankheitsfall

Japan kennt keine Lohnfortzahlung im Krankheitsfall; die Arbeitgeberanteile an der Sozialversicherung sind jedoch im Krankheitsfall zwingend weiter zu zahlen. Aus Motivationsgründen steht es dem Arbeitgeber aber frei, eine festgelegte Anzahl an Tagen mit Lohnfortzahlung pro Jahr im Vertrag anzubieten. Häufig zu sehen sind hier, insbesondere bei ausländischen Investoren, fünf Tage pro Jahr.

Japaner sind entsprechend zurückhaltend damit, ihren Jahresurlaub zu nehmen, weil sie diesen auch für Krankheitsfälle aufsparen wollen, um Lohnausfälle zu vermeiden.

8.4.7. Gesetzliche Feiertage und übliche Betriebsferien

Es gibt in Japan mehr gesetzliche Feiertage als z.B. in Deutschland. Da an diesen Tagen in der Regel nicht gearbeitet wird (außer in bestimmten Branchen), gleicht das etwas die geringe Zahl an Urlaubstagen aus. Zu beachten ist dabei insbesondere eine Reihung von Feiertagen Ende April und Anfang Mai (*„Golden Week"*), wo häufig auch an den wenigen Brückentagen Urlaub genommen wird, so dass man hier – je nach Kalender – auf bis zu 10 freie Tage kommt. Das ist ein ungünstiger Zeitpunkt zum Beispiel auch für Geschäftsreisen nach Japan, weil man praktisch keine Termine machen kann. Ähnlich ist es in der vorletzten Septemberwoche („*Silver Week*").

Davon zu unterscheiden sind übliche Betriebsferien. Das betrifft in der Regel traditionell den Jahreswechsel (nicht Weihnachten!) und das Totenfest Mitte August. Üblich ist es, dass Unternehmen vom 28. Dez. bis 3. oder 4. Januar Betriebsferien vorgeben, in welchen das Unternehmen geschlossen ist. Es entsteht hier häufig ein Missverständnis: Arbeitnehmer haben dann frei, ohne dass dafür Urlaub zu nehmen ist. Der 1. Januar ist ohnehin gesetzlicher Feiertag in Japan.

Im August ist dies anders: Zum traditionellen Totenfest gibt es keine gesetzlichen Feiertage.

Die Tage der Betriebsferien kann das Unternehmen jedes Jahr neu festlegen, angepasst an die Werktage entsprechend des Kalenders des jeweiligen Jahres. Diese Betriebsferien sind zwar üblich, aber nicht obligatorisch. Der japanische Arbeitnehmer erwartet dies aber als selbstverständlich. Es

ist deshalb aus Motivationsgründen zu empfehlen Betriebsferien einzukalkulieren und nicht unreflektiert einfach deutlich mehr Urlaubstage anzubieten als gesetzlich vorgesehen.

8.5. Direktoren und Geschäftsführeranstellung

Die Anstellung von *Directors* (*Representative Directors* und einfache *Directors*) stellt einen Sonderfall dar. Ein *Representative Director* hat in Japan grundsätzlich keinen Arbeitsvertrag, sondern mit diesem wird eine Mandatierungsvereinbarung oder auch ein Direktorenvertrag geschlossen. Die Basis dafür ist die Satzung der Gesellschaft. Bei der Satzungserstellung ist deshalb eine etwaig geplante Fremdgeschäftsführung bereits strategisch zu berücksichtigen. Im Gegensatz zu Arbeitnehmern ist bei *Directors* auch eine längere Kündigungsfrist des *Directors* in gewissem Rahmen frei vereinbar.

Wichtiger Punkt ist die Einschränkung der unbeschränkten Vertretungsbefugnis im Innenverhältnis. Eine sorgfältige Vertragsgestaltung mit anwaltlicher Unterstützung ist anzuraten.

Was „einfache" *Directors* (Direktoren ohne Vertretungsbefugnis) anbetrifft, so gilt für diese das gleiche. Rechtlich ist aber bei diesen auch eine Anstellung nach Arbeitsrecht möglich, weshalb eine klare Vertragsgestaltung hier unabdingbar ist, um für das Unternehmen vorteilhaftere Bedingungen als das Arbeitsrecht wirksam vereinbaren zu können.

8.6. Sozialversicherung

Das Sozialversicherungssystem in Japan ist ein Pflichtbeitragssystem, welches auf zwei Säulen aufbaut: Angestelltensozialversicherung und Staatliche Sozialversicherung. Bei Angestellten in einem Vollzeitarbeitsverhältnis ist der Arbeitgeber verpflichtet, den Angestellten zur Angestelltensozialversicherung anzumelden und die Beiträge abzuführen. Nicht berufstätige Ehegatten und Kinder werden mitversichert. Für alle anderen Fälle steht die Staatliche Sozialversicherung als Auffangsozialversicherung zur Verfügung, wobei hier der Versicherungsnehmer die Beiträge allein zu zahlen hat (dies gilt zum Beispiel für freie Mitarbeiter).

Die Angestelltensozialversicherung setzt sich, wie in Deutschland und Österreich, zusammen aus der Kranken- und Rentenversicherung sowie der Pflegeversicherung (zusammen als „Sozialversicherung" bezeichnet). Die Beiträge untergliedern sich in einen Arbeitgeber- und einen Arbeitnehmeranteil, welche beide vom Arbeitgeber abzuführen sind. Daneben gibt es die Arbeitslosenversicherung und die gesetzliche Unfallversicherung (zusammen in Japan als „Arbeitsversicherung" bezeichnet), für welche der Arbeitgeber wie in Deutschland Pflichtbeiträge abführen muss. Überschlägig können die Sozialversicherungs- und Arbeitsversicherungsbeiträge etwa wie folgt kalkuliert werden: Ca. 14 % werden vom Bruttolohn als Arbeitnehmeranteil abgezogen und weitere ca. 14 % kalkuliert auf Basis des Bruttolohns sind als Arbeitgeberanteil zu entrichten. Dies sind keine verbindlichen Prozentsätze, da die Berechnung kompliziert und gehaltsabhängig ist.

Der Umfang der Sozialversicherungspflicht bei Teilzeitkräften bestimmt sich nach der Anzahl vereinbarter Wochenstunden. Unter 20 Wochenstunden entfällt eine Sozialversicherungspflicht.

Das deutsche System war zu wesentlichen Teilen Vorbild für Japan und auch in jüngster Zeit noch wurde eine teilweise nach dem deutschen Modell konzipierte Pflegeversicherung eingeführt. Allerdings gilt in Japan eine Pflichtmitgliedschaft erst ab dem 40. Lebensjahr.

Nach Gründung einer Gesellschaft muss diese als Arbeitgeber diesen Versicherungssystemen beitreten und entsprechende Arbeits- und Sozialversicherungsmeldeformulare an die Sozialversicherungsbehörden einreichen. In der Regel koordiniert dies der Steuerberater der Gesellschaft, welcher meist einen Sozialversicherungsexperten im Team hat.

Die oben genannten Bedingungen gelten auch für einen ohne Arbeitsvertrag eingestellten *Director*, mit Ausnahme der Arbeitsversicherung, bestehend aus Arbeitslosenversicherung und gesetzlicher Unfallversicherung.

8.7. Ausländische Arbeitnehmer

Soweit Arbeitnehmer mit einem Arbeitsvertrag vom europäischen Mutterhaus befristet nach Japan entsandt werden („*Expatriates*“) und der bestehende Arbeitsvertrag beibehalten wird, gilt weiterhin das deutsche (bzw. Schweizer oder österreichische) Arbeitsrecht.

Es haben jedoch die steuer- und sozialversicherungsrechtlichen Vorschriften Japans und japanische Schutznormen für Arbeitnehmer Vorrang hinsichtlich aller Arbeitnehmerleistungen, die in Japan zu erbringen sind. Auch der Gerichtsstand ist zwingend ein japanischer Gerichtsstand. Die zuwiderlaufenden Bestimmungen sind unwirksam.

Es gibt ein Rentenversicherungsabkommen zwischen Deutschland und Japan, was hinsichtlich der in Japan erlangten Rentenansprüche zu beachten ist und für nach Japan entsandte *Expatriates* relevant ist[52]. Zwischen der Schweiz und Japan besteht auch ein Abkommen über die soziale Sicherheit[53]. Mit Österreich besteht ein solches Abkommen leider nicht.

Für den Antrag auf eine Arbeitserlaubnis ist jedoch ein japanischer Arbeitsvertrag mit dem Mitarbeiter nachzuweisen. Dies kann zu widersprüchlichen Bedingungen führen, bzgl. derer dann die Bedingungen des japanischen Vertrages Vorrang für die Zeit der Tätigkeit in Japan haben.

52 Broschüre der Deutschen Rentenversicherung zum Deutsch-Japanischen Sozialversicherungsabkommen: https://www.deutsche-rentenversicherung.de/SharedDocs/Downloads/DE/Broschueren/international/weitere_abkommen/27_arbeiten_in_deutschland_und_japan.html

53 Abkommen über die soziale Sicherheit zwischen der Schweiz und Japan: https://www.bsv.admin.ch/dam/bsv/de/dokumente/int/merkblaetter/informationen_zumabkommenueberdiesozialesicherheitzwischendersch.pdf.download.pdf/informationen_zumabkommenueberdiesozialesicherheitzwischendersch.pdf

Die Staatsangehörigkeit spielt bei der Bewertung als „*Expatriate*“ in der Regel keine Rolle. Zu beachten sind jedoch bei nicht-japanischen Staatsangehörigen aufenthaltsrechtliche Bestimmungen. Wenn der Arbeitsvertrag mit dem Mutterhaus bereits länger als ein Jahr läuft, wird in der Regel unter bestimmten Voraussetzungen ein Arbeitsvisum erteilt.

Eine Arbeitserlaubnis außerhalb einer Entsendung wird nur für bestimmte Qualifikationen und Berufsgruppen erteilt (Ausnahme sind Ausländer, die bereits einen Status mit dem Recht zur Arbeitsaufnahme innehaben – insbesondere Ehepartner japanischer Staatsangehöriger etc.). Details sind ggf. in individueller anwaltlicher Beratung zu besprechen.

Vorsicht bei Verträgen mit Muttergesellschaft:

Häufig wird Personal von Deutschland/Österreich/Schweiz aus akquiriert; dabei wird oft zunächst ein Arbeitsvertrag mit dem Mutterhaus geschlossen. Das geschieht meist, um den Arbeitnehmer kurzfristig zu binden, ohne das arbeitsvertragliche Procedere in Japan abzuwarten. Hier ist Vorsicht geboten, weil dann am Ende oft zwei Arbeitsverträge parallel wirksam sind. Ist zunächst eine temporäre Bindung des Kandidaten seitens des Mutterhauses erforderlich, sollte anwaltlicher Rat für die vertragliche Konstruktion eingeholt werden.

9. Wie ist das Steuerrecht in Japan aufgebaut?

Die für ein Investment in Japan wesentlichen Steuern sind die Körperschaftsteuer, Quellensteuer und Einkommenssteuer sowie die Grundsteuer.

Bei grenzüberschreitenden Steuertatbeständen sind die jeweiligen Doppelbesteuerungsabkommen zu beachten, welche Deutschland [54], Österreich [55] und die Schweiz [56] jeweils mit Japan abgeschlossen haben. Die Abkommen Österreichs und Deutschlands wurden 2018 respektive 2017 angepasst, das mit der Schweiz leider noch nicht.

9.1. Unternehmensbesteuerung

9.1.1. Körperschaftsteuer

Die Körperschaftsteuer in Japan setzt sich aus der Körperschaftsteuer und der lokalen Körperschaftsteuer (beides nationale Steuern) zusammen und einer lokalen Steuer am Ort des

54 Deutschland-Japan: https://www.bundesfinanzministerium.de/Content/DE/Standardartikel/Themen/Steuern/Internationales_Steuerrecht/Staatenbezogene_Informationen/Laender_A_Z/Japan/2016-07-25-Japan-Abkommen-DBA-Gesetz.pdf?__blob=publicationFile

55 Österreich-Japan: https://www.ris.bka.gv.at/GeltendeFassung.wxe?Abfrage=Bundesnormen&Gesetzesnummer=10003961

56 Schweiz-Japan: https://www.estv.admin.ch/estv/de/home/internationales-steuerrecht/fachinformationen/laender/japan.html

eingetragenen Sitzes, welche die Ansässigkeitssteuer und die Unternehmenssteuer sowie die spezielle lokale Körperschaftsteuer umfasst (im Folgenden zusammenfassend als "Körperschaftsteuer" bezeichnet).

Für kleine und mittlere Unternehmen ist die Steuerpflicht gestaffelt, beginnend mit derzeit 25,9 %. Der Maßstab für kleine und mittlere Unternehmen: 100 Mio. JPY Grundkapital oder weniger, bei max. zwei Standorten in Japan und einer Muttergesellschaft mit nicht mehr als 500 Mio. JPY Grundkapital sowie max. Einkünften von 25 Mio. JPY. Der Anteil der lokalen Körperschaftsteuer variiert jedoch etwas nach Unternehmensgröße und Anzahl Mitarbeiter.

Ansonsten gilt generell der Körperschaftsteuersatz von 29,74 % (Stand 2019).

Hinweis: Für Unternehmen mit einem eingezahlten Kapital von 100 Millionen JPY oder weniger gilt jedoch der reduzierte Steuersatz von 15 % für den Teil des jährlich zu versteuernden Einkommens von 8 Millionen JPY oder weniger.

9.1.2. Verlustvortrag

Der Verlustvortrag für Unternehmen mit einem eingezahlten Kapital von 100 Millionen JPY oder weniger gilt für 10 Jahre, wobei jedoch jährlich ein entsprechender Antrag zu stellen ist. Die Anlaufverluste der ersten Jahre minimieren entsprechend die Steuerlast, wenn Gewinn gemacht wird.

9.2. Einkommensteuer

9.2.1. Quellensteuersystem

In Japan ist jeder Einkommensempfänger zur Selbstveranlagung verpflichtet. Es gilt dabei jedoch weitgehend der Grundsatz des Steuerabzugs an der Quelle für Gehälter, Löhne, Prämien und ähnliche Vergütungen und weitere Einkommensarten. Damit ist, wie in Deutschland und Österreich, der Arbeitgeber verpflichtet, die Einkommenssteuer für seine Arbeitnehmer und *Directors* einzubehalten und abzuführen.

Zusätzlich zur nationalen Einkommenssteuer muss ein Arbeitnehmer die Wohnsitzsteuer am Wohnort entrichten (siehe unten (4)).

9.2.2. Komponenten der Berechnung der individuellen Einkommenssteuer

a.) Gegenstand der Besteuerung ist das zu versteuernde Bruttoeinkommen (Gehalt) nach Abzug des Arbeitseinkommens (siehe unten (3)).

b.) Gegenstand der Besteuerung sind die Steuersätze (anwendbar nach Abzug):

Individuelle Einkommenssteuersätze[57]

Stufen des steuerpflichtigen Einkommens	Steuerrate
Unter 1.949.000 JPY	5 %
Über 1.950.000 JPY oder unter 3.299.000 JPY	10 %
Über 3.300.000 JPY oder unter 6.949.000 JPY	20 %
Über 6.950.000 JPY oder unter 8.999.000 JPY	23 %
Über 9.000.000 JPY oder unter 17.999.000 JPY	33 %
Über 18.000.000 JPY oder unter 39.999.000 JPY	40 %
Über 40.000.000 JPY	45 %

9.2.3. Berechnung der Abzüge für Arbeitseinkommen

Die Höhe des Steuerabzugs für das Arbeitseinkommen wird anhand einer festen Formel entsprechend den Löhnen und Gehältern berechnet.

Berechnung der Höhe des Erwerbseinkommens (für 2020 und danach):

<table>
<tr><th>Gesamt-verdienst (A)</th><th>Höhe des Arbeits-einkommens</th><th>Gesamt-verdienst (A)</th><th colspan="2">Höhe des Arbeitseinkommens</th></tr>
<tr><td>Bis zu 650.999</td><td>0 JPY</td><td>1.628.000 to 1.799.999</td><td rowspan="3">A / 4 = B
(abgerundete Bruchteile von weniger als 1.000 JPY)</td><td>B × 2,4+100.000</td></tr>
<tr><td>651.000 bis 1.618.999</td><td>A – 550.000</td><td>1.800.000 to 3.599.999</td><td>B × 2,8 – 80.000</td></tr>
<tr><td>1.619.000 bis 1.619.999</td><td>1.069.000 JPY</td><td>3.600.000 to 6.599.999</td><td>B × 3,2 – 440.000</td></tr>
<tr><td>1.620.000 bis 1.621.999</td><td>1.070.000 JPY</td><td>6.600.000 to 8.499.999</td><td colspan="2">A × 0,9 – 1.100.000</td></tr>
<tr><td>1.622.000 bis 1.623.999</td><td>1.072.000 JPY</td><td rowspan="2">8.500.000 oder mehr</td><td colspan="2" rowspan="2">A −1.950.000</td></tr>
<tr><td>1.624.000 bis 1.627.999</td><td>1.074.000 JPY</td></tr>
</table>

57 https://www.nta.go.jp/taxes/shiraberu/taxanswer/shotoku/1410.htm

Wenn das Jahresgehalt und die Löhne beispielsweise 5.000.000 JPY betragen, wird die Berechnung wie folgt durchgeführt:

1. 5.000.000 JPY / 4 = 1.250.000 JPY
2. 1.250.000 JPY × 3,2 - 440.000 JPY = 3.560.000 JPY
3. Die Höhe des Arbeitseinkommens ergibt sich aus der obigen Berechnung. Die Differenz zwischen dem obigen Betrag und der Höhe der Löhne und Gehälter ist die Höhe des Abzugs für das Arbeitseinkommen[58].

9.2.4. Steuern am Wohnsitz

Die "Wohnsitzsteuer" umfasst die Besteuerung durch die Präfekturen und Kommunen. Der Betrag wird auf der Grundlage des Nettoeinkommens der natürlichen Person berechnet, ist aber nur dann fällig, wenn ein Arbeitnehmer am Stichtag 1. Januar im jeweiligen Jahr in Japan ansässig war.

Der Standardsteuersatz der Wohnsitzsteuer ist derzeit insgesamt 10 % nach Abzug wie oben dargestellt unter (3), wobei eine Pauschalkomponente von bis zu 5.000 JPY dazukommt.

9.3. Umsatzsteuer

Die Mehrwertsteuer beträgt in Japan 10 %, wobei es jedoch für einige Bereiche Ausnahmen gibt. Eine geplante weitere Erhöhung wurde ausgesetzt, weil die Befürchtung hoch war, dass die Konjunktur abgewürgt werde. Die Umsetzung mit der letzten Erhöhung im Jahr 2019 erfolgte auch strategisch ungeschickt. Um etwa dem Einzelhandel Preiserhöhungen nicht zuzumuten, durften Verbraucherpreise, befristet bis 31. März 2021, exklusive Mehrwertsteuer ausgewiesen werden, was die Akzeptanz bei Konsumenten nicht erhöht.

Wie in Deutschland wird in Japan ansässigen Unternehmen die Vorsteuer erstattet. Es gibt für neu gegründete Gesellschaften Steuervorteile dahingehend, dass sie sich auf Antrag von der Abgabe einer Umsatzsteuererklärung befreien lassen können (gilt für die ersten beiden Geschäftsjahre ungeachtet der tatsächlichen Umsätze).

Die Einfuhrumsatzsteuer ist der Höhe nach identisch mit den Mehrwertsteuersätzen.

Ausländische Unternehmen ohne eingetragene Zweigniederlassung in Japan können sich die in Japan gezahlte Mehrwertsteuer erstatten lassen, auch wenn sie keinerlei mehrwertsteuerpflichtige Umsätze in Japan zu verzeichnen haben. Typisches Beispiel sind die in Japan getätigten Kosten für einen Messeauftritt, aber auch Kosten einer Anlageninstallation. Allerdings sind hierbei einige Voraussetzungen und Einschränkungen zu beachten, die darauf zurückgehen, dass das japanische

58 Quelle: National Tax Agency, 2020.

Recht, anders als etwa das deutsche Recht, keine speziellen Vorschriften für ausländische Unternehmen enthält. Die wichtigste Voraussetzung ist, dass in dem Kalenderjahr, bevor tatsächlich Mehrwertsteuer in Japan gezahlt wird, ein entsprechender Antrag zu stellen ist.

9.4. Grundsteuer

In Japan wird für Grundeigentum (kann auch separiert nur Eigentum an einem Gebäude betreffen) Anlagevermögenssteuer fällig in Höhe des Regelsatzes von 1,4 %. Die Berechnungsgrundlagen sind komplex und abhängig von Gebäuden und Länge der Straßenfront etc. Diese Steuer ist an die Steuerbehörde der Kommune zu entrichten und ist de-facto eine Grundsteuer. Zudem wird beim Grundstückskauf eine Quellensteuer, ähnlich einer Grunderwerbssteuer, erhoben.

Eine jährliche Anlagevermögenssteuer wird auch bei größeren Anlageninvestitionen fällig.

10. Welche Möglichkeiten der Streitbeilegung bestehen in Japan?

10.1. Die japanische Gerichtsbarkeit

10.1.1. Ordentliche Gerichtsbarkeit

Die Zivilprozessordnung in Japan ist stark an der deutschen ZPO angelehnt. Die japanischen Gerichte sind grundsätzlich fair und folgen rechtsstaatlichen Grundsätzen.

Wenn vertraglich nichts anderes vereinbart ist, ist in der Regel das örtlich zuständige Landgericht am Sitz des Beklagten anzurufen. Eine Zuständigkeit der Amtsgerichte als unterster Instanz besteht nur bei einem Streitwert unter 1.400.000 JPY (ca. 11 Tausend EUR).

Die Gerichtsgebühren sind in Japan meist überschaubar. Anwaltsgebühren werden grundsätzlich individuell ausgehandelt, eine dem deutschen Rechtsanwaltsvergütungsgesetz vergleichbare Regelung gab es bis 2004 und wurde abgeschafft. Sie wird jedoch gerne noch als Maßstab herangezogen. Stundensatzbasierte Tätigkeiten sind genauso gut möglich, wie Pauschalvereinbarungen. In Japan trägt – anders als in Österreich und Deutschland – grundsätzlich jede Partei die Kosten des eigenen Anwalts selbst.

10.1.2. Besonderheit arbeitsrechtlicher Streitigkeiten

Eine Besonderheit besteht im Arbeitsrecht: es gibt, anders als in Deutschland, keine Arbeitsgerichte, sondern Arbeitsschiedsgerichte. Diese sprechen am Ende kein Urteil, sondern geben eine Empfehlung für einen Vergleich ab. Wenn man sich dem nicht unterwirft, kann im Nachgang ein Zivilprozess eröffnet werden. Generell ist es auch möglich, ohne Einschaltung des Arbeitsschiedsgerichts gleich das örtlich zuständige Zivilgericht anzurufen.

10.1.3. Mediation

Japan kennt bereits seit dem 1922 kodifizierten „Chotei"-Verfahren ein gerichtliches Mediationsverfahren. Dieses ist sehr verbreitet und endet grundsätzlich nur mit einer Vergleichsempfehlung. Wenn man sich dem nicht unterwirft, kann das ordentliche Zivilgericht angerufen werden, welches nicht an die Vergleichsempfehlung gebunden ist.

10.1.4. Einstweilige Verfügung

Wie in der deutschen ZPO auch, können bei ausreichend belegbarer Eilbedürftigkeit Anträge auf eine einstweilige Verfügung beim Landgericht gestellt werden. Das sind vorläufige Entscheidungen, die aber, insbesondere wenn es um Unterlassungsansprüche geht, auch vorläufig vollstreckt werden können.

10.1.5. Vollstreckung japanischer und deutscher Urteile

Zwischen Japan und Deutschland gilt Reziprozität (Grundsatz der Wirkungserstreckung). D.h. japanische Urteile sind unter Wahrung der Grundsätze der Spiegelbildlichkeit des Verfahrens in Deutschland vollstreckbar, wenn vor einem deutschen Landgericht ein entsprechendes Anerkennungsurteil erwirkt wird. Das ist aber kosten- und zeitintensiv, weil noch einmal ein zusätzliches Verfahren in Deutschland erforderlich wird.

Das gleiche gilt für die Anerkennung und Vollstreckung deutscher Urteile in Japan. Dafür kann sogar ein deutsches Versäumnisurteil ausreichen.

Vorsicht: Zwischen Österreich und Japan ist keine faktische Reziprozität belegt. Anerkennung des ausländischen Urteils und Vollstreckung im jeweils anderen Land ist also derzeit allenfalls über eine gerichtliche Einzelfallentscheidung möglich. Dementsprechend besteht keine Rechtssicherheit. Gleiches gilt für die Schweiz, wobei es jedoch eine Entscheidung für den Kanton Zürich gibt.

10.2. Vertragliche Gestaltungsmöglichkeiten

Will man Zahlungsklagen möglichst vermeiden, sollte man für Warenlieferungen und Dienstleistungen angemessene Vorleistungen und stufenweise Zahlungen sowie Sicherheiten (Bankgarantien) vereinbaren.

Daneben kann man den Gerichtsstand und auch das anwendbare Recht grundsätzlich vertraglich vereinbaren.

Im Grundsatz kann die Wahl japanischen Rechts auch von Vorteil sein – das hängt jedoch vom Gegenstand der Vertragsbeziehung und den damit im Einzelfall verbunden Risiken ab. Pauschale Empfehlungen sind dazu nicht möglich und anwaltlicher Rat ist im Einzelfall anzuraten.

Zu beachten ist, dass Japan dem UN-Kaufrechtsabkommen (CISG) beigetreten ist und dieses grundsätzlich im Rechtsverkehr zwischen Japan und den D-A-CH-Ländern anzuwenden ist, wenn vertraglich oder über die AGBs nichts anderes vereinbart wird.

10.3. Schiedsgerichtsbarkeit

Eine andere Option ist die Vereinbarung eines Schiedsgerichts. Dabei einigen sich die beteiligten Unternehmen, meist Vertragspartner, darüber, die Entscheidung eines Rechtsstreites von ihnen bestimmten Schiedsrichtern zu überlassen. Rechtsgrundlage ist das jap. Schiedsverfahrensgesetz (Arbitration Act).[59]

Das Gesetz folgt im Wesentlichen dem Modellgesetz der Kommission der Vereinten Nationen für internationales Handelsrecht (*United Nations Commission on International Trade Law – UNCITRAL*), allerdings in der Fassung von 1985, da bei der Verabschiedung des aktuellen Schiedsverfahrensgesetzes die neue Fassung des Modellgesetzes noch nicht vorlag[60]. Internationale Schiedssprüche können gemäß der New Yorker Konvention in Japan vollstreckt werden. Zulässig bleiben daneben einstweilige gerichtliche Maßnahmen.

Von einer Schiedsklausel ist im deutsch-japanischen Rechtsverkehr bei (potentiellen) Streitwerten unterhalb von 8 Mio. EUR eher abzuraten, da die ordentliche Gerichtsbarkeit effizient arbeitet und Verfahren deutlich kostengünstiger sind als Schiedsverfahren. Schneller ist im Falle von Schiedsverfahren eine Vollstreckung von Urteilen im jeweils anderen Land, da ein Anerkenntnisverfahren im Schiedsrecht nicht erforderlich ist. Im Falle Österreichs und der Schweiz kann aufgrund der nicht (umfassend) verbürgten Gegenseitigkeit ein Schiedsverfahren eine gute Entscheidung sein – wenn man potentiell eher die Partei ist, welche Ansprüche geltend machen will.

59 Michael Mueller ist auch als Schiedsrichter sowie als Parteienvertreter in internationalen Schiedsverfahren regelmäßig aktiv. Nähere Ausführungen zu den Besonderheiten von Schiedsverfahren in Japan finden sich in ADWAs „Asia Arbitration Guide".

60 Details siehe zu Japan: Michael Müller in: Salger/Trittmann (Hrsg.): Internationale Schiedsverfahren. Praxishandbuch. Verlag C.H. Beck, München, 2019.

11. Welche Websites über Japan bieten weitere Informationen an?

11.1. Botschaften

Deutsche Botschaft Tokyo	japan.diplo.de/ja-de/	Schweizerische Botschaft in Japan	eda.admin.ch/tokyo
Österreichische Botschaft Tokio	bmeia.gv.at/oeb-tokio/		

11.2. Handelskammern/Ländervertretungen

AHK Japan	japan.ahk.de	Österreichische Handelskammer in Japan (ABC)	abc-jpn.net
Advantage Austria Tokyo	advantageaustria.org/jp/	Swiss-Japanese Chamber of Commerce (SJCC)	sjcc.ch

11.3. Ministerien und Behörden

Ministry of Finance	www.mof.go.jp/english/	Ministry of Economy, Trade and Industry und JETRO	www.meti.go.jp/english/
Ministry of Health, Labour and Welfare	www.mhlw.go.jp/english/	Ministry of Justice	www.moj.go.jp/EN/
Immigration Bureau	www.isa.go.jp/en/		

11.4. Organisationen der Schiedsgerichtsbarkeit in Japan

The Japan Commercial Arbitration Association (JCAA)[61]	www.jcaa.or.jp/en/

61 Der Autor ist als Schiedsrichter Mitglied der JCAA.

12. Wie kann die ADWA-Kanzlei in Japan kontaktiert werden?

AUTOR	**Michael A. Müller** Rechtsanwalt (Rechtsanwaltskammern Tokyo Toben und Berlin)
KANZLEI	**Mueller Foreign Law Office**
ANSCHRIFT	Shin-Kasumigaseki Bldg. 3-3-2 Kasumigaseki Chiyoda-ku, Tokyo 100-0013 Japan
TELEFON (Mobil)	+81 90 2652 9191
TELEFON (Büro)	+81 3 6805 5161
EMAIL	mmueller@mueller-law.jp mueller@adwa-law.com
WEBSEITE	www.mueller-law.jp www.adwa-law.com

V. Republik Korea

Inhaltsverzeichnis – Republik Korea

1. Allgemeine Landesübersicht Republik Korea 117
2. Wussten Sie schon, dass? Rechtliche landesspezifische Besonderheiten in der Republik Korea 118
3. Wie ist das Rechtssystem der Republik Korea einzuordnen? 119
4. Welchen kulturellen Hintergrund muss ein Investor in der Republik Korea berücksichtigen? 119
4.1. Konfuzianismus 119
4.2. Die Pyramide der Loyalitäten 120
4.3. Hinweise für Verhandlungen und Verträge 120
4.3.1. Verhandlungen 120
4.3.2. Verträge 121
5. Welche internationalen Rankings sind für die Republik Korea von Bedeutung? 121
6. Wie kann ein Markteintritt in der Republik Korea erfolgen? Gesellschaftsformen und Struktur der Geschäftsleitung in der Republik Korea 122
6.1. Einführung 122
6.2. Welche Gesellschaftsform ist beliebt und warum? 125
6.3. Die Organe der Gesellschaft 126
6.4. Welche Gesellschaftsform eignet sich für welchen Zweck? 128
6.5. Tabellarischer Vergleich zwischen der GmbH und der AG 129
7. Gibt es in der Republik Korea Investitionsförderungen? 130
8. Was ist in der Republik Korea im Arbeitsrecht zu beachten? 130
8.1. Einführung in das koreanische Arbeitsrecht 130
8.2. Mindeststundenlohn in Korea in KRW 131
8.3. Arbeitnehmerschutzrechte 131
8.4. Rules of Employment 132
8.5. Labor Management Council 132
8.6. Betriebliche Beschwerdestelle 133
8.7. Gewerkschaften 133
8.8. Was ist bei Arbeitsverträgen zu beachten? 134
8.9. Visa 134

8.9.1. Touristen- und Kurzzeit-Arbeitsvisa 134
8.9.2. Investorenvisa 135
8.9.3. Visa für Spezialisten 135
8.10. Die gesetzliche Betriebsrente (auch „Severance Payment“) 135
8.11. Der historische Zusammenhang 136
8.11.1. Das Retirement Pension System 136
9. Sozialabgaben 138
9.1. Nationale Rente 139
9.2. Nationale Krankenversicherung und die Pflegeversicherung 139
9.3. Arbeitslosenversicherung 140
9.4. Betriebsunfallversicherung 140
10. Wie ist das Steuerrecht in der Republik Korea aufgebaut? 140
10.1. Einleitung 140
10.2. Körperschaftsteuer 141
10.2.1. Einführung 141
10.2.2. Die Besteuerung koreanischer (Tochter-)Gesellschaften 142
10.2.3. Buchführungs- und Aufbewahrungspflicht 142
10.3. Mehrwertsteuer 142
10.4. Wertpapiertransaktionssteuer 143
11. Welche Möglichkeiten der Streitbeilegung bestehen in der Republik Korea? 143
11.1. Ordentliche Gerichtsbarkeit 144
11.2. Schiedsgerichtsbarkeit 144
11.3. Ein CISG-Mitgliedsland 145
12. Welche Websites über die Republik Korea bieten weitere Informationen an? 146
12.1. Botschaften 146
12.2. Handelskammern/Ländervertretungen 146
12.3. Ministerien 146
12.4. Behörden & Institutionen (Auswahl) 147
13. Wie kann die ADWA-Kanzlei in der Republik Korea kontaktiert werden? 148

Republik Korea

1. Allgemeine Landesübersicht Republik Korea

Land	Republik Korea
Lage in Asien	Nord-Ost Asien, zwischen der VR China, Japan, und Russland. Korea ist in den kommunistischen Norden und den demokratischen Süden geteilt.
Staatsform	Parlamentarische Präsidialrepublik
Hauptstadt	Seoul
Landessprache	Koreanisch
Amtssprache	Koreanisch
Währung	Won (KRW)
Devisenkontrollen	Der koreanische Won ist nicht frei konvertierbar, aber alle Geldtransfers, denen legale Geschäfte zugrunde liegen, sind problemlos durchführbar, müssen ggf. dokumentiert werden.
Bruttoinlandsprodukt / Wachstum	2019: 1.647 Milliarden USD / -4,53 %[62]
Bruttoinlandsprodukt pro Kopf	2019: 31.846 USD[63]
Inflation	2020: 0,2 %[64]
Bevölkerung	51,8 Millionen
Körperschaftsteuersatz	10 %/20 %/22 %

62 Schätzung des Internationalen Währungsfonds Bruttoinlandsprodukt (BIP) 2019 (Stand 2020).
63 Schätzung des Internationalen Währungsfonds Bruttoinlandsprodukt (BIP) pro Kopf 2019 (Stand 2020).
64 Statistics Korea (2020) Consumer Price Index in June 2020 kostat.go.kr (30.07.2020).

65

2. Wussten Sie schon, dass? Rechtliche landesspezifische Besonderheiten in der Republik Korea

Es gibt in Korea zwei Grundbücher. Eines für den Grund und Boden und eines für Gebäude. Da diese Aufteilung nicht immer konsequent durchgehalten wurde, ist es ratsam immer beide Grundbücher zu prüfen.

Ein Geschäftsführer muss ein Siegel führen, das seine Unterschrift verkörpert. Wird ein gesiegeltes Dokument mit einem Siegelabdruckzertifikat (dies wird vom Handelsregistergericht herausgegeben) verbunden, wird dieses gleich einem Dokument mit notarieller Unterschriftenbeglaubigung in Europa behandelt.

Die Republik Korea hat mit der EU seit dem 1. Juli 2012 ein Freihandelsabkommen, wobei seit 2016 98 % aller Zölle abgeschafft, bzw. seit 2018 alle Zölle auf Industriegüter vollständig entfielen. Allerdings kann die Inanspruchnahme in der Praxis für eine Reihe von Produkten sehr aufwendig (Schulungsaufwand für Personal, der Einsatz spezieller Software, zeitraubende Zusammenarbeit mit allen Zulieferern zu jedem einzelnem Bauteil, Beantragung des Status „Ermächtigter Ausführer“ etc.) und mit dem Risiko verbunden sein, bei einem einzigen Fehler (oder einem Fehler der Zulieferer) wegen Steuerhinterziehung oder Beihilfe dazu verfolgt zu werden. Es ist im Zweifel ratsam die Inanspruchnahme des Freihandelsabkommens vorab sorgfältig dahingehend zu prüfen, ob diese sich im konkreten Einzelfall wirtschaftlich rechnet.

65 https://www.cia.gov/the-world-factbook/static/a16201acf3002c2eab4448c9eac366ef/KS-map.jpg

3. Wie ist das Rechtssystem der Republik Korea einzuordnen?

Das gegenwärtige koreanische Rechtssystem wurde nicht in Korea entwickelt. Vielmehr führten die Japaner im Zuge der Okkupation Koreas (in den Jahren 1910 – 1945) ihr Rechtssystem in Korea ein, welches überwiegend dem deutschen Kaiserreich entliehen war. Nach der Befreiung vom japanischen Joch und nach den Verheerungen des Koreakriegs (1950 bis 1953) behielt die Republik Korea dieses Rechtssystem bei. Dieses quasi-deutsche Rechtssystem entspricht in etwa den Wertvorstellungen des Deutschen Reichs am Ende des 19. Jahrhunderts, welches durch eine besonders aufgeschlossene und liberale Phase geprägt war. Es passte zunächst weniger, oder nur sehr bedingt zur althergebrachten Lebensweise und den im Geschäftsverkehr überlieferten Gebräuchen und Sitten (Konfuzianismus) der Koreaner. Umso erstaunlicher ist es, dass sich die Koreaner dieses Recht inzwischen weitgehend zu eigen gemacht, und ihren Alltag daran ausgerichtet haben.

Da die Grundlagen im Wesentlichen aus dem kaiserlichen deutschen Bürgerlichen Recht, dem Handelsrechts, dem Strafgesetzbuch, der Strafprozessordnung und der Zivilprozessordnung entliehen sind, wird sich ein Kaufmann aus den D-A-CH-Ländern schon fast heimisch fühlen, wobei natürlich auch die koreanische Rechtsentwicklung bei vergleichbarer Ausgangslage durchaus andere Besonderheiten hervorbringt (z.B. eine andere Auslegung aufgrund kultureller Gegebenheiten).

4. Welchen kulturellen Hintergrund muss ein Investor in der Republik Korea berücksichtigen?

4.1. Konfuzianismus

Die Wertvorstellungen der Koreaner sind auch heute noch vom ca. 2.500 Jahre alten Konfuzianismus geprägt, weit mehr als vom inzwischen weit verbreiteten Christentum, das erst im letzten Jahrhundert stetig an kulturellem Einfluss gewonnen hat. Zum Grundkonzept des Konfuzianismus gehören unter anderem der Respekt vor dem Alter, das Senioritätsprinzip und ein für die europäische Denkweise äußerst stark ausgeprägtes Hierarchiebewusstsein. Der Autor selbst sieht den Konfuzianismus zuvorderst als ein Herrschaftsverfestigungssystem an, das vor ca. 2.500 Jahren von einem Hofbeamten (wir Europäer nennen ihn Konfuzius) für den Kaiser von China erarbeitet wurde, um dessen Herrschaft für seine Nachfahren in alle Ewigkeit zu zementieren. Die Regeln wurden den Untertanen aufoktroyiert und hatten sich in der Folge in ein starres Korsett für das ganze Leben verfestigt. Sie mussten, ohne jemals auch nur hinterfragt werden zu dürfen, von jedermann befolgt werden. Dazu sei angemerkt, dass man erst nach dem langsamen Rückzug dieser Regeln aus der Lebenswelt der Koreaner in der zweiten Hälfte des letzten Jahrhunderts sehen konnte, wie kreativ und fleißig die koreanische Bevölkerung ist – wenn man sie nur lässt.

4.2. Die Pyramide der Loyalitäten

Eine Auswirkung dieses Grundkonzepts ist, dass die gesamte koreanische Gesellschaft, einschließlich der koreanischen Unternehmen, immer noch klar hierarchisch strukturiert ist. Stark vereinfacht dargestellt, kann man von einer Pyramide der Loyalitäten in der koreanischen Gesellschaft sprechen, die man sich immer vor Augen führen sollte, wenn man zu koreanischen Geschäftspartnern oder Mitarbeitern Kontakt aufnimmt oder diesen pflegt. Während an erster Stelle in dieser Pyramide die Familie einschließlich naher und ferner Verwandter steht und an zweiter Stelle die Schul- und Studienkameraden, sowie für Männer die Kameraden der militärischen Einheit, in welcher der Wehrdienst geleistet wurde, stehen, kommen in den Ebenen darunter weitere Freunde, Bekannte und Arbeitskollegen, als nächstes vielleicht der Arbeitgeber, dann (und erst danach) der ausländische Arbeitgeber und schließlich der Rest der Welt. Aber auch die geografische Zugehörigkeit, also aus welcher Provinz, Stadt oder welchem Stadtteil das Gegenüber kommt, spielt im täglichen Beziehungsgeflecht der Koreaner und der koreanischen Politik durchaus noch eine starke Rolle.

Wie Sie sehen, verfügen die Koreaner über ein weites und beständiges Netz von Loyalitäten, die bei der Abwicklung von Geschäften und im Falle von geschäftlichen Streitigkeiten hilfreich sind. Aber auch Sie haben im Falle eines Streits in Korea ein Rechtssystem vor Ort, das auf den Werten Mitteleuropas basiert und Gerichte, die Ausländer nicht diskriminieren. Gut ausformulierte Verträge sind also ein starke Basis bei der Durchsetzung eigener Rechte.

4.3. Hinweise für Verhandlungen und Verträge

4.3.1. Verhandlungen

- Es sind klare Zeitvorgaben für die Verhandlungen zu geben. Allerdings sollte das Abreisedatum auf den Tag nach dem geplanten (offiziellen) Verhandlungsende gelegt werden (ohne dass dem koreanischen Verhandlungspartner zu offenbaren), da Koreaner gerne erst ganz am Schluss die wirklich wichtigen Punkte besprechen – vorher versucht man alle anderen Positionen noch einmal zu verbessern (und solange Zeit ist, wird das immer wieder wiederholt). Dieser Trick mit dem Abreisetag gibt genügend Spielraum, die wirklich wichtigen Dinge mit etwas weniger Zeitdruck zu besprechen. Es sind mehrere Verhandlungsrunden einzuplanen.
- Die Verhandlungen mit dem Geschäftspartner sollten erkennbar nach dem Motto „besser kein Geschäft als ein unprofitables“ geführt werden. Sieht der koreanische Verhandlungspartner zum Beispiel auch nur den Hauch einer Chance, den Preis noch reduzieren zu können, wird er über diesen noch so lange wie möglich verhandeln wollen.
- Auf dem Gebrauch der englischen Sprache, als *lingua franca*, ist zu bestehen, außer Ihr Verhandlungspartner spricht perfekt Deutsch. Der koreanische Verhandlungspartner soll sich damit ein wenig aus dem typisch koreanischen Denksystem und Geschäftsstil heraus-

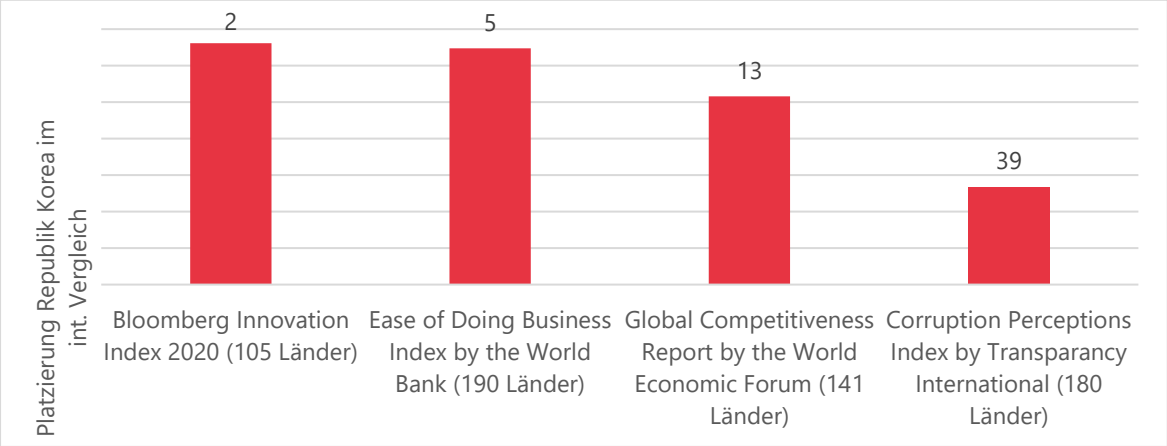
lösen und auf ein anderes Denksystem und andere Geschäftssitten einlassen.

- In Korea gilt: Wer verhandelt entscheidet nicht und umgekehrt! Es wird empfohlen, es von Anfang an genauso zu machen (oder dies zumindest vorzutäuschen), sonst hat man schon sehr viel verloren, bevor die Verhandlungen anfangen. In Verhandlungen sollte man sich immer auf einen (möglichst auch offiziell ranghöheren) Dritten berufen, mit dem man sich abstimmen muss und der die Entscheidungen trifft.

4.3.2. Verträge

- Verträge (mit koreanischen Unternehmen) sollten, soweit irgend möglich, nur in englischer Sprache geschlossen werden, Übersetzungen sind zu vermeiden. Hintergrund für diese Empfehlung ist, dass Übersetzungen kaum hundert Prozent korrekt sein werden, da der Übersetzer mindestens zwei Sprachen und mindestens zwei unterschiedliche Rechtssysteme beherrschen muss und z.B. Rechtsbegriffe in zwei Sprachen zwar gleich benannt werden, aber andere rechtliche Konsequenzen nach sich ziehen können.
- Traditionell sind Verträge für Koreaner disponibel. Koreaner erwarten deshalb oft, dass die Vertragsbedingungen angepasst werden, falls sich die Rahmenbedingungen grundsätzlich ändern. Falls gut aufgesetzte Verträge abgeschlossen wurden, besteht regelmäßig die Wahl, ob man dem Vertragspartner entgegenkommen möchte oder nicht, da Verträge in Korea vor Gericht durchsetzbar sind. Die ordentliche Gerichtsbarkeit in Korea ist in allen Handelssachen fair – auch gegenüber Ausländern.
- Die enormen Erwartungen der Koreaner an Garantie- und Serviceleistungen sollten unbedingt identifiziert, berücksichtigt, ausführlich verhandelt und zum Vertragsbestandteil gemacht werden.

5. Welche internationalen Rankings sind für die Republik Korea von Bedeutung?



- *Bloomberg Innovation Index 2020*[66]
  Nach sechs Jahren gibt die Republik Korea den Platz als „*Most Innovative Nation*" an Deutschland ab. Die Schweiz bleibt auf Rang 4 und Österreich verbessert sich um einen Platz auf den 11. Rang.

- *Ease of Doing Business Index der World Bank*[67]
  Ease of Doing Business Rank der Republik Korea: **5**ter Rang! Zum Vergleich: Deutschland liegt auf Rang 22, Österreich auf Rang 27 und die Schweiz auf Rang 36.

- *Global Competitiveness Report des World Economic Forum*[68]
  Die Republik Korea steht im *Global Competitiveness Index 4.0 2019 Edition* des World Economic Forums an der 13. Stelle (von 141 gewerteten Ländern) – zwei Plätze besser als 2018.

- *Corruption Perceptions Index von Transparency International*[69]
  Im *Corruption Perceptions Index* von Transparency International belegt die Republik Korea mit einem Score von 61/100 den 33. Platz (von 180) – in 2018 war es noch Platz 45.

6. Wie kann ein Markteintritt in der Republik Korea erfolgen? Gesellschaftsformen und Struktur der Geschäftsleitung in der Republik Korea

6.1. Einführung

Ein ausländisches Unternehmen kann sich in Korea grundsätzlich mit einer Repräsentanz, einer Auslandsfiliale oder einer Tochtergesellschaft – in Form einer Kapitalgesellschaft, vergleichbar einer Gesellschaft mit beschränkter Haftung oder einer Aktiengesellschaft – niederlassen. Eine Sonderform des Markteintritts ist die Gründung einer Joint-Venture-Gesellschaft (in Form einer Kapitalgesellschaft) mit einem Joint-Venture-Partner sowie die Beteiligung an einem, oder die Übernahme eines bereits bestehenden Unternehmens.

66 Jamrisko, M. & Lu, W. (2020) "Germany Breaks Korea's Six-Year Streak as Most Innovative Nation", Bloomberg Innovation Index, https://www.bloomberg.com/news/articles/2020-01-18/germany-breaks-korea-s-six-year-streak-as-most-innovative-nation (11.03.2021).
67 The World Bank (2020) Ease of Doing Business rankings, https://www.doingbusiness.org/en/rankings (11.03.2021).
68 World Economic Forum (2019) Global Competitiveness Index 4.0 2019 edition, http://reports.weforum.org/global-competitiveness-report-2019/economy-profiles/#economy=KOR (11.03.2021).
69 Transparency International (2020) Country Data South Korea – Corruption Perceptions Index, https://www.transparency.org/en/cpi/2020/index/kor (11.03.2021).

Die Repräsentanz eignet sich regelmäßig nicht für eine Präsenz auf dem koreanischen Markt. Eine Repräsentanz hat entweder einen vorbereitenden Charakter, dient dem ausschließlichen Einkauf von Ware, oder der (Zwischen-)Lagerung von Waren, die nicht für den koreanischen Markt bestimmt sind. Sie darf keiner Tätigkeit mit Gewinnerzielungsabsicht nachgehen, wie beispielsweise Marketing oder Vertriebstätigkeiten. Deshalb ist für einen regulären Geschäftsbetrieb (ein Unternehmen möchte ein Produkt oder Service verkaufen) von der Eröffnung einer Repräsentanz strikt abzuraten.[70]

Falls eine ausländische Gesellschaft in Korea eine Person anstellt, die versucht die Produkte und/oder Dienstleistungen dieser ausländischen Gesellschaft zu verkaufen, läuft man in eine Betriebsstätten-Problematik hinein, gem. Art. 5 der jeweiligen Doppelbesteuerungsabkommen zwischen Korea auf der einen und Deutschland, Österreich oder der Schweiz auf der anderen Seite. Es wird der durch diese Person in Korea generierte Umsatz mit Körperschaftsteuer belegt (i.d.R. auch mit einem Bußgeld und Straf-Zins- und Zinseszinsen, weil die ausländischen Unternehmen die (Verkaufs- und Marketing-)Aktivitäten ihres „Mannes vor Ort" regelmäßig nicht selbst anmelden).

Es gibt im Wesentlichen vier Gesellschaftsformen in Korea: die Offene Handelsgesellschaft, die Kommanditgesellschaft, die Gesellschaft mit beschränkter Haftung (GmbH) und die Aktiengesellschaft (AG). Seit ein paar Jahren gibt es noch eine Unter- oder Nebengruppe der GmbH, die aber keine praktische Bedeutung hat. Des Weiteren gibt es noch Stiftungen oder Vereine, die jedoch im Geschäftsverkehr für ausländische Investoren ebenso wenig eine Rolle spielen wie die Offene Handelsgesellschaft und die Kommanditgesellschaft, sowie die Möglichkeit des Geschäftsbetriebs als Einzelkaufmann. Nachfolgend wird aufgrund dieser mangelnden Praxisrelevanz auf weitere Ausführungen dazu verzichtet und es werden lediglich die Gesellschaftsformen GmbH (*Yuhan-Hoesa*) und AG *(Jusik-Hoesa*) behandelt. Eine gesellschaftsrechtliche Mischform, wie die GmbH & Co. KG in Deutschland, gibt es in Korea nicht.

Seit dem 29. Mai 2010 hat sich durch eine Reihe von Änderungen im koreanischen Handelsgesetzbuch zudem die ehemals eher untergeordnete Rolle der Gesellschaft mit beschränkter Haftung im Vergleich zur Aktiengesellschaft gewandelt. Seit dieser Zeit hat die Gesellschaft mit beschränkter Haftung stark an Einfluss und Beliebtheit gewonnen.

Neben dem selbstständigen Marktauftritt gibt es auch noch die Möglichkeit, ein Joint-Venture-Unternehmen in Korea zu gründen. Dabei wird versucht, den Markteintritt zusammen mit einem koreanischen Partner anzugehen. Dieser Marktzugang ist in der Regel besonders aufwendig, da man sich mit dem jeweiligen Joint-Venture-Partner auf längere Zeit zusammenschließt und für die Zusammenarbeit klare Regeln geschaffen werden müssen, um typische oder atypische Probleme im Laufe einer solchen Zusammenarbeit zu vermeiden oder sinnvoll zu lösen. Der nicht unerhebliche kulturelle Unterschied zwischen den Geschäftssitten und -gebaren im deutschen

70 Näheres finden Sie in Art. 5 des entsprechenden Doppelbesteuerungsabkommens der Republik Korea mit den jeweiligen D-A-CH-Ländern.

Sprachraum und in Korea erschwert einen schnellen Erfolg eines solchen Vorhabens zusätzlich. Es ist der Eindruck des Autors, dass sich der Markteintritt in Form eines Joint Ventures für die Mehrzahl der ausländischen Investoren zuerst als eine attraktive, aber letztlich als die teuerste aller Markteintrittsmöglichkeiten erwiesen hat. Bei einem Joint Venture ist nicht nur juristische Beratung, sondern auch umfangreiche, professionelle und unabhängige Hilfe beim Verständnis der kaufmännischen Gegebenheiten und Geschäftssitten in Korea dringend anzuraten.

Bei der Beteiligung an oder der Übernahme (M&A) einer koreanischen Firma werden je nach Sachlage Aktien (bei der AG) oder Gesellschaftsanteile (bei einer GmbH) erworben oder Vermögenswerte übereignet. Die Übernahme wird in der Regel zumindest von einer rechtlichen und steuerlichen/finanziellen *due diligence* begleitet. In manchen Fällen sind auch technische *due diligences* oder solche zum Themenkreis Umwelt sinnvoll. Für größere Unternehmen kann bereits bei Markteintritt das koreanische Kartellrecht von Bedeutung sein.

6.2. Welche Gesellschaftsform ist beliebt und warum?

Die meisten koreanischen Tochtergesellschaften wurden in der Vergangenheit als Aktiengesellschaften gegründet. Seit dem 29. Mai 2010 ist für eine koreanische Aktiengesellschaft (AG) kein Mindestgrundkapital mehr notwendig. Vor diesem Zeitpunkt betrug das Mindestkapital der AG 50 Millionen KRW. Bis vor wenigen Jahren erforderte die Gründung einer koreanischen GmbH nach dem lokalen Handelsgesetzbuch ein Mindestkapital von 10 Millionen KRW. Das ehemals vergleichsweise geringe Stammkapital der GmbH war automatisch mit Image- und Prestigeverlust im Geschäftsverkehr verbunden, da gemäß koreanischer Auffassung ausschließlich Geldmangel der Grund für die Wahl dieser Rechtsform sein konnte – mit anderen Worten: Früher wurde die GmbH als eine „Arme-Leute-Lösung" angesehen. Durch mehrere Gesetzesänderungen seit 2010 hat sich das Blatt diesbezüglich vollständig gewendet. Heute bietet die GmbH handfeste Vorteile für den Kaufmann und ist dementsprechend eine sehr beliebte Gesellschaftsform. Nachfolgend einige Gründe für diese Aussage.

Die beiden genannten Kapitalgesellschaften müssen ihre Bücher in doppelter Buchführung führen und zum Ende des Geschäftsjahres eine Bilanz und Gewinn- und Verlustrechnung erstellen. Eine AG muss aber zusätzlich ihren Jahresabschluss jedes Jahr in einer Zeitung und/oder auf ihrer Homepage veröffentlichen. Diese **Publikationspflicht gilt bisher nicht für die Gesellschaft mit beschränkter Haftung**. Solch eine Publikationspflicht wurde zwar im Januar 2015 im koreanischen Parlament kontrovers debattiert – seitdem hat sich das Thema aber politisch wieder entspannt.

Ein Grund für die Beliebtheit der Gesellschaft mit beschränkter Haftung war vielleicht auch, dass es für diese bis zum 31.12.2018 keine Verpflichtung zu einer **externen Prüfung des Jahresabschlusses (Audit) durch eine Wirtschaftsprüfungsgesellschaft** gab. Für die Aktiengesellschaft ist sie dagegen seit langem zwingend vorgeschrieben, wenn:

- die Vermögenswerte der AG 10 Milliarden KRW übersteigen; oder
- die AG mehr als 300 Mitarbeiter hat und ihre Vermögenswerte 7 Milliarden KRW übersteigen; oder
- das Vermögen und die Verbindlichkeiten beide mehr als 7 Milliarden KRW betragen; oder
- die AG an der Börse notiert ist (KOSDAQ oder Korea Exchange).

Das Vorgenannte galt, bis das koreanische Parlament beschloss, dass ab dem 01.01.2019, bei gleichen Voraussetzungen (siehe oben) wie bei der Aktiengesellschaft, zukünftig auch die Gesellschaft mit beschränkter Haftung einer externen Prüfung des Jahresabschlusses durch eine Wirtschaftsprüfungsgesellschaft unterliegt.

Ein weiterer Grund für die Beliebtheit der GmbH kann auch darin liegen, dass **GmbH-Geschäftsführer** für unbegrenzte Zeit bestellt und **jederzeit ohne Zahlung eines Schadensersatzanspruches abberufen** werden können. Für die Vorstände von Aktiengesellschaften ist im koreanischen Handelsgesetzbuch dagegen festgelegt, dass eine

Amtszeit maximal 3 Jahre beträgt und eine vorzeitige Abberufung ohne berechtigten Grund eine Schadensersatzpflicht der Gesellschaft wegen unzeitgemäßer Abberufung auslösen kann.

Insgesamt ist in Korea der administrative Aufwand sowohl für Aktiengesellschaften als auch Gesellschaften mit beschränkter Haftung geringer als bei den Pendants in den D-A-CH-Ländern. Beide Unternehmensformen können grundsätzlich jeder legalen Tätigkeit auf dem koreanischen Markt nachgehen und unterliegen keinen nennenswerten Restriktionen. Ein- oder Beschränkungen der Geschäftstätigkeit für ausländische Investoren gibt es in Korea nur in Ausnahmefällen, zum Beispiel im Bereich der Medien- oder Verteidigungsindustrie, oder bei Kernkraftwerken.

6.3. Die Organe der Gesellschaft

Sowohl die Gesellschaft mit beschränkter Haftung als auch die Aktiengesellschaft kennt im Wesentlichen die folgenden Organe[71], die:

- des *Director* (*Isa*; Direktor),
- des *Representative Director*[72] (*Daepyo-Isa*; vertretungsberechtigter Direktor – also Vorstand oder Geschäftsführer),
- des *Statutory Auditor* (*Gamsa*; in etwa: Kassen- und Buchprüfer),
- des *Board of Directors*[73], und
- der Gesellschafter- oder Aktionärsversammlung.

Sowohl die GmbH als auch die AG muss zumindest einen *Director* haben. Ein alleiniger *Director* ist automatisch zur Vertretung der Gesellschaft berechtigt. Bei Aktiengesellschaften, die mehr als einen *Director* haben, muss mindestens einer der *Directors* zum *Representative Director*, also vertretungsberechtigten Direktor (Vorstand), ernannt werden. Bei einer Gesellschaft mit beschränkter Haftung kann es auch mehrere *Directors* geben, die allesamt alleinvertretungsberechtigt sind (Geschäftsführer). Falls die Gesellschaft mit beschränkter Haftung per Satzung ein *Board of Directors* System gewählt hat, wird allerdings analog zur Aktiengesellschaft verfahren, und bei mehreren (mindestens drei) *Directors* muss mindestens ein *Representative Director* gewählt, und alle müssen im Handelsregister eingetragen werden.

71 Das Organ *Director* ist dem Grunde nach mehrdeutig, und diese Mehrdeutigkeit erschließt sich selbst für Juristen nicht sofort. Ein *Director* kann einen Allein-Geschäftsführer meinen, oder einen von mehreren alleinvertretungsberechtigten Geschäftsführern, oder einen *Director,* der einem Aufsichts- oder Verwaltungsrat in den D-A-CH-Ländern vergleichbar ist, also nur im *Board of Director* Teilnahmerechte hat, aber im Außenverhältnis nicht vertretungsbefugt ist.

72 Der *Representative Director* ist bei einer koreanischen GmbH vergleichbar mit dem Geschäftsführer einer deutschen GmbH oder bei einer koreanischen AG mit einem Vorstand einer deutschen AG.

73 Das *Board of Directors* ist im Vergleich eine Art Kombination von Vorstand und Aufsichtsrat von einer deutschen Kapitalgesellschaft. Dabei ist der *Director* vergleichbar mit dem Aufsichtsrat, d.h. er vertritt die Gesellschaft nicht nach außen, sondern nimmt an der Willensbildung des *Board of Directors* mit Rede und Stimmrecht teil. Die Beschlüsse des *Board of Directors* hat der *Representative Director* umzusetzen.

Zur Klarstellung sei erwähnt, dass ein *Director*, der neben einem *Representative Director* und/oder zwei *Joint Representative Directors* im Handelsregister eingetragen ist, im Außenverhältnis nicht vertretungsbefugt ist, da die Vertretung der Gesellschaft dann immer durch den/die *(Joint) Representative Director(s)* erfolgt.

Es können auch *Representative Directors* bestellt werden, die die Gesellschaft nur gemeinschaftlich vertreten dürfen, welche dann als *Joint Representative Directors* bezeichnet werden.

Ab einem Grundkapital von mehr als einer Milliarde koreanischer Won ist bei der Aktiengesellschaft das *Board of Directors* mit mindestens drei *Directors* und einem *Statutory Auditor* gesetzlich vorgeschrieben. Das *Board of Directors* wird aus allen *Directors* und *Representative Directors* gebildet, und zu dessen Sitzungen wird/werden auch der/die *Statutory Auditor(s)* eingeladen. Einem *Statutory Auditor* muss Rederecht im *Board of Directors* gewährt werden, allerdings hat der *Statutory Auditor* kein Stimmrecht.

Für eine Gesellschaft mit beschränkter Haftung reicht es aus, wenn lediglich ein *Director* bestellt wird. Die Ernennung weiterer *Directors* oder eines *Statutory Auditor* ist erlaubt, aber nicht erforderlich. Für einen ausländischen Investor kann die Berufung eines *Statutory Auditor* allerdings durchaus von Vorteil und überlegenswert sein. Der *Statutory Auditor* hat eine Kontrollfunktion, insbesondere bzgl. der Finanzsituation der Gesellschaft, und hat eigene Rechte, die in Krisensituationen der Gesellschaft von Bedeutung sein können (z.B. kann er aus eigenem Recht die Geschäftsleitung verklagen).

Die Hauptversammlung der Aktionäre oder die Gesellschafterversammlung einer Gesellschaft mit beschränkter Haftung haben Funktionen und Rechte, die mit dem jeweiligen Pendant im D-A-CH-Raum gut vergleichbar, aber nicht identisch sind.

6.4. Welche Gesellschaftsform eignet sich für welchen Zweck?

Für eine Gesellschaft, die im Alleineigentum des ausländischen Investors steht, bei der keine weiteren Gesellschafter eingeplant sind und welche dem Vertrieb oder der Produktion dienen soll, wird in der Regel die koreanische Gesellschaft mit beschränkter Haftung eine gute Wahl sein. Falls aber ein Joint Venture mit lokalen (oder internationalen) Partnern eingegangen werden soll, sollte geprüft werden, ob die koreanische Aktiengesellschaft nicht eine bessere Alternative ist. Im Übrigen gibt es Gewerbe, die nur in Form einer AG betrieben werden können, z.B. das Bank- und Versicherungsgewerbe.

Die Bewertung welche Gesellschaftsform konkret am geeignetsten ist, kann sich unter anderem aus den Regelungen des koreanischen Handelsgesetzbuches ergeben. Diese legen fest, dass bei einer Gesellschaft mit beschränkter Haftung bestimmte Sachfragen dergestalt abgestimmt werden, dass sowohl die Mehrheit der Gesellschaftsanteile als auch die Mehrheit der Gesellschafter (also pro Kopf) zu berücksichtigen sind. Im Ergebnis können damit zum Beispiel zwei lokale 5 %-Minderheitsgesellschafter einer koreanischen Tochtergesellschaft, die zu Geschäftsführern bestellt wurden, nicht gegen ihren Willen als Geschäftsführer abberufen werden. Denn zwei Köpfe zählen mehr als einer, und eine 90 %-Mehrheit hat keinen Einfluss auf das Abstimmungsergebnis.

Vorsicht ist auch bei der koreanischen Aktiengesellschaft geboten. Es wird in aller Regel bereits bei der Gründung ein sogenanntes „genehmigtes Kapital“ festgelegt und im Handelsregister eingetragen, welches in aller Regel vier Mal so hoch ist wie das eigentliche Grundkapital der Gesellschaft. In der Regel bemerkt der ausländische Investor dies aber gar nicht. Im Falle der Kapitalerhöhung entscheidet grundsätzlich die Hauptversammlung darüber ob und wie hoch solch ein Kapitalerhöhung vorgenommen werden soll. Bei genehmigtem Kapital, das von der Gründungsversammlung (also der quasi ersten Hauptversammlung) beschlossen wird, handelt es sich um eine Ermächtigung an das *Board of Directors*, innerhalb des beschlossenen Rahmens nach eigenem Ermessen neue Aktien herauszugeben und so das Kapital entsprechend zu erhöhen. Deshalb kann es sinnvoll sein im *Board of Directors* dergestalt über die Mehrheit der Sitze zu verfügen, dass eine Kapitalerhöhung im Rahmen des genehmigten Kapitals nicht ohne oder gegen den ausländischen Investor durchgeführt werden kann. Es kann natürlich auch auf eine Regelung zum genehmigten Kapital verzichtet werden, aber daran sind schon eine Reihe von Aktiengesellschaften bei der Gründung am Handelsregistergericht gescheitert. Ohne Berücksichtigung der Praxishandhabung zum genehmigten Kapital könnte aus einem 50:50 Joint Venture, auch schnell durch Beschluss des *Board of Directors* rechnerisch ein 10 % : 90 % Joint Venture werden. Falls das Joint Venture inzwischen wichtige Patente oder andere gewerblichen Schutzrechte hält, können sich diese Mehrheitsverschiebungen bei der Aktionärsstruktur weit über das Joint Venture hinaus negativ für den neuen Minderheitsaktionär auswirken.

6.5. Tabellarischer Vergleich zwischen der GmbH und der AG

Im Folgenden finden Sie einen kurzen Vergleich zwischen der GmbH und der AG in Korea:

	GmbH	AG
Gründung	Gründung durch mind. einen Gesellschafter.	Gründung durch mind. einen Aktionär.
Begrenzung der Gesellschafter bzw. Aktionäre	Höchstzahl der Gesellschafter: 50.	Ohne Begrenzung.
Mindestkapital	Kein Mindestkapital (zu beachten sind aber ggf. die Regelungen des FIPA).	Kein Mindestkapital (zu beachten sind aber ggf. die Regelungen des FIPA).
Amtszeit der Directors	Grundsätzlich zeitlich unbegrenzte Amtszeit.	Eine Amtsperiode darf drei Jahre nicht überschreiten. Wiederwahl möglich.
Anzahl der Directors	Mindestens einer, keine Begrenzung der Anzahl.	Mindestens einer, keine Begrenzung der Anzahl. **ABER** ab einem Grundkapital von 1 Mrd. KRW sind mindestens drei Directors in einem *Board of Directors* erforderlich.
Statutory Auditor	Nicht erforderlich, aber Bestellung möglich.	Ab einem Grundkapital von 1 Mrd. KRW ist mindestens ein *Statutory Auditor* zwingend erforderlich.
Board of Directors	Gesetzlich nicht vorgesehen, kann aber quasi per Gesellschaftsvertrag analog zu den Regelungen der AG errichtet werden.	Besteht aus allen *Directors* und *Representative Directors*.
Stimmrecht	Ein Stimmrecht für jeden Gesellschaftsanteil, sofern nicht anders im Gesellschaftsvertrag geregelt. Für bestimmte gesetzlich festgelegte Angelegenheiten ist zudem erforderlich, dass eine Mehrheit nach (Gesellschafter-)Köpfen gegeben ist.	Ein Stimmrecht für jede stimmberechtigte Aktie (z.B. sind Vorzugsaktien nicht stimmberechtigt).
Sacheinlage	Alle Gesellschafter haften der Gesellschaft gesamtschuldnerisch für die Differenz zwischen dem angenommenen und tatsächlichen Wert der Sacheinlage. Gerichtliche Bewertung nicht erforderlich.	Wertgutachten über Sacheinlage muss per Gerichtsbeschluss bestätigt werden.
Veröffentlichung des Jahresabschlusses	Nicht erforderlich.	Erforderlich aufgrund von § 449 Abs. 3 koreanisches HGB.
Kapitalerhöhung	Änderung des Gesellschaftsvertrags ist erforderlich.	Durch *Board of Directors* Beschluss (ohne Änderung der Satzung) möglich, vorausgesetzt, der Betrag liegt im Rahmen des registrierten genehmigten.

		Kapitals (i.d.R. durch die Gründungsversammlung beschlossen, und im Handelsregister eingetragen). Sonst durch die Hauptversammlung.
Vorkaufsrecht neuer Aktien bzw. Gesellschafts-anteile	Gesetzlich gewährt, kann über Gesellschaftsvertrag geändert werden.	Gesetzlich gewährt, kann in Satzung geändert werden.
Sprache der Gesellschafts-dokumente	Alle gesetzlich erforderlichen Dokumente, z.B. Satzung oder Protokolle der Gesellschafter-versammlung müssen in koreanischer Sprache vorliegen. Im Zweifel gilt als Amtssprache Koreanisch.	Alle gesetzlich erforderlichen Dokumente, z.B. Satzung, Protokolle der Hauptversammlung oder von *Board of Directors* Sitzungen müssen in koreanischer Sprache vorliegen. Im Zweifel gilt als Amtssprache Koreanisch.

* FIPA = Foreign Investment Promotion Act

7. Gibt es in der Republik Korea Investitionsförderungen?

Auf der Webseite www.investkorea.org bieten die 17 Provinzen Koreas unterschiedliche Investmentbedingungen und Services an. Dort finden ausländische Investoren auch Informationen zu „*Tax Support*", „*Cash Grants*" und „*Industrial Site Support*" der koreanischen Zentralregierung. Ebenso finden Sie auf dieser Webseite auch Nützliches über die „*Foreign Investment Zones*" (26), die „*Free Economic Zones*" (7) und die „*Free Trade Zones*" (7). Auch die Webseite www.investseoul.com gibt Hilfestellung für Investoren.

8. Was ist in der Republik Korea im Arbeitsrecht zu beachten?

8.1. Einführung in das koreanische Arbeitsrecht

Das koreanische Arbeitsrecht weist traditionell einen stark ausgeprägten Arbeitnehmerschutz auf. Es stammt aus einer Zeit, in der man zum Ausgleich geringer Löhne den Arbeitsplatz bestmöglich gesichert hatte. Die Regierungen der Präsidenten Dae-Jung Kim (1998 bis 2002) und Moo-Hyun Roh (2003 bis 2007), die grundsätzlich für eine soziale, gewerkschaftsfreundliche Politik standen, haben das koreanische Arbeitsrecht reformiert und versucht, an die wirtschaftliche Entwicklung Koreas, die globalen Rahmenbedingungen und Realitäten anzupassen. Diese Änderungen erfolgten im Jahr 2003.

Die offizielle Arbeitslosenquote betrug im Juni 2020 niedrige 4,3 %. Im Juni 2020 waren in Korea insgesamt 27.055.000 Arbeitnehmer beschäftigt. Dies entspricht einer Beschäftigungsquote von 60,4 %[74].

8.2. Mindeststundenlohn in Korea in KRW

Es gibt einen Mindestlohn gemäß dem *Minimum Wage Act*, dessen Höhe vom Arbeitsministerium festgesetzt wird. Er beträgt für das Jahr 2020 8.590 KRW/Std. bzw. 68.720 KRW/Tag und für 2021 8.720 KRW/Std. bzw. 69.760 KRW/Tag (Acht-Stunden-Tag)[75].

Jahr	2011	2012	2013	2014	2015	2016	2017	**2018**	**2019**	**2020**	**2021**
Mindest-lohn	4.320	4.580	4.860	5.210	5.580	6.030	6.470	7.530	8.350	8.590	8.720
Anstieg in %	5,10	6,00	6,10	7,2	7,1	8,0	7,3	16,0	10,9	2,87	1,51

8.3. Arbeitnehmerschutzrechte

Unternehmen aus den D-A-CH-Ländern werden mit dem koreanischen Arbeitsrecht, der zahlreiche Schutzrechte für Arbeitnehmer regelt, umgehen können, da sie an einen starken Kündigungsschutz aus dem Heimatrecht erinnern. In Korea ist der Kündigungsschutz aber noch etwas ausgeprägter. So kann ein Arbeitnehmer nach mehr als zweijähriger Betriebszugehörigkeit nur mit gerechtfertigten Gründen entlassen werden. Der Beurteilung solcher Gründe liegen allein rechtliche Bewertungen zugrunde. Wirtschaftliche Aspekte finden keine Berücksichtigung. Solche Gründe können zum Beispiel sexuelle Belästigung, das Bewerben mit gefälschten Universitätszeugnissen oder die Verurteilung des Mitarbeiters wegen eines Verbrechens sein. Die schlechte Performance und Unfähigkeit eines Mitarbeiters müssen langfristig dokumentiert werden. Es gibt jedoch keine Gewähr, dass dann daraus ein rechtfertigender Kündigungsgrund generiert werden kann. Deshalb ist es zu empfehlen, klar strukturierte und entsprechend umfangreiche Arbeitsverträge abzuschließen und sich als ausländisches Unternehmen in solch einer Situation eingehend anwaltlich beraten zu lassen. Auch wenn der strenge Kündigungsschutz für Unternehmen mit bis zu vier Mitarbeitern nicht gilt, sind auch hier entsprechend detaillierte Arbeitsverträge zu empfehlen, denn diese gelten auch dann weiter, sobald man den fünften Mitarbeiter eingestellt hat.

74 Statistics Korea (2020): Economically Active Population Survey in June 2020, kostat.go.kr (29.07.2020).
75 Ministry of Employment and Labor (2019): www.moel.go.kr (30.07.2020).

8.4. Rules of Employment

Ab dem zehnten Arbeitnehmer benötigt jedes Unternehmen sogenannte *Rules of Employment*, in der eine Reihe von Aspekten für alle Mitarbeiter gemeinsam geregelt werden. Für den Arbeitgeber ist es wichtig besonders die Regelungen zu Disziplinarmaßnahmen dabei klar zu regeln. Die *Rules of Employment* müssen bei Einführung mit den Arbeitnehmern diskutiert werden, können aber nach langer Diskussion ohne Einigung im Zweifel auch gegen die Mehrheit der Mitarbeiter eingeführt werden. Die *Rules of Employment* müssen beim Arbeitsministerium angemeldet werden. Sie dürfen sich sicher sein, dass die Beamten dort nach der schriftlichen Zustimmung der Mitarbeiter fragen und falls diese nicht vorliegt, verlangen werden, dass die Regularien (nochmals) eingehend und ausreichend mit den Mitarbeitern erörtert werden. Sind die *Rules of Employment* einmal beim Arbeitsministerium registriert, können diese nicht ohne die Zustimmung der Mehrheit der Arbeitnehmer geändert werden, falls es sich um eine Verschlechterung der bestehenden Bedingungen handelt.

Auch an Korea geht der gesellschaftliche Wandel nicht vorbei, und so gibt es inzwischen auch Gesetze wie das „*Gender Equal Employment and Work-Life Balance Support Act*". Darin sind Elternurlaub und andere Bestimmungen zur Entlastung von Eltern geregelt.

8.5. Labor Management Council

Ab 30 Mitarbeitern ist seit 1963, nach dem *Act on the Promotion of Worker's Participation and Cooperation* ein *Labor Management Council* einzurichten. Es besteht aus Arbeitnehmer- und Arbeitgebervertretern und ist dem Betriebsrat ähnlich – bis auf die Teilnahme der Arbeitgeberseite. Erst 1981 traten Regelungen in Kraft (*Labor Management Council Act*), welche die Organisation der *Labor Management Council* und dessen Position im Unternehmen näher bestimmten. Zweck des *Labor Management Council* ist es, ein Diskussionsforum für die Fragen der Beziehung zwischen Arbeitnehmern und Arbeitgebern zu institutionalisieren. Dabei stehen drei bis zehn Arbeitnehmervertreter der gleichen Anzahl von Arbeitgebervertreter (sogenannte: *Management Representatives*) gegenüber. Die Wahl der Arbeitnehmervertreter ist geheim und das *Labor Management Council* tagt mindestens alle drei Monate.

Die Aufgaben des *Labor Management Council* lassen sich in Angelegenheiten (a) zur Unterrichtung, (b) zur Beratung und (c) zur Entscheidung zusammenfassen. Informationspflichten ergeben sich zum Beispiel hinsichtlich Fragen zur Unternehmenspolitik oder zur aktuellen wirtschaftlichen und finanziellen Situation. Beratungspflichten sind beispielsweise bei Fragen zur Produktivitätssteigerung, Gewinnbeteiligung, Personalbestand, Sicherheit am Arbeitsplatz, Gesundheitsschutz, Arbeitszeit oder Lohngestaltung gegeben. Entscheidungen trifft der *Labor Management Council* etwa zur Einrichtung und Verwaltung von Aus- und Fortbildungsstätten, Sozialeinrichtungen, Sozialfonds oder Ausschüssen, die die Zusammenarbeit zwischen Belegschaft und Management fördern.

Das vorsätzliche Versäumnis, eines *Labor Management Council* einzurichten oder dessen Beschlüsse auszuführen, kann eine Geldstrafe von bis zu 10 Millionen KRW zur Folge haben. Wenn das *Labor Management Council* die vorgeschriebenen vierteljährlichen Sitzungen nicht einberuft, kann dies eine Geldstrafe von bis zu 2 Millionen KRW zur Folge haben.

8.6. Betriebliche Beschwerdestelle

Die Einrichtung eines *Labor Management Council* muss mit der Einrichtung einer betrieblichen Beschwerdestelle einhergehen, die sich aus bis zu drei Mitgliedern des *Labor Management Council* zusammensetzt, im Übrigen, ist es dabei egal, ob die Mitglieder der Beschwerdestelle der Arbeitnehmer- oder Arbeitgeberseite zuzurechnen sind. Jeder Arbeitnehmer kann die Beschwerdestelle anrufen und soll innerhalb von zehn Tagen eine Stellungnahme der Beschwerdestelle erhalten.

8.7. Gewerkschaften

2018 gab es in Korea 5,868 Unternehmensgewerkschaften, die insgesamt die Interessen von ca. 2 Mio. Mitgliedern vertraten.[76]

Die Gewerkschaften sind hauptsächlich in der *Federation of Korean Trade-Unions* (FKTU) und der *Korean Confederation of Trade Unions* (KCTU) organisiert. Ihnen stehen auf Arbeitgeberseite die *Korea Employers Federation* (KEF) und die *Metal Industry Employers Association* (MIEA) gegenüber. Daneben gibt es noch Wirtschafts- und Industrieverbände wie die *Federation of Korean Industries* (FKI), *Korea Chamber of Commerce & Industry* (KCCI), *Korea International Trade & Industry Association* (KITA) und die *Korea Federation of Small and Medium Business* (KFSB).

Das Recht der Arbeitnehmer, sich zusammenzuschließen und gemeinschaftlich für ihre Rechte zu kämpfen, hat in Korea Verfassungsrang. Das koreanische Arbeitsrecht kennt u.a. Tarifverträge, Betriebsvereinbarungen und das oben beschriebene *Labor Management Council*. Allerdings gibt es in Korea keine paritätische Mitbestimmung wie in Deutschland bzw. keine Pflicht, Arbeitnehmervertreter in das Aufsichtsorgan des Unternehmens zu wählen. Allerdings ist wie oben bereits dargestellt, das *Labor Management Council* ein Gremium, das Grundgedanken der paritätischen Mitbestimmung teilweise aufgenommen und umgesetzt hat.

Der koreanische Arbeitsmarkt und die Beziehungen zwischen Unternehmensleitung und Arbeitnehmervertretern bzw. *Labor Management Council* folgen teils sehr lokalen Gepflogenheiten, die sich dem ausländischen Investor oder der lokalen ausländischen Unternehmensleitung ohne gute Kenntnisse der koreanischen (Arbeits-)Kultur nicht immer einfach erschließen. Empfehlenswert ist es, die Mitarbeiter und deren Interessensvertreter ernst zu nehmen und mit

76 National indicator system (2020) Ministry of Employment and Labor https://www.index.go.kr/potal/main/EachDtlPageDetail.do?idx_cd=1511 (11.03.2021).

ihnen fair umzugehen. Regelmäßiger Kontakt und Austausch helfen erfahrungsgemäß Probleme zu vermeiden.

8.8. Was ist bei Arbeitsverträgen zu beachten?

Arbeitsverträge sollten, schon zu Zwecken der Beweissicherheit, schriftlich abgeschlossen werden, und für jede Vertragspartei ist eine Ausfertigung zu erstellen. Bei Minderjährigen müssen auch die Erziehungsberechtigten den Arbeitsvertrag unterzeichnen. Sinnvoll ausgestaltete Arbeitsverträge sind in der Regel über zehn (DIN-A-4) Seiten lang und weisen Anhänge zum Datenschutz und zur Nutzung der Unternehmens-IT auf. Dazu wird dem Arbeitnehmer dann noch ein Exemplar der *Rules of Employment* ausgehändigt sowie etwaiger *Company Guidelines* (z.B. zur Reisekostenabrechnung, oder zur Firmenwagennutzung). Der Erhalt dieser Dokumente sollte vom Arbeitnehmer schriftlich bestätigt werden. Sofern die koreanischen Mitarbeiter Englisch sprechen, können die Arbeitsverträge auch ausschließlich in englischer Sprache verfasst sein.

Der schriftliche Arbeitsvertrag sollte unter anderem die Klarstellung zu einer unbestimmten Dauer oder einer Befristung des Arbeitsverhältnisses, eine Tätigkeitsbeschreibung, den Arbeitslohn, die Arbeitszeit, den Urlaubsanspruch, gegebenenfalls eine Geheimhaltungsvereinbarung, ein Wettbewerbsverbot, eine Kündigungsklausel, sowie zwingende Regelungen zum Datenschutz und zur Nutzung der Unternehmens-IT enthalten.

Eine Lohnfortzahlung im Krankheitsfall ist in Korea gesetzlich nicht geregelt. Der Autor empfiehlt ausländischen Unternehmen aber eine zweiwöchige Lohnfortzahlung für den Krankheitsfall in den Arbeitsvertrag aufzunehmen. Das sorgt für eine vorübergehend stabile finanzielle Situation des Arbeitnehmers im Krankheitsfall, fördert das Betriebsklima und erleichtert im Zweifel das Personalmanagement. Im Gegenzug verlangt man ein ärztliches Attest als Nachweis des Krankheitsfalls.

8.9. Visa

Die Vereinbarung zwischen Deutschland und der Republik Korea über wechselseitige Erleichterungen des Reiseverkehrs vom 10.12.2004 und das Abkommen vom 10.03.2000 über soziale Sicherheit erleichtern die Einreise und die anschließende soziale Absicherung (Rentenversicherung). Mehr zum Thema soziale Absicherung für deutsche Staatsbürger finden Sie unter www.deutsche-rentenversicherung.de. Auch Österreich hat mit der Republik Korea ein Abkommen über soziale Sicherheit (Rentenversicherung) abgeschlossen.

8.9.1. Touristen- und Kurzzeit-Arbeitsvisa

Für Personen, die in Korea für kurze Zeit arbeiten wollen, ist es möglich, ein C-2-Visum für 90 Tage zu erhalten, welches im Gegensatz zu einem Touristenvisum zur Arbeitsaufnahme in Korea berechtigt. Deutsche können ihr Touristenvisum nach der Einreise bei der Ausländerbehörde auf ein Langzeitvisum, nicht aber auf ein C-2-Visum abändern lassen, während Österreicher oder

Schweizer ein Langzeitvisum regelmäßig außerhalb des Landes beantragen müssen – also vor der Einreise, mit Ausnahme von Investorenvisa.

Für den Fall, dass ein D-A-CH-Unternehmen beispielsweise eine Maschine oder Produktionsanlage in Korea aufbauen, betreiben oder reparieren will, gibt es ein sogenanntes D-9-Visum für ihre ausländischen Mitarbeiter. Dieses Visum kann bei Bedarf verlängert werden.

8.9.2. Investorenvisa

Die sogenannten D-7- und D-8-Visa, auch „*Intra-company Transfer Visa*“ genannt, werden an ausländische Investoren bzw. deren Arbeitnehmer vergeben. Das **D-7-Visum**, wird an ausländische Arbeitnehmer einschließlich *Executives, Senior Manager* und Spezialisten einer **Repräsentanz** (engl.: *Representative Office* oder *Liaison Office*) beziehungsweise von **Auslandsfilialen** (*Branch Offices*) vergeben.

Arbeitnehmer, die ein solches Visum beantragen, müssen bereits mindestens ein Jahr bei der betreffenden Muttergesellschaft oder deren Tochter- oder Konzerngesellschaften beschäftigt gewesen sein, bevor sie nach Korea entsandt werden können. D-7-Visa können für sechs, zwölf oder 24 Monate ausgestellt werden, was im Ermessen der Ausländerbehörde liegt. Die Visa können grundsätzlich verlängert werden.

Ein **D-8-Visum** ist für ausländische Arbeitnehmer, die für ausländische **Tochtergesellschaften** oder für Gesellschaften mit ausländischem Investment nach dem *Foreign Investment Promotion Act* arbeiten. Das Mindestinvestment von 100 Millionen KRW nach dem *Foreign Investment Promotion Act* berechtigt regelmäßig zum Erhalt eines D-8-Visums für einen ausländischen Arbeitnehmer (und die damit verbundenen Familienvisa). Die Laufzeit und Verlängerungsmöglichkeiten beim D-8-Visum entsprechen denen des D-7-Visums.

8.9.3. Visa für Spezialisten

Die Gruppe der E-Visa beinhaltet weitere wichtige Visa für ausländische Tochtergesellschaften oder für Gesellschaften mit ausländischem Investment nach dem *Foreign Investment Promotion Act*. Falls eine Gesellschaft einen ausländischen technischen Berater beschäftigt, der technisches Wissen oder Training in Verbindung mit einem technischen Lizenzvertrag vermitteln soll, ist die Beantragung eines **E-4-Visums** möglich. Für andere Spezialisten gibt es u.a. das **E-7-Visum**. Bei den Visa für Spezialisten ist vom Arbeitgeber grundsätzlich nachzuweisen, dass die Spezialisten-Position nicht durch einen koreanischen Arbeitnehmer wahrgenommen werden kann. Eine abgeschlossene akademische Ausbildung des beantragenden ausländischen Arbeitnehmers, z.B. ein Bachelor- oder Mastertitel, wird immer vorausgesetzt.

8.10. Die gesetzliche Betriebsrente (auch „Severance Payment“)

Der Anspruch auf die gesetzliche Betriebsrente des Arbeitnehmers entsteht ab einer Betriebszugehörigkeit von einem Jahr. Faustformel: Pro Jahr Betriebszugehörigkeit hat der

Arbeitnehmer einen Anspruch auf Zahlung eines Monatsgehalts. Der Anspruch wird nach dem Durchschnittslohn berechnet und entsprechend der Rechtsprechung tagegenau kalkuliert.

Im Falle der klassischen gesetzlichen Betriebsrente, welche auf einem Unternehmenskonto kumuliert wird, muss der Arbeitgeber den gesamten Betrag innerhalb von 14 Tagen nach Ausscheiden des Arbeitnehmers aus dem Betrieb an diesen ausbezahlen. Ein Verstoß gegen diese Zahlungsfrist ist ein Vergehen und kann mit Geldbuße (bis zu 20 Millionen KRW) oder Haft (bis zu drei Jahren) bestraft werden. Nach dem Willen des Gesetzgebers dient der ausgezahlte Geldbetrag der Altersversorgung des ausgeschiedenen Arbeitnehmers.

8.11. Der historische Zusammenhang

Erst seit 1988 gibt es eine staatliche Rentenversicherung, in die Arbeitgeber und Arbeitnehmer verpflichtend einzahlen. Das System der gesetzlichen Betriebsrente existiert hingegen schon deutlich länger. Als der Gesetzgeber 1988 die staatliche Rentenversicherung einführte, wurden die Beiträge hierfür und die geplante Rentenauszahlung unter Berücksichtigung der gesetzlichen Betriebsrente kalkuliert. Man benötigt beide Systeme, die staatliche Rentenversicherung und die gesetzliche Betriebsrente, um in Korea zumindest eine „überschaubare“ Pension zu beziehen.

Die gesetzliche Betriebsrente ist dementsprechend für jeden Koreaner von immenser praktischer Bedeutung. Allerdings gab es in der Vergangenheit Probleme bei der Verwendung der angesparten Betriebsrente, als die Arbeitnehmer beim Ausscheiden aus dem Betrieb den angefallenen Betrag ausbezahlt bekamen. In der Praxis verwendeten viele Arbeitnehmer vor der Einführung des *Retirement Pension Systems* (also vor der Organisation dieser Betriebsrente in Form einer Versicherung) nach ihrem Ausscheiden aus einem Betrieb die beim Ausscheiden erhaltene Betriebsrentenzahlung für größere Anschaffungen, wie zum Beispiel zum Kauf eines Autos. Damit der industriellen und demokratischen Entwicklung Koreas zunehmend auch Wechsel des Arbeitgebers einhergingen, wurden die Beträge für die Betriebsrente häufig lange vor dem eigentlichen Renteneintrittsalter ausbezahlt und verbraucht und von den Empfängern somit sozialpolitisch zweckentfremdet. Es bleibt noch anzumerken, dass bei einer Insolvenz des Arbeitgebers die Chancen der Arbeitnehmer oftmals sehr schlecht waren auch nur einen Teil der ihnen zustehenden gesetzlichen Betriebsrente zu erhalten, und spätestens nach den Erfahrungen der Asienkrise (1997/1998) nahm sich die Politik dieses sozialpolitischen Problems an und führte als Ergebnis das *Retirement Pension System* ein.

8.11.1. Das Retirement Pension System

Im Dezember 2004 verabschiedete das koreanische Parlament ein neues Gesetz, den *Employee Retirement Benefits Security Act,* der im Jahr 2005 in Kraft trat. Damit wurde das sog. *Retirement Pension System* eingeführt. Seit dem 1. Juli 2012 können zudem die Rückstellungen in der Unternehmensbilanz für die (herkömmliche Form der) gesetzliche Betriebsrente nicht mehr steuerlich geltend gemacht werden. Dies hat in der Praxis zu einem starken Anstieg der Verwendung des *Retirement Pension System* geführt.

Beim *Retirement Pension System* zahlt der Arbeitgeber Beiträge an ein speziell lizensiertes Finanzinstitut (i.d.R. eine Versicherung oder eine Bank), welches das Geld verwaltet und die Altersversorgung bei Renteneintritt[77] an den Arbeitnehmer auszahlen soll. Die Beitragszahlungen können durch eine jährliche Einmalzahlung oder durch Ratenzahlungen im Laufe des Jahres (z.B. monatlich) erfolgen.

Durch den *Employee Retirement Benefits Security Act* wurden drei verschiedene Typen des *Retirement Pension System* eingeführt: das Ertragsmodell (engl.: *Defined Benefit*), das Beitragsmodell (engl.: *Defined Contributions*) und die individuelle Rente (engl.: *Individual Retirement Pension*).

Ausländischen Investoren wird angeraten, das Thema Betriebsrente so früh als möglich zu regeln, da in der Praxis mit einem überschaubaren Kreis von Arbeitnehmern deutlich einfacher eine Regelung gefunden werden kann, die auch im Interesse des Unternehmens ist.

Zusammenfassend ist festzuhalten, dass im Grundsatz drei Möglichkeiten der gesetzlichen Betriebsrente zur Auswahl stehen:

77 Vorzeitige Auszahlungen sind jedoch in Ausnahmefällen nach wie vor möglich.

Übersicht: Gesetzliche Betriebsrente – *Retirement Pension System*

	Klassische gesetzliche Betriebsrente	Retirement Pension System: Ertragsmodel	Retirement Pension System: Beitragsmodel
Beitrag des Arbeitgebers	Zahlung der gesetzlichen Betriebsrente bei Ausscheiden des Arbeitnehmers durch AG.	Unterjährige (12, 4, 3, 1-mal) Zahlung. Die konkrete Zahlung hängt dabei vom Ertrag des Fonds ab.	Unterjährig, z.B. 1/12 (8,3 %) des gesamten Jahresgehalts [78]. Keine weiteren Zahlungen des AG.
Risiko	Liegt beim Arbeitgeber für die Höhe der Betriebsrente[79] und beim Arbeitnehmer de facto für das Insolvenzrisiko.	Für die Höhe der Betriebsrente: Arbeitgeber.	Für die Höhe der Betriebsrente: Arbeitnehmer.

9. Sozialabgaben

In Korea gibt es vier gesetzliche Sozialversicherungen, in die jeder Arbeitnehmer einzahlen soll:

- Nationale Rente
- Nationale Gesundheitsversicherung
- Arbeitslosenversicherung
- Betriebsunfallversicherung

Übersicht Sozialabgaben 2020				
Sozialabgaben für einen koreanischen Angestellten	**Arbeitgeber (%)**	**Arbeitnehmer (%)**	**Gesamt (%)**	**Bemerkung**
Nationale Rente				
Nationale Rente	4,5	4,5	9,0	Bruttogehalt x % = (Max. 226.350 KRW pro Monat, pro Partei) Mindesteinkommen: 320.000 KRW Höchsteinkommen: 5.030.000 KRW
Nationale Kranken- & Pflegeversicherung				
Nationale Krankenversicherung	3,335	3,335	6,67	Bruttogehalt x % = (Max. 3.322.170 KRW pro Monat, pro Partei) Mindesteinkommen: 278.861 KRW Höchsteinkommen: 99.615.293 KRW
Nationale Pflegeversicherung	5,125	5,125	10,25	Nationale Krankenversicherung x %
Arbeitsversicherung				
Arbeitslosenversicherung	0,8	0,8	1,6	Bruttogehalt x %
Arbeitsstabilitätsprogramm/Arbeitsplatzentwicklungsprogramm				

78 Ein höherer Betrag kann freiwillig durch den Arbeitnehmer geleistet werden.
79 Mit der Höhe der Betriebsrente ist der vereinbarte Auszahlungsbetrag für den Arbeitnehmer gemeint.

▪ Weniger als 150 Angestellte	0,25	-	0,25	
▪ Mehr als 150 Angestellte* *(First-Support-Target-Company)*	0,45	-	0,45	
▪ 150 - 1000 Angestellte	0,65	-	0,65	
▪ Mehr als 1000 Angestellte	0,85	-	0,85	
Unfallversicherung (abhängig vom Geschäftszweck)				
Unfallversicherung	0,75	-	0,75	

* Für produzierende Betriebe mit weniger als 500 Angestellten. Minenbetriebe mit weniger als 300 Angestellten. Baufirmen, Logistik und Telekommunikationsfirmen mit mehr als 300 Angestellten.

Quelle: Social Insurance Information System, NHI, www.law.go.kr

9.1. Nationale Rente

Das Abkommen vom 10.03.2000 zwischen Deutschland und der Republik Korea über soziale Sicherheit erleichtert die soziale Absicherung (Rentenversicherung). Mehr zum Thema soziale Absicherung für deutsche Staatsbürger finden Sie unter www.deutsche-rentenversicherung.de. Auch Österreich hat mit der Republik Korea ein Abkommen über soziale Sicherheit (Rentenversicherung).

In Korea herrscht eine Rentenpflichtversicherung. Alle Ausländer zwischen 18 und 60 Jahren unterliegen der Nationalen Rentenversicherung genauso wie koreanische Staatsbürger. Arbeitnehmer, die ihrer Arbeit weniger als einen Monat nachgegangen sind, sind von der Rente ausgeschlossen. Der Beitragssatz liegt 2020 bei 9 %, der sich auf jeweils 4,5 % Arbeitnehmer- und Arbeitgeberanteil aufteilt. Selbstständige haben den Beitragssatz von 9 % alleine zu leisten. Die Beitragskappungsgrenze, die für den Beitragssatz zur Nationalen Rentenversicherung zu Grunde gelegt wird, beträgt 2020 monatlich 5.030.000 KRW, das Mindesteinkommen monatlich 320.000 KRW.

9.2. Nationale Krankenversicherung und die Pflegeversicherung

Grundsätzlich ist die Mitgliedschaft in der Nationalen Krankenversicherung und der Pflegeversicherung für alle Arbeitnehmer Pflicht. Befreit werden kann ein Ausländer von der koreanischen Kranken- und Pflegeversicherung, wenn er entweder im Heimatland gesetzlich oder freiwillig versichert ist und der Versicherungsschutz sich auch auf die Republik Korea bezieht, oder der Arbeitgeber für eine Kranken- und Pflegeversicherung aufkommt, die mindestens äquivalent zur koreanischen gesetzlichen Kranken- und Pflegeversicherung ist. Der Versicherungsbeitrag für die Krankenversicherung beläuft sich 2020 auf jeweils 3,335 % vom mtl. Bruttoeinkommen für den Arbeitnehmer und den Arbeitgeber, zusammen also auf 6,67 %.

Der Beitrag zur **Pflegeversicherung** (*Long Term Recuperation Insurance*) beläuft sich im Jahr 2020 auf 5,125 % des Versicherungsbeitrags zur Krankenversicherung jeweils für den Arbeitnehmer und den Arbeitgeber (insgesamt entsprechend 10,25 %). Das Mindesteinkommen, das zur Berechnung der Kranken- und Pflegeversicherung herangezogen wird, beträgt für 2020 monatlich 278.861 KRW, während die Beitragskappungsgrenze 99.615.293 KRW beträgt.

9.3. Arbeitslosenversicherung

Arbeitgeber, die einen oder mehrere Angestellte haben, sind verpflichtet, Beiträge zur Arbeitslosenversicherung abzuführen. Ausnahmen gibt es nur in bestimmten Erwerbssektoren, zum Beispiel im Bereich der Land- und Forstwirtschaft, beim Fischfang und der Jagd. Die Beitragssätze zur Arbeitslosenversicherung liegen im Jahr 2020 insgesamt bei 0,25 % und 1,6 % und für den

- Arbeitnehmer bei 0,8 % sowie für den
- Arbeitgeber bei 0,25 % bis 0,85 % vom jeweiligen Bruttoeinkommen, gestaffelt nach der Anzahl der Arbeitnehmer.

9.4. Betriebsunfallversicherung

Die Betriebsunfallversicherung wird bei Verletzungen, Krankheiten, Behinderungen, Tod etc. relevant und ist eine Pflichtversicherung mit wenigen Ausnahmen.

Arbeitgeber müssen 2020 eine Abgabe in Höhe von 0,75 % bis 18,5 % des jeweiligen Bruttogehalts des Arbeitnehmers entrichten, abhängig von der Gefahrgeneigtheit der Arbeit im jeweiligen Unternehmen. Der Durchschnitt der Beiträge liegt bei 1,56 %.

10. Wie ist das Steuerrecht in der Republik Korea aufgebaut?

10.1. Einleitung

Es gibt in Korea nationale und kommunale Steuern. Nationale Steuern unterteilen sich in landesweite Steuern, Zölle und drei zweckgebundene Steuern, während die kommunalen Steuern von den Bezirken, Städten und Landkreisen erhoben werden. Rechtsgrundlage sind die Steuergesetze, präsidiale und ministerielle Rechtsvorschriften, sowie entsprechende Verwaltungsvorschriften.

Steuerarten in Korea			
Nationale Steuern	**Landesweite Steuern**	> Direkte Steuern	Einkommensteuer, Körperschaftsteuer, Erbschaftsteuer, Schenkungssteuer, Kombinierte Grundsteuer
		> Indirekte Steuern	Mehrwertsteuer, Individual-Konsumsteuer, Alkoholsteuer, Stempelsteuer, Wertpapiertransaktions-steuer
	Zölle	Zölle	
	Zweckgebundene Steuern	Transport-, Energie- und Umweltsteuer, Ausbildungssteuer, Sondersteuer für ländliche Entwicklung	
Kommunale Steuern	**Bezirkssteuern**	> Gewöhnliche Steuern	Erwerbsteuer, Registrierungssteuer, Vergnügungssteuer, Lizenzsteuer
		> Zweckgebundene Steuern	Kommunale Gebäudesteuer, Regionale Entwicklungssteuer, Lokale Ausbildungssteuer
	Städtische und Landkreissteuern	> Gewöhnliche Steuern	Einwohnersteuer, Vermögenssteuer, Kraftfahrzeugsteuer, Landwirtschaftliche Einkommensteuer, Fleischerhandwerksteuer Tabakkonsumsteuer, Benzinsteuer
		> Zweckgebundene Steuern	Kommunale Planungssteuer, Firmensitzsteuer

Auf der Webseite des koreanischen Finanzamts (https://www.nts.go.kr/english/main.do) können Publikationen in englischer Sprache zu verschiedenen Steuern in Korea heruntergeladen werden. Unternehmer, CFOs oder CEOs finden dort auch den hilfreichen „*Guide to Taxation in Korea for CEOs of Foreign Invested Companies*“.

10.2. Körperschaftsteuer

Übersicht über die Körperschaftsteuer

Bemessungsgrundlage	Körperschaftsteuertarif	Einwohnersteuer	Steuer gesamt
Bis 200 Mio. KRW	10 %	10 % des Körper-schaftsteuerbetrags	11 %
Über 200 Mio. KRW bis 20 Mrd. KRW	Grundbetrag bis 20 Mio. KRW + 20 % auf den Teil, der 200 Mio. KRW übersteigt		22 %
Über 20 Mrd. KRW bis 30 Mrd. KRW	Grundbeträge wie oben + 22 % auf den Teil, der 20 Mrd. KRW übersteigt		24,2 %
Über 30 Mrd. KRW	Grundbeträge wie oben + 25 % auf den Teil, der 30 Mrd. KRW übersteigt		27,5 %

10.2.1. Einführung

Rechtsgrundlage sind das koreanische Körperschaftsteuergesetz (*Corporate Tax Act*), die entsprechenden präsidialen und ministeriellen Rechtsverordnungen sowie interne Verwaltungsvorschriften. In Korea sind inländische Unternehmen unbeschränkt mit ihrem

Welteinkommen (Welteinkommensprinzip) und ausländische Unternehmen (z.B. Ihre Auslandsfiliale/*branch office*) mit den in Korea erzielten Einkünften (Territorialitätsprinzip) beschränkt körperschaftsteuerpflichtig. Es gilt das Selbstveranlagungssystem (*Self-Assessment-System*).

Ausgenommen von der Körperschaftsteuerpflicht ist nur die Repräsentanz, die entsprechend den Definitionen von Artikel 5 der entsprechenden Doppelbesteuerungsabkommen[80] zwischen der Republik Korea und Deutschland, bzw. Österreich oder der Schweiz und den Anforderungen des koreanischen Steuerrechts vor Ort existiert. Per Definition darf diese keine Tätigkeiten ausüben denen Gewinnerzielungsabsicht unterstellt werden kann. Sollte die Repräsentanz aber durch eine gewinnorientierte Tätigkeit als eine Betriebsstätte eingestuft werden, muss diese wie eine Auslandsfiliale Körperschaftsteuer entrichten (ggf. plus entsprechendes Bußgeld und Strafzinsen) und gegebenenfalls auch die 10%ige Umsatzsteuer nachzahlen (plus ein deutliches Bußgeld etc.).

10.2.2. Die Besteuerung koreanischer (Tochter-)Gesellschaften

Eine koreanische Körperschaft ist gegeben, wenn sich der Sitz, die Geschäftsleitung oder die Hauptverwaltung in der Republik Korea befindet. Diese unterliegt mit ihrem Welteinkommen der koreanischen Besteuerung. Steuerpflichtig sind Einkünfte aus dem jeweiligen Geschäftsjahr sowie Liquidationsgewinne und Einkommen aus Erwerb oder Verkauf von Grund und Boden etc. Der Besteuerungszeitraum ist das Wirtschaftsjahr des Unternehmens, das vom Kalenderjahr abweichen kann. Dies kann per Gesetz, im Gesellschaftsvertrag oder in der Satzung festgelegt sein bzw. werden. Der Zeitraum darf ein Jahr nicht überschreiten. Ausnahmen davon ergeben sich bei Unternehmensgründungen oder -liquidationen im Laufe eines Kalenderjahres.

10.2.3. Buchführungs- und Aufbewahrungspflicht

Unternehmen unterliegen grundsätzlich der Buchführungspflicht gemäß dem System der doppelten Buchführung. Für die Belege der Betriebskosten und alle Rechnungen, gilt eine Aufbewahrungspflicht von fünf Jahren. Diese Aufbewahrungspflicht verlängert sich ggf. um den Zeitraum, in welchem ein Verlustvortrag geltend gemacht wurde. Wird gegen die Buchführungs- und Aufbewahrungspflicht verstoßen, setzt das Finanzamt ggf. eine Geldbuße von bis zu 20 % der Steuerschuld fest.

10.3. Mehrwertsteuer

Das koreanische Mehrwertsteuersystem ist dem europäischen System sehr ähnlich. Die Mehrwertsteuer ist eine indirekte Steuer und wird auf Dienstleistungen und Produkte erhoben. Der Endverbraucher trägt letztendlich die Steuer. Der Unternehmer verrechnet die verauslagte Vorsteuer mit seinen Umsatzsteuereinnahmen und der Saldo wird an das Finanzamt abgeführt bzw. von diesem erstattet. Nicht vorsteuerabzugsfähig sind Ausgaben, die nicht oder nicht direkt

80 Im österreichisch-koreanischen Doppelbesteuerungsabkommen und dem schweizerisch-koreanischen Doppelbesteuerungsabkommen vergleichbar geregelt.

mit dem Geschäftszweck im Zusammenhang stehen. Der Steuersatz beträgt derzeit 10 %. Umsatzsteuererklärungen sind vierteljährlich abzugeben.

Waren- und Dienstleistungsexporte sind oft von der Mehrwertsteuer befreit (die Anwendung erfolgt reziprok). Zu beachten ist, dass es in Korea sowohl eine Handelsrechnung als auch ein staatlich vorgegebenes Formular der Mehrwertsteuerrechnung gibt. Seit 2011 gilt für alle Unternehmen in Südkorea die Pflicht elektronischer Rechnungsstellung für die Mehrwertsteuerrechnungen.

10.4. Wertpapiertransaktionssteuer

Übersicht Wertpapiertransaktionssteuer

Steuerpflichtig	Steuer auf	Steuersatz	Steuer fällig am
Veräußerer von Wertpapieren, Wertpapiergesellschaften und Wertpapierhandels-gesellschaften	Aktien, Gesellschaftsanteile an OHG, KG oder GmbH	0,45 % für nicht börsennotierte Aktien, 0,25% für börsennotierte Aktien	Wenn ein Verkäufer steuerpflichtig ist: innerhalb von zwei Monaten nach dem Ende der Kalenderhälfte, die das Datum der Transaktion beinhaltet.

Die Wertpapiertransaktionssteuer ist bei der Übertragung von Aktien einer koreanischen Aktiengesellschaft (die nach dem koreanischen Handelsgesetzbuch oder einem Sondergesetz gegründet wurde) oder bei der Übertragung von Anteilen an Einlagen in einer nach dem koreanischen Handelsgesetzbuch gegründeten offenen Handelsgesellschaft, Kommanditgesellschaft oder Gesellschaft mit beschränkter Haftung zu entrichten. Der Handel mit Aktien an einer ausländischen Börse wird nicht besteuert. Steuerpflichtige sind im Allgemeinen der Übertragende (Veräußerer) von Wertpapieren, Investmentgesellschaften und/oder Wertpapierhandelsgesellschaften. Die Steuerbemessungsgrundlage ist der Wert der Wertpapiere zum Zeitpunkt der Veräußerung. Derzeit wird die Wertpapiertransaktionssteuer in Höhe von 0,25% auf den Verkauf von börsennotierten Aktien erhoben. Der Satz wird auf 0,45% erhöht, wenn die Aktien nicht börsennotiert sind. Die Wertpapiertransaktionssteuer ist eine Steuer, die generell beim Verkäufer erhoben wird. Wenn der Verkäufer ein Nichtansässiger oder ein ausländisches Unternehmen ist, sollte der Käufer die Steuer einbehalten und im Namen des Verkäufers innerhalb von zwei Monaten nach dem Ende des Kalenderhalbjahres, das das Datum der Transaktion umfasst, an die Steuerbehörden abführen.

11. Welche Möglichkeiten der Streitbeilegung bestehen in der Republik Korea?

Die Gerichtsbarkeit ist in Korea im Prinzip wie in den D-A-CH-Ländern aufgebaut. Die Klagearten sind dieselben, die Gerichte sind mit gut ausgebildeten, unabhängigen und fairen Richtern besetzt, die Ausländer grundsätzlich nicht benachteiligen. Die Prozessdauer ist kürzer als

in Deutschland – in allen Instanzen. Wichtig sind in der Prozesspraxis vor allem die Schriftsätze der Parteien, weniger der Vortrag bei den Verhandlungen.

11.1. Ordentliche Gerichtsbarkeit

Grundsätzlich lässt sich sagen, dass die ordentliche Gerichtsbarkeit sehr gut ausgebaut und fachlich sehr gut besetzt ist. Zudem arbeitet sie verhältnismäßig schnell sowie vergleichsweise günstig. Da, wie bereits ausgeführt, das koreanische Recht auf dem Deutschen beruht, ist, **bei entsprechender anwaltlicher Beratung**, eher vernachlässigbar, ob Unternehmen aus den D-A-CH-Ländern koreanisches Recht oder Ihr Heimatrecht wählen. Kaufleute haben grundsätzlich die freie Rechtswahlmöglichkeit bei Verträgen. Es gibt aber auch zwingendes koreanisches Recht für Kaufleute, das auch gilt, wenn ein anderes Recht als das Koreanische vereinbart wurde (z.B. bei Verträgen mit Handelsvertretern oder Vertragshändlern). Es kann deshalb bei Verträgen mit koreanischen Unternehmen auf eine anwaltliche Beratung in Korea nicht verzichtet werden.

11.2. Schiedsgerichtsbarkeit

Die Republik Korea ist am 8. Februar 1973 der *Convention on the Recognition and Enforcement of Foreign Arbitral Awards (New York 1958)* beigetreten. Der *Korean Arbitration Act* basiert auf dem UNCITRAL Model Law und die letzte Fassung des Gesetzes ist vom 30. November 2016. Es gibt eine lebendige Schiedsgerichtsbarkeit in Korea, sowohl die institutionalisierte als auch die ad-hoc Schiedsgerichtsbarkeit. Das *Korean Commercial Arbitration Board* (kurz: KCAB) ist der lokale Platzhirsch, aber die Parteien sind frei eine ausländische Schiedsgerichtsorganisation zu wählen, die in Korea ein Schiedsverfahren ausrichtet. Das KCAB ist gut organisiert und der Besuch der Webseite www.kcab.or.kr gibt einen guten Überblick zu ihrer Schiedsgerichtsbarkeit. Die Schiedsgerichtsbarkeit in Korea, zuvorderst das KCAB, ist für Kaufleute insbesondere dann interessant, wenn die Schiedsverhandlungen nicht-öffentlich abgehalten werden sollen, um beispielsweise Firmengeheimnisse nicht in einer öffentlichen Gerichtsverhandlung offenbaren zu müssen. Allerdings hat die Schiedsgerichtsbarkeit nur eine Instanz, während die ordentliche Gerichtsbarkeit drei Instanzen aufweist, die gegebenenfalls etwaige Fehler in der Tatsachenfeststellung oder der Rechtsanwendung korrigieren können. Die Schiedsgerichtsbarkeit ist in der Praxis auch regelmäßig eher teurer als die ordentliche Gerichtsbarkeit.[81]

81 Joachim Nowak ist auch als Schiedsrichter sowie als Parteienvertreter in internationalen Schiedsverfahren regelmäßig aktiv. Nähere Ausführungen zu den Besonderheiten von Schiedsverfahren in der Republik Korea finden sich in ADWAs „Asia Arbitration Guide“.

11.3. Ein CISG-Mitgliedsland

Seit dem 1. März 2005 gilt in Korea das UN-Kaufrecht (*United Nations Convention on Contracts for the International Sale of Goods*). Der Autor hat den Eindruck, dass dieses dem Land aber bis heute eher fremd geblieben ist, und viele Gerichte in Korea sind noch nicht wirklich mit dem UN-Kaufrecht vertraut, aber wenden dieses bei klarer Argumentation des Anwalts entsprechend an.[82]

82 Zu den Vorteilen des UN-Kaufrechts empfehle ich Ausführungen von Herrn Prof. Dr. Burghard Pilz, z.B. „UN-Kaufrecht in der Praxis – Interessengerechte Lösungen im Export, in: GTAI, Germany Trade & Invest, UN-Kaufrecht in Deutschland – 25 Jahre Relevanz für den Warenexport, Ausgabe 2017, Seite 9 ff", oder „Erfahrungen mit der einheitlichen und autonomen Anwendung des UN-Kaufrechts durch internationale Schiedsgerichte, in: Uwe Blaurock/Felix Maultzsch (Hrsg.), Einheitliches Kaufrecht und Vereinheitlichung der Rechtsanwendung, Seite 95 ff".

12. Welche Websites über die Republik Korea bieten weitere Informationen an?

12.1. Botschaften

Deutsche Botschaft Seoul	seoul.diplo.de	Schweizerische Botschaft in der Republik Korea	eda.admin.ch/seoul
Österreichische Botschaft Seoul	bmeia.gv.at/oeb-seoul/		

12.2. Handelskammern/Ländervertretungen

AHK Korea	korea.ahk.de	Swiss Global Enterprise – Swiss Business Hub South Korea	s-ge.com/en/company/swiss-business-hub-south-korea
Advantage Austria Seoul	advantageaustria.org/kr/	Swiss-Korean Business Council	skbckorea.com
Europäische Handels-kammer (The European Chamber of Commerce in Korea)	ecck.or.kr		

12.3. Ministerien

Ministry for Food, Agriculture, Forestry, and Fisheries	www.mafra.go.kr/english/	Ministry of Justice	www.moj.go.kr/moj_eng/index.do
Ministry for Health, Welfare	www.mohw.go.kr/eng/	Ministry of Trade, Industry and Energy	english.motie.go.kr
Ministry of Economy and Finance	english.moef.go.kr	Ministry of Labor	www.moel.go.kr/english/
Ministry of Culture, Sports, and Tourism	www.mcst.go.kr/english/	Ministry of Land, Infrastructure, and Transport	www.molit.go.kr/english/
Ministry of Education	english.moe.go.kr	Ministry of National Defense	www.mnd.go.kr
Ministry Science and ICT	english.msit.go.kr	Ministry of Patriots and Veterans Affairs	mpva.go.kr/english/index.do
Ministry of Environment	eng.me.go.kr	Ministry of the Interior and Safety	www.mois.go.kr/eng/
Ministry of Foreign Affairs	mofa.go.kr/eng/index.do	Ministry of Unification	www.unikorea.go.kr/eng_unikorea/
Ministry of Gender Equality and Family	mogef.go.kr/eng/	Office for Government Policy Coordination / Prime Minister's Secretariat	www.opm.go.kr/en/

Ministry of Government Legislation	moleg.go.kr/english/

12.4. Behörden & Institutionen (Auswahl)

Fair Trade Commission	www.ftc.go.kr/eng/	Korean Customs Service	www.customs.go.kr/english/
Financial Supervisory Commission	www.fsc.go.kr/eng/	Korean Intellectual Property Office	www.kipo.go.kr/en/
Financial Supervisory Service	english.fss.or.kr	National Tax Service	www.nts.go.kr/english/main.do
Germany Trade & Invest	www.gtai.de	Stadtregierung der Hauptstadt Seoul	english.seoul.go.kr
Korea Tourismus Organization	german.visitkorea.or.kr	Korean Commercial Arbitration Board	www.kcabinternational.or.kr

13. Wie kann die ADWA-Kanzlei in der Republik Korea kontaktiert werden?

AUTOR	**Joachim Nowak** Rechtsanwalt (Rechtsanwaltskammer für den Oberlandesgerichtsbezirk München), Bankkaufmann Co-Head D-A-CH-Team at Lee & Ko Vertrauensanwalt der Österreichischen Botschaft in der Republik Korea
KANZLEI	**Lee & Ko**
ANSCHRIFT	Hanjin Building 63 Namdaemun-ro Jung-gu, Seoul 04532 Republik Korea
TELEFON (Mobil)	+82 10 9001 6430
TELEFON (Kanzlei)	+82 2 772 5948
E-MAIL	nowak@leeko.com nowak@adwa-law.com
WEBSEITE	www.leeko.com www.adwa-law.com

VI. Singapur

Inhaltsverzeichnis – Singapur

1. Allgemeine Landesübersicht Singapur 150
2. Wussten Sie schon, dass? Rechtliche landesspezifische Besonderheiten in Singapur 152
3. Wie ist das Rechtssystem von Singapur einzuordnen? 153
4. Welchen kulturellen Hintergrund muss ein Investor in Singapur berücksichtigen? 154
5. Welche internationalen Rankings sind für Singapur von Bedeutung? 154
6. Wie kann ein Markteintritt in Singapur erfolgen? Gesellschaftsformen und Struktur der Geschäftsleitung in Singapur 155
6.1. „Sole Proprietor“ 156
6.2. Private Limited Company (Pte. Ltd.) 157
6.3. „Partnership” 157
6.4. Limited Partnership (L.P.) 158
6.5. Limited Liability Partnership (LL.P.) 158
6.6. Weitere Möglichkeiten 158
7. Gibt es in Singapur Investitionsförderungen? 159
8. Was ist in Singapur im Arbeitsrecht zu beachten? 160
9. Wie ist das Steuerrecht in Singapur aufgebaut? 164
10. Welche Möglichkeiten der Streitbeilegung bestehen in Singapur? 167
10.1. Gerichtsbarkeit 167
10.2. Schiedsgerichtsbarkeit 168
10.3. Mediation 170
11. Welche Websites über Singapur bieten weitere Informationen an? 171
11.1. Botschaften 171
11.2. Handelskammern/Ländervertretungen 171
11.3. Ministerien 171
11.4. Organisationen der Schiedsgerichtsbarkeit in Singapur 172
12. Wie kann die ADWA Kanzlei in Singapur kontaktiert werden? 173

Singapur

1. Allgemeine Landesübersicht Singapur

Land	Singapur
Lage in Asien	Südosten Asiens zwischen Malaysia und Indonesien
Staatsform	Parlamentarische Republik
Hauptstadt	Singapur
Landessprache	Malaiisch als Nationalsprache und Tamil, sowie Chinesisch[83]
Amtssprache	Englisch (insbesondere im Wirtschafts- und Rechtsverkehr)[84]
Währung	Singapur Dollar (SGP)
Devisenkontrollen	Keine
Bruttoinlandsprodukt / Wachstum	2019: 372.066 Millionen USD / -0,30 %[85]
Bruttoinlandsprodukt pro Kopf	2019: 65.234 USD[86]
Inflation	April 2020: -0,8 %[87], Tendenz steigend[88]
Bevölkerung	Juli 2020: 6,2 Millionen
Körperschaftsteuersatz	2020: Pauschalsatz von 17 %[89]

83 https://www.cia.gov/the-world-factbook/countries/singapore/
84 https://www.cia.gov/the-world-factbook/countries/singapore/
85 Schätzung des Internationalen Währungsfonds Bruttoinlandsprodukt (BIP) 2019 (Stand 2020).
86 Schätzung des Internationalen Währungsfonds Bruttoinlandsprodukt (BIP) pro Kopf 2019(Stand 2020).
87 https://wko.at/statistik/laenderprofile/lp-singapur.pdf
88 https://de.statista.com/statistik/daten/studie/321785/umfrage/inflationsrate-in-singapur/
89 https://www.aseanbriefing.com/news/das-steuersystem-singapur/

Singapur – Stadt vieler Facetten und eines großen Entwicklungsreichtums.

Die moderne, fortschrittliche und weltoffene Millionenmetropole Singapur liegt im Südosten Asiens zwischen Malaysia und Indonesien.

90

Die Bevölkerung mit einer aktuellen Gesamteinwohnerzahl von 6,2 Millionen Einwohnern (Stand: Juli 2020), besteht überwiegend aus Chinesen (74,3 %), sowie Malaien (13,4 %), Indern (9 %) und einem geringen Anteil von 3,2 % aus weiteren Bevölkerungsgruppen, darunter insbesondere sog. "*permanent residents*" (Stand: März 2020). Die Bevölkerung unterliegt einem steten Wachstum

Die kulturelle Vielfalt Singapurs drückt sich auch in sprachlicher Hinsicht aus. Offizielle Landessprachen der parlamentarischen Republik sind Malaiisch als Nationalsprache und Tamil, sowie Chinesisch. Die Amtssprache, die insbesondere im Wirtschafts- und Rechtsverkehr zum Einsatz kommt, ist jedoch Englisch[91].

Auch in wirtschaftlicher Hinsicht liegt Singapur hoch im Kurs. Der Singapur-Dollar (SGD), die Währung Singapurs, ist seit Jahren stabil und bietet zahlreiche Vorteile für Investoren, nicht zuletzt deshalb, weil der Stadtstaat ein solides, weltweit führendes Wirtschaftskonzept, eine ausgeglichene politische Lage und ein effizientes Rechtssystem aufweist[92]. Insbesondere werden nur wenige

90 https://www.cia.gov/the-world-factbook/static/72651a84a5539e72643cec4ec1a2e6da/SN-map.jpg
91 https://www.cia.gov/the-world-factbook/countries/singapore/
92 https://www.edb.gov.sg/en/why-singapore/an-economic-powerhouse.html

Kontrollen bei der Einfuhr von Devisen und Kapital durchgeführt und deren Transfer genehmigungsfrei ermöglicht[93].

Darüber hinaus bietet Singapur ein gut aufgestelltes Bildungssystem. Dieses schlägt sich vor allem in der geringen Arbeitslosenquote von derzeit 2,4 % (Stand: Juni 2020)[94] nieder.

Der Erfolg des Bildungskonzeptes macht sich auch bei dem steigenden Bruttoinlandsprodukt bemerkbar. Es liegt aktuell bei 460.724,70 Mio. SGD (Stand: 2019) und ist seit dem Vorjahr gestiegen (454.012,90 Mio. SGD)[95].

Ferner überzeugt Singapur mit einer unternehmensfreundlichen Steuerpolitik. So ist die Körperschaftsteuer mit einem Pauschalsatz von 17 % (Stand: 2020) die niedrigste sämtlicher ASEAN-Mitgliedstaaten und eine der niedrigsten weltweit.[96]. Schließlich ermöglichen der weltweit zweitgrößte Schifffahrtsumschlagsplatz und der Changi-Airport sowohl eine globale, als auch schnelle Erreichbarkeit wichtiger Handelspartner, wie Malaysia, China, Australien, USA oder Thailand[97]. Viele asiatische Hauptstädte wie Bangkok, Hanoi oder Kuala Lumpur sind bereits in wenigen Stunden von Singapur aus zu erreichen.

2. Wussten Sie schon, dass? Rechtliche landesspezifische Besonderheiten in Singapur

Das singapurische Rechtssystem ist sehr unternehmerfreundlich. Es ist geprägt durch eine konsequente Antikorruptions- und Antigeldwäsche-Gesetzgebung, ein günstiges Steuersystem und eine ausgeglichene Arbeitsrechtspolitik. Von großer Bedeutung ist insbesondere der Schutz des geistigen Eigentums („*intellectual property*"). Er wird gewährleistet durch das Urheberrecht („*Copyright Act*"), das Patentrecht („*Patents Act*"), das Markenrecht („*Trade Marks Act*") und das Muster- und Modellrecht („*Registered Designs Act*"). Singapur schafft durch seine Investitionsgesetzgebung und zahlreiche Investitionsschutzabkommen – darunter auch mit den D-A-CH-Ländern – ferner ein überaus angenehmes Klima für Auslandsinvestitionen. Solche sollen leichter ermöglicht werden, indem sie größtenteils ohne behördliche Genehmigungen auskommen können [98]. Insgesamt fördert Singapur durch die Mitgliedschaft in zahlreichen Organisationen die internationalen Wirtschaftsbeziehungen und den kulturellen Austausch vor allem mit Asien und Europa. Zu nennen sind hier insbesondere das „*Asia-Europe-Meeting*" (ASEM), die „*Asia-Pacific-Economic Cooperation*" (APEC), die „*World Trade Organisation*" (WTO) und die beiden Eckpfeiler Singapurs Außenwirtschaftspolitik, die „*Association of Southeast Asian Nations*"

93 https://www.export.gov/apex/article2?id=Singapore-Foreign-Exchange-Controls; https://www.gtai.de/gtai-de/trade/recht/recht-kompakt/singapur/recht-kompakt-singapur-600600
94 https://de.tradingeconomics.com/singapore/unemployment-rate
95 https://www.tradingeconomics.com/singapore/gross-national-product
96 https://www.aseanbriefing.com/news/das-steuersystem-singapur/
97 https://www.edb.gov.sg/en/why-singapore/global-connectivity.html
98 https://www.gtai.de/gtai-de/trade/recht/recht-kompakt/singapur/recht-kompakt-singapur-600600

(ASEAN) und die „*ASEAN Economic Community*“ (AEC)[99]. Daneben spielt aber auch das Umweltrecht eine wichtige Rolle in Singapur, wie an den zahlreichen Umweltschutzmaßnahmen deutlich wird[100]. Der Stadtstaat ist sehr stark auf Sauberkeit bedacht. Daher verwundert es nicht, dass eine ungeordnete Abfallverursachung an öffentlichen Plätzen mit hohen Geldstrafen geahndet wird[101]. So regelt etwa der „*Smoking (Prohibition in certain places) Act*“ das Rauchen an öffentlichen Orten[102]. Dies kommt letztendlich auch der Hygiene und dem Gesundheitssystem zu Gute. Zudem gewährleistet eine intensive Überwachung öffentlicher Stellen und ein umfangreiches Regelwerk an Ge- und Verboten mehr öffentliche Sicherheit. Dies schlägt sich in der anhaltend niedrigen Kriminalitätsrate nieder.

3. Wie ist das Rechtssystem von Singapur einzuordnen?

In dem Commonwealth-Staat und ehemaligen britischen Kolonie Singapur ist der Einfluss Großbritanniens immer noch als prägend zu spüren. Das britische Rechtssystem wurde mit Gründung als britische Handelskolonie im Jahre 1819 übernommen. Seit 1965 ist die parlamentarische Republik Singapur jedoch (rechtlich) unabhängig[103]. Auch heute noch folgt Singapur unverändert dem Rechtskreis des „*Common Law*“. Dieses ist geprägt durch richterliche Präzedenzfallentscheidungen, das sog. „*Case Law*“[104]. Es unterscheidet sich vom insbesondere dem in Kontinentaleuropa (v.a. in den D-A-CH-Regionen) vorherrschenden „*Civil Law*“ dadurch, dass es aus Einzelfallentscheidungen mit normativer Bindungswirkung (sog. „*doctrine of stare decisis*“) besteht. Darüber hinaus wurde das Rechtssystem durch eigene Rechtssätze, unter anderem bestehend aus Gesetzen, Regeln und Richtlinien[105] („*Singapore Statute Book*“[106]) ergänzt. Grundstein ist dabei die Verfassung („*Constitution of the Republic of Singapore*“), die vergleichbar mit dem deutschen Grundgesetz ist[107]. Für die Gesetzgebung zuständig ist die Legislative, die, basierend auf dem Westminster System, gemeinsam mit Exekutive und Judikative die Regierung Singapurs bildet[108]. Anders als in den D-A-CH-Ländern (und vormals auch UK) ist Singapur darüber hinaus nicht an europäisches Recht (Bsp.: Richtlinien)[109] gebunden. Auch der Einfluss völkerrechtlicher Verträge ist nicht so deutlich zu spüren, wie in Europa.

99 https://www.mti.gov.sg/Improving-Trade/Multilateral-and-Regional-Forums
100 https://www.nea.gov.sg/corporate-functions/resources/legislation-international-law
101 https://www.auswaertiges-amt.de/de/aussenpolitik/laender/singapur-node/singapursicherheit/225412#content_6
102 https://sso.agc.gov.sg/Act/SPCPA1992
103 https://www.vfst.de/apps/elbib/IEK_SGP_VORBEM_Rechtssystem
104 https://www.singaporelawwatch.sg/About-Singapore-Law/Overview/ch-01-the-singapore-legal-system
105 https://www.mlaw.gov.sg/about-us/our-legal-system/
106 https://sso.agc.gov.sg/Help/Video-Guides
107 https://sso.agc.gov.sg/Act/CONS1963
108 https://www.parliament.gov.sg/about-us/structure/system-of-government
109 https://ec.europa.eu/info/law/law-making-process/types-eu-law_en

4. Welchen kulturellen Hintergrund muss ein Investor in Singapur berücksichtigen?

In Singapur treffen zahlreiche unterschiedliche Kulturen mit ihren jeweiligen interkulturellen Besonderheiten aufeinander. Obwohl der Stadtstaat sehr stark europäisiert ist, gelten weiterhin asiatisch geprägte Sitten mit im Wesentlichen chinesischen, indischen und malaiischen Einflüssen. Folgende Besonderheiten sollte ein Investor, der sich in Singapur niederlassen will, kennen. Sie haben insbesondere Auswirkungen auf die Unternehmensführung.

Der Geschäftspartner legt großen Wert auf Pünktlichkeit. Verspätungen gelten als unhöflich und sollten daher vermieden werden.

Da Singapur letztendlich konfuzianisch geprägt ist, sollten bei der Begrüßung die geltenden Hierarchien nicht außer Acht gelassen werden. Diese nehmen eine besondere Stellung in der singapurischen Geschäftspraxis ein.

Handelt es sich um die erste Begegnung, tauscht man in der Regel Visitenkarten aus. Diese werden mit beiden Händen entgegengenommen und gelesen.

Anders als in den D-A-CH-Ländern etwa beginnt sodann das Kennenlernen, bevor es an die Verhandlungen geht[110]. Der – zumeist in Deutschland vorherrschende – Grundsatz „Zeit ist Geld“ gilt an dieser Stelle nur eingeschränkt. Im Gegenteil soll erst eine solide Vertrauensbasis geschaffen werden, bevor man in die weiteren Gespräche geht.

Erst jetzt beginnen die geschäftlichen Gespräche. Die Singapurer gelten dabei als sehr ambitioniert, zielgerichtet und sorgfältig[111].

Insgesamt stellt dies eine solide Basis für gute Verhandlungen in Singapur dar. Beachtet man diese wenigen Grundsätze, kann man optimistisch einen Geschäftstermin wahrnehmen.

5. Welche internationalen Rankings sind für Singapur von Bedeutung?

Die Geschäftspraxis Singapurs weist in vielen Statistiken eine Spitzenstellung aus. Der Stadtstaat ist weltweit bekannt für sein wirtschaftsfreundliches Klima. Dies wird daran deutlich, dass Singapur in internationalen Rankings seit Jahren ganz vorne platziert ist, wenn es um Unternehmensgründung und -führung geht. In der gesamten ASEAN-Region, aber auch weltweit vorbildlich ist das Bestreben Singapurs um einen erleichterten Einstieg in die Unternehmensgründung. Niedrige Steuersätze und vielfältige Unterstützung bei der Führung eines Unternehmens haben zur Stärkung der Wirtschaft auch in Krisenzeiten geführt. Es verteidigt bei dem *„Ease Of Doing Business - Ranking“* der Weltbank seit Jahren Platz 2 hinter Neuseeland (Stand:

110 https://www.business.hsbc.com/business-guides/singapore/hsbc-in-singapore; https://www.avantgarde-experts.de/de/magazin/business-knigge-international

111 https://asianabsolute.co.uk/blog/2018/04/30/a-guide-to-business-etiquette-in-asia-singapore/

2020)[112]. Darüber hinaus bringen eine konstant geringe Arbeitslosigkeit, unternehmensfreundliche Eigentumsrechte, eine ausgewogene Gesetzgebung und ein günstiges Steuersystem Singapur seit Jahren an die Spitze des Weltrangs in Bezug auf Unternehmensfreiheiten. Singapur ist mit einem Wert von 89,4 auf Platz 1 (Stand: 2020) des *„Index of Economic Freedom by the Heritage Foundation"* und das einzige Land weltweit, das in jeder Kategorie auf Platz 1 liegt[113]. International führend ist Singapurs transparente Rechtslage, besonders in Bezug auf seine konsequente Antikorruptionsgesetzgebung. Singapur ist weltweit eines der am wenigsten korrupten Länder. Dies belegt die Auszeichnung auf Platz 3 im internationalen Ranking *„Transparency International" (Corruption Perceptions Index)*[114]. Singapur hat seinen wirtschaftlichen Erfolg aber in erster Linie dem stetigen Ausbau und der Weiterentwicklung des Wirtschaftssystems zu verdanken. Dabei zeigt es auch zukunftsorientiert hohe Wachstumschancen. Die Metropole hat sich in kurzer Zeit sehr stark entwickelt. Es hat seine Infrastruktur auf ein hervorragendes Level gebracht, das Gesundheitssystem ausgebaut, Bildung gefördert und damit auch einen effizienten und ausgeglichenen Arbeitsmarkt geschaffen. Dies manifestiert sich in Rang 1 mit einem Wert von 84,8 (Stand: 2019) bei dem *„Global Competitiveness Report"* des Weltwirtschaftsforums[115].

6. Wie kann ein Markteintritt in Singapur erfolgen? Gesellschaftsformen und Struktur der Geschäftsleitung in Singapur

Einfachster und schnellster Weg, in Südostasien Fuß zu fassen, ist es, sich in Singapur niederzulassen. Eine transparente Gesetzgebung in Form des Companies Act (1967), sowie zahlreiche Richtlinien und Verordnungen, die regelmäßig überarbeitet werden, gewährleisten weitestgehende Rechtssicherheit für Unternehmen. Der Stadtstaat bietet verschiedene Möglichkeiten, den Markteintritt zu gestalten, mit intensiver Unterstützung durch die Regierung. Anlaufstellen hierfür sind die „*Accounting and Corporate Regulatory Authority*" (ACRA)[116] und das „*Economic Development Board*" (EDB)[117]. Bei der ACRA werden alle Gesellschaften in ein elektronisches Gesellschafterverzeichnis eingetragen. Bereits die Registrierung verläuft digital über „*bizfile*"[118]. Die hierfür erforderlichen Pflichtangaben und beizubringenden Unterlagen sind klar definiert und auf den genannten Seiten abrufbar. Grundvoraussetzung ist ein „*SingPass*", der direkt bei der ACRA angefordert werden kann. Dank der Digitalisierung der Registrierungs- und Eintragungsprozesse ist es nun auch möglich, ohne direkt vor Ort sein zu müssen, bei Vorliegen aller Unterlagen innerhalb eines Tages ein Unternehmen in Singapur zu gründen[119]. Auch in

112 http://documents1.worldbank.org/curated/en/688761571934946384/pdf/Doing-Business-2020-Comparing-Business-Regulation-in-190-Economies.pdf; https://www.doingbusiness.org/en/rankings
113 https://www.heritage.org/index/pdf/2020/book/2020_IndexofEconomicFreedom_Highlights.pdf; https://www.heritage.org/index/pdf/2020/countries/singapore.pdf
114 https://www.transparency.org/en/cpi/2020/index/sgp
115 http://www3.weforum.org/docs/WEF_TheGlobalCompetitivenessReport2019.pdf
116 https://www.acra.gov.sg/
117 https://www.edb.gov.sg/
118 https://www.bizfile.gov.sg/
119 https://www.edb.gov.sg/en/why-singapore/business-friendly-environment.html

finanzieller Hinsicht ist eine Unternehmensgründung attraktiv. Zudem sind die Gründungskosten vergleichsweise gering. Während etwa in Deutschland zum Teil hohe Notarkosten anfallen, beschränken sich die Kosten hier auf wenige überschaubare Posten, abhängig von der jeweiligen Gesellschaftsform. Bei allen fallen jedoch einerseits eine Namensreservierungsgebühr von 15 SGD und eine Registrierungsgebühr an[120].

Es gibt zahlreiche Möglichkeiten für eine Gesellschaftsgründung. Bewährt haben sich in Singapur insbesondere folgende Gesellschaftsformen:

Einzelkaufmann („*Sole Proprietor*"), die Partnerschaft („*Partnership*"), die „*Limited Liability Partnership*" („LLP"), die „*Limited Partnership*" („LP") und die „*Company*" („*Private Limited by Shares", „Private Limited by Guarantee", „Unlimited Company" und „Public Company")*, unter welchen vor allem die „*Private Limited Company*" („Pte. Ltd.) Relevanz hat. Unter diesen sind *„Sole Proprietor"* und die „*Private Limited Company*" (Pte. Ltd.) die populärsten Optionen bei ausländischen Unternehmern, wobei die Pte. Ltd. klar vorn liegt. Beide haben den Vorteil, dass sie einfach, schnell und günstig zu gründen sind, keine komplexe Verwaltungsstruktur haben und kein Mindestkapital *(„share capital")* benötigen. Hinzu kommt für die *Private Limited Company*, dass sie eine eigene Rechtsfähigkeit besitzt und eine Haftungsbeschränkung ermöglicht.

6.1. „Sole Proprietor"

Entspricht dem deutschen Einzelkaufmann. Er führt seine Geschäfte alleine und nimmt an Gewinnen und Verlusten dementsprechend teil. Dabei haftet er jedoch für alle Verbindlichkeiten mit seinem Privatvermögen[121]. Notwendige Voraussetzung für die Geschäftsführung ist, dass er selbst oder ein Stellvertreter („*local authorised representative*") vor Ort ist. Der Kaufmann muss aber entweder Singapurer Staatsbürger sein, „*Permanent Resident*" oder ein gültiges Visum/Arbeitserlaubnis („*EntrePass*") besitzen[122]. Bei der Besteuerung ist darauf zu achten, dass dem „Proprietor" alle Einkünfte auf das Einkommen hinzugerechnet und dann versteuert werden[123]. Der Verwaltungsaufwand für diese Gesellschaftsform ist sehr gering. Es bestehen keine Buchführungspflichten und die Kosten belaufen sich auf die einmaligen Registrierungskosten von insgesamt 115 SGD sowie laufenden Gebühren von 30 SGD jährlich[124]. Ein Nachteil dieser Geschäftsorganisation ist, dass eine Fremdfinanzierung wegen der geringen Haftungsmasse erschwert ist. Hinzu kommen die alleinige Kostentragung und das Haftungsrisiko. Vorteilhaft ist hingegen die schnelle, unkomplizierte und kostengünstige Durchführung, die einfache Verwaltung und der vollständige Gewinnzufluss.

120 https://www.acra.gov.sg/
121 https://www.acra.gov.sg/how-to-guides/starting-sole-proprietorships/what-is-a-sole-proprietorship
122 https://www.acra.gov.sg/how-to-guides/starting-sole-proprietorships/who-can-set-up-a-sole-proprietorship-or-partnership-in-singapore
123 https://www.iras.gov.sg/IRASHome/Businesses/Self-Employed/-Sole-Proprietors/-Partners/
124 https://www.acra.gov.sg/how-to-guides/starting-sole-proprietorships

6.2. Private Limited Company (Pte. Ltd.)

Die Pte. Ltd. ist die mit Abstand am häufigsten verwendete Gesellschaftsform und eine Form der „*Company*" („*private*"/„*public*" – abhängig von der Gesellschafterzahl[125]) und als Kapitalgesellschaft mit eigener Rechts- und Haftungsfähigkeit[126] vergleichbar mit der deutschen GmbH[127]. Die Gesellschaft besteht aus mindestens einem bis maximal 50 nicht persönlich haftenden Gesellschaftern. Diese können natürliche oder juristische Personen sein. Daneben ist ein „*Director*" für die Beschlussfassung erforderlich, der entweder Singapurer Staatsangehöriger, „*Permanent Resident*" ist oder eine Arbeitserlaubnis besitzt, und ein „*Company Secretary*" mit Wohnsitz in Singapur[128]. Die Pte. Ltd. ist körperschaftsteuerpflichtig[129] und muss einen jährlichen Jahresabschluss nachweisen. Die Gründung dauert bei Vorliegen aller Unterlagen ca. 24 Stunden und erfordert neben der Einzahlung eines Stammkapitals von 1 SGD den Nachweis einer Büroanschrift in Singapur[130]. Die Kosten für die Namensreservierung betragen 15 SGD und die Registrierungsgebühren belaufen sich auf 300 SGD. Hinzu kommen jährlich anfallende Kosten für den *Company Secretary*. Diese Gesellschaftsform ist trotz ihres vergleichsweise höheren Verwaltungsaufwandes aufgrund ihrer eigenen Rechtsfähigkeit und Haftungsbeschränkung zugunsten der Gesellschafter im Vergleich zu anderen „*Company*"-Formen, bei denen eine Haftungsbeschränkung lediglich bis zur Höhe der Haftsumme besteht, vorteilhafter. Diese Gesellschaftsform bietet sich vor allem für Vertriebs- und Produktionsgesellschaften an.

6.3. „Partnership"

Die *Partnership* ist eine Personenhandelsgesellschaft und mit der deutschen „offenen Handelsgesellschaft" (OHG) vergleichbar. Anders als die Pte. Ltd. besitzt sie keine eigene Rechtsfähigkeit, eine Klage unter dem Firmennamen ist aber gemäß Order No. 77 der „*Rules of Court*" zulässig[131]. Die Partnerschaft besteht aus 2 bis 20 persönlich haftenden Gesellschaftern, die anteilig an Gewinnen und Verlusten beteiligt werden. Auch hier bedarf es gegebenenfalls eines Stellvertreters vor Ort, wenn es sich um ein ausländisches Unternehmen handelt[132]. Für die Gründung der Gesellschaft fallen Gebühren von insgesamt 115 SGD an[133].

125 https://www.acra.gov.sg/components/wireframes/howToGuidesChapters.aspx?pageid=1241#1244
126 https://www.singaporecompanyincorporation.sg/how-to/incorporate/a-beginners-guide-how-to-form-a-singapore-private-limited-company/
127 https://www.cbbl-lawyers.de/singapur/gruendung-eines-unternehmens-in-singapur/
128 https://www.aditus-singapur.com/news/wp-content/uploads/2017/11/Broschu%CC%88re-Niederlassungsformen-in-Singapur.pdf
129 https://www.sbsgroup.com.sg/blog/procedure-to-register-company-in-singapore
130 https://www.cbbl-lawyers.de/singapur/gruendung-eines-unternehmens-in-singapur/
131 https://sso.agc.gov.sg/SL/SCJA1969-R5?DocDate=20170928&ProvIds=PO77
132 https://www.acra.gov.sg/how-to-guides/starting-sole-proprietorships/who-can-set-up-a-sole-proprietorship-or-partnership-in-singapore
133 https://www.acra.gov.sg/how-to-guides/sole-proprietor-and-partnership-fees

6.4. Limited Partnership (L.P.)

Diese Gesellschaftsform entspricht der deutschen „Kommanditgesellschaft“ (KG). Sie besitzt keine eigene Rechtsfähigkeit und besteht aus mindestens einem unbeschränkt haftenden Gesellschafter, der die Geschäftsführung übernimmt („*general partner*“, vgl. deutscher Komplementär) und einem beschränkt haftenden Gesellschafter („*limited partner*“, vgl. deutscher Kommanditist), der nur bis zur Höhe seiner gezahlten Einlage haftet. Die Gründungsgebühr beträgt 115 SGD und erfordert den Nachweis eines Geschäftssitzes in Singapur[134].

6.5. Limited Liability Partnership (LL.P.)

Die *LL.P.* ist eine Gesellschaftsform mit auf Kapitaleinlagen („*issued capital*“) beschränkter Haftung und eigener Rechtsfähigkeit[135]. Geführt wird sie von mindestens zwei Partnern, bei denen es sich auch um ausländische juristische Personen handeln kann. Erforderlich ist allerdings ein Stellvertreter als Ansprechpartner vor Ort. Der Verwaltungsaufwand für diese Gesellschaftsform ist etwas höher als bei den anderen. So besteht eine Buchführungspflicht, die Erstellung von Gewinn- und Verlustrechnungen und eine jährliche Bilanzierung. Für die Registrierung muss ein Geschäftssitz in Singapur nachgewiesen werden. Die Kosten hierfür belaufen sich auf insgesamt 115 SGD[136]. Diese Gesellschaftsform ist vor allem im freiberuflichen Sektor verbreitet.

6.6. Weitere Möglichkeiten

Daneben besteht für ausländische Gesellschaften die Möglichkeit einer **Zweigniederlassung** („*branch office*“) mit eigenen Rechten und Pflichten, aber der Haftung der Muttergesellschaft für Verbindlichkeiten und einer **Repräsentanz** („*Representative Office*“) vorwiegend zu Werbezwecken.

Schließlich ist es auch möglich, sich mit einem anderen Unternehmen zusammenzuschließen. Dies nennt man dann ein **Gemeinschaftsunternehmen** („*Joint Venture*“). Dafür kann die Rechtsform einer „*Partnership*“, einer „*LL.P.*“, einer „*Pte. Ltd.*“ oder einer „*Limited Company*“ gewählt werden. Dies hat den Vorteil, dass man durch einen bereits lokal ansässigen Unternehmer einfacher in den Markt kommt. Man kann Know-How verknüpfen und Risiken minimieren.

Ferner regelt der „*Singapore Code on Takeover and Mergers*“ Firmenübernahmen und Akquisition von Unternehmen[137]. Zuständig hierfür ist das „*Securities Industry Council*“ (SIC). Grundvoraussetzung ist, dass das Unternehmen in Singapur gegründet wurde und zum Zeitpunkt der Akquisition auch

134 https://www.acra.gov.sg/how-to-guides/registering-a-limited-partnership/registering-a-limited-partnership
135 https://www.acra.gov.sg/how-to-guides/registering-a-llp/understanding-llps
136 https://www.acra.gov.sg/how-to-guides/registering-a-llp/registering-a-limited-liability-partnership
137 https://www.mas.gov.sg/~/media/MAS/resource/sic/press_releases/Consultation_of_the_Code_Response_Paper_23_Mar_2012_Annex_2.pdf; sic@mas.gov.sg

noch besteht. Weitere Informationen finden sich auf den Webseiten des EDB, MAS, MPA und IRAS[138].

7. Gibt es in Singapur Investitionsförderungen?

Singapur hat ein liberales und gut ausgebautes Investitionsumfeld. Grund sind neben der günstigen Ausgangslage in Form politischer Stabilität, eines effektiven Rechtssystems und einer vorteilhaften Steuerpraxis insbesondere die umfangreichen Angebote für ausländische Investoren. Dadurch werden nicht nur örtliche Unternehmen gefördert und Wachstumszweige weiterentwickelt, sondern es wird auch ein international wettbewerbsfähiges Umfeld geschaffen. Wer sich mit dem Gedanken des Investments in Singapur trägt, wird auf ein weit gefächertes, vor allem fiskalisches Angebot mit unterschiedlichen Anreizen stoßen. Unterstützt werden Investoren dabei durch bilaterale Investitionsschutzabkommen, darunter auch mit der Schweiz und Deutschland, die sogenannten *„International Investment Agreements"* (IIA). Zentrales Anliegen dieser Verträge sind eine faire Investitionsförderung und umfassende Gleichbehandlung einheimischer und ausländischer Investoren[139].

Erste Anlaufstelle bei der Unterstützung ausländischer Investoren im Bereich Produktion und Dienstleistung ist das „*Economic Development Board*" (EDB)[140]. Dieses bietet vielfältige Investitionsanreize. U.a. ermöglicht es High-Tech-Unternehmen 5 bis 15 Jahre Steuerfreiheit auf Gewinne aus Investitionen in die Herstellung von High-Tech-Produkten gewährt zu erhalten. (sog. „*Pioneer-Status*"). Für „*Permanent Residents*" besteht darüber hinaus die Möglichkeit der Förderung über das „*Global Investor Programme*"[141]. Ferner bietet das „*Merger and Acquisition Scheme*" auch bis zum 31.12.2025 Steuervorteile zugunsten bestimmter Unternehmenskäufe und -zusammenschlüsse[142]. Darüber hinaus verfügt das EDB über einen Förderbetrag von 3 Mrd. SGD (Stand: 2020) zur Unterstützung verschiedener Sektoren des „*Advanced Manufacturing*", darunter insbesondere der Gesundheitsfürsorge in Form der Medizintechnologie („*Health and Biomedical Science*")[143]. Hierfür wurde der „*Research Innovation Enterprise 2020 Plan*" (RIE2020) erstellt. Auch Start-Ups werden gefördert. Sie sind für die ersten drei Jahre und die ersten 100.000 SGD des zu versteuernden Einkommens von Steuern befreit[144]. Weiterhin besteht für den

138 https://www.iras.gov.sg/irashome/businesses/Companies/working-out-corporate-income-taxes/claiming-allowances/mergers-and-acquisitions-allowance; https://www.enterprisesg.gov.sg/financial-assistance/grants/for-local-companies/enterprise-development-grant/market-access/mergers-and-acquisitions; https://home.kpmg/sg/en/home/services/advisory/deal-advisory/deal-advisory-our-capabilities/mergers-and-acquisitions.html ; https://www.imaa-institute.org/m-and-a-in-singapore
139 https://www.mti.gov.sg/Improving-Trade/International-Investment-Agreements
140 https://www.edb.gov.sg
141 https://www.edb.gov.sg/en/how-we-help/global-investor-programme.html
142 https://www.iras.gov.sg/irashome/Businesses/Companies/Working-out-Corporate-Income-Taxes/Claiming-Allowances/Mergers-and-Acquisitions-Allowance/
143 https://www.edb.gov.sg/en/why-singapore/business-friendly-environment.html
144 https://www.aczento.com/investitionsanreize

Technologiesektor das „*Enterprise Commercialisation Scheme*“, dass bei der Finanzierung von Betriebsmitteln durch die Auszahlung eines Betrags von 500.000 SGD unterstützt. Bei der Kapitalakquise werden *„Pte. Ltd. Companies“*, die nicht älter als fünf Jahre sind, in Zusammenarbeit mit dem „*Enterprise Singapore*“ durch verschiedene Programme gefördert. Das Programm „*Standards, Productivity and Innovation Board Spring*“ (SPRING), das seit 2018 dem „*Enterprise Singapore*“ angehört[145], bietet Unterstützung für Startup-Unternehmen in Form des „*Startup SG*“. Hierzu werden unter anderem von Singapurs Regierung pro investiertem SGD jeweils ein SGD reinvestiert. Als Teil dieses Förderprogramms besteht zudem die Möglichkeit, durch ausgewählte Investoren, die „*angel investors*“, mitfinanziert zu werden[146]. Die „*Enterprise Singapore*“ wurde ins Leben gerufen, um einen Zugang zum internationalen Markt zu ermöglichen und im Zeitalter der Globalisierung die Einbettung in ein größeres Wirtschaftsumfeld sicherzustellen und die Wettbewerbsfähigkeit zu steigern[147]. Daneben unterstützt sie aber auch lokale Unternehmen bei der Etablierung auf dem internationalen Markt, etwa durch Steuervergünstigungen, gewährt durch das „*Double Tax Deduction Scheme*“ (DTD)[148] und hilft bei der Finanzierung der Betriebsmittel. Hierfür wurde das Programm „*Local Enterprise and Association Development*“ (LEAD) gegründet[149].

8. Was ist in Singapur im Arbeitsrecht zu beachten?

Wie das gesamte Rechtssystem Singapurs ist auch das Arbeitsrecht vom Richterrecht (“*Common Law*”) geprägt. Wichtigste gesetzliche Grundlage ist der “*Employment Act*” (EA)[150]. Dieser regelt das Individualarbeitsrecht. Daneben gilt der “*Industrial Relations Act*” [151] für das Kollektivarbeitsrecht und weitere Rechtsgrundlagen wie den “*Workplace Safety and Health Act*”. Zudem bietet das für Arbeitssachen zuständige Ministerium, das “*Ministry of Manpower*” (MOM) eine Initiative zum Arbeitsschutz etwa in Form bezahlter Feiertage oder eines Krankengeldes, die “*Workright Initiative*”[152]. Im Jahr 2019 wurde der *Employment Act* grundlegend revidiert und findet nunmehr auf sämtliche Arbeitnehmer Anwendung (d.h. also auch auf leitende Angestellte).

Um jedoch als ausländischer Staatsbürger in Singapur dauerhaft leben und arbeiten zu können, benötigt man eine Erlaubnis. Diese erhält man bei dem MOM auf Grundlage des “*Immigration Acts*”. Es gibt eine Vielzahl verschiedener Pässe und Visa für die jeweiligen Bedürfnisse, abhängig von Gehalt und Qualifikation.

145 https://www.enterprisesg.gov.sg/about-us/overview
146 https://www.startupdecisions.com.sg/singapore/incentives/startup-funding-sources/
147 https://www.enterprisesg.gov.sg
148 https://www.iras.gov.sg/irashome/Schemes/Businesses/Double-Tax-Deduction-for-Internationalisation-Scheme/
149 https://www.enterprisesg.gov.sg/financial-assistance/grants/for-partners/local-enterprise-and-association-development-programme
150 https://sso.agc.gov.sg/Act/EmA1968
151 https://sso.agc.gov.sg/Act/IRA1960
152 https://www.mom.gov.sg/-/media/mom/documents/employment-practices/workright/workright-guide-employment-laws.pdf; https://www.mom.gov.sg/employment-practices/employment-act/workright

- *Work Permit (WP)*
  Sie wird an Geringverdiener mit einem Gehalt von nicht mehr als 2.200 SGD für zwei Jahre erteilt. Man erhält sie in der Regel innerhalb eines Tages nach Antragstellung[153].
- *S-Pass*
  Er wird an Personen mit einem Mindesteinkommen von 2.400 SGD bei entsprechender Qualifikation und Berufserfahrung für zwei Jahre erstellt. Die Bearbeitung dauert ca. drei Wochen[154].
- *Employment Pass (EP)*
  Diesen kann man beantragen, wenn man eine Tätigkeit höherer Art (Bsp.: Führungskräfte) ausüben möchte und die entsprechenden Qualifikationen und ein Gehalt von mindestens 3.600 SGD vorweisen kann[155]. Ein Arbeitgeber, der in Singapur Arbeitnehmer beschäftigen will, und bereits mehr als 25 Arbeitnehmer angestellt hat, muss allerdings zunächst die Stelle für zwei Wochen vor Ort ausschreiben[156].
- *EntrePass*
  Er wird ausgestellt an Unternehmensgründer und Start-Up-Investoren mit einer Finanzierungsausstattung von 100.000 SGD und mindestens acht Jahren Berufserfahrung als Manager.
- *Personalised Employment Pass (PEP)*
  Dabei handelt es sich um ein arbeitgeberunabhängiges Arbeitsvisum, das an Personen mit einem monatlichen Gehalt von 18.000 SGD erteilt wird.
- *Permanent Resident*
  Wer dauerhaft in Singapur leben will, für den empfiehlt sich die Beantragung des Permanent Resident Status, der zahlreiche Vorteile bietet[157].

Für Partner und Familienangehörige benötigt man darüber hinaus einen zusätzlichen Pass, der jedoch in der Regel gemeinsam mit dem *Employment Pass* oder dem SPass erteilt wird. Dieser gewährt jedoch nicht automatisch ein Recht, in Singapur zu arbeiten.

Unterschieden wird wie folgt:

- *Dependant's Pass (DP)*
  Dieser wird zusammen mit dem S-Pass oder dem EP ab einem Gehalt von 6.000 SGD für Partner und Kinder unter 21 Jahren erteilt[158].

153 https://www.mom.gov.sg/~/media/mom/documents/budget2018/factsheet-foreign-workforce-policy-announcements.pdf?la=en
154 https://www.mom.gov.sg/~/media/mom/documents/budget2018/factsheet-foreign-workforce-policy-announcements.pdf?la=en
155 https://www.hsbc.com.sg/international/expat/everything-you-need-to-know-about-local-work-passes
156 https://www.mom.gov.sg/~/media/mom/documents/budget2018/factsheet-foreign-workforce-policy-announcements.pdf?la=en
157 https://eservices.ica.gov.sg/esvclandingpage/epr
158 https://www.hsbc.com.sg/international/expat/everything-you-need-to-know-about-local-work-passes

- *Long-Term Visit Pass*
  Ferner besteht für Angehörige die Möglichkeit eines Besuchsvisums[159].
- *EntrePass-Holder*
  Für den Besitzer eines EntrePass besteht zudem die Möglichkeit, Angehörige (ausgenommen Eltern) mitzubringen. Voraussetzungen sind jährliche Unternehmensausgaben i.H.v. 100.000 SGD und entweder drei Arbeitnehmer oder ein Manager vor Ort[160].

Sobald man eine der o.a. Erlaubnisse besitzt, kann man in Singapur in ein Arbeitsverhältnis eintreten. Gesetzlicher Anknüpfungspunkt hierfür ist der "*Employment Act*". Dieser wurde im Laufe der Zeit immer wieder überarbeitet, so zuletzt zum 01.04.2019. Im Zuge dieser Reform wurde der Anwendungsbereich des Gesetzes erweitert auf Manager und Angestellte in leitenden Positionen mit einem Monatsgehalt von mehr als 4.500 SGD, unabhängig davon, ob sie lokal oder ausländisch sind. Demzufolge haben nun auch diese Anspruch auf Mindesturlaub und Krankengeld[161]. Darüber hinaus kann sich nun bei Streitigkeiten bezüglich der Rechtmäßigkeit einer Kündigung auch ein ausländischer in Singapur tätiger Manager an das singapurische Arbeitsgericht, den "*Employment Claims Tribunal*" (ECT), wenden und Entschädigungsansprüche geltend machen[162].

Das Kollektivarbeitsrecht, geregelt im "*Industrial Relations Act*", dient der Förderung des sozialen Friedens und des Gewerbes. Wie in Deutschland erfasst dieses neben dem Gewerkschaftsrecht ("*trade union*") und dem selten bestehenden und erlaubnispflichtigen Streikrecht, auch das Tarifvertragsrecht. Hier besteht die Möglichkeit von Tarifvereinbarungen (sog. "*Collective bargaining agreements*", Part III of the Industrial Relations Act). Der Fokus liegt dabei auf der außergerichtlichen Streitbeilegung etwa in Form von Mediation (Part IV of the Industrial Relations Act)[163]. Im Sinne des Arbeitnehmerschutzes dürfen Gewerkschaften Arbeitnehmer bei allen arbeitsrechtlichen Fragen nun nach außen vertreten (vgl. Part III, No. 17 of the Industrial Relations Act). Die individuelle Grundlage der Beziehung zwischen Arbeitnehmer und Arbeitgeber ist der Arbeitsvertrag ("*Contract of Services*"). Es besteht zwar Vertragsfreiheit, jedoch nur im durch die gesetzlichen Regelungen gewährten Gestaltungsspielraum. Der Arbeitsvertrag kann grundsätzlich mündlich oder schriftlich, ausdrücklich oder konkludent abgeschlossen werden. Eine schriftliche Abfassung ist jedoch zu empfehlen, da dies zu mehr Rechtssicherheit verhilft. Seit 2016 ist der Arbeitgeber verpflichtet, bestimmte, gesetzlich vorgeschriebene Kernbedingungen (sog. "*Key Employment Terms*" (KET)) des Arbeitsvertrages – wie Namen der Parteien, Berufsbezeichnung, Dauer der Arbeitszeit, Probezeitvereinbarungen und Lohn – dem Arbeitnehmer schriftlich zur Verfügung zu stellen[164]. Grundsätzlich gilt ein Arbeitsvertrag ohne besondere Vereinbarung als unbefristet. Es besteht jedoch die Möglichkeit, einen Arbeitnehmer befristet einzustellen. Der

159 https://www.mom.gov.sg/passes-and-permits/entrepass/passes-for-family
160 https://www.mom.gov.sg/passes-and-permits/entrepass/passes-for-family
161 https://www.mom.gov.sg/employment-practices/employment-act/amendments-to-the-act
162 https://www.statecourts.gov.sg/ECT/Pages/An-Overview-of-the-Employment-Claims-Tribunals-(ECT).aspx
163 https://sso.agc.gov.sg/Act/IRA1960
164 https://www.mom.gov.sg/employment-practices/contract-of-service

Vertrag endet in dem Fall nach Ablauf der vertraglich vereinbarten Dauer, es sei denn er wurde verlängert [165]. Der "*Employment Act*" unterscheidet hingegen nicht nach Laufzeit des Anstellungsverhältnisses[166].

Die maximale gesetzliche Arbeitszeit pro Tag beläuft sich auf 8 Stunden, kann im Einzelfall jedoch vertraglich auf 12 Stunden erweitert werden[167]. Eine Arbeitszeit von weniger als 35 Stunden pro Woche wird als Teilzeitarbeit bezeichnet[168]. Weiterhin sind maximal 72 Überstunden pro Monat erlaubt[169]. Das Arbeitsverhältnis beginnt zunächst, wie in den D-A-CH-Regionen auch, mit einer Probezeit. Diese beträgt durchschnittlich drei bis sechs Monate, kann jedoch auch erweitert oder verkürzt werden[170]. Das Arbeitsverhältnis kann während dieser Zeit von beiden Parteien ohne Einhaltung einer Kündigungsfrist beendet werden [171]. Der "*Employment Act*" regelt den Arbeitnehmerschutz zu einigen Punkten, die mit dem deutschen Arbeitsrecht vergleichbar sind. Danach hat ein Arbeitnehmer Anspruch auf Urlaub. Das gesetzliche Minimum liegt dabei bei 7 bis 14 Tagen, abhängig von der Beschäftigungsdauer [172]. Zudem besteht ein Anspruch auf Lohnfortzahlung im Krankheitsfall für maximal 14 Krankheitstage pro Jahr, ebenfalls gestaffelt nach Dauer der Betriebszugehörigkeit. Bei einem Krankenhausaufenthalt kann er sich auf bis zu 60 Tage ausdehnen. In jedem Fall hat der Arbeitnehmer ein ärztliches Attest vorzulegen[173]. Ein gesetzlicher Mindestlohn existiert nicht. Hier gilt der Grundsatz: *"Employers should pay their employees (whether local or foreign), based on their skills, capabilities and competencies"* (Zitat: MOM) [174]. Der Vergütungsrahmen entspricht jedoch weitgehend dem Lohnniveau in Deutschland. Das durchschnittliche Monatsgehalt ("*average salary*") liegt derzeit bei 5.783 SGD (Stand: Januar 2020) und ist seit 2017 gestiegen, so der "*Report on Wage Practices 2018*" des "*Manpower Research and Statistics Department, Ministry of Manpower*"[175]. Der "*Employment Act*" unterscheidet zwischen "*workmen*" (Bsp.: Reinigung, Maschinenarbeiter, Fahrer) mit einem Monatsgehalt von bis zu 4.500 SGD und "*non-workmen*" (Bsp.: Verkäufer, Empfangschef) mit einem Monatsgehalt von bis zu 2.600 SGD[176]. Es besteht jedoch ein großes Lohngefälle zwischen Geringverdienern und hochqualifiziertem Personal. Ein Finanzmanager etwa verdient ca. ab 10.000 SGD im Monat[177] aufwärts.

165 https://www.mom.gov.sg/-/media/mom/documents/employment-practices/guidelines/tripartite-advisory-on-the-employment-of-term-contract-employees.pdf?la=en
166 https://www.mom.gov.sg/faq/employment-act/does-the-employment-act-cover-temporary-and-contract-employees
167 https://www.startupdecisions.com.sg/singapore/business-laws/singapore-employment-act/
168 https://www.mom.gov.sg/employment-practices/part-time-employment/who-is-a-part-time-worker
169 https://www.mom.gov.sg/employment-practices/hours-of-work-overtime-and-rest-days
170 https://www.charterhouse.com.sg/blog/2018/12/the-importance-of-probationary-periods-for-new-hire
171 https://aditus-singapur.com/news/arbeitsgesetzgebung-singapur/
172 https://singabiz.com/warum-singapur/
173 https://singabiz.com/warum-singapur/
174 https://www.mom.gov.sg/faq/work-permit-for-foreign-worker/is-there-a-prescribed-minimum-wage-for-foreign-workers-in-singapore
175 https://stats.mom.gov.sg/Pages/Income-Summary-Table.aspx (Stand: Februar 2020).
176 https://www.mom.gov.sg/employment-practices/employment-act/amendments-to-the-act
177 https://www.resumewriter.sg/blog/salary-guide-singapore/

Es gibt kein mit Deutschland vergleichbares Sozialversicherungssystem. Jedoch besteht die Pflicht zur Renten- und Gesundheitsvorsorge für einheimische und "*permanent residents*" – also ausländische Arbeitnehmer und Selbständige mit einem Einkommen ab 6.000 SGD pro Jahr.

Arbeitgeber und Arbeitnehmer sind verpflichtet, in eine Rentenkasse einzuzahlen. Die Beitragshöhe ist abhängig von Alter und Einkommen und beträgt für den Arbeitgeber maximal 17 % und für den Arbeitnehmer maximal 20 % [178]. Hierfür wurde das Sozialversicherungsprogramm "*Central Provident Fund Board*" (CPF) gegründet[179]. Eltern haben bei der Geburt ihres Kindes Anspruch auf Elternurlaub. Zum einen hat eine verheiratete Mutter Anspruch auf 16 Wochen Mutterschaftsurlaub. Dasselbe gilt für alleinstehende Mütter. Der mit der Mutter verheiratete Vater, der die singapurische Staatsangehörigkeit besitzt, hat neben seinem Anspruch auf zweiwöchigen Vaterschaftsurlaub auch noch die Möglichkeit, für die Zeit der maximal vier Wochen Mutterschaftsurlaub eine Entgeltfortzahlung von maximal 2.500 SGD pro Woche in Anspruch zu nehmen[180].

Schließlich kann das Arbeitsverhältnis von beiden Parteien gekündigt werden *("termination")*. Dies kann auf Basis einer Vereinbarung eines Auflösungsvertrages unter Zahlung einer Abfindung erfolgen oder durch einseitige Kündigung. Die Kündigung kann dabei, ähnlich wie im deutschen Arbeitsrecht, auf zwei Arten erfolgen. Gesetzlicher Regelfall ist die Kündigung unter Einhaltung einer gesetzlich festgelegten Frist. Diese ist gestaffelt nach Dauer der Betriebszugehörigkeit. Sie entspricht der "ordentlichen Kündigung" im deutschen Kündigungsrecht. Daneben besteht die Möglichkeit einer fristlosen Kündigung (*"summary dismissal"*) wegen eines besonderen, rechtfertigenden Grundes[181]. Ein solcher kann beispielsweise bei einem Verstoß gegen vertragliche Treuepflichten bestehen. Diese Kündigungsform ist mit der "außerordentlichen Kündigung" vergleichbar. Bei letzterer hat der Gekündigte allerdings ein einmonatiges Recht eine Stellungnahme an das Ministry of Manpower einzureichen[182]. In beiden Fällen ist eine schriftliche Kündigungserklärung erforderlich.

Insgesamt ist das Arbeitsrecht in Singapur sehr arbeitgeberfreundlich und ausgeglichen.

9. Wie ist das Steuerrecht in Singapur aufgebaut?

Einer der wichtigsten Eckpfeiler der Wirtschaft Singapurs ist sein attraktives Steuersystem. Singapur hat weltweit die drittniedrigsten Körperschaftsteuersätze für Unternehmen[183] und dazu zahlreiche Vergünstigungen. Anlaufstelle für sämtliche Steuerangelegenheiten ist die "*Inland Revenue Authority of Singapore*" (IRAS). Dort kann man insbesondere seine Steuererklärung

178 https://www.cpf.gov.sg/Members/Schemes/schemes/self-employed-scheme/self-employed-matters
179 https://www.cpf.gov.sg/Members/AboutUs/about-us-info/cpf-overview
180 https://www.globalworkplaceinsider.com/2017/01/singapore-employment-law-key-developments-in-2017/
181 https://www.mom.gov.sg/employment-practices/termination-of-employment/what-is-termination
182 https://www.singabiz.com/warum-singapur
183 https://www.intergestsg.biz/de/7701-2

einreichen. Dies ist seit 2016 auch digital möglich. Zentrale Rechtsgrundlagen sind der „*Income Tax Act*“, „*Economic Expansion Incentives Act*“, „*Property Tax Act*“, „*Estate Duty Act*“, „*Stamp Duty Act*“ und der „*Goods and Services Tax Act*“. Daneben gewähren Doppelbesteuerungsabkommen mit über 60 Staaten weltweit (darunter auch aus der D-A-CH-Region) Anreize für Unternehmensgründer[184]. So besteht etwa eines mit Deutschland (in Kraft getreten zum 09.12.2019)[185].

Folgende sind die für Unternehmen mit Sitz in Singapur (“*residents*”)[186] maßgeblichen Steuern:

184 http://www.nas.gov.sg/archivesonline/data/pdfdoc/20171002007/Income%20Tax%20Amendment%20Bill%202017%20Final%20.pdf; https://www.iras.gov.sg/irashome/Other-Taxes/Stamp-Duty-for-Property/Working-out-your-Stamp-Duty/Buying-or-Acquiring-Property/What-is-the-Duty-that-I-Need-to-Pay-as-a-Buyer-or-Transferee-of-Residential-Property/Buyer-s-Stamp-Duty--BSD-/

185 https://www.bundesfinanzministerium.de/Content/DE/Standardartikel/Themen/Steuern/Internationales_Steuerrecht/Staatenbezogene_Informationen/Laender_A_Z/Singapur/2020-12-15-Singapur-Abkommen-DBA-Aenderung-Gesetz.pdf?__blob=publicationFile

186 https://www.iras.gov.sg/IRASHome/Other-Taxes/Stamp-Duty-for-Property/Working-out-your-Stamp-Duty/Buying-or-Acquiring-Property/What-is-the-Duty-that-I-Need-to-Pay-as-a-Buyer-or-Transferee-of-Residential-Property/Additional-Buyer-s-Stamp-Duty--ABSD-/

	Umsatzsteuer (goods and services tax - GST)	Körperschaftsteuer (corporate income tax)	Vermögenssteuer (property tax)
Steuersatz	**7 %** (Stand: 2020)[187]	**17 %** (Stand: 2020)[188]	**10 %** (Stand: 2020)
Grundlage	-Steuer auf (importierte) [189] Waren und Dienstleistungen[190]	-Steuer u.a. auf Erträge, Zinsen, Mieteinnahmen und andere Gewinne[191]; Territorialsystem: im Ausland erzielte Gewinne (*offshore income*) befreit; steuerpflichtig ist nur im Inland Erwirtschaftetes (*Singapore-sourced income*)[192]	-Steuer auf unbewegliches Vermögen (Bsp.: Grundstücke)[193]
Steuerpflichtig sind	-Dienstleistungserbringer und Veräußerer	-"*Companies*"; Differenzierung nach "*tax residents*" (Aufenthalt mind. 183 Tage/Jahr) – progressive tax rate – und "*non tax residents*" (Aufenthalt 60 - 182 Tage/Jahr) – flat rate –	-ist der Eigentümer
Besonder-heiten	-Registrierung bei IRAS erforderlich; bis zu einem Jahresumsatz von 1 Mio. SGD freiwillig[194]	-Befreiungen für Start-Ups in den ersten drei Jahren seit Gründung[195]	
	-Quellensteuersatz ("*Withholding Tax*") für Auslandsdienstleistungen richtet sich nach dem Körperschaftsteuersatz[196]		
Aktuelles	Steuersatz wird auch im Jahr 2021 nicht angehoben[197]	25 % Befreiung, begrenzt auf 15.000 SGD (Stand: 2020)[198]	

187 https://www.iras.gov.sg/irashome/GST/GST-registered-businesses/Working-out-your-taxes/When-to-Charge-Goods-and-Services-Tax--GST-/
188 https://data.gov.sg/dataset/tax-rates-for-corporate-tax
189 https://www.customs.gov.sg/businesses/importing-goods/import-procedures/
190 https://www.iras.gov.sg/IRASHome/GST/GST-registered-businesses/Learning-the-basics/Goods-and-Services-Tax--GST---What-It-Is-and-How-It-Works/
191 https://industrieanzeiger.industrie.de/management/steuersystem-mit-spareffekt/
192 https://www.iras.gov.sg/irashome/Businesses/Companies/Learning-the-basics-of- Corporate-Income-Tax/Corporate-Tax-Rates--Corporate-Income-Tax-Rebates--Tax- Exemption-Schemes-and-SME-Cash-Grant/
193 https://www.iras.gov.sg/irashome/Property/Property-owners/Working-out-your-taxes/Property-Tax-Rates-and-Sample-Calculations/
194 https://www.guidemesingapore.com/business-guides/taxation-and-accounting/corporate-tax/singapore-goods-and-services-tax-gst-guide
195 https://www.mof.gov.sg/policies/taxes/corporate-income-tax
196 https://www.gtai.de/gtai-de/trade/recht/recht-kompakt/singapur/recht-kompakt-singapur-600600
197 https://www.singaporebudget.gov.sg/budget_2020/budget-speech/a-responding-to-challenges-in-a-new-decade#s1
198 https://www.nas.gov.sg/archivesonline/data/pdfdoc/20171002007/Income%20Tax%20Amendment%20Bill%202017%20Final%20.pdf

10. Welche Möglichkeiten der Streitbeilegung bestehen in Singapur?

Auch bei der Rechtsdurchsetzung zeigt sich Singapur globalisiert. Die Gerichtssprache ist Englisch. Ähnlich wie im deutschen Rechtssystem besteht die Möglichkeit gerichtlicher und außergerichtlicher (Bsp.: Schiedsgerichtsbarkeit; Mediation) Streitbeilegung. Daneben ist Singapur mit seinem "*Singapore International Arbitration Centre*" (SIAC) ein international führendes Zentrum für Schiedsgerichtsbarkeit (Stand: 2018)[199].

10.1. Gerichtsbarkeit

Singapurs Gerichtsbarkeit unterteilt sich in Straf- und Zivilgerichtsbarkeit. Letztere setzt sich zusammen aus den Unterinstanzen der "*Subordinate Courts*" und dem "*Supreme Court of Judicature*"[200]. Die "*Subordinate Courts*"[201] bestehen aus "*Magistrate Courts*", "*District Courts*" und "*Small Claims Tribunals*". Ihr Zuständigkeitsstreitwert liegt bei 10.000 SGD vor dem "*Small Claims Tribunal*", 60.000 SGD vor dem "*Magistrates Court*" und bis zu 250.000 SGD vor dem "*District Court*"[202]. Der "*Supreme Court of Judicature*" [203] besteht aus dem "*High Court*", der für handels- und gesellschaftsrechtliche Streitigkeiten ab einem Streitwert von 250.000 SGD zuständig ist und dem "*Court of Appeal*" als höchstes Rechtsmittelgericht[204]. Schließlich bietet der "*District Court*" ein Güteverfahren (*Court Dispute Resolution*-CDR) an. Dieses ist kostenlos und hat den weiteren Vorteil, dass er von vorneherein darauf abzielt, eine gütliche Einigung zu erwirken[205].

Allen gemein ist der Anwaltszwang für juristische Personen. Dabei ist zu beachten, dass grundsätzlich nur singapurische Anwälte vertretungsberechtigt sind. Die Kostenerstattung ist anders gestaltet als in Deutschland. Insbesondere gibt es kein dem Rechtsanwaltsvergütungsgesetz vergleichbares Gesetz. Üblicherweise wird nach Stundensatzbasis abgerechnet. Die Kosten können gerichtlich geltend gemacht werden. Dabei handelt es sich aber um eine richterliche Ermessensentscheidung[206]. Nachteile dieser "klassischen" gerichtlichen Verfahrensweise sind die teils längere Verfahrensdauer und die unter Umständen hohen Gerichtskosten. Darüber hinaus ist eine internationale Anerkennung und Vollstreckung dieser, aber auch ausländischer

199 https://www.siac.org.sg/69-siac-news/568-siac-is-most-preferred-arbitral-instititon-in-asia-and-3rd-in-the-world
200 https://singapur.diplo.de/blob/1266682/f35d51c3756e5fc5ec64b33d437b4fbd/download-merkblatt-rechtsberatung-verfolgung-singapur-data.pdf
201 https://www.statecourts.gov.sg/CivilCase/Pages/Overview1211-284.aspx
202 https://www.singaporelawwatch.sg/About-Singapore-Law/Singapore-Legal-System
203 https://www.supremecourt.gov.sg/news/events/magna/the-rule-of-law-and-the-singapore-constitution#start
204 https://www.ifaq.gov.sg/supremecourt/
205 https://singapur.diplo.de/blob/1266682/f35d51c3756e5fc5ec64b33d437b4fbd/download-merkblatt-rechtsberatung-verfolgung-singapur-data.pdf
206 https://www.singaporelawwatch.sg/About-Singapore-Law/Singapore-Legal-System

Gerichtsentscheidungen, nur in einem gesonderten Verfahren durch das sogenannte "*Action upon the Foreign Judgement*" möglich[207].

Eine Alternative, gerade für nicht ortsansässige ausländische Unternehmer, bietet die Schiedsgerichtsbarkeit.

10.2. Schiedsgerichtsbarkeit

Schiedsgerichte sind ein privates Gremium zur Entscheidung wirtschaftsrechtlicher Streitigkeiten. Sie sind besetzt mit einem von den Parteien gewählten, unparteiischen Gremium zur Entscheidung von Streitigkeiten. Gesetzliche Grundlage der Schiedsgerichtsbarkeit ist der "*International Arbitration Act*" (IAA) von 1994, der anhand der Vorgaben des "*United Nations Commissions on International Trade Law*" (UNCITRAL) - Modellgesetzes umgesetzt wurde[208]. Gerade aufgrund des zunehmend hohen internationalen Warenverkehrsaufkommens bietet sich diese Verfahrensform in Singapur an. Sie gewährleistet mehr Rechtssicherheit auf globaler Ebene auch im Hinblick auf die erleichterte Vollstreckbarkeit internationaler Schiedssprüche. 1996 ist Singapur dem Übereinkommen der Vereinten Nationen über den internationalen Warenverkauf, die "*Convention on Contracts for the International Sale of Goods*" (CISG) beigetreten. Sein Anwendungsbereich ist begrenzt auf Parteien aus Ländern, welche Mitglied im CISG sind[209]. Das Abkommen hat Vorrang, wenn es nicht ausgeschlossen wird, wobei sich darin nicht geregelte Sachverhalte nach den anwendbaren nationalen Recht bestimmen. Gesetzliche Verankerung hat das Kaufrecht Singapurs im "*Sale of Goods Act*".[210]

Ähnlich wie eine Gerichtsstandsvereinbarung im "ordentlichen" Gerichtsverfahren beruht die Wahl des Schiedsgerichts und damit dessen ausschließliche Zuständigkeit auf dem Grundsatz der Privatautonomie. Vertragsparteien können in ihren Verträgen eine so genannte Schiedsabrede oder -klausel ("*dispute resolution clause*") individuell vereinbaren und so Orts- und Rechtswahl frei treffen. Singapur ist 2016 dem Haager Gerichtsstandsübereinkommen beigetreten. Singapur erkennt damit die ausschließliche Zuständigkeit des Gerichts eines Vertragsstaates, welche Parteien in einer Gerichtsstandsvereinbarung für grenzüberschreitenden zivil- und handelsrechtlichen Streitigkeiten festgelegt haben, an. Damit gilt dies nicht für Privatpersonen, sondern nur für Kaufleute und Unternehmen[211].

---

207 https://www.bme.de/fileadmin/_horusdam/738-BME_Global_Einkaufen_Singapur_2014.pdf

208 https://www.rf-arbitration.com/upload/document/2.-article-internationale-schiedsverfahren-2018_compressed-1.pdf ; https://sso.agc.gov.sg/Act/IAA1994

209 https://www.bwlh.de/Recht_International/Singapur/singapur.html

210 Dr. Andreas Respondek ist Chartered Arbitrator (FCIArb) und regelmäßig als Chairman, Sole Arbitrator, Co-Arbitrator, Emergency Arbitrator nach sowie als Parteienvertreter in internationalen Schiedsverfahren nach den HKIAC, ICC, SIAC, Swiss, TAI Rules etc. aktiv. Nähere Ausführungen zu den Besonderheiten von Schiedsverfahren in Singapore/Thailand finden sich in ADWAs „Asia Arbitration Guide".

211 https://www.singaporelawwatch.sg/About-Singapore-Law/Overview/ch-06-the-conflict-of-laws

Die Schiedsgerichtsbarkeit bietet zahlreiche Vorteile. Ein Schiedsspruch des Gerichts, der das richterliche Urteil ersetzt, ist bindend und kann grundsätzlich nicht angefochten werden. Es gibt keine höhere Instanz, was den Vorteil hat, dass das Verfahren beschleunigt wird[212]. Darüber hinaus bietet es insbesondere für ausländische Investoren weitere Vorteile. Nicht nur werden eine flexible und schnelle Verfahrensgestaltung unter Ausschluss der Öffentlichkeit (Vorteil der Wahrung von Geschäftsgeheimnissen), Fachkompetenz, eine praxistaugliche Lösung und Rechtswahlfreiheit ermöglicht. Auch besteht die Möglichkeit, internationaler Vollstreckbarkeit in über 150 Ländern dank des Beitritts zum "New Yorker Übereinkommen über die Anerkennung und Vollstreckung ausländischer Schiedssprüche" [213]. Daneben besteht auch bilateral mit Deutschland seit 1958 ein Abkommen über die Anerkennung und Vollstreckung ausländischer Schiedssprüche[214]. Nachteile der Schiedsgerichtsbarkeit sind hingegen die zum Teil erheblichen Kosten. Diese sind in der Regel auch streitwertabhängig[215].

Singapur hat verschiedene Schiedsgerichtsinstitutionen zu bieten.

Seit 2015 hat der "*High Court*" eine Sonderkammer, bestehend aus Fachrichtern speziell für internationale Wirtschaftsstreitigkeiten, den "*Singapore International Commercial Court*" (SICC)[216]. Dieser ist eine Kombination aus Schiedsgerichtsbarkeit und ordentlicher Gerichtsbarkeit. Vorteil für ausländische Investoren ist dabei nicht nur die Fachkompetenz, sondern anders als in den sonstigen Verfahren auch die Möglichkeit, sich durch einen ausländischen Anwalt, der vor diesem Gericht zugelassen ist, vertreten zu lassen. Eine Registrierung ist über das SICC möglich[217]. Außerdem ermöglicht es durch ein eigenes, flexibles Verfahrensrecht eine Beschleunigung des Verfahrens durch Rechtsmittelverzicht. Das Gericht ist dabei zuständig, unabhängig davon, ob der Streit einen Bezug zu Singapur aufweist oder nicht und ob singapurisches Recht gewählt wurde[218]. Daneben können wirtschaftsrechtliche Streitigkeiten seit 1991 vor dem singapurischen Schiedsgericht, dem "*Singapore International Arbitration Centre*" (SIAC) ausgefochten werden. Die Schiedsordnung ("*SIAC Rules*"[219]) basiert auf den "*UNCITRAL Arbitration Rules*" und den "*Rules of the London Court of International Arbitration*"[220]. Sie werden regelmäßig überarbeitet und aktualisiert. So wurden im Zuge von COVID-19 Videokonferenzen für Schiedsverfahren eingesetzt, die finanzielle und ökonomische Vorteile auch für die Zukunft haben[221].

212 https://www.rhein-neckar.ihk24.de/international/export-import/ausfuhr-eu/Vertragsbestimmungen-export/internationale-schiedsgerichtsbarkeit-und-mediation-950862
213 https://www.cbbl-lawyers.de/singapur/singapur-als-internationales-schiedsgerichtszentrum
214 https://singapur.diplo.de/blob/1266682/f35d51c3756e5fc5ec64b33d437b4fbd/download-merkblatt-rechtsberatung-verfolgung-singapur-data.pdf; https://www.siac.org.sg/
215 https://www.siac.org.sg
216 https://www.supremecourt.gov.sg/about-us/the-supreme-court/supreme-court-jurisdiction
217 https://www.sicc.gov.sg/registration-of-foreign-lawyers/registration-of-foreign-lawyers
218 https://www.bwlh.de/Recht_International/Singapur/singapur.html
219 https://www.siac.org.sg/our-rules/rules/siac-rules-2016
220 https://uncitral.un.org/sites/uncitral.un.org/files/media-documents/uncitral/en/uncitral-arbitration-rules-2013-e.pdf
221 https://www.rf-arbitration.com/publications/insights/how-covid-19-has-remedied-certain-shortfalls

10.3. Mediation

Eine andere Art der Streitbeilegung wird durch das Mediationsverfahren ermöglicht. Seit 2015 besteht diese Form der außergerichtlichen Streitbeilegung. Zuständig hierfür ist das "*Singapore International Mediation Center*" (SIMC). Am 07.08.2019 wurde die "Singapurer Konvention über Mediation" ("*Singapore Convention on Mediation*") zur Unterzeichnung vorgelegt und durch das UNCITRAL ausgearbeitet. Es dient der grenzüberschreitenden Durchsetzung von Mediationsverfahren[222].

222 https://www.gtai.de/gtai-de/trade/recht/welt-streitbeilegung-durch-mediation-die-singapur-konvention-128240.pdf

11. Welche Websites über Singapur bieten weitere Informationen an?

11.1. Botschaften

Deutsche Botschaft Singapur	singapur.diplo.de/sg-de/	Schweizerische Botschaft in Singapur	eda.admin.ch/singapore
Österreichische Botschaft Singapur	bmeia.gv.at/oeb-singapur/		

11.2. Handelskammern/Ländervertretungen

Deutsch-Singapurische Industrie- und Handelskammer	sgc.org.sg	Schweizer Industrie- und Handelskammer	sihk.ch
Advantage Austria Singapore	advantageaustria.org/sg/	Singapore International Chamber of Commerce	sicc.com.sg
Handelskammer Schweiz - Österreich - Liechtenstein	hk-schweiz.at	European Chamber of Commerce of Singapore	eurocham.org.sg

11.3. Ministerien

Accounting and Corporate Regulatory Authority (ACRA):	www.acra.gov.sg	Ministry of Finance (MoF)	www.mof.gov.sg
Attorney-General's Chambers of Singapore (AGC)	www.agc.gov.sg	Ministry of Law (MLaw)	www.mlaw.gov.sg
Bizfile	www.bizfile.gov.sg	Ministry of Manpower (MoM)	www.mom.gov.sg
Economic Development Board (EDB)	www.edb.gov.sg	Ministry of National Trade and Industry (MTI)	www.mti.gov.sg
EDB Office Germany	www.edb.gov.sg/en/contact/edb-offices.html	Monetary Authority of Singapore (MAS)	www.mas.gov.sg
Enterprise Singapore (ES)	www.enterprisesg.gov.sg	Singapore Department of Statistics (SINGSTAT)	www.singstat.gov.sg
Immigration & Checkpoint Authority (ICA)	www.ica.gov.sg	Singapore Statutes Online	sso.agc.gov.sg

Intellectual Property Office of Singapore (IPOS)	www.ipos.gov.sg	Singaporebudget	www.singaporebudget.gov.sg
International Revenue Authority of Singapore (IRAS)	www.iras.gov.sg	Strata Titles Board	www.stratatb.gov.sg
Ministry of Education (MOE)	www.moe.gov.sg		

11.4. Organisationen der Schiedsgerichtsbarkeit in Singapur

Singapore International Arbitration Centre (SIAC)	www.siac.org.sg	Singapore International Mediation Center (SIMC)	www.simc.com.sg
Singapore International Commercial Court (SICC)	www.sicc.gov.sg		

12. Wie kann die ADWA Kanzlei in Singapur kontaktiert werden?

AUTOR	**DR. ANDREAS RESPONDEK, LL.M** Rechtsanwalt (Rechtsanwaltskammer Berlin)
KANZLEI	**Respondek & Fan**
ANSCHRIFT	1 North Bridge Road #16-03 High Street Centre Singapore 179094
TELEFON (Mobil)	+65 9751 0757
TELEFON (Kanzlei)	+65 6324 0060
E-MAIL	respondek@rflegal.com respondek@adwa-law.com
WEBSEITEN	www.rflegal.com www.rf-arbitration.com www.adwa-law.com

VII. Thailand

Inhaltsverzeichnis – Thailand

1. Allgemeine Landesübersicht Thailand 175

2. Wussten Sie schon, dass? Rechtliche landesspezifische Besonderheiten in Thailand 177

3. Wie ist das Rechtssystem von Thailand einzuordnen? 180

4. Welchen kulturellen Hintergrund muss ein Investor in Thailand berücksichtigen? 181

5. Welche internationalen Rankings sind für Thailand von Bedeutung? 182

6. Wie kann ein Markteintritt in Thailand erfolgen? Gesellschaftsformen und Struktur der Geschäftsleitung in Thailand 183

6.1. „Sole Proprietor“ 183

6.2. „Partnership“ 184

6.3. „Company“ 184

6.4. Joint Venture 185

6.5. Zweigniederlassung 186

6.6. Repräsentanz 186

6.7. „Regional Office“ 186

7. Gibt es in Thailand Investitionsförderungen? 186

8. Was ist in Thailand im Arbeitsrecht zu beachten? 188

9. Wie ist das Steuerrecht in Thailand aufgebaut? 191

10. Welche Möglichkeiten der Streitbeilegung bestehen in Thailand? 194

10.1. Ordentliche Gerichtsbarkeit 194

10.2. Schiedsgerichtsbarkeit 195

11. Welche Websites über Thailand bieten weitere Informationen an? 197

11.1. Botschaften 197

11.2. Handelskammern / Ländervertretungen 197

11.3. Ministerien 197

11.4. Organisationen der Schiedsgerichtsbarkeit in Thailand 197

12. Wie kann die ADWA Kanzlei in Thailand kontaktiert werden? 198

Thailand

1. Allgemeine Landesübersicht Thailand

Land	Thailand
Lage in Asien	Im Herzen Südostasiens; grenzt nördlich an Malaysia
Staatsform	Konstitutionelle Monarchie
Hauptstadt	Bangkok
Landessprache	Thai
Amtssprache	Thai
Währung	Baht (THB)
Devisenkontrollen	Ja
Bruttoinlandsprodukt / Wachstum	2019: 543.564 Millionen USD / 7,43 %[223]
Bruttoinlandsprodukt pro Kopf	2019: 7.807 USD[224]
Inflation	2019: 0,7 %[225]
Bevölkerung	69,67 Millionen
Körperschaftsteuersatz	2020: 20 %; kann je nach Umsatzhöhe auch zwischen 10, 15 und 20 % des Nettogewinnes variieren.[226]

223 Schätzung des Internationalen Währungsfonds Bruttoinlandsprodukt (BIP) 2019 (Stand 2020).
224 Schätzung des Internationalen Währungsfonds Bruttoinlandsprodukt (BIP) pro Kopf 2019(Stand 2020).
225 https://wko.at/statistik/laenderprofile/lp-thailand.pdf
226 https://www.rd.go.th/english/6044.html

227

Thailand ist ein kulturell vielfältiges Land mit großem Wachstumspotential für ausländische Investoren.

Das Königreich liegt im Herzen Südostasiens und grenzt nördlich an Malaysia. Hauptstadt des konstitutionell monarchisch geführten Landes ist die Provinz Bangkok in Zentralthailand. Daneben gliedert sich das Land in 75 weitere Provinzen in sechs Regionen.

Die derzeitige Bevölkerungszahl beträgt 69,67 Millionen Einwohner (Stand: Juli 2020), bestehend aus Thai (97,5 %), Burmesen (1,3 %) und sonstigen Bevölkerungsgruppen (1,2 %) (Stand: 2020)[228]. Landessprachen Thailands sind Thai als offizielle Landes- und Amtssprache (90 %) und im Übrigen weitere Sprachen, darunter Malay und Burmesisch[229].

Das zweitgrößte Wirtschaftszentrum Südostasiens hat sich zu einem globalisierten Land mit großem ökonomischen Potential entwickelt. Es zeichnet sich neben seiner vielseitigen Kultur – geprägt durch den Buddhismus – vor allem durch ein effizientes Rechtssystem und eine ausgebaute

227 https://www.cia.gov/the-world-factbook/static/1f6d0799e32b52f0701854357cdbbb88/TH-map.jpg
228 https://www.worldometers.info/demographics/thailand-demographics/
229 https://www.cia.gov/the-world-factbook/static/381d3e1b85322be54858268a57dc8351/TH-summary.pdf

Infrastruktur mit guter Anbindung über Straßen-, Wasser- und Luftwege aus. Sein investitionsfreundliches Klima macht Thailand immer attraktiver für ausländische Unternehmen, die sich in Südostasien niederlassen wollen.

Der Baht (THB), die Währung des Landes, hat sich auch in den jüngsten Krisenzeiten als stabil erwiesen[230]. 36,66 THB sind umgerechnet ca. 1 EUR (Stand des Wechselkurses: 10.08.2020). Kontrolliert wird die Landeswährung durch die Zentralbank Thailands, die "Bank of Thailand". Diese überwacht auch den Devisenverkehr.

In Thailand bestehen einige Besonderheiten hinsichtlich der Ein- und Ausfuhr von Bargeld:

Ausländische Devisen können entsprechend des "*Exchange Control Act B.E. 2485*" und der *"Ministerial Regulation No. 13 B.E. 2497*" in unbegrenzter Höhe ein- und ausgeführt werden. Ab einem Betrag von umgerechnet 15.000 USD ist dies jedoch deklarationspflichtig. Ausländer, die sich in Thailand für längere Zeit (über drei Monate) aufhalten, sind darüber hinaus verpflichtet, aus dem Ausland erhaltene Fremdwährung unverzüglich bei einer autorisierten Bank einzutauschen oder binnen 360 Tagen ab Erhalt auf ein Fremdwährungskonto einzuzahlen. Für die Landeswährung hingegen gilt, dass bis zu 450.000 THB bzw. 15.000 USD deklarationsfrei (Stand: März 2020) ausgeführt werden dürfen. Darüber hinaus bestehen je nach Ausfuhrregion Beschränkungen. Nach Vietnam oder China dürfen maximal 2.000.000 THB ausgeführt werden, in alle anderen Staaten maximal 50.000 THB.

Währungsunabhängig müssen sowohl bei der Ein- als auch bei der Ausfuhr Bargeldbeträge von über 15.000 USD beim Zoll angezeigt werden.[231]

Eine positive wirtschaftliche Tendenz zeigt sich ferner in dem wachsenden Bruttoinlandsprodukt. Dieses liegt aktuell bei 2.850.611,00 THB (Stand: Januar 2020), im Vergleich zum Vorjahr mit einem Wert von ca. 2.690.000,00 THB (Stand: Juli 2019)[232]. Das Pro-Kopf-Bruttoinlandsprodukt liegt bei 7.260 USD (Stand: 2019) und ist um 10 % von 6.600 USD (Stand: 2018) angestiegen[233].

In den letzten Jahren hat sich Thailand von einem reinen Agrarstaat zu einer Agrar- und Industrienation entwickelt, dessen Bruttoinlandsprodukt jedoch immer noch maßgeblich durch den Tourismus geprägt wird. Die Nähe zu den Märkten Chinas und Indiens unterstreicht Thailands vorteilhafte geographische Lage.

2. Wussten Sie schon, dass? Rechtliche landesspezifische Besonderheiten in Thailand

230 https://www.schoenes-thailand.at/Archive/49617
231 https://www.thailand-business-news.com/exchange-control-regulations-thailand-guide-general-public
232 https://de.tradingeconomics.com/thailand/gross-national-product
233 https://www.macrotrends.net/countries/THA/Thailand/gni-per-capita

Thailand hat ein eigenes Gesetz für ausländische Investoren erlassen, das im Detail die Voraussetzungen für Unternehmensgründungen vor Ort regelt?

Der „*Foreign Business Act B.E. 2542*“ (*FBA*)[234] ist beispielhaft für die konsequente Entwicklung der Richtlinien für ausländische Investoren. Er regelt die Grundbedingungen, unter denen sich ein ausländischer („*foreign*“) Investor in Thailand niederlassen kann. Als solcher iSd. Sec. 4 des *FBA* gelten:

1. natürliche Personen ohne thailändische Staatsangehörigkeit,
2. juristische Personen, die nicht in Thailand registriert sind,
3. solche die es zwar sind, aber bei denen mindestens die Hälfte der Aktien von (1) oder (2) gehalten wird, und
4. in Thailand registrierte juristische Personen, bei denen mindestens die Hälfte der Aktien von (1), (2) oder (3) gehalten wird[235].

Unterschieden wird zwischen folgenden Sektoren:

- *nicht erlaubte Tätigkeiten:* Beispielsweise Landwirtschaft, Herstellung von Bildnissen des Buddha; Handel mit Grundstücken, insbesondere der Erwerb von Grundeigentum[236], mit Ausnahme der Inanspruchnahme von Investitionsförderung[237]
- *nur mit Genehmigung* (sog. „*foreign business license*“) durch das Wirtschaftsministerium einschließlich der Zustimmung des Kabinetts: Beispielsweise Geschäfte im Zusammenhang mit nationaler Sicherheit, mit Auswirkung auf Kunst und Kultur oder auf natürliche Ressourcen[238]

Nicht vom Wortlaut des Gesetzes umfasste Bereiche sind ohne weiteres für Ausländer zugänglich und damit eine 100 %ige Beteiligung durch diese möglich[239]. Darüber hinaus trieb Thailand als erster Staat Asiens im Jahre 1954 das Ziel der gesetzlich manifestierten Investitionsförderung voran, indem es den „*Investment Promotion Act B.E. 2520*“[240] in Kraft setzte. Zusammen mit zahlreichen Investitionsschutz-, Doppelbesteuerungs- und sowohl bi-, als auch multilateralen Freihandelsabkommen (sog. „*Free Trade Agreements*“)[241] bilden diese Gesetze den wesentlichen Rahmen für ausländische Investitionen in Thailand. Zwei bedeutende Handelsabkommen sind die „*General Agreement on Tariffs and Trade*“ (GATT) der „*World Trade Organisation*“ (WTO – Mitglied

234 https://www.dbd.go.th/dbdweb_en/download/pdf_law/FOREIGN_BUSINESS_ACT_BE2542/act/1FBA-FINAL%5b1%5d.pdf
235 https://www.dbd.go.th/dbdweb_en/download/pdf_law/FOREIGN_BUSINESS_ACT_BE2542/act/1FBA-FINAL%5b1%5d.pdf
236 https://osos.boi.go.th/One-Stop/how-to/147/Obtaining-Foreign-Business-LicenseCertificate/
237 https://osos.boi.go.th/One-Stop/how-to/147/Obtaining-Foreign-Business-LicenseCertificate/
238 https://www.thailandlaw.org/starting-up-foreign-business-in-thailand.html
239 https://www.adwa-law.com/files/global/Aktuelles/publikationen/THAILAND_Investitionsleitfaden_2019.pdf
240 https://www.boi.go.th/english/download/boi_forms/proact_eng.pdf
241 https://rtais.wto.org/UI/PublicShowMemberRTAIDCard.aspx?rtaid=885

seit dem 01.01.1995[242]) und die „*Trade-Related Aspects of Intellectual Rights*“ (TRIPS). Das mit der EU seit 2013 geplante Freihandelsabkommen trat bislang noch nicht in Kraft, da die Verhandlungen nach der Machtübernahme des Militärs im Jahr 2014 mangels einer demokratischen Regierung ausgesetzt wurden. Weiterhin ist Thailand seit 1967 Mitglied der Organisation zur Stärkung der südostasiatischen Außenwirtschaftspolitik, der sog. „*Association of Southeast Asian Nations*“ (ASEAN)[243]. Weitere Rechtsquellen sind die Verfassung (sog. „*Constitution of Thailand*“ – aktueller Stand: 2017[244]), sowie zahlreiche Gesetze in Form von „*Codes*“ und „*Acts*“. Am wichtigsten zu nennen sind dabei der „*Civil and Commercial Code B.E. 2468*“[245], der „*Penal Code*“, der „*Civil Procedure Code*“ und der „*Criminal Procedure Code*“[246]. Insbesondere sieht der „*Civil and Commercial Code*“ einige Besonderheiten gerade im Vergleich zum deutschen Bürgerlichen Gesetzbuch (BGB) vor, aus dem es im Übrigen hergeleitet wurde[247]. So gibt es in Thailand bis auf den Schutz über den „*Unfair Contract Terms Act B.E. 2540*“ [248] keine Kontrollen von Vertragsklauseln, wie die AGB-Inhaltskontrolle. Ferner hat der Schutz des geistigen Eigentums („*Intellectual Property*“) eine große Bedeutung in Thailand. Zuständig für Fragen dieser Angelegenheit ist das „*Department of Intellectual Property*“ (DIP) des Handelsministeriums („*Ministry of Commerce*“). Geschützt ist das geistige Eigentum durch den gewerblichen Rechtsschutz in Form von Patent-, Marken- und Musterschutz (vgl. „*Patent Act B.E. 2522*“[249] und „*Trademark Act B.E. 2534*“[250]) sowie durch das Urheberrecht (u.a. „*Copyright Act B.E. 2537* (1994)“[251] und *B.E. 2558 (No. 2, 3)*[252]. Daneben ist das geistige Eigentum über einige weitere Gesetze geschützt, wie beispielsweise durch den „*Protection of Layout Designs of Integrated Circuits Act B.E. 2543*“ und den „*Trade Secret Act B.E. 2545*“). Zudem ist seit Ende Mai 2019 das Cybersicherheitsgesetz „*Cybersecurity Act B.E. 2562*“[253] in Kraft, das den Umgang mit Internetmedien im Hinblick auf Bedrohungen der „Cybersicherheit“ regelt. Das Gesetz wendet sich vorrangig an Unternehmen mit Internetpräsenz (Bsp.: Social-Media)[254]. Schließlich gilt seit 2019 ein verschärfter Datenschutz, erstmals gesetzlich geregelt durch das thailändische Datenschutzgesetz, den „*Personal Data Protection Act B.E. 2562*“[255], der angelehnt ist

242 https://www.wto.org/english/thewto_e/whatis_e/tif_e/org6_e.htm)
243 https://asean.org/asean/asean-member-states/
244 https://www.constituteproject.org/constitution/Thailand_2017.pdf?lang=en
245 https://www.thailandlawonline.com/table-of-contents/thai-private-law-the-civil-and-commercial-code
246 https://web.archive.org/web/20090306020423/http:/www.tillekeandgibbins.com/Publications/thailand_legal_basics/law_of_the_land.pdf
247 http://www.thailawforum.com/articles/reformation1.html
248 https://www.samuiforsale.com/law-texts/unfair-contract-terms-act.html
249 http://web.krisdika.go.th/data/outsitedata/outsite21/file/PATENT_ACT,B.E._2522_(1979).pdf
250 http://web.krisdika.go.th/data/outsitedata/outsite21/file/TRADEMARK_ACT_B.E._2534.pdf
251 http://web.krisdika.go.th/data/outsitedata/outsite21/file/COPYRIGHT_ACT_1994.pdf
252 http://www.thailawforum.com/database.html
253 https://thainetizen.org/wp-content/uploads/2019/11/thailand-cybersecrutiy-act-2019-en.pdf
254 https://www.gtai.de/gtai-de/trade/recht/rechtsmeldung/thailand/thailand-cybersicherheitsgesetz-in-kraft-getreten-112920
255 https://www.d1asia.co.th/application/files/6415/7482/5728/Thailand_PDPA_eBook2019.pdf; https://thainetizen.org/wp-content/uploads/2019/11/thailand-personal-data-protection-act-2019-en.pdf

an die europäische DSGVO[256]. Vollständig in Kraft treten sollte das Gesetz einschließlich der bereits vorgefassten Bestimmungen (Bsp.: Sanktionen bei Verstößen) [257] am 27.05.2020. Pandemiebedingt sollten die Regelungen entsprechend einem Dekret des thailändischen Kabinetts allerdings erst zum 31.05.2021 in Kraft treten[258] und wurden nun nochmals um ein weiteres Jahr verschoben.

3. Wie ist das Rechtssystem von Thailand einzuordnen?

Thailands Rechtssystem ist mit dem der D-A-CH-Länder in weiten Teilen vergleichbar. Wie überwiegend in Kontinentaleuropa, und damit auch in den D-A-CH-Regionen, gilt vorwiegend das geschriebene Gesetzesrecht („*Civil Law*"), das zu dem traditionellen thailändischen (ehem. siamesischen) Recht hinzutritt. Deutlich wird das Zusammenspiel aus den verschiedenen Rechtsordnungen vor allem bei der Anwendung des bereits dargestellten „*Civil and Commercial Code*"[259]. Die Aufgabe des Gesetzgebungsorgans übernimmt, wie in den D-A-CH-Ländern auch, die Legislative. Vergleichbar mit dem dort geltenden System existiert auch in Thailand ein Grundsatz der Gewaltenteilung, bestehend aus den drei Gewalten Exekutive, Legislative und Judikative[260]. Jedoch ist Thailand darüber hinaus stark durch die Monarchie geprägt.

Grund für die Ähnlichkeit des thailändischen Rechts ist die historisch begründete Intention einer Anpassung des thailändischen Rechts an westliche Maßstäbe. Bereits König Rama V. (1868-1910) brachte im frühen 20. Jahrhundert eine Reform auf den Weg. So wurde unter anderem ein Justizministerium geschaffen und das Recht kodifiziert. Dies gipfelte in dem noch heute geltenden „*Civil and Commercial Code*", dem Zivil- und Strafprozessrecht und dem Strafgesetzbuch[261]. Ziel dieser Reform war die Modernisierung des Rechtssystems durch Übernahme westlicher Grundsätze. Im Zuge dessen wurden auch Einflüsse des „*Case Law*" in Thailand berücksichtigt, das seinen Ursprung in England hat. Noch heute basieren alle Gesetze auf europäischen Rechtsgrundsätzen[262]. Sie haben Elemente, vor allem aus Frankreich, Deutschland, der Schweiz, England und Italien übernommen. Im 20. Jahrhundert traten wirtschaftliche und bürgerrechtliche Reformen hinzu. Ziel war die Stärkung der Rechte des Einzelnen, aber auch die Entwicklung des internationalen Handels [263]. Mit Beginn des 21. Jahrhundert wurde dieses Ziel durch die Erweiterung der internationalen Beziehungen in Form von Freihandelsabkommen weiter vorangetrieben[264].

256 https://www.gtai.de/gtai-de/trade/recht/rechtsmeldung/thailand/thailand-erstes-gesetz-zum-schutz-von-persoenlichen-daten-in-102662
257 https://www.dataprotectionreport.com/2020/02/thailand-personal-data-protection-law/
258 https://www.lexology.com/library/detail.aspx?g=59eea04a-05d2-44fc-a53c-240cb92a96e9; https://www.dataprotectionreport.com/2020/02/thailand-personal-data-protection-law/
259 http://www.thailawforum.com/articles/reformation1.html
260 https://www.nyulawglobal.org/globalex/Thailand.html
261 http://www.thailawforum.com/articles/reformation1.html
262 https://unimelb.libguides.com/c.php?g=402982&p=4832968
263 http://www.thailawforum.com/articles/reformation1.html
264 http://www.thailawforum.com/articles/reformation1.html

Trotz all der Gemeinsamkeiten weist Thailand aber auch nach wie vor Unterschiede zum Recht der D-A-CH-Länder auf. Das Königreich legt großen Wert auf seine Unabhängigkeit („*Thai*" bedeutet „*frei*"[265]).

4. Welchen kulturellen Hintergrund muss ein Investor in Thailand berücksichtigen?

Thailand ist stark geprägt durch seine Unabhängigkeit, aber auch das Königshaus und den Buddhismus. Dies hat Einfluss auf die Ausgestaltung der Geschäftsbeziehungen. Folgende Besonderheiten sollte ein Investor, der sich dort niederlassen will, berücksichtigen:

Bereits bei der Terminierung eines Geschäftstreffens gibt es einige kulturelle Besonderheiten zu beachten. Gerade die in Deutschland eher unübliche Flexibilität in dieser Hinsicht ist in Thailand gang und gäbe. Es empfiehlt sich, das Treffen einen Tag vorher nochmals bestätigen zu lassen, da die Gefahr besteht, dass es kurzfristig verschoben oder gar abgesagt wird.

In Thailand stellt man sich grundsätzlich mit seinem Vornamen vor. Diese gerade in Deutschland eher ungewohnte Vorstellung hat seinen historischen Ursprung im 20. Jahrhundert, in welchem erstmals Nachnamen in Thailand etabliert wurden. Es zeugt auch heute noch von Höflichkeit – auch auf Führungsebene – sich von Anfang an mit dem Vornamen anzusprechen[266].

Handelt es sich bei der Begegnung um das erste Geschäftstreffen, werden in der Regel Visitenkarten ausgetauscht. Diese werden (mit beiden Händen) entgegengenommen und auch aufmerksam gelesen.

Anschließend beginnen die Gespräche mit einem ersten Kennenlernen, begleitet durch eine leichte Unterhaltung in Form von "Small Talk". Dabei sollte jedoch Kritik am Königshaus[267] oder an der Religion vermieden werden. Anders als in den D-A-CH-Ländern steigt man nicht gleich in die Verhandlungen ein. Im Gegenteil ist es im thailändischen Geschäftsverkehr von großer Bedeutung, zunächst eine Vertrauensbasis zu schaffen. Zwar handelt es sich dabei um einen intensiven, kontinuierlichen, mitunter lang andauernden Prozess. Dieser macht sich jedoch auf langfristige Sicht bezahlt[268].

Auch bei den geschäftlichen Verhandlungen gilt es, verschiedenes zu beachten. Thailand ist stolz darauf, nie eine europäische Kolonie gewesen zu sein. Seine Unabhängigkeit macht sich gerade in der Amtssprache "*Thai*" bemerkbar. Daher ist zu empfehlen, für die ersten Gespräche ggfs. einen Dolmetscher einzubeziehen. Hierfür kann man sich an die thailändischen Handelskammern seines

265 http://www.thailawforum.com/articles/reformation1.html
266 https://www.expat-news.com/interkulturelle-kompetenzen-ausland/business-knigge-thailand-bescheiden-und-berechenbar-15644
267 https://www.auswaertiges-amt.de/de/aussenpolitik/laender/thailand-node/thailandsicherheit/201558
268 https://www.expat-news.com/interkulturelle-kompetenzen-ausland/business-knigge-thailand-bescheiden-und-berechenbar-15644

Landes wenden[269]. Der Gesprächsstil ist, anders als in den D-A-CH-Ländern üblich, eher indirekt. Offene Kritik an Entscheidungen oder ein Infragestellen dieser sollten vermieden werden. Der so genannte "*high-context*"-Stil ist auf eine konfliktvermeidende Kommunikation gerichtet[270].

Dies stellt eine solide Basis für gute Verhandlungen in Thailand dar. Beachtet man diese wenigen Grundsätze, kann man einen Geschäftstermin gut angehen.

5. Welche internationalen Rankings sind für Thailand von Bedeutung?

Thailand gewinnt im internationalen Wirtschaftsverkehr zunehmend an Bedeutung. Das hohe Wachstumspotential wird belegt durch Rang 40 von 141 im "*Global Competitiveness Report*" des "*World Economic Forum*" (Stand: 2019). Damit ist Thailand unter den besten 10 im gesamten asiatischen Raum[271].

Die bemerkenswerte wirtschaftliche Entwicklung Thailands wird auch an den zunehmenden unternehmerischen Freiheiten deutlich. Innerhalb weniger als einer Generation hat es sich von einem einkommensschwachen in ein Land mit gehobenem Wirtschaftseinkommen gewandelt. Es zeigt neben seinen vermehrten Investitionsfördermaßnahmen beachtliche Erfolge gerade im rechtspolitischen Bereich. Auch wenn Korruption – anders als in anderen asiatischen Staaten, wie Singapur – nach wie vor ein Problem darstellt (vgl. Rang 104 von 198 im "*Transparency International Corruption Perceptions Index*" (Stand: 2020)[272]), nehmen dagegen der Schutz geistigen Eigentums, ein effektives Rechtssystem, aber auch ein attraktives Investitionsumfeld an Bedeutung zu. So liegt Thailand im "*Index of Economic Freedom*" der "*Heritage Foundation*" auf Rang 43 von 186 (Stand: 2020)[273].

269 Für die D-A-CH-Länder: thailand.ahk.de (Deutschland); www.swissthai.com (Schweiz); www.wko.at (Österreich).
270 https://www.expat-news.com/interkulturelle-kompetenzen-ausland/business-knigge-thailand-bescheiden-und-berechenbar-15644
271 http://www3.weforum.org/docs/WEF_TheGlobalCompetitivenessReport2019.pdf
272 https://www.transparency.org/en/cpi/2020/results/tha
273 https://www.heritage.org/index/pdf/2020/countries/thailand.pdf

6. Wie kann ein Markteintritt in Thailand erfolgen? Gesellschaftsformen und Struktur der Geschäftsleitung in Thailand

Eine unternehmerische Betätigung in Thailand ist auf verschiedene Arten möglich. Zuständig für Angelegenheiten der Gesellschaftsgründung und Registrierung einer Gesellschaft ist das „*Department of Business Development*" (*DBD*) des Handelsministeriums („*Ministry of Commerce*") mit Büros in verschiedenen Provinzen. Angekündigt ist jedoch eine Zentralisierung der Registrierungsprozesse im *DBD* (Stand: Juli 2020)[274]. Zentrale gesetzliche Grundlage ist der „*Civil and Commercial Code*". Für ausländische Investoren existieren jedoch die bereits dargestellten[275] Einschränkungen durch den „*Foreign Business Act*". Gehört das angestrebte Unternehmen nicht in diesen Anwendungsbereich des FBA, kann man nach den thailändischen Gegebenheiten eine Gesellschaft gründen. Dies kann jedoch gerade für ausländische Investoren aufgrund der Restriktionen – im südostasiatischen Vergleich – zeitintensiv und kostspielig sein[276], auch wenn sich das *DBD* zunehmend um eine Lockerung bemüht (vgl. „*Registration of Partnership and Company Limited Act B.E. 2554*"[277]). Art und Umfang der rechtlichen Anforderungen hängen dabei von der gewählten Gesellschaftsform ab. Es haben sich einige Niederlassungsformen etabliert. Die populärste unter ihnen ist die „*Company*", speziell die „*Company Limited*" (Co., Ltd.)[278].

6.1. „Sole Proprietor"

Er entspricht dem deutschen Einzelkaufmann. Ihm gehört das Unternehmen, das keine eigene Rechtspersönlichkeit besitzt, als unselbständiger Teil des Privatvermögens. Vorteile dieser Geschäftsform sind, dass der Kaufmann die alleinige Kontrolle hat, den gesamten Gewinn erhält, nur Einkommenssteuer zahlt und keine komplexe Registrierung oder Unternehmensadministration (Bsp.: Buchführungspflicht) erforderlich ist. Dafür bringt er aber das für die Geschäfte erforderliche Kapital selbst auf und haftet persönlich für sämtliche Verbindlichkeiten. Allerdings ist eine Fremdfinanzierung wegen der geringen Haftungsmasse schwierig. Zudem ist der Einzelkaufmann im Finanz- und Versicherungssektor keine zulässige Geschäftsform[279]. Unabhängig davon ist die Rechtsform des Einzelkaufmanns ausländischen Investoren untersagt.

274 https://www.mazars.co.th/Home/Doing-Business-in-Thailand/Legal/Proposals-to-amend-the-Civil-and-Commercial-Code
275 unter Frage 2 (Seite 174).
276 https://www.boi.go.th/un/typical_costs_of_starting_and_operating_a_business_nonboi
277 https://www.mazars.co.th/Home/Doing-Business-in-Thailand/Legal/Registering-Partnership-Limited-Co.-Regulations
278 https://osos.boi.go.th/EN/how-to/135/Registering-a-Business/
279 https:/www.adwa-law.com/files/global/Aktuelles/publikationen/THAILAND_Investitionsleitfaden_2019.pdf

6.2. „Partnership“

Die thailändische Personenhandelsgesellschaft existiert in drei Formen. Differenziert wird zwischen der „*Unregistered Ordinary Partnership*“ (vgl. deutsche GbR), der „*Registered Ordinary Partnership*“ (vgl. deutsche OHG) und der „*Limited Partnership*“ (vgl. deutsche KG). Gemein ist ihnen der zugrundeliegende Partnerschaftsvertrag. Die „*Unregistered Ordinary Partnership*“ hat keine eigene Rechtspersönlichkeit. Die Gesellschafter, bestehend aus mindestens zwei natürlichen Personen, haften persönlich für sämtliche Verbindlichkeiten. Zentrales Merkmal dieser Rechtsform ist die Förderung eines gemeinsamen Zweckes durch Geld-, Sach- oder Dienstleistungseinlagen. Sie ist einkommens-, aber nicht körperschaftsteuerpflichtig[280]. Nachteilig ist das Haftungsrisiko. Günstig ist diese Gesellschaftsform allerdings in der Hinsicht, dass es keiner Registrierung bedarf. Lässt sie sich dennoch bei dem „*Registration Office*“ bzw. dem *DBD*[281] registrieren, wird sie als „*Registered Ordinary Partnership*“ zur juristischen Person mit eigener Rechtsfähigkeit[282] und ist als solche körperschaftsteuerpflichtig[283]. Die „*Limited Partnership*“ ist eine juristische Person mit Haftungsbeschränkung der Gesellschafter auf die Einlage. Neben diesen beschränkt haftenden Gesellschaftern (sog. „*Limited Partner*“, vgl. deutscher Kommanditist), muss es mindestens einen unbeschränkt haftenden Partner (sog. „*General Partner*“, vgl. deutscher Komplementär) geben[284]. Die Besteuerung erfolgt auf persönlicher Basis. Registriert wird das Unternehmen ebenfalls beim „*Registration Office*“ bzw. dem *DBD*. Die Haftungsbeschränkung und die zum Teil geringen Registrierungsanforderungen sprechen für die „*Partnership*“. Nachteil dieser Gesellschaftsform, und daher ausländischen Investoren nicht zu empfehlen, ist jedoch, dass sie als „ausländisch“ im Sinne des „*Foreign Business Act*“ gilt, sobald mindestens 50 % der Geschäftsführer ausländisch sind, oder die ausländische Investition über die Hälfte des Gesellschaftskapitals ausmacht[285].

6.3. „Company“

Es gibt diese Kapitalgesellschaft in Form der „*(Private) Company Limited*“ (Co., Ltd.; vergleichbar mit deutscher GmbH) und der „*Public Limited Company*“ (vergleichbar mit deutscher AG). Dabei handelt es sich um eine juristische Person mit eigener Rechtspersönlichkeit, bei denen die Gesellschafter nur beschränkt in Höhe der von ihnen gezahlten Einlage haften.

Die Co., Ltd. wird von dem „*Board of Directors*“ bestehend aus mindestens einem, nicht zwingend thailändischen, Geschäftsführer („*director*“) verwaltet. Daneben halten die Gesellschafter die Anteile der Gesellschaft. Die bei der Gesellschaft anfallenden Gewinne unterliegen der Körperschaftsteuerpflicht. Hierfür wird eine Körperschaftsteuerkarte („*company income tax identity*

280 https://www.siam-legal.com/Business-in-Thailand/thailand-partnership.php
281 https://onestopservice.ditp.go.th/download/file/1.%20Business_Registration_Service_Offices.pdf
282 https://www.boi.go.th/un/types_of_business_organizations_01_partnerships
283 https://www.rd.go.th/english/6044.html
284 https://www.boi.go.th/un/types_of_business_organizations_01_partnerships ; https:/www.adwa-law.com/files/global/Aktuelles/publikationen/THAILAND_Investitionsleitfaden_2019.pdf
285 https://juslaws.com/partnerships-thailand.php

card“) erstellt[286]. Daneben sind Buchführung, Bilanzierung und Wirtschaftsprüfung erforderlich. Zur angemessenen Unternehmensführung empfiehlt sich ein Mindestkapital von 1.000.000 THB [287] (ca. 27.000 EUR), auch wenn ein solches nicht ausdrücklich gesetzlich vorgesehen ist. Anderes gilt bei der Beschäftigung von Ausländern, wofür man je Ausländer mindestens 2 Millionen THB registrieren lassen muss und je ausländischem Angestellten mindestens 4 Thai Mitarbeiter einstellen muss. Im Übrigen ist der „*Foreign Business Act*“ zu beachten[288]. Der Gründungsprozess bei dem *DBD* setzt sich zusammen aus Namensreservierung und der Registrierung eines Gesellschaftsgründungsvertrags („*Memorandum of Association*“) durch die „*Promoter*“[289], einschließlich der Einzahlung des Kapitals innerhalb von 30 Tagen nach der Registrierung der „*Company*“ (ggf. verbunden mit Arbeitsregulierungen)[290]. Die Registrierung der Co., Ltd. erfolgt spätestens drei Monate nach Einberufung einer Gründungsversammlung („*Statutory Meeting*“) [291] gegen Zahlung einer Gebühr [292] . Ein großer Vorteil dieser Gesellschaftsform, dem der Nachteil der vergleichsweise komplexen Unternehmensadministration gegenübersteht, ist deren eigene Rechtsfähigkeit. Außerdem wird vorwiegend diese Gesellschaftsform von staatlichen Förderprogrammen („Board of Investment“) unterstützt.

Die Co. Ltd. kann nach dem auf die „*Public Limited Company*“ anwendbaren „*Public Limited Companies Act B.E. 2535*“ in eine solche umgewandelt werden. Diese besteht aus mindestens 15 Gründungsgesellschaftern (mindestens die Hälfte mit Wohnsitz in Thailand) und mindestens fünf Personen im Vorstand[293]. Im Übrigen ist sie mit der Co., Ltd. vergleichbar.

6.4. Joint Venture

Dabei handelt es sich um eine Beteiligung von mindestens zwei in- oder ausländischen Unternehmen[294] („*Incorporated*“ und „*Unincorporated Joint Venture*“). Alternativ könnte man auch formulieren: Geeignete Verbindungen können unter anderem zwischen “Companies” untereinander, einer “Company” mit einem “Sole Proprietor”, bzw. einer Gruppe von Einzelpersonen oder einer “Partnership” bestehen. Auch können diese untereinander ein Joint Venture schließen[295]. Vorteile dieser Verbindung sind vor allem Kostenersparnisse und Bündelung von (insbesondere lokalem) „know-how“. In der Praxis wird sie zunehmend im Vertriebs- und Dienstleistungssektor eingesetzt.

286 https://www.thailandlaw.org/starting-a-business-in-thailand.html
287 https://www.samuiforsale.com/knowledge/thai-company-formation.html
288 https://www.gtai.de/gtai-de/trade/recht/recht-kompakt/thailand/recht-kompakt-thailand-544930
289 https://www.boi.go.th/index.php?page=setting_up_a_business
290 https://osos.boi.go.th/EN/how-to/135/Registering-a-Business/
291 https://www.thairecht.com/firmengrundung-in-thailand-die-thai-limited-company-co-ltd/
292 https://www.thailandlaw.org/starting-a-business-in-thailand.html
293 https://www.dbd.go.th/dbdweb_en/news_view.php?nid=3965
294 http://www.bia.co.th/thailand-legal-guide-2016-update/chapter-6-joint-ventures/
295 https:/www.adwa-law.com/files/global/Aktuelles/publikationen/THAILAND_Investitionsleitfaden_2019.pdf

6.5. Zweigniederlassung

Bei dem „*Branch Office*“ handelt sich um eine Zweigniederlassung einer Gesellschaft mit Hauptsitz im Ausland. Sie hat keine eigene Rechtspersönlichkeit. Die ausländische Gesellschaft muss jedoch ein Mindestkapital von 3.000.000 THB aufweisen. Die Zweigniederlassung ist körperschaftsteuerpflichtig und muss ihren Buchführungspflichten nachkommen. Dafür haftet das Hauptunternehmen im Ausland, trotz Gewinnzuflusses an die Zweigniederlassung und Handelns in eigenem Namen für sämtliche Verbindlichkeiten, voll[296].

6.6. Repräsentanz

Ähnlich wie bei der Zweigniederlassung liegt auch bei der Repräsentanz („*Representative Office*“) die Kontrolle bei der Gesellschaft im Ausland. Eingesetzt wird es vorwiegend als Verbindungsbüro zu Werbe- und Informationszwecken ohne Gewinnerzielungsabsicht[297].

6.7. „Regional Office“

Dabei handelt es sich um ein lokal angesiedeltes Zentrum ohne eigene Rechtsfähigkeit. Dieses Regionalbüro entspricht weitgehend der Repräsentanz. Es wird insbesondere verwaltend, forschend und entwickelnd tätig[298].

7. Gibt es in Thailand Investitionsförderungen?

Thailand bemüht sich zunehmend um die Akquise neuer Investoren. Hierzu bietet es verschiedene Anreize gerade für ausländische Unternehmer. Zuständig für Investitionsförderungen im Produkt- und Dienstleistungssektor ist das „*Board of Investment*“ (*BOI*). Dieses regelt die Verteilung von Fördermitteln und legt die Kriterien – eingeteilt in Gruppen[299] – für Befreiungen auf Grundlage des „*Investment Promotion Act B.E. 2520*“ fest[300]. Zentrales Kriterium ist die Eignung des Unternehmens, den Fortschritt Thailands unter Wahrung des Umweltschutzes zu fördern. Dies kann beispielsweise durch die Schaffung von Arbeitsplätzen, die Förderung der lokalen Wirtschaft oder durch ökologische und in technologischer Hinsicht adäquate moderne Produktionsprozesse erfolgen[301]. Priorität haben dabei Infrastruktur, Umweltschutz und bestimmte Schlüsselindustrien. Grundsätzlich wird zwischen fiskalischen, insbesondere Steuererleichterungen und sonstigen

296 https:/www.adwa-law.com/files/global/Aktuelles/publikationen/THAILAND_Investitionsleitfaden_2019.pdf
297 https://www.gtai.de/gtai-de/trade/recht/recht-kompakt/thailand/recht-kompakt-thailand-544930
298 https://www.dbd.go.th/dbdweb_en/news_view.php?nid=3964
299 http://www.boi.go.th/upload/content/Korea%20Road%20show%202015%20as%20of%2020200420 15%20ver%20Final_updated_64404.pdf
300 https://www.boi.go.th/un/criteria_for_project_approval
301 https://www.boi.go.th/un/criteria_for_project_approval

Fördermaßnahmen auf zwei Ebenen (Gruppen) unterschieden. Gruppe A des Kategorienkatalogs des *BOI* dient der Förderung des (modernen) (Hoch-)Technologiesektors [302] durch Steuerbefreiungen für bis zu acht Jahre und Steuererleichterungen bei der Einfuhr von Maschinen und Rohstoffen[303]. In Ergänzung dazu hat das *BOI* Steuerermäßigungen auf 50 % für fünf Jahre unter bestimmten Voraussetzungen angekündigt (Stand: Juni 2020) [304]. Zudem werden Unternehmen mit weniger komplexer Technologie gefördert (Gruppe B des Kategorienkatalogs des *BOI*[305]). Diese erhalten Nachlässe auf Importzölle für Maschinen und Rohstoffe. Neben der genannten Körperschaftsteuerbefreiung werden Einkommenssteuervergünstigungen gewährt. Auch gelten Steuerbefreiungen auf die Einkommenssteuer aus Beteiligungsgesellschaften aus Übersee für in Thailand registrierte Gesellschaften. Hinzu kommen seit 2014 zwei weitere Steuervergünstigungen für die Errichtung internationaler Hauptsitze („*International Headquarter*“) oder die Errichtung internationaler Handelszentren („*International Trading Center*“) in Thailand. Gesellschaften mit diesen Zielen können je nach Art der Dienstleistung beispielsweise von der Körperschaftsteuer befreit oder eine Ermäßigung um 10 % erlangen[306]. Daneben bietet das *BOI* Befreiungen von (gesetzlichen) Beschränkungen (Bsp.: Möglichkeit einer Mehrheitsbeteiligung an einer thailändischen Gesellschaft ohne Verstoß gegen den „*Foreign Business Act*“ oder Ausnahmen von Restriktionen[307]). Auch der Immobilienerwerb ist in Ausnahmefällen unter bestimmten Konditionen möglich. Unternehmensgründer genießen darüber hinaus den Vorteil einer möglichen Befreiung von Mindestkapitalanforderungen oder von der Mindestzahl thailändischer Arbeitnehmer. Angesichts zunehmender Globalisierung des Handelsmarktes hat das *BOI* zur Weiterentwicklung der Investitionsförderung in Thailand 2015 eine 7-Jahres Strategie („*Seven-Year Investment Strategy*“) entwickelt. Ziel ist die Stärkung der internationalen Wettbewerbsfähigkeit. Ein wesentliches Anliegen des Plans ist die Nachhaltigkeit der Herstellungsprozesse. Es profitieren vor allem Unternehmen der genannten Sektoren, aber auch der Forschung und Entwicklung, von diesem Förderprogramm [308]. Dieses gewährt Steuerbefreiungen für bis zu acht Jahre, Steuererleichterungen für die Einfuhr von Maschinen und Rohstoffen und Lockerungen bei der Beschäftigung ausländischer Arbeitnehmer (Bsp.: Erleichterung bei der Arbeitsgenehmigung)[309].

Schließlich erhalten besonders „lukrative“ Unternehmen verdienstbasierte Prämien. Solche gibt es in drei verschiedenen Formen:

302 http://www.boi.go.th/upload/content/Korea%20Road%20show%202015%20as%20of%2020200420 15%20ver%20Final_updated_64404.pdf
303 https://www.boi.go.th/index.php?page=policies_for_investment_promotion&language=de
304 https://www.mazars.co.th/Home/Doing-Business-in-Thailand/Legal/BOI-measures-to-invest-in-large-scale-projects
305 http://www.boi.go.th/upload/content/Korea%20Road%20show%202015%20as%20of%2020200420 15%20ver%20Final_updated_64404.pdf
306 https://www.rflegal.com/upload/document/thailand-investitionsleitfaden-2019.pdf
307 https://www.rflegal.com/upload/document/thailand-investitionsleitfaden-2019.pdf
308 https://www.boi.go.th/upload/content/BOI-A%20Guide_EN.pdf
309 https://www.gtai.de/gtai-de/trade/recht/rechtsmeldung/thailand/thailand-reform-der-investitionsfoerderung-51842

- *Verdienstbasierend auf Erhöhung der Wettbewerbsfähigkeit:*
  Gefördert werden Investitionen in Bereichen der Forschung und Entwicklung. Gespendet wird an Einrichtungen zur Entwicklung von Technologie- und Arbeitnehmerförderung. Daneben werden IP-Erwerbs-/Lizenzgebühren für die Vermarktung in Thailand entwickelter Technologien erteilt, sowie der Fortschritt in Technologie, Produkt- und Verpackungsdesign gefördert.

- *Verdienstbasierend auf Dezentralisierung:*
  Gerade für Unternehmen in sogenannten „Investitionsförderzonen" („*Investment Promotion Zones*") mit niedrigem Pro-Kopf-Einkommen[310] werden Einkommenssteuerbefreiungen für drei Jahre und Steuerabzüge („*additional tax deduction*") für Infrastrukturausbau-, Transport-, Elektrizitäts- und Wasserkosten gewährt[311].

- *Verdienstbasierend auf Industriebereichsentwicklung:*
  Von der Körperschaftsteuer befreit werden Unternehmen in Gewerbe- oder Industriegebieten.

8. Was ist in Thailand im Arbeitsrecht zu beachten?

Das thailändische Arbeitsrecht ist teilweise mit dem Deutschlands vergleichbar. Gesetzlich geregelt ist es u.a. im „*Labour Protection Act B.E. 2541*", der wesentliche Rechtsgrundlagen des thailändischen Arbeitsrechts abbildet, und der erst Anfang 2019 in einigen Punkten revidiert wurde[312]. Daneben bestehen weitere Gesetze, wie der „*Act on Establishing the Labour Court and Labour Court Procedure B.E. 2522*", „*Provident Fund Act B.E. 2530*", „*Social Security Act B.E. 2533*", „*Workmen´s Compensation Act B.E. 2537"*, „*Civil and Commercial Code*" und das Gesetz für das Arbeitsverfahren, den „*Labour Relations Act B.E. 2518*". Wie im deutschen Arbeitsrecht auch, gibt es neben diesen individualarbeitsrechtlichen Regelungen auch solche des Kollektivarbeitsrechts. Dieses ist gesetzlich festgelegt im „*Labour Relations Act*"[313]. Er regelt unter anderem das Streikrecht und die Rechte der Gewerkschaften. Diese müssen bei dem für Arbeitsrechtssachen zuständigen thailändischen Arbeitsministerium, dem „*Ministry of Labour*" (*MOL*), registriert werden. Um als ausländischer Staatsbürger in Thailand dauerhaft leben und arbeiten zu können, benötigt man gemäß des „*Working of Alien Act B.E. 2551*"[314] eine Erlaubnis. Zwar verzichtet Thailand seit dem 14.04.2019 gerade für Einreisende aus den D-A-CH-Ländern in Ausnahmefällen auf das Visaerfordernis[315]. Dies gilt jedoch nur für eine maximale Aufenthaltsdauer von 30 Tagen[316] und

310 https://www.boi.go.th/upload/content/BOI-A%20Guide_EN.pdf (S. 16).
311 https://www.boi.go.th/upload/content/Korea%20Road%20show%202015%20as%20of%2020200420 15%20ver%20Final_updated_64404.pdf
312 https://www.cpg-online.de/2019/04/18/thailands-labour-protection-act-no-7/
313 https://www.samuiforsale.com/law-texts/labour-relations-act.html
314 https://thailawonline.com/en/thai-laws/laws-of-thailand/371-working-of-alien-actbe-2551-2008.html
315 https://de.pugnatorius.com/leben-in-thailand/
316 https://www.thaigeneralkonsulat.de/de/visaangelegenheiten.html

nicht für die Befähigung, dort zu arbeiten. Dafür eignen sich weder das „Touristenvisum", das „Non-Immigrant-Visum", noch das „Non-Immigrant-O-Visum", da diese nur für kurzfristige Aufenthalte gelten[317]. Einzig für Familienangehörige empfiehlt sich letzteres[318]. Für einen Daueraufenthalt in Thailand mit Arbeitsmöglichkeit ist die Beantragung einer Arbeitserlaubnis („*Work Permit*") erforderlich. Nur unter diesen Voraussetzungen kann man in Thailand beruflich tätig werden.

Bei der Antragstellung sind grundsätzlich einige Besonderheiten zu beachten[319]. Der Bewerbungsprozess kann jedoch unter Umständen, etwa im Zuge einer Investitionsförderung durch das *BOI*, vereinfacht werden. Im Regelfall aber gilt es, folgendes einzuhalten: Zunächst einmal kann die Arbeitserlaubnis gemäß des „*Working of Alien Act*" nur von dem ortsansässigen Unternehmen und nicht von dem Erlaubnisadressaten selbst beantragt werden. Grundvoraussetzung ist ein Geschäftsvisum, das „*Non-Immigrant Visum B*" (*for business and work*). Dieses wird von der „*Royal Thai Embassy*" oder dem „*Royal Thai Consulates-General*" gegen Gebühr[320] von 2.000 THB ausgestellt. Die hierfür erforderlichen Unterlagen finden sich auf der Seite des „*Ministry of Foreign Affairs of the Kingdom of Thailand*" (*MOF*)[321]. Zusätzlich wird auf separaten Antrag von dem „*Office of Foreign Workers Administration, Department of Employment" des „Ministry of Labour*" die „*work permit*" erteilt. Die Erlaubnis muss jährlich verlängert und im Falle eines Arbeitsplatzwechsels erneut beantragt[322] werden. Das Unternehmen muss ein eingezahltes Kapital von mindestens 2 Millionen THB vorweisen können und der Arbeitnehmer ein monatliches Einkommen von mindestens 50.000 THB, abhängig von der Nationalität[323]. Die erteilte Arbeitserlaubnis ist ständig, nicht nur bei der Arbeit, mitzuführen. Sobald man eine solche Erlaubnis besitzt, kann man in Thailand in ein Arbeitsverhältnis eintreten. Obwohl dieses den genannten Gesetzen unterworfen ist, werden die Grundbedingungen zwischen Arbeitnehmer und Arbeitgeber im Arbeitsvertrag individuell festgelegt. Dazu zählen insbesondere Regelungen zu Arbeitszeit, Lohn, (Sonder-)Urlaub und Dauer der Probezeit[324]. Der Arbeitsvertrag kann mündlich oder schriftlich geschlossen werden[325]. Zu Beweiszwecken empfiehlt sich jedoch ein schriftlicher Vertrag mit dem Arbeitnehmer. Bei einem Wechsel auf Arbeitgeberseite ist daher entsprechend der seit 2019 geltenden Rechtslage zwingend die Zustimmung des Arbeitnehmers erforderlich[326]. Der Vertrag gilt grundsätzlich als unbefristet geschlossen. Es besteht jedoch insoweit Vertragsfreiheit, sodass auch eine Befristungsvereinbarung zulässig ist[327].

317 https://www.visasunited.de/visum-beantragen/visum-fuer-thailand.html
318 https://www.mfa.go.th/en/page/non-immigrant-visa-b?menu=5e1ff6f857b01e00a84023d4
319 https://www.thaiembassy.com/thailand/work-permit-requirements
320 https://www.boi.go.th/un/typical_costs_of_starting_and_operating_a_business_nonboi
321 https://www.mfa.go.th/en/page/non-immigrant-visa-b?menu=5e1ff6f857b01e00a84023d4
322 http://german.thaiembassy.de/visaarten-und-erforderliche-unterlagen
323 https://de.pugnatorius.com/leben-in-thailand/
324 https://www.rflegal.com/upload/document/thailand-investitionsleitfaden-2019.pdf
325 https://www.thaiembassy.com/thailand/thailand-employment-contract.php
326 https://www.gtai.de/gtai-de/trade/recht/rechtsmeldung/thailand/thailand-aenderungen-des-thailaendischen-101068
327 https://www.aseanbriefing.com/news/thai-labor-contracts-what-you-need-to-know/

Die maximale gesetzlich zulässige Arbeitszeit beläuft sich auf acht Stunden pro Tag beziehungsweise 48 Stunden pro Woche. Für gefährliche Arbeiten ist die maximale Arbeitszeit auf sieben Stunden pro Tag beziehungsweise 42 Stunden pro Woche reduziert. Das Überstundenlimit beträgt 36 Stunden pro Woche[328]. Das Arbeitsverhältnis beginnt zunächst, wie auch in den D-A-CH-Regionen üblich, mit einer Probezeit. In dieser kann der Vertrag von beiden Parteien ohne weiteres gekündigt werden. Eine gesetzlich festgelegte Probezeit gibt es nicht. In der Praxis haben sich aber 119 Tage durchgesetzt[329], da bei mehr als 119 Tagen eine Abfindung nach dem *Labour Protection Act* zu zahlen wäre.

Thailands Arbeitsrecht sieht einige Arbeitnehmerschutzmaßnahmen vor (vgl. „*Labour Protection Act*"). Es besteht ein gesetzlich festgelegter Mindesturlaub von 6 Tagen pro Jahr, abhängig von der Dauer des Beschäftigungsverhältnisses. Aufgrund der Gesetzesänderung im Jahr 2019 sind zudem mindestens drei bezahlte Sonderurlaubstage („*necessary business leave*") pro Jahr zu gewähren[330]. Ferner ist im Krankheitsfall Lohnfortzahlung für maximal 30 Tage vorgesehen. Hierfür ist jedoch ab dem dritten Tag der Arbeitsabwesenheit ein Attest vorzulegen[331]. Hinsichtlich der Arbeitsvergütung sind durch die Gesetzesnovellierung Änderungen in Kraft getreten. So wurde eine gesetzliche Lohnangleichung von Männern und Frauen bei Tätigkeit gleicher Art, Qualität und Quantität durchgesetzt[332]. Auch wenn das monatliche Durchschnittseinkommen mit umgerechnet ca. 540 EUR (Stand: 2020)[333] nach wie vor deutlich hinter dem in Deutschland (3.612 EUR), Österreich (3.819 EUR) oder der Schweiz (6.364 EUR) liegt[334], ist dies ein bedeutender Schritt zugunsten des Arbeitnehmerschutzes. In diesem Zusammenhang, auch zur Bekämpfung der Korruption in Thailand, werden derzeit Reformvorschläge zur Anhebung des Einkommens beraten. So sollen beispielsweise Beamte zukünftig 15.000 bis 33.000 THB monatlich erhalten, anstelle der bislang geltenden ca. 9.000 bis 15.000 THB. Aktuell verdient ein Rekrut im ersten Jahr auf der Polizeiakademie 6.970 THB pro Monat[335], ein Polizist ca. 15.000 THB[336]. Es bleibt abzuwarten, wie sich dies weiterentwickelt. Dagegen bereits gesetzlich geregelt ist der Mindestlohn. Aktuell liegt er bei 313 THB (ca. 8,55 EUR) pro Tag und schwankt je nach Provinz (Stand: 01.01.2020)[337].

Thailand hat ein Sozialversicherungssystem. Hierbei zahlen Arbeitgeber, Arbeitnehmer und die Regierung mit unterschiedlichen Beteiligungen in einen Sozialversicherungsfond „*Social Security Fund*" (SSF) ein. Bei diesem und dem „*Workmen Compensation Fund*" muss der Arbeitgeber seine

328 https://thailawyers.com/working-hours-per-thailand-labor-law/
329 https://www.aseanbriefing.com/news/thai-labor-contracts-what-you-need-to-know/
330 https://www.gtai.de/gtai-de/trade/recht/rechtsmeldung/thailand/thailand-aenderungen-des-thailaendischen-101068
331 https://www.thairecht.com/arbeitsrecht/
332 https://www.gtai.de/gtai-de/trade/recht/rechtsmeldung/thailand/thailand-aenderungen-des-thailaendischen-101068
333 https://www.ceicdata.com/de/indicator/thailand/monthly-earnings
334 https://www.laenderdaten.info/durchschnittseinkommen.php
335 https://der-farang.com/de/pages/polizei-anfangsgehalt-liegt-bei-7-000-baht
336 https://www.bangkokpost.com/thailand/general/648356/thousands-of-police-in-debt-trap
337 https://www.boi.go.th/index.php?page=demographic

Arbeitnehmer anmelden. Der *SSF* setz sich aus Arbeitslosenversicherung, Krankenversicherung und Rentenversicherung zusammen. Sowohl Arbeitnehmer als auch Arbeitgeber zahlen in den Fond pro Monat je 5 % des monatlichen Arbeitslohns ein[338], die Regierung 2,75 %[339]. Der Fond dient vor allem der Absicherung gegen einen Arbeitsverlust oder einer Arbeitsverhinderung. Letztere kann beispielsweise aufgrund von Krankheit oder Mutterschutz eintreten. Gerade im Falle des Mutterschutzes ist die Arbeitnehmerin besonders schutzbedürftig. Elternzeit, wie beispielsweise in Deutschland, ist nach dem thailändischen Arbeitsrecht nicht vorgesehen. Es wird einzig Mutterschaftsurlaub gewährt und mit der aktuellen Gesetzesänderung sogar von 90 auf 98 Tage erhöht. Der Lohn wird jedoch im Mutterschaftsurlaub nur für maximal 45 Tage fortgezahlt[340].

Schließlich kann das unbefristete Arbeitsverhältnis, das anders als das befristete nicht automatisch endet, von beiden Parteien aufgelöst werden. Hierzu finden sich Regelungen im „*Civil and Commercial Code*". In diesem Fall ist ab einer Beschäftigungsdauer von 120 Tagen eine Abfindung zu zahlen. Die Höhe ist gestaffelt nach Dauer der Betriebszugehörigkeit. Im Zuge der Gesetzesreform des Arbeitsgesetzes wurde der Abfindungsanspruch auf maximal 400 Tagessätze bei einer ununterbrochenen Beschäftigung von mindestens 20 Jahren angehoben[341]. Wie im deutschen Arbeitsrecht gibt es zwei Arten der Kündigung, die fristgebundene ordentliche und die nicht fristgebundene außerordentliche. Die Kündigungsfristen der ordentlichen Kündigung sind ähnlich derer in Deutschland nach dem BGB. Der Vertrag endet dann mit der auf die Kündigungserklärung folgenden Lohnzahlungsperiode. Eines besonderen Grundes bedarf es nicht. Anders bei der außerordentlichen Kündigung. Diese kann fristlos aus besonderem Grund in Form eines Fehlverhaltens („*misconduct*") (Bsp.: Sorgfalts- oder Treuepflichtverletzung) ergehen. In diesem Fall endet das Arbeitsverhältnis sofort, allerdings unter Lohnfortzahlung bis zum Ablauf der gesetzlichen Kündigungsfrist[342].

9. Wie ist das Steuerrecht in Thailand aufgebaut?

Thailand hat seine Steuergesetzgebung in den letzten Jahren insbesondere zugunsten ausländischer Investoren weiterentwickelt. Zuletzt traten wesentliche Änderungen im Vermögenssteuerrecht in Kraft, seit Anfang 2020 gesetzlich geregelt durch den "*Land and Building Tax Act B.E. 2562*". Neben diesem ist das thailändische Steuerrecht vor allem durch den "*Revenue Code*" geregelt, der die wesentlichen Grundsätze des Steuersystems kodifiziert[343]. Zuständig für diese Angelegenheiten ist das "*Revenue Department*"[344]. Wichtige Steuern Thailands sind die Einkommenssteuer (insb. die

338 https://www.aseanbriefing.com/news/arbeitsvertrage-in-asean/
339 https://www.rflegal.com/upload/document/thailand-investitionsleitfaden-2019.pdf
340 https://www.gtai.de/gtai-de/trade/recht/rechtsmeldung/thailand/thailand-aenderungen-des-thailaendischen-101068
341 https://www.gtai.de/gtai-de/trade/recht/rechtsmeldung/thailand/thailand-aenderungen-des-thailaendischen-101068
342 https://www.rflegal.com/upload/document/thailand-investitionsleitfaden-2019.pdf
343 https://www.rd.go.th/english/37698.html
344 https://www.rd.go.th

für Unternehmer relevante Körperschaftsteuer einschließlich der Quellensteuer), die Mehrwert-/ Umsatzsteuer, die Vermögenssteuer, die Stempelsteuer und die Verbrauchersteuer. Um dem zunehmenden internationalen Waren- und Wirtschaftsverkehr gerecht zu werden, bemüht sich Thailand um ein für ausländische Unternehmen angenehmes Investitionsklima. Hierfür wurden nicht nur Steuerbefreiungen und -ermäßigungen geschaffen und zahlreiche Handelsabkommen geschlossen, sondern auch Doppelbesteuerungsabkommen mit 61 Staaten ratifiziert. So besteht seit 1967 eines mit Deutschland[345], seit 1986 eines mit Österreich[346] und seit 1996 eines mit der Schweiz[347].

Im Folgenden werden nun drei der in Thailand relevantesten Steuern näher beleuchtet:

	Umsatzsteuer (*Value Added Tax*) (*VAT*) **-direkt-**	**Körperschaftsteuer** (*Corporate Income Tax*) (*CIT*) **-indirekt-**	**Vermögenssteuer** (*Property Tax*)
Steuersatz	7 % (Stand: 2020; mind. bis 30.09.2020) (gesetzlicher Standardsatz: 10 %)[348]	20 % (Stand: 2020)[349] (Teil der Einkommenssteuer, sog. "*Income Tax*")	0,15 % (Agrar) 0,30 % (priv. Nutzung) 1,20 % (gewerbl. Nutzung + unbebaute Grundstücke) (Stand: 2020/2021)[350]
Basieren auf	Verkauf bestimmter Waren, Dienstleistungen und Import[351]	(Netto-)Gewinne, Dividenden, Zinsen, Lizenzgebühren, Honorare, Servicegebühren und Kapitalerträge; Je nachdem, ob: thailändisches Unternehmen, ausländisches Unternehmen mit dauerhafter Einrichtung ("*Permanent Establishment*") in Thailand/sonstige ausländische Unternehmen[352]	Land (Wasserwege), Gebäude und Eigentumswohnungen (sog. "*Condominium*" iSd. "*Condominium Act*")[353]
Ausnahmen	**-+** 0 % auf in Thailand erbrachte und außerhalb Thailands in Anspruch genommene	best. Einnahmen thailändischer Unternehmen aus Dividenden	u.a. staatliche Immobilien und staatlich genutzte private Immobilien

345 https://www.bundesfinanzministerium.de/Content/DE/Standardartikel/Themen/Steuern/Internationales_Steuerrecht/Staatenbezogene_Informationen/Laender_A_Z/Thailand/1968-07-26-Thailand-Abkommen-DBA-Gesetz.pdf?__blob=publicationFile

346 https://www.ris.bka.gv.at/GeltendeFassung.wxe?Abfrage=Bundesnormen&Gesetzesnummer=10004470

347 https://www.admin.ch/opc/de/classified-compilation/19960118/index.html

348 https://taxsummaries.pwc.com/thailand/corporate/other-taxes

349 https://home.kpmg/xx/en/home/services/tax/tax-tools-and-resources/tax-rates-online/corporate-tax-rates-table.html

350 https://www.aseanbriefing.com/news/thailands-new-land-building-tax-act/

351 Definitionen: https://www.thailandlawonline.com/revenue-code/value-added-tax-vat-law

352 https://www.mazars.co.th/Home/Doing-Business-in-Thailand/Tax/Corporate-Income-Tax-in-Thailand

353 https://news.bloombergtax.com/daily-tax-report-international/insight-new-property-tax-in-thailand-from-2020

	Dienstleistungen [354]; Befreiungen		
Steuerpflichtig sind	natürliche und juristische Personen, die Waren oder Dienstleistungen anbieten und mit jährlichem Gesamtumsatz von 1,8 Millionen THB (für Importeure gleichermaßen wie für in Thailand registrierte Personen)[355]	in- und ausländische juristische Personen und Partnerschaften (Co., Ltd.; Publ. Co.; Reg. Ord. und Ltd. Part.; Joint Venture; Branch; Unternehmen ausländischer Regierungen mit Gewinnerzielungsabsicht; Stiftungen, Organisationen mit Umsatz)[356]	Grundstücksbesitzer (natürliche und juristische Personen), Nutznießer staatlichen Grundes und Personen, die die Steuer für einen gesetzlich Steuerpflichtigen zahlen (Bsp.: Immobilienverwalter, gesetzlicher Vertreter)[357]
Zuständig ist	"*Customs Department*"[358]	"*Revenue Department*"[359], Gesetzliche Grundlage: "*Revenue Code of Thailand*"[360]	"*Land and Buildings Tax Decision Committee*" mit Finanzministerium ("*Ministry of Finance*", *MOF*) Gesetzliche Grundlage: "*Land and Building Tax Act B.E. 2562*"[361] (01.01.2020 in Kraft getreten[362])
Aktuelles	Unternehmer kann sich über das *DBD* zusammen mit der Registrierung seines Unternehmens für das *VAT* registrieren (Stand: April 2020)[363]	Steuersatz zunehmend gesenkt, um kleinere und mittelständische Unternehmen (Gesellschaftskapital: 5 Millionen THB) zu fördern und zu stärken[364]	2020: Reduzierung um 90 % zur Unterstützung der Wirtschaft während der COVID-19-Pandemie[365]; Adressaten, die vor 2020 bereits steuerpflichtig waren, erhalten für 2020 und die kommenden drei Jahre Befreiungen um bis zu 75 % des zusätzlich zu versteuernden Betrags[366]

354 https://www.gtai.de/gtai-de/trade/recht/rechtsmeldung/thailand/thailand-umsatzsteuer-bleibt-reduziert-auf-7-prozent-59336; https://www.mazars.co.th/Home/Doing-Business-in-Thailand/Tax/Value-Added-Tax-VAT-in-Thailand
355 http://download.rd.go.th/publish/6043.0.html
356 https://www.rd.go.th/english/6044.html
357 http://web.krisdika.go.th/data/document/ext848/848343_0001.pdf
358 https://www.customs.go.th/
359 https://www.rd.go.th
360 https://www.siam-legal.com/Business-in-Thailand/thailand-corporate-tax.php
361 http://web.krisdika.go.th/data/document/ext848/848343_0001.pdf
362 https://news.bloombergtax.com/daily-tax-report-international/insight-new-property-tax-in-thailand-from-2020
363 https://www.mazars.co.th/Home/Doing-Business-in-Thailand/Legal/VAT-registration-through-DBD
364 https://www.thailandlawonline.com/revenue-code/corporate-income-tax-law-in-the-revenue-code
365 https://www.thailand-business-news.com/real-estate/79412-thai-cabinet-slashes-2020-property-tax-by-90.html
366 https://www.dfdl.com/resources/legal-and-tax-updates/thailand-tax-update-2020-new-year-new-rules

10. Welche Möglichkeiten der Streitbeilegung bestehen in Thailand?

Das Königreich Thailand ist seit jeher stolz darauf, unabhängig zu sein. So ist die Gerichtssprache ungeachtet zunehmender Globalisierung nach wie vor „*Thai*". Für Nichtsprachkundige ist daher ein Dolmetscher unerlässlich. Das Land bietet verschiedene Möglichkeiten der Streitbeilegung. Dabei wird weder nach Staatsangehörigkeit unterschieden, noch danach, ob es sich um eine natürliche oder juristische Person handelt. Hinsichtlich der Arten der Streitbeilegung ist insbesondere zu differenzieren zwischen der ordentlichen Gerichtsbarkeit und der Schiedsgerichtsbarkeit. Beide sollen im Folgenden näher dargestellt werden.

10.1. Ordentliche Gerichtsbarkeit

Thailands ordentliche Gerichtsbarkeit ist mit der Deutschlands vergleichbar. Sie besteht neben der Verfassungsgerichtsbarkeit („*Constitutional Court*") und der Strafgerichtsbarkeit („*Criminal Court*") aus der Zivilgerichtsbarkeit („*Civil Court*"). Diese ist in drei Instanzen unterteilt.

1. Instanz: („*Courts of First Instance*" (CFIs)) setzen sich zusammen aus „*General Courts*", „*Juvenile and Family Court*" und „*Specialized Courts*".

Erstere unterteilen sich in Provinzgerichte (Jang-Wad) und Bezirksgerichte (Kwaeng), die streitwertabhängig zuständig sind. Das Provinzgericht entspricht dem deutschen Landgericht. Hiervon gibt es in jeder Provinz eines. Es ist jedoch erst ab einem Streitwert von 300.000 THB zuständig. Das Bezirksgericht ist vergleichbar mit dem deutschen Amtsgericht. Es ist nur in größeren Provinzen angesiedelt und zuständig für Streitgegenstände mit einem Streitwert bis zu 300.000 THB[367]. Darüber hinaus befinden sich in Bangkok Spezialgerichte („*Specialized Courts*") in Insolvenz- und Steuersachen sowie Sachen des internationalen Handels[368]. In der Praxis sehr relevant ist auch das Gericht zum Schutz des geistigen Eigentums („*Intellectual Property and International Trade Court*"[369]. Seit 2016 hat Thailand zudem ein eigenes Korruptionsgericht („*Corruption Court*")[370]. Daneben gibt es eine eigene Arbeitsgerichtsbarkeit in verschiedenen Provinzen. Ferner besteht in Thailand seit 2015 die Besonderheit einer eigenen Gerichtsbarkeit ausschließlich für Touristen[371].

2. Instanz: ist der „*Court of Appeal*". Dabei handelt es sich um das Rechtsmittelgericht der CFIs. Es ist vergleichbar mit dem deutschen Oberlandesgericht (OLG)[372].

367 https://www.coj.go.th/th/content/page/index/id/91994
368 https://www.nyulawglobal.org/globalex/Thailand.html
369 https://www.gtai.de/gtai-de/trade/recht/recht-kompakt/thailand/recht-kompakt-thailand-544930
370 https://www.loc.gov/law/foreign-news/article/thailand-corruption-court-established/
371 https://www.tatnews.org/2015/05/thailand-establishes-one-stop-service-courts-to-handle-tourist-cases
372 https://www.siam-legal.com/thailand-law-library/legal_library/thai_civil_procedure.php

3. Instanz: ist der „Supreme Court“ (Saan Dika). Es ist das höchste Gericht Thailands und für Rechtsmittel gegen Entscheidungen des *„Court of Appeal“* zuständig. Vergleichbar ist es mit dem Bundesgerichtshof in Deutschland.

In keiner der genannten Instanzen gilt Anwaltszwang. Anwaltliche Vertretung ist jedoch gerade bei komplexen Konstellationen dringend zu empfehlen. Anders als in Deutschland beispielsweise ist die anwaltliche Vergütung jedoch nicht speziell gesetzlich geregelt. In der Praxis üblich sind daher Honorarvereinbarungen, in der Regel durch Pauschalhonorare[373].

10.2. Schiedsgerichtsbarkeit

Bei der Schiedsgerichtsbarkeit handelt es sich um ein „fachspezifisches Gericht“ im wirtschaftlichen Bereich außerhalb der ordentlichen Gerichtsbarkeit. Gesetzliche Grundlage ist der „*Arbitration Act B.E. 2545*“[374], der überwiegend auf den „*UNCITRAL Arbitration Rules*“[375] basiert. Zuständig ist das aus dem von den Parteien gewählten, unparteiischen Gremium besetzte Schiedsgericht nur auf Grundlage einer vertraglichen Vereinbarung. Dies kann in Form einer Schiedsabrede oder -klausel erfolgen. In Thailand existieren drei Schiedsgerichtseinrichtungen als lokale Alternative zu internationalen Schiedsgerichtszentren. Das „*Thai Arbitration Institute*“ (*TAI*) („*Ministry of Justice*“) dient als regionale Unterstützung des Schiedsprozesses, etwa durch die Auswahl von Schiedsrichtern. Es ist Teil des „*Alternative Dispute Resolution Office*“[376]. Daneben besteht die Möglichkeit, das „*Thai Commercial Arbitration Institute*“ beim „*Board of Trade*“ mit eigenen Schiedsregeln zu wählen[377], oder das „*Thailand Arbitration Center*“ (*THAC*)[378]. All diese Institutionen haben sich in Thailand gut etabliert.[379]

Insofern bietet die Schiedsgerichtsbarkeit gerade für Streitsachen mit grenzüberschreitendem Bezug zwischen ausländischen Unternehmen eine Alternative mit zahlreichen Vorteilen:

373 https://www.gtai.de/gtai-de/trade/recht/recht-kompakt/thailand/recht-kompakt-thailand-544930
374 https://tai.coj.go.th/en/content/page/index/id/18869
375 https://uncitral.un.org/sites/uncitral.un.org/files/media-documents/uncitral/en/uncitral-arbitration-rules-2013-e.pdf
376 https://tai.coj.go.th/en/page/item/index/id/1
377 https://www.gtai.de/gtai-de/trade/recht/recht-kompakt/thailand/recht-kompakt-thailand-544930
378 https://thac.or.th/
379 Dr. Andreas Respondek ist Chartered Arbitrator (FCIArb) und regelmäßig als Chairman, Sole Arbitrator, Co-Arbitrator, Emergency Arbitrator nach sowie als Parteienvertreter in internationalen Schiedsverfahren nach den HKIAC, ICC, SIAC, Swiss, TAI Rules etc. aktiv. Nähere Ausführungen zu den Besonderheiten von Schiedsverfahren in Singapore/Thailand finden sich in ADWAs „Asia Arbitration Guide“.

	Ordentliche Gerichtsbarkeit	Schiedsgerichtsbarkeit
Vorteile	-Überprüfung einer gerichtlichen Entscheidung durch verschiedene Instanzen	-schneller (vgl. *ICC*-Regeln, keine Instanzen) -Flexibles Verfahren – Wahlrecht: Verfahrensvoraussetzungen, Recht, Schiedsrichter und Sprache (Vermeidung von Dolmetscherkosten) -hohe Fachkompetenz des Gremiums -Ausschluss der Öffentlichkeit (Geschäftsgeheimnisse) -internationale Vollstreckbarkeit der Schiedssprüche dank des „*New Yorker Übereinkommens über die Anerkennung und Vollstreckung ausländischer Schiedssprüche*“ (Mitglied bereits seit 1959 als eines der ersten Länder im ASEAN-Raum)
Nachteile	-lange Verfahrensdauer -hohe Verfahrenskosten -keine internationale Vollstreckbarkeit (keine Ratifizierung der „*Den Haager Konvention“);* ausländische Entscheidungen nur bedingt als Beweismittel vor thailändischen Gerichten zugelassen	-hohe Kosten

11. Welche Websites über Thailand bieten weitere Informationen an?

11.1. Botschaften

Deutsche Botschaft Bangkok	bangkok.diplo.de	Schweizerische Botschaft in Thailand	eda.admin.ch/bangkok
Österreichische Botschaft Bangkok	bmeia.gv.at/oeb-bangkok/		

11.2. Handelskammern / Ländervertretungen

AHK Thailand	thailand.ahk.de	SwissThai Chamber of Commerce in Saapansoong	swissthai.com
Advantage Austria Bangkok	advantageaustria.org/th/		

11.3. Ministerien

Bank of Thailand (BOT)	www.bot.or.th	Fiscal Policy Office	www.mof.go.th
Board of Investment (BOI)	www.boi.go.th	Ministry of Commerce (MOC)	www.moc.go.th
Department of Business Development (DBD)	www.dbd.go.th	Ministry of Finance (MOF)	www.mof.go.th
Department of Intellectual Property	www.ipthailand.go.th	Ministry of Foreign Affairs (MFA)	www.mfa.go.th
Excise Department	interweb.excise.go.th	Ministry of Labour (MOL)	www.mol.go.th

11.4. Organisationen der Schiedsgerichtsbarkeit in Thailand

Thailand Arbitration Center (THAC)	thac.or.th	Thai Arbitration Institute (TAI)	tai.coj.go.th

12. Wie kann die ADWA Kanzlei in Thailand kontaktiert werden?

AUTOR	**DR. ANDREAS RESPONDEK, LL.M.** Rechtsanwalt (Rechtsanwaltskammer Berlin)
KANZLEI	**RESPONDEK & FAN LTD**
ANSCHRIFT	323 Silom Road, United Center 39th Floor, Suite 3904 B Bangkok 10500 Thailand
TELEFON (Mobil)	+66 89 896 4048
TELEFON(Kanzlei)	+66 2 635 5498
EMAIL	respondek@rflegal.com respondek@adwa-law.com
WEBSEITE	www.rflegal.com www.rf-arbitration.com www.adwa-law.com

VIII. Vietnam

Inhaltsverzeichnis Vietnam

1. Allgemeine Landesübersicht Vietnam 201
2. Wussten Sie schon, dass? Rechtliche landesspezifische Besonderheiten in Vietnam 203
3. Wie ist das Rechtssystem von Vietnam einzuordnen? 204
4. Welchen kulturellen Hintergrund muss ein Investor in Vietnam berücksichtigen? 204
5. Welche internationalen Rankings sind für Vietnam von Bedeutung? 205
6. Wie kann ein Markteintritt in Vietnam erfolgen? Gesellschaftsformen und Geschäftsleitungsstruktur in Vietnam 205
6.1. Limited Liability Company (Co., Ltd.) 206
6.2. Repräsentanz 207
6.3. Zweigniederlassung (Branch) 207
6.4. Shareholding Company/Joint Stock Company (JSC) 208
6.5. Sonstiges 208
7. Gibt es in Vietnam Investitionsförderungen? 208
8. Was ist in Vietnam im Arbeitsrecht zu beachten? 209
8.1. Arbeitsvertragstypen 209
8.2. Regionale Mindestlöhne 209
8.3. Arbeitszeit 210
8.4. Urlaub 210
8.5. Versicherungen, Gewerkschaftsbeitrag 211
8.5.1. Sozialversicherung 211
8.5.2. Krankenversicherung 212
8.5.3. Arbeitslosenversicherung 212
8.5.4. Gewerkschaftsbeitrag 212
8.6. Arbeitsgenehmigung 213
8.7. Interne Arbeitsvorschriften 215
8.8. Beendigung des Arbeitsverhältnisses 216
8.8.1. Einseitige Kündigung durch den Arbeitgeber 216
8.8.2. Kündigungsfrist 217

8.8.3. Einverständnis der Gewerkschaft ... 217
8.8.4. Hinderungsgründe für eine Kündigung durch den Arbeitgeber ... 217
8.8.5. Abfindungen ... 218
9. Wie ist das Steuerrecht in Vietnam aufgebaut? ... 218
9.1. Körperschaftsteuer ... 218
9.1.1. Steuersubjekte ... 219
9.1.2. Steuersatz ... 219
9.1.3. Zu versteuerndes Einkommen ... 219
9.2. Umsatzsteuer ... 220
9.3. Foreign Contractor Withholding Tax ... 220
10. Welche Möglichkeiten der Streitbeilegung bestehen in Vietnam? ... 222
10.1. Gerichtsbarkeit ... 222
10.2. Schiedsgerichtsbarkeit ... 222
10.3. Mediation ... 223
11. Welche Websites über Vietnam bieten weitere Informationen an? ... 224
11.1. Botschaften ... 224
11.2. Handelskammern/Ländervertretungen ... 224
11.3. Ministerien ... 224
11.4. Organisationen der Schiedsgerichtsbarkeit ... 224
12. Wie kann die ADWA Kanzlei in Vietnam kontaktiert werden? ... 225

Vietnam

1. Allgemeine Landesübersicht Vietnam

Land	Vietnam
Lage in Asien	Auf der indochinesischen Halbinsel in Südostasien
Staatsform	Sozialistische Republik
Hauptstadt	Hanoi
Landessprache	Vietnamesisch
Amtssprache	Vietnamesisch
Währung	Vietnamesische Dong (VND)
Devisenkontrollen	VND ist nicht frei konvertierbar. Einfuhr und Ausfuhr aktuell ab 5.000 USD meldepflichtig. Auslandsüberweisungen nur für bestimmte Vorgänge zulässig. Banken sind zur Prüfung des Rechtsgrundes vor Durchführung einer Auslandsüberweisung berechtigt und verpflichtet.
Bruttoinlandsprodukt / Wachstum	2019: 329.537 Millionen USD / 8,39 %[380]
Bruttoinlandsprodukt pro Kopf	2019: 3.416 USD[381]
Inflation	2,8 %[382]
Bevölkerung	98,7 Millionen
Körperschaftsteuersatz	20 %

380 Schätzung des Internationalen Währungsfonds Bruttoinlandsprodukt (BIP) 2019 (Stand 2020).
381 Schätzung des Internationalen Währungsfonds Bruttoinlandsprodukt (BIP) pro Kopf 2019 (Stand 2020).
382 https://data.worldbank.org/indicator/FP.CPI.TOTL.ZG?locations=VN

383

Die Sozialistische Republik Vietnam liegt auf der Indochinesischen Halbinsel in Südostasien. Rund 98,7 Millionen Menschen leben auf einer Fläche von ca. 331.210 km^2. Vietnam ist aufgeteilt in 58 Provinzen und fünf selbstverwaltete/eigenständige Städte (Ha Noi (Hauptstadt), Ho Chi Minh City, Can Tho, Da Nang und Hai Phong), wobei letztere den Provinzen verwaltungsmäßig gleichgestellt sind.[384] Die Landessprache ist Vietnamesisch.[385]

Der Anstieg des Bruttoinlandsprodukts lag im Jahre 2019 bei ca. 7,02 %[386]. Die Sozialistische Republik Vietnam gehört damit zu den Ländern mit den stärksten Wachstumsraten Südostasiens. Das nominelle Bruttoinlandsprodukt pro Kopf betrug 2019 2.715 USD.[387]

Die Inflationsrate lag im Jahre 2019 bei 2,8 %.[388] Offizielle Landeswährung ist der Vietnamesische Dong (VND).[389]

383 https://www.cia.gov/the-world-factbook/static/db59bdc599d29ad46b7790803839d877/VM-map.jpg
384 https://vietnamlawmagazine.vn/current-local-administration-system-in-vietnam-6058.html
385 https://www.cia.gov/the-world-factbook/countries/vietnam/
386 https://www.worldbank.org/en/country/vietnam/overview
387 https://data.worldbank.org/indicator/NY.GDP.PCAP.CD?locations=VN
388 https://data.worldbank.org/indicator/FP.CPI.TOTL.ZG?locations=VN
389 https://www.cia.gov/the-world-factbook/countries/vietnam/

Bargeld ausländischer Währungen das einen Wert von mehr als 5.000 USD hat sowie Bargeld in Höhe von mehr als 15.000.000 VND muss bei der Einreise nach Vietnam deklariert werden.[390]

Unternehmen profitieren von zahlreichen Freihandelsabkommen, die Vietnam neben Ländern wie Australien und Kanada im Rahmen des „*Comprehensive and Progressive Agreement for Trans-Pacific Partnership*“ [391] auch mit der Europäischen Union mit dem „*European Vietnam Free Trade Agreement*“[392] geschlossen hat.

Bis zum Ende des Jahres 2019 waren in Vietnam 30.827 ausländische Investitionsprojekte mit einem Gesamtvolumen von 362,58 Milliarden USD registriert.[393]

68,8 % der gesamten vietnamesischen Exporte wurden 2019 durch ausländische Direktinvestitionen erzielt.[394]

2. Wussten Sie schon, dass? Rechtliche landesspezifische Besonderheiten in Vietnam

Seit dem 01.12.2018 müssen auch ausländische Arbeitnehmer in das vietnamesische Sozialversicherungssystem einzahlen, sofern deren Arbeitserlaubnis nicht im Wege einer Entsendung beantragt worden ist.

Ein vietnamesischer Arbeitnehmer verhandelt grundsätzlich über ein Gehalt, das weder Steuern noch Sozialabgaben enthält.

In vietnamesischen Unternehmen sollte die Erbringung der Kapitaleinlage unbedingt an Hand eines Einzahlungsbeleges geprüft werden, um sicherzustellen, dass die Anteile, die Ihnen an diesem Unternehmen verkauft werden sollen, auch tatsächlich existent sind.

Die Gründung einer ausländisch investierten 100%igen Tochtergesellschaft kann innerhalb von 18 Arbeitstagen erfolgen, während die Gründung einer rein vietnamesischen Gesellschaft, sprich einer Gesellschaft, die ausschließlich vietnamesischen natürlichen oder juristischen Personen gehört, innerhalb von drei Arbeitstagen abgeschlossen ist.

Einem ausländisch investierten Unternehmen ist die Kreditaufnahme nur in dem Umfang gestattet, der im Investitionsregistrierungszertifikat eingetragen worden ist.

390 https://www.auswaertiges-amt.de/de/aussenpolitik/laender/vietnam-node/vietnamsicherheit/217274
391 „*CPTPP*“ (https://www.international.gc.ca/trade-commerce/trade-agreements-accords-commerciaux/agr-acc/cptpp-ptpgp/index.aspx?lang=eng).
392 „*EUVFTA*“ (https://ec.europa.eu/trade/policy/countries-and-regions/countries/vietnam/).
393 http://www.mpi.gov.vn/en/Pages/tinbai.aspx?idTin=45020&idcm=122
394 http://www.mpi.gov.vn/en/Pages/tinbai.aspx?idTin=45020&idcm=122

Zurzeit existieren fast 80 Berichterstattungspflichten, denen ein ausländisch investiertes Unternehmen quartalsweise nachkommen sollte.

3. Wie ist das Rechtssystem von Vietnam einzuordnen?

Das vietnamesische Rechtssystem ist dem „*Civil Law*" zuzuordnen und ist beeinflusst durch das französische Zivilrecht (Frankreich war Kolonialmacht Vietnams) und die kommunistische Ideologie.[395] In Vietnam erlassene Gesetze sind als Rahmengesetze zu verstehen, die zur tatsächlichen Umsetzung den Erlass weiterer Vorschriften bedürften (*Decree*, *Circular*, *Resolution* usw.). Der Zeitraum zwischen dem Erlass eines Rahmengesetzes und der umsetzenden Vorschriften kann einen beträchtlichen Zeitraum (mehrere Monate) umfassen oder auch gänzlich unterbleiben, so dass eine Rechtsanwendung, trotz des ausdrücklichen Inkrafttretens des Rahmengesetzes, nicht erfolgen kann. In der Praxis zeigt sich, dass den Implementierungsvorschriften in Vietnam eine ausschlaggebende Bedeutung für die durch ein erlassenes Gesetz geschaffene Rechtsrealität zukommt. Diese Vorschriften finden sich sowohl auf Regierungs- wie auf Ministerialebene und stellen als verbindliche Verwaltungsanweisungen die maßgeblichen Auslegungshilfen dar.

4. Welchen kulturellen Hintergrund muss ein Investor in Vietnam berücksichtigen?

Vietnamesen gelten als offene und zuvorkommende Menschen.

Bei Vietnamesen spielen familiäre Beziehungen eine herausragende Rolle. Es ist nicht unüblich, dass mehrere Generationen unter einem Dach leben und die jüngere Generation die Versorgung der älteren übernimmt. Innerhalb der Familie besteht ein starkes Hierarchieprinzip und es herrscht eine generelle Achtung vor dem Alter, was sich auch auf die Berufswelt übertragen lässt.

Geschäftsanbahnungen setzen oftmals den Aufbau einer persönlichen Beziehung voraus, was dementsprechend Zeit in Anspruch nehmen kann.

An das Thema Pünktlichkeit sollten keine allzu strengen Maßstäbe angelegt werden.

Der vietnamesische Name setzt sich aus dem Familiennamen, der am Anfang steht, sowie Mittel- und Vornamen zusammen. Die Ansprache erfolgt mit dem Vornamen. Gerade bei Geschäftstreffen ist der Austausch von Visitenkarten üblich, die (wie auch Geldscheine) mit beiden Händen übergeben werden und auch unmittelbar nach Übergabe aufmerksam gelesen werden.

Allgemein gelten vietnamesische Arbeitnehmer als hochmotiviert, wissbegierig und besitzen eine gute Grundausbildung. Jedoch muss auch berücksichtigt werden, dass, nach unserer Erfahrung und der unserer Mandanten, viele vietnamesische Arbeitnehmer keine ausreichenden

395 https://unimelb.libguides.com/c.php?g=402982&p=5862045

Berufskenntnisse haben und deshalb oftmals Schulungsbedarf besteht. Kosten für Fortbildungsmaßnahmen sollten daher bereits bei der Projektplanung berücksichtigt werden.

Herausfordernd kann es sein, vietnamesische Angestellte im Unternehmen zu halten, da in der Praxis, auf Grund der lokal verbreiteten „Sprunghaftigkeit", eine hohe Fluktuationsrate besteht (und dies oftmals auch bei höheren Gehältern).

5. Welche internationalen Rankings sind für Vietnam von Bedeutung?

Volkswirtschaften werden durch die Weltbank u.a. danach eingestuft, inwieweit die regulatorischen Rahmenbedingungen für die Gründung und den Betrieb einer Unternehmung förderlich sind. Vietnam lag zuletzt im Mittelfeld des "*Ease of Doing Business Index*" der Weltbank: Platz 70 von 190.[396] Vietnam hat seinen Wert im „*Index of Economic Freedom*" der „*Heritage Foundation*" in den letzten Jahren stetig verbessert, was sich in einem konstanten und starken Wirtschaftswachstum widerspiegelt. Zuletzt belegte Vietnam den 21. von 42 Plätzen im asiatisch-pazifischen Raum.[397] Bedauerlicherweise nimmt Vietnam im „*Corruption Perceptions Index*" keine gute Platzierung ein und rangierte 2020 auf Platz 104 von 180 mit einem Wert von 36/100 wobei 0 als „*highly corrupt*" gilt.[398] Im „*Global Competitiveness Index*" 2019 des „*World Economic Forum*" der die Wettbewerbsfähigkeit unter 141 Volkswirtschaften vergleicht, belegte Vietnam zuletzt den 67. Platz und verzeichnete im Vergleich zum Vorjahr international die größte Zunahme des zu Grunde liegenden Punktewertes.[399]

6. Wie kann ein Markteintritt in Vietnam erfolgen? Gesellschaftsformen und Geschäftsleitungsstruktur in Vietnam

Die folgende Darstellung stellt einige Investitionsvehikel und allgemeine rechtliche Rahmenbedingungen dar, mit denen ein Investitionsvorhaben ggf. umgesetzt werden kann. Zielsetzung dieser kurzen Darstellung ist es allerdings nicht, alle Geschäftsbereiche zu listen, in denen ausländische Investoren tätig werden können bzw. darzustellen, welche Beschränkungen ggf. zu beachten sind. An dieser Stelle sei daher nur erwähnt, dass sowohl die Produktion von Gütern als auch Softwareentwicklung und Datenverarbeitung sowie Import und Vertrieb von Gütern im Regelfall mit einer zu 100 % in ausländischem Eigentum stehenden Gesellschaft bedient werden können.

- Grundsätzlich kann jede natürliche oder juristische Person ein Unternehmen in Vietnam gründen. Ausnahmen gelten unter anderem für staatliche Organisationen und für im Staatsdienst tätige Personen.

396 https://www.doingbusiness.org/en/rankings
397 https://www.heritage.org/index/pdf/2020/countries/vietnam.pdf
398 https://www.transparency.org/en/cpi/2020/index/vnm
399 http://www3.weforum.org/docs/WEF_TheGlobalCompetitivenessReport2019.pdf

- Eine der wesentlichen Pflichten einer Gesellschaft ist es, ihre Geschäftstätigkeit behördlich registrieren zu lassen. Die Einreichung der hierzu erforderlichen Dokumente bei dem „*Department of Planning and Investment*“[400] obliegt dabei dem/den Gesellschaftsgründer(n) oder einer hierzu bevollmächtigten Person.
- Nach Einreichung der vollständigen Unterlagen hat das DPI gemäß den gesetzlichen Regelungen innerhalb von 3 Werktagen über den Antrag zu entscheiden und bei positiver Bescheidung das „*Enterprise Registration Certificate*“[401] auszustellen. Durch die Erteilung des ERC wird die Gesellschaft als Rechtssubjekt geschaffen.
- Auf dem ERC befindet sich auch die sog. „*Enterprise Identification Number*“, die jedem Unternehmen zur Ausübung der Geschäftstätigkeit zugewiesen wird und gleichzeitig als Steuernummer dient.
- Bevor jedoch ein ausländischer [402] Investor das ERC beantragen und damit ein Unternehmen in Vietnam gründen kann, muss grundsätzlich das sog. „*Investment Registration Certificate*“ [403] erteilt werden. Mit der Erteilung des IRC wird das ausländische Investitionsprojekt genehmigt, welches dann durch die zu gründende juristische Person umgesetzt wird. Über die Erteilung des IRC hat die zuständige Behörde innerhalb von 15[404] Arbeitstagen nach vollständiger Antragstellung zu entscheiden.
- Für ausländische Investoren sind insbesondere die folgenden Gesellschaftsformen von Bedeutung:

6.1. Limited Liability Company (Co., Ltd.)

Eine vietnamesische „*Co., Ltd.*“ kann mit einer GmbH verglichen werden und stellt inzwischen die wohl gebräuchlichste Unternehmensform für ausländische Investoren dar. Bei der Co., Ltd. handelt es sich um eine selbstständige juristische Person, deren Haftung formal auf das registrierte Stammkapital beschränkt ist. Vorschriften zur Mindestkapitalisierung existieren nur für bestimmte Geschäftsbereiche (Versicherungen, Broker, Banken etc.). Von einer Unterkapitalisierung ist jedoch im Hinblick auf den Ermessensspielraum der für die Zulassung und Gründung einer Co., Ltd. zuständigen Behörde abzuraten. Die Höhe des zu registrierenden Stammkapitals sollte sich bei Servicegesellschaften zumindest an den Vorgaben für eine GmbH aus den D-A-CH-Ländern orientieren und bei Produktionsbetrieben sollten aus praktischer Sicht sowohl Miet-/ Pachtzinszahlungen als auch der Wert des anzuschaffenden Maschinenparks berücksichtigt werden, um sicherzustellen, dass die Ermessensausübung der zuständigen Behörden zu Gunsten des Antragsstellers ausfällt und der Gründungsprozess nicht durch weitere behördliche Nachfragen behindert wird. Die Gründung einer Co., Ltd. kann durch eine oder mehrere natürliche oder juristische Personen erfolgen. Neben der Möglichkeit eines „*Joint Ventures*“, d.h.

400 „*DPI*“.
401 „*ERC*“.
402 Jede Privatperson anderer Nationalität und jedes Unternehmen, das nach ausländischem Recht gegründet wurde.
403 „*IRC*“.
404 Erteilung erfolgt zurzeit in Ho Chi Minh City sowie Ha Noi regelmäßig innerhalb von 10 Arbeitstagen.

der Beteiligung vietnamesischer und ausländischer natürlicher oder juristischer Personen an einer gemeinsamen Gesellschaft, besteht auch die Möglichkeit der Gründung einer Co., Ltd., deren Anteile vollständig in ausländischer Inhaberschaft gehalten werden (sog. „*100 %-Foreign-Owned-Enterprise*"), sofern das geplante Betätigungsfeld eine solche Auslandsinvestition zulässt. Oberstes Organ der Co., Ltd. ist die Gesellschafterversammlung („*Members' Council*"), in der die grundsätzlichen Entscheidungen der Gesellschaft getroffen werden (Satzungsänderungen, Kapitalerhöhungen, Darlehensaufnahmen ab einer bestimmten Höhe etc.). Die Gesellschafterversammlung wählt zu ihrer Leitung einen Vorsitzenden („*Chairman of the Members' Council*" – administrative Position). Alternativ zum Members' Council kann jedoch auch ein sog. „*Chairman of the Company*" eingesetzt werden, der die Gesellschafterversammlung ersetzt. Der gesetzlichen Grundkonzeption nach ist der *Chairman of the Company* oder *der Chairman of the Members' Council* auch der rechtliche Vertreter („*Legal Representative*") des Unternehmens. In der Praxis üblich ist jedoch, dass der für das operative Geschäft zuständige Geschäftsführer („*General Director*") als rechtlicher Vertreter einer Co., Ltd. registriert wird. Die Eintragung mehrerer *Legal Representatives* ist ebenfalls möglich. Der oder einer der registrierten rechtlichen Vertreter muss in Vietnam ansässig sein.

6.2. Repräsentanz

Das Betätigungsfeld einer Repräsentanz („*Representative Office oder Rep. Offices*") ist auf indirekte geschäftliche Tätigkeiten (Kontaktpflege, Werbung, Markterforschung) beschränkt. Eine Repräsentanz stellt keine juristische Person dar, ist von der ausländischen Gesellschaft (die bei Eröffnung seit mindestens einem Jahr bestehen muss) abhängig und kann im eigenen Namen nur Verträge abschließen, die zum operativen Betrieb der Repräsentanz erforderlich sind (bspw. Anmietung von Räumlichkeiten, Anstellung von Personal etc.). Werden die vorgenannten Beschränkungen beachtet, unterliegt die Repräsentanz keiner Besteuerung. Eine Lizenz zum Betrieb einer Repräsentanz hat eine Gültigkeitsdauer von bis zu 5 Jahren und kann verlängert werden. Trotz der eingangs genannten und gesetzlich klar definierten Beschränkungen wurde diese Investitionsform in der Vergangenheit des Öfteren dazu verwendet, aktive Geschäftstätigkeiten nicht nur zu begleiten, sondern auch abzuwickeln. Diese Praxis steht im Konflikt mit den gesetzlichen Regelungen und kann geahndet werden (Bußgelder, Lizenzentzug, Besteuerung). Sofern dem Leiter einer Repräsentanz bspw. die Zeichnung von Verträgen im Namen der ausländischen Gesellschaft gestattet wird, besteht das Risiko, dass die Repräsentanz als „*Permanent Establishment*" qualifiziert und infolgedessen auch körperschaftsteuerpflichtig wird.

6.3. Zweigniederlassung (Branch)

Eine Zweigniederlassung („*Branch*") kann im Gegensatz zu der oben dargestellten Repräsentanz aktiv am Marktgeschehen teilnehmen, wobei allerdings auch in diesem Fall die ausländische Gesellschaft, welche selbst seit Gründung mindestens 5 Jahre geschäftstätig gewesen sein muss, unbeschränkt verantwortlich bleibt. Neben Rechtsanwaltskanzleien und Banken steht diese Investitionsform der gesetzlichen Konzeption nach auch ausländischen Händlern bzw.

Handelshäusern zur Verfügung. Letzteres hat sich in der Praxis jedoch nicht durchgesetzt. Angesichts der im Falle einer Co., Ltd. zumindest gesetzlich vorgesehenen Haftungsbeschränkung sowie der Tatsache, dass die Komplexität des Verfahrens der Eröffnung und Eintragung einer Zweigniederlassung der Gründung einer Co., Ltd. entspricht, wird in der Praxis eine Co., Ltd. vorzuziehen sein.

6.4. Shareholding Company/Joint Stock Company (JSC)

Mit der Gründung einer „*Shareholding Company*" beziehungsweise „*Joint Stock Company*" entsteht eine eigenständige juristische Person, an der mindestens drei Anteilseigner („*Shareholder*") beteiligt sein müssen. Neben der Ausgabe von Stammaktien besteht die Möglichkeit zur Vergabe von Vorzugsaktien, beispielsweise mit bevorzugten Stimm- oder Bezugsrechten. Die wesentlichen Organe der JSC sind die Hauptversammlung („*General Meeting of Shareholders*"), der Vorstand („*Board of Management*") und das *Board of Directors* („*Director or General Director*") sowie gegebenenfalls ein Aufsichtsrat („*Inspection Committee*").

6.5. Sonstiges

Es bestehen daneben noch weitere Investitionsformen (etwa „*Business Cooperation Contracts*", „*Partnerships*", „*Private Enterprises*" sowie „*Public Private Partnerships*"[405]), die in der Praxis für ausländische Investoren außerhalb bestimmter Investitionsbereiche (PPP Projekte im Infrastrukturbereich etc.) regelmäßig keine Rolle spielen. Die Möglichkeit des Erwerbs von Aktien und Anteilen an vietnamesischen Gesellschaften ohne Teilnahme am Management des Zielobjektes besteht ebenfalls (sog. indirekte Investitionen).

7. Gibt es in Vietnam Investitionsförderungen?

Abhängig vom jeweiligen Betätigungsfeld und Standort des Unternehmens sind eine Reihe von Körperschaftsteuerreduzierungen und -befreiungen möglich. Steuererleichterungen kommen gegenwärtig insbesondere im Bereich Hightech, Automobil, Infrastruktur und Computersoftware, bei speziellen Großinvestitionen sowie bei Investitionen in besonders entwicklungsbedürftigen Gebieten und Industriegebieten sowie bei Beschäftigung einer größeren Anzahl von Frauen oder ethnischen Minderheiten in Betracht. Auch Unternehmen, die im Bereich der erneuerbaren Energien sowie des Umweltschutzes tätig sind, werden gefördert. So kann sich beispielsweise für die Ansiedlung eines neuen Investitionsprojekts in einem Industriegebiet in Bezug auf die Körperschaftsteuer folgende steuerliche Situation ergeben: ein Steuersatz von 10 % für 15 Jahre, eine Steuerbefreiung von bis zu 4 Jahren sowie eine sich daran anschließende 50%ige Reduzierung für bis zu 9 Jahre.

405 *„PPP"*.

8. Was ist in Vietnam im Arbeitsrecht zu beachten?

Aufgrund Vietnams Beitritt zu mehreren Freihandelsabkommen wie beispielsweise dem mit der EU („*EUVFTA*“), mussten neue arbeitsrechtliche Vorgaben umgesetzt werden. Daher wurde im November 2019 nach mehrjähriger Überarbeitungszeit eine neue Version des Arbeitsgesetzbuches verabschiedet[406], welche am 01. Januar 2021 in Kraft trat. Es findet Anwendung sowohl auf (vietnamesische und ausländische) Arbeitnehmer, Auszubildende und Praktikanten als auch auf (vietnamesische und ausländische) Arbeitgeber sowie andere „Personen, Stellen und Organisationen, die unmittelbar an einem Arbeitsverhältnis beteiligt sind“[407].

8.1. Arbeitsvertragstypen

Das vietnamesische Arbeitsgesetz regelt 2 Typen von Arbeitsverträgen:

- Unbefristete Arbeitsverträge (Typ 1);
- Befristete Arbeitsverträge mit einer Dauer von bis zu 36 Monaten (Typ 2);

Arbeitsverträge müssen grundsätzlich schriftlich geschlossen werden. Arbeitsverträge in elektronischer Form sind zulässig. Sofern der Arbeitnehmer nach Ablauf der Befristung (Typ 2) weiterarbeitet, wird der Vertrag automatisch verlängert. Beide Parteien müssen dann jedoch innerhalb von 30 Tagen einen neuen befristeten Arbeitsvertrag schriftlich abschließen. Wird kein neuer Arbeitsvertrag geschlossen, wandelt sich ein Arbeitsvertrag des Typs 2 in einen unbefristeten Arbeitsvertrag. Die 30-tägige „Schonfrist“ soll ausreichend Zeit geben, festzulegen, ob eine Aufrechterhaltung des Arbeitsverhältnisses beabsichtigt ist. Wir empfehlen jedoch die zuständigen Abteilungen dazu anzuhalten, auslaufende Befristungen im Vorfeld im Blick zu behalten, um die automatische Verlängerung des Arbeitsverhältnisses zu verhindern, wenn dies nicht gewollt ist. Es gilt ein Verbot von Kettenverträgen, d.h. es dürfen grundsätzlich nur zwei befristete Verträge abgeschlossen werden. Ausnahme: Arbeitsverträge mit einem ausländischen Arbeitnehmer. Die Laufzeiten der Arbeitsverträge ausländischer Mitarbeiter bleiben stets an die Laufzeit der jeweiligen Arbeitserlaubnis gebunden (max. 2 Jahre).

8.2. Regionale Mindestlöhne

Mit Wirkung zum 1. Januar 2020 wurden die gesetzlichen Mindestlöhne für Arbeitnehmer in ausländischen und vietnamesischen Unternehmen auf folgende Beträge angehoben:

Von 3.070.000 VND/Monat in ländlichen Gebieten bis zu 4.420.000 VND/Monat in städtischen Gebieten wie Ho Chi Minh City und Ha Noi. Der Mindestlohn für qualifizierte Arbeitnehmer (einschließlich unternehmensintern ausgebildeter) muss min. 7 % über diesen Beträgen liegen. In

406 Vietnamese Labour Code (Law 45/2019/QH14).
407 So der Wortlaut der gesetzlichen Regelung, Art. 2 Labor Code (Law 45/2019/QH14).

der Praxis – abhängig vom jeweiligen Standort – werden die o.g. Gehälter jedoch insgesamt deutlich überschritten. Besonders im industrialisierten Süden des Landes muss dies bei der Planung von Investitionsvorhaben berücksichtigt werden. Daher sollte am geplanten Investitionsstandort geprüft werden, wie hoch gezahlte Löhne tatsächlich sind. Wie bereits erwähnt, ist daneben auf eine in der Praxis vorherrschende hohe Fluktuationsrate hinzuweisen, die auch bei höheren Gehältern ein großes Problem des vietnamesischen Arbeitsmarkts darstellt.

8.3. Arbeitszeit

Die Arbeitszeiten können entweder auf Tages- (Option 1) oder Wochenbasis (Option 2) festgelegt werden. Bei Option 1 darf maximal 8 Stunden pro Tag an 6 Tagen in der Woche gearbeitet werden (die maximale Arbeitszeit pro Woche beträgt damit 48 Stunden). Bei Option 2 darf ebenfalls maximal 48 Stunden pro Woche und an bis zu 6 Tagen pro Woche gearbeitet werden, jedoch sind bis zu 10 Stunden pro Tag zulässig. Die Stunden müssen dabei nicht zusammenhängend geleistet werden, sondern es kann beispielsweise der Restaurantangestellte während der Mittagszeit und in den Abendstunden arbeiten. Option 2 ist im Ergebnis flexibler, da bis zu 10 Stunden pro Tag noch als normale Arbeitszeit und nicht als (zuschlagspflichtige) Überstunden gelten. Dennoch ist das vietnamesische Arbeitsrecht weit davon entfernt, flexible Arbeitszeitmodelle zuzulassen. Die maximale tägliche Arbeitszeit („normale“ Arbeitszeit plus Überstunden) ist bei beiden oben beschriebenen Optionen auf maximal 12 Stunden pro Tag beschränkt. Grundsätzlich sind 40 Überstunden pro Monat und 200 Überstunden pro Jahr das zulässige Maximum. In besonderen Fällen können 300 Überstunden pro Jahr als Obergrenze gesetzt werden. Diese Sonderregelung findet vornehmlich im herstellenden und verarbeitenden Gewerbe Anwendung. Überstunden werden an normalen Arbeitstagen mit mindestens 150 %, an arbeitsfreien Tagen mit mindestens 200 % und an Feiertagen oder während bezahlter Abwesenheit mit mindestens 300 % des regulären Gehalts abgegolten. Nachtarbeit (22 Uhr bis 6 Uhr) wird mit einem Aufschlag von mindestens 30 % zusätzlich zum regulären Gehalt vergütet. Für Überstunden während der Nacht wird darüber hinaus noch ein Zuschlag in Höhe von 20 % des Grundgehalts gezahlt. Der Arbeitgeber kann von dem Arbeitnehmer grundsätzlich nur mit dessen Einverständnis die Ableistung von Überstunden verlangen.

8.4. Urlaub

Wenn der Arbeitnehmer 12 Monate für seinen Arbeitgeber gearbeitet hat, hat dieser einen Anspruch auf die folgende Anzahl an bezahlten Urlaubstagen:

- 12 Tage für Arbeitnehmer, die unter normalen Arbeitsbedingungen arbeiten;
- 14 Tage für Arbeitnehmer, die unter schweren, gesundheitsschädlichen oder gefährlichen Arbeitsbedingungen arbeiten oder minderjährig oder behindert sind; oder
- 16 Tage für Arbeitnehmer, die unter extrem schweren, gesundheitsschädlichen oder gefährlichen Arbeitsbedingungen arbeiten.

Die Anzahl der bezahlten Urlaubstage erhöht sich alle 5 Jahre, die der Arbeitnehmer bei einem Arbeitgeber gearbeitet hat, um jeweils einen Tag.

Folgende – arbeitsfreie und bezahlte – Feiertage sieht das vietnamesische Arbeitsgesetz vor:

- Neujahrstag: 1 Tag (1. Januar des Kalenderjahres)
- Lunar New Year: 5 Tage
- Tag der Befreiung: 1 Tag (30. April des Kalenderjahres)
- Tag der Arbeit: 1 Tag (1. Mai des Kalenderjahres)
- Nationalfeiertag: 2 Tage (2. September des Kalenderjahres sowie der vor- oder nachherige Tag)
- Hung Vuongs Todestag: 1 Tag (10. März des Mondjahres)

Ausländer haben einen zusätzlichen Urlaubsanspruch auf einen traditionellen, öffentlichen Feiertag und einen Nationalfeiertag ihres Landes.

Ein Arbeitnehmer erhält aus persönlichen Gründen zusätzlich bezahlte Urlaubstage in den Fällen der eigenen Hochzeit, der Hochzeit eines Kindes sowie dem Tod eines (Schwieger-)Elternteils, Ehegatten oder Kindes.

Außerdem steht diesem ein unbezahlter Urlaubstag beim Tod eines Großeltern- oder Geschwisterteils sowie bei der Hochzeit der Eltern, eines Elternteils oder eines Geschwisterteils zu.

8.5. Versicherungen, Gewerkschaftsbeitrag

8.5.1. Sozialversicherung

Vietnamesische Beschäftigungsverhältnisse sind ab einer Beschäftigungsdauer von einem Monat und mehr sozialversicherungspflichtig. Der Beitragssatz beträgt aktuell 17,5 % für den Arbeitgeber und 8 % für den Arbeitnehmer im Falle der Anstellung eines Vietnamesen. Seit Dezember 2018 müssen nunmehr auch ausländische Angestellte, die befristet für min. 1 Jahr oder unbefristet für einen Arbeitgeber in Vietnam arbeiten und eine Arbeitserlaubnis haben, teilweise in den Sozialversicherungsfonds einzahlen. Eine Ausnahme hiervon besteht für diejenigen ausländischen Arbeitnehmer, die zu einer Niederlassung in Vietnam entsandt wurden und als „*Manager*“, „*Expert*“ oder „*Technician*“ (siehe dazu unten) eingeordnet werden, wenn diese zuvor bereits für mindestens 12 Monate bei der ausländischen Muttergesellschaft angestellt waren. Für ausländische Arbeitnehmer muss der Arbeitgeber derzeit 3,5 % des vertraglichen Gehalts an die Sozialversicherung zahlen. Der Beitragssatz soll aber mit Wirkung vom 1. Januar 2022 auf 17,5 % angehoben werden. Ab diesem Zeitpunkt soll der Arbeitnehmer dann ebenfalls 8 % des Gehalts abführen müssen. Als Berechnungsgrundlage dienen das vertragliche Grundgehalt und bestimmte Gehaltszulagen. Die Beitragsbemessungsgrenze ist sowohl für den Arbeitgeber als auch für

vietnamesische und ausländische Arbeitnehmer auf das 20-fache des gesetzlich vorgeschriebenen Grundgehalts gedeckelt (seit 01.07.2019 liegt die Grenze daher bei 29,8 Mio. VND)[408].

8.5.2. Krankenversicherung

Eine Mitgliedschaft in der Krankenversicherung ist sowohl für vietnamesische als auch für ausländische Arbeitnehmer obligatorisch, wenn das Arbeitsverhältnis für mindestens 3 Monate geschlossen wurde.

Der Arbeitgeberbeitrag beträgt 3 %; der des Arbeitnehmers 1,5 %. Die Beitragsbemessungsgrenze liegt beim 20-fachen des gesetzlich vorgeschriebenen Grundgehalts.

8.5.3. Arbeitslosenversicherung

Der Arbeitgeber sowie der vietnamesische Arbeitnehmer sind jeweils verpflichtet 1 % abzuführen. Die Beitragsbemessungsgrenze liegt beim 20-fachen des regionalen Mindestlohns.

8.5.4. Gewerkschaftsbeitrag

Arbeitgeber sind grundsätzlich dazu verpflichtet für ihre vietnamesischen Angestellten einen Beitrag in Höhe von 2 % an den Gewerkschaftsfonds zu entrichten; unabhängig davon, ob im Unternehmen selbst eine Basisgewerkschaft existiert oder nicht. Der Gewerkschaftsbeitrag des vietnamesischen Angestellten beträgt 1 % und ist nur dann zu entrichten, wenn der Arbeitnehmer selbst auch Gewerkschaftsmitglied ist.

Die Beitragsbemessungsgrenze des Arbeitgebers liegt beim 20-fachen des gesetzlich vorgeschriebenen Grundgehalts. Der Arbeitnehmer muss maximal 149.000 VND abführen.

Übersicht:

Vietnamesische/r Angestellte/r	AG-Anteil (in %)	AN-Anteil (in %)	Beitragsbemessungsgrenze (in VND)
Sozialversicherung	17,5	8	20-fache des gesetzlich vorgeschriebenen Grundgehalts
Krankenversicherung	3	1,5	20-fache des gesetzlich vorgeschriebenen Grundgehalts
Arbeitslosenversicherung	1	1	20-fache des regionalen Mindestlohns
Gewerkschaftsbeitrag	2	(1)	Arbeitgeber: 20-fache des gesetzlich vorgeschriebenen Grundgehalts Arbeitnehmer: 149.000 (max. Beitrag)

408 Der Anwendungsbereich des gesetzlich vorgeschriebenen Grundgehalts bezieht sich auf den öffentlichen, der des regionalen Mindestlohns auf den privatwirtschaftlichen Sektor.

Übersicht:

Ausländische/r Angestellte/r		AG-Anteil (in %)	AN-Anteil (in %)	in Kraft	Beitragsbemessungs-grenze (in VND)
Sozial-versicherung	Krankengeld, Mutterschafts- / Vaterschaftsgeld	3	-	ja	20-fache des gesetzlich vorgeschriebenen Grundgehalts
	Verletztengeld	0,5	-	ja	
	Renten- und Todesfallleistungen	14	8	ab 01.01.2022	
Krankenversicherung		3	1,5	ja	20-fache des gesetzlich vorgeschriebenen Grundgehalts

8.6. Arbeitsgenehmigung

Grundsätzlich sollen ausländische Arbeitnehmer nur für solche Positionen eingesetzt werden, die besondere technische oder betriebswirtschaftliche Qualifikationen erfordern. Ausländische Arbeitnehmer, die eine Arbeitsgenehmigung („*Work permit*“) in Vietnam erhalten wollen, müssen in die Kategorien „*Manager*“, „*Expert*“ oder „*Technician*“ eingeordnet werden können. Alle Positionen setzen bestimmte Bildungsabschlüsse und/oder einschlägige Berufserfahrung voraus. Der Begriff „*Manager*“ umfasst Führungskräfte eines Unternehmens wie den „*(General) Director*“ und den „*Chief Representative*“. Um als „*Expert*“ anerkannt zu werden, muss der ausländische Mitarbeiter sowohl seine universitäre oder vergleichbare Bildung als auch seine fachliche Kompetenz auf einem Gebiet nachweisen können, das inhaltlich mit dem zukünftigen Arbeitsplatz in Vietnam in einer engen sachlichen Verbindung steht.[409] Eine Akzeptanz als „*Technician*“ erfolgt dann, wenn die ausländische Person eine Ausbildung in einem technischen Bereich vorweisen kann und/oder entsprechende Berufserfahrung hat. Für alle Qualifikationen gilt es zu beachten, dass die angestrebte Position in Vietnam mit den nachgewiesenen Erfahrungen aus dem Ausland zusammenpassen muss. So wäre es beispielsweise der ausländischen Ärztin mit ausreichender Berufserfahrung nicht gestattet, im Land als Unternehmensberaterin zu arbeiten.

Die Arbeitsgenehmigung muss vor der Unterzeichnung des Arbeitsvertrags beim „*Department of Labour, Invalids and Social Affairs*“[410] in der Provinz oder Stadt beantragt werden, in welcher der Arbeitgeber ansässig ist. Zunächst jedoch muss der Arbeitgeber gegenüber der zuständigen vietnamesischen Behörde darlegen, warum für die vakante Stelle ein ausländischer Arbeitnehmer benötigt wird und diese nicht durch einen vietnamesischen Staatsangehörigen besetzt werden kann („*Foreign Employee Demand Report*“[411]). Eine Arbeitsgenehmigung ist nicht erforderlich (nicht abschließend):

409 Zum Zeitpunkt der Drucklegung dieser Veröffentlichung eine stark umstrittene Bedingung, die von mehreren Business Associations (JETRO – Japan, EUROCHAM – Europäische Union, AMCHAM – USA und weitere) angefochten wird.
410 „*DOLISA*“.
411 „*FEDR*“.

- Für Gesellschafter einer Co., Ltd. (Stammeinlage von mind. 3 Milliarden VND erforderlich)
- Für Vorstandsmitglieder einer Aktiengesellschaft (sofern diese einen Mindestanteil von 3 Milliarden VND halten)
- Für Leiter einer Repräsentanz und Direktoren eines Projekts einer internationalen Organisation oder Nicht-Regierungsorganisation in Vietnam
- Für die Vermarktung von Dienstleistungen bei Aufenthalten unter 3 Monaten
- Bei Aufenthalten unter 3 Monaten, um komplizierte technische oder technologische Probleme zu lösen, die nachteiligen Einfluss auf die Produktion oder die Geschäftstätigkeit eines Unternehmens haben oder haben könnten und von vietnamesischem oder ausländischem Personal, das sich bereits in Vietnam befindet, nicht gelöst werden können
- Für ausländische Rechtsanwälte, die eine lokale Zulassung erhalten
- Bei entsprechenden Regelungen in internationalen Abkommen
- Für Ausländer, die in Vietnam leben und mit einem/einer vietnamesischen Staatsangehörigen verheiratet sind
- Für Arbeitnehmer, die innerhalb eines Unternehmens entsandt werden, welches in einem der 11 Dienstleistungsbereiche tätig ist, zu dessen Öffnung sich Vietnam im Rahmen des WTO-Beitritts verpflichtet hat (namentlich: Handel, Kommunikation, Baugewerbe, Distribution, Erziehung, Umwelt, Finanzen, Gesundheit, Tourismus, Kultur, Unterhaltung und Transport)
- Für Arbeitnehmer, die nach Vietnam kommen, um professionelle und technische Beratung oder andere Serviceleistungen wie Forschung, Gutachtertätigkeiten oder Leistungen im Baugewerbe anzubieten oder um Programme und Projekte der ODA, die in den internationalen ODA-Verträgen zwischen Vietnam und anderen Staaten genannt sind, zu leiten oder durchzuführen
- Für Journalisten, die eine lokale Zulassung erhalten haben
- Für Arbeitnehmer, die von ausländischen Behörden ausgewählt wurden, um an internationalen Schulen unter der Leitung ausländischer diplomatischer Vertretungen oder der Vereinten Nationen zu lehren oder zu forschen oder Arbeitnehmer, die eine Erlaubnis zum Lehren oder Forschen in Erziehungs- und Forschungseinrichtungen vom vietnamesischen *Ministry of Education and Training* erhalten haben
- Bei Freiwilligenarbeit, wenn dazu eine Zulassung von ausländischen diplomatischen Vertretungen oder internationalen Organisationen in Vietnam erteilt wurde
- Für Arbeitnehmer, die nach Vietnam kommen, um als „Expert“, „Manager“ oder „Technician“ tätig zu werden, und deren Aufenthaltsdauer 30 Tage nicht überschreitet bei bis zu 3 Aufenthalten pro Jahr
- Für Arbeitnehmer, die nach Vietnam kommen, um internationale Vereinbarungen zentraler oder provinzieller Behörden oder Organisationen umzusetzen
- Für Studenten, die an einer ausländischen Universität oder sonstigen Bildungseinrichtung eingeschrieben sind und ein Praktikum bei einer Behörde, Organisation oder einem Unternehmen in Vietnam machen
- Angehörige ausländischer Gesandter
- Für Arbeitnehmer, die einen „*Official Passport*“ zur Arbeit in staatlichen Behörden, politischen oder gesellschaftspolitischen Organisationen besitzen

- Für Personen, die eine gewerbliche Niederlassung gründen
- Ausländer, die durch das *Ministry of Education and Training* eine Genehmigung erhalten haben, zu lehren und zu forschen

Beachtet werden muss, dass in allen genannten Fällen, außer in den kursiv hervorgehobenen[412], ein entsprechender Antrag auf Befreiung von der Pflicht zur Einholung der Arbeitserlaubnis beim „*Province's Department of Labour, War Invalids and Social Affairs*" gestellt werden muss. Der Antrag muss 10 Arbeitstage vor Arbeitsbeginn gestellt werden.

Eine Arbeitserlaubnis kann derzeit lediglich für die Dauer von höchstens 2 Jahren ausgestellt und einmalig um weitere 2 Jahre verlängert werden[413]. Basierend auf einer Arbeitserlaubnis kann ein längerfristiges Aufenthaltsrecht gewährt werden (z. B. die sog. „*Temporary Residence Card*"), welches jedoch in einem eigenständigen Verfahren beantragt werden muss.

Die derzeitigen Vorschriften sehen vor, dass ein Visum oder eine Temporary Residence Card nicht ausgegeben oder verlängert werden soll, wenn eine ausländische Person ohne Arbeitsgenehmigung angestellt wird. Vielmehr soll diese dann ausgewiesen werden.

8.7. Interne Arbeitsvorschriften

„Interne Arbeitsvorschriften" stellen ein Regelwerk dar, mit dem Arbeitsverhältnisse eines Betriebes konkreter ausgestaltet werden sollen. Arbeitgeber, die 10 Arbeitnehmer oder mehr beschäftigen, sind dazu verpflichtet, diese Regelungen u.a. im Hinblick auf Arbeitszeiten und Pausen, Ordnung am Arbeitsplatz, betriebliche Sicherheit und Hygiene, Eigentumsschutz, Vertraulichkeit von Betriebs- und Geschäftsgeheimnissen und Schutz des geistigen Eigentums, mögliche Sanktionen sowie Haftungsfragen umzusetzen. Die Arbeitsvorschriften müssen – nach Anhörung der Gewerkschaft – registriert werden und treten dann nach 15 Tagen in Kraft, wenn nicht die Behörde innerhalb von 7 Arbeitstagen Einwendungen erhebt.

Im Falle des Verstoßes gegen interne Arbeitsvorschriften können folgende Maßnahmen ergriffen werden:

- Rüge
- Aussetzung von Gehaltserhöhungen für einen Zeitraum von bis zu 6 Monaten oder Degradierung
- Kündigung

412 In den kursiv gekennzeichneten Fällen ist weder eine Arbeitserlaubnis noch ein Antrag auf Befreiung von der Arbeitserlaubnis erforderlich.

413 Nach neuer Gesetzeslage ist nur noch eine einmalige Verlängerung möglich, bevor ein neuer Antrag auf eine neue Arbeitserlaubnis gestellt werden muss. Inwieweit diese Einschränkung in der Praxis zu Beschränkungen der Beschäftigungsdauer ausländischer Arbeitnehmer führen wird, ist zum Zeitpunkt der Veröffentlichung dieser Zusammenfassung noch nicht geklärt.

Interne Arbeitsvorschriften sollten genau definieren, welcher Verstoß zur Anwendung welcher der oben genannten Sanktionen führt. Ein einzelner Verstoß kann dabei nicht mehrere Sanktionen nach sich ziehen. Bei mehreren Verstößen soll der schwerwiegendste mit der schärfsten Sanktion belegt werden. Geldstrafen und Arbeitslohnkürzungen sind im vietnamesischen Recht nicht erlaubt.

8.8. Beendigung des Arbeitsverhältnisses

8.8.1. Einseitige Kündigung durch den Arbeitgeber

Ein Arbeitsverhältnis kann unter den folgenden Voraussetzungen durch den Arbeitgeber gekündigt werden:

1 Personenbedingte Gründe

- Der Arbeitnehmer wird den im Arbeitsvertrag festgelegten Anforderungen an die Arbeitsleistung wiederholt nicht gerecht. Die Anforderungen müssen dazu ausdrücklich im Arbeitsvertrag oder in den internen Arbeitsvorschriften geregelt sein.
- Der Arbeitnehmer ist wegen Krankheit über folgende Zeiträume ununterbrochen arbeitsunfähig: 12 aufeinanderfolgende Monate bei einem unbefristeten Arbeitsvertrag, 6 aufeinanderfolgende Monate bei einem befristeten Arbeitsvertrag mit einer Laufzeit von 12-36 Monaten sowie mehr als die Hälfte der Vertragsdauer bei einem Arbeitsvertrag mit einer Laufzeit von unter 12 Monaten.
- Eintritt ins Rentenalter

2 Verhaltensbedingte Gründe

- Der Arbeitnehmer begeht sexuelle Belästigung, Diebstahl, Untreue, Glücksspiel, vorsätzliche Körperverletzung, Sachbeschädigung, Drogenkonsum am Arbeitsplatz, verrät Betriebs- und Geschäftsgeheimnisse, verletzt geistiges Eigentum des Arbeitgebers, verursacht einen erheblichen Schaden oder gefährdet Eigentum und Belange des Arbeitgebers.
- Ein Arbeitnehmer, der bereits mit einer Aussetzung der Gehaltserhöhung oder einer Degradierung diszipliniert wurde, begeht während der Bewährungszeit erneut denselben Verstoß.
- Der Arbeitnehmer war für insgesamt 5 Tage in einem Monat oder 20 Tage in einem Jahr ohne „vernünftigen Grund“ abwesend. Fälle, in denen ein „vernünftiger Grund“ angenommen wird, sind: Naturkatastrophen, Feuer, Krankheit des Beschäftigten oder eines Angehörigen, wenn ein ärztliches Attest einer anerkannten medizinischen Einrichtung vorliegt, und andere Fälle, die in den internen Arbeitsvorschriften beschrieben sind.
- Der Arbeitnehmer kehrt nicht innerhalb von 15 Tagen nach Ende einer Beurlaubung (bspw. wegen Wehrdienst oder Schwangerschaft) an den Arbeitsplatz zurück.
- Durch die Angabe von falschen Informationen durch den Arbeitnehmer, welche die Einstellungsentscheidung des Arbeitgebers beeinflusst haben.

3 Betriebsbedingte Gründe

- Als Folge von Naturkatastrophen, eines Feuers oder eines anderen Ereignisses höherer Gewalt.
- Restrukturierungsmaßnahmen, Änderungen im Betriebsablauf, aus ökonomischen Gründen oder wegen einer Fusion/Umwandlung des Unternehmens (Stellenabbauplan erforderlich).
- Schließung der Gesellschaft/Repräsentanz.

8.8.2. Kündigungsfrist

Die Kündigungsfrist hängt grundsätzlich von der Art des Arbeitsvertrags ab:

- Mindestens 45 Tage bei einem unbefristeten Arbeitsvertrag
- Mindestens 30 Tage bei einem Arbeitsvertrag mit einer Laufzeit von 12-36 Monaten
- Mindestens 3 Arbeitstage bei einem Arbeitsvertrag mit einer Laufzeit von unter 12 Monaten

Für verhaltensbedingte Kündigungen, mit Ausnahme des Falles der Angabe von falschen Informationen durch den Arbeitnehmer, welche die Einstellungsentscheidung des Arbeitgebers beeinflusst haben, ist die Einhaltung einer Kündigungsfrist grundsätzlich nicht erforderlich. Es müssen jedoch die übrigen Anforderungen an eine ordnungsgemäße Kündigung eingehalten werden.

8.8.3. Einverständnis der Gewerkschaft

Bei Kündigung oder Versetzung einer beschäftigten Person, die zusätzlich in Teilzeit für die Gewerkschaft arbeitet, ist deren schriftliche Zustimmung erforderlich. Wird diese verweigert und kann eine Einigung nicht erzielt werden, ist ein Bericht an die zuständige Behörde zu übermitteln. Nach Ablauf von 30 Tagen ist der Arbeitgeber berechtigt, selbst eine Entscheidung zu treffen. Die Gewerkschaft und der Arbeitnehmer haben jedoch das Recht hiergegen vorzugehen. Da Gewerkschaften in eine Vielzahl von Entscheidungen einzubinden sind, ist es sehr empfehlenswert, Arbeitnehmerverbände zu errichten und zu unterstützen, um die Wirksamkeit bestimmter arbeitsrechtlicher Entscheidungen zu sichern und insbesondere um spätere Entschädigungszahlungen und unwirksame Kündigungen zu vermeiden.

8.8.4. Hinderungsgründe für eine Kündigung durch den Arbeitgeber

Eine Kündigung ist unter den folgenden Umständen grundsätzlich nicht zulässig:

- Der Arbeitnehmer befindet sich wegen einer Krankheit oder eines Unfalls in ärztlicher Behandlung.
- Der Arbeitnehmer ist im Urlaub oder aus sonstigen Gründen mit dem Einverständnis des Arbeitgebers abwesend.
- Arbeitnehmerinnen dürfen nicht aufgrund von Heirat, Schwangerschaft, Mutterschutz oder der Erziehung eines Kindes unter zwölf Monaten gekündigt werden, es sei denn, der Arbeitgeber stellt den Geschäftsbetrieb ein.

8.8.5. Abfindungen

Das vietnamesische Arbeitsrecht sieht zwei Arten von Abfindungen vor, die grundsätzlich bei Beendigung des Arbeitsverhältnisses zu zahlen sind, wenn dieses mindestens 12 Monate bestanden hat:

- *„Trennungsabfindung“*
  Diese Form der Abfindung muss grundsätzlich im Falle einer Kündigung gezahlt werden, auch dann, wenn der Arbeitnehmer selbst kündigt. Dies gilt jedoch nicht, wenn ein Fall der Betriebsverkleinerungsabfindung gegeben ist. Die Höhe beträgt ein halbes Monatsgehalt pro Beschäftigungsjahr.

- *„Betriebsverkleinerungsabfindung“*
  Diese Abfindungszahlung in der Höhe von einem Monatsgehalt pro Jahr der Betriebszugehörigkeit (mindestens jedoch 2 Monatsgehälter) ist zu zahlen bei einer Kündigung wegen organisatorischer Umstrukturierungen und technischer Veränderungen innerhalb des Unternehmens.[414]

Hinweis: Die dargestellten Abfindungszahlungen sind heute weitgehend obsolet. Denn für die Berechnung der Abfindungshöhe bleiben die Zeiten unberücksichtigt, in denen der Arbeitnehmer ordnungsgemäß in der Arbeitslosenversicherung gemeldet war und entsprechend Beiträge hierzu entrichtet wurden. Damit besteht der Anspruch nur für solche Arbeitnehmer, die in einem Zeitraum für den Arbeitnehmer tätig waren, in dem das gesetzliche Arbeitslosenversicherungssystem noch nicht implementiert war, oder für solche, die nicht an diesem teilnehmen (wie z.B. ausländische Arbeitnehmer).

In der Praxis lässt sich jedoch beobachten, dass Trennungsabfindungen auch ohne gesetzliche Verpflichtung gezahlt werden, um dadurch das komplexe Kündigungsverfahren „abzukürzen“. Bitte beachten Sie dabei, dass Abfindungszahlungen, die ohne rechtliche Verpflichtung (dem Grunde, aber auch der Höhe nach) gezahlt werden, steuerpflichtig sind.

9. Wie ist das Steuerrecht in Vietnam aufgebaut?

Die in Vietnam für ausländische Unternehmen bedeutsamsten Steuern stellen die Körperschaftsteuer, Umsatzsteuer sowie die sog. *Foreign Contractor Withholding Tax* dar.

9.1. Körperschaftsteuer

Der Körperschaftsteuerpflicht unterliegen alle Unternehmen, die gewerblich tätig sind und besteuerbares Einkommen erzielen.

414 Gründe werden unter neuer Rechtslage erweitert (z.B. Verkauf des Unternehmens).

9.1.1. Steuersubjekte

Dem Anwendungsbereich des vietnamesischen Körperschaftsteuergesetzes unterfallen all solche Organisationen, die sowohl nach vietnamesischen als auch nach ausländischem Recht gegründet worden sind. Für in- und ausländische Unternehmen gelten daher grundsätzlich die gleichen Maßstäbe. Dabei ist ein nach vietnamesischen Recht gegründetes Unternehmen mit dem in Vietnam sowie im Ausland erzielten Gewinn steuerpflichtig. Ausländische Unternehmen mit einer Betriebsstätte[415] in Vietnam sind ebenfalls mit ihrem in Vietnam und im Ausland erzielten Einkommen steuerpflichtig. Ausländische Gewinne sind dies jedoch nur insoweit, als diese der Betriebsstätte zuzurechnen sind. Ein ausländisches Unternehmen, das keine Betriebsstätte in Vietnam hat, ist nur mit dem Teil seines Einkommens steuerpflichtig, der in Vietnam erzielt wird.

9.1.2. Steuersatz

Der Regelsteuersatz in Vietnam liegt derzeit bei 20 %. In der Öl- und Gasbranche sowie im Falle des Abbaus anderer Bodenschätze fallen dagegen Steuersätze von 32 % bis zu 50 % an.

9.1.3. Zu versteuerndes Einkommen

Das zu versteuernde Einkommen besteht aus den nicht freigestellten Gesamterträgen eines Unternehmens vermindert um die abzugsfähigen Ausgaben, Abschreibungen und etwaige Verluste, die bis zu fünf Jahre vorgetragen werden können. Körperschaftsteuerbefreit ist unter anderem Einkommen aus der Agrarwirtschaft sowie aus der Erbringung von technischen Dienstleistungen für selbige. Auch Einkommen aus bestimmten gemeinnützigen Berufen kann von der Körperschaftsteuer befreit sein.

Aufwendungen können steuerlich in Abzug gebracht werden, wenn folgende Voraussetzungen vorliegen:

- Die Ausgaben resultieren aus und haben Bezug zu dem registrierten Geschäftsbereich des Unternehmens und sie werden durch vollständige Rechnungen (offizielle Umsatzsteuerrechnungen, sog. „*Red-Invoices*") und ggf. gesetzlich vorgeschriebene Herkunftsnachweise belegt. Daneben müssen Zahlungen für Waren und Dienstleistungen, die eine Summe von 20 Mio. VND überschreiten, grundsätzlich bargeldlos abgewickelt werden.
- Gewisse Ausgaben sind laut Gesetz nicht oder nicht voll abzugsfähig wie beispielsweise Verwaltungskosten.
- Besonderes Augenmerk sollte in diesem Zusammenhang auf das Thema der Verrechnungspreise („*Transfer Pricing*") gelegt werden. Die hiesigen Steuerbehörden sind dazu übergegangen die Verrechnungspreise zwischen verbundenen Unternehmen konsequent zu überprüfen. Zu beachten ist dabei, dass die Definition des „verbundenen

415 Eine Betriebsstätte im Sinne des Gesetzes umfasst u.a. sowohl Zweigniederlassungen, geschäftstätige Büros, Baustellen, Handelsvertreter und Vertreter, die berechtigt sind, im Namen des Unternehmens zu handeln, oder die regelmäßig Güter oder Dienstleistungen in Vietnam anbieten.

Unternehmens“ im vietnamesischen Steuerrecht relativ weit gefasst wurde und u.a. auch direkte und indirekte Beteiligungen ab 25 % sowie intensive Liefer- oder Finanzbeziehungen umfasst.

9.2. Umsatzsteuer

Im Grundsatz folgt das vietnamesische Umsatzsteuersystem dem europäischen. Jedes Unternehmen vereinnahmt eine Umsatzsteuer vom Kunden, indem es diese Steuer auf den Preis aufschlägt. Unternehmen zahlen ihrerseits eine Umsatzsteuer (Vorsteuer) an ihre Lieferanten. Außerdem sind nahezu alle Importe umsatzsteuerpflichtig. Nach Ausgleich von Vor- und Umsatzsteuer wird entweder die Steuerverbindlichkeit an den Staat abgeführt oder es kann eine Steuerrückforderung geltend gemacht werden. Die Erstattung des Vorsteuerüberhangs ist jedoch nach einer Gesetzesänderung die Ausnahme geworden. Im Regelfall wird ein Vorsteuerguthaben in die nächsten Steuerjahre zur Verrechnung vorgetragen.

- *Steuersubjekt*
  Steuerpflichtig sind alle natürlichen und juristischen Personen, die in der Produktion oder im Handel mit umsatzsteuerpflichtigen Produkten oder Leistungen tätig sind oder solche importieren.
- *Steuersatz*
  Der Regelsteuersatz beträgt 10 %.

9.3. Foreign Contractor Withholding Tax

Ausländische Unternehmen und Personen, die in Vietnam geschäftlich tätig werden oder auf Grund von Vereinbarungen mit vietnamesischen oder ausländischen Vertragsparteien ein dort generiertes Einkommen erzielen, fallen in den Anwendungsbereich der sog. „*Foreign Contractor Withholding Tax*“. Es handelt sich hierbei nicht um eine eigenständige Steuerart, sondern um Umsatz- und Körperschaft- bzw. Einkommensteuern, die im Wege einer Quellensteuer erhoben werden. Grundsätzlich werden neben der Vergütung von Dienstleistungen sowie der Vergütung von Gütern, die nach Vietnam geliefert werden, auch Lizenzgebühren sowie Zinszahlungen an einen ausländischen Partner von dieser Steuer erfasst (ebenso im Verhältnis ausländische Mutter- und vietnamesische Tochtergesellschaft).

Im Falle einer Lieferung von Gütern an vietnamesische Kunden, die nicht im Zusammenhang mit der Erbringung einer Dienstleistung erfolgt, bei denen der Verkäufer sämtliche Risiken sowie die transportabhängigen Kosten bis zur vietnamesischen Grenze trägt und diese dort auf den Käufer übergehen, gilt eine Steuerbefreiung. Auch sämtliche Dienstleistungen, die außerhalb von Vietnam erbracht und konsumiert werden sowie bestimmte Dienstleistungsarten, sofern diese außerhalb von Vietnam für vietnamesische Kunden erbracht werden, fallen nicht in den Anwendungsbereich.

Bei der Lieferung von Gütern im Zusammenhang mit der Erbringung von Dienstleistungen in Vietnam ist bei Rechnungslegung darauf zu achten, dass Güter- und Dienstleistungswert aufgeteilt werden, um eine anteilige Besteuerung zu ermöglichen. Andernfalls kann dies zu erheblichen Steuermehrbelastungen führen.

Die Steuersätze lauten wie folgt:

Branche	Umsatzsteuersatz	Körperschaftsteuersatz
Vertrieb, Lieferung von Waren, Materialien, Maschinen und Geräten; oder in Verbindung mit der Erbringung von Dienstleistungen in Vietnam	Keine weitere Umsatzsteuer auf den Warenwert, wenn bereits beim Import umsatzsteuerpflichtig oder Güter umsatzsteuerbefreit	1 %
Dienstleistungen	5 %	5 %
Dienstleistungen in Verbindung mit der Lieferung von Maschinen und Geräten (wenn keine Trennung im Vertrag erfolgt)	3 %	2 %
Konstruktion und Installation ohne Lieferung von Material, Maschinen oder Anlagen	5 %	2 %
Konstruktion und Installation mit Lieferung von Material, Maschinen oder Anlagen	3 %	2 %
Vermietung von Maschinen und Geräten	5 %	5 %
Vermietung von Flugzeugen, Flugzeugmotoren und Ersatzteilen sowie Seeschiffen (nicht herstellbar in Vietnam)	Befreit	2 %
Transport	3 % / 0 %	2 %
Darlehenszinsen	Befreit	5 %
Versicherung	Befreit / 5 %	5 %
Lizenzgebühren	Teilweise befreit	10 %
Übertragung von Wertpapieren	Befreit	0,1 %
Produktion oder andere Geschäftsaktivitäten	2 %	2 %

10. Welche Möglichkeiten der Streitbeilegung bestehen in Vietnam?

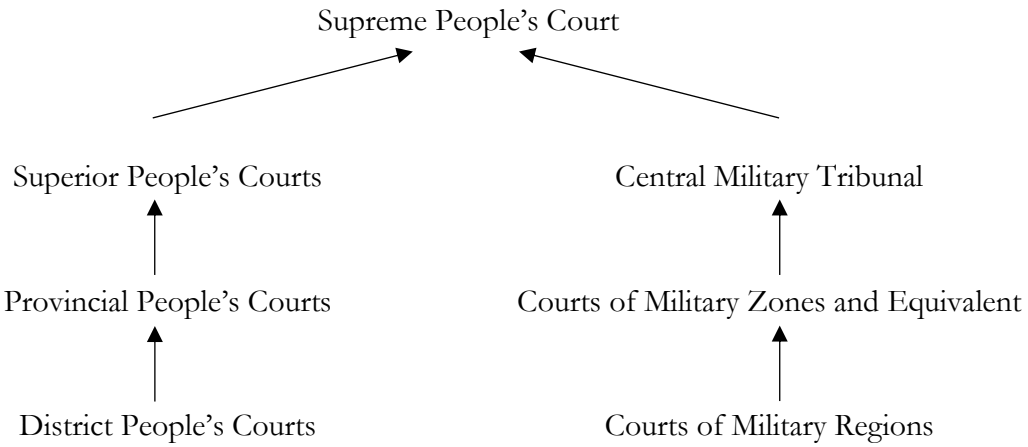
Neben der ordentlichen Gerichtsbarkeit besteht die Möglichkeit, ein Schiedsgericht oder einen Mediator in Anspruch zu nehmen.

Ausländische Investoren sollten auf ein Schiedsgericht (siehe dazu sogleich) zurückgreifen, sollte es zu einem Streitfall kommen.

10.1. Gerichtsbarkeit

Das vietnamesische Gerichtssystem umfasst „*People's Courts*" sowie „*Military Tribunals*". Das höchste Gericht ist der „*Supreme People's Court*". Unterhalb dessen stehen der „*Superior People's Court*", die „*Provincial People's Courts*" sowie die „*District People's Courts*".

Das „*Central Military Tribunal*", welches dem „*Supreme People's Court*" untersteht, steht den verschiedenen Militärtribunalen vor.



10.2. Schiedsgerichtsbarkeit

Eine Handelsstreitigkeit kann durch ein Schiedsverfahren beigelegt werden, wenn die Parteien dies schriftlich vereinbart haben. In Bezug auf Streitigkeiten zwischen vietnamesischen Parteien gilt vietnamesisches Recht, während Streitigkeiten mit einem ausländischen Element durch Rückgriff auf das von den Parteien vereinbarte Recht gelöst werden können.[416] Ein ausländisches Element

416 Hinweis: Das UN-Kaufrecht (United Nations Convention on Contracts for the International Sale of Goods (CISG)) ist am 1. Januar 2017 für Vietnam in Kraft getreten (https://wtocenter.vn/chuyen-de/12812-viet-nam-accedes-to-the-un-convention-on-contracts-for-the-international-sale-of-goods-cisg).

umfasst nicht nur eine ausländische Person oder Gesellschaft, sondern auch Streitigkeiten, bei denen die Gründe für die Streitfrage im Ausland liegen oder bei denen sich die betreffenden Vermögenswerte im Ausland befinden.

Die bekannteste Schiedsgerichtsinstitution in Vietnam ist das *Vietnam International Arbitration Center* (VIAC) mit Hauptsitz in Ha Noi und einer Niederlassung in Ho Chi Minh City. Neben dem VIAC gibt es eine Reihe von Schiedsgerichtsinstitutionen wie das *Pacific International Arbitration Center* (PIAC) in Ho Chi Minh City und das *Asian International Commercial Arbitration Center* (ACIAC) in Ha Noi, Ho Chi Minh City und Vinh-City.

10.3. Mediation

Das Mediationsverfahren steht noch in der Entwicklung. Neben Mediationsverfahren bei Gericht gibt es die Möglichkeit, diese außerhalb vom gerichtlichen Verfahren durchzuführen. Seit 2018 bietet das *Vietnam Mediation Centre* (VMC), welches dem *Vietnam International Arbitration Center* (VIAC) angegliedert ist, Mediationsverfahren für Handelsstreitigkeiten an.

11. Welche Websites über Vietnam bieten weitere Informationen an?

11.1. Botschaften

Deutsche Botschaft Hanoi	vietnam.diplo.de/vn-de/	Schweizerische Botschaft in Vietnam	eda.admin.ch/hanoi
Österreichische Botschaft Hanoi	bmeia.gv.at/oeb-hanoi/		

11.2. Handelskammern/Ländervertretungen

AHK Vietnam	vietnam.ahk.de	Schweizer Industrie- und Handelskammer	sihk.ch
Advantage Austria Ho Chi Minh City	advantageaustria.org/vn/		

11.3. Ministerien

Ministry of Planning and Investment of the S.R. Vietnam	www.mpi.gov.vn

11.4. Organisationen der Schiedsgerichtsbarkeit

Vietnam International Arbitration Center (VIAC)	www.viac.vn	Asian International Commercial Arbitration Center (ACIAC)	www.aciac.com
Pacific International Arbitration Center (PIAC)	www.piac.vn		

12. Wie kann die ADWA Kanzlei in Vietnam kontaktiert werden?

AUTOR	**MR. CHRISTIAN A. BRENDEL** Rechtsanwalt (Rechtsanwaltskammer Freiburg) **MR. TIM HOLTORF** Rechtsanwalt (Rechtsanwaltskammer Hamm)
KANZLEI	**Brendel & Associates Law Co., Ltd.**
ANSCHRIFT	D&D Tower, 10th Floor 458 Nguyen Thi Minh Khai St. Ward 2, District 3 Ho Chi Minh City, Vietnam Ha Noi – Zweigniederlassung Pacific Place, 10th Floor, Suite 1006 83B Ly Thuong Kiet St. Hoan Kiem District Ha Noi, Vietnam Da Nang – Zweigniederlassung Indochina Riverside Tower 3rd Floor, Suite E11 74 Bach Dang Street, Hai Chau Dist. Da Nang City, Vietnam
TELEFON BÜRO	+84 28 3911 2008
TELEFON MOBIL	+84 98 978 4791
EMAIL	info@brendel-associates.com brendel@adwa-law.com
WEBSEITE	www.brendel-associates.com www.adwa-law.com

ADWA Pte Ltd

1 North Bridge Road
#16-03 High Street Centre
Singapore 179094
Tel: +65 6324 0060 Fax: +65 6324 0223
E-Mail: info@adwa-law.com
Website: www.adwa-law.com

ISBN 9789811814181