



ADWA

Allianz Deutscher Wirtschaftsanwälte in Asien

INVESTITIONSFÜHRER INDIEN

1. Auflage 2021

Dr. Jörg Schendel

Auszug aus: Brendel, Christian A./Burkardt, Rainer/Müller, Michael A. u.a.,
INVESTITIONSFÜHRER ASIEN, 1. Auflage, Singapur 2021, S. 56-80,
zugänglich unter:
<https://www.adwa-law.com/publikationen/asia-investment-guide.html>



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



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 (<i>scheduled languages</i>). 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



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/>



Südasiens 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 Bundesländer²⁴ (*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%2CPPPDP%2CNGDPDPC%2CPPPDC%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 unterschiftsreifen 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 Ländern³⁰ – 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 Registrierungs Aufwand 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, Inländer 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 Markteintritt 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 EU³⁶ 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) Werk tätigen (*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 Sechstageswoche 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 Werkstätige (*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 „Werkstätigen“ 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 Werkstätiger 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 Werkstätigen 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 Werkstätige) 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 Sozialversicherungsabkommen³⁹ 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.

Entsante 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 1958⁴¹ 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 – NDLAC*) 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



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



9 789811 814181