



ADWA

Allianz Deutscher Wirtschaftsanwälte in Asien

# INVESTITIONSFÜHRER ASIEN

China · Hong Kong · Indien · Japan · Korea · Malaysia  
Philippinen · Singapur · Taiwan · Thailand · Vietnam

## 2. Auflage

Christian A. Brendel  
Rainer Burkardt  
Lutz Kaiser, LL.M.  
Michael Andreas Müller  
Joachim Nowak  
Dr. Andreas Respondek, LL.M.  
Dr. Jörg Schendel  
Stefan Schmierer, LL.M.  
Dr. Harald Sippel, M.B.A.  
Michael Werner, LL.M.



---

# ADWA INVESTITIONSFÜHRER ASIEN

Christian A. Brendel  
Rainer Burkardt  
Lutz Kaiser, LL.M.  
Michael Andreas Müller  
Joachim Nowak  
Dr. Andreas Respondek, LL.M.  
Dr. Jörg Schendel  
Stefan Schmierer, LL.M.  
Dr. Harald Sippel, M.B.A.  
Michael Werner, LL.M.  
(Autoren)

Stand der Informationen: März 2023

**2. Auflage 2023**

**© 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](mailto:info@adwa-law.com)  
Website: [www.adwa-law.com](http://www.adwa-law.com)



## Über uns

ADWA steht für „Allianz Deutscher Wirtschaftsanwälte in Asien“. Sie vereinigt deutschsprachige, in einem D-A-CH-Land zugelassene Rechtsanwälte, die sowohl mit dem entsprechenden 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 Industrie der D-A-CH-Länder – 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!



## 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.

# ADWA INVESTITIONSFÜHRER ASIEN

## Inhaltsverzeichnis

|       |                          |     |
|-------|--------------------------|-----|
| I.    | Volksrepublik China..... | 5   |
| II.   | Hong Kong.....           | 29  |
| III.  | Indien .....             | 60  |
| IV.   | Japan.....               | 86  |
| V.    | Republik Korea.....      | 122 |
| VI.   | Malaysia.....            | 154 |
| VII.  | Philippinen .....        | 184 |
| VIII. | Singapur .....           | 215 |
| IX.   | Taiwan.....              | 238 |
| X.    | Thailand .....           | 262 |
| XI.   | Vietnam .....            | 285 |



# I. Volksrepublik China

## Inhaltsverzeichnis – Volksrepublik China

|        |   |    |
|--------|---|----|
| 1.     | <b>Allgemeine Landesübersicht China</b> .....   | 7  |
| 2.     | <b>Wussten Sie schon, dass? Rechtliche landesspezifische Besonderheiten in der VR China</b> .....                           | 8  |
| 3.     | <b>Wie ist das Rechtssystem der VR China einzuordnen?</b> .....   | 9  |
| 4.     | <b>Welchen kulturellen Hintergrund muss ein Investor in der VR China berücksichtigen?</b> .....                             | 9  |
| 5.     | <b>Welche internationalen Rankings sind für die VR China von Bedeutung?</b> .....   | 10 |
| 6.     | <b>Wie kann ein Markteintritt in VR China erfolgen? Gesellschaftsformen und Geschäftsführungsstruktur in VR China</b> ..... | 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.     | <b>Gibt es in der VR China Investitionsförderungen?</b> .....   | 17 |
| 7.1.   | Förderungen von Industrien .....  | 17 |
| 7.2.   | Lokale Förderungen in Industrieparks .....  | 19 |
| 8.     | <b>Was ist in der VR China im Arbeitsrecht zu beachten?</b> .....   | 19 |
| 8.1.   | Grundlagen des Arbeitsvertragsrechtes.....  | 19 |
| 8.2.   | Grundlagen Sozialversicherung und Krankenstand .....  | 21 |
| 8.3.   | Arbeitsstreik und Gewerkschaften .....  | 21 |
| 9.     | <b>Wie ist das Steuerrecht in der VR China aufgebaut?</b> .....   | 22 |
| 9.1.   | Körperschaftsteuer .....  | 22 |
| 9.2.   | VAT.....  | 22 |
| 9.3.   | Verbrauchssteuer.....   | 22 |



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



# Volksrepublik China



## 1. Allgemeine Landesübersicht China

|  |  |
|--|--|
| <b>Land</b>                            | Volksrepublik China („VR China“)   |
| <b>Lage in Asien</b>                   | Die VR China ist im östlichen Teil des asiatischen Kontinents gelegen und gehört geographisch zu Ostasien. Mit einer Landfläche von 9.597.985 km <sup>2</sup> ist die VR China das drittgrößte Land der Welt und hat – wie kein Land sonst – 14 Nachbarländer. |
| <b>Staatsform</b>                      | 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.                |
| <b>Hauptstadt</b>                      | Peking (Pinyin: Beijing)   |
| <b>Landessprache</b>                   | Die chinesische Sprache ist ein Überbegriff für zehn Dialektgruppen in China: Mandarin (Hochchinesisch), Jin, Wu, Hui, Xiang, Gan, Hakka, Kantonesisch, Pinghua und Min.   |
| <b>Amtssprache</b>                     | Mandarin   |
| <b>Währung</b>                         | Renminbi Yuan (RMB) (ca. EUR 0,14)   |
| <b>Devisenkontrollen</b>               | Der Renminbi Yuan ist nicht frei konvertierbar, jedoch sind alle Geldtransfers, die auf legalen Geschäften basieren, mit den entsprechenden Dokumenten als Nachweis durchführbar.  |
| <b>Bruttoinlandsprodukt / Wachstum</b> | 2022: USD 18.321 Milliarden / 3,2 % <sup>1</sup>   |
| <b>Bruttoinlandsprodukt pro Kopf</b>   | 2022: USD 12.970 <sup>2</sup>  |
| <b>Inflation</b>                       | Für das Jahr 2021 durchschnittlich im Vergleich zum Vorjahr: 1 % <sup>3</sup>  |
| <b>Bevölkerung</b>                     | 2021: 1.412 Milliarden <sup>4</sup>  |
| <b>Körperschaftsteuersatz</b>          | 25 %   |

1 Schätzung des Internationalen Währungsfonds Bruttoinlandsprodukt (BIP) 2022 (Stand 2023).

2 Schätzung des Internationalen Währungsfonds Bruttoinlandsprodukt (BIP) pro Kopf 2022 (Stand 2023).

3 <https://data.worldbank.org/indicator/FP.CPI.TOTL.ZG>

4 <https://data.worldbank.org/indicator/SP.POP.TOTL?locations=CN>



## 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 als Stempelkissen 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**







### 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 vagen 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 (meist bestehend aus nur 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?

- *Index of Economic Freedom der Heritage Foundation*  
Nach diesem Index für wirtschaftliche Freiheit (*Economic Freedom Score 2023*) rangiert die VR China auf Platz 154. Mit einem *Economic Freedom Score* von 48,3 von 100 fällt die VR China somit in die Kategorie „repressed“.
- *Transparency International (Corruption Perceptions Index)*  
Für das Jahr 2022 wurde der *Corruption Perceptions Index* der VR China von *Transparency International* mit Rang 65 von 180 ausgewiesen.
- *Global Innovation Index*  
Nach dem durch die WIPO veröffentlichten Kennwert lag der *Global Innovation Index* für die VR China im Jahr 2022 bei 55,3 Punkten, was China Platz 11 von 132 einbrachte.



## **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 Errichtung einer rechtlich unselbstständigen (Repräsentanz) oder Gründung 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 existierenden 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. Andererseits 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 Errichtung 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 viele 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 Direktorium (*Board of Directors*). Wesentliche Entscheidungen mussten entsprechend der Gesellschaftssatzung im Direktorium 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 Gesetzes über ausländische Investitionen 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 zum 1. Januar 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 Gesetzes über ausländische Investitionen 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 grundsätzlich die Rechtsform der Gesellschaft mit beschränkter Haftung zu wählen war.

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 Gesellschaft gegenüber solidarisch, d.h. zusammen mit der Gesellschaft für Verbindlichkeiten der Gesellschaften 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
- Direktorium (*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 Direktoriums und des Aufsichtsrates
- Prüfung und Genehmigung des Berichts des Direktoriums und Aufsichtsrates
- 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 **Direktorium der Gesellschaft** ist das eigentliche Lenkungsorgan der Gesellschaft und bestimmt deren mittelfristige und Langzeitstrategie. Dabei orientiert sich das chinesische Unternehmensgesetz mit seinem Direktorium am amerikanischen Modell. Dieses besteht aus drei bis dreizehn 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 Direktoriums muss nicht zwingend seinen Wohnsitz in China haben, noch chinesischer Staatsbürger sein. Bei Entscheidungen des Direktoriums hat jedes Mitglied eine Stimme. Der Vorstandsvorsitzende ist oft auch der gesetzliche Vertreter der Gesellschaft und wird als gesetzlicher Vertreter im Handelsregister 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) und – soweit erforderlich – ergänzender *Vice-, Deputy oder Department 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 ist lediglich Exekutivorgan des Direktoriums und für das operative Alltagsgeschäft zuständig. Alternativ zum Vorsitzenden des Direktoriums kann der Geschäftsführer auch als gesetzlicher Vertreter eingesetzt werden und vertritt dann die Gesellschaft offiziell nach außen gegenüber Dritten und Behörden. Die Vertretungsmacht des gesetzlichen Vertreters 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 **Aufsichtsrat** einsetzen (dieser besteht dann aus zumindest drei Mitgliedern, wobei mindestens ein Drittel der Mitglieder aus Arbeitnehmervertretern bestehen muss). Bei Gesellschaften mit nur einer geringen Anzahl von Gesellschaftern oder einem niedrigen Stammkapital kann auch ein Aufsichtsrat mit nur ein bis zwei Mitgliedern bestellt werden. In diesem Fall besteht kein Zwang einen Arbeitnehmervertreter aufzunehmen. Ein Mitglied des Direktoriums oder der Geschäftsführer darf nicht Mitglied des Aufsichtsrates desselben Unternehmens sein. Das Direktorium übt insbesondere folgende Tätigkeiten aus bzw. hat folgende Rechte:

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

Der Aufsichtsrat muss wahrheitsgemäß über die gesellschaftsrelevanten Vorgänge vom Direktorium und Geschäftsführer informiert werden, darf an den Sitzungen des Direktoriums teilnehmen und kann Einsicht in entsprechende Unterlagen verlangen. Es gibt keine Anforderungen an den Wohnsitz oder die Staatsbürgerschaft eines Aufsichtsrates.

## 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:

- Bestimmte Agrarrohstoffsektoren
- Wassertransport und Luftverkehr
- Telekommunikationsdienstleistungen (außer E-Commerce)
- Druck von Publikationen
- Bau und Betrieb von Kernkraftwerken
- Betrieb von allgemeinbildenden Schulen, Institutionen der höheren Bildung sowie vorschulischen Bildungseinrichtungen
- Markt-Untersuchungen
- Medizinische Einrichtungen

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
- Steuerliche Begünstigungen
- 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 Ausländer eingestellt 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 hat der Arbeitgeber dem Arbeitnehmer das doppelte Gehalt zu zahlen.

Grundsätzlich können Arbeitsverträge auf bestimmte oder unbestimmte Zeit abgeschlossen werden. Jedoch muss ein Arbeitnehmer, welcher ununterbrochen zehn 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, ein Riegel vorgeschoben werden. Diese Regelungen gelten jedoch nicht, soweit der Arbeitnehmer einen befristeten Arbeitsvertrag abschließen will. In der VR China ist die Vereinbarung von Probezeiten üblich und ratsam, wobei die maximal zulässige Probezeit von der Laufzeit des Vertrages abhängig ist und maximal sechs Monate betragen darf.

Ein wesentlicher Unterschied des chinesischen Arbeitsrechtes zu jenem der D-A-CH-Länder 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 RMB 2.590 und in Peking RMB 2.320 pro Monat. Im Vergleich dazu beträgt das tatsächliche durchschnittliche Monatsgehalt in Shanghai RMB 10.628 und in Peking RMB 13.876.<sup>6</sup> 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 drei Stunden pro Tag und 36 Stunden pro Monat

---

6 Durchschnittliches Monatsgehalt ist relevant für die Berechnung der maximalen gesetzlichen Abfindung.



nicht überschreiten. Arbeitnehmer, die durchgehend zwölf 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 zehn 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 1975 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.

## 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. Für kleine Unternehmen mit geringem Gewinn gilt grundsätzlich der ermäßigte Steuersatz von 20 % und für High-Tech-Unternehmen gilt ein Steuersatz von 15 %.

### 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 3 % und 56 % 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, lokale Anwälte, regional zuständige Auslandshandelskammer, 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 20 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. Darüber hinaus wurden in den letzten Jahren spezialisierte Gerichte einschl. Internetgerichte, Gerichte für geistiges Eigentum und Seegerichte eingerichtet. Ferner ist im Falle der Vereinbarung von staatlicher Gerichtsbarkeit zu berücksichtigen, dass Verfahren vor ordentlichen Gerichten in chinesischer Sprache geführt 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.



| <b>GERICHTSKOSTEN IN VERMÖGENSSACHEN<sup>7</sup></b> |                             |
|--|-----------------------------|
| Streitwert in RMB                                    | Gerichtskosten              |
| bis 10.000   | RMB 50                      |
| 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 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 Schiedsverfahren durchführen zu können, muss die Anrufung eines Schiedsgerichts in Form einer Schiedsgerichtsklausel eindeutig in dem der Streitigkeit zugrundeliegenden 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.<sup>8</sup>

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

<sup>8</sup> Rainer Burkardt ist auch als Schiedsrichter bei der *Shanghai International Economic and Trade Arbitration Commission (SHIAC)* sowie als Parteienvertreter in internationalen Schiedsverfahren aktiv. Nähere





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](http://www.hkiac.org)) oder das *SIAC - Singapore International Arbitration Centre* ([www.siac.org.sg](http://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.

Verfahren dauern, ohne Vollstreckung und sofern es keine Komplikationen gibt, ca. sechs 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

Bei zivilrechtlichen Rechtsbeziehungen mit Auslandsbezug, z.B. wenn ein Vertragspartner Ausländer ist, besteht gemäß chinesischem Recht prinzipiell freie Wahl des anzuwendenden Rechts und des Gerichtsstandes.

---

Ausführungen zu den Besonderheiten von Schiedsverfahren in der VR China finden sich in ADWAs „[Asia Arbitration Guide](https://www.adwa-law.com/publikationen/asia-arbitration-guide.html)“, 7. Auflage 2021 <https://www.adwa-law.com/publikationen/asia-arbitration-guide.html>.



#### 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        | <a href="http://china.diplo.de/cn-de/">china.diplo.de/cn-de/</a>     | Schweizerische Botschaft in China | <a href="http://eda.admin.ch/beijing">eda.admin.ch/beijing</a> |
| Österreichische Botschaft Peking | <a href="http://bmeia.gv.at/oeb-peking/">bmeia.gv.at/oeb-peking/</a> |                                   |  |

### 11.2. Handelskammern/Ländervertretungen

|                           |  |                                   |                                      |
|---------------------------|--|-----------------------------------|--------------------------------------|
| AHK Greater China         | <a href="http://china.ahk.de/de/">china.ahk.de/de/</a>                 | Swiss Chinese Chamber of Commerce | <a href="http://sccc.ch">sccc.ch</a> |
| Advantage Austria Beijing | <a href="http://advantageaustria.org/cn/">advantageaustria.org/cn/</a> |                                   |                                      |

### 11.3. Ministerien

|  |  |  |  |
|--|--|--|--|
| Ministry of Commerce                     | <a href="http://english.mofcom.gov.cn/">http://english.mofcom.gov.cn/</a>  | State Taxation Administration              | <a href="http://www.chinatax.gov.cn/eng/">www.chinatax.gov.cn/eng/</a> |
| National People's Congress               | <a href="http://www.npc.gov.cn/englishnpc/">www.npc.gov.cn/englishnpc/</a> | State Administration for Market Regulation | <a href="http://www.samr.gov.cn">www.samr.gov.cn</a>                   |
| State Administration of Foreign Exchange | <a href="http://www.safe.gov.cn/en/">www.safe.gov.cn/en/</a>               | China Customs                              | <a href="http://english.customs.gov.cn">english.customs.gov.cn</a>     |

### 11.4. Organisationen der Schiedsgerichtsbarkeit in der VR China

|  |  |   |  |
|--|--|---|--|
| Shanghai International Economic and Trade Arbitration Commission | <a href="http://www.shiac.org/SHIAC/index_E.aspx">www.shiac.org/SHIAC/index_E.aspx</a> | China International Economic and Trade Arbitration Commission | <a href="http://www.cietac.org/?l=en">www.cietac.org/?l=en</a> |
|--|--|---|--|



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

|                          |  |
|--------------------------|--|
| <b>AUTOR</b>             | <b>Rainer Burkardt</b><br>Rechtsanwalt (Rechtsanwaltskammer Frankfurt/Main)<br>ausländischer Anwalt VR China                 |
| <b>KANZLEI</b>           | <b>Burkardt &amp; Partner Rechtsanwälte</b>  |
| <b>ANSCHRIFT</b>         | Suite 1706, 17 <sup>th</sup> Floor<br>Corporate Avenue, No. 150 Hubin Road, Huangpu<br>Shanghai 200021, PR China             |
| <b>TELEFON (Mobil)</b>   | +86 186 1687 7153  |
| <b>TELEFON (Kanzlei)</b> | +86 21 6321 0088 (Tel)<br>+86 21 6321 1100 (Fax)   |
| <b>E-MAIL</b>            | <a href="mailto:info@bktlegal.com">info@bktlegal.com</a><br><a href="mailto:burkardt@adwa-law.com">burkardt@adwa-law.com</a> |
| <b>WEBSEITE</b>          | <a href="http://www.BKTlegal.com">www.BKTlegal.com</a><br><a href="http://www.adwa-law.com">www.adwa-law.com</a>             |



## II. Hong Kong

### Inhaltsverzeichnis – Hong Kong

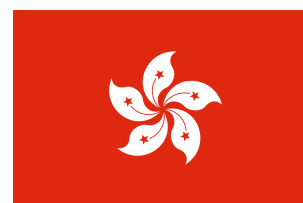
|        |  |    |
|--------|--|----|
| 1.     | Allgemeine Länderübersicht Hong Kong.....  | 31 |
| 2.     | Wussten Sie schon, dass? Rechtliche landesspezifische Besonderheiten in Hong Kong .....  | 34 |
| 3.     | Wie ist das Rechtssystem von Hong Kong einzuordnen? .....  | 35 |
| 4.     | Welchen kulturellen Hintergrund muss ein Investor in Hong Kong berücksichtigen? .....  | 35 |
| 5.     | Welche internationalen Rankings sind für Hong Kong von Bedeutung? .....  | 36 |
| 6.     | Wie kann ein Markteintritt in Hong Kong erfolgen? Gesellschaftsformen und Struktur der Geschäftsleitung in Hong Kong .....       | 37 |
| 6.1.   | Welche Gesellschaftsformen gibt es in Hong Kong und welche Gesellschaftsformen sind populär bei ausländischen Unternehmen? ..... | 37 |
| 6.2.   | Markteinstieg für ausländische Unternehmen .....   | 38 |
| 6.3.   | Die Organe einer <i>Private Limited Company</i> .....  | 39 |
| 6.3.1. | Übersicht .....  | 39 |
| 6.3.2. | Board of Directors .....   | 39 |
| 6.3.3. | Rechte und Pflichten eines Direktors und des Direktoriums .....  | 40 |
| 6.3.4. | Ernennung und Abberufung eines Direktors .....   | 41 |
| 6.3.5. | Besonderheiten als Mitglied der Geschäftsführung .....   | 42 |
| 6.3.6. | Die Gesellschafter, Rechte und Pflichten .....   | 42 |
| 6.4.   | Mergers and Acquisitions in Hong Kong .....  | 43 |
| 7.     | Gibt es in Hong Kong Investitionsförderungen? .....  | 44 |
| 8.     | Was ist in Hong Kong im Arbeitsrecht zu beachten?.....   | 45 |
| 8.1.   | Einführung .....   | 45 |
| 8.2.   | Rechtliche Grundlagen.....   | 46 |
| 8.3.   | Zustandekommen des Arbeitsvertrags .....   | 46 |
| 8.4.   | Arbeitszeiten .....  | 47 |
| 8.5.   | Urlaub .....   | 47 |
| 8.6.   | Krankheit.....   | 47 |
| 8.7.   | Beendigung von Arbeitsverträgen .....  | 48 |
| 8.7.1. | Ordentliche Kündigung .....  | 48 |



|            |  |           |
|------------|--|-----------|
| 8.7.2.     | Außerordentliche Kündigung .....   | 48        |
| 8.8.       | Abfindung .....  | 49        |
| 8.8.1.     | Severance Payment .....  | 49        |
| 8.8.2.     | Long Service Payment.....  | 49        |
| 8.8.3.     | Höhe der Abfindung .....   | 49        |
| <b>9.</b>  | <b>Wie ist das Steuerrecht in Hong Kong aufgebaut? .....</b>                 | <b>50</b> |
| 9.1.       | Einführung.....  | 50        |
| 9.2.       | Körperschaftsteuer .....   | 50        |
| 9.3.       | Onshore- Offshore Besteuerung.....   | 51        |
| 9.4.       | Weitere Steuern .....  | 53        |
| 9.5.       | Einkommenssteuer .....   | 54        |
| <b>10.</b> | <b>Welche Möglichkeiten der Streitbeilegung bestehen in Hong Kong? .....</b> | <b>55</b> |
| 10.1.      | Allgemeine Gerichte .....  | 55        |
| 10.2.      | Anwälte und Gerichtsverfahren.....   | 56        |
| 10.3.      | Arbitration.....   | 56        |
| <b>11.</b> | <b>Welche Websites über Hong Kong bieten weitere Informationen an? .....</b> | <b>58</b> |
| 11.1.      | Generalkonsulate.....  | 58        |
| 11.2.      | Handelskammern/Ländervertretungen.....                                       | 58        |
| 11.3.      | Ministerien und Behörden .....   | 58        |
| 11.4.      | Organisationen der Schiedsgerichtsbarkeit .....                              | 58        |
| <b>12.</b> | <b>Wie kann die ADWA-Kanzlei in Hong Kong kontaktiert werden? .....</b>      | <b>59</b> |



# Hong Kong



## 1. Allgemeine Länderübersicht Hong Kong

|   |   |
|---|---|
| <b>Land (Sonderverwaltungszone der Volksrepublik China)</b> | Hong Kong   |
| <b>Lage in Asien</b>  | Auf einer Größe von ca. 1.100 Quadratkilometern, was etwa der Größe des Saarlandes entspricht, liegt Hong Kong an der Südküste der VR China.  |
| <b>Staatsform</b>   | Formal ist Hong Kong ein Teil Chinas, allerdings in Form einer Sonderverwaltungszone, die sich selbst verwaltet. Regierungschef ist seit dem 1. Juli 2022 John Lee Ka-chiu, der einem Parlament vorsteht, das zwar zu Teilen von der Bevölkerung gewählt werden kann, dessen Wahlmechanismus allerdings so angelegt ist, dass die pekingtreuen Kommunisten die Oberhand behalten. |
| <b>Landessprache</b>  | Chinesisch (Kantonesisch oder Hochchinesisch) und Englisch  |
| <b>Amtssprache</b>  | Chinesisch (Kantonesisch oder Hochchinesisch) und Englisch  |
| <b>Währung</b>  | Hong Kong Dollar (HKD) (EUR 0,12)   |
| <b>Devisenkontrollen</b>                                    | Keine   |
| <b>Bruttoinlandsprodukt / Wachstum</b>                      | 2022: USD 368,37 Mrd. (EUR 347,93) / -0,8 % <sup>9</sup>  |
| <b>Bruttoinlandsprodukt pro Kopf</b>                        | 2022: USD 49.700 <sup>10</sup> (EUR 46,940)   |
| <b>Inflation</b>  | 2022: 1,9 % <sup>11</sup>   |
| <b>Bevölkerung / Wachstum</b>                               | 7,3 Millionen <sup>12</sup> / -0,9 % <sup>13</sup>  |
| <b>Körperschaftsteuersatz</b>                               | 16,5 %  |

9 <https://www.imf.org/en/Countries/HKG>

10 <https://www.imf.org/en/Countries/HKG>

11 <https://www.imf.org/en/Countries/HKG>

12 [https://www.census2021.gov.hk/doc/media/Table\(EN\).pdf](https://www.census2021.gov.hk/doc/media/Table(EN).pdf)

13 <https://hongkongfp.com/2023/02/17/hong-kong-population-shrinks-for-third-year-straight-as-no-of-residents-falls-by-0-9-in-2022>



|                                    |   |
|------------------------------------|---|
| <b>Lokale Besonderheiten</b>       | Anders als in zum Beispiel in Deutschland, drohen selbst bei Drogenbesitz geringer Mengen hohe Geld- und Gefängnisstrafen. Seit dem 1. Februar 2023 ist außerdem Cannabidiol (CBD) in Hong Kong als gefährliche Droge gelistet. Besitz und Konsum werden mit einer Höchststrafe von sieben Jahren Freiheitsstrafe geahndet. Handel und unerlaubte Herstellung können mit lebenslanger Haft geahndet werden. <sup>14</sup>   |
| <b>Reisewarnungen und Hinweise</b> | <p><b><u>Deutschland</u></b></p> <p>„In Hongkong trat am 1. Juli 2020 ein Sicherheitsgesetz in Kraft, das für neue und nicht klar definierte Tatbestände der Sezession, Subversion, Terrorismus sowie Zusammenarbeit mit ausländischen Staaten Strafandrohungen bis zu lebenslanger Haft vorsieht. Auch Handlungen, die außerhalb des Territoriums von Hongkong von Ausländern begangen werden, stellt dieses Gesetz unter Strafe. Es kann nicht gänzlich ausgeschlossen werden, dass deutsche Staatsbürgerinnen und Staatsbürger in Hong Kong von Maßnahmen aufgrund des neuen Gesetzes betroffen werden; es gibt aber bislang keinen solchen Fall.“<sup>15</sup></p> <p><b><u>Österreich</u></b></p> <p>„Mit 1. Juli 2020 ist ein neues Sicherheitsgesetz in Kraft getreten. Handlungen, die außerhalb Hong Kongs (auch von Ausländern) begangen werden, sind von diesem Gesetz ebenfalls erfasst. Das Gesetz kann breit ausgelegt werden. Sie könnten gegen dieses Gesetz verstoßen, ohne es zu beabsichtigen. Politische Äußerungen, auch in den Sozialen Medien, könnten als relevant betrachtet werden. Wenn Sie vermuten, dass Sie gegen das Neue Sicherheitsgesetz verstoßen haben könnten, wird empfohlen von Reisen nach Hong Kong Abstand zu nehmen. Österreicherinnen und Österreicher in Hong Kong sollten die lokalen Medien verfolgen, und sich über die aktuelle Entwicklung informiert halten.“<sup>16</sup></p> |
| <b>Bevölkerung</b>                 | 7,5 Millionen   |

14 <https://www.smartraveller.gov.au/destinations/asia/hong-kong>

15 [https://www.auswaertiges-amt.de/de/ReiseUndSicherheit/hongkongsicherheit/200854#content\\_0](https://www.auswaertiges-amt.de/de/ReiseUndSicherheit/hongkongsicherheit/200854#content_0)

16 <https://www.bmeia.gv.at/reise-services/reiseinformation/land/hongkong/#:~:text=Aktuelle%20Hinweise,Sicherheitsstufe%20%20im%20ganzen%20Land.&text=f%C3%BCr%20%C3%96sterreicher%20Finnen%20empfohlen.&text=Einreise%20nach%20Hongkong%3A%20Seit%202001.05,Hongkong%20f%C3%BCr%20alle%20Reisenden%20m%C3%B6glich>





Hong Kong gilt neben New York, London, Tokyo, Singapur und Schanghai noch immer als eines der finanzstärksten Wirtschaftszentren der Welt. Auf einer Größe von ca. 1.100 Quadratkilometern, was etwa der Größe des Saarlandes entspricht, ist Hong Kong mit 7,3 Millionen Einwohnern dicht besiedelt. Die meisten Hong Konger sind Chinesen, gefolgt von Philippinern und Indonesiern. Hong Kong erwirtschaftete im Jahr 2022 ein Bruttoinlandsprodukt (BIP) von ca. USD 368,37 Milliarden.

In den letzten Jahren wurde Hong Kong allerdings eher von schlechten Nachrichten auf internationaler Ebene geprägt und der Ruf als erstklassiger Wirtschaftsstandort litt hierunter. Dies begann im Jahr 2019 mit gewalttätigen Protesten der Bevölkerung gegen die Hong Konger Regierung und damit auch indirekt gegen die Zentralregierung in Peking aufgrund eines neuen Auslieferungsgesetzes von Straftätern an andere Staaten und auch nach Festlandchina. Die Bevölkerung, darunter viele Einwohner die in den Jahrzehnten davor aus Festlandchina geflohen waren, befürchteten, dass dies das Tor zu einer mehr oder weniger willkürlichen Auslieferung dorthin öffnen würde. Die Proteste dauerten von Juni 2019 bis ins Frühjahr 2020, als Hong Kong mit dem Ausbruch der Covid Epidemie den nächsten Dämpfer erhielt. Die Folgen von Covid waren, dass die Grenze nach Festlandchina geschlossen wurde und bis heute mehr oder weniger geschlossen ist, dass fast sämtliche Flüge nach Hong Kong oder aus Hong Kong annulliert wurden und dass Hong Kong für Einreisende eine Quarantäne von bis zu drei Wochen einführt.



Dies führte dazu, dass die für die Hong Konger Wirtschaft so wichtigen chinesischen und internationalen Touristen ausblieben und dass Geschäftsreisende einen großen Bogen um Hong Kong machten. Nachdem Ende 2021 und Anfang 2022 andere Länder in Asien ihre Grenzen wieder öffneten, Hong Kong aber mehr oder weniger auf seiner Abschottungsstrategie beharrte, führte dies dazu, dass Mitarbeiter und Unternehmen in andere Standorte in Asien abwanderten, welche flexibler auf Covid reagierten. Bis Ende 2022 wurden dann die meisten Einreisebeschränkungen wieder zurückgefahren bzw. aufgehoben. Seit Februar 2023 sind Ein- und Ausreisen nach Hong Kong wieder ohne Einschränkungen möglich. Dies gilt auch für Reisen von Hong Kong nach Festlandchina und für Reisen von Festlandchina nach Hong Kong. Obwohl die Zentralregierung ihre Null-Covid-Politik am 7. Dezember 2022 aufgab, ist der Schaden bereits eingetreten und die Grenze zu Festlandchina ist noch immer mehr oder weniger geschlossen.

Von daher bleibt es abzuwarten, ob Hong Kong sich wieder so schnell erholen kann, wie zum Beispiel nach der SARS-Krise im Jahr 2003 oder der Finanzkrise im Jahr 2008, und ob Hong Kong den Ruf als erstklassigen Finanzstandort und Tor nach China neben den vielen Rivalen aufrecht erhalten kann, die sich in den letzten Jahren entwickelt haben, insbesondere Singapur

Formal ist Hong Kong ein Teil Chinas, allerdings in Form einer Sonderverwaltungszone, die sich selbst verwaltet. Regierungschef ist seit dem 1. Juli 2022 John Lee Ka-chiu, der einem Parlament vorsteht. Das Parlament kann zwar zu Teilen von der Bevölkerung gewählt werden, allerdings ist dessen Wahlmechanismus so angelegt, dass die pekingtreuen Kommunisten die Oberhand behalten. Als offizielle Landessprachen sind Chinesisch (Mandarin und Kantonesisch) und Englisch gleichberechtigt und der Hong Kong Dollar ist an den USD gekoppelt.

## **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 Festlandchina 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 Festlandchina unterscheidet. Zwar lehnt sich das chinesische Rechtssystem (inklusive Gesetze und Gerichtsaufbau) eher an das kontinentaleuropäische System an, jedoch 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 immer einen großen Teil des Rechtssystems ausmacht.

Der Gerichtsaufbau entspricht dem Aufbau in vielen anderen Ländern mit einem mehrstufigen Gerichtssystem. Der *Court of Final Appeal (CFA)* steht 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.

Allerdings sind Anfang 2022 zwei britische Richter des *CFA*, darunter der Präsident des Obersten Gerichtshofs des Vereinigten Königreichs, mit Verweis auf das sogenannte Nationale Sicherheitsgesetz und eine Erosion der politischen Freiheiten zurückgetreten. Die ehemalige Präsidentin des Obersten Gerichtshofs des Vereinigten Königreichs lehnte eine Wiederernennung zum *CFA* im August 2021 ebenso ab. Die verbleibenden ausländischen Richter, darunter einige ehemalige Oberste Richter des Vereinigten Königreichs, Australiens und Kanadas, dienen dem *CFA* jedoch weiterhin. 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. Hier treffen Ost auf 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 sich 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 interne Ressourcen, wenn zum Beispiel Mitarbeiter bereits in China längere Zeit gearbeitet haben oder externe Berater geschehen. 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. Dies liegt vor allem an den hohen Mietkosten, sowohl für Büros als auch für Privatwohnungen, was wiederum die Kosten für Mitarbeiter in die Höhe treibt, da diese oft einen Mietzuschuss fordern.

In Rankings, welche die wirtschaftliche Freiheit abzubilden versuchen, belegte Hong Kong über Jahrzehnte vordere Plätze und tauschte diese regelmäßig mit dem Dauerrivalen Singapur.

### ▪ *Index of Economic Freedom der Heritage Foundation*

Im *Index of Economic Freedom* belegte Hong Kong im Jahr 2020 mit 89,1 von 100 Punkten noch den zweiten Platz – direkt hinter Singapur. Damit hob sich Hong Kong deutlich vom weltweiten Durchschnitt ab.<sup>18</sup> Seit 2021 ist Hong Kong aber überhaupt nicht mehr vertreten.

Bei der Begründung der Entscheidung, Hong Kong (und Macau) aus dem Index zu streichen, stellte die Heritage Foundation fest, dass beide Sonderverwaltungsregionen zwar ihren Bürgern mehr wirtschaftliche Freiheit bieten, als dem Durchschnittsbürger Chinas zur Verfügung steht. Die Entwicklungen der letzten Jahre hätten aber eindeutig gezeigt, dass diese Politik letztlich von Peking aus gesteuert wird. Tatsächlich habe der Verlust an politischer Freiheit und Autonomie, den Hong Kong seit 2020 erlitt, diese Stadt in vielerlei Hinsicht fast nicht mehr von anderen großen chinesischen Handelszentren wie Schanghai und Peking zu unterscheiden gemacht.<sup>19</sup>

Hong Kong ist seither zusammen mit China gruppiert und liegt fast am Ende der Rangliste, zwischen Äthiopien und Äquatorialguinea, auf Platz 154.<sup>20</sup>

---

18 <https://www.heritage.org/index/pdf/2020/countries/hongkong.pdf>

19 <https://www.heritage.org/asia/commentary/hong-kong-no-longer-what-it-was>

20 <https://www.heritage.org/index/ranking>



- *Transparency International (Corruption Perceptions Index)*

Bei Transparency International (*Corruption Perception Index 2022*) erreicht Hong Kong den 12. von 180. Plätzen (von 180 Ländern) mit 76 Punkten und liegt damit in Asien nur hinter Singapur.<sup>21</sup>

- *Global Innovation Index*

Von 132 Ländern landet Hong Kong im Global Innovation Index auf Rang 14.<sup>22</sup> Dieser Index wird von der WIPO (World Intellectual Property Organization; Weltorganisation für geistiges Eigentum), welche seit 1974 eine Teilorganisation der Vereinten Nationen ist.

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.

So belegt Hong Kong etwa im *Democracy Index 2022* den 88. Platz unter 167 Ländern und Territorien mit einer Gesamtpunktzahl von 5,28 von 10 ein Allzeittief seit 2006, als der Indikator begann, und somit zum Beispiel hinter Liberia (86.) und der Ukraine (87.).<sup>23</sup>

## 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 relative 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, sodass 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*. Ca. 98 % aller Gesellschaften werden in dieser Form gegründet.

---

21 <https://www.transparency.org/en/cpi/2022/index/hkg>

22 <https://www.wipo.int/edocs/pubdocs/en/wipo-pub-2000-2022-section1-en-gii-2022-at-a-glance-global-innovation-index-2022-15th-edition.pdf>

23 <https://hongkongfp.com/2023/02/03/hong-kong-falls-to-88th-in-intl-democracy-index-as-think-tank-cites-civil-service-exodus/>



Bei einer *Limited Company* wird wiederum unterschieden, ob es sich um eine *Private Limited Company* handelt, welche weniger als 50 Gesellschafter umfassen kann. Sind mehr als 50 Gesellschafter beteiligt, so ist eine *Public Limited Company* zwingend, vergleichbar mit einer Aktiengesellschaft. Viele Unternehmen, die lokalen Superreichen („Tycoons“) 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 Direktoriums 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

## 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. Gegenstück ist eine „*Private Company Limited by Guarantee*“, welche allerdings zumeist nur für gemeinnützige Zwecke gegründet wird und von daher fast keine Rolle spielt. 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 bestehen, hinsichtlich einer Gründung durch zwei ausländische Partner oder einen ausländischen Partner und einen lokalen Partner in Hong Kong. Es gibt weiterhin keine Beschränkungen bezüglich der Anteile, die von den Partnern gehalten werden. 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 vier 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 ein 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. Eine Repräsentanz darf, wie der Name schon sagt, lediglich repräsentieren. Es ist der Repräsentanz nicht gestattet, Geschäfte durchzuführen, die auf Gewinnerzielung ausgerichtet sind. Von daher eignet sich eine Repräsentanz 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 *Private Limited Company*

Nachfolgendes beschränkt sich auf eine *Private Limited Company* („*Limited*“), die bei weitem populärste Gesellschaftsform.

#### 6.3.1. Übersicht

Die Organe einer *Limited* sind das *Direktorium* 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 Gesellschaftssekretär (*Company Secretary*) für jede Gesellschaft erforderlich, der für die Administration verantwortlich ist.

#### 6.3.2. Board of Directors

Das Direktorium (*board of directors*) 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 Direktorium führt die Geschäfte in alleiniger Verantwortung und ist nicht an Anweisungen der Gesellschafter gebunden. Den Gesellschaftern ist es bis auf wenige Ausnahmen nicht möglich, dem Direktorium Anweisungen zu geben oder in deren Handlungen einzugreifen.

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

### 6.3.3. Rechte und Pflichten eines Direktors und des Direktoriums

Die Rechte des Direktoriums leiten sich aus Gesetz und Satzung ab. Dies umfasst all diejenigen Rechte, die notwendig sind, um die Aufgaben des Direktoriums zu erfüllen.

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

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

Hält ein Direktor eine Entscheidung für wirtschaftlich nachteilig, sollte er dies in der Versammlung ansprechen und im Protokoll vermerken lassen, um seinen Widerspruch später ggf. nachweisen zu können. Je nach Satzung kann ein Direktor auch das Recht zur Einberufung einer Versammlung haben, wenn er Managemententscheidungen für wirtschaftlich nachteilig ansieht. Sollte dies nicht der Fall sein, kann der Direktor noch die Unterstützung der Gesellschafter suchen, die dann eine außerordentliche Versammlung des Direktoriums einberufen können, um ein Problem zu erörtern.

Hält ein Direktor 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 Direktoren haben Recht auf Offenlegung aller Informationen, die sie zum Erfüllen ihrer Aufgaben benötigen. Beispielsweise kann ein Direktor Zugriff auf Informationen zum Geschäftskonto, den Kontoauszügen und Gewinn- und Verlustrechnungen anfordern, um das Management sowie die Einhaltung des Geschäftsplans und des Budgets zu überwachen und die Unternehmenspolitik festzulegen. Das Direktorium benötigt die Genehmigung der Gesellschafter, um Anteile an der Gesellschaft zu verkaufen.

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

- Der Direktor 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 Direktor in eine schwierige Situation bringen. In diesem Fall ist der Direktor zuerst der Gesellschaft verpflichtet, in deren Direktorium er sitzt.

- Der Direktor darf seine Rechte nur zu deren rechtmäßigen Zweck ausüben.
- Interessenkonflikte (z.B. zwischen den Interessen der Gesellschaft und denen des Direktors) sind zu vermeiden. Ein Direktor darf keinen persönlichen Vorteil aus den Möglichkeiten der Gesellschaft oder seiner Position als Direktor ziehen. Das Gericht erwartet einen hohen Grad an Ehrlichkeit von Treuhändern. Verdeckte Gewinne, die ein Direktor in Ausübung seiner Position durch Ausnutzen der Möglichkeiten der Gesellschaft macht, ohne dies der Gesellschaft mitzuteilen, werden der Gesellschaft zugeschrieben.
- Grundsätzlich ist ein Direktor, der durch sein Handeln als Direktor der Gesellschaft einen Schaden zufügt, für diesen Schaden persönlich, unmittelbar und unbeschränkt haftbar. Es ist nur in begrenzten Fällen möglich, die Haftung für die Direktoren in der Satzung zu begrenzen. Alternativ bietet sich eine *D&O (Directors' and Officers' (D&O) Liability Insurance)* an. In einer Gesellschaft mit beschränkter Haftung ist nur die Haftung der Gesellschafter beschränkt.
- Jede Ausnahme oder Freistellung der Haftung des Direktors bezüglich Fahrlässigkeit, Nichterfüllung, Pflichtverletzung oder Vertrauensverletzung, gleich ob in Satzung oder in Vertrag, ist nichtig. Per Satzung kann eine Freistellung von der Haftung des Direktors für den Fall, dass in einem Gerichtsverfahren zu seinen Gunsten entschieden wird festgelegt werden. Ein darüberhinausgehender Schutz kann durch eine *D&O-Versicherung* erreicht werden.
- Darüber hinaus enthält die Companies Ordinance eine Anzahl an Sanktionen gegen Direktoren und Personen, die zwar nicht zum Direktor bestellt wurden, aber wie ein Direktor agieren (*Shadow Directors*).

#### 6.3.4. Ernennung und Abberufung eines Direktors

Sowohl Ernennung als auch Abberufung des Direktors 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 Direktors durch Abstimmung der Gesellschafter mit einfacher Mehrheit.

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

Ein Direktor kann durch einen einfachen Gesellschafterbeschluss abberufen werden. Die Gesellschaft muss das Handelsregister hiervon in Kenntnis setzen. Anders als bei der Ernennung, hat das Direktorium keine Kompetenz zur Abberufung eines Direktors. Um sicherzustellen, dass ein Direktor nicht gegen den Willen der Mehrheit der Gesellschafter im Amt bleibt, dürfen Gesellschaftsanteile kein höheres Abstimmungsrecht bezüglich der Abberufung eines Direktors 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 Direktor hat auf der Versammlung ein Rederecht. Auch darf er den Teilnehmern seine Sichtweise schriftlich mitteilen. Abhängig von den Umständen des Einzelfalles kann ein abgesetzter Direktor möglicherweise eine Entschädigung oder Schadensersatz verlangen. Abschließend ist festzuhalten, dass, falls der Direktor 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 Direktoren einer Hong Konger Gesellschaft. Stellt sich heraus, dass die Gesellschaft gegen Gesetze verstoßen hat und dies der oder die Direktoren wissen oder hätten wissen müssen, so können die Direktoren nicht nur für eine Verbindlichkeit der Gesellschaft in Haftung genommen werden, sondern es besteht darüber hinaus noch die Möglichkeit, dass die Direktoren 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 Direktoren 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, die Tochtergesellschaft dann 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 Sekretär zu führen ist.

Es gilt grundsätzlich, dass die Geschäftsführung ausschließlich den Direktoren einer Gesellschaft obliegt und Gesellschafter kein Mitspracherecht haben. Es ist allerdings möglich, dass die



Gesellschafter durch einen Gesellschafterbeschluss, der eine Zustimmung von mindestens 75 % der Kapitalanteile benötigt, den Direktoren Vorgaben machen, wie bestimmte Geschäfte zu führen sind. Jedoch ist es rechtlich vorgegeben, dass eine solche Vorgabe frühere Entscheidungen der Direktoren nicht ungültig machen kann. Sollten die Gesellschafter darüber hinaus mit der Geschäftsführung einzelner *Directors* nicht zufrieden sein, so können sie die betreffenden Direktor abberufen. Weiterhin gibt es Gerichtsentscheidungen, die besagen, dass im Falle der Handlungsunfähigkeit des Direktoriums das Recht auf Geschäftsführung an die Gesellschafter zurückfällt.

Das Gesetz führt darüber hinaus eine Reihe von Entscheidungen auf, die den Gesellschaftern und nicht dem Direktorium obliegen. Hierbei ist zwischen Beschlüssen der Gesellschafter zu unterscheiden, die einer einfachen Mehrheit bedürfen (*ordinary resolution*) und solcher, die einer qualifizierten Mehrheit von mindestens 75 % der Kapitalanteile erfordern (*special resolution*).

Anders als bei den Direktoren 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 ordentliche Gesellschafterversammlung (Annual General Meeting oder AGM) bezeichnet. Auf dieser muss zumindest beschlossen werden, dass die Bilanz geprüft und anerkannt wird, es müssen die Direktoren entlastet werden und es muss für das folgende Geschäftsjahr der Wirtschaftsprüfer bestellt werden. Weitere können auf der ordentlichen Gesellschafterversammlung sämtliche Entscheidungen getroffen werden, die den Gesellschaftern obliegen, zum Beispiel Auswechslung von Direktoren, etc.

Darüber hinaus können im Laufe eines Jahres weitere Gesellschafterversammlungen (*General Meeting*) stattfinden. Zu beachten ist, dass zu jeder Gesellschafterversammlung die Direktoren einzuladen sind. Um eine Gesellschafterversammlung abzuhalten, müssen die Gesellschafter die Direktoren ersuchen, die Gesellschafter dazu einzuladen. Lediglich wenn die Direktoren dem nicht nachkommen, können die Gesellschafter selbst eine Gesellschafterversammlung einberufen.

#### 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 notwendig sein werden.

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



Im Jahr 2017 trat in Hong Kong ein Anti-Monopolgesetz in Kraft. Dieses gilt allerdings ausdrücklich nicht für M&A Transaktionen, sodass die Einholung einer wettbewerbsrechtlichen Erlaubnis in Hong Kong entfällt.

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. Das ist eine Regierungsstelle die weltweit 40 Büros unterhält, unter anderem in Frankfurt, 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.

Außerdem gibt es in Berlin seit 2009 das *Hong Kong Economic and Trade Office (HKETO)*, verantwortlich für die Förderung der Wirtschafts- und Handelsbeziehungen Hongkongs zu acht mitteleuropäischen Ländern: Österreich, Tschechischen Republik, Deutschland, Ungarn, Polen, Slowakei, Slowenien und die Schweiz.

Das Büro ist dem *HKETO* in Brüssel, der offiziellen Vertretung der Hong Konger Regierung bei der EU, unterstellt. Da Hong Kong kein souveräner Staat ist, wurde im Februar 2009, zur Anerkennung des Sonderstatus Hong Kongs als Sonderverwaltungszone der Volksrepublik China und des *HKETO* Berlin, eine Verordnung des Deutschen Bundesrates erlassen. Die Verordnung gewährt dem *HKETO* Berlin alle diplomatischen Privilegien und Immunitäten.

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 beispielsweise betreffend der 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 Staatsbürgschaft erhalten können, um für bestimmte



Zwecke bei privaten Banken Darlehen zu erhalten. Weiterhin wurden zwei Staatsfonds aufgesetzt (*SME Export Marketing Fund* und *der SME Development Fund*) welche mit insgesamt ca. EUR 4 Milliarden 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. 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 Zentralregierung in Peking, welche auch gemeinsam die Regularien für Flüge zwischen Hong Kong und Festlandchinesischen 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. Die maximal bezahlbare Lohnsteuer für gutverdienende Mitarbeiter (ab ca. HKD 300.000 brutto im Jahr) liegt bei maximal 15 %.

## 8.2. Rechtliche Grundlagen

Grundlage des Hong Konger Arbeitsrechts ist die *Employment Ordinance* (EO), die im Jahr 1997 in Kraft trat. Dieses Gesetz ist davon geprägt, dass es viele Teile des Arbeitsverhältnisses überhaupt nicht oder nur rudimentär regelt, wohingegen 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 auch 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, um den besten Kandidaten herauszufiltern, empfiehlt sich aber nur für Führungspositionen. Ein Headhunter in Hong Kong verlangt in der Regel eine Gebühr von drei bis fünf Monatsgehältern des zukünftigen Mitarbeiters. Bei der Einschaltung eines Headhunters ist darauf hinzuwirken, 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. Es wird ein Tag pro Jahr zusätzlich gewährt, bis das Maximum von 14 Tagen pro Arbeitsjahr erreicht worden ist. Allerdings ist zu beachten, dass der Jahresurlaub erarbeitet werden muss, das heißt, dass für jedes Jahr der Jahresurlaub immer erst im Folgejahr gewährt wird. 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.

Zudem wurde im Zuge der Covid Krise das Arbeitsgesetz dahingehend geändert, dass Zeiten, die Arbeitnehmer in Quarantäne verbringen als Krankheitstage gelten.

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.

Ab 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 auch mündlich kündigen können (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, ein Kündigungsgrund 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: eine Partei kann 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.

Ein Grund für eine außerordentliche Kündigung liegt seit einer Änderung der EO im Jahr 2022 zudem vor, wenn der Arbeitnehmer trotz einer Aufforderung zur Impfung durch den Arbeitgeber einer solchen nicht innerhalb von 56 Tagen nachkommt. Der Arbeitnehmer kann dann als unfähig angesehen werden seiner Arbeitspflicht nachzukommen. Eine Aufforderung muss schriftlich erfolgen und alle Arbeitnehmer in der gleichen oder ähnlichen Person gleichermassen betreffen. Der Arbeitnehmer muss dann innerhalb von 56 Tagen nachweisen, dass er der Aufforderung nachgekommen ist oder er von der Impfpflicht befreit bzw. ausgenommen ist.

## 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  $\frac{2}{3}$  des letzten monatlichen Bruttogehalts des Arbeitnehmers pro Beschäftigungsjahr, maximal jedoch  $\frac{2}{3}$  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 Welt-einkommensprinzip, welches in anderen Ländern angewandt wird und welches dazu führt, dass eine Gesellschaft jeglichen Gewinn, der irgendwo auf der Welt erzielt wird (ggf. 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 HKD 2 Millionen Gewinn. Dies bedeutet, dass die ersten HKD 2 Millionen Gewinn einer Firma einer Besteuerung von 8,25 % unterliegt. Der darüberhinausgehende Gewinn wird im allgemeinen Steuersatz von 16,5 % versteuert.



### 9.3. Onshore- Offshore Besteuerung

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 Voraussetzungen für die Steuerbehörde nach Section 14 IRO für eine Besteuerung sind, 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 der 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 der 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. 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 8,25 %/16,5 % aus, entscheidet das Gericht allerdings, dass Offshore Gewinne gegeben sind, so waren diese in der Vergangenheit nicht steuerpflichtig und der Steuerpflichtige konnte den gesamten Gewinn Netto vereinnahmen.

Auf Druck durch die Europäische Union, die eine Lücke der Besteuerung hinsichtlich Offshore-Einnahmen befürchtete, trat am 1. Januar 2023 die neue *Foreign Sourced Income* („FSIE“)-Regelung in Kraft. Diese regelt die Besteuerung von bestimmten Arten von passiven Offshore-Einnahmen, wie Zinserträge, Dividenden, Beteiligungsveräußerungsgewinne und IP-Einkünfte in Hong Kong.

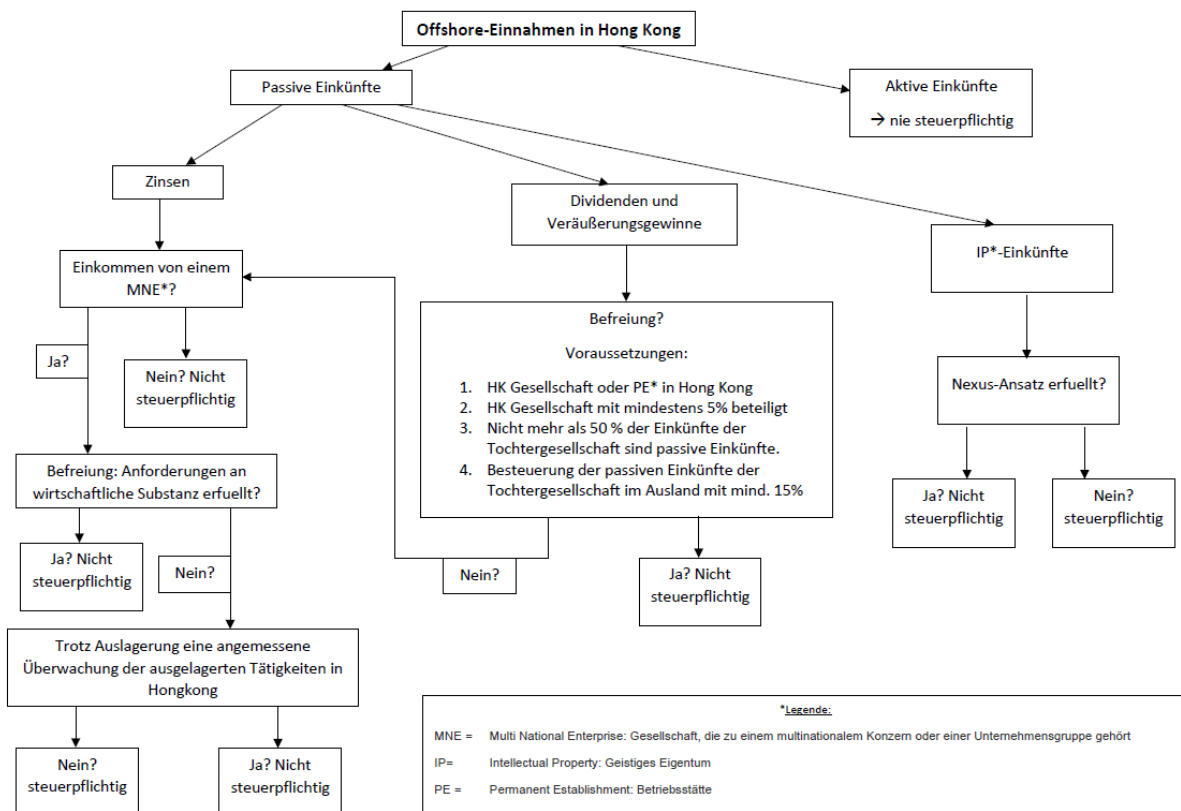
Für Nicht-IP-Einkünfte ist es für eine Besteuerung Voraussetzung, dass das Einkommen in Hongkong von einer Einheit eines multinationalen Unternehmens (MNE) unabhängig von ihren Einnahmen oder ihrer Vermögensgröße erzielt wird. Nicht erfasst sind also eigenständige lokale Hongkonger Gesellschaften oder natürliche Personen. Dennoch sind allerdings passive Offshore-Einkünfte einer MNE Gesellschaft auch in der Zukunft steuerfrei, wenn die Gesellschaft über ausreichend Substanz in Hong Kong verfügt, was regelmäßig über die Anzahl der lokalen Mitarbeiter, einem eigenen physischen Büros in Hong Kong und Anhand der Kosten für Betriebsausgaben in Hong Kong definiert wird. Für reine Kapitalbeteiligungsgesellschaften gelten allerdings etwas reduzierte Bedingungen an die Anforderungen für die Substanz.

Selbst wenn allerdings die Gesellschaft die Anforderungen an eine ausreichende Substanz in Hong Kong nicht erfüllen kann, so können die passiven Offshore-Einkünfte in Hong Kong steuerfrei sein, wenn eine ausreichende Überwachung der Geschäftstätigkeiten der Gesellschaft (also das Management) in Hong Kong vorgenommen wird, da dann das Geschäftsrisiko in Hong Kong verbleibt.

Daneben gibt es weitere Ausnahmen für Dividendeneinkünfte und Veräußerungsgewinne, die keiner Besteuerung in Hong Kong unterliegen. Dies ist der Fall, wenn die Anlegergesellschaft eine in Hongkong ansässige Person oder eine nicht in Hongkong ansässige Person, die eine Betriebsstätte in Hongkong hat, ist, die Hong Kong Gesellschaft mindestens 5 % der Anteile an der Tochtergesellschaft hält und nicht mehr als 50 % der von der Tochtergesellschaft erzielten Einkünfte passive Einkünfte sind. Weiterhin gilt die Befreiung nicht, wenn die Besteuerung der passiven Einkünfte im Ausland einem Regelsteuersatz von unter 15 % unterliegt.

Bezüglich IP-Einkünften gilt für die Besteuerung der von der OECD (Organisation für wirtschaftliche Zusammenarbeit und Entwicklung) übernommene Nexus-Ansatz.

Angesichts der Vielzahl der Ausnahmen, bekommt man den Eindruck, dass der Hongkonger Gesetzgeber den kleinsten möglichen Nenner gesucht hat, um auf der einen Seite den Anforderungen der Europäischen Union nachzukommen und zugleich andererseits aber die Regeln zur Offshore-Besteuerung in Hong Kong möglichst unangetastet zu lassen.



## 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.
- Befreite Offshore- und Onshore-Zinseinkünfte sind nicht steuerpflichtig, solange das Verleihen von Geld nicht der Unternehmenszweck oder einer der Hauptunternehmenszwecke ist (Banken und Versicherungen).
- Befreite Offshore- und Onshore-Einkünfte aus Kapitalvermögen sind nicht steuerpflichtig. Das heißt, wenn Anteile, Aktien oder andere Beteiligungen mit Gewinn verkauft werden, ist dieser Gewinn steuerfrei.
- Befreite Offshore- und Onshore-Dividendensind 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 Einkommenssteuer, während das Einkommen von Selbstständigen und von Firmen der *Profits Tax* unterliegt.

Die Einkommenssteuer 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 Einkommenssteuer 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 2022/23 ist wie folgt:

| Chargeable income stages     | Rate per stage<br>Maximum | Tax per stage |
|------------------------------|---------------------------|---------------|
| On the first HKD 50.000      | 2 %                       | HKD 1.000     |
| HKD 50.001 to 100.000        | 6 %                       | HKD 3.000     |
| HKD 100.001 to 150.000       | 10 %                      | HKD 5.000     |
| HKD 150.001 to 200.000       | 14 %                      | HKD 7.000     |
| Remainder, above HKD 200.001 | 17 %                      |               |

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

Auf ein Einkommen von HKD 150.000 würden somit  $(1.000 + 3.000 + 5.000 =)$  HKD 9.000 an Einkommenssteuer 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 HKD 75.000 (ca. EUR 9.750) 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 HKD 75.000 und HKD 3 Millionen (ca. EUR 390.000) haben. Der *District Court* ist mit einem Berufsrichter besetzt und ist daneben noch originär zuständig für Streitigkeiten und Familienrechtsangelegenheiten.
- *Court of First Instance*: Der *Court of First Instance* ist das Gericht, welches für Klagen über einem Wert von HKD 3 Millionen 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 von China 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 Schiedsgerichtstreitigkeiten 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 auch 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 auflaufende 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        | <a href="http://hongkong.diplo.de/hk-de/">hongkong.diplo.de/hk-de/</a> | Schweizerisches Generalkonsulat Hong Kong | in <a href="http://eda.admin.ch/hongkong">eda.admin.ch/hongkong</a> |
| Österreichisches Generalkonsulat Hong Kong | <a href="http://bmeia.gv.at/gk-hongkong/">bmeia.gv.at/gk-hongkong/</a> |   |   |

### 11.2. Handelskammern/Ländervertretungen

|                     |  |  |  |
|---------------------|--|--|--|
| AHK Hong Kong       | <a href="http://hongkong.ahk.de">hongkong.ahk.de</a>   | Swiss Chinese Chamber of Commerce in Hong Kong | <a href="http://swisscham.org/hongkong/">swisscham.org/hongkong/</a> |
| Advantage Hong Kong | Austria <a href="http://advantageaustria.org/cn/service-center/Buero-Hongkong.en.html">advantageaustria.org/cn/service-center/Buero-Hongkong.en.html</a> |  |  |

### 11.3. Ministerien und Behörden

|                           |  |                   |  |
|---------------------------|--|-------------------|--|
| Companies Registry        | <a href="http://www.cr.gov.hk">www.cr.gov.hk</a>     | Labour Department | <a href="http://www.labour.gov.hk">www.labour.gov.hk</a> |
| Inland Revenue Department | <a href="http://www.ird.gov.hk">www.ird.gov.hk</a>   | Justizministerium | <a href="http://www.judiciary.hk">www.judiciary.hk</a>   |
| Immigration Department    | <a href="http://www.immd.gov.hk">www.immd.gov.hk</a> |                   |  |

### 11.4. Organisationen der Schiedsgerichtsbarkeit

|  |  |
|--|--|
| Hong Kong International Arbitration Centre | <a href="http://www.hkiac.org">www.hkiac.org</a> |
|--|--|



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

|                          |  |
|--------------------------|--|
| <b>AUTOR</b>             | <b>Stefan Schmierer, LL.M</b><br>Rechtsanwalt (Rechtsanwaltskammer Stuttgart)<br>Solicitor (Hong Kong)   |
| <b>KANZLEI</b>           | <b>RAVENS-CROFT &amp; SCHMIERER Solicitors Notary Rechts-anwälte</b>   |
| <b>ANSCHRIFT</b>         | 22nd Floor, Bupa Centre<br>141 Connaught Road West<br>Sai Ying Pun Central<br>Hong Kong  |
| <b>TELEFON (Mobil)</b>   | +852 9229 6603   |
| <b>TELEFON (Kanzlei)</b> | +852 2388 3899   |
| <b>EMAIL</b>             | <a href="mailto:sschmierer@rs-lawyers.com.hk">sschmierer@rs-lawyers.com.hk</a><br><a href="mailto:schmierer@adwa-law.com">schmierer@adwa-law.com</a> |
| <b>WEBSEITE</b>          | <a href="http://www.rs-lawyers.com.hk">www.rs-lawyers.com.hk</a><br><a href="http://www.adwa-law.com">www.adwa-law.com</a>                           |
| <b>YOUTUBE</b>           | <a href="http://www.youtube.com/c/RavenscroftSchmierer">www.youtube.com/c/RavenscroftSchmierer</a>   |
| <b>LINKEDIN</b>          | <a href="http://www.linkedin.com/company/rs-lawyers">www.linkedin.com/company/rs-lawyers</a>   |
| <b>NEWSLETTER</b>        | <a href="http://www.rs-lawyers.com.hk/subscribe">www.rs-lawyers.com.hk/subscribe</a>   |



## III. Indien

### Inhaltsverzeichnis – Indien

|            |   |           |
|------------|---|-----------|
| <b>1.</b>  | <b>Allgemeine Landesübersicht Indien</b> .....  | <b>62</b> |
| 1.1.       | Staat .....   | 64        |
| 1.2.       | Bevölkerung .....   | 65        |
| 1.3.       | Wirtschaft .....  | 65        |
| <b>2.</b>  | <b>Wussten Sie schon, dass? Rechtliche landesspezifische Besonderheiten in Indien</b><br>.....                                  | <b>66</b> |
| <b>3.</b>  | <b>Wie ist das Rechtssystem Indiens einzuordnen?</b> .....  | <b>66</b> |
| <b>4.</b>  | <b>Welchen kulturellen Hintergrund muss ein Investor in Indien berücksichtigen?</b>   | <b>67</b> |
| <b>5.</b>  | <b>Welche internationalen Rankings sind für Indien von Bedeutung?</b> .....   | <b>68</b> |
| <b>6.</b>  | <b>Wie kann ein Markteintritt in Indien erfolgen? Gesellschaftsformen und Struktur<br/>der Geschäftsleitung in Indien</b> ..... | <b>69</b> |
| 6.1.       | Einstieg in den indischen Markt .....   | 69        |
| 6.2.       | Die Gründung einer Tochtergesellschaft .....  | 70        |
| 6.3.       | Die Struktur der Private Limited .....  | 71        |
| 6.4.       | Joint Venture und Übernahme .....   | 71        |
| <b>7.</b>  | <b>Gibt es in Indien Investitionsförderungen?</b> .....   | <b>72</b> |
| <b>8.</b>  | <b>Was ist im indischen Arbeitsrecht zu beachten?</b> .....   | <b>72</b> |
| 8.1.       | Arbeitsgesetze und Arbeitsvertrag.....  | 73        |
| 8.2.       | Lohn und Gehalt.....  | 74        |
| 8.3.       | Arbeitszeit und freie Tage.....   | 74        |
| 8.4.       | Dauer und Beendigung des Arbeitsverhältnisses .....   | 75        |
| 8.5.       | Sozialleistungen .....  | 76        |
| 8.6.       | Ausländische Arbeitnehmer .....   | 76        |
| <b>9.</b>  | <b>Wie ist das Steuerrecht in Indien aufgebaut?</b> .....   | <b>77</b> |
| 9.1.       | Einkommensteuer und Körperschaftsteuer.....   | 78        |
| 9.2.       | Umsatzsteuer .....  | 79        |
| 9.3.       | Grundsteuer .....   | 79        |
| <b>10.</b> | <b>Welche Möglichkeiten der Streitbeilegung bestehen in Indien?</b> .....   | <b>80</b> |
| 10.1.      | Die indische Gerichtsbarkeit.....   | 80        |
| 10.2.      | Vertragliche Gestaltungsmöglichkeiten .....   | 81        |



---

|            |  |           |
|------------|--|-----------|
| 10.3.      | Schiedsgerichtsbarkeit .....   | 82        |
| <b>11.</b> | <b>Welche Websites über Indien bieten weitere Informationen an?.....</b> | <b>84</b> |
| 11.1.      | Botschaften und Konsulate .....  | 84        |
| 11.2.      | Handelskammern/Ländervertretungen.....                                   | 84        |
| 11.3.      | Indische Ministerien und Behörden.....                                   | 84        |
| 11.4.      | Organisationen der Schiedsgerichtsbarkeit in Indien.....                 | 84        |
| <b>12.</b> | <b>Wie kann die ADWA-Kanzlei in Indien kontaktiert werden?.....</b>      | <b>85</b> |



# 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

|                      |   |
|----------------------|---|
| <b>Land</b>          | Republik Indien (Republic of India, in Hindi: Bharatiya Ganarajya)  |
| <b>Lage in Asien</b> | 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   |
| <b>Staatsform</b>    | Föderale parlamentarische Demokratie, Premierminister in 2023: Narendra Modi (BJP)  |
| <b>Hauptstadt</b>    | Neu-Delhi   |
| <b>Landessprache</b> | 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 <sup>24</sup> . |
| <b>Amtssprache</b>   | auf Bundesebene: Hindi und Englisch, in zahlreichen Bundesstaaten weitere Sprachen  |
| <b>Währung</b>       | Indische Rupie (INR) (0,011 EUR)  |

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



|  |   |
|--|---|
| <b>Devisenkontrollen</b>               | Die indische Rupie ist frei konvertibel, Ein- und Ausfuhr sind jedoch beschränkt. |
| <b>Bruttoinlandsprodukt / Wachstum</b> | 2022: USD 3.470 Milliarden / 6,8 % <sup>25</sup>                                  |
| <b>Bruttoinlandsprodukt pro Kopf</b>   | 2022: ca. USD 2.470 <sup>26</sup>   |
| <b>Inflation</b>                       | 2022: 6,9 % <sup>27</sup>   |
| <b>Bevölkerung</b>                     | 1,41 Milliarden   |
| <b>Körperschaftsteuersatz</b>          | 25 % bei einem Umsatz von bis zu INR 4 Mrd., 30 % darüber hinaus, zzgl. Zuschläge |

---

25 <https://www.imf.org/en/Countries/IND>

26 <https://www.imf.org/en/Countries/IND>

27 <https://www.imf.org/en/Countries/IND>



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 um etwa 5 cm weiter nach Asien hinein.

## 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 bzw. Königin als Staatsoberhaupt zu haben – ohne Indien, „*The Jewel in the Crown*“, hätte das Commonwealth keinen Sinn gemacht.<sup>29</sup>

Indien hat eine föderale Verfassung, mit einer Bundesebene (*union*) und Landesebene (*state*). 28 Bundesländer<sup>30</sup> (*states*), jedes mit eigenem Regierungschef (*chief minister – CM*), Parlament (*legislative assembly – LA*) und Gerichten, sowie 8 Bundesterritorien (*union territories*), teils mit, teils ohne

28 <https://www.cia.gov/the-world-factbook/countries/india/>

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

30 Hier wird die in Deutschland und Österreich vertraute bundesstaatliche Terminologie verwendet.





Parlament, bilden den Staatskörper – darunter auch Delhi,<sup>31</sup> das nationale Hauptstadtgebiet (*National Capital Territory – NCT*), in dem die Bundesregierung (*council of ministers*) ihren Sitz hat.<sup>32</sup>

## 1.2. Bevölkerung

Mit ca. 1,41 Mrd. Einwohnern ist Indien das zweitgrößte Land der Welt knapp hinter China (1,44 Mrd.), aber mit deutlich kleinerem Territorium (3,3 Mio. km<sup>2</sup> statt 9,6 Mio. km<sup>2</sup>). Entsprechend liegt die Bevölkerungsdichte mit über 400 Einwohnern pro km<sup>2</sup> 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 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. USD 3,47 Billionen oder ca. USD 2.470 pro Kopf. Korrigiert nach Kaufkraft liegen die Werte mehr als dreimal so hoch.<sup>33</sup> Die Wachstumsraten des Bruttoinlandsproduktes seit 2015 waren recht hoch,

31 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.

32 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.

33 <https://www.imf.org/en/Publications/WEO/weo-database/2022/October/weo-report?c=512,914,612,171,614,311,213,911,314,193,122,912,313,419,513,316,913,124,339,638,514,218,963,616,223,516,918,748,618,624,522,622,156,626,628,228,924,233,632,636,634,238,662,960,423,935,128,611,321,243,248,469,253,642,643,939,734,644,819,172,132,646,648,915,134,652,174,328,258,656,654,336,263,268,532,944,176,534,536,429,433,178,436,136,343,158,439,916,664,826,542,967,443,917,544,941,446,666,668,672,946,137,546,674,676,548,556,678,181,867,682,684,273,868,921,948,943,686,688,518,728,836,558,138,196,278,692,694,962,142,449,564,565,283,853,288,293,566,964,182,359,453,968,922,714,862,135,716,456,722,942,718,724,576,936,961,813,726,199,733,184,524,361,362,364,732,366,144,146,463,528,923,738,578,537,742,866,369,744,186,925,869,746,926,466,112,111,298,927,846,299,582,487,474,754,698,&s=PPPGDP,&sy=2020&ey=2027&ssm=0&scsm=1&sc=0&ssd=1&ssc=0&sic=0&sort=country&ds=.&br=1>



fluktuierten jedoch erheblich, nicht zuletzt aufgrund der Covid-19-Pandemie (8,0 % – 8,3 % – 7,0 % – 6,5 % – 3,7 % – -6,6 % – 8,7 % – 6,8 %).<sup>34</sup>

Die indische Rupie (internationales Kürzel: INR bzw. ₹, in Indien auch: Re. 1 bzw. Rs. 2) ist frei konvertibel, Stand 1. Januar 2023 gilt EUR 1,00 = INR 88,52 bzw. CHF 1,00 = INR 89,44. 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 eine Großbank (*authorised dealer*) abgewickelt werden. Tochterfirmen ausländischer Unternehmen können ihre Gewinne allerdings ohne zusätzliche Genehmigung repatriieren. Die Inflationsrate sank von 4,9 % in 2015 auf 3,4 % in 2018, stieg aber bis auf 6,2 % in 2020 und liegt in 2022 bei 6,9 %.<sup>35</sup>

## 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.

In Steuerelementen 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

34 <https://www.imf.org/en/Countries/IND>

35 <https://www.imf.org/en/Countries/IND>



Gerichtsentscheidungen können noch ein zumindest faktisches Präjudiz abgeben, und daher mittelbar sogar das europäische Recht, soweit englische Gerichte es (vor dem Brexit) herangezogen haben.

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, ohne Heranziehung des Gesetzes, 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 meist 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 („ich



fliege noch heute ab“). 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 entgegengestrecken, das weckt in traditionelleren Kreisen Unbehagen.

Indien ändert seit mehreren Jahren die anglierten 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 anglierte 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.



- *Index of Economic Freedom der Heritage Foundation*  
Im *Index of Economic Freedom* der Heritage Foundation (2022) belegt Indien, leider, nur den Platz Nr. 131 von 177, mit 53,9 Punkten in der Kategorie „mostly unfree“.<sup>36</sup>
- *Transparency International (Corruption Perceptions Index)*  
Auf einem akzeptablen Mittelplatz rangiert Indien bei Transparency International (*Corruption Perceptions Index 2022*), nämlich Platz Nr. 85 (von 180) mit 40 Punkten.<sup>37</sup>
- *Global Innovation Index*  
Und schließlich landet Indien derzeit (2022) im Global Innovation Index auf Nr. 40 und innerhalb der 36 Länder in der Gruppe mit „Einkommen der unteren Mittelklasse“ auf Rang 1!<sup>38</sup>

## 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 verhandelbar, 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 auch zu beachten, dass zu enge Bindungen ungewollt eine indische Betriebsstätte schaffen können, 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 als direkte Auslandsinvestition (*foreign direct investment – FDI*) einer Genehmigung der Zentralbank RBI gemäß dem *Foreign Exchange Management Act (FEMA) 1999* und darauf basierenden Rechtsverordnungen und Verwaltungsvorschriften. Eine Repräsentanz darf nur PR, Kontaktpflege und Geschäftsanbahnung betreiben, eine Zweigniederlassung auch Vertrieb und andere Tätigkeiten, die auch die Muttergesellschaft wahrnimmt, aber keine (industrielle) Produktion, und das Projektbüro betreut längerfristige Bau- und Infrastrukturprojekte. Zweigstelle und Projektbüro begründen grundsätzlich eine Betriebsstätte und damit Steuerpflicht in Indien. In

36 <https://www.heritage.org/index/ranking>

37 <https://www.transparency.org/en/cpi/2022>

38 <https://www.globalinnovationindex.org/gii-2022-report#>



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, 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 zu 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.<sup>39</sup> 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 Gesellschaft kann die Veräußerung verbieten und der Gesellschaftsvertrag weitere Einschränkungen vorsehen, etwa ein Vorkaufsrecht der anderen Gesellschafter. 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 durch ein Wertgutachten der Marktwert bestimmt werden, der nicht unterschritten werden darf.

---

39 <https://www.mca.gov.in/mcafoportal/viewCompanyMasterData.do>





### 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 Direktorium 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 Direktoren haben, empfehlenswert ist eine ungerade Zahl, also mindestens drei. Direktoren dürfen ihr Amt erst antreten, wenn sie eine Identifikationsnummer (*director identification number – DIN*) erhalten haben. Mindestens ein Direktor muss in Indien ansässig, aber nicht zwingend indischer Staatsbürger sein. Das Direktorium 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 Direktorium vertritt die *Private Limited* nach außen. Einem oder mehreren Direktoren kann Alleinvertretung erteilt werden, ein Direktor oder mehrere können Geschäftsführer für die laufenden Angelegenheiten (*managing director*) sein. Andere Gestaltungen sind ebenfalls möglich (*whole time director, manager* ohne Sitz im Direktorium, die Flexibilität ist groß. Größere Gesellschaften (ab INR 100 Mio. Kapital = EUR 1,13 Mio. bzw. CHF 1,12 Mio.) 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 externer Dienstleister zu bedienen.

### 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 langfristige 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 durch ein Wertgutachten 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 zudem u.a. 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 oder EFTA. Indien hat 2016 zahlreiche Investitionsschutzabkommen, u.a. mit den D-A-CH-Ländern, gekündigt. Seit dem 17. Juni 2022 verhandeln die EU und Indien wieder über ein Freihandelsabkommen und ein Investitionsschutzabkommen.

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. In einigen Branchen, vor allem Telekommunikation, Rüstungsgüter, Banken und Versicherungen, gilt weiter eine Obergrenze für ausländische Beteiligungen.

Bei der Kontrolle ausländischer Investitionen unterscheidet man zwei Verfahren, einen Automatismus (*automatic route*), bei dem keine ausdrückliche Genehmigung von Regierung oder Zentralbank erforderlich ist, und die Regierungsgenehmigung (*government route*). Einzelne Branchen unterliegen einem Mischverfahren – Automatismus bis 49 %, Regierungsgenehmigung für höhere 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 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. 424 Sonderwirtschaftszonen mit 5.620 Unternehmen sind bisher genehmigt worden, 270 Sonderwirtschaftszonen werden aktuell betrieben.<sup>40</sup> 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.

---

40 <http://www.sezindia.gov.in/>





## 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. Das indische Parlament hat jedoch vier Gesetzbücher verabschiedet, die 29 Bundesgesetze zusammenfassen, verkündet sind und nach Erlass der ausführenden Landesverordnungen alsbald 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 recht hohem Schutzniveau. Das gilt insbesondere für gering verdienende Arbeitnehmer und für das klassische produzierende Gewerbe (*Industrial Disputes Act, 1947*; *Factories Act, 1948*). 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 der sexuellen Belästigung von Frauen 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 ist ein lokales staatliches 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. INR 10.000 pro Monat, entsprechend ca. EUR 113 bzw. CHF 112). Allerdings wird der *Code on Wages, 2019*, sobald er vollständig in Kraft ist, die Bundesregierung ermächtigen, bundesweite Mindestlöhne festzusetzen. 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. Angestellte Gehälter enthalten regelmäßig über das Grundgehalt hinaus einen hohen Anteil von steuerfreien Zulagen. 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 neun Stunden pro Tag bzw. 48 Stunden pro Woche (*Factories Act, 1948*; die *Shops and Establishments Acts* der Länder variieren etwas). Zusätzliche Arbeit ist als Überstunden (*overtime*) mit dem doppelten Gehalt zu vergüten. Die Zahl der zulässigen Überstunden ist in den verschiedenen Arbeitsgesetzen begrenzt, in unterschiedlicher Höhe (*Factories Act, 1948*: zwölf Stunden pro Woche bzw. 50 Stunden pro Quartal).

Zu den arbeitsfreien Tagen enthalten die Gesetze oft erstaunlich detaillierte Regelungen. Vorgeschieden 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.

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 Holi im Frühjahr sowie 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 genießen gemäß *Industrial Disputes Act, 1947*, Werkstätige (*workmen*) in einem Gewerbebetrieb (*industry*). „Gewerbebetrieb“ sind praktisch alle Betriebs- oder Arbeitsstätten, auch reine Dienstleister oder Verwaltungseinheiten. 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 muß 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 ebenfalls gerichtlich überprüft wird. Bei Rechtsfehlern kann das Arbeitsgericht anordnen, daß der Arbeitnehmer weiter bzw. wieder zu beschäftigen ist. 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 Arbeitsvertrag – eine ordentliche Kündigung ist regelmäßig unter Einhaltung der vereinbarten Kündigungsfrist bzw. Entrichtung des auf die Kündigungsfrist entfallenden Gehaltes ohne Angabe von Gründen möglich. Die meisten *Shops and Establishments Acts* der Bundesländer schreiben 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 INR 21.000. 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 für Arbeitnehmer mit einem monatlichen Grundgehalt bis zu INR 15.000 (ca. EUR 169 bzw. CHF 167). 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 versicherungspflichtig werden; die Versicherungspflichtgrenze in der staatlichen Altersversorgung gilt für sie nicht. Aus Deutschland entsandte Arbeitnehmer bleiben gemäß dem deutsch-indischen Sozialversicherungsabkommen<sup>41</sup> 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, egal aus welchem Grund (Kündigung, Arbeitsplatzwechsel, Rente oder Tod), 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 INR 1.625 Mio. pro Jahr.

41 [https://www.bgbl.de/xaver/bgbl/start.xav#\\_bgbl\\_%2F%2F\\*%5B%40attr\\_id%3D%27bgbl212s0586.pdf%27%5D\\_1599992456856](https://www.bgbl.de/xaver/bgbl/start.xav#_bgbl_%2F%2F*%5B%40attr_id%3D%27bgbl212s0586.pdf%27%5D_1599992456856)



Familienmitglieder erhalten ein Angehörigenvisum – die Beschäftigungsmöglichkeiten für mitreisende Ehepartner sind beschränkt. Ein Geschäftsvisum ist grundsätzlich nicht für einen Daueraufenthalt gedacht, sondern für kürzere, auch häufigere Reisen – in jüngster Zeit wird dies jedoch zunehmend flexibler gehandhabt. 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, den ununterbrochenen Aufenthalt in Indien oder die Gesamtaufenthaltsdauer während eines Jahres ankommt.

Entsante Arbeitnehmer, die mehr als die Hälfte des Jahres (183 Tage) in Indien verbringen, können ab dem 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 binnen 18 Monaten mindestens INR 100 Mio. bzw. binnen 36 Monaten INR 250 Mio. mitbringen und mindestens 20 Arbeitsplätze für Inder schaffen – 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, 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 Taxes* 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 INR 4 Mrd., 30 % darüber hinaus. Hinzu kommt ein Aufschlag (*surcharge*) von 7 % der Steuer bei einem Einkommen von INR 10-100 Mio. bzw. 12 % bei einem Einkommen über INR 100 Mio., sowie eine Abgabe für Gesundheit und Erziehung (*health and education cess*) von 4 % der Steuer nebst Aufschlag. 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 INR 10 Mio. (ca. EUR 113 Tausend bzw. CHF 112 Tausend) bzw. INR 100 Mio. 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, Dividenden 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 strenggenommen 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 101<sup>st</sup> 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 meist rasch erlassen werden, auch ohne Anhörung der Gegenseite (*ex parte*), und dann, angesichts der langen Dauer der Hauptverfahren, praktisch 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 gerne und genüsslich die Schwachpunkte der Parteiargumente.

Die allgemeine indische Gerichtsbarkeit ist 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 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 EUR 100 betragen, die Stars der Branche berechnen in großen Fällen EUR 10.000 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. Oft ist es erforderlich, für die wichtigen Verhandlungstermine zusätzlich einen sog. *Senior Advocate* zu engagieren, dessen Renommee oft erforderlich ist, um den Argumenten die erforderliche Durchschlagskraft zu verleihen.

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 indischen Gerichte prüfen 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 den von ihnen bestimmten Schiedsrichtern zu überlassen. Rechtsgrundlage ist der *Arbitration and Conciliation Act, 1996*. Das Gesetz folgt im Wesentlichen dem Modellgesetz der Kommission der Vereinten Nationen für internationales Handelsrecht (*United Nations Commission on International Trade Law – UNCITRAL*).<sup>42</sup> 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.

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 170 Ländern vollstreckt werden, denn Indien ist Mitglied der New Yorker Konvention zur Anerkennung und Vollstreckung ausländischer Schiedssprüche von 1958<sup>43</sup> 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 nur wenige formale Einwände oder, wiederum, der Verstoß gegen wesentliche Grundsätze des indischen Rechts entgegenhalten (*secs. 48, 57*

42 [https://uncitral.un.org/en/texts/arbitration/modellaw/commercial\\_arbitration](https://uncitral.un.org/en/texts/arbitration/modellaw/commercial_arbitration)

43 [https://uncitral.un.org/en/texts/arbitration/conventions/foreign\\_arbitral\\_awards](https://uncitral.un.org/en/texts/arbitration/conventions/foreign_arbitral_awards)



*Arbitration and Conciliation Act, 1996*); tendenziell sind internationale Schiedssprüche schwerer gerichtlich anzugreifen als indische.

Mit einer 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*).



## 11. Welche Websites über Indien bieten weitere Informationen an?

### 11.1. Botschaften und Konsulate

|   |  |  |  |
|---|--|--|--|
| Deutsche Botschaft Neu-Delhi und Konsulate        | <a href="http://india.diplo.de/in-de/">india.diplo.de/in-de/</a>           | Schweizerische Botschaft Neu-Delhi und Konsulate | <a href="http://eda.admin.ch/newdelhi">eda.admin.ch/newdelhi</a> |
| Österreichische Botschaft Neu-Delhi und Konsulate | <a href="http://bmeia.gv.at/oeb-new-delhi/">bmeia.gv.at/oeb-new-delhi/</a> |  |  |

### 11.2. Handelskammern/Ländervertretungen

|                             |  |                                  |                                      |
|-----------------------------|--|----------------------------------|--------------------------------------|
| AHK Indien                  | <a href="http://indien.ahk.de">indien.ahk.de</a>                       | Swiss-Indian Chamber of Commerce | <a href="http://sicc.ch">sicc.ch</a> |
| Advantage Austria New Delhi | <a href="http://advantageaustria.org/in/">advantageaustria.org/in/</a> |                                  |                                      |

### 11.3. Indische Ministerien und Behörden

|                                   |  |   |  |
|-----------------------------------|--|---|--|
| Ministry of Finance               | <a href="http://finmin.nic.in">finmin.nic.in</a>   | Ministry of Commerce and Industry                   | <a href="http://commerce.gov.in">commerce.gov.in</a>   |
| Ministry of Corporate Affairs     | <a href="http://www.mca.gov.in">www.mca.gov.in</a> | Ministry of Electronics and Information Technology: | <a href="http://www.meity.gov.in">www.meity.gov.in</a>   |
| Ministry of Labour and Employment | <a href="http://labour.gov.in">labour.gov.in</a>   | Company Master Data (Handelsregister):              | <a href="http://www.mca.gov.in/mcaportal/viewCompanyMasterData.do">www.mca.gov.in/mcaportal/viewCompanyMasterData.do</a> |
| Reserve Bank of India             | <a href="http://www.rbi.org.in">www.rbi.org.in</a> |   |  |

### 11.4. Organisationen der Schiedsgerichtsbarkeit in Indien

|                                     |  |  |  |
|-------------------------------------|--|--|--|
| Indian Council of Arbitration – ICA | <a href="http://www.icaindia.co.in/">www.icaindia.co.in/</a> | Mumbai Centre for International Arbitration – MCIA | <a href="http://mcia.org.in">mcia.org.in</a> |
|-------------------------------------|--|--|--|



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

|                          |  |
|--------------------------|--|
| <b>AUTOR</b>             | <b>Dr. Jörg Schendel</b><br>Rechtsanwalt (Rechtsanwaltskammer Berlin)<br>German Desk, Suman Khaitan & Co. Advocates                                |
| <b>KANZLEI</b>           | <b>Suman Khaitan &amp; Co. Advocates</b>   |
| <b>ANSCHRIFT</b>         | W-13, West Wing<br>Greater Kailash Part-II<br>Delhi 110048, Indien   |
| <b>TELEFON (Mobil)</b>   | +91 97 11 08 04 03 (WhatsApp, Facetime)  |
| <b>TELEFON (Kanzlei)</b> | +91 11 49 50 15 00   |
| <b>E-MAIL</b>            | <a href="mailto:germandesk@sumankhaitanco.in">germandesk@sumankhaitanco.in</a><br><a href="mailto:schendel@adwa-law.com">schendel@adwa-law.com</a> |
| <b>WEBSEITE</b>          | <a href="http://www.sumankhaitanco.in">www.sumankhaitanco.in</a><br><a href="http://www.adwa-law.com">www.adwa-law.com</a>                         |



## IV. Japan

### Inhaltsverzeichnis – Japan

|           |   |            |
|-----------|---|------------|
| <b>1.</b> | <b>Allgemeine Landesübersicht Japan .....</b>   | <b>90</b>  |
| 1.1.      | Staat.....  | 91         |
| 1.2.      | Bevölkerung.....  | 92         |
| 1.3.      | Wirtschaft.....   | 93         |
| <b>2.</b> | <b>Wussten Sie schon, dass? Rechtliche landesspezifische Besonderheiten in Japan .....</b>                                | <b>93</b>  |
| <b>3.</b> | <b>Wie ist das Rechtssystem Japans einzuordnen? .....</b>   | <b>94</b>  |
| <b>4.</b> | <b>Welchen kulturellen Hintergrund muss ein Investor in Japan berücksichtigen? ..</b>                                     | <b>94</b>  |
| <b>5.</b> | <b>Welche internationalen Rankings sind für Japan von Bedeutung? .....</b>  | <b>95</b>  |
| <b>6.</b> | <b>Wie kann ein Markteintritt in Japan erfolgen? Gesellschaftsformen und Struktur der Geschäftsleitung in Japan .....</b> | <b>96</b>  |
| 6.1.      | Einstieg in den japanischen Markt .....   | 96         |
| 6.2.      | Die Gründung einer Tochtergesellschaft .....  | 97         |
| 6.2.1.    | Gesellschaftsformen .....   | 97         |
| 6.2.2.    | Vergleich KK und GK.....  | 98         |
| 6.2.3.    | Vorteile der GK bei Mehrzahl Gesellschafter oder begrenztem Geschäftszweck .....  | 98         |
| 6.2.4.    | Gesellschaftsgründung .....   | 99         |
| 6.3.      | Die Struktur der Kabushiki Kaisha (KK).....   | 100        |
| 6.3.1.    | Mögliche Gesellschaftsorgane der KK.....  | 100        |
| 6.3.2.    | Der geschäftsführende Direktor (Representative Director).....   | 101        |
| 6.3.3.    | Welche Risiken ergeben sich aus der Anstellung von Fremdgeschäftsführern? .....   | 101        |
| 6.4.      | Joint Venture und Übernahme .....   | 101        |
| <b>7.</b> | <b>Gibt es in Japan Investitionsförderungen? .....</b>  | <b>102</b> |
| 7.1.      | Freihandelsabkommen .....   | 102        |
| 7.2.      | Sonderzonen .....   | 102        |
| 7.3.      | Steuerreduzierungen für Anlageninvestitionen .....  | 102        |
| 7.4.      | Förderungen auf Präfektorebene.....   | 103        |
| <b>8.</b> | <b>Was ist im japanischen Arbeitsrecht zu beachten?.....</b>  | <b>103</b> |
| 8.1.      | Rahmenbedingungen und Abschluss von Arbeitsverträgen .....  | 103        |
| 8.1.1.    | Allgemeine Rahmenbedingungen.....   | 103        |



|            |  |            |
|------------|--|------------|
| 8.1.2.     | Sprache der Arbeitsverträge .....  | 103        |
| 8.1.3.     | Individualisiertes Vertragsangebot .....                                 | 104        |
| 8.1.4.     | Employment Rules .....   | 104        |
| 8.2.       | Unbefristeter und befristeter Arbeitsvertrag.....                        | 104        |
| 8.2.1.     | Unbefristete Arbeitsverträge .....                                       | 104        |
| 8.2.2.     | Befristete Arbeitsverträge .....   | 105        |
| 8.3.       | Lohn und Gehalt.....   | 106        |
| 8.3.1.     | Lohnniveau .....   | 106        |
| 8.3.2.     | Verhandlungen über Gehälter.....   | 106        |
| 8.3.3.     | Betriebspension .....  | 107        |
| 8.4.       | Arbeitszeit und freie Tage.....  | 107        |
| 8.4.1.     | Arbeitszeit .....  | 107        |
| 8.4.2.     | Überstunden und Arbeit an Sonntagen und Feiertagen .....                 | 107        |
| 8.4.3.     | Sondervereinbarungen zur Überstundenabgeltung .....                      | 108        |
| 8.4.4.     | Flexibles Arbeitszeitsystem.....   | 109        |
| 8.4.5.     | Bezahlter Urlaub.....  | 109        |
| 8.4.6.     | Keine Lohnfortzahlung im Krankheitsfall.....                             | 109        |
| 8.4.7.     | Gesetzliche Feiertage und übliche Betriebsferien .....                   | 110        |
| 8.5.       | Direktoren und Geschäftsführeranstellung .....                           | 110        |
| 8.6.       | Sozialversicherung.....  | 111        |
| 8.7.       | Ausländische Arbeitnehmer .....  | 111        |
| <b>9.</b>  | <b>Wie ist das Steuerrecht in Japan aufgebaut?.....</b>                  | <b>112</b> |
| 9.1.       | Unternehmensbesteuerung.....   | 113        |
| 9.1.1.     | Körperschaftsteuer .....   | 113        |
| 9.1.2.     | Verlustvortrag.....  | 113        |
| 9.2.       | Einkommensteuer.....   | 114        |
| 9.2.1.     | Quellensteuersystem .....  | 114        |
| 9.2.2.     | Komponenten der Berechnung der individuellen Einkommenssteuer .....      | 114        |
| 9.2.3.     | Berechnung der Abzüge für Arbeitseinkommen .....                         | 115        |
| 9.2.4.     | Steuern am Wohnsitz .....  | 116        |
| 9.3.       | Umsatzsteuer .....   | 116        |
| 9.4.       | Grundsteuer .....  | 116        |
| <b>10.</b> | <b>Welche Möglichkeiten der Streitbeilegung bestehen in Japan? .....</b> | <b>117</b> |

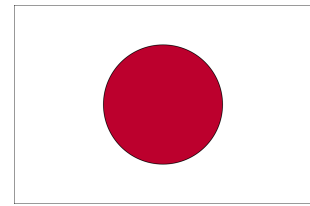


|  |            |
|--|------------|
| 10.1. Die japanische Gerichtsbarkeit .....                                   | 117        |
| 10.1.1. Ordentliche Gerichtsbarkeit.....                                     | 117        |
| 10.1.2. Besonderheit arbeitsrechtlicher Streitigkeiten .....                 | 117        |
| 10.1.3. Mediation.....   | 117        |
| 10.1.4. Einstweilige Verfügung.....  | 117        |
| 10.1.5. Vollstreckung japanischer und deutscher Urteile.....                 | 118        |
| 10.2. Vertragliche Gestaltungsmöglichkeiten .....                            | 118        |
| 10.3. Schiedsgerichtsbarkeit .....   | 118        |
| <b>11. Welche Websites über Japan bieten weitere Informationen an? .....</b> | <b>120</b> |
| 11.1. Botschaften .....  | 120        |
| 11.2. Handelskammern/Ländervertretungen.....                                 | 120        |
| 11.3. Ministerien und Behörden .....   | 120        |
| 11.4. Organisationen der Schiedsgerichtsbarkeit in Japan.....                | 120        |
| <b>12. Wie kann die ADWA-Kanzlei in Japan kontaktiert werden? .....</b>      | <b>121</b> |





# Japan



Japaner gelten als die „Preußen“ Asiens, was zwar als Stereotyp nicht immer greift, aber in Fragen Genauigkeit und Pünktlichkeit durchaus zutrifft. Neben der VR China ist Japan zum einen die führende Wirtschaftsnation Asiens und zum anderen 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 die D-A-CH Länder 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

|  |   |
|--|---|
| <b>Land</b>                            | Japan   |
| <b>Lage in Asien</b>                   | 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. |
| <b>Staatsform</b>                      | Parlamentarische Erbmonarchie   |
| <b>Hauptstadt</b>                      | Tokyo   |
| <b>Landessprache</b>                   | Japanisch   |
| <b>Amtssprache</b>                     | Japanisch   |
| <b>Währung</b>                         | Yen (JPY) (0,007 EUR)   |
| <b>Devisenkontrollen</b>               | (Lediglich Bargeld, Ein- und -Ausfuhr reglementiert)  |
| <b>Bruttoinlandsprodukt / Wachstum</b> | 2022: 4,3 Billionen USD / 1,7 % <sup>44</sup>   |
| <b>Bruttoinlandsprodukt pro Kopf</b>   | 2022: USD 34,36 <sup>45</sup>   |
| <b>Inflation</b>                       | 2022: 2 %   |
| <b>Bevölkerung</b>                     | 2022: 125.17 Millionen  |
| <b>Körperschaftsteuersatz</b>          | 15 %/25,9 %/29,74 %   |

44 Schätzung des Internationalen Währungsfonds Bruttoinlandsprodukt (BIP) 2021 (Stand 2022).

45 Schätzung des Internationalen Währungsfonds Bruttoinlandsprodukt (BIP) pro Kopf 2021 (Stand 2022).



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.

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 beschränkt.

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) mit über 20 Millionen Einwohnern. 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 Quadratkilometer, 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 2,2 Prozent (2021). Wesentliche Probleme der japanischen Gesellschaft sind Überalterung und ein Rückgang der Geburtenziffer, sowie das Fehlen einer aktiven Immigrationspolitik. Das Median-Alter liegt bei 48,6 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 2020 betrug USD 784 Milliarden, womit Japan auf Platz 4 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. Im Jahr 2022 ist der Wechselkurs des Yens im Verhältnis zum US-Dollar sowie zum Euro extrem gesunken. Das macht es für bestimmte Geschäftsmodelle schwieriger, andere können dafür aber auch begünstigt werden. Japan hatte im Jahr 2022 mit Preissteigerungen und einer Inflationsrate von 4 % zu kämpfen.

Das Bruttoinlandsprodukt beläuft sich auf ca. USD 5 Billionen (nominal, 2021) bzw. USD 49.200 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. Dementsprechend hat das Land vergleichsweise wenig Milliardäre.

Die Bevölkerung verfügt über ein Gesamtvermögen von USD 25 Billionen (2021)<sup>47</sup> 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.

---

47 [http://www3.weforum.org/docs/WEF\\_TheGlobalCompetitivenessReport2019.pdf](http://www3.weforum.org/docs/WEF_TheGlobalCompetitivenessReport2019.pdf)



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. 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 Pénal* 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 Ausländern. Eine Viertelstunde zu früh zu kommen, ist in Japan normal und 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 Visitenkartenetui 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 der Gegenseite 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 Direktoriums (*Board of Directors*) aussteht, positiv zu werten: dann darf man zumindest davon ausgehen, dass eine Entscheidung ernsthaft erwogen wird.

Diese Umstände 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 schief läuft, 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?

### ▪ *Index of Economic Freedom der Heritage Foundation*

Im *Index of Economic Freedom* der Heritage Foundation (2022) belegt Japan mit 69,9 Punkten in der Kategorie „moderately free“ den Platz Nr. 35 von 177.<sup>48</sup>

### ▪ *Transparency International (Corruption Perceptions Index)*

Japan erreicht mit 73 Punkten bei Transparency International (*Corruption Perceptions Index 2022*) mit Nr. 18 einen guten Platz (von 180 Ländern), deutlich vor Südkorea und in Asien nur geschlagen von Singapur und Hong Kong.<sup>49</sup>

### ▪ *Global Innovation Index 2020*

Und schließlich landet Japan derzeit (2021) im Global Innovation Index auf Nr. 12 (von 132 Ländern) und innerhalb der 48 Länder mit hohem Einkommen auf Rang 12 und in Asien auf Rang 4.<sup>50</sup>

---

48 [https://www.wipo.int/edocs/pubdocs/en/wipo\\_pub\\_gii\\_2021.pdf](https://www.wipo.int/edocs/pubdocs/en/wipo_pub_gii_2021.pdf)

49 <https://www.transparency.org/en/cpi/2022>

50 [https://www.wipo.int/edocs/pubdocs/en/wipo\\_pub\\_2000\\_2022/jp.pdf](https://www.wipo.int/edocs/pubdocs/en/wipo_pub_2000_2022/jp.pdf)





## 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 oder Vertragshändler erfolgen. Beide Vertragsformen sind grundsätzlich frei vereinbar, wobei nur der Handelsvertretervertrag gesetzlich rudimentär geregelt ist (Art. 27 jap. HGB). Einen gesetzlichen Ausgleichsanspruch vergleichbar mit § 89b des deutschen 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 oder einer Zweigniederlassung 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 in das Handelsregister erfolgt nicht und auch eine direkte Anmeldung von 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 ausländische 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 Kaisha*) entsprechend dem Vorbild der amerikanischen Delaware LLC 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 JPY 1 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). Von allen auf diese beiden Gesellschaftsformen entfallenden Gründungen waren im Jahr 2021 28 % in der Form der GK und 72 % in der Form der KK erfolgt (Statistik 2021)<sup>51</sup>. Diese 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 die GK auch die Gesellschaftsform der Wahl für Projektgesellschaften (Immobilienträger oder Anlagenprojekte, die beispielsweise unterhalb einer KK aufgehängt werden).

---

51 <https://www.e-stat.go.jp/stat-search/files?page=1&layout=datalist&toukei=00250002&tstat=000001012460&cycle=7&year=20210&month=0&tclass1=000001012462>



#### 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 beauftragten Rechtsanwalt etc. unterzeichnen und notariell beglaubigen lassen. Zudem ist eine Apostille zwingend einzuholen. Wenn Manager oder Geschäftsführer der Muttergesellschaft ohne Wohnsitz in Japan als Direktoren 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. JPY 80.000 (ca. EUR 600)). 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 Anwaltskanzlei 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 Gesellschaftsgründung 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 JPY 3 Millionen 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 bzw. das Direktorium. Die Hauptversammlung trifft alle grundlegenden Entscheidungen und wählt die Direktoren. Die Gesellschaft kann mit oder ohne Direktorium geführt werden. Ohne Direktorium ist ein einzelner geschäftsführender Direktor (*Representative Director*) als Organ ausreichend.

Wenn ein Direktorium installiert werden soll, bedarf es mindestens dreier Direktoren, wovon mindestens einer die Geschäftsführungsbefugnis haben muss. Weiterhin ist für ein Direktorium zwingend auch ein Aufsichtsrat (*Auditor*) zu benennen.

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

Wird ein Direktorium 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 Aufsichtsrats voraus. Bei einer reinen Tochtergesellschaft ist eine Prüfungskommission äußerst selten. Auch ist die Schaffung eines Prüfungs- oder Kontrollausschusses rechtlich möglich. In den seitens der JETRO (Japanese External Trade Organisation) 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 JPY 500 Millionen oder mehr oder Gesamtverbindlichkeiten von JPY 20 Milliarden 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 geschäftsführende Direktor (Representative Director)

Die formalen Anforderungen an einen einzutragenden geschäftsführenden Direktor sind nicht hoch.

Seit 2015 ist ein geschäftsführender Direktor 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 geschäftsführenden Direktoren.

Was ist der Unterschied zu einem einfachen Direktor? Der einfache Direktor hat keine formale Vertretungsmacht nach außen. Soweit es ein Direktorium gibt, ist er zwingend Mitglied desselben.

### 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 weitergehende Möglichkeit der Risikoeingrenzung in einer Anfangsphase ist, einen lokalen Manager in Japan zunächst lediglich zum einfachen Direktor zu berufen und gleichzeitig einen der Manager der deutschen Muttergesellschaft als geschäftsführenden Direktor 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. Da es jedoch in Japan unbeschränkte Niederlassungsfreiheit für ausländische Investoren gibt, sind Sonderzonen meist ohne praktische Relevanz bei der Standortentscheidung,

### 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 Präfektorebene

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. 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 sorgen, dass in Japan 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, eine Probezeit 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 Direktoren 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 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<sup>52</sup> 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).

---

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



## 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 JPY 1.072 pro Stunde (ca. EUR 7,40, Stand Sept. 2022). 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 wie in Deutschland, und es ist manchmal nur ein Verhandlungsansatz von Bewerbern, zu kommunizieren, man habe 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 de facto 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 dagegen 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 sollten Sie 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“ (*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 Monatsgehalt 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 Direktoren, 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 werden 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 Fünftageweche 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 Zeitpunkte des Ein- und Ausloggens 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 die 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 fünf Jahre entsprechende Nachzahlungen verlangen (für eine noch nicht festgelegte Übergangszeit gilt derzeit aber noch eine Beschränkung auf drei 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, zehn 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 sechs 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 fünf 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 solche Betriebsferien 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 Direktoren (einfachen und geschäftsführenden) stellt einen Sonderfall dar. Ein geschäftsführender Direktor 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 für Direktoren auch eine längere Kündigungsfrist des Direktors in gewissem Rahmen vereinbar.

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

Was einfache Direktoren (Direktoren ohne Vertretungsbefugnis) betrifft, 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 Vollzeitverhältnis 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 Direktor, 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. schweizerische 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. Dem zuwiderlaufende 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.<sup>53</sup> Zwischen der Schweiz und Japan besteht auch ein Abkommen über die soziale Sicherheit.<sup>54</sup> 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.

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 Prozedere 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.

---

53 Schweiz-Japan: <https://www.estv.admin.ch/estv/de/home/internationales-steuerrecht/international-laender/sif/japan.html><https://www.estv.admin.ch/estv/de/home/internationales-steuerrecht/fachinformationen/laender/japan.html>

54 <https://www.nta.go.jp/taxes/shiraberu/taxanswer/shotoku/1410.htm>



Bei grenzüberschreitenden Steuertatbeständen sind die jeweiligen Doppelbesteuerungsabkommen zu beachten, welche Deutschland<sup>55</sup>, Österreich<sup>56</sup> und die Schweiz<sup>57</sup> jeweils mit Japan abgeschlossen haben. Die Abkommen Österreichs und Deutschlands wurden 2018 respektive 2017 angepasst, das mit der Schweiz jedoch 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 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 zehn Jahre, wobei jedoch jährlich ein entsprechender Antrag zu stellen ist. Die Anlaufverluste der ersten Jahre minimieren entsprechend die Steuerlast, wenn Gewinn gemacht wird.

---

55 National Tax Agency, 2020.

56 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“.

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



## 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 Direktoren 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<sup>58</sup>

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

58 Der Autor ist als Schiedsrichter Mitglied der JCAA.



### 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):

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

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

1.  $\text{JPY } 5.000.000 / 4 = \text{JPY } 1.250.000$
2.  $\text{JPY } 1.250.000 \times 3,2 - \text{JPY } 440.000 = \text{JPY } 3.560.000$
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.<sup>59</sup>

59 Schätzung des Internationalen Währungsfonds Bruttoinlandsprodukt (BIP) pro Kopf 2021 (Stand 2022).



#### 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 JPY 5.000 dazukommt.

### 9.3. Umsatzsteuer

Die Mehrwertsteuer beträgt in Japan 10 %, wobei es jedoch für einige Bereiche Ausnahmen gibt. Eine geplante weitere Erhöhung wurde ausgesetzt und wird immer wieder verschoben, weil die Befürchtung hoch ist, dass die Konjunktur abgewürgt werde. Unter den Bedingungen der gegenwärtigen Inflation (seit 2022) sind die Hürden für eine Mehrwertsteuererhöhung noch höher geworden.

Wie in Deutschland wird in Japan ansässigen Unternehmen die Vorsteuer erstattet.

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 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 JPY 1.400.000 (ca. EUR 11.000).

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 den D-A-CH-Ländern – 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 verbundenen 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).<sup>60</sup>

---

60 <https://www.cia.gov/the-world-factbook/countries/japan/map><https://www.cia.gov/library/publications/the-world-factbook/geos/ja.html>



Das Schiedsverfahrensgesetz 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<sup>61</sup>. 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 ca. EUR 7 Mio. aufgrund der hohen Verfahrenskosten eher abzuraten, da die ordentliche Gerichtsbarkeit in Japan effizient arbeitet und Verfahren deutlich kostengünstiger sind als Schiedsverfahren. Verglichen mit der Wahl eines deutschen Gerichtsstandes ist dagegen die Vollstreckung von Schiedssprüchen in Japan erheblich schneller, da ein Anerkennnisverfahren im Schiedsrecht nicht erforderlich ist. Wenn das Risiko hoch ist, dass Vermögenswerte nicht mittelfristig erhalten bleiben und es deshalb für eine potentielle Vollstreckung auf Geschwindigkeit ankommt, kann eine Schiedsklausel eine Alternative sein. 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.

---

61 [http://www3.weforum.org/docs/WEF\\_TheGlobalCompetitivenessReport2019.pdf](http://www3.weforum.org/docs/WEF_TheGlobalCompetitivenessReport2019.pdf)



## 11. Welche Websites über Japan bieten weitere Informationen an?

### 11.1. Botschaften

|                                 |  |                                   |  |
|---------------------------------|--|-----------------------------------|--|
| Deutsche Botschaft Tokyo        | <a href="http://japan.diplo.de/ja-de/">japan.diplo.de/ja-de/</a>   | Schweizerische Botschaft in Japan | <a href="http://eda.admin.ch/tokyo">eda.admin.ch/tokyo</a> |
| Österreichische Botschaft Tokio | <a href="http://bmeia.gv.at/oeb-tokio/">bmeia.gv.at/oeb-tokio/</a> |                                   |  |

### 11.2. Handelskammern/Ländervertretungen

|                         |  |  |  |
|-------------------------|--|--|--|
| AHK Japan               | <a href="http://japan.ahk.de">japan.ahk.de</a>                         | Österreichische Handelskammer in Japan (ABC) | <a href="http://abc-jpn.net">abc-jpn.net</a> |
| Advantage Austria Tokyo | <a href="http://advantageaustria.org/jp/">advantageaustria.org/jp/</a> | Swiss-Japanese Chamber of Commerce (SJCC)    | <a href="http://sjcc.ch">sjcc.ch</a>         |

### 11.3. Ministerien und Behörden

|  |  |   |  |
|--|--|---|--|
| Ministry of Finance                    | <a href="http://www.mof.go.jp/english/">www.mof.go.jp/english/</a>   | Ministry of Economy, Trade and Industry und JETRO | <a href="http://www.meti.go.jp/english/">www.meti.go.jp/english/</a> |
| Ministry of Health, Labour and Welfare | <a href="http://www.mhlw.go.jp/english/">www.mhlw.go.jp/english/</a> | Ministry of Justice                               | <a href="http://www.moj.go.jp/EN/">www.moj.go.jp/EN/</a>             |
| Immigration Bureau                     | <a href="http://www.isa.go.jp/en/">www.isa.go.jp/en/</a>             |   |  |

### 11.4. Organisationen der Schiedsgerichtsbarkeit in Japan

|   |  |
|---|--|
| The Japan Commercial Arbitration Association (JCAA) <sup>62</sup> | <a href="http://www.jcaa.or.jp/en/">www.jcaa.or.jp/en/</a> |
|---|--|

62 <https://www.transparency.org/en/cpi/2021><https://www.transparency.org/en/cpi/2020/index/jpn>



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

|                        |  |
|------------------------|--|
| <b>AUTOR</b>           | <b>Michael A. Müller</b><br>Rechtsanwalt (Rechtsanwaltskammern Tokyo Toben und Berlin)   |
| <b>KANZLEI</b>         | <b>Mueller Foreign Law Office</b>  |
| <b>ANSCHRIFT</b>       | Shin-Kasumigaseki Bldg.<br>3-3-2 Kasumigaseki<br>Chiyoda-ku, Tokyo 100-0013<br>Japan   |
| <b>TELEFON (Mobil)</b> | +81 90 2652 9191   |
| <b>TELEFON (Büro)</b>  | +81 3 6805 5161  |
| <b>EMAIL</b>           | <a href="mailto:mmueller@mueller-law.jp">mmueller@mueller-law.jp</a><br><a href="mailto:mueller@adwa-law.com">mueller@adwa-law.com</a> |
| <b>WEBSEITE</b>        | <a href="http://www.mueller-law.jp">www.mueller-law.jp</a><br><a href="http://www.adwa-law.com">www.adwa-law.com</a>                   |



## V. Republik Korea

### Inhaltsverzeichnis – Republik Korea

|        |   |            |
|--------|---|------------|
| 1.     | <b>Allgemeine Landesübersicht Republik Korea .....</b>  | <b>124</b> |
| 2.     | <b>Wussten Sie schon, dass? Rechtliche landesspezifische Besonderheiten in der Republik Korea.....</b>                    | <b>125</b> |
| 3.     | <b>Wie ist das Rechtssystem der Republik Korea einzuordnen? .....</b>   | <b>126</b> |
| 4.     | <b>Welchen kulturellen Hintergrund muss ein Investor in der Republik Korea berücksichtigen? .....</b>                     | <b>126</b> |
| 4.1.   | Konfuzianismus .....  | 126        |
| 4.2.   | Die Pyramide der Loyalitäten.....   | 127        |
| 4.3.   | Hinweise für Verhandlungen und Verträge .....   | 127        |
| 4.3.1. | Verhandlungen .....   | 127        |
| 4.3.2. | Verträge .....  | 128        |
| 5.     | <b>Welche internationalen Rankings sind für die Republik Korea von Bedeutung? 128</b>                                     | <b>128</b> |
| 6.     | <b>Wie kann ein Markteintritt in Korea erfolgen? Gesellschaftsformen und Struktur der Geschäftsleitung in Korea. ....</b> | <b>129</b> |
| 6.1.   | Einführung.....   | 129        |
| 6.2.   | Welche Gesellschaftsform ist beliebt und warum?.....  | 131        |
| 6.3.   | Die Organe der Gesellschaft.....  | 132        |
| 6.4.   | Welche Gesellschaftsform eignet sich für welchen Zweck? .....   | 133        |
| 6.5.   | Tabellarischer Vergleich zwischen der GmbH und der AG .....   | 135        |
| 7.     | <b>Gibt es in der Republik Korea Investitionsförderungen? .....</b>   | <b>136</b> |
| 8.     | <b>Was ist in der Republik Korea im Arbeitsrecht zu beachten? .....</b>   | <b>136</b> |
| 8.1.   | Einführung in das koreanische Arbeitsrecht .....  | 136        |
| 8.2.   | Mindeststundenlohn in Korea .....   | 137        |
| 8.3.   | Arbeitnehmerschutzrechte .....  | 137        |
| 8.4.   | Rules of Employment.....  | 138        |
| 8.5.   | Labor Management Council.....   | 138        |
| 8.6.   | Betriebliche Beschwerdestelle .....   | 139        |
| 8.7.   | Gewerkschaften.....   | 139        |
| 8.8.   | Was ist bei Arbeitsverträgen zu beachten?.....  | 140        |
| 8.9.   | Visa.....   | 140        |



|  |            |
|--|------------|
| 8.9.1. Touristen- und Kurzzeit-Arbeitsvisa .....   | 140        |
| 8.9.2. Investorenvisa.....   | 141        |
| 8.9.3. Visa für Spezialisten.....  | 141        |
| 8.10. Die gesetzliche Betriebsrente (Severance Payment) .....                            | 141        |
| 8.10.1. Der historische Zusammenhang.....  | 142        |
| 8.10.2. Das Retirement Pension System.....   | 142        |
| 8.11. Sozialabgaben .....  | 144        |
| 8.11.1. Nationale Rente.....   | 145        |
| 8.11.2. Nationale Krankenversicherung und die Pflegeversicherung.....                    | 145        |
| 8.11.3. Arbeitslosenversicherung.....  | 145        |
| 8.11.4. Betriebsunfallversicherung .....   | 146        |
| <b>9. Wie ist das Steuerrecht in der Republik Korea aufgebaut? .....</b>                 | <b>146</b> |
| 9.1. Einleitung .....  | 146        |
| 9.2. Körperschaftsteuer .....  | 147        |
| 9.2.1. Einführung.....   | 147        |
| 9.2.2. Die Besteuerung koreanischer (Tochter-)Gesellschaften .....                       | 147        |
| 9.2.3. Buchführungs- und Aufbewahrungspflicht .....                                      | 148        |
| 9.3. Mehrwertsteuer.....   | 148        |
| 9.4. Wertpapiertransaktionssteuer.....   | 148        |
| <b>10. Welche Möglichkeiten der Streitbeilegung bestehen in der Republik Korea?.....</b> | <b>149</b> |
| 10.1. Staatliche Gerichtsbarkeit .....   | 149        |
| 10.2. Schiedsgerichtsbarkeit .....   | 150        |
| 10.3. Ein CISG-Mitgliedsland.....  | 150        |
| <b>11. Welche Websites über die Republik Korea bieten weitere Informationen an? ....</b> | <b>151</b> |
| 11.1. Botschaften .....  | 151        |
| 11.2. Handelskammern/Ländervertretungen.....   | 151        |
| 11.3. Ministerien.....   | 152        |
| 11.4. Behörden & Institutionen (Auswahl).....  | 152        |
| <b>12. Wie kann die ADWA-Kanzlei in der Republik Korea kontaktiert werden?.....</b>      | <b>153</b> |



# Republik Korea



## 1. Allgemeine Landesübersicht Republik Korea

|  |   |
|--|---|
| <b>Land</b>                            | Republik Korea („Korea“)  |
| <b>Lage in Asien</b>                   | Nord-Ost Asien, zwischen der VR China, Japan, und Russland. Korea ist in den kommunistischen Norden und den demokratischen Süden geteilt.   |
| <b>Staatsform</b>                      | Parlamentarische Präsidialrepublik  |
| <b>Hauptstadt</b>                      | Seoul   |
| <b>Landessprache</b>                   | Koreanisch  |
| <b>Amtssprache</b>                     | Koreanisch  |
| <b>Währung</b>                         | 1 Won (KRW) (0,00072 EUR)   |
| <b>Devisenkontrollen</b>               | Der koreanische Won ist nicht frei konvertierbar, aber alle Geldtransfers, denen legale Geschäfte zugrunde liegen, sind problemlos durchführbar, müssen ggf. dokumentiert werden. |
| <b>Bruttoinlandsprodukt / Wachstum</b> | 2022 USD 1,73 Milliarden / 2,6 % <sup>63</sup>  |
| <b>Bruttoinlandsprodukt pro Kopf</b>   | 2022: 33.590 USD <sup>64</sup>  |
| <b>Inflation</b>                       | 2022: 5,5 % <sup>65</sup>   |
| <b>Bevölkerung</b>                     | 51,8 Millionen  |
| <b>Körperschaftsteuersatz</b>          | 10 %/20 %/22 %  |

63 <https://www.imf.org/en/Countries/KOR>

64 <https://www.imf.org/en/Countries/KOR>

65 <https://www.imf.org/en/Countries/KOR>





## 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 wurden, 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 einzelnen 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 rechtlich 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.



### 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 zu dem althergebrachten Leben 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 Handelsrecht, 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 aufoktroiert 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 eine 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 das 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 herauslösen und auf ein anderes Denksystem und andere Geschäftssitten einlassen.

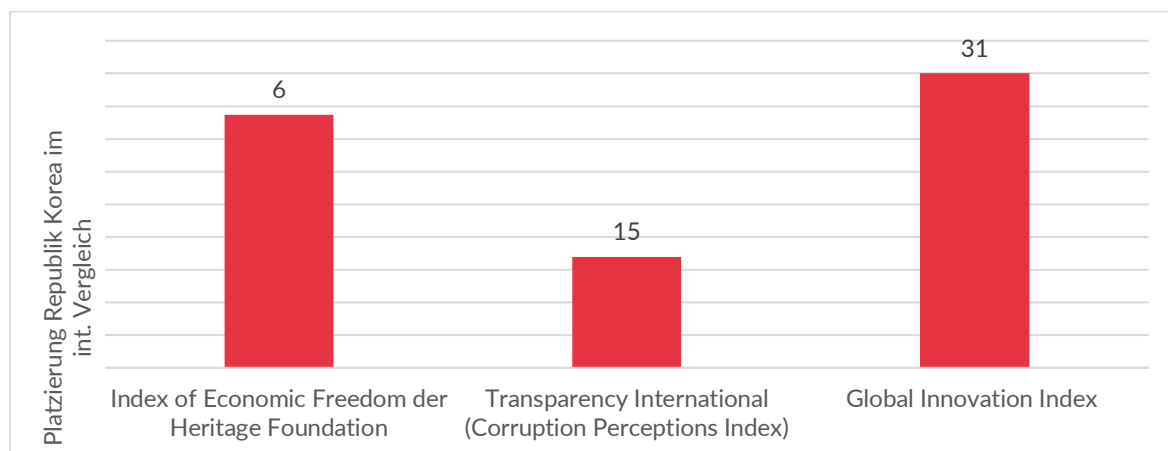


- In Korea gilt: Wer verhandelt, entscheidet nicht und umgekehrt! Es wird empfohlen, es von Anfang an genauso zu machen (oder dies zumindest vorzutäuschen), sonst hat man schon sehr viel verloren, bevor die Verhandlungen anfangen. In Verhandlungen sollte man sich immer auf einen (möglichst auch offiziell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





- *Index of Economic Freedom der Heritage Foundation*<sup>67</sup>  
Korea erreicht einen Wert von 73.7 von 100 Punkten und ist damit auf Platz 15 von 176 Ländern im Jahr 2023. Die Punktzahl ist im Wesentlichen unverändert gegenüber dem Vorjahr.
- *Transparency International (Corruption Perceptions Index)*<sup>68</sup>  
Im *Corruption Perceptions Index* 2023 von Transparency International belegt Korea mit einem Score von 63/100 den 31. Platz (von 180) – in 2018 war es noch Platz 45.
- *Global Innovation Index*<sup>69</sup>  
Dieser Index berücksichtigt u. a. Humankapital, Institutionen, Technologie und kreative Leistung, Markt- und Unternehmensentwicklungen

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

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.<sup>70</sup>

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

---

67 <https://www.heritage.org/index/country/southkorea>

68 <https://www.transparency.org/en/cpi/2022/index/kor>

69 <https://www.wipo.int/edocs/pubdocs/en/wipo-pub-2000-2022-section3-en-gii-2022-results-global-innovation-index-2022-15th-edition.pdf>; <https://www.statista.com/chart/18804/rankings-of-the-global-innovation-index/>

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



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 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 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 KRW 50 Millionen. Bis vor wenigen Jahren erforderte die Gründung einer koreanischen GmbH nach dem lokalen Handelsgesetzbuch ein Mindestkapital von KRW 10 Millionen. 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 GmbH**. Solch eine Publikationspflicht wurde zwar 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. Dezember 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 KRW 10 Milliarden übersteigen; oder
- die AG mehr als 300 Mitarbeiter hat und ihre Vermögenswerte KRW 7 Milliarden übersteigen; oder
- das Vermögen und die Verbindlichkeiten beide mehr als KRW 7 Milliarden betragen; oder
- die AG an der Börse notiert ist (KOSDAQ oder Korea Exchange).

Das Vorgenannte galt, bis das koreanische Parlament beschloss, dass ab dem 1. Januar 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 Schadensersatzes abberufen** werden können. Für die Vorstände von Aktiengesellschaften ist im koreanischen Handelsgesetzbuch dagegen festgelegt, dass eine Amtszeit maximal drei 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 Pendanten 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:

- *Director (Isa)*<sup>71</sup>,
- *Representative Director*<sup>72</sup> (*Daepyo-Isa*; vertretungsberechtigter Direktor – also Vorstand oder Geschäftsführer),
- *Statutory Auditor (Gamsa*; in etwa: ein interner Kassen- und Buchprüfer, kein(!) externer Wirtschaftsprüfer),
- *Board of Directors*<sup>73</sup>, und
- 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 *Director* (Vorstand), ernannt werden. Bei einer Gesellschaft mit beschränkter Haftung

---

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. Diese etwas verwirrende Situation wird noch dadurch verstärkt, dass in der Praxis auch Arbeitnehmern der Titel *Director* gewährt wird, um nach Außen einen entsprechenden (sozialen oder hierarchischen) Status im Umgang mit Dritten zu dokumentieren, der aber keine der vorgenannten Organfunktionen inne hat.

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.





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.

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 KRW 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-ACH-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 dürfen, 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 hinsichtlich mehrerer Besonderheiten 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 eine 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 Willen des ausländischen Investors 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* 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   |
|---|--|--|
| <b>Gründung</b>                                     | Gründung durch mind. einen Gesellschafter.   | Gründung durch mind. einen Aktionär.   |
| <b>Begrenzung der Gesellschafter bzw. Aktionäre</b> | Höchstzahl der Gesellschafter: 50.   | Ohne Begrenzung.   |
| <b>Mindestkapital</b>                               | Kein Mindestkapital (zu beachten sind aber ggf. die Regelungen des FIPA).  | Kein Mindestkapital (zu beachten sind aber ggf. die Regelungen des FIPA).  |
| <b>Amtszeit der Directors</b>                       | Grundsätzlich zeitlich unbegrenzte Amtszeit.   | Eine Amtsperiode darf drei Jahre nicht überschreiten. Wiederwahl möglich.  |
| <b>Anzahl der Directors</b>                         | Mindestens einer, keine Begrenzung der Anzahl.   | Mindestens einer, keine Begrenzung der Anzahl. <b>ABER</b> ab einem Grundkapital von KRW 1 Mrd. sind mindestens drei <i>Directors</i> in einem <i>Board of Directors</i> erforderlich. |
| <b>Statutory Auditor</b>                            | Nicht erforderlich, aber Bestellung möglich.   | Ab einem Grundkapital von 1 Mrd. KRW ist mindestens ein <i>Statutory Auditor</i> zwingend erforderlich.  |
| <b>Board of Directors</b>                           | Gesetzlich nicht vorgesehen, kann aber quasi per Gesellschaftsvertrag analog zu den Regelungen der AG errichtet werden.  | Besteht aus allen <i>Directors</i> und <i>Representative Directors</i> .   |
| <b>Stimmrecht</b>                                   | 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).  |
| <b>Sacheinlage</b>                                  | 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.  |
| <b>Veröffentlichung des Jahresabschlusses</b>       | Nicht erforderlich.  | Erforderlich aufgrund von § 449 Abs. 3 koreanisches HGB.   |
| <b>Kapitalerhöhung</b>                              | Änderung des Gesellschaftsvertrags ist erforderlich.   | Durch <i>Board of Directors</i> 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.   |
| <b>Vorkaufsrecht neuer Aktien bzw. Gesellschaftsanteile</b> | Gesetzlich gewährt, kann über Gesellschaftsvertrag geändert werden.   | Gesetzlich gewährt, kann in Satzung geändert werden.  |
| <b>Sprache der Gesellschaftsdokumente</b>                   | Das Gesetz schweigt zur Sprache für Gesellschaftsdokumente. Alle Dokumente, z.B. Satzung, Protokolle der Hauptversammlung oder von <i>Board of Directors</i> Sitzungen, die beim Handelsregistergericht oder anderen koreanischen Behörden eingereicht werden müssen, müssen in koreanischer Sprache vorliegen. | Das Gesetz schweigt zur Sprache für Gesellschaftsdokumente. Alle Dokumente, z.B. Satzung, Protokolle der Hauptversammlung oder von <i>Board of Directors</i> Sitzungen, die beim Handelsregistergericht oder anderen koreanischen Behörden eingereicht werden müssen, müssen in koreanischer Sprache vorliegen. |

\* FIPA = Foreign Investment Promotion Act

## 7. Gibt es in der Republik Korea Investitionsförderungen?

Auf der Webseite [www.investkorea.org](http://www.investkorea.org) bieten die 17 Provinzen Koreas unterschiedliche Investitionsbedingungen 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](http://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 Februar 2023 3 %. Im Juni 2020 waren in Korea insgesamt 27.808.000 Arbeitnehmer beschäftigt. Dies entspricht einer Arbeitnehmer-Beschäftigungsquote von 61,3%.<sup>74</sup>

## 8.2. Mindeststundenlohn in Korea

Es gibt einen Mindestlohn gemäß dem *Minimum Wage Act*, dessen Höhe vom Arbeitsministerium festgesetzt wird. Er beträgt für das Jahr 2023 KRW 9.620 /Std., bzw. KRW 2.010.580/Monat (Acht-Stunden-Tag)<sup>75</sup>.

| Jahr                | 2014  | 2015  | 2016  | 2017  | 2018  | 2019  | 2020  | 2021  | 2022  | 2023  |
|---------------------|-------|-------|-------|-------|-------|-------|-------|-------|-------|-------|
| <b>Mindestlohn</b>  | 5.210 | 5.580 | 6.030 | 6.470 | 7.530 | 8.350 | 8.590 | 8.720 | 9.160 | 9.620 |
| <b>Anstieg in %</b> | 7,2   | 7,1   | 8,0   | 7,3   | 16,0  | 10,9  | 2,87  | 1,51  | 5,1   | 4,78  |

## 8.3. Arbeitnehmerschutzrechte

Unternehmen aus Deutschland und Österreich werden mit dem koreanischen Arbeitsrecht, die zahlreichen Schutzrechte für Arbeitnehmer regelt, umgehen können, da sie an einen starken Kündigungsschutz aus dem Recht des Heimatlandes 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 December 2022, [kostat.go.kr](http://kostat.go.kr).

75 Ministry of Employment and Labor (2023): [www.moel.go.kr](http://www.moel.go.kr).



## 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 nach der schriftlichen Zustimmung der Mitarbeiter fragen und falls diese nicht vorliegt, verlangen werden, dass die *Rules of Employment* (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, ein *Labor Management Council* einzurichten oder dessen Beschlüsse auszuführen, kann eine Geldstrafe von bis zu KRW 10 Millionen zur Folge haben. Wenn das *Labor*



*Management Council* die vorgeschriebenen vierteljährlichen Sitzungen nicht einberuft, kann dies eine Geldstrafe von bis zu KRW 2 Millionen 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

2021 gab es in Korea 7.105 Unternehmensgewerkschaften, die insgesamt die Interessen von ca. 2,9 Millionen Mitgliedern vertraten.<sup>76</sup>

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

---

76 [https://www.index.go.kr/potal/main/EachDtlPageDetail.do?idx\\_cd=1511](https://www.index.go.kr/potal/main/EachDtlPageDetail.do?idx_cd=1511)





## 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 15 (DIN-A-4) Seiten lang und weisen umfangreichere 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), falls vorhanden. Der Erhalt dieser Dokumente sollte vom Arbeitnehmer schriftlich bestätigt werden. Sofern die koreanischen Mitarbeiter ausreichend Englisch sprechen, können 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. Dezember 2004 und das Abkommen vom 10. März 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](http://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 (*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, 12 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 KRW 100 Millionen 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 (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 tagesgenau 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 KRW 20 Millionen) oder Haft (bis zu drei Jahren) bestraft werden. Nach dem Willen des Gesetzgebers dient der ausgezahlte Geldbetrag der Altersversorgung des ausgeschiedenen Arbeitnehmers.

### 8.10.1. 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.

### 8.10.2. Das Retirement Pension System

2005 trat der *Employee Retirement Benefits Security Act* in Kraft, durch welches das sog. *Retirement Pension System* eingeführt wurde. 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 lizenziertes Finanzinstitut (i.d.R. eine Versicherung oder eine Bank), welches das Geld verwaltet und die Altersversorgung



bei Renteneintritt<sup>77</sup> 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:

### Übersicht: Gesetzliche Betriebsrente – *Retirement Pension System*

|                                 | Klassische gesetzliche Betriebsrente  | Retirement Pension System: Ertragsmodell  | Retirement Pension System: Beitragsmodell  |
|---------------------------------|---|---|--|
| <b>Beitrag des Arbeitgebers</b> | 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 <sup>78</sup> . Keine weiteren Zahlungen des AG. |
| <b>Risiko</b>                   | Liegt beim Arbeitgeber für die Höhe der Betriebsrente <sup>79</sup> und beim Arbeitnehmer de facto für das Insolvenzrisiko. | Für die Höhe der Betriebsrente: Arbeitgeber.  | Für die Höhe der Betriebsrente: Arbeitnehmer.  |

<sup>77</sup> Vorzeitige Auszahlungen sind jedoch in Ausnahmefällen nach wie vor möglich.

<sup>78</sup> Ein höherer Betrag kann freiwillig durch den Arbeitnehmer geleistet werden.

<sup>79</sup> Mit der Höhe der Betriebsrente ist der vereinbarte Zahlungsbetrag für den Arbeitnehmer gemeint.



## 8.11. Sozialabgaben

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

- Nationale Rente
- Nationale Gesundheitsversicherung
- Arbeitslosenversicherung
- Betriebsunfallversicherung

| Übersicht Sozialabgaben 2023                                  |  |                  |  |  |
|---|--|------------------|--|--|
| Sozialabgaben für einen koreanischen Angestellten             | Arbeitgeber (%)                          | Arbeitnehmer (%) | Gesamt (%)                               | Bemerkung  |
| <b>Nationale Rente</b>  |  |                  |  |  |
| Nationale Rente   | 4,5                                      | 4,5              | 9,0                                      | Bruttogehalt x %<br>= (Max. KRW 235.800 pro Monat, pro Partei)<br>Mindesteinkommen: KRW 330.000<br>Höchstes Einkommen: KRW 5.240.000     |
| <b>Nationale Kranken- &amp; Pflegeversicherung</b>            |  |                  |  |  |
| Nationale Krankenversicherung                                 | 3,545                                    | 3,545            | 7,09                                     | Bruttogehalt x %<br>= (Max. KRW 3.523.170 pro Monat, pro Partei)<br>Mindesteinkommen: KRW 279.300<br>Höchstes Einkommen: KRW 102.739.068 |
| Nationale Pflegeversicherung                                  | 6,405                                    | 6,405            | 12,81                                    | Nationale Krankenversicherung x %  |
| <b>Arbeitsversicherung</b>                                    |  |                  |  |  |
| Arbeitslosenversicherung                                      | 0,9                                      | 0,9              | 1,8                                      | Bruttogehalt x %   |
| Arbeitsstabilitätsprogramm/Arbeitsplatzentwicklungsprogramm   |  |                  |  |  |
| ▪ Weniger als 150 Angestellte                                 | 0,25                                     | -                | 0,25                                     |  |
| ▪ Mehr als 150 Angestellte*<br>(First-Support-Target-Company) | 0,45                                     | -                | 0,45                                     |  |
| ▪ 150 - 1000 Angestellte                                      | 0,65                                     | -                | 0,65                                     |  |
| ▪ Mehr als 1000 Angestellte                                   | 0,85                                     | -                | 0,85                                     |  |
| <b>Unfallversicherung (abhängig vom Geschäftszweck)</b>       |  |                  |  |  |
| Unfallversicherung  | 0,6 % bis 18,5 %<br>(0,1 %: Wegeunfälle) | -                | 0,6 % bis 18,5 %<br>(0,1 %: Wegeunfälle) |  |

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



### 8.11.1. Nationale Rente

Das Abkommen vom 10. März 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](http://www.deutsche-rentenversicherung.de). Auch Österreich und die Schweiz 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 2023 bei 9 %, der sich auf jeweils 4,5 % Arbeitnehmer- und Arbeitgeberanteil aufteilt. Selbstständige haben den Beitragssatz von 9 % allein zu leisten. Die Beitragskappungsgrenze, die für den Beitragssatz zur Nationalen Rentenversicherung zu Grunde gelegt wird, beträgt 2023 monatlich KRW 5.530.000, das Mindesteinkommen monatlich KRW 350.000.

### 8.11.2. 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 2023 auf jeweils 3,54 % vom mtl. Bruttoeinkommen für den Arbeitnehmer und den Arbeitgeber, zusammen also auf 7,09 %.

Der Beitrag zur **Pflegeversicherung** (*Long Term Recuperation Insurance*) beläuft sich im Jahr 2023 auf 6,405 % des Versicherungsbeitrags zur Krankenversicherung jeweils für den Arbeitnehmer und den Arbeitgeber (insgesamt entsprechend 12,81 %). Das Mindesteinkommen, das zur Berechnung der Kranken- und Pflegeversicherung herangezogen wird, beträgt für 2023 monatlich 278.985 KRW, während die Beitragskappungsgrenze KRW 110.332.300 beträgt.

### 8.11.3. 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 für Arbeitnehmer und Arbeitgeber zur Arbeitslosenversicherung liegen im Jahr 2023 jeweils bei 0,9 % und damit bei insgesamt 1,8 % vom jeweiligen Bruttoeinkommen.



### 8.11.4. Betriebsunfallversicherung

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

Arbeitgeber müssen 2023 eine Abgabe in Höhe von 0,6 % bis 18,5 % des jeweiligen Bruttogehalts des Arbeitnehmers entrichten, abhängig von der Gefahrgeneigntheit der Arbeit im jeweiligen Unternehmen.

## 9. Wie ist das Steuerrecht in der Republik Korea aufgebaut?

### 9.1. 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, Wertpapiertransaktionssteuer   |
|                      | 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“.





## 9.2. Körperschaftsteuer

### Übersicht über die Körperschaftsteuer

| Bemessungsgrundlage               | Körperschaftsteuertarif  | Lokale Körperschaftssteuer         | Steuer gesamt |
|-----------------------------------|--|------------------------------------|---------------|
| Bis KRW 200 Mio.                  | 9 %  |                                    | 9,9 %         |
| Über KRW 200 Mio. bis KRW 20 Mrd. | Grundbetrag bis KRW 20 Mio. + 19 % auf den Teil, der KRW 200 Mio. übersteigt | 10 % des Körperschaftsteuerbetrags | 20,9 %        |
| Über KRW 20 Mrd. bis KRW 30 Mrd.  | Grundbeträge wie oben + 21 % auf den Teil, der KRW 20 Mrd. übersteigt        |                                    | 23,1 %        |
| Über KRW 30 Mrd.                  | Grundbeträge wie oben + 24 % auf den Teil, der KRW 30 Mrd. übersteigt        |                                    | 26,4 %        |

#### 9.2.1. 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 Art. 5 der entsprechenden Doppelbesteuerungsabkommen<sup>80</sup> 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.).

#### 9.2.2. 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

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



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.

### 9.2.3. 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.

## 9.3. 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 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.

## 9.4. Wertpapiertransaktionssteuer

### Übersicht Wertpapiertransaktionssteuer

| Steuerpflichtig   | Steuer auf  | Steuersatz   | Steuer fällig am   |
|---|---|--|--|
| Veräußerer von Wertpapieren, Wertpapiergesellschaften und Wertpapierhandelsgesellschaften | 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.

## 10. 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.

### 10.1. Staatliche Gerichtsbarkeit

Grundsätzlich lässt sich sagen, dass die staatliche 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 sich an dem deutschen sehr orientiert hat, 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 dann 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 in der Regel auf eine anwaltliche Beratung in Korea nicht verzichtet werden.



## 10.2. 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](http://www.kcab.or.kr) gibt einen guten Überblick zu ihrer Schiedsgerichtsbarkeit (auch in deutscher Sprache). Die Schiedsgerichtsbarkeit in Korea, zuvorderst das KCAB, ist für Kaufleute insbesondere dann interessant, wenn die mündlichen Verhandlungen 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 staatliche 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 staatliche Gerichtsbarkeit.<sup>81</sup>

## 10.3. 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*).<sup>82</sup> Der Autor hat den Eindruck, dass dieses dem Land aber lange eher fremd geblieben ist, und manche Gerichte in Korea noch nicht allzu sehr mit dem UN-Kaufrecht vertraut sind, dieses aber bei klarer Argumentation des Anwalts entsprechend anwenden. Diese Situation wird aber ständig besser.

---

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“.

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“.



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

### 11.1. Botschaften

|                                 |  |  |  |
|---------------------------------|--|--|--|
| Deutsche Botschaft Seoul        | <a href="http://seoul.diplo.de">seoul.diplo.de</a>                 | Schweizerische Botschaft in der Republik Korea | <a href="http://eda.admin.ch/seoul">eda.admin.ch/seoul</a> |
| Österreichische Botschaft Seoul | <a href="http://bmcia.gv.at/ocb-seoul/">bmcia.gv.at/ocb-seoul/</a> |  |  |

### 11.2. Handelskammern/Ländervertretungen

|   |   |  |  |
|---|---|--|--|
| AHK Korea   | <a href="http://korea.ahk.de">korea.ahk.de</a>  | Switzerland Global Enterprise – Swiss Business Hub South Korea | <a href="http://s-ge.com/en/company/swiss-business-hub-south-korea">s-ge.com/en/company/swiss-business-hub-south-korea</a> |
| Advantage Austria Seoul   | <a href="https://www.advantageaustria.org/kr/Startseite.en.html">https://www.advantageaustria.org/kr/Startseite.en.html</a> | Swiss-Korean Business Council                                  | <a href="http://skbckorea.com">skbckorea.com</a>   |
| Europäische Handelskammer (The European Chamber of Commerce in Korea) | <a href="http://ecck.or.kr">ecck.or.kr</a>  |  |  |



### 11.3. Ministerien

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

### 11.4. Behörden & Institutionen (Auswahl)

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



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

|                          |  |
|--------------------------|--|
| <b>AUTOR</b>             | <b>Joachim Nowak</b><br>Rechtsanwalt (Rechtsanwaltskammer für den Oberlandesgerichtsbezirk München), Bankkaufmann<br>Co-Head DACH-Team at HMP Law LLC<br>Vertrauensanwalt der Österreichischen Botschaft in der Republik Korea |
| <b>KANZLEI</b>           | <b>DAERYOOK &amp; AJU LCC</b>  |
| <b>ANSCHRIFT</b>         | 7 <sup>th</sup> -16 <sup>th</sup> , 19 <sup>th</sup> Fl., Donghoon Tower<br>317 Teheran-ro, Gangnam-gu<br>Seoul 06151<br>Republik Korea  |
| <b>TELEFON (Mobil)</b>   | +82 10 9001 6430   |
| <b>TELEFON (Kanzlei)</b> | +82 2 3016 9594  |
| <b>E-MAIL</b>            | <a href="mailto:nowak@draju.com">nowak@draju.com</a><br><a href="mailto:nowak@adwa-law.com">nowak@adwa-law.com</a>   |
| <b>WEBSEITE</b>          | <a href="http://www.draju.com">www.draju.com</a><br><a href="http://www.adwa-law.com">www.adwa-law.com</a>   |





## VI. Malaysia

### Inhaltsverzeichnis - Malaysia

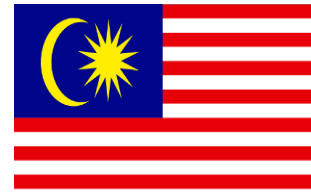
|           |  |            |
|-----------|--|------------|
| <b>1.</b> | <b>Allgemeine Landesübersicht Malaysia .....</b>   | <b>156</b> |
| 1.1.      | Staat.....   | 157        |
| 1.2.      | Bevölkerung.....   | 158        |
| 1.3.      | Wirtschaft.....  | 159        |
| <b>2.</b> | <b>Wussten Sie schon, dass? Rechtliche landesspezifische Besonderheiten in Malaysia.....</b>                                   | <b>159</b> |
| <b>3.</b> | <b>Wie ist das Rechtssystem Malaysias einzuordnen? .....</b>   | <b>160</b> |
| <b>4.</b> | <b>Welchen kulturellen Hintergrund muss ein Investor in Malaysia berücksichtigen? .....</b>                                    | <b>161</b> |
| 4.1.      | Malaien.....   | 161        |
| 4.2.      | Chinesen .....   | 162        |
| 4.3.      | Inder.....   | 162        |
| 4.4.      | Allgemeines.....   | 162        |
| <b>5.</b> | <b>Welche internationalen Rankings sind für Malaysia von Bedeutung?.....</b>   | <b>163</b> |
| <b>6.</b> | <b>Wie kann ein Markteintritt in Malaysia erfolgen? Gesellschaftsformen und Struktur der Geschäftsleitung in Malaysia.....</b> | <b>164</b> |
| 6.1.      | Einstieg in den malaysischen Markt.....  | 164        |
| 6.2.      | Die Gründung einer Tochtergesellschaft in Malaysia .....   | 164        |
| 6.3.      | Die Struktur der Sdn. Bhd. ....  | 165        |
| 6.4.      | Joint Venture und Übernahme .....  | 166        |
| <b>7.</b> | <b>Gibt es in Malaysia Investitionsförderungen? .....</b>  | <b>167</b> |
| <b>8.</b> | <b>Was ist im malaysischen Arbeitsrecht zu beachten? .....</b>   | <b>168</b> |
| 8.1.      | Arbeitsgesetze und Arbeitsvertrag.....   | 168        |
| 8.2.      | Lohn und Gehalt.....   | 169        |
| 8.3.      | Arbeitszeit und freie Tage.....  | 169        |
| 8.4.      | Dauer und Beendigung des Arbeitsverhältnisses .....  | 170        |
| 8.5.      | Sozialleistungen .....   | 171        |
| 8.6.      | Ausländische Arbeitnehmer .....  | 172        |
| <b>9.</b> | <b>Wie ist das Steuerrecht in Malaysia aufgebaut? .....</b>  | <b>173</b> |
| 9.1.      | Einkommensteuer und Körperschaftsteuer.....  | 174        |



|            |   |            |
|------------|---|------------|
| 9.2.       | Umsatzsteuer und Dienstleistungssteuer.....                                 | 175        |
| 9.3.       | Steuern im Zusammenhang mit Grundbesitz .....                               | 175        |
| 9.4.       | Doppelbesteuerungsabkommen .....  | 176        |
| <b>10.</b> | <b>Welche Möglichkeiten der Streitbeilegung bestehen in Malaysia? .....</b> | <b>176</b> |
| 10.1.      | Die malaysische Gerichtsbarkeit.....  | 176        |
| 10.2.      | Schiedsgerichtsbarkeit .....  | 178        |
| 10.3.      | Vermeidung von Streitigkeiten .....   | 181        |
| <b>11.</b> | <b>Welche Webseiten über Malaysia bieten weitere Informationen an?.....</b> | <b>182</b> |
| 11.1.      | Botschaften und Konsulate .....   | 182        |
| 11.2.      | Handelskammern/Ländervertretungen.....                                      | 182        |
| 11.3.      | Malaysische Ministerien und Behörden .....                                  | 182        |
| 11.4.      | Schiedsgerichtsbarkeit .....  | 182        |
| <b>12.</b> | <b>Wie kann die ADWA-Kanzlei in Malaysia kontaktiert werden? .....</b>      | <b>183</b> |



# Malaysia



Für gelebte Multikulturalität in Südostasien ist Malaysia wohl das beste Beispiel. Die drei großen Ethnien, Malaien (ca. 60 % der Bevölkerung), Chinesen (ca. 20 %) und Inder (ca. 10 %) leben nunmehr bereits seit Jahrzehnten mit- und nebeneinander und werden von indigenen (= pre-malaysischen) Volksgruppen und anderen komplettiert. Für ausländische Investoren bieten sich hier nicht zuletzt auch aufgrund dieser Diversität sehr gute Investitions-Möglichkeiten.

## 1. Allgemeine Landesübersicht Malaysia

|  |  |
|--|--|
| <b>Land</b>                            | Malaysia   |
| <b>Lage in Asien</b>                   | Malaysia besteht aus zwei Teilen, West- und Ostmalaysia. Westmalaysia nimmt den Hauptteil der Malaiischen Halbinsel ein und grenzt im Norden an Thailand und im Süden an Singapur. Ostmalaysia nimmt den nördlichen Teil der Insel Borneo ein. |
| <b>Staatsform</b>                      | Föderale parlamentarische Monarchie (Wahlmonarchie). Premierminister seit Ende November 2022: Anwar Ibrahim  |
| <b>Hauptstadt</b>                      | Kuala Lumpur   |
| <b>Landessprache</b>                   | Die drei wichtigsten Sprachen sind <i>Bahasa Malaysia</i> (Malaysisch), Chinesisch (meist Hokkien und Kantonesisch, auch Mandarin) und Tamil. Daneben sprechen die meisten Malaysier Englisch als Zweitsprache.                                |
| <b>Amtssprache</b>                     | <i>Bahasa Malaysia</i> (Malaysisch)  |
| <b>Währung</b>                         | Malaysischer Ringgit (ca. 0,21 EUR)  |
| <b>Devisenkontrollen</b>               | Der malaysische Ringgit ist frei konvertibel, allerdings unterliegen die Ein- und Ausfuhr Beschränkungen.  |
| <b>Bruttoinlandsprodukt / Wachstum</b> | 2022: USD 434.06 Milliarden / 5,4 % <sup>83</sup>  |

83 <https://www.imf.org/external/datamapper/profile/MYS>



|                                      |   |
|--------------------------------------|---|
| <b>Bruttoinlandsprodukt pro Kopf</b> | 2022 USD 13,113 <sup>84</sup>   |
| <b>Inflation</b>                     | 2022: 2,8 % <sup>85</sup>   |
| <b>Bevölkerung</b>                   | ca. 33,5 Millionen  |
| <b>Körperschaftsteuersatz</b>        | 17 % auf bis zu MYR 600.000<br>24 % für darüber hinausgehende Beträge |



## 1.1. Staat

Malaysia ist seit dem 31. August 1957 politisch unabhängig von der früheren britischen Kolonialmacht. Trotz Unabhängigkeit ist Malaysia heute – so wie viele andere Staaten – im Commonwealth of Nations verblieben.

Malaysia ist eine föderale parlamentarische Monarchie (Wahlmonarchie) und damit der einzige föderale Staat in Südostasien. Das malaysische System ist stark an das Westminster-System angelehnt.

84 <https://www.imf.org/en/Countries/MYS>

85 <https://www.imf.org/en/Countries/MYS>

86 <https://www.cia.gov/the-world-factbook/countries/malaysia/map>



Der König, mit offiziellem Titel Yang di-Pertuan Agong genannt, ist das Staatsoberhaupt. Er wird für einen Zeitraum von fünf Jahren gewählt, muss jedoch aus einer der neun malaiischen Königsfamilien stammen. Faktisch wechseln sich die neun Bundesstaaten im Rotationsprinzip ab. Ähnlich wie im Westminster-System kommen dem König vor allem zeremonielle Aufgaben zu, wengleich er den Premierminister bestimmt.

## 1.2 Bevölkerung

Malaysia hat offiziell ca. 33,5 Millionen Einwohner (letzte offizielle Zahl aus 2021). Tatsächlich leben in Malaysia jedoch deutlich mehr Menschen, weil viele ausländische Arbeiter in Malaysia wohnen und in Fabriken, auf Plantagen, etc. arbeiten. Die meisten ausländischen Arbeiter kommen legal ins Land. Allerdings tauchen viele nach Ablauf ihres Arbeitsvisums unter und leben in Malaysia auch ohne Aufenthaltsbewilligung weiter. Zu ihrer Anzahl gibt es nur Schätzungen, nachdem jedoch viele von ihnen auch Familien gründen – welche dann ebenso ohne Aufenthaltsberechtigung im Land leben – ist von einer beträchtlichen Zahl auszugehen.

Die oben angesprochene ethnische Vielfalt wirkt teilweise als Spaltung der Gesellschaft. Der ländliche Raum wird von Malaien dominiert, in den Städten findet man demgegenüber auch viele Chinesen und Inder. Dabei wird die aus Malaien und indigenen Gruppen (*orang asli* in Westmalaysia; mehrere Gruppen in Ostmalaysia) bestehende Mehrheit positiv diskriminiert. Diese sogenannten *Bumiputra* (auch *Bumiputera*) – übersetzt „Sohn des Landes“ – genießen eine Vielzahl an Privilegien.

Eine der – wohl eher weniger gewollten – Konsequenzen dieser positiven Diskriminierung hat zur Folge, dass Nicht-*Bumiputra* sich im Durchschnitt deutlich mehr anstrengen müssen, um wirtschaftlich erfolgreich zu sein. Nicht zuletzt deshalb trifft der ausländische Investor im Geschäftsleben oft auf ethnische Chinesen und Inder. So ist es auch gewiss kein Zufall, dass die zehn reichsten Malaysier allesamt ethnische Chinesen oder Inder sind.

Für ausländische Investoren haben die ethnische Vielfalt und die positive Diskriminierung vor allem zwei Konsequenzen: Für manche Industriesparten ist es zur Erlangung einer Gewerbeerlaubnis (*business license*) zwingend vorgesehen, dass ein gewisser Teil an Unternehmensanteilen von *Bumiputra* gehalten werden. Vorteilhaft ist hingegen, dass Englisch faktisch die Geschäftssprache geworden ist. Dies ist für die drei großen Bevölkerungsgruppen untereinander notwendig und erlaubt es ausländischen Investoren, praktisch im ganzen Land ohne Übersetzer in Malaysia tätig zu sein.



### 1.3. Wirtschaft

Mit einem Bruttoinlandsprodukt von knapp USD 373 Mrd. ist Malaysia die 39. größte Volkswirtschaft der Welt. Kaufkraftbereinigt ist das Bruttoinlandsprodukt ca. zweieinhalbmal so hoch und beträgt ca. USD 972 Mrd.<sup>87</sup> Das pro-Kopf-Einkommen Malaysias betrug im Jahr 2022 USD 35.350. Malaysia ist damit hinter Indonesien und Singapur die drittgrößte Volkswirtschaft in Südostasien.

Der Malaysische Ringgit (MYR) ist seit vielen Jahren frei konvertibel. Aufgrund der Folgen der COVID-19 Pandemie und des Russisch-Ukrainischen Krieges ist der Ringgit im Jahr 2022 gegenüber anderen Währungen und insbesondere dem US-Dollar stark gefallen. Mit Ende Dezember 2022 notiert er bei EUR 0,21 und CHF 0,21 bzw. USD 0,23.

Nach dem Exchange Control Act, 1953 werden Ein- und Ausfuhr der Währung kontrolliert. Zuständiges Organ ist der Gouverneur der Malaysischen Nationalbank (*Bank Negara of Malaysia*). Die Kontrollen haben teilweise auch Konsequenzen für ausländische Investoren.<sup>88</sup>

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

Die neue, seit November 2022 amtierende Regierung hat es sich auf die Fahnen geschrieben, ein sehr investorenfreundliches Klima zu schaffen. Wenngleich Malaysia diesbezüglich in den letzten Jahren viele Fortschritte gemacht hat, so ist bereits für das Jahr 2023 auf positive Entwicklungen zu hoffen, sowohl auf gesetzlicher Ebene, als auch in bevorzugter Behandlung durch lokale Behörden.

Hervorzuheben ist als eine landesspezifische Besonderheit insbesondere, dass geschriebenes Recht bzw. geschriebene Regeln generell in der Praxis nicht unbedingt immer 1:1 eingehalten werden. Behörden haben oftmals ihre eigenen internen Regeln, an die sie sich halten. Das kann zu massiven Verzögerungen führen, obwohl man sich an alle Vorschriften hält und sämtliche notwendigen Voraussetzungen erfüllt. Für den ausländischen Investor ist es deshalb unabdingbar, sich auf lokale Unterstützer verlassen zu können, die wissen, wie in der Praxis vorzugehen ist.

Als Beispiel sei hier angeführt, dass der Autor für eine internationale Organisation in Malaysia tätig war und gemäß völkerrechtlichem Vertrag von der Visumpflicht ausgenommen war. Dennoch bestand die Visumsbehörde – aufgrund der eigenen, internen Vorgaben – auf einem Visum und war nicht bereit, diesbezüglich mit sich reden zu lassen.

---

87 <https://data.worldbank.org/indicator/NY.GDP.MKTP.PP.CD?locations=MY>

88 Für Details, siehe *Bank Negara Malaysia*, Guide to the exchange control rules, verfügbar auf: <https://www.bnm.gov.my/-/guide-to-the-exchange-control-rules>, wo unter anderem auch die Kategorie „ausländische Investoren“ zu finden ist.



### 3. Wie ist das Rechtssystem Malaysias einzuordnen?

Als ehemalige britische Kolonie und Mitgliedsstaat des Commonwealth ist der Einfluss Großbritanniens immer noch sehr prägend. Am besten ersichtlich ist das daran, dass die meisten Anwälte führender Wirtschaftskanzleien ihre juristische Ausbildung nicht in Malaysia, sondern in Großbritannien machten.

Malysias Rechtssystem ist somit auch nach der Unabhängigkeit Malaysias dem anglo-amerikanischen Rechtskreis (*Common Law*) zugehörig. Als Rechtsquellen gelten deshalb neben dem Recht auf Bundesstaatsebene (*Federal Law*) und auf Landesebene (*State Law*) auch Entscheidungen malaysischer Gerichte. Das *Common Law* Prinzip *stare decisis et non quieta movere* – auf Deutsch: „Beim Entschiedenen stehen und das Ruhende nicht bewegen“ – wonach untergeordnete Gerichte an die Entscheidungen höherrangiger Gerichte gebunden sind, gilt sohin auch in Malaysia. Ein malaysisches Gericht darf ein früheres Präzedenzurteil nur dann umstoßen, wenn signifikante Unterschiede hinsichtlich der zu beurteilenden Sachverhalte bestehen. Man spricht diesbezüglich auch von der *doctrine of precedent*.

Tatsächlich ist die Situation jedoch deutlich komplexer als in den meisten anderen *Common Law* Ländern, was wohl auch auf die besondere kulturelle Vielfalt Malaysias, sowie seine Geschichte, zurückzuführen ist. Zum einen findet man neben den oben erwähnten autochthonen Rechtsquellen noch zwei zusätzliche:

- Islamisches/muslimisches Recht und die *Syariah Gerichte* (zu Deutsch: Scharia Gerichte) sind ein integraler Bestandteil des Rechtssystems,<sup>89</sup> und
- Malaiisches<sup>90</sup>, chinesisches und indisches Recht als *Customary Law* gilt für wenige Teilbereiche/in wenigen Bundesstaaten.

Daneben gibt es noch mehrere ausländische Rechtsquellen. Diese umfassen:

- Gesetze des Vereinigten Königreichs Großbritannien und Nordirland;
- englisches *Common Law* und *Equity*;
- indisches Recht;
- singapurisches Recht; sowie
- Gerichtsentscheidungen anderer Staaten, die von Zeit zu Zeit anerkannt werden.

Diesen Rechtsquellen kommt nicht allen dieselbe Bedeutung zu und abhängig von der jeweiligen Rechtsmaterie kann die eine oder andere Rechtsquelle völlig vernachlässigt werden. Dennoch zeigt die Vielzahl an Rechtsquellen auf, wie komplex malaysisches Recht in der Praxis sein kann.

89 Dies freilich nur insoweit, als gewisse Rechtsgebiete, wie Familienrecht, Erbrecht, religiöse Angelegenheiten, etc. betroffen sind – und auch das nur für Moslems.

90 Hier bezogen auf die Volksgruppe der Malaien (orang malayu).





## 4. Welchen kulturellen Hintergrund muss ein Investor in Malaysia berücksichtigen?

So wie es innerhalb Asiens erhebliche kulturelle Unterschiede gibt, findet man diese auch innerhalb Malaysias. Das liegt schon alleine daran, dass es in Malaysia, wie oben erwähnt, drei verschiedene Haupt-Ethnien gibt und man daher im täglichen Geschäftsleben auf Malaien, Chinesen und Inder treffen kann. Daneben gibt es noch die indigenen Volksgruppen, welche pre-malayischer Herkunft sind.<sup>91</sup>

Auch wenn diese verschiedenen Ethnien mittlerweile seit über 100 Jahren gemeinsam in Malaysia leben, so unterscheiden sie sich teilweise doch eklatant voneinander. Auch hinsichtlich der Positionen, die im Geschäftsleben eingenommen werden, gibt es sehr große Unterschiede. Verallgemeinernd lässt sich hinsichtlich der drei großen Ethnien Folgendes festhalten:<sup>92</sup>

### 4.1. Malaien

Malaien werden wie oben erwähnt positiv diskriminiert. Nicht zuletzt sind vor allem Behördenstellen typischerweise von Malaien besetzt. So ist dem Autor bei mehreren Dutzend Ein- und Ausreisen nach und von Malaysia noch nie ein chinesisch-stämmiger Grenzbeamte begegnet und nur einmal ein Inder. Dies ist nicht allein durch die Tatsache zu erklären, dass Malaien die größte Volksgruppe darstellen.

Für Malaien nehmen traditionellerweise Familie und Religion (Islam) einen sehr großen Schwerpunkt ein. So ist es beispielsweise normal, dass muslimische Arbeitnehmer jeden Freitag während der Arbeitszeit zum Gebet gehen. Vor allem in Städten findet man jedoch vermehrt auch Malaien, für die traditionelle Werte weniger wichtig sind. Teilweise führt das zu inter-familiären Spannungen.

Der ausländische Investor wird mit Malaien in der Regel vor allem im Zusammenhang mit Behörden zu tun haben. Im Geschäftsleben spielen sie eine weitaus geringere Rolle als Chinesen oder Inder (dazu unten). Gleichzeitig gibt es jedoch eine „High-Class“ unter Malaien, die im Ausland ausgebildet wurde und generell hochgebildet ist. Auf hochgebildete Malaien trifft man auch im Geschäftsleben, wenn man mit staatlichen oder staatsnahen Unternehmen zu tun hat.

---

91 Siehe oben, Unterkapitel 1.2

92 Bei den folgenden Bemerkungen handelt es sich um eine praktische Darstellung, keinesfalls einen politischen Diskurs. Dem Autor ist dabei völlig bewusst, dass „Ausnahmen die Regel bestätigen“ und dass eine zu 100 % politisch korrekte Darstellung hier unmöglich ist, weil sie nichtssagend wäre.



## 4.2. Chinesen

Das Geschäftsleben wird von Chinesen dominiert. Es ist allgemein bekannt, dass neun der zehn reichsten Malaysier Chinesen sind.<sup>93</sup> Ebenso sind sehr viele private Unternehmen fest in chinesischer Hand. Dabei gilt jedoch zu berücksichtigen, dass viele dieser Chinesen bereits seit mehreren Generationen in Malaysia wohnen. Manche von ihnen sind sogar so weit assimiliert, dass sie Muslime sind.

Nicht zuletzt deshalb unterscheiden sich nach Erfahrung des Autors malaysische Chinesen in mehreren Bereichen deutlich von Chinesen aus der VR China. Auch wenn es hier von Person zu Person sehr starke Unterschiede gibt, sehen sich sehr viele chinesische Malaysier auch keinesfalls als „Chinesen“ und wollen in manchen Fällen sogar überhaupt nicht mit China assoziiert werden. Das liegt vielleicht auch daran, dass in Malaysia Mandarin-Chinesisch weniger stark verbreitet ist, Hokkien oder Kantonesisch jedoch viel mehr. Durch die allgemeinen Umstände hier (und vielleicht auch das heiße Wetter) ist das Leben generell etwas entschleunigt und das gilt auch für malaysische Chinesen.

## 4.3. Inder

Tendenziell finden sich malaysische Inder in „professionellen“ Berufen wie Arzt, Anwalt oder Techniker/Ingenieur, auch an Universitäten. Im Geschäftsleben bzw. in Unternehmen trifft man deutlich seltener auf Inder. Das lässt sich vor allem damit erklären, dass Inder mit Abstand die kleinste der drei Haupt-Ethnien darstellen.

## 4.4. Allgemeines

Das Leben in Malaysia ist etwas „entschleunigt“, und das schlägt sich auch im Geschäftsleben nieder. Der ausländische Investor sollte sich nicht wundern, wenn die Beantwortung von einfachen Emails mehrere Tage und bis zu einer Woche dauern kann. Wer Termine vereinbart, sollte im Voraus genug Zeit einplanen und insbesondere nicht auf kurzfristig vereinbarte Treffen hoffen. Es empfiehlt sich zudem sehr, auch am Tag des Treffens noch eine Nachricht – bevorzugt WhatsApp – zu verschicken, und den Termin noch einmal zu bestätigen.

Nach Erfahrung des Autors gilt dies generell, also unabhängig davon, welcher Ethnie das Gegenüber angehört. Auch wird man nicht anders behandelt, bloß weil man aus Europa kommt: Es kann passieren, dass man noch am Tag des Treffens plötzlich eine Absage erhält oder 30 Minuten und länger auf seinen Gesprächspartner warten muss.

Dies schlägt sich auch in der Vertragsverhandlung nieder. Es empfiehlt sich daher sehr, für Vertragsverhandlungen deutlich mehr Zeit einzuplanen, als mit einem „westlichen“

---

93 Dem Autor liegen diesbezüglich keine Statistiken vor, aber es würde nicht überraschen, wenn mindestens 45 der reichsten 50 Malaysier Chinesen wären.



Verhandlungspartner. Sie sollten sich auch keinesfalls nur auf einen Handschlag verlassen, sondern die Vertragsunterschrift abwarten. Es ist durchaus möglich, dass es noch plötzlich gewünschte Änderungen gibt.

Bei Geschäftsessen muss unbedingt auf die Herkunft des Gesprächspartners Rücksicht genommen werden. Malaien essen so gut wie nie Schweinefleisch und meiden deshalb Restaurants, die nicht *halal* (Arabisch für „erlaubt“) sind, also auch Schweinefleisch verwenden. Hingegen ist es für viele Malaien völlig normal, Alkohol zu trinken. Auch hier sollte vor der Bestellung, etwa bei einem Abendessen, nachgefragt werden, ob der Geschäftspartner Alkohol trinkt. Manche Inder essen kein Rindfleisch oder sind ganz vegetarisch – im Zweifel sollten Sie deshalb auch hier auf alle Fälle nachfragen.

Zuletzt ist bei Begrüßungen zu berücksichtigen, dass muslimische Frauen Männern oft nicht die Hand schütteln. Das lässt sich schon daran erkennen, dass muslimische Frauen beim Treffen etwas physische Distanz wahren. Das sollten Sie respektieren, indem Sie nicht einen Schritt auf Ihre Gesprächspartnerin machen, um ihr die Hand zu reichen; eine kleine Verbeugung reicht diesfalls aus.

Dass hingegen muslimische Männer sich weigern, Frauen die Hand zu schütteln, sieht man in Malaysia wenn überhaupt nur im ländlichen Raum. Auch wenn Malaysia ein muslimisches Land ist, so steht hier die (Gast)Freundlichkeit, die ein Mann zeigen muss, eindeutig im Vordergrund.

## 5. Welche internationalen Rankings sind für Malaysia von Bedeutung?

### ▪ *Index of Economic Freedom der Heritage Foundation*

Im *Index of Economic Freedom* der Heritage Foundation (2022) belegt Malaysia Platz 42.<sup>94</sup> Damit liegt Malaysia über dem regionalen und dem weltweiten Durchschnitt.

### ▪ *Transparency International (Corruption Perceptions Index)*

Transparency International listet Malaysia mit 47 Punkten auf Platz 61 in seinem *Corruption Perceptions Index 2022*.<sup>95</sup> Damit liegt Malaysia zwar unmittelbar vor dem EU-Staat Kroatien und lässt auch andere EU-Staaten wie Rumänien und Ungarn hinter sich. Dennoch ist Platz 61 sicher stark verbesserungswürdig.

### ▪ *Global Innovation Index*

Malaysia belegt Platz 36 von 132 im *Global Innovation Index 2022*.<sup>96</sup>

---

94 <https://www.heritage.org/index/ranking>

95 <https://www.transparency.org/en/cpi/2022>

96 [https://www.wipo.int/edocs/pubdocs/en/wipo\\_pub\\_2000\\_2022/my.pdf](https://www.wipo.int/edocs/pubdocs/en/wipo_pub_2000_2022/my.pdf)



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

### 6.1. Einstieg in den malaysischen Markt

Grundsätzlich stehen ausländischen Investoren alle Unternehmensformen offen. Es gibt, anders als beispielsweise in China, keine bestimmte Unternehmensform speziell für ausländische Unternehmen. Dabei ist jedoch zu berücksichtigen, dass der Einstieg in den malaysischen Markt nicht zwingend mittels Unternehmensgründung erfolgen muss. Ebenso denkbar ist das Modell des Handelsvertreters (*agent*) oder Vertriebshändlers (*distributor*). Beide Vertragsformen sind grundsätzlich völlig frei vereinbar, der Handelsvertretervertrag ist jedoch wie nach indischem Recht, auf dem ein guter Teil des malaysischen Vertragsrechts basiert, auch gesetzlich geregelt (Teil X des *Contracts Act 1950*).

Es ist jedoch empfehlenswert, sich nicht bloß auf die gesetzlichen Regelungen zu verlassen, sondern vielmehr alle Rechte und Pflichten im Detail zu vereinbaren. Dabei ist auch zu berücksichtigen, dass auf Basis eines anwendbaren Doppelbesteuerungsabkommens eine Betriebsstätte (*permanent establishment*) entstehen könnte. Sie sollten deshalb Ihren Vertrag daher jedenfalls von einem lokalen Anwalt prüfen lassen.

Als Zwischenschritt zwischen dem Einstieg über einen Handelsvertreter bzw. Vertriebshändler können ausländische Unternehmen zudem eine Repräsentanz (*representative office*) oder Zweigniederlassung (*branch office*) gründen. Dabei handelt es sich um rechtlich unselbständige Einheiten der ausländischen Gesellschaft, welche in ihrem Tätigkeitsfeld stark beschränkt sind. Insbesondere dürfen Repräsentanz und Zweigniederlassung nur „Hilfstätigkeiten“ wie etwa PR, Kontaktpflege und Geschäftsanbahnung, etc. durchführen, keinesfalls jedoch selbst Einnahmen erzielen. Es ist jedoch für Repräsentanz sowie Zweigniederlassung möglich, Büroräumlichkeiten zu mieten, In- und Ausländer anzustellen, etc.

Ausländische Unternehmen sollten ihren Markteintritt in Malaysia ganzheitlich klären, also sämtliche relevanten rechtlichen Fragen wie Unternehmensform, Gewerbeerlaubnis, Visum, etc. prüfen. Besonders die Gewerbeerlaubnis kann eine große Rolle spielen, weil manche Gewerbeerlaubnisse die Beteiligung von *Bumiputras* am Unternehmen voraussetzen. Diesbezüglich hat es beispielsweise in der Logistikbranche jüngst eine wichtige Änderung gegeben.

### 6.2. Die Gründung einer Tochtergesellschaft in Malaysia

Die typisch von ausländischen Investoren gewählte Unternehmensform ist die *Sendirian Berhad Company (Sdn. Bhd.)*. Dabei handelt es sich um das malaysische Gegenstück zu einer Gesellschaft mit beschränkter Haftung (GmbH) aus dem D-A-CH-Raum.

Die Gründung einer Sdn. Bhd. dauert normalerweise ca. eine Woche, im Einzelfall sogar oft noch kürzer. Nach dem *Companies Act 2016* ist eine Satzung (*constitution*) nicht mehr verpflichtend.



Dennoch ist es ratsam, mittels maßgeschneiderter Regelungen die Tochtergesellschaft genauer so zu gestalten, wie sie verwendet werden soll.

Der erste Schritt zur Gründung einer Sdn. Bhd. besteht in der Auswahl eines Namens. Dazu hat es 2022 einige Neuerungen gegeben<sup>97</sup>, die von ausländischen Investoren berücksichtigt werden sollten, damit es nicht zu Verzögerungen bei der Unternehmensgründung kommt. Wenn der Name von der *Companies Commission of Malaysia* genehmigt ist, wird er für 30 Tage reserviert. Innerhalb dieses Zeitraums müssen alle für die Gründung erforderlichen Dokumente und Informationen zusammen mit den Personalien der Direktoren bei der *Companies Commission of Malaysia* eingereicht werden. Hier wird in der Praxis – anders als in anderen Staaten in Südostasien – sehr genau gearbeitet. Wenn nicht alle erforderlichen Informationen und Unterlagen vorliegen und von der *Companies Commission of Malaysia* genehmigt worden sind, scheitert die Gründung.

Dokumente müssen in englischer Sprache eingereicht werden. Wenn das Originaldokument in einer anderen Sprache verfasst wurde, muss der Antragsteller eine amtliche Übersetzung vorlegen. Hier ist darauf Rücksicht zu nehmen, dass von Behördenseite oft nur bestimmte, beglaubigte Übersetzungen akzeptiert werden. Es ist daher ratsam, sich mit einem lokalen Anwalt, etc. vorab abzusprechen.

Die Sdn. Bhd. ist – wie die GmbH – eine eigenständige juristische Person, ihre Anteilseigner haften nicht mit ihrem eigenen Vermögen. Vielmehr ist die Haftung auf das Stammkapital beschränkt, welches voll eingezahlt sein muss.

Das erforderliche Mindeststammkapital zur Gründung einer Sdn. Bhd. beträgt lediglich MYR 1. Dabei ist jedoch zu bedenken, dass weitere Erfordernisse bestehen können. So ist etwa ein Mindeststammkapital von MYR 500.000 erforderlich, wenn das Unternehmen vollständig im Besitz ausländischer Investoren sein soll und auch ausländische Mitarbeiter eingestellt werden sollen. Auch manche Gewerbeerlaubnisse setzen ein höheres Mindeststammkapital voraus.

### 6.3. Die Struktur der Sdn. Bhd.

Eine *Sdn. Bhd.* kann bereits mit einem einzigen Anteilseigner gegründet werden; die Obergrenze liegt bei 50 Anteilseignern.

Jede *Sdn. Bhd.* muss mindestens eine natürliche Person mit Wohnsitz in Malaysia zum Direktor ernennen. Man spricht diesbezüglich vom *Local Director Requirement*. Die Funktion des Unternehmensleiters kann sowohl von Inländern, als auch von Ausländern ausgeübt werden, solange sich

---

97 Skrine, New Guidelines on Company Names – December 2022 (auf Englisch), verfügbar auf: <https://www.skrine.com/insights/alerts/december-2022/new-guidelines-on-company-names-december-2022>



die jeweilige Person rechtmäßig in Malaysia aufhält. Das ist beispielsweise der Fall, wenn eine Europäerin mit einem Malaysier verheiratet ist und deshalb eine Aufenthaltsgenehmigung besitzt.<sup>98</sup>

Das Erfordernis des lokalen Direktors ist ein dauerhaftes und besteht damit nicht bloß zum Zeitpunkt der Errichtung der Gesellschaft. Wenn der letzte verbleibende lokale Direktor aus dem Vorstand ausscheidet, müssen die Aktionäre so schnell wie möglich und jedenfalls binnen sechs Monaten zumindest einen neuen lokalen Direktor ernennen. Wird diesem Erfordernis nicht Folge geleistet, so kann das dazu führen, dass die Anteilseigner persönlich für die Verbindlichkeiten der *Sdn. Bhd.* haften.

Die *Sdn. Bhd.* muss außerdem einen Gesellschaftssekretär (*company secretary*) ernennen, der eine volljährige natürliche Person sein muss und seinen/ihren Haupt- oder einzigen Wohnsitz in Malaysia hat. Der Gesellschaftssekretär ist für die Vorlage der von der *Companies Commission of Malaysia* geforderten Unterlagen verantwortlich. In der Praxis ist es üblich, dass lokale Rechtsanwaltskanzleien oder spezialisierte Gesellschaftssekretäre für ausländische Investoren tätig werden.

#### 6.4. Joint Venture und Übernahme

Wie oben ausgeführt kann die *Sdn. Bhd.* in der Regel im ausschließlichen Eigentum einer ausländischen Gesellschaft stehen. Allerdings gibt es für manche Gewerbebeerbaunisse, wie etwa die Logistikbranche, *Bumiputra*-Voraussetzungen bzw. kann es vom Anfang an im Interesse des ausländischen Investors sein, gemeinsam mit einem lokalen Partner ein Joint Venture Unternehmen zu betreiben. Dieser Punkt sollte jedenfalls im Vorab geklärt werden, weil der ausländische Investor sonst allenfalls keine Gewerbebeerbaunis erlangen kann.

In Malaysia gibt es zwei Arten, das eingetragene und das nichteingetragene Joint Venture. Ein eingetragenes Joint Venture beinhaltet die Gründung einer neuen juristischen Person, die in der Regel als *Special Purpose Vehicle (SPV)* bezeichnet wird. Hinsichtlich der Rechtsform des SPV gibt es keine Beschränkungen.

Beim nichteingetragenen Joint Venture kommt es, wie der Name bereits anklingen lässt, nicht zur Gesellschaftsgründung. Das „Gemeinsame Unternehmen“ hat keine eigene Rechtspersönlichkeit, es ist ein bloß vertragliches Joint Venture. Voraussetzung ist somit bloß die Erstellung eines entsprechenden Vertrags.

Die Entscheidung für oder gegen ein Joint Venture ist gut zu überlegen. Während ein lokaler Partner gerade zum Markteinstieg unschätzbare Vorteile bringen kann, können sich vor allem langfristig durch die Beschränkung, nicht alleine entscheiden zu können, Schwierigkeiten ergeben. So sollte ein Joint Venture Vertrag (egal ob eingetragen oder nicht) keinesfalls ohne lokalen Anwalt, der sämtliche Risiken abklären kann, erstellt werden.

---

98 Ebenso ist es möglich, das Erfordernis des lokalen Direktors dadurch zu erfüllen, dass ein hierfür ein Expat eingesetzt wird, welcher sich dank seiner Arbeitserlaubnis dann rechtmäßig in Malaysia aufhält.



Als Beispiel sei hier angeführt, dass ausländische Investoren inklusive aus dem D-A-CH-Raum immer wieder vergaßen, die Verwendung des eigenen Namens vertraglich auf die Dauer des Joint Ventures zu beschränken, bzw. wurde lag bloß eine rechtlich unwirksame Vereinbarung vor. Das hat dazu geführt, dass nach Beendigung des Joint Ventures nicht nur ein Konkurrent im Markt tätig war, sondern dieser auch noch behauptete, den Namen des D-A-CH-Unternehmens rechtmäßig benutzen zu können.

## 7. Gibt es in Malaysia Investitionsförderungen?

Die neue malaysische Regierung (seit Ende November 2022) hat es sich zu einer ihrer Aufgaben gemacht, das Investitionsklima für ausländische Investoren zu verbessern und ausländische Investitionen zu fördern. Auch wenn zum Zeitpunkt des Verfassens dieses Investitionsführers (Mitte März 2023) die Regierung bereits seit über 100 Tagen im Amt ist, ist noch nicht absehbar, welche konkreten Programme von der Regierung geplant sind. Es ist jedoch jedenfalls davon auszugehen, dass es mehrere (neue) Investitionsförderungsprogramme geben wird. Wenn man Ankündigungen der Regierung Glauben schenken darf, wird dabei wahrscheinlich insbesondere auf technologisch hochwertige Industriesparten, erneuerbare Energien, etc. gesetzt werden.

Es gibt bereits jetzt mehrere staatliche Stellen, insbesondere die *Malaysia Investment Development Authority* (MIDA), *InvestKL* und die *Malaysia Digital Economy Corporation* (MDEC), welche für verschiedenste Investitionen Förderungen vergeben. Diese Stellen werden auch in Zukunft bestehen, nur ist derzeit nicht absehbar, welche Förderprogramme es geben wird.

Die Förderungen, die derzeit angeboten werden bzw. Ende 2022 angeboten wurden, sind sehr vielfältig. Gefördert werden verschiedene Industriesparten (Produktion, Agrarwirtschaft, Biotechnologie, etc.), aber auch Forschung und Entwicklung, Training und Investitionen in weniger entwickelten Regionen Malaysias. Dabei werden Investoren teilweise sehr großzügig belohnt; Wer *Pioneer Status* erhält, bezahlt beispielsweise für einen Zeitraum von fünf Jahren nur auf 30 % des steuerpflichtigen Einkommens Steuern.<sup>99</sup>

Zwar listen viele Organisationen die relevanten Förderungen auf ihrer Webseite auf<sup>100</sup>, doch sind diese Auflistungen nicht immer vollständig. Es ist deshalb sehr empfehlenswert, dass ausländische Investoren mit den jeweiligen Organisationen direkt bzw. über einen lokalen Rechtsanwalt in Kontakt treten.

---

99 <http://www.mida.gov.my/wp-content/uploads/2020/07/Chapter-2-Incentives-for-New-Investments.pdf>

100 Siehe beispielsweise MIDA, Incentives, verfügbar auf: <http://www.mida.gov.my/setting-up-content/incentives>





## 8. Was ist im malaysischen Arbeitsrecht zu beachten?

Das Arbeitsrecht ist in Malaysia für südostasiatische Verhältnisse äußerst arbeitnehmerfreundlich, jedoch keinesfalls mit europäischen oder gar D-A-CH-Standards vergleichbar. Ein Hauptziel des Arbeitsrechts ist es, die Harmonie zwischen Arbeitgeber und Arbeitnehmer aufrechtzuerhalten. Insbesondere ist es für Arbeitgeber sehr schwierig, sich gegen den Willen eines Arbeitnehmers von diesem zu trennen.

### 8.1. Arbeitsgesetze und Arbeitsvertrag

Das wichtigste Gesetz im Bereich des Arbeitsrechts ist der *Employment Act 1955* (das „Arbeitsgesetz“). Der Anwendungsbereich des Arbeitsgesetzes wurde ab Januar 2023 auf praktisch alle Arbeitnehmer ausgedehnt.<sup>101</sup>

Das Arbeitsgesetz enthält zwingend geltende Mindestbeschäftigungsbedingungen für – nunmehr praktisch alle – Arbeitnehmer und auch dann, wenn im Arbeitsvertrag selbst Einschränkungen zu finden sind. Ab 1. Januar 2023 neu bzw. mit erweitertem Schutz gelten insbesondere die folgenden Bestimmungen:

- Die wöchentliche Maximalarbeitszeit beträgt nur noch 45 Stunden (bisher 48);
- Mutterschutzurlaub (*maternity leave*) nach der Geburt gilt nunmehr für einen Zeitraum von 98 Tagen (bisher 60);
- Vaterschutzurlaub (*paternity leave*) nach der Geburt gilt nunmehr für einen Zeitraum von sieben Tagen (neu);
- im Krankheitsfall stehen Arbeitnehmern nunmehr 60 bezahlte Tage pro Jahr für Krankenhausaufenthalte zusätzlich zu 14 bis 22 bezahlten Tagen bei Krankheit ohne Krankenhausaufenthalt zu (bisher insgesamt 60 Tage);
- die Strafen für Diskriminierung, sexueller Belästigung und Ausbeutung (*forced labour*) von Arbeitnehmern wurden deutlich verschärft; und
- bei Beschäftigung ausländischer Arbeitnehmer ist jetzt unbedingt die Zustimmung des Generaldirektors für Arbeitsbeziehungen (*Director General*) notwendig. Auch hier wurden die Strafen bei Zuwiderhandeln deutlich verschärft.

Das „Arbeitsbeziehungsgesetz“ (*Industrial Relations Act 1967*) regelt die Beziehungen zwischen Arbeitgebern und Arbeitnehmern (einschließlich Gewerkschaften) und hat zum Ziel, zwischen ihnen entstehende Meinungsverschiedenheiten und Streitigkeiten zu verhindern und beizulegen. Hauptmerkmale des Arbeitsbeziehungsgesetzes sind:

- der Schutz, der Arbeitern gewährt wird, wenn sie eine Gewerkschaft gründen und/oder einer Gewerkschaft beitreten und sich an Gewerkschaftsaktivitäten beteiligen;

---

101 Für Details, siehe Skrine, *Employment (Amendment) Act 2022* Inkrafttreten am 1. September, verfügbar auf: <http://www.skrine.com/insights/alerts/august-2022/employment-amendment-act-2022-comes-into-force-on>



- die Bestimmungen über die Anerkennung von Gewerkschaften und Tarifverhandlungen;
- die Gesetze und Verfahren zur Beilegung von Handelsstreitigkeiten;
- der den Arbeitern gewährte Schutz gegen ungerechtfertigte Entlassungen; und
- Verfahren vor dem Arbeitsgericht.

Zum Schutz vor ungerechtfertigter Entlassung sieht das Arbeitsbeziehungsgesetz vor, dass jeder Arbeitnehmer die Wiedereinstellung beantragen kann, wenn er glaubt, dass er ohne triftigen Grund entlassen wurde.

Andere für Arbeitgeber relevant Regelungen finden sich im *Trade Unions Act 1959*, dem *Employees' Social Security Act 2022*, der *Minimum Wages Order 2022* und dem *Employment Insurance System Act 2017*.

## 8.2. Lohn und Gehalt

Das Lohnniveau in Malaysia liegt deutlich unter dem in Europa, wenngleich es höher als in anderen ASEAN Staaten wie Vietnam oder Indonesien ist. Am 1. Mai 2022 stiegen die Mindestlöhne in Malaysia für Arbeitnehmer, deren Betrieb fünf oder mehr Arbeitnehmer beschäftigt oder die bei einem MASCO-Arbeitgeber<sup>102</sup> beschäftigt sind, auf MYR 1.500 pro Monat – also ca. EUR 300 bzw. CHF 314 pro Monat.

Das macht Malaysia ungeachtet der Tatsache, dass in der Regel ein erfolgsunabhängiger Bonus zum Jahresende und/oder zum Ende des islamischen Fastenmonats Ramadan ausgezahlt wird, zu einem sehr kostengünstigen Land. Dabei muss natürlich hinzugefügt werden, dass in manchen Industriesparten die Löhne mittlerweile auf einem deutlich höheren Niveau liegen. Dennoch ist Malaysia selbst nach Erhöhung der Mindestlöhne – um 25 %! – in Anbetracht der guten Englischkenntnisse des Durchschnitt-Arbeitnehmers und des relative hohen Ausbildungsniveaus weiterhin sehr wettbewerbsfähig. Vor allem diese beiden Gründe werden von Investoren immer wieder als wichtige Faktoren für die Entscheidung „Investition in Malaysia“ angeführt.

## 8.3. Arbeitszeit und freie Tage

Die regelmäßige Arbeitszeit beträgt in Malaysia 40 Stunden pro Woche. Auffallend ist, dass in Arbeitsverträgen die Arbeitszeiten meist genau geregelt sind und oft sogar der genaue Zeitpunkt der Mittagspause vorgegeben ist. In der Praxis wird das jedoch nicht so streng gehandhabt.

Typisch ist bereits seit vielen Jahren eine Fünf-Tage-Woche mit den Arbeitstagen Montag bis Freitag und dem Wochenende Samstag und Sonntag. In den Provinzen Johor, Kedah, Kelantan und Terengganu fallen die freien Tage jedoch auf Freitag und Samstag.

---

102 *Malaysia Standard Classification of Occupations*; für Details, siehe [http://www.mohr.gov.my/pdf/masco/MASCO\\_2020\\_BI\\_Edaran.pdf](http://www.mohr.gov.my/pdf/masco/MASCO_2020_BI_Edaran.pdf).



Unter der Voraussetzung, dass ein Unternehmen sich an die gesetzliche Höchstarbeitszeit hält, hat es das Recht, von seinen Arbeitnehmern Mehrarbeit zu verlangen, um den wirtschaftlichen Bedarf zu decken. Ein Arbeitnehmer, der eine rechtmäßige Anweisung zur Leistung von Mehrarbeit unangemessen verweigert, kann wegen Ungehorsams entlassen werden.

Dabei sollten Arbeitgeber ihr Vorrecht nicht willkürlich nutzen. Im Wesentlichen muss das Recht eines Arbeitgebers zur Anweisung von Mehrarbeit gegen das Recht des Arbeitnehmers abgewogen werden, die Anweisung unter angemessenen Umständen abzulehnen. Daraus ergeben sich die folgenden detaillierteren Ansätze:

- Seit 1. Januar 2023 ist die maximale Wochenarbeitszeit auf 45 Stunden limitiert. Wenn im Arbeitsvertrag eine niedrigere Stundenanzahl festgelegt ist, so gilt diese. Eine etwaig höhere Stundenanzahl ist jedoch ungültig.
- In Malaysia sind „all-in Verträge“ üblich. Einem Arbeitnehmer, der einen gesetzlichen Anspruch auf Mehrarbeitsvergütung hat, muss jedoch eine entsprechende Vergütung gezahlt werden. Die Vergütung kann arbeitsvertraglich festgelegt sein, jedoch gilt auch hier die Mindestvoraussetzung im *Employment Act 1955*.
- Wenn sich ein Mitarbeiter weigert, Mehrarbeit zu leisten, ist zu einem flexiblen Ansatz zu raten. Aus der Judikatur ergibt sich, dass ein Mitarbeiter insbesondere dann die Anweisung zu Überstunden ablehnen kann, wenn sein Grund zur Ablehnung bloß von vorübergehender Natur oder auf echte Notfälle (bspw. schwere Erkrankung eines Familienmitglieds) zurückzuführen ist.
- Weigert sich ein Arbeitnehmer wiederholt ohne triftigen Grund, Überstunden zu leisten, oder stört er anderweitig die betrieblichen Erfordernisse des Unternehmens, kann ein Arbeitgeber Disziplinarmaßnahmen in Betracht ziehen, die den Umständen angemessen sind. In der Praxis wird das vorerst in einer Abmahnung bestehen, bei resoluten Arbeitgebern jedoch bis zur Kündigung des Mitarbeiters führen.

Malaysia nimmt im internationalen Feld einen der Spitzenplätze ein, was die Anzahl der gesetzlichen Feiertage betrifft. So sind für das Jahr 2023 in Kuala Lumpur 18 Feiertage festgesetzt, für andere Provinzen sogar noch mehr. Fallen diese auf ein Wochenende, so ist typischerweise der darauffolgende Montag ein „Ersatzfeiertag“.

Daneben kommt es immer wieder vor, dass spontan Feiertage festgesetzt werden. Dies geschieht sehr häufig im Zusammenhang mit Wahlen (zwei Feiertage im November 2022 für die Parlamentswahlen), zuletzt aber sogar als Einzelfall in einer Provinz, weil die lokale Fußballmannschaft einen lokalen Titel erringen konnte.

#### **8.4. Dauer und Beendigung des Arbeitsverhältnisses**

Die Befristung einer Beschäftigung kann individualvertraglich vereinbart werden und ist in Malaysia auch sehr üblich. Am Beginn eines Beschäftigungsverhältnisses steht in Malaysia oft eine Probezeit. Diese ist gesetzlich nicht geregelt und kann theoretisch auch für die gesamte Befristung



vereinbart werden. Typischerweise dauert die Probezeit jedoch nicht länger als drei bis sechs Monate. Während der Probezeit hat der Arbeitnehmer grundsätzlich dieselben Rechte, wie ein „bestätigter“ Arbeitnehmer (*confirmed employee*). In der arbeitsvertraglichen Praxis stehen bestätigten Arbeitnehmern jedoch oft besondere Rechte zu, etwa der Anspruch auf einen zusätzlichen Halbtags „Urlaub aus religiösen Gründen“ (*religious holiday*; typischerweise vor einem wichtigen Feiertag wie dem Ende von Ramadan, dem Chinesischen Neuen Jahr, Deepavali und Weihnachten).

Einem Mitarbeiter darf nur aus triftigem Grund gekündigt werden (*termination for just cause or excuse*). „Triftiger Grund“ ist gesetzlich nicht definiert. Im Allgemeinen werden Fehlverhalten, schlechte Leistung des Mitarbeiters, aber auch schlicht die fehlende betriebliche Notwendigkeit als gerechtfertigte Kündigungsgründe akzeptiert.

Die Kündigung muss dem Arbeitnehmer gegenüber ausgesprochen werden (*notice of termination*), wenn die Kündigung nicht auf einem Fehlverhalten, einer schlechten Leistung oder einem Vertragsbruch des Arbeitnehmers beruht. Sie ist grundsätzlich nur unter Einhaltung der relevanten Fristen möglich, es kann jedoch auch Lohn statt Abwarten der Frist gezahlt werden (*payment in lieu of notice*).

Die nach dem *Employment Act 1955* einzuhaltenden Fristen sind:

- vier Wochen, wenn der Arbeitnehmer zum Zeitpunkt der Kündigung weniger als zwei Jahre beschäftigt war;
- sechs Wochen, wenn der Arbeitnehmer mindestens zwei Jahre, aber weniger als fünf Jahre beschäftigt war; und
- acht Wochen, wenn der Arbeitnehmer zu diesem Zeitpunkt zumindest fünf Jahren beschäftigt war.

Eine fristlose Kündigung ist möglich, wenn sie auf Fehlverhalten, schlechter Leistung oder Vertragsbruch des Arbeitnehmers beruht. In der Praxis ist es erfahrungsgemäß eher schwierig, mit einer fristlosen Kündigung durchzudringen (wenngleich nicht ausgeschlossen!). Deshalb versuchen Unternehmen in aller Regel, sich gütlich zu einigen.

Grundsätzlich ist von dem Ausspruch der Kündigung nur der Arbeitnehmer zu informieren. Im Fall von Massenkündigungen (und -entlassungen) aufgrund Betriebsverkleinerung oder Betriebschließung (*redundancy or business closure*) muss jedoch das Arbeitsministerium (*Labour Department of the Ministry of Human Resources*) mindestens 30 Tage vor dem Kündigungsdatum benachrichtigt werden.

## 8.5. Sozialleistungen

Wie bereits eingangs erwähnt, ist das malaysische Arbeitsrecht sehr arbeitnehmerfreundlich. Das schlägt sich auch in den Sozialleistungen nieder, die für südostasiatische Verhältnisse sehr umfangreich sind. Die wichtigsten Gesetze sind wie folgt:



### *Employees' Social Security Act 1969 bzw. 2022*

Der *Employees' Social Security Act 1969* sieht ein geringes Maß an sozialer Sicherheit (bspw. Zahlungen im Krankheitsfall) für alle Arbeitnehmer vor und verpflichtet Arbeitgeber und Arbeitnehmer, Beiträge zu dem im Gesetz vorgeschriebenen Satz in den Fonds einzuzahlen. Der *Employees' Social Security Act 2022* erhöht die Lohnobergrenze für Beiträge nach dem *Employees' Social Security Act 1969*.

### *Employees Provident Fund Act 1991*

Der *Employees Provident Fund Act 1991* schreibt vor, dass alle Arbeitgeber und die meisten Arbeitnehmer vorgeschriebene Sätze in eine staatlich verwaltete Vorsorgekasse zur Altersversorgung einzahlen. Beiträge von in Malaysia beschäftigten Ausländern sind freiwillig.

### *Employment Insurance System Act 2017*

Der *Employment Insurance System Act 2017* („EIS-Gesetz“) verlangt von Arbeitgebern und Arbeitnehmern, Beiträge zu einem im EIS-Gesetz vorgeschriebenen Satz zu leisten, um versicherten Mitarbeitern, die ihren Arbeitsplatz verloren haben, Geldleistungen und ein Wiedereinstellungsprogramm anzubieten.

### *Employees Minimum Standards of Housing Act 1990*

Gemäß dem *Employees Minimum Standards of Housing Act 1990* müssen unter anderem ausländische Arbeitnehmer eine Unterkunft gemäß EMSHA und den *Employees' Minimum Standards of Housing* erhalten. Ob diese Mindeststandards in jeder Hinsicht modernen ESG-Anforderungen des 21. Jahrhunderts entsprechen, darf bezweifelt werden.

## **8.6. Ausländische Arbeitnehmer**

Malaysia unterscheidet vereinfacht gesagt zwischen zwei Arten von ausländischen Arbeitskräften,

- gut ausgebildete ausländische Arbeitskräfte; und
- schlecht bzw. gar nicht ausländische Arbeitskräfte, welche für vor allem für manuelle Arbeiten (Förderbandarbeit in Fabriken, Plantagen, Baugewerbe, etc.) herangezogen werden.

Für gut ausgebildete ausländische Arbeitskräfte stehen grundsätzlich drei verschiedene Möglichkeiten offen:

- *Employment Pass*;
- *Professional Visit Pass*; und
- *Residence Pass – Talent*.



Der *Employment Pass* (EP) ist die „Standardberechtigung“ für ausländische Arbeitskräfte, eine Beschäftigung bei einem Unternehmen in Malaysia aufzunehmen. Der EP ist an einen spezifischen Arbeitsvertrag gebunden und wird bis maximal 60 Monate ausgestellt.

*Professional Visit Passes* werden ausländischen Staatsangehörigen ausgestellt, die über akzeptable berufliche Qualifikationen verfügen, um eine vorübergehende berufliche Tätigkeit in Malaysia (bis zu 12 Monate) für eine malaysische Einrichtung aufzunehmen. Eine Verlängerung oder Erneuerung ist ausgeschlossen. Unter einem *Professional Visit Pass* wird der Expatriate kein Angestellter des malaysischen Arbeitgebers, darf jedoch für die im *Professional Visit Pass* angegebene Dauer in Malaysia arbeiten. Zu den zulässigen Arbeitsbereichen gehören Know-how-Transfer, Forschung, Schulungen in ESD-bezogenen Unternehmen, Freiwilligenarbeit, Aussteller unter der Regulierung des *Malaysian Convention & Exhibition Bureau* und Studentenpraktika.

Der *Residence Pass – Talent* wird jenen ausländischen Staatsangehörigen ausgestellt, die als leistungsstarke Personen gelten, die in der Lage sind, Geschäftsergebnisse voranzutreiben, die zu den nationalen Schlüsselwirtschaftsbereichen beitragen. Der *Residence Pass – Talent* ist nicht an einen malaysischen Arbeitgeber/Gastgeber gebunden und ist für 10 Jahre gültig. Ein ausländischer Staatsangehöriger muss vor Beantragung des *Residence Pass – Talent* mehrere Zulassungskriterien erfüllen, z. B. den Besitz eines gültigen *Employment Pass* und eine mindestens dreijährige Beschäftigung in Malaysia.

Für entsandte Arbeitnehmer gilt die auch in verschiedenen Doppelbesteuerungsabkommen zu findende Regel, dass der Arbeitnehmer in jenem Staat sein gesamtes weltweites Einkommen versteuern muss, in welchem er mehr als die Hälfte des Jahres (183 Tage) verbracht hat. Nach den zwischen Malaysia und den D-A-CH-Staaten bestehenden Doppelbesteuerungsabkommen sind jedoch Anrechnungen vorgesehen.

In den letzten Jahren kam es bei der Erteilung der Arbeitserlaubnis vermehrt zu Schwierigkeiten, weil interne Richtlinien geändert wurden, ohne dass dies nach außen hin mitgeteilt worden war. Wenngleich das Prozedere zum Antrag auf Arbeitserlaubnis auch vom Unternehmen alleine abgewickelt werden kann, ist die Heranziehung eines lokalen Experten sehr zu empfehlen.

## 9. Wie ist das Steuerrecht in Malaysia aufgebaut?

Das Steuersystem in Malaysia ist territorialer Natur. Ausländisches Einkommen, das von einer steuerpflichtigen Person (inklusive Unternehmen) von außerhalb Malaysias erzielt wird (außer einer ansässigen Gesellschaft, die Bank-, Versicherungs-, Luft- und Seetransportgeschäfte betreibt, die auf der Grundlage des Welteinkommens besteuert werden), ist in Malaysia von der Einkommensteuer befreit.

Das malaysische Steuersystem umfasst direkte und indirekte Steuern. Die Formen der direkten Steuern sind die Einkommensteuer (*income tax*), die Grundstückgewinnsteuer (*real property gains tax*), die Mineralölsteuer (*petroleum income tax*) und die Stempelgebühr (*stamp duty*). Indirekte Steuern



kommen in Form von Verbrauchsteuern, Zöllen, Verkaufssteuern und Dienstleistungssteuern vor. Abgesehen von der Grundstückgewinnsteuer gibt es in Malaysia keine Kapitalertragssteuer.

## 9.1. Einkommensteuer und Körperschaftsteuer

Nach dem Einkommensteuergesetz 1967 (*Income Tax Act*) sind die Einkommensklassen wie folgt einkommensteuerpflichtig:

- Einkünfte oder Gewinne aus einer Beschäftigung (Gehälter, Vergütungen usw.);
- Einkünfte und Gewinne aus einem Geschäft, darin enthalten aus Beruf, Handel sowie jede Herstellung;
- Dividenden, Zinsen oder Rabatte;
- Mieten, Lizenzgebühren oder Prämien;
- Renten, Renten oder andere regelmäßige Zahlungen;
- andere Einkünfte oder Gewinne mit Einkommenscharakter, die nicht unter die oben genannten fallen; und
- besondere Einkommensklassen.

Als Bemessungszeitraum für die Einkommensteuer gilt für natürliche Personen das Kalenderjahr, für Unternehmen der Abschluss des Geschäftsjahres. Eine natürliche Person, die kein Unternehmen betreibt, muss ihre Steuererklärung bis zum 30. April des auf den Bemessungszeitraum folgenden Jahres einreichen. Für eine natürliche Person, die ein Unternehmen betreibt, endet die Abgabefrist für die Steuererklärung am 30. Juni des Jahres, das auf den Bemessungszeitraum folgt. Ein Unternehmen muss innerhalb von sieben Monaten nach Abschluss seines Geschäftsjahres eine Steuererklärung abgeben.

Ein Unternehmen, ob gebietsansässig oder nicht, hat das in Malaysia erzielte oder aus Malaysia stammende Einkommen zu versteuern. Einkünfte aus Quellen außerhalb Malaysias, die von einem in Malaysia ansässigen Unternehmen<sup>103</sup> bezogen werden, sind steuerfrei, außer im Fall von Bank- und Versicherungsgeschäften sowie See- und Lufttransportunternehmen. Hier ist zu beachten, dass eine Änderung des Steuerrechts in den letzten Jahren mehrmals im Gespräch war, letztlich jedoch immer wieder verworfen wurde.

Der Körperschaftsteuersatz beträgt für alle Unternehmen 24 %. Unternehmen mit einem eingezahlten Kapital von MYR 2,5 Mio. und weniger werden mit 17 % für die ersten MYR 600.000 des steuerpflichtigen Einkommens besteuert, alle über MYR 600.000 hinausgehenden Beträge mit 24 %.

---

103 Ein Unternehmen gilt als in Malaysia ansässig, wenn die Kontrolle und Verwaltung seiner Angelegenheiten in Malaysia ausgeübt werden.





## 9.2. Umsatzsteuer und Dienstleistungssteuer

Nachdem Malaysia im Jahr 2018 die Waren- und Dienstleistungssteuer (*goods and service tax; GST*) abgeschafft hat, führte es mit dem *Sales Tax Act 2018* bzw. dem *Service Tax Act 2018* die Waren-Umsatzsteuer und die Dienstleistungssteuer wieder ein.

Die Waren-Umsatzsteuer ist eine einstufige Wertsteuer, die auf steuerpflichtige Waren erhoben wird, welche (a) für den lokalen Verbrauch eingeführt werden oder (b) lokal hergestellt und verkauft werden. Ausgenommen davon sind Mineralölprodukte, für die Sonderregelungen bestehen. Die Waren-Umsatzsteuer gilt zudem nicht für die *Joint Development Area*, Labuan, Langkawi, Tioman, Free Zones und *Licensed Manufacturing Warehouses* („LMW“).

Hersteller von steuerpflichtigen Waren müssen sich gemäß dem Waren-Umsatzsteuergesetz 2018 registrieren lassen, wenn der Gesamtverkaufswert der steuerpflichtigen Waren MYR 500.000 übersteigt. Die Waren-Umsatzsteuer beträgt im Allgemeinen 10 %, bestimmte Lebensmittel und Baumaterialien werden jedoch mit nur 5 % besteuert.

Die Dienstleistungssteuer wird auf bestimmte Dienstleistungen erhoben (z. B. Unterkunft, Bewirtung, Wellnesscenter, beratende Dienstleistungen, etc.), die in Malaysia von einer registrierten Person im Rahmen ihrer Tätigkeit erbracht werden. Der Steuersatz beträgt 6 %.

Für konzerninterne Dienstleistungen besteht grundsätzlich eine Befreiung von der Dienstleistungssteuer. Darüber hinaus gilt sie nicht für Freizonen, Langkawi, Labuan, Tioman und die *Joint Development Area*. Jede steuerpflichtige Person, die steuerpflichtige Dienstleistungen erbringt, muss sich registrieren lassen, wenn der Gesamtwert der steuerpflichtigen Dienstleistungen MYR 500.000,00 über einen Zeitraum von zwölf Monaten übersteigt.

## 9.3. Steuern im Zusammenhang mit Grundbesitz

Im Zusammenhang mit Grundstücken fallen *quit rent*, *assessment tax* und Grundstückgewinnsteuer (*real property gains tax*) an.

Bei der *quit rent* handelt es sich um eine Steuer, welche vom jeweiligen Bundesstaat erhoben wird. *Quit rent* wird nach der Größe des Grundstücks berechnet. Die *assessment tax* wird auch auf lokaler Ebene erhoben, der Bemessungsbetrag ändert sich regelmäßig. Beide Steuern sind jedoch so niedrig, dass sie geradezu vernachlässigbar sind.

Das gilt nicht für die Grundstückgewinnsteuer: Für Unternehmen ist sie im Verkaufsfall abhängig davon, wie lange der Zeitpunkt des Kaufs zurückliegt. Sie beträgt wie folgt:

| Kauf liegt zurück                          | Steuersatz |
|--|------------|
| weniger als drei Jahre                     | 30 %       |
| mehr als drei, aber weniger als vier Jahre | 20 %       |
| mehr als vier, aber weniger als fünf Jahre | 15 %       |
| mehr als fünf Jahre                        | 10 %       |



Grundstücksgewinnsteuer fällt somit für ausländische Investoren immer an, wenn diese Grundstücke mit Gewinn verkaufen.

## 9.4. Doppelbesteuerungsabkommen

Malaysia hat mehr als 70 bilaterale Doppelbesteuerungsabkommen („DBA“) abgeschlossen. Im Allgemeinen unterliegen nach einem DBA Einkünfte wie Unternehmensgewinne, Dividenden, Zinsen und Lizenzgebühren, die von Nichtansässigen aus Malaysia bezogen werden, nicht der malaysischen Einkommensteuer, es sei denn, der Nichtansässige übt Aktivitäten innerhalb Malaysias durch eine Betriebsstätte (*permanent establishment*) aus, d.h. ein fester Ort in Malaysia, an dem ein Gewerbe oder Geschäft betrieben wird.

Zwischen Malaysia und allen drei D-A-CH-Staaten bestehen DBAen. Dazu versierte Steuerexperten zu finden ist in der Praxis jedoch erfahrungsgemäß ein großes Problem.

## 10. Welche Möglichkeiten der Streitbeilegung bestehen in Malaysia?

### 10.1. Die malaysische Gerichtsbarkeit

In Malaysia unterscheidet man zwischen höheren Gerichten (*superior courts*) und untergeordneten Gerichten (*subordinate courts*). Erstere werden durch den *Courts of Judicature Act 1964* geregelt, letztere durch den *Subordinate Courts Act 1948*.

Es gibt drei Arten von höheren Gerichten: An unterster Stelle stehen die *High Courts*. Es gibt zudem einen *Court of Appeal* und den *Federal Court* als oberstes Gericht des Landes. Bei den untergeordneten Gerichten gibt es zwei Arten, *Session Courts* und *Magistrates Courts*.

Etwas vereinfacht gesagt haben *Magistrate Courts* Zuständigkeit in Zivilsachen, soweit der Streitwert nicht MYR 100.000 (ca. EUR 20.000 bzw. CHF 21.000) überschreitet. Bei *Sessions Courts* beträgt die Streitwertschwelle MYR 1 Mio. (ca. EUR 200.000 bzw. CHF 210.000).

Es gibt zwei *High Courts*, den *High Court of Malaya* (Westmalaysia) und den *High Court of Sabah and Sarawak* (Ostmalaysia). Die *High Courts* sind entweder

- erstinstanzliche Gerichte – wenn der Streitwert MYR 1 Mio. überschreitet (ca. EUR 200.000 bzw. CHF 210.000); oder
- Berufungsgerichte – für Entscheidungen eines untergeordneten Gerichts, soweit der Streitwert zumindest MYR 10.000 (ca. EUR 2.000 bzw. CHF 2100) beträgt. Ausgenommen davon sind grundlegende Rechtsfragen (*question of law*).

Grundsätzlich entscheidet der *High Court* immer durch einen Einzelrichter.



Innerhalb der *High Courts* findet man auch verschiedene Sondergerichte, etwa den *Intellectual Property Court*, *Construction Court*, *Family Court*, *Admiralty Court*, *Cyber Court* und *Islamic banking (Muamalat) Court*.

Der *Court of Appeal* ist Berufungsgericht für Urteile (*judgement*) und Beschlüsse (*order*) der *High Courts*. Dies gilt sowohl dann, wenn der *High Court* selbst als Berufungsgericht entschieden hat, als auch für jene Fälle, in denen der *High Court* in erster Instanz selbst entschieden hat.<sup>104</sup> Als Berufungsgericht entscheidet der *Court of Appeal* jedoch nur dann, wenn die Berufung gestattet wurde (*leave to appeal granted*), oder wenn der Streitwert MYR 250.000 – ca. EUR 50.000 bzw. CHF 52.000 – überschreitet. Dabei entscheidet der *Court of Appeal* grundsätzlich immer in einer aus drei Richtern bestehenden Kammer.

Der *Federal Court* hat zwei Hauptaufgaben: in erster Linie ist es Berufungsgericht für Urteile (*judgement*) und Beschlüsse (*order*) des *Court of Appeal*. Daneben ist er auch Verfassungsgericht und entscheidet gemäß Art. 128 Abs. 1 und 2 der malaysischen Verfassung in verfassungsrechtlichen Fragen. Dabei entscheidet der *Federal Court* grundsätzlich durch Kammern, welche aus drei oder fünf Richtern bestehen.<sup>105</sup>

Neben den oben genannten Gerichten gibt es in Malaysia noch Sondergerichte. Erwähnenswert sind hier vor allem der *Industrial Court* und die *Syariah Courts*, welche im Folgenden kurz beschrieben werden:

In verschiedenen Arbeitsrechtssachen<sup>106</sup> wird der *Industrial Court* tätig. Der Name *Industrial Court* leitet sich vom *Industrial Relations Act 1967* ab, einem Gesetz, welches die Beziehungen zwischen Arbeitgebern und Arbeitnehmern sowie ihren Gewerkschaften regelt. Bei Verfahren vor dem *Industrial Court* steht die gütliche Streitbeilegung im Vordergrund; so sind unter anderem auch die Förderung und Aufrechterhaltung des Arbeitsfriedens Ziele des Gesetzes.

Gegen Entscheidungen des *Industrial Court* sind keine Berufungen möglich. Allerdings kann eine Entscheidung des *Industrial Court* vom *High Court* wegen Zuständigkeitsfehlern (*lack or excess of jurisdiction*) und Rechtsfehlern (*error of law*) aufgehoben werden.

„Syariah“ ist die malaysische Schreibweise von Scharia; *Syariah Courts* sind damit Scharia Gerichte. Sie sind ausschließlich für islamisches Recht und somit auch nur für Muslime zuständig.<sup>107</sup> Ihre Zuständigkeit ist auf familienrechtliche Angelegenheiten und die Befolgung religiöser Regeln

104 Vgl. Art. 67 des Courts of Judicature Act 1964.

105 Neben diesen beiden Hauptaufgaben kommt dem *Federal Court* auch eine Aufgabe als beratendes Organ: Der *Yang di-Pertuan Agong* – gemäß Verfassung der Staatschef (*Head of State*) – kann den *Federal Court* sowohl um seine Meinung als auch um Ratschläge hinsichtlich jeglicher Bestimmung der malaysischen Verfassung ersuchen.

106 Es handelt sich dabei in der Praxis vor allem um ungerechtfertigte Kündigung/Entlassung (*unfair dismissal*), gerechtfertigten Austritt (*constructive dismissal*).

107 In Malaysia besteht gemäß der Verfassung Religionsfreiheit. Gleichzeitig ist der Islam, auch das ist in der Verfassung festgelegt, die Staatsreligion. Ca. zwei Drittel der Bewohner sind Moslems.



beschränkt. Als bundesstaatliche Gerichte folgen sie meist dem im jeweiligen Bundesstaat geltenden Scharia-Recht.

Trotz der beschränkten Zuständigkeiten spielen diese Gerichte im täglichen Leben eine bedeutende Rolle. Zu bedenken ist hier auch, dass Scharia-Gerichte Strafen von bis zu drei Jahren Gefängnis verhängen können, und zwar ohne dass sie für Strafrecht im engeren Sinne zuständig sind.

Dennoch wäre es falsch, von einer „Paralleljustiz“ in Malaysia zu sprechen, wie dies ausländische Kommentatoren manchmal tun. Vor allem über Unternehmen haben die Scharia-Gerichte keine Zuständigkeit; eine „Einschränkung“ unternehmerischer Tätigkeit aus Angst vor Scharia-Gerichten ist somit völlig unbegründet.

In den untergeordneten Gerichten ist üblicherweise Malaysisch die Gerichtssprache. In den übergeordneten Gerichten ist es hingegen so, dass nur die Vorstellung der eigenen Person dem Richter gegenüber – ein Muss in jedem Gerichtsverfahren in Malaysia – auf Malaysisch zu erfolgen hat. Danach kann jeder Anwalt auf Englisch vortragen. Gerichtsurteile ergehen oft sowohl auf Englisch als auch auf Malaysisch.

Während im D-A-CH-Raum zumindest in Österreich Gerichtsgebühren oft exorbitant hoch sind und durchaus Millionenbeträge erreichen können, ist dies in Malaysia nicht der Fall. Die Gerichtsgebühren betragen in der Regel maximal ein paar hundert bis tausend Euro.

Ausländische Urteile können in Malaysia anerkannt werden. Für Urteile aus Commonwealth Staaten ist das relativ einfach. Bei Urteilen aus anderen Staaten wird in der Regel auf Gegenseitigkeit abgestellt. Dem Autor ist keine erfolgreiche Anerkennung eines Urteils aus einem D-A-CH-Staat bekannt. Es ist empfehlenswert, hier mittels Schiedsverfahren vorzugehen.

Die Qualität malaysischer Gerichte ist mittlerweile sehr hoch. Während vor ca. 15 Jahren viele Streitigkeiten noch mittels Schiedsverfahren gelöst wurden, damit das Verfahren rascher beendet werden kann, hat sich das Blatt mittlerweile gewendet: Erstinstanzliche Verfahren sind regelmäßig binnen sechs bis neun Monaten beendet. Richter am *High Court* sind sehr gut ausgebildet und bringen jahrzehntelange Erfahrung mit.

Besonders hervorzuheben ist auch das Verhalten malaysischer Gerichte während der Covid-19 Pandemie: Diese stellten sehr rasch auf „Online-Verfahren“ um und haben dies teilweise bis heute (2023) beibehalten, obwohl es so gut wie keine Covid-19-relevanten Beschränkungen mehr gibt. Anders als in vielen anderen Ländern in Südostasien kam es deshalb zu keinen großen Verzögerungen bei Gerichtsverfahren durch die COVID-19 Pandemie.

## 10.2. Schiedsgerichtsbarkeit

Die Streitbeilegung über Schiedsverfahren war bei grenzüberschreitenden Transaktionen in den letzten Jahren meistgenutzte Methode der Streitbeilegung. Auch in Malaysia findet das seinen Niederschlag, wo viele Schiedsverfahren stattfinden.



Schiedsverfahren sind in aller Regel vertraulich oder zumindest privat. Deshalb gibt es keine Statistiken, aus denen die Zahl der Verfahren ersichtlich ist; Fallstatistiken lokaler Schiedsinstitutionen bilden nur einen Bruchteil der tatsächlich stattfindenden Verfahren ab: Zum einen sind viele Verfahren nicht institutioneller Natur, finden also nach UNCITRAL Regeln oder zu 100 % auf *ad hoc* Basis statt.<sup>108</sup> Zum anderen finden Schiedsverfahren mit malaysischen Parteien auch vor nicht-malaysischen Schiedsinstitutionen statt. Beliebt sind insbesondere die Internationale Handelskammer in Paris (ICC), das *Singapore International Arbitration Centre* (SIAC) und das *Hong Kong International Arbitration Centre* (HKIAC).

Ein guter Teil der Schiedsverfahren vor dem AIAC hat keinerlei internationalen Konnex. Besonders in Baustreitigkeiten führt der Weg oft zum Schiedsgericht, entweder direkt als Vertragsstreitigkeit oder als Folge der gesetzlichen Adjudikation, welche in Malaysia für Zahlungen aus Baustreitigkeiten nach dem *Construction Industry Payment and Adjudication Act* standardmäßig besteht (also nicht vertraglich vereinbart werden muss).

Früher war der Hauptgrund einer Schiedsklausel das schlecht funktionierende Gerichtssystem in Malaysia. Heute dagegen erkennen malaysische Parteien die speziellen Vorzüge, die sich durch Schiedsverfahren ergeben können. Allerdings hat das staatliche Gerichtssystem mittlerweile stark aufgeholt, insbesondere hinsichtlich Kosten und Dauer des Verfahrens. Für die nächsten Jahre ist daher zumindest für Verfahren ohne internationalen Konnex eher eine Abnahme an Schiedsverfahren zu erwarten.

Mit dem *Arbitration Act 2005* (im Folgenden „das Schiedsgesetz“) beginnt das moderne Zeitalter der Schiedsgerichtsbarkeit Malaysias. Es ersetzte das alte Schiedsgesetz<sup>109</sup> und das Gesetz zur Anerkennung und Vollstreckung von Schiedssprüchen<sup>110</sup> und machte aus Malaysia einen „UNCITRAL Model-Law Staat.“<sup>111</sup> In den Jahren 2011 und 2018 erfuhr das Schiedsgesetz Anpassungen, wobei im Jahr 2018 insbesondere auf die Umsetzung des UNCITRAL Modellgesetzes aus dem Jahr 2006 geachtet wurde.

---

108 Dies weiß der Autor nicht nur aus Gesprächen mit malaysischen Anwälten, sondern auch aus eigener Erfahrung als ehemaliger Head of Legal Services beim Asian International Arbitration Centre (AIAC), der wichtigsten lokalen Schiedsinstitution: Der Direktor des AIAC ist gemäß dem malaysischen Schiedsgesetz (*Arbitration Act 2005*) mit der Bestellung von Schiedsrichtern betraut, also *appointing authority*, wenn sich die Parteien/Schiedsrichter auf die Bestellung nicht einigen oder eine Partei keine Bestellung vornimmt. So wurden in den letzten Jahren immer Bestellungen in zweistelliger Höhe durchgeführt.

109 *Arbitration Act 1952*.

110 *Convention on the Recognition and Enforcement of Foreign Arbitral Awards Act 1985*.

111 Gemeint ist hier das *UNCITRAL Model Law on International Commercial Arbitration*, welches als Modellgesetz den „Standard“ für nationale Gesetzgeber vorgibt. Dieses UNCITRAL Modellgesetz wurde Stand 2022 von 85 Staaten in 118 Jurisdiktionen umgesetzt. Für Details, siehe United Nations, Status: UNCITRAL Model Law on International Commercial Arbitration (1985), with amendments as adopted in 2006, verfügbar auf [https://uncitral.un.org/en/texts/arbitration/modellaw/commercial\\_arbitration/status](https://uncitral.un.org/en/texts/arbitration/modellaw/commercial_arbitration/status)



Es würde zu weit führen, auf sämtliche Bestimmungen des Schiedsgesetzes einzugehen. Deshalb sind an dieser Stelle nur einige wichtige Bestimmungen bzw. die entsprechende Gerichtspraxis summarisch angeführt:

- Es gilt das Prinzip der Nicht-Intervention: Staatliche Gerichte dürfen in Schiedsverfahren nur intervenieren, soweit dies im Schiedsgesetz vorgesehen ist.
- Eine Schiedsklausel muss schriftlich sein, sonst ist sie ungültig. Dies schließt den elektronischen Schriftverkehr wie z.B. E-Mail oder Fax ein.
- Falls eine Schiedsklausel besteht und eine Partei dennoch vor Gericht Klage erhebt, so hat das Gericht das Verfahren auszusetzen und die Parteien auf das Schiedsverfahren zu verweisen.<sup>112</sup> Das stellt sicher, dass die Schiedsklausel nicht umgangen werden kann und dass keine parallelen Verfahren möglich sind.
- An Schiedsrichter werden die international üblichen Doppelanforderungen „Unabhängigkeit und Unparteilichkeit“ gestellt. Parteien müssen gleichbehandelt werden. Anfechtungen der Bestellung eines Schiedsrichters sind in der Praxis jedoch eher unüblich.
- Das Schiedsgericht hat die international üblichen Befugnisse. Hervorzuheben ist hier insbesondere die Befugnis, über die eigene Zuständigkeit zu entscheiden (Kompetenz-Kompetenz), sowie – seit 2018 – auch die weite Befugnis zur Erlassung einstweiliger Verfügungen.
- Nicht nur für das Schiedsverfahren selbst, sondern auch für das Schiedsverfahren betreffende Gerichtsverfahren – also insbesondere Verfahren betreffend die Aufhebung eines Schiedsspruchs, (gerichtliche) einstweilige Verfügungen, etc. – gilt, dass Verfahren grundsätzlich nichtöffentlich stattfinden.<sup>113</sup>

In Ostasien besteht immer wieder die Sorge, dass (Schieds)Gerichte sich wenig „schiedsfreundlich“ verhalten, lokale Parteien bevorzugen und generell – salopp gesagt – „ihr eigenes Ding“ durchziehen. Auch in Malaysia gab es in der Vergangenheit sehr fragwürdige Entscheidungen. Die zum Schiedsrecht in den (vielen) letzten Jahren ergangene Judikatur ist jedoch sehr schiedsfreundlich. Gerichte unterscheiden nicht zwischen malaysischen und ausländischen Parteien, sondern verhalten sich neutral. Für ausländische Parteien ist es zumindest diesbezüglich<sup>114</sup> kein Nachteil, wenn der Schiedsort in Malaysia liegt.

Die lokale Schiedsinstitution ist das *Asian International Arbitration Centre (AIAC)*. Es handelt sich dabei um eine internationale Organisation, die von der *Asian African Legal Consultative Organization (AALCO)* und der malaysischen Regierung gegründet wurde, jedoch von der malaysischen Regierung unabhängig ist und diplomatische Immunität besitzt.

---

112 Es bestehen, wie dies im Modellgesetz vorgesehen sind, Ausnahmen, etwa wenn sich die Beklagte auf das Verfahren einlässt oder die Schiedsklausel ungültig ist.

113 Nur auf Antrag einer Partei oder wenn das Gericht von sich aus zum Schluss gelangt, dass ein Gerichtsverfahren öffentlich sein sollte, gilt diese Regelung nicht.

114 Andere Nachteile ergeben sich jedoch beispielsweise aufgrund der Sprache oder gegebenenfalls der Notwendigkeit, einen lokalen Anwalt zu beauftragen.





Das AIAC hat im Jahr 2021 seine Schiedsregeln grundlegend überarbeitet und auf einen sehr hohen internationalen Standard gebracht. Leider sind die verantwortlichen Personen bei der malaysischen Regierung nicht in der Lage, dafür zu sorgen, dass das AIAC regelmäßig einen Direktor hat (dieser ist für die Durchführung von Schiedsverfahren absolut notwendig). Zwischen März 2020 und Dezember 2020 kam die Institution deshalb zu einem de facto Stillstand – und nunmehr wieder seit dem 1. Dezember 2022.

Malaysisches Recht ist für Unternehmen aus dem D-A-CH-Raum nicht nachteilig. Auch die Räumlichkeiten des AIAC für die mündliche Schiedsverhandlung suchen international zu diesem Preis ihresgleichen. Unternehmen aus dem D-A-CH-Raum können deshalb ohne jegliche Bedenken malaysisches Recht vereinbaren oder die Räumlichkeiten des AIAC als *venue* für die mündliche Schiedsverhandlung. Von einer Vereinbarung der AIAC-Schiedsregeln wird jedoch zum derzeitigen Zeitpunkt abgeraten, weil nicht klar ist, wann es wieder einen Direktor geben wird.

### 10.3. Vermeidung von Streitigkeiten

Auf Nummer sicher kann immer gehen, wer nur auf Vorleistung bzw. unter Vorlage von Sicherheiten (Bankgarantien, etc.) leistet. Das führt in der Praxis aber zu Problemen, weil das malaysische Gegenüber dazu nur ungern bzw. nur gegen „Aufpreis“ bereit sein wird. Wer sich in der Vertragsgestaltung zu sehr durch Misstrauen leiten lässt, wird in Malaysia kaum Freunde oder dauerhafte Geschäftspartner gewinnen. Ein gewisses gegenseitiges Vertrauen sollte deshalb vorausgesetzt werden.

Wenn ein Streit entsteht, ist die Einschaltung eines Anwalts nach außen hin in der Regel der falsche Weg. Zwar ist es absolut notwendig, die eigene Rechtsposition von einem Anwalt abklären zu lassen; allerdings sollte der Anwalt nach außen hin nur dann auftreten, wenn man gewillt ist, den Streit eskalieren zu lassen, also ein (Schieds)Gerichtsverfahren geradezu anstrebt.

Viel sinnvoller im Sinne einer raschen Lösung und gütlichen Streitbeilegung ist es, sich auf „neutralem Boden“, also außerhalb der Büroräumlichkeiten, etwa zum Essen oder auf einen „*teh tarik*“,<sup>115</sup> zu treffen und die Situation zu besprechen. Dabei ist Geduld gefragt, denn wer umgehend und ungeduldig zur Sache schreitet, wird eher auf Unverständnis treffen.

Die Vorteile eines solchen Treffens sind jedoch den Aufwand – maximal ca. zwei Stunden Zeit und ca. drei Euro für zwei *teh tarik* – absolut wert. So lassen sich Streitigkeiten beenden, bevor sie eskalieren, und lassen sich für alle Beteiligten gesichtswahrende Lösungen finden.

---

115 Auf Deutsch: „Süßer Tee“ – dabei handelt es sich um das Nationalgetränk Malaysias, das vor allem von Malaien sehr gerne getrunken wird.





## 11. Welche Webseiten über Malaysia bieten weitere Informationen an?

### 11.1. Botschaften und Konsulate

|   |  |  |  |
|---|--|--|--|
| Deutsche Botschaft<br>Kuala Lumpur        | <a href="https://kuala-lumpur.diplo.de/my-de">https://kuala-lumpur.diplo.de/my-de</a>  | Schweizerische Botschaft<br>Kuala Lumpur | <a href="http://www.eda.admin.ch/countries/malaysia/de/home.html">www.eda.admin.ch/countries/malaysia/de/home.html</a> |
| Österreichische Botschaft<br>Kuala Lumpur | <a href="http://www.bmeia.gv.at/oeb-kuala-lumpur">www.bmeia.gv.at/oeb-kuala-lumpur</a> |  |  |

### 11.2. Handelskammern/Ländervertretungen

|  |  |                                     |   |
|--|--|-------------------------------------|---|
| Deutsch-Malaysische Industrie- und Handelskammer | <a href="http://www.malaysia.ahk.de/">www.malaysia.ahk.de/</a>       | Swiss Malaysian Chamber of Commerce | <a href="https://smcc.org.my/">https://smcc.org.my/</a> |
| Advantage Austria Kuala Lumpur                   | <a href="http://advantageaustria.org/my">advantageaustria.org/my</a> |                                     |   |

### 11.3. Malaysische Ministerien und Behörden

|  |  |                                   |  |
|--|--|-----------------------------------|--|
| Ministry of Finance                          | <a href="http://www.mof.gov.my/portal/en">www.mof.gov.my/portal/en</a> | Ministry of Human Resources       | <a href="http://www.mohr.gov.my/index.php/en">www.mohr.gov.my/index.php/en</a>             |
| Ministry of International Trade and Industry | <a href="http://www.miti.gov.my">www.miti.gov.my</a>                   | Ministry of Works                 | <a href="http://www.kkr.gov.my">www.kkr.gov.my</a>   |
| Ministry of Economy                          | <a href="http://www.epu.gov.my/en">www.epu.gov.my/en</a>               | Ministry of Transport of Malaysia | <a href="http://www.mot.gov.my">www.mot.gov.my</a>   |
| Bank Negara Malaysia                         | <a href="http://www.bnm.gov.my">www.bnm.gov.my</a>                     | Companies Commission of Malaysia  | <a href="http://www.ssm.com.my/Pages/e-Search.aspx">www.ssm.com.my/Pages/e-Search.aspx</a> |

### 11.4. Schiedsgerichtsbarkeit

|  |  |
|--|--|
| Asian International Arbitration Centre | <a href="http://www.aiac.world">www.aiac.world</a> |
|--|--|



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

|                          |  |
|--------------------------|--|
| <b>AUTOR</b>             | <b>Dr. Harald Sippel, M.B.A.</b><br>Rechtsanwalt (Rechtsanwaltskammer Wien)<br><i>Foreign lawyer</i> (Rechtsanwaltskammer Malaysia)<br>D-A-CH Desk, Skrine |
| <b>KANZLEI</b>           | <b>Skrine</b>  |
| <b>ANSCHRIFT</b>         | Level 8, Wisma UOA Damansara,<br>50 Jalan Dungun, Damansara Heights,<br>50490 Kuala Lumpur, Malaysia   |
| <b>TELEFON (Mobil)</b>   | +60 18 211 4958  |
| <b>TELEFON (Kanzlei)</b> | + 60 3 2081 3999   |
| <b>E-MAIL</b>            | <a href="mailto:harald@skrine.com">harald@skrine.com</a><br><a href="mailto:sippel@adwa-law.com">sippel@adwa-law.com</a>                                   |
| <b>WEBSEITE</b>          | <a href="http://www.skrine.com/">www.skrine.com/</a><br><a href="http://www.adwa-law.com">www.adwa-law.com</a>   |



## VII. Philippinen

### Inhaltsverzeichnis – Philippinen

|           |   |            |
|-----------|---|------------|
| <b>1.</b> | <b>Allgemeine Landesübersicht Philippinen.....</b>  | <b>187</b> |
| 1.1.      | Land .....  | 188        |
| 1.2.      | Bevölkerung .....   | 188        |
| 1.3.      | Wirtschaft .....  | 188        |
| <b>2.</b> | <b>Was sind die länderspezifischen rechtlichen Besonderheiten der Philippinen?..</b>                | <b>189</b> |
| <b>3.</b> | <b>Welchen kulturellen Hintergrund muss ein Investor auf den Philippinen berücksichtigen? .....</b> | <b>189</b> |
| <b>4.</b> | <b>Welche internationalen Rankings sind für die Philippinen von Bedeutung? .....</b>                | <b>190</b> |
| <b>5.</b> | <b>Gibt es Beschränkungen für ausländisches Eigentum an Grundstücken und Unternehmen? .....</b>     | <b>190</b> |
| <b>6.</b> | <b>Wie können ausländische Investoren in den philippinischen Markt einsteigen? 191</b>              |            |
| 6.1.      | Was sind die anerkannten Formen der Geschäftstätigkeit auf den Philippinen?.....                    | 191        |
| 6.2.      | Wie werden Unternehmen auf den Philippinen gegründet? .....   | 194        |
| 6.2.1.    | Kapitalgesellschaften und Personengesellschaften .....  | 194        |
| 6.2.2.    | Niederlassungen, Repräsentanzbüros und Regional Headquarters.....                                   | 195        |
| 6.3.      | Organisationsstruktur .....   | 195        |
| 6.3.1     | Wie ist die Managementstruktur von Unternehmen?.....  | 195        |
| 6.3.2.    | Wie ist die Organisationsstruktur von Partnerschaften?.....   | 196        |
| 6.3.3.    | Wie ist die Managementstruktur von Joint Ventures? .....  | 196        |
| <b>7.</b> | <b>Gibt es Investitionsanreize auf den Philippinen? .....</b>                                       | <b>196</b> |
| <b>8.</b> | <b>Was sollte bei den philippinischen Arbeitsgesetzen beachtet werden? .....</b>                    | <b>197</b> |
| 8.1.      | Schutz und Förderung der Rechte von Arbeitnehmern .....   | 197        |
| 8.2.      | Vorrecht der Geschäftsführung.....  | 197        |
| 8.3.      | Wie wird das Verhältnis zwischen Arbeitgeber und Arbeitnehmer auf den Philippinen behandelt?.....   | 198        |
| 8.4.      | Welche Arten von Beschäftigung gibt es?.....  | 198        |
| 8.5.      | Was sind die Mindestbedingungen und unabdingbaren Leistungen für Arbeitnehmer? 199                  |            |
| 8.6.      | Wie hoch ist der Mindestlohn? .....   | 199        |
| 8.7.      | Sind Löhne und Sozialleistungen gesetzlich geschützt? .....   | 200        |
| 8.8.      | Werden Wettbewerbsverbote auf den Philippinen anerkannt? .....                                      | 200        |



|            |  |            |
|------------|--|------------|
| 8.9.       | Wie werden Mitarbeiter gekündigt? .....  | 201        |
| <b>9.</b>  | <b>Welche Steuern sind im Allgemeinen für ausländische Investitionen auf den Philippinen relevant?.....</b>  | <b>202</b> |
| 9.1.       | Wie wird das Einkommen ausländischer natürlicher Personen besteuert?.....  | 202        |
| 9.2.       | Wie wird das Einkommen von Kapitalgesellschaften besteuert? .....  | 202        |
| 9.3.       | Was ist die Kapitalertragssteuer? .....  | 203        |
| 9.4.       | Gibt es besondere Steuersätze für Dividenden? .....  | 203        |
| 9.5.       | Welche Grundbesitzsteuern werden auf den Philippinen von Immobilienbesitzern erhoben? .....  | 204        |
| <b>10.</b> | <b>Welche Möglichkeiten der Streitbeilegung gibt es auf den Philippinen? .....</b>   | <b>205</b> |
| 10.1.      | Welche Gesetze gelten für die Schiedsgerichtsbarkeit auf den Philippinen?.....   | 205        |
| 10.2.      | Wann ist eine Schiedsgerichtsbarkeit „international“?.....   | 206        |
| 10.3.      | Basiert das Gesetz zur Regelung der internationalen Schiedsgerichtsbarkeit auf den Philippinen auf dem UNCITRAL-Modellgesetz?.....   | 206        |
| 10.4.      | Sind die Philippinen Unterzeichner des New Yorker Übereinkommens?.....   | 206        |
| 10.5.      | Sind die Philippinen Vertragspartei des Übereinkommens über die Beilegung von Investitionsstreitigkeiten zwischen Staaten und Angehörigen anderer Staaten („ICSID“)? .....                                       | 206        |
| 10.6.      | Können sich die Parteien auf ausländische Schiedsinstitutionen einigen, wenn beide Parteien ihren Wohnsitz im Land haben oder wenn eine Partei ihren Wohnsitz im Land und die andere Partei im Ausland ist?..... | 206        |
| 10.7.      | Was sind die Voraussetzungen für die Gültigkeit einer Schiedsvereinbarung?.....  | 207        |
| 10.8.      | Welche Fragen sind auf den Philippinen schiedsfähig? .....   | 207        |
| 10.9.      | Welche sind die wichtigsten Schiedsgerichtsinstitutionen auf den Philippinen? .....  | 207        |
| 10.10.     | Was ist/sind die Modellklausel/n der Schiedsgerichtsinstitutionen?.....  | 208        |
| 10.11.     | Was sind die Qualifikationen eines Schiedsrichters? .....  | 208        |
| 10.12.     | Wie viele Schlichter werden in der Regel ernannt?.....   | 209        |
| 10.13.     | Welche Gründe können vorgebracht werden, um die Ernennung eines Schiedsrichters anzufechten? .....   | 209        |
| 10.14.     | Wer darf Parteien im Schiedsverfahren vertreten? .....   | 209        |
| 10.15.     | Welche Schutzanordnungen oder einstweiligen Verfügungen stehen den Parteien im Schiedsverfahren zur Verfügung?.....  | 209        |
| 10.16.     | Wie können Schiedssprüche angefochten oder aufgehoben werden?.....   | 210        |
| 10.17.     | Welche Rechtsmittel gibt es gegen einen Beschluss zur Bestätigung, Aufhebung, Berichtigung oder Abänderung eines Schiedsspruchs?.....  | 211        |



|            |   |            |
|------------|---|------------|
| 10.18.     | Wie werden ausländische und inländische Schiedssprüche vollstreckt?.....      | 211        |
| <b>11.</b> | <b>Andere Referenzen .....</b>  | <b>213</b> |
| 11.1.      | Botschaften und Auslandsvertretungen .....                                    | 213        |
| 11.2.      | Handelskammern .....  | 213        |
| 11.3.      | Regierungsstellen.....  | 213        |
| <b>12.</b> | <b>Wie kann die ADWA-Kanzlei in den Philippinen kontaktiert werden? .....</b> | <b>214</b> |



# Philippinen



## 1. Allgemeine Landesübersicht Philippinen

|  |   |
|--|---|
| <b>Land</b>                            | Philippinen   |
| <b>Lage in Asien</b>                   | Südosten Asiens im Westpazifik  |
| <b>Staatsform</b>                      | Präsidentialrepublik  |
| <b>Hauptstadt</b>                      | Manila  |
| <b>Landessprache</b>                   | Englisch, Tagalog   |
| <b>Amtssprache</b>                     | Tagalog, Englisch   |
| <b>Währung</b>                         | Philippinischer Peso (PHP) (EUR 0,017)  |
| <b>Devisenkontrollen</b>               | Im Wesentlichen keine, Transfers von mehr als USD 1.000.000,00 bedürfen einer Genehmigung durch die Zentralbank |
| <b>Bruttoinlandsprodukt / Wachstum</b> | 2022: USD 394 Milliarden / 7,2% <sup>116</sup>  |
| <b>Bruttoinlandsprodukt pro Kopf</b>   | 2021: USD 3.460,00 <sup>117</sup>   |
| <b>Inflation</b>                       | 2022: 8,7 % <sup>118</sup>  |
| <b>Bevölkerung</b>                     | 2023: 111.000 Millionen <sup>119</sup>  |
| <b>Körperschaftsteuersatz</b>          | 2022: Pauschalsatz von 25 % <sup>120</sup>  |

116 <https://de.statista.com/statistik/daten/studie/322804/umfrage/bruttoinlandsprodukt-bip-der-philippinen/>

117 [https://datacommons.org/ranking/Amount\\_EconomicActivity\\_GrossDomesticProduction\\_Nominal\\_PerCapita/Country/asia?h=country%2FPHI.&unit=%24&hl=de](https://datacommons.org/ranking/Amount_EconomicActivity_GrossDomesticProduction_Nominal_PerCapita/Country/asia?h=country%2FPHI.&unit=%24&hl=de)

118 <https://psa.gov.ph/price-indices/cpi-ir>

119 [https://psa.gov.ph/statistics/quickstat/national-quickstat/all/\\*](https://psa.gov.ph/statistics/quickstat/national-quickstat/all/*)

120 <https://www.bir.gov.ph/index.php/tax-information/income-tax.html#a5>



## 1.1. Land

Die Philippinen sind ein Archipel in Südostasien, der aus mehr als 7.100 Inseln besteht. Die drei Hauptinseln sind Luzon, Visayas und Mindanao, wobei Manila auf Luzon die Hauptstadt ist. Aufgrund seiner Beschaffenheit und Lage ist Manila ein bevorzugtes Ziel und Zwischenstopp der meisten großen Flug- und Schifffahrtsgesellschaften und gilt als wichtige Verkehrsader für den internationalen Handel, da es zu den unmittelbaren Nachbarn China, Japan, Südkorea und Vietnam zählt. Es gibt viele interessante Entwicklungs- und Investitionsmöglichkeiten außerhalb der Hauptstadt, insbesondere in den von den lokalen Provinz-Regierungen als Wirtschaftszonen ausgewiesenen Gebieten. Da diese Zonen dazu gedacht sind, ausländische Investitionen anzulocken, um die lokale Entwicklung zu fördern, sehen ausländische Investoren die Philippinen im Allgemeinen als attraktiven Standort für die Gründung eigenständiger Unternehmen oder alternativ für Zweigstellen oder Tochtergesellschaften bestehender Unternehmen.

## 1.2. Bevölkerung

Die Bevölkerung des Landes wurde im Jahr 2022 mit etwa 111 Millionen Einwohner gezählt; dies bei einem Durchschnittsalter von 26 Jahren.<sup>121</sup> Die Arbeitskräfte sind relativ jung und wettbewerbsfähig, bekannt für ihre Belastbarkeit und harte Arbeit sowie dafür, dass man sich leicht mit ihnen verständigen kann. Das Land im liegt im EF English Proficiency Index 2022 auf Platz 22.<sup>122</sup> Dies haben die Philippinen zu einem bevorzugten Standort für ausländische Unternehmen gemacht, die sich vor Ort niederlassen oder Funktionen an philippinische Standorte auslagern wollen. Im Gegenzug ist die Beschäftigung in ausländischen Unternehmen sehr begehrt, da die Gehälter dort im Allgemeinen höher sind als diejenigen, die an ihre in einheimischen Unternehmen beschäftigten Kollegen gezahlt werden.

## 1.3. Wirtschaft

Die philippinische Wirtschaft ist weitgehend als freie Marktwirtschaft zu bezeichnen. Mit Ausnahme einiger staatseigener und -betriebener Unternehmen wird die Wirtschaft daher weitgehend vom Privatsektor beherrscht, wobei die Hindernisse für die Geschäftstätigkeit kontinuierlich abgebaut werden. Gewisse Einschränkungen bestehen für einige Branchen, die Filipinos vorbehalten sind und in denen sich ausländische Investoren gar nicht oder nur mit einer Minderheitsbeteiligung engagieren können. Viele multinationale Unternehmen haben sich dementsprechend niedergelassen, um die vergleichsweise niedrigen Kosten auf den Philippinen zu nutzen, wobei diese Überlegungen noch verstärkt werden, wenn man die Investitionsanreize in Betracht zieht.

---

121 [https://psa.gov.ph/statistics/quickstat/national-quickstat/all/\\*](https://psa.gov.ph/statistics/quickstat/national-quickstat/all/*)

122 <https://www.ef.com/wwen/epi/regions/asia/philippines/>





## 2. Was sind die länderspezifischen rechtlichen Besonderheiten der Philippinen?

Da die Philippinen eine ehemalige Kolonie sowohl Spaniens als auch der Vereinigten Staaten von Amerika sind, ist ihr Rechtssystem eine Mischung aus beiden und dem islamischen Recht (für bestimmte Regionen); Aspekte des *Common Law* und des *Civil Law* sind somit in das Rechtssystem integriert. Die philippinische Verfassung von 1987 wurde weitgehend der amerikanischen Verfassung nachempfunden, so dass die traditionell bekannten Aspekte der amerikanischen Verfassungsrechte ebenfalls anerkannt werden.

Alle Gesetze, Regeln und Vorschriften sowie die meisten Verträge sind in Englisch, der Amtssprache der Philippinen, abgefasst. Gerichtsverfahren werden ebenfalls in englischer Sprache geführt, was insgesamt zur Transparenz für ausländische Investoren beiträgt.

## 3. Welchen kulturellen Hintergrund muss ein Investor auf den Philippinen berücksichtigen?

Die Philippinen sind ein weitgehend verwestlichtes Land, vor allem im Hinblick auf das Geschäftsleben, so dass es keine Vorbehalte gegenüber ausländischen Besuchern gibt. Da in Geschäftskreisen weitgehend fließend Englisch gesprochen wird, ist es im Allgemeinen einfach, mit Filipinos Geschäfte zu machen, wobei Ausländer und fremde Kulturen herzlich willkommen geheißen und mit Respekt behandelt werden. Dennoch gibt es einige kulturelle Besonderheiten, die potenzielle Investoren beachten sollten, wie z.B. die folgenden:

- Filipinos legen Wert auf persönliche Beziehungen und Verbindungen und ziehen diese anderen Arten der Kontaktabbahnung vor. Daher wird ein Geschäftsvorschlag von einem unbekanntem Partner (im Gegensatz zu einem Vorschlag, der durch eine Empfehlung eines angesehenen Freundes oder Bekannten unterstützt wird) möglicherweise mit Vorsicht behandelt und sogar abgelehnt.
- In der dicht besiedelten und stark urbanisierten Hauptstadt ist es üblich geworden, sich nicht so genau an Zeitpläne und Uhrzeiten zu halten. Während Pünktlichkeit nach wie vor geschätzt wird, sollte man Verspätungen von bis zu fünfzehn Minuten tolerieren, ohne daraus gleich auf eine persönlichen Missachtung oder Geringschätzung zu schließen.
- Manche Filipinos sind besonders vertrauensvoll gegenüber langjährigen Geschäftspartnern und schlagen vor, die Ausfertigung von Dokumenten oder anderen Formalitäten aufzuschieben oder sogar ganz darauf zu verzichten. Ausländer können dennoch auf der Ausfertigung von Dokumenten bestehen, ohne Angst zu haben, ihre einheimischen Partner zu beleidigen.



- Filipinos sind Konfrontationen generell abgeneigt. Wenn also ein Geschäftsvorschlag nicht besonders ansprechend oder schmackhaft ist, kann man der anderen Partei, anstatt ihn rundheraus abzulehnen, in dem Glauben belassen, dass der Vorschlag „erwogen“ oder „geprüft“ wird.

#### 4. Welche internationalen Rankings sind für die Philippinen von Bedeutung?

Die Philippinen werden angesichts ihrer schnell wachsenden Wirtschaft, die seitens der Regierung durch Lockerung der Beschränkungen für den Zugang ausländischer Investitionen ergänzt wird, weitgehend als attraktives Ziel für ausländische Investitionen angesehen. Leider wird das Land in den internationalen Rankings jeweils im Mittelfeld platziert.

- *Index of Economic Freedom der Heritage Foundation*  
Im *Index of Economic Freedom* der Heritage Foundation (2022) belegen die Philippinen den Platz Nr. 89 von 177, mit 59,3 Punkten.<sup>123</sup>
- *Transparency International (Corruption Perceptions Index)*  
Transparency International (*Corruption Perceptions Index 2022*) bewertet die Philippinen im unteren Mittelfeld.<sup>124</sup>
- *Global Innovation Index 2022*  
Und schließlich landen die Philippinen derzeit (2022) im Global Innovation Index auf Nr. 59 von 132 Ländern.<sup>125</sup>

#### 5. Gibt es Beschränkungen für ausländisches Eigentum an Grundstücken und Unternehmen?

Ausländisches Eigentum und ausländische Beteiligungen an philippinischen Unternehmen werden durch die philippinische Verfassung von 1987 und sowie weitere Gesetze eingeschränkt.

Die philippinische Verfassung begrenzt die ausländische Beteiligung an einem inländischen Unternehmen, das eine öffentliche Versorgungseinrichtung betreibt, auf maximal 40% des Aktienkapitals des betroffenen Unternehmens.<sup>126</sup> Gleichzeitig verbietet sie allen ausländischen Einzelpersonen, sich an Aktivitäten, Unternehmen, Geschäftsbetrieben oder Industrien zu beteiligen, die als „öffentliche Versorgungsbetriebe“ eingestuft werden.

---

123 <https://www.heritage.org/index/ranking>

124 <https://www.transparency.org/en/cpi/2022>

125 <https://www.globalinnovationindex.org/gii-2022-report#>

126 Art. XII, § 11, 1987 PHIL. KONST.



Der Begriff „öffentliches Versorgungsunternehmen“ wurde vor kurzem durch den *Republic Act Nr. 11659* neu definiert und abgegrenzt, so dass nur noch die folgenden öffentlichen Dienstleistungen umfasst werden: (a) Elektrizitätsverteilung; (b) Elektrizitätsübertragung; (c) Transportsysteme für Erdöl und Erdölzerzeugnisse; (d) Wasserleitungssysteme und Abwasserleitungssysteme, einschließlich Kanalisationsleitungssysteme; (e) Seehäfen; und (f) öffentliche Versorgungsfahrzeuge. Durch diese ausdrückliche Aufzählung wurden Telekommunikation, Flughäfen und Eisenbahnen als nicht unter die Definition des Begriffs „öffentliches Versorgungsunternehmen“ fallend neu eingestuft. Die verfassungsmäßigen Beschränkungen für ausländisches Eigentum an Unternehmen, die die genannten öffentlichen Versorgungseinrichtungen betreiben, gelten damit nicht mehr.

Neben der Verfassung sind im Gesetz über ausländische Investitionen von 1991 in seiner geänderten Fassung und in der regelmäßig vom philippinischen Präsidenten veröffentlichten Negativliste für ausländische Investitionen die Investitionsbereiche oder -tätigkeiten aufgeführt, die ganz oder teilweise Filipinos vorbehalten sind.

So sind keine Beteiligungen mit ausländischem Kapital an Massenmedien, an Einzelhandelsunternehmen mit einem eingezahlten Kapital von weniger als PHP 25.000.000,00 (ca. EUR 420.000,00) oder der Landesverteidigung dienenden Aktivitäten möglich. Bei privater Arbeitnehmervermittlung und bei Aufträgen für den Bau von Verteidigungsanlagen beträgt die maximale ausländische Beteiligungsmöglichkeit 25 %, bei Werbeagenturen 30 % und bei der Auftragsvergabe für Infrastrukturprojekte, der Erkundung, Erschließung und Nutzung von Bodenschätzen, dem Betrieb von öffentlichen Versorgungseinrichtungen und bei Verträge über die Lieferung von Materialien, Waren und Gütern an Unternehmen, die sich im Besitz der Regierung befinden oder von ihr kontrolliert werden maximal 40 %.

Die philippinische Verfassung beschränkt ebenfalls das Eigentum von Privatgrundstücken auf philippinische Einzelpersonen oder Unternehmen, deren Grundkapital zu 60 % von philippinischen Bürgern gehalten wird.<sup>127</sup> Ausländische Staatsangehörige können jedoch rechtsgültig Eigentumswohnungen, Gebäude oder Bauwerke mit Ausnahme des Grundstücks, auf dem sie errichtet wurden, besitzen oder Grundstücke für einen Zeitraum von 25 Jahren pachten, wobei die Pachtdauer um weitere 25 Jahre verlängert werden kann.

## **6. Wie können ausländische Investoren in den philippinischen Markt einsteigen?**

### **6.1. Was sind die anerkannten Formen der Geschäftstätigkeit auf den Philippinen?**

Auf den Philippinen können Unternehmen oder Gesellschaften als Kapitalgesellschaft, Personengesellschaft, Einzelunternehmen oder Joint Venture gegründet werden. Darüber hinaus können ausländische Unternehmen eine Zweigstelle oder Repräsentanz, eine lokale oder regionale

---

127 Ebd. Art. XII, § 2.



Betriebszentrale gründen, je nach den Bedürfnissen und Anforderungen des ausländischen Unternehmens.

a) Eine Aktiengesellschaft hat eine von ihren Aktionären getrennte Rechtspersönlichkeit und wird von einem Vorstand geleitet (auch als *Ordinary Stock Corporation* [OSC] bezeichnet, wenn es mindestens zwei Aktionäre und Direktoren gibt) oder im Falle einer Einpersonengesellschaft (OPC) vom einzigen Aktionär, Direktor und Präsidenten. Als eigenständige juristische Personen sind sowohl die OSC als auch die OPC gegenüber ihren Anteilseignern bzw. Investoren haftungsbeschränkt.<sup>128</sup>

Im Vergleich zu anderen Formen wie Einzelunternehmen oder Personengesellschaften ist eine Kapitalgesellschaft mit relativ hohen Kosten für die Gründung, die Ingangsetzung und die den laufenden Unterhalt verbunden. Dennoch werden Unternehmen, die große Wachstumschancen sehen oder in Zukunft zusätzliche Investitionen anstreben, aufgrund der starken Haftungsbeschränkung und der leichten Erweiterbarkeit von vornherein in der Rechtsform der Aktiengesellschaft gegründet. Mit der Verabschiedung des *Revised Corporation Code* im Jahr 2019, der die Mindestanzahl von Personen, die für die Gründung einer Kapitalgesellschaft erforderlich sind, abschafft, werden außerdem mehr Unternehmen ermutigt, über eine Kapitalgesellschaft unternehmerisch tätig zu werden.

Inländische Kapitalgesellschaften können vollständig in ausländischem Besitz sein. Wird eine Kapitalgesellschaft jedoch zu dem Zweck gegründet, bestimmte dem Staat vorbehaltene oder in Bezug auf die Inhaberschaft beschränkte Tätigkeiten auszuüben, wie sie im vorstehenden Abschnitt erwähnt sind, so ist die ausländische Beteiligung an der genannten Kapitalgesellschaft auf das gesetzlich zulässige Maß beschränkt.

b) Eine Personengesellschaft hat ebenfalls eine eigene Rechtspersönlichkeit, die sich von der jedes einzelnen Gesellschafters unterscheidet.<sup>129</sup> Anstelle einer zentralen Verwaltung durch einen Vorstand handelt jeder Partner als Vertreter der Partnerschaft und kann durch sein Handeln die Partnerschaft binden.<sup>130</sup> Sie kann als offene Handelsgesellschaft oder als Kommanditgesellschaft gegründet werden.

In einer offenen Handelsgesellschaft ist die Haftung der Partner gegenüber der Gesellschaft unbegrenzt, so dass die Gläubiger der Gesellschaft zur Begleichung der Verbindlichkeiten der Gesellschaft auch auf das persönliche Vermögen der Partner zugreifen können. Sollte einer der Partner für alle Verbindlichkeiten der Partnerschaft aufkommen, hat er oder sie Anspruch auf Erstattung durch die anderen Partner in Höhe ihrer jeweiligen Anteile an der Partnerschaft. Bei einer Kommanditgesellschaft hingegen erlaubt das Gesetz die Beschränkung der Haftung bestimmter Partner auf den Umfang der in die Partnerschaft eingebrachten Beträge. Allerdings muss es auch bei einer Kommanditgesellschaft mindestens einen oder mehrere Komplementäre geben, die unbeschränkt für die Verbindlichkeiten der Gesellschaft haften.

---

128 Bustos vs. Millians Shoe, Inc., 824 SCRA 67 (2017).

129 Guy v. Gacott, 780 SCRA 579 (2016).

130 Mendoza v. Paule, 579 SCRA 341 (2009).



Eine Partnerschaft ist das bevorzugte Mittel für Personen, die gemeinsam einen Beruf ausüben wollen. Sie wird auch als allgemeine Berufs-Partnerschaft bezeichnet.

Je nach Zweck oder Geschäftstätigkeit können ausländische Staatsangehörige ebenfalls eine offene Handelsgesellschaft oder eine Kommanditgesellschaft gründen oder Teilhaber einer solchen werden. Allgemeine Berufs-Partnerschaften stehen Ausländern jedoch nicht zur Verfügung, da das Gesetz die Ausübung von Berufen ausschließlich auf philippinische Staatsbürger beschränkt.

c) Ein Joint-Venture ist ein Zusammenschluss von Personen oder Unternehmen, die gemeinsam bestimmte gewerbliche Tätigkeiten durchführen. Im Gegensatz zu einer Personengesellschaft, die für ein Unternehmen ohne Projektbezogenheit gegründet wird und keine bestimmte Dauer hat, wird ein Gemeinschaftsunternehmen für ein bestimmtes Projekt oder Unternehmen mit einer bestimmten Dauer der Fertigstellung gegründet. Ein Joint-Venture kann als eigenständiges Unternehmen gegründet werden oder durch einen einfachen Vertrag zwischen den beteiligten Personen oder Unternehmen entstehen.

Auf den Philippinen wird ein Joint Venture in der Regel zu dem Zweck gegründet, Projekte durchzuführen, die ganz oder teilweise philippinischen Staatsbürgern vorbehalten sind, wie z.B. die Beschaffung von Infrastrukturprojekten, die Erkundung, Erschließung und Nutzung natürlicher Ressourcen und der Betrieb öffentlicher Versorgungseinrichtungen.

d) Eine Person kann sich auch als im Register eingetragenes Einzelunternehmen betätigen. Im Gegensatz zu den Aktionären oder Kommanditisten ist die Haftung des Einzelunternehmers nicht beschränkt und er kann seinen Gläubigern über den in das Unternehmen investierten Betrag hinaus haften.<sup>131</sup>

Aufgrund der geringen Kosten für Gründung, Betrieb, Instandhaltung und Schließung ist das Einzelunternehmen häufig die bevorzugte Organisationsform für Start-up-Unternehmen, die z.B. im Online-Einzelhandel mit geringem Volumen tätig sind.

Ausländische Staatsangehörige können ebenfalls Einzelunternehmen gründen, solange sie nicht dem Staat vorbehaltende oder im Hinblick auf die Eigentumsverhältnisse beschränkte Tätigkeiten ausüben.

e) Ein ausländisches Unternehmen, das keine gesonderte und unabhängige inländische Gesellschaft auf den Philippinen gründen möchte, kann seine Präsenz in den Philippinen durch eine Zweigstelle oder eine Repräsentanz aufbauen. Eine Zweigstelle oder Repräsentanz besitzt keine von der ausländischen Muttergesellschaft getrennte Rechtspersönlichkeit und unterliegt weiterhin den Gesetzen des Landes, in dem die Muttergesellschaft organisiert oder gegründet wurde.<sup>132</sup> Obwohl es sich um eine bloße Erweiterung der Präsenz der Muttergesellschaft auf den Philippinen handelt, muss eine Zweigstelle oder ein Repräsentanzbüro eine Geschäftslizenz von der Wertpapier- und Börsenaufsichtsbehörde (SEC) erhalten.

---

131 Excellent Quality Apparel, Inc. v. Win Multi Rich Builders, Inc. , 578 SCRA 272 (2009).

132 Philippine Deposit Insurance Corporation vs. Citibank, N.A. , 669 SCRA 191 (2012).



Der Hauptunterschied zwischen einer Zweigniederlassung und einer Repräsentanz besteht darin, dass eine Zweigniederlassung Einkünfte aus ihrer Tätigkeit auf den Philippinen erzielen und Geschäfte in derselben Weise wie die Muttergesellschaft betreiben kann, während eine Repräsentanz lediglich als lokales Verbindungsbüro der Muttergesellschaft fungiert, ohne Einkommen erzielende Tätigkeiten auszuüben.

Die Gründung einer Zweigniederlassung ist eine vorzugsweise Option für ausländische Unternehmen, die eine Marktpräsenz auf den Philippinen aufbauen wollen, ohne auf einer vergleichbaren Ebene eines inländischen Unternehmens tätig zu sein. Eine Repräsentanz hingegen ist ideal für ausländische Unternehmen, die ihre Kosten senken wollen, indem sie einige Prozesse wie Marketing und Kundendienst auf die Philippinen verlagern, ohne die vollständige Kontrolle aufzugeben oder die Qualität der Dienstleistungen des Mutterunternehmens zu beeinträchtigen.

f) Ein ausländisches Unternehmen kann einen regionalen Hauptsitz (ROHQ) einrichten und auf den Philippinen Einkünfte erzielen, indem es qualifizierte Dienstleistungen für seine verbundenen Unternehmen, Tochtergesellschaften oder Niederlassungen auf den Philippinen erbringt.

Im Gegensatz zu einer Zweigstelle oder Repräsentanz haben ein ROHQ oder ein Regional Headquarter (RHQ) Anspruch auf bestimmte steuerliche Anreize und Vergünstigungen, die im Abschnitt über Steuern erläutert werden.

## 6.2. Wie werden Unternehmen auf den Philippinen gegründet?

Im Allgemeinen muss jedes Unternehmen, das auf den Philippinen tätig sein will, unabhängig von der gewählten Organisationsform zunächst bei der SEC bzw. dem Department of Trade and Industry (DTI), der lokalen Regierungseinheit (in der Regel das Bürgermeisteramt, auch als „LGU“ für Local Government Unit bezeichnet), in der sich der Hauptsitz oder die Niederlassung befindet, dem Bureau of Internal Revenue (BIR), der Social Security Services, der *Philippine Health Insurance Corporation (Philhealth)* und dem *Home Development Mutual Fund (Pag-ibig)* registriert werden. Für Unternehmen, die regulierte Tätigkeiten ausüben, müssen möglicherweise zusätzliche Anforderungen erfüllt werden.

### 6.2.1. Kapitalgesellschaften und Personengesellschaften

Kapitalgesellschaften (einschließlich OPCs) und Personengesellschaften müssen sich bei der SEC auf deren Online-Portal<sup>133</sup> registrieren lassen, indem sie die erforderlichen Angaben machen, zu denen unter anderem (i) der Name der Gesellschaft, (ii) der Hauptsitz der Gesellschaft, der sich auf den Philippinen befinden sollte, und (iii) Angaben zu den Gründern, Direktoren, Erstzeichnern, Partnern, Nominierten und dem Finanzvorstand gehören, falls zutreffend.

---

133 <https://esparc.sec.gov.ph/application>



Ausländische Staatsangehörige (natürliche oder juristische Personen), die als Gründer, Geschäftsführer, Erstzeichner, Gesellschafter, Finanzvorstand, Bevollmächtigter oder stellvertretender Bevollmächtigter benannt werden sollen, müssen zunächst eine einmalige Steueridentifikationsnummer (*One-Time Tax Identification Number - TIN*) bei der Finanzverwaltung (*Bureau of Internal Revenue, BIR*) erhalten, bevor sie die Online-Registrierung bei der SEC vornehmen und abschließen können.

Ein ausländischer Rechtsträger, der in eine inländische Gesellschaft investieren oder dort Aktionär werden möchte, muss eine ordnungsgemäß notariell beglaubigte oder mit Apostille versehene (bzw. im Verhältnis mit Deutschland eine von der Botschaft legalisierte) Urkunde über den vertretungsberechtigten Vorstand, einen Vorstandsbeschluss oder ein anderes gleichwertiges Dokument vorlegen, aus dem hervorgeht, dass der besagte Rechtsträger von seinem Vorstand ordnungsgemäß ermächtigt wurde, in die zu gründende inländische Gesellschaft zu investieren oder deren Aktien zu zeichnen.

Schließlich muss eine inländische Kapitalgesellschaft mit mehr als 40 % ausländischem Kapital die Mindestkapitalisierung von USD 200.000,00 für ein Unternehmen auf dem Inlandsmarkt oder USD 5.000,00 für ein Unternehmen auf dem Exportmarkt erfüllen.<sup>134</sup> Dasselbe gilt für eine Personengesellschaft mit einem ausländischen Partner.

### 6.2.2. Niederlassungen, Repräsentanzbüros und Regional Headquarters

Ausländische Unternehmen, die eine Zweigniederlassung oder Repräsentanz, ein ROHQ oder RHQ gründen wollen, müssen sich ebenfalls bei der SEC auf deren Online-Portal<sup>135</sup> unter Vorlage der zuvor genannten Dokumente registrieren lassen, indem sie die erforderlichen Angaben machen und die geforderten Dokumente hochladen

In der Regel ist eine Anfangskapitalisierung von USD 200.000,00 erforderlich, für Zweigniederlassungen allerdings von nur USD 30.000,00.

## 6.3. Organisationsstruktur

### 6.3.1 Wie ist die Managementstruktur von Unternehmen?

Die Unternehmensleitungsstruktur einer Aktiengesellschaft ist gesetzlich geregelt, insbesondere im *Revised Corporation Code*.

Eine Gesellschaft wird unter einer zentralen Leitung durch den Vorstand einer gewöhnlichen Aktiengesellschaft geführt, dessen Mitgliederzahl zwischen zwei und 15 Personen beträgt, bzw. durch

---

134 § 8, Gesetz der Republik Nr. 7042, in der geänderten Fassung.

135 <https://esparc.sec.gov.ph/application>





den einzigen Aktionär einer Aktiengesellschaft, wenn diese so gegründet wurde.<sup>136</sup> Die Vorstandsmitglieder werden von den Aktionären für eine Amtszeit von einem Jahr gewählt.<sup>137</sup>

Der Vorstand jeder Körperschaft muss aus den Direktoren einen Präsidenten wählen. Hinzu muss ein Sekretär (*Secretary*), der verpflichtend ein philippinischer Staatsbürger sein und auch seinen Wohnsitz auf den Philippinen haben muss, und ein Finanzvorstand, für den es ausreichend ist, dass er seinen Wohnsitz auf den Philippinen haben, ernannt werden. Niemand darf gleichzeitig das Amt des Präsidenten und des Sekretärs oder des Präsidenten und des Finanzvorstands ausüben.<sup>138</sup> In einer OPC ist der alleinige Aktionär auch der Präsident der Gesellschaft. Die Gesellschaft kann auch andere Funktionsträger haben, die in der Satzung erwähnt oder vom Vorstand je nach den Erfordernissen der Geschäftstätigkeit bestimmt werden.

### 6.3.2. Wie ist die Organisationsstruktur von Partnerschaften?

Eine Personengesellschaft wird von Gesellschaftern geführt, die als Komplementär mit unbeschränkter Haftung, als Kommanditist, der nur in Höhe seiner Einlage in die Gesellschaft haftet; als Kapital-Partner, der Geld und/oder Eigentum in die Partnerschaft einbringt, als gewerblicher Partner, der nur seine Branche oder seine Dienstleistung in die Partnerschaft einbringt oder als geschäftsführender Gesellschafter, der mit der Führung der laufenden Geschäfte des Unternehmens betraut ist, beigetreten sind.

### 6.3.3. Wie ist die Managementstruktur von Joint Ventures?

Sofern das Joint Venture nicht als eigenständiges Unternehmen gegründet wird, wird die Managementstruktur des Joint Ventures durch den Vertrag zwischen den Parteien geregelt, in dem die Rollen, Funktionen und Pflichten der einzelnen Joint-Venture-Partner festgelegt werden.

## 7. Gibt es Investitionsanreize auf den Philippinen?

Verschiedene Gesetze wurden erlassen, um bestimmte Anreize für ausländische Investitionen auf den Philippinen zu schaffen, darunter das Omnibus-Investitionsgesetz von 1987<sup>139</sup>, das Gesetz über die Umwandlung und Entwicklung von Basen von 1992<sup>140</sup>, das Gesetz über Regional- oder Gebietszentralen, regionale Betriebszentralen und regionale Lagerhäuser, das Gesetz über die Sonderwirtschaftszone von 1995<sup>141</sup> und andere standortspezifische Gesetze zur wirtschaftlichen Zoneneinteilung.

---

136 § 10, *Republic Act Nr. 11232*.

137 *Ebd.* § 12.

138 § 24, *Republic Act Nr. 11232*.

139 Art. 39, Durchführungsverordnung Nr. 226 (1987).

140 §§ 12, 15, 15-A, 15-B, 15-C, R.A. 7227, in der geänderten Fassung.

141 <https://www.peza.gov.ph/eligible-activities-and-incentives-category/eligible-activities>



Die Investitionsförderungsgesetze bieten unter anderem eine Einkommenssteuerbefreiung oder die Befreiung von der Zahlung von Einkommenssteuern für einen Zeitraum von drei bis sechs Jahren, die zollfreie Einfuhr von Investitionsgütern, Ersatzteilen und Zubehör, die Befreiung von Kaigebühren, Ausfuhrabgaben, Zöllen, Abgaben und anderen Gebühren; zusätzliche Abzüge für Arbeitskosten für einen Zeitraum von fünf Jahren und einen Mehrwertsteuer-Nullsatz für den Kauf von Rohstoffen für Exportprodukte sowie für Waren, Dienstleistungen und Immobilien von Industrien, die zu 100 % exportiert werden.

In den Militärbasen, die zur zivilen Nutzung konvertiert werden, zahlen Unternehmen einen Steuersatz von 5 % des erzielten Bruttoeinkommens. Außerdem können Investitionsgüter und Materialien zollfrei eingeführt werden.

Begünstigte sind Hersteller von Exportgütern, Unternehmen, die Exportdienstleistungen im Bereich Informationstechnologie erbringen; Unternehmen der Tourismusindustrie, Unternehmen der Logistik und Lagerhaltung sowie die Entwickler und Betreiber von Umweltverträglichen Industriezonen.

Es ist zu beachten, dass bei Sonderwirtschaftszonen die Industrie auch physisch in der Wirtschaftszone angesiedelt sein muss, um die Anreize in Anspruch nehmen zu können.

## **8. Was sollte bei den philippinischen Arbeitsgesetzen beachtet werden?**

### **8.1. Schutz und Förderung der Rechte von Arbeitnehmern**

Das philippinische Arbeitsrecht legt großen Wert auf die Förderung der Rechte und die Fürsorge der Arbeitnehmer. In Anbetracht dieses Grundprinzips sind alle Zweifel bei der Umsetzung und Auslegung des Arbeitsgesetzes zugunsten der Arbeitnehmer auszuräumen.<sup>142</sup>

### **8.2. Vorrecht der Geschäftsführung**

Das philippinische Arbeitsrecht ist zwar der Politik der sozialen Gerechtigkeit und des Schutzes der Arbeiterklasse verpflichtet, aber nicht alle Arbeitskonflikte werden zugunsten der Arbeitnehmer entschieden. Auch die Unternehmensleitung oder der Arbeitgeber genießen bestimmte Rechte, die gesetzlich geschützt sind. Zu diesen Rechten gehören das Recht auf Rendite, das Recht, Regeln festzulegen, Mitarbeiter auszuwählen und Mitarbeiter zu versetzen oder zu entlassen.<sup>143</sup>

---

142 Art. 4, Präsidialdekret Nr. 442, in der geänderten Fassung.

143 Asian Alcohol Corporation gegen National Labor Relations Commission, 305 SCRA 416 (1999).



### 8.3. Wie wird das Verhältnis zwischen Arbeitgeber und Arbeitnehmer auf den Philippinen behandelt?

Es ist wichtig, zunächst zwischen einem „Arbeitnehmer“ und einem „unabhängigen Auftragnehmer“ zu unterscheiden, da die philippinischen Arbeitsgesetze nur für Arbeitnehmer und nicht für Letztere gelten. Die Rechte, Aufgaben und Pflichten eines unabhängigen Auftragnehmers gegenüber seinem Auftraggeber werden durch einen schriftlichen oder sonstigen Vertrag geregelt.

Um das Bestehen eines Arbeitsverhältnisses festzustellen, hat sich die Rechtsprechung stets an vier Kriterien gehalten: (1) die Auswahl und Einstellung des Arbeitnehmers, (2) die Zahlung des Lohns, (3) die Kündigungsbefugnis und (4) die Befugnis, das Verhalten des Arbeitnehmers zu kontrollieren, der so genannte „Kontrolltest“.<sup>144</sup> Von diesen vier Kriterien ist das letzte das Wichtigste. Der so genannte „Kontrolltest“ gilt gemeinhin als der wichtigste und entscheidendste Indikator für das Vorliegen oder Nichtvorliegen eines Arbeitgeber-Arbeitnehmer-Verhältnisses. Nach dem Kontrolltest liegt ein Arbeitsverhältnis vor, wenn die Person, für die die Dienstleistungen erbracht werden, sich das Recht vorbehält, nicht nur den zu erreichenden Zweck zu kontrollieren, sondern auch die Art und Weise und die Mittel, die zur Erreichung dieses Zwecks eingesetzt werden sollen.

Ein selbständiger Unternehmer ist dagegen jemand, der ein eigenständiges und unabhängiges Geschäft betreibt und sich verpflichtet, die Arbeit oder Dienstleistung auf eigene Rechnung und unter eigener Verantwortung nach eigener Art und Weise auszuführen, frei von der Kontrolle und Weisung des Auftraggebers in allen mit der Ausführung der Arbeit zusammenhängenden Angelegenheiten, mit Ausnahme des Ergebnisses der Arbeit.<sup>145</sup>

Die Unterscheidung zwischen Arbeitnehmern und unabhängigen Auftragnehmern ist besonders wichtig, wenn es darum geht, das Recht eines Arbeitnehmers auf Sicherheit des Arbeitsverhältnisses und auf alle anderen Mindestleistungen nach den einschlägigen Gesetzen zu bestimmen, auf die weiter unten eingegangen wird.

### 8.4. Welche Arten von Beschäftigung gibt es?

Das philippinische Arbeitsrecht kennt den regulären Arbeitnehmer, der mindestens ein Jahr lang ununterbrochen oder mit Unterbrechungen in der Tätigkeit, in der er beschäftigt ist, gearbeitet hat<sup>146</sup>, den Projektmitarbeiter, dessen Arbeitsverhältnis für ein bestimmtes Projekt oder Unternehmen festgelegt wurde<sup>147</sup>, den Saisonarbeiter, der nur für die Dauer einer Saison (vor allem in der Landwirtschaft) zur Arbeit für den Arbeitgeber herangezogen wird<sup>148</sup> und den

---

144 *Atok Big Wedge Company, Inc. v. Gison*, 655 SCRA 193 (2011).

145 *Allied Banking Corporation v. Calumpang*, 852 SCRA 1 (2018).

146 Ebd. Art. 295.

147 Ebd.

148 Ebd.



Gelegenheitsarbeiter, der weder ein regulärer Mitarbeiter noch ein Projekt- oder Saisonarbeiter ist und weniger als ein Jahr lang Arbeit geleistet hat.<sup>149</sup>

Arbeitnehmer können auf Probe für einen Zeitraum von höchstens sechs Monaten eingestellt werden, während dessen der Arbeitgeber feststellt, ob der Arbeitnehmer für eine Festanstellung geeignet oder qualifiziert ist.<sup>150</sup>

Möglich ist auch eine befristete Beschäftigung wobei im Arbeitsvertrag der Zeitraum festgelegt wird.

### **8.5. Was sind die Mindestbedingungen und unabdingbaren Leistungen für Arbeitnehmer?**

Auf den Philippinen gilt normalerweise ein acht -stündiger Arbeitstag an fünf bis sechs Tagen pro Woche oder eine 40 bis 48-stündige Arbeitswoche. Manche Arbeitgeber entscheiden sich für eine Verkürzung der Arbeitswoche auf nur fünf Tage und zwölf Stunden pro Tag, dies unter Beachtung der wöchentlich Höchstarbeitszeit von 48 Stunden. Angestellte und Arbeiter, die mehr als acht bzw. zwölf Stunden arbeiten, haben Anspruch auf eine Überstundenvergütung von 25 % des regulären Lohns.

Angestellte Mitarbeiter haben außerdem Anspruch auf die üblichen Essenszeiten, Ruhetage, einen Nachtschichtzuschlag von 10 % des regulären Lohns (falls zutreffend), Urlaub und nach zwölf Monaten Betriebszugehörigkeit fünf Tage Sonderurlaub (SIL).<sup>151</sup> Arbeitgeber sind jedoch nicht daran gehindert, längere Urlaubszeiten (Urlaubs- und Krankheitszeiten) zu gewähren, die über die fünf Tage hinausgehen, welche das Arbeitsgesetzbuch vorschreibt.

Alle qualifizierten Arbeitnehmer haben auch Anspruch auf andere Freistellungen und Leistungen im Rahmen von Sondergesetzen, z.B. Leistungen bei Mutterschaft, Vaterschaft, Alleinerziehung, Krankheit, Invalidität, Ruhestand, Bestattung und Tod.

### **8.6. Wie hoch ist der Mindestlohn?**

Der Mindestlohn auf den Philippinen ist für landwirtschaftliche und nichtlandwirtschaftliche Arbeitnehmer je nach Region unterschiedlich und wird von Zeit zu Zeit von den regionalen dreigliedrigen Lohn- und Produktivitätsausschüssen (Regional Board) festgelegt.<sup>152</sup>

Ab 2022 liegt der Mindestlohn in Metro Manila zwischen PHP 533,00 und PHP 570,00 (ca. EUR 9,00 bis EUR 9,80) pro Tag. In der Region Cebu City liegt der Mindestlohn zwischen PHP 382,00

---

149 Ebd.

150 Ebd. Art. 296.

151 Ebd. Art. 85, 87, 91, 94 und 95.

152 Ebd. Art. 99.



und PHP 435,00 (ca. EUR 6,50 bis EUR 7,40) und in der Region Davao City liegt der Mindestlohn zwischen PHP 438,00 und PHP 443,00 (ca. EUR 7,40 bis EUR 7,50).

Einzelhandels- und Dienstleistungsbetriebe, die weniger als zehn Arbeitnehmer beschäftigen, können auf Antrag und nach Feststellung der zuständigen Regionalbehörde von den geltenden Mindestlohnsätzen befreit werden.

Weitere Informationen über die verschiedenen Mindestlohnsätze auf den Philippinen finden Sie unter <https://nwpc.dole.gov.ph/>.

### **8.7. Sind Löhne und Sozialleistungen gesetzlich geschützt?**

Neben dem Grundgehalt oder Lohn können Arbeitnehmer Anspruch auf andere Leistungen und Vergütungsformen haben. Beispiele für solche Leistungen sind Essenzuschüsse, beitragsunabhängige Altersvorsorge, Urlaubs- und Leistungsprämien.

Auch wenn diese zusätzlichen Leistungen nicht zwingend vorgeschrieben sind, ist eine willkürliche und einseitige Kürzung der den Arbeitnehmern gewährten Leistungen seitens des Arbeitgebers rechtswidrig, wenn (i) die Gewährung oder Leistung auf einer betrieblichen Übung beruht oder bereits über einen langen Zeitraum hinweg zu einer Praxis gereift ist; (ii) die Praxis konsequent und beabsichtigt ist; und (iii) die Praxis nicht auf einen Fehler bei der Auslegung oder Anwendung einer zweifelhaften oder schwierigen Rechtsfrage zurückzuführen ist.<sup>153</sup>

Eine der anerkannten Ausnahmen von diesem Verbot (die daher vom Arbeitgeber gekürzt werden können) sind die Prämien und Anreize, die Arbeitnehmern gewährt werden, die bestimmte Ziele erreicht haben oder eine bestimmte Quote oder ein bestimmtes Produktivitätsniveau erreicht haben, da diese Leistungen eindeutig von der Leistung des Arbeitnehmers abhängen oder davon abhängig sind.

### **8.8. Werden Wettbewerbsverbote auf den Philippinen anerkannt?**

Im Allgemeinen dürfen Arbeitsverträge auf den Philippinen Wettbewerbsverbote enthalten, die es dem Arbeitnehmer untersagen, während und nach seinem Arbeitsverhältnis bestimmte Tätigkeiten auszuüben. Um gültig und durchsetzbar zu sein, müssen Wettbewerbsverbote zeitlich, örtlich und geschäftlich angemessen begrenzt sein.<sup>154</sup>

Es gibt zwar keine festen Standards dafür, was als angemessene Beschränkungen angesehen werden kann, aber es ist von entscheidender Bedeutung, dass man in der Lage ist, zu begründen oder zu beweisen, dass die im Vertrag festgelegten Beschränkungen angemessen und für den Schutz der Geschäftsinteressen und Geschäftsgeheimnisse des Arbeitgebers notwendig sind.

---

153 Ebd. Art. 100.

154 Itczon vs. Video Post Manila, Inc. , 333 SCRA 472 (2000).



Problematisch ist immer ein Wettbewerbsverbot, welches sich auf das gesamte Hoheitsgebiet der Philippinen erstreckt. Allerdings ist auch keine Karenzentschädigung zu zahlen.

Ein Wettbewerbsverbot ohne angemessenen Beschränkungen gilt als ungültig oder nichtig, da es gegen die öffentliche Ordnung verstößt, und wird so angesehen, als sei es nicht in den Vertrag aufgenommen worden.

### 8.9. Wie werden Mitarbeiter gekündigt?

Ein Arbeitgeber kann einen Arbeitnehmer aus folgenden berechtigten Gründen entlassen: schweres Fehlverhalten, vorsätzliches Nichtbefolgen von betrieblichen Anordnungen oder Respektlosigkeit, grobe und regelmäßige Vernachlässigung der Pflichten, Betrug oder vorsätzliche Untreue, Vertrauensverlust, Begehung eines Verbrechens oder Vergehens sowie aus zulässigen Gründen: Installation von den Betriebsablauf rationalisierenden Maschinen und Vorrichtungen, Entlassung, Einsparung oder Verkleinerung, Schließung oder Einstellung des Betriebs und Krankheit.<sup>155</sup>

Darüber hinaus kann das Arbeitsverhältnis eines Projektmitarbeiters, eines Saisonarbeiters und eines befristet Beschäftigten mit dem Abschluss des Projekts bzw. dem Ende der Saison oder des Zeitraums als beendet gelten. Erfüllt ein Arbeitnehmer auf Probe nicht die angemessenen Anforderungen, die ihm bei seiner Einstellung mitgeteilt wurden, kann der Arbeitgeber das Arbeitsverhältnis ebenfalls vor Ablauf der Probezeit beenden.

Auch wenn dies bereits im Gesetz vorgesehen ist, ist es vorteilhaft, wenn die Gründe für eine Kündigung ausdrücklich im Arbeitsvertrag festgehalten werden, um Streitigkeiten und Zweifel zum Schutz sowohl des Arbeitgebers als auch des Arbeitnehmers zu vermeiden.

In allen Fällen kann ein Arbeitnehmer jedoch nur dann aus triftigen Gründen gekündigt werden, wenn die Verfahrensvorschriften für eine Kündigung eingehalten wurden, d.h. die zwei auf dasselbe Fehlverhalten ausgesprochene Abmahnungen und die Gelegenheit, den Arbeitnehmer anzuhören. Andererseits kann ein Arbeitnehmer nur dann aus berechtigten Gründen gekündigt werden, wenn er 30 Tage im Voraus benachrichtigt wird und einen Bericht über die Beendigung des Arbeitsverhältnisses bei der zuständigen Behörde des Arbeitsministeriums einreicht. Andernfalls kann der Arbeitgeber für eine rechtswidrige Entlassung haftbar gemacht werden, selbst wenn die Kündigung in der Sache gültig ist.<sup>156</sup>

Eine Abfindung kann dem Arbeitnehmer gezahlt werden, wenn die Beendigung des Arbeitsverhältnisses auf einem der zulässigen Gründe beruht, mit Ausnahme der Schließung wegen finanzieller Verluste, oder wenn dies im Arbeitsvertrag ausdrücklich vorgesehen ist.

---

155 Art. 297 bis 299, Präsidialerlass Nr. 442, in der geänderten Fassung.

156 Distribution & Control Products, Inc. v. Santos, 830 SCRA 452 (2017).



## 9. Welche Steuern sind im Allgemeinen für ausländische Investitionen auf den Philippinen relevant?

Steuern, die für Investitionen auf den Philippinen besonders in die Planung einzubeziehen sind, sind die Körperschaftssteuer, die Einkommenssteuer, die Kapitalertragssteuer und die Grundsteuer. Die folgenden Steuern gelten vorbehaltlich oder unbeschadet aller anwendbaren Steuerabkommen, die die Philippinen mit anderen Ländern geschlossen haben.

### 9.1. Wie wird das Einkommen ausländischer natürlicher Personen besteuert?

Bei der Besteuerung ausländischer Personen wird unterschieden zwischen solchen, die auf den Philippinen ansässig sind, und solchen, die es nicht sind. Bei letzteren wird noch unterschieden zwischen ausländischen Personen, die auf den Philippinen gewerblich tätig sind, und solchen, die dies nicht sind. Im Allgemeinen wird „gewerblich oder geschäftlich tätig“ auf den Philippinen als eine ausländische Person definiert, die während eines Kalenderjahres insgesamt mehr als 180 Tage auf den Philippinen tätig ist.<sup>157</sup>

Die Steuersätze steigen progressiv an. Aktuell gilt ein Freibetrag von PHP 250.000,00 (ca. EUR 4.240,00) im Jahr und der Eingangssteuersatz liegt bei 15 %. Dieser Satz steigt in Stufen auf 35 %. Der Höchstsatz gilt für Einkünfte über PHP 8.000.000,00. (ca. EUR 135.600,00) im Jahr.

Nicht auf den Philippinen ansässige ausländische Einzelpersonen, die keine gewerbliche Tätigkeit ausüben, unterliegen im Allgemeinen einer pauschalen Steuer in Höhe von 25 % aller Einkünfte, die sie aus philippinischen Quellen beziehen. Durch Doppelbesteuerungsabkommen, die mit den meisten Staaten abgeschlossen wurden, können aber Vergünstigungen in Anspruch genommen werden.

Für Ausländer, die bei bestimmten Unternehmensgruppen beschäftigt sind, gelten besondere Einkommensteuersätze. Ausländer, die bei Offshore-Bankstellen, ROHQs oder RHQs beschäftigt sind, haben Anspruch auf einen Steuersatz von 15 % auf alle Einkünfte, die sie von solchen Unternehmen erhalten. Ebenso haben ausländische Personen, die ihren ständigen Wohnsitz im Ausland haben, aber vorübergehend von einem ausländischen Dienstleistungsunternehmen oder Subunternehmer auf den Philippinen eingesetzt werden, Anspruch auf ähnliche Sätze.<sup>158</sup>

### 9.2. Wie wird das Einkommen von Kapitalgesellschaften besteuert?

Inländische Körperschaften unterliegen einer pauschalen Einkommenssteuer von 25 %.<sup>159</sup>

---

157 §§ 24, 25, *Republic Act Nr. 8424*, in der geänderten Fassung.

158 Ebd. § 25.

159 Ebd. § 27.





Bei ausländischen Körperschaften wird zwischen einer gebietsansässigen ausländischen Körperschaft (oder einer ausländischen Körperschaft, die auf den Philippinen gewerblich oder geschäftlich tätig ist) und einer nicht gebietsansässigen ausländischen Körperschaft (oder einer ausländischen Körperschaft, die auf den Philippinen nicht gewerblich oder geschäftlich tätig ist) unterschieden. Erstere unterliegen im Allgemeinen einer Einkommenssteuer von 25 % des steuerpflichtigen Einkommens aus allen Quellen innerhalb der Philippinen, während letztere einer Einkommenssteuer von 25 % des Bruttoeinkommens aus allen Quellen innerhalb der Philippinen unterliegen.<sup>160</sup>

Darüber hinaus unterliegen inländische und gebietsansässige ausländische Körperschaften einer Mindestkörperschaftssteuer (MCIT) in der Höhe von 2 % Prozent ihres Bruttoeinkommens, beginnend mit dem vierten Steuerjahr, das unmittelbar auf das Jahr folgt, in dem sie ihre Geschäftstätigkeit aufgenommen haben, falls diese MCIT höher ist als die normalerweise berechnete Steuerschuld.

### 9.3. Was ist die Kapitalertragssteuer?

Nach der Definition des Bureau of Internal Revenue ist die Kapitalertragssteuer eine Steuer, die auf die Gewinne erhoben wird, welche dem Verkäufer aus dem Verkauf, dem Tausch oder einer anderen Veräußerung von auf den Philippinen befindlichen Kapitalvermögen, die nicht Gegenstände der üblichen Geschäftstätigkeit sind.

Die Veräußerung von Immobilien, die als Kapitalvermögen eingestuft sind, unterliegt einer endgültigen Steuer in Höhe von sechs Prozent auf der Grundlage des Bruttoverkaufspreises oder des aktuellen Marktwerts, unabhängig davon, ob es sich bei dem Ausländer um einen Gebietsansässigen oder einen Nicht-Gebietsansässigen handelt, ob er ein Gewerbe betreibt oder nicht.

Für den Verkauf von Aktien philippinischer Kapitalgesellschaften, die nicht an einer Börse gehandelt werden, wird in der Regel eine pauschale Steuer von 15 % erhoben.

### 9.4. Gibt es besondere Steuersätze für Dividenden?

Anstelle der normalen Einkommensteuer werden für Einkünfte, die durch die Ausschüttung von Dividenden erzielt werden, besondere endgültige Abgeltungssteuersätze erhoben.

Ausländische Personen mit Wohnsitz in den Philippinen unterliegen einem endgültigen Steuersatz von 10 % auf alle Bar- und Sachdividenden, die sie tatsächlich oder faktisch von inländischen Kapitalgesellschaften, Personengesellschaften, Joint Ventures oder ROHQs erhalten.<sup>161</sup> Im Gegensatz dazu unterliegen nicht-ansässige ausländische Personen, die in den Philippinen ein Gewerbe betreiben, einer Einkommenssteuer von 20 % auf den Gesamtbetrag, und bei nicht-

---

160 Ebd. § 28.

161 Ebd. § 24(B)(2).



ansässigen ausländischen Personen, die kein Gewerbe betreiben, wird derselbe Betrag als Teil ihres gewöhnlichen Einkommens berücksichtigt, d.h. er ist Teil der 25%-igen Steuer auf alle Bruttoeinkünfte, die sie aus allen Quellen auf den Philippinen erhalten.<sup>162</sup>

Inländische Körperschaften unterliegen nicht der Steuer auf konzerninterne Dividenden, d.h. Dividenden, die sie von einer inländischen Körperschaft erhalten. Dividenden aus dem Ausland können unter gewissen Voraussetzungen ebenfalls von der Steuer befreit werden.

Auch gebietsansässige ausländische Körperschaften unterliegen nicht der Besteuerung von Dividenden, die sie von einer inländischen Körperschaft erhalten.<sup>163</sup> Im Gegensatz dazu unterliegen gebietsfremde ausländische Körperschaften einem endgültigen Steuersatz von 15 % auf Bar- und Sachdividenden, die sie von inländischen Körperschaften erhalten, unter der Bedingung, dass das Land, in dem die gebietsfremde ausländische Körperschaft ansässig ist, eine Gutschrift auf die von der gebietsfremden ausländischen Körperschaft geschuldeten Steuern gewährt, die als in den Philippinen gezahlt gelten, in Höhe von 15 %.<sup>164</sup>

Schließlich unterliegen Gewinnüberweisungen von Zweigniederlassungen (Gewinne, die von einer Zweigniederlassung an einen ausländischen Hauptsitz überwiesen werden) einer Steuer von 15 %, die auf der Grundlage des Gesamtgewinns erhoben wird, der für die Überweisung verwendet wird oder vorgesehen ist, ohne dass ein Abzug für die Betriebsausgaben davon vorgenommen wird, mit Ausnahme der Aktivitäten, die bei der philippinischen Wirtschaftszonenbehörde registriert sind.<sup>165</sup>

### **9.5. Welche Grundbesitzsteuern werden auf den Philippinen von Immobilienbesitzern erhoben?**

Grundsteuern werden von der lokalen Regierungseinheit (Provinz, Stadt oder Gemeinde) erhoben und veranlagt, in deren Zuständigkeitsbereich sich das betreffende Grundstück befindet. Das Kommunalverwaltungsgesetz schreibt für Provinzen einen Höchstsatz von 1 % und für Städte und Gemeinden in Metro Manila von 2% des veranlagten Wertes vor.<sup>166</sup> Dementsprechend kann die Höhe der Grundsteuer variieren, je nachdem, wo man sich niederlässt und eine Immobilie erwirbt. Die Grundsteuer wird jährlich gezahlt.<sup>167</sup>

---

162 Ebd. § 25(A)(2) und (B).

163 Ebd. § 28(A)(6)(d).

164 Ebd. § 28(B)(5)(b).

165 Ebd. § 28(A)(4).

166 § 233, *Republic Act Nr. 7160*.

167 Ebd. § 232.



## 10. Welche Möglichkeiten der Streitbeilegung gibt es auf den Philippinen?

Im Falle von Streitigkeiten können die Parteien entweder vor philippinischen Gerichten klagen oder ein Schiedsgericht anrufen. Gewöhnliche Fälle, bei denen es um Verträge und Investitionen geht, werden in der Regel bei den regionalen Gerichten eingereicht, die für den Hauptsitz einer der Parteien zuständig sind, aber dieser Gerichtsstand kann vertraglich abweichend festgelegt werden.

Da gewöhnliche Gerichtsverfahren jedoch in der Regel langwierig und kostenintensiv sind, werden alternative Streitbeilegungsmechanismen wie Schiedsverfahren von ausländischen Investoren zunehmend bevorzugt.

### 10.1. Welche Gesetze gelten für die Schiedsgerichtsbarkeit auf den Philippinen?

Inländische Schiedsverfahren werden in erster Linie durch den *Republic Act Nr. 876* (das „Schiedsverfahrensgesetz“) geregelt, der teilweise durch den *Republic Act 9285* geändert wurde. Ein inländisches Schiedsverfahren bezieht sich auf ein Schiedsverfahren, das nicht international ist, wie es im *UNCITRAL Model Law on International Commercial Arbitration* („*Model Law*“) vorgesehen ist.

Internationale Schiedsverfahren werden hingegen durch den *Republic Act Nr. 9285* (auch „Gesetz zur alternativen Streitbeilegung von 2004 („ADR-Gesetz“ genannt) geregelt, in dem das UNCITRAL-Modellgesetz für internationale Handelsschiedsverfahren übernommen wird. Das Gesetz ändert den *Republic Act Nr. 876*, indem es vorsieht, dass bestimmte Bestimmungen des UNCITRAL-Modellgesetzes auf inländische Schiedsverfahren anwendbar sind, darunter Art. 8 über die Vollstreckung der Schiedsvereinbarung, Art. 10-14 über die Anzahl und das Verfahren zur Ernennung und Ablehnung von Schiedsrichtern sowie Art. 18-19 und 29-32 über das Schiedsverfahren und den Erlass des Schiedsspruchs.

Die Schlichtung von Streitigkeiten, die sich aus Bauverträgen auf den Philippinen ergeben, wird durch das Gesetz zur Schlichtung im Baugewerbe geregelt.<sup>168</sup> Mit diesem Gesetz wurde eine als „Construction Industry Arbitration Commission“ („CIAC“) bekannte Einrichtung geschaffen, die die ursprüngliche und ausschließliche Zuständigkeit für Streitigkeiten hat, die sich aus Verträgen ergeben oder mit Verträgen zusammenhängen, die von am Bau beteiligten Parteien auf den Philippinen geschlossen wurden, unabhängig davon, ob die Streitigkeit vor oder nach der Erfüllung des Vertrags oder nach dessen Kündigung bzw. der Abstandnahme durch eine der Parteien entsteht. Diese Streitigkeiten können staatliche oder private Verträge betreffen. Das CIAC übt weiterhin die ursprüngliche und ausschließliche Zuständigkeit für Baustreitigkeiten aus, auch wenn es sich um ein „handelsrechtliches“ Schiedsverfahren gemäß den Bestimmungen des *Republic Act 9285* handelt.

---

168 Durchführungsverordnung Nr. 1008 (1985).



## 10.2. Wann ist eine Schiedsgerichtsbarkeit „international“?

Nach Art. 3 des ADR-Gesetzes ist ein Schiedsverfahren international, wenn die Parteien einer Schiedsvereinbarung zum Zeitpunkt des Abschlusses dieser Vereinbarung ihre Geschäftssitze in verschiedenen Staaten haben; der Ort des Schiedsverfahrens außerhalb des Staates, in dem die Parteien ihre Niederlassungen haben, liegt oder die Parteien ausdrücklich vereinbart haben, dass sich der Gegenstand der Schiedsvereinbarung auf mehr als ein Land bezieht.

## 10.3. Basiert das Gesetz zur Regelung der internationalen Schiedsgerichtsbarkeit auf den Philippinen auf dem UNCITRAL-Modellgesetz?

Das ADR-Gesetz hat das UNCITRAL-Modellgesetz von 1985 für internationale Handelsschiedsverfahren übernommen. Darüber hinaus wurde im ADR-Gesetz festgelegt, dass die Art. 8, 10, 11, 12, 13, 14, 18 und 19 sowie 29-32 des UNCITRAL-Modellgesetzes auf inländische Schiedsverfahren anwendbar sind.

## 10.4. Sind die Philippinen Unterzeichner des New Yorker Übereinkommens?

Die Philippinen haben das New Yorker Übereinkommen unterzeichnet, allerdings unter dem Vorbehalt der Gegenseitigkeit und der Handelsbräuche.

## 10.5. Sind die Philippinen Vertragspartei des Übereinkommens über die Beilegung von Investitionsstreitigkeiten zwischen Staaten und Angehörigen anderer Staaten („ICSID“)?

Die Philippinen sind Vertragspartei des ICSID.

## 10.6. Können sich die Parteien auf ausländische Schiedsinstitutionen einigen, wenn beide Parteien ihren Wohnsitz im Land haben oder wenn eine Partei ihren Wohnsitz im Land und die andere Partei im Ausland ist?

Die Schiedsgerichtsgesetze verbieten es den Parteien nicht, ausländische Schiedsgerichtsinstitutionen mit der Durchführung von Schiedsverfahren zu beauftragen, unabhängig davon, ob eine oder beide Parteien ihren Wohnsitz auf den Philippinen haben.

Bei Streitigkeiten, die sich aus baubezogenen Verträgen ergeben, die von Parteien geschlossen wurden, die auf den Philippinen am Bau beteiligt sind, wird das Schiedsverfahren jedoch dem CIAC vorgelegt, das unabhängig von einem Verweis auf eine ausländische Schiedsinstitution in dem Vertrag zuständig ist.<sup>169</sup>

---

169 Ebd. § 4.



### 10.7. Was sind die Voraussetzungen für die Gültigkeit einer Schiedsvereinbarung?

Für internationale Schiedsverfahren ist lediglich die Schriftform der Schiedsvereinbarung erforderlich.

Für ein innerstaatliches Schiedsverfahren ist die Schriftform der Schiedsvereinbarung erforderlich, die von der Partei, gegen die sich das Verfahren richten soll, oder von ihrem gesetzlichen Vertreter zu unterzeichnen ist.

### 10.8. Welche Fragen sind auf den Philippinen schiedsfähig?

Die Schiedsgerichtsbarkeit kann sich auf alle Themen beziehen, mit Ausnahme von arbeitsrechtliche Streitigkeiten, die unter das philippinische Arbeitsrecht fallen sowie im wesentlichen Familien- und Erb- Angelegenheit aber auch strafrechtliche Belange.<sup>170</sup>

### 10.9. Welche sind die wichtigsten Schiedsgerichtsinstitutionen auf den Philippinen?

Die wichtigsten Schiedsinstitutionen auf den Philippinen sind das *Philippine Dispute Resolution Center, Inc. (PDRCI)* und das *Philippine International Center for Conflict Resolution (PICCR)*.

Die PDRCI ist eine nicht börsennotierte, gemeinnützige Organisation, die 1986 als unabhängige Einrichtung aus dem Schiedsausschuss der philippinischen Industrie- und Handelskammer hervorgegangen ist.

Das *Philippine International Center for Conflict Resolution* („PICCR“) ist eine 1985 von der *Integrated Bar of the Philippines* gegründete gemeinnützige Organisation. Es bietet Handelsschiedsverfahren und andere ADR-Dienste für inländische und internationale Streitigkeiten an.

Beide Institutionen haben ihre eigene Geschäftsordnung.

---

<sup>170</sup> Art. 2035, *Republic Act Nr. 386*; § 6, *Republic Act Nr. 9285*.



## 10.10. Was ist/sind die Modellklausel/n der Schiedsgerichtsinstitutionen?

Die Musterklausel der PDRCI lautet wie folgt:

„Alle Streitigkeiten, Meinungsverschiedenheiten oder Ansprüche, die sich aus oder im Zusammenhang mit diesem Vertrag oder dessen Verletzung, Beendigung oder Ungültigkeit ergeben, sind durch ein Schiedsverfahren gemäß den Regeln des Philippine Dispute Resolution Center (PDRC) endgültig zu entscheiden.“

Die auf der Website der PICCR veröffentlichte Musterklausel lautet wie folgt:

„Alle Streitigkeiten, Meinungsverschiedenheiten, Differenzen oder Ansprüche, die sich aus oder im Zusammenhang mit dieser Vereinbarung ergeben, einschließlich aller Fragen zur Auslegung, Durchführung, Existenz, Gültigkeit, Verletzung oder Beendigung dieser Vereinbarung oder zu außervertraglichen Verpflichtungen, die sich aus oder im Zusammenhang mit dieser Vereinbarung ergeben, werden durch an vom Philippine International Center for Conflict Resolution („PICCR“) verwaltetes Schiedsverfahren gemäß der zum Zeitpunkt des Beginns des Schiedsverfahrens geltenden PICCR-Schiedsgerichtsordnung („PICCR-Schiedsgerichtsordnung“), auf die in dieser Klausel verwiesen wird, vorgelegt und von diesem endgültig entschieden.

Das Schiedsverfahren wird von einem oder mehreren Schiedsrichtern durchgeführt, die gemäß der PICCR-Schiedsgerichtsordnung ernannt werden.

Der Sitz des Schiedsgerichts ist/sind \_\_\_\_\_ [die Philippinen].

Die Sprache des Schiedsverfahrens ist \_\_\_\_\_ [Englisch].

Diese Schiedsvereinbarung unterliegt dem Recht \_\_\_\_\_ [der Philippinen].“

## 10.11. Was sind die Qualifikationen eines Schiedsrichters?

Ein Schiedsrichter darf nicht: (a) mit einer der Parteien der Schiedsvereinbarung bis zum sechsten Grad blutsverwandt oder verheiratet sein; (b) ein finanzielles, treuhänderisches oder sonstiges Interesse an der Streitigkeit haben oder gehabt haben; und (c) eine persönliche Voreingenommenheit haben, die das Recht einer Partei auf einen fairen und unparteiischen Schiedsspruch beeinträchtigen könnte.<sup>171</sup>

---

171 § 10, Republic Act Nr. 876.



### **10.12. Wie viele Schlichter werden in der Regel ernannt?**

Es steht den Parteien frei, die Anzahl der zu bestellenden Schiedsrichter zu vereinbaren. Kann keine Einigung über die Anzahl der Schiedsrichter erzielt werden, so sind drei Schiedsrichter zu bestellen.

Bei Schiedsverfahren im Rahmen der PDRCI wird entweder -sofern vorgesehen- ein Einzelschiedsrichter, bzw., wenn es sich um ein Schiedsgericht handelt, drei Schiedsrichter bestellt. Haben sich die Parteien nicht auf die Anzahl der Schiedsrichter geeinigt, so bestimmt die PDRCI diese nach Maßgabe der Umstände des Falles.

### **10.13. Welche Gründe können vorgebracht werden, um die Ernennung eines Schiedsrichters anzufechten?**

In nationalen und internationalen Schiedsverfahren kann jeder Schiedsrichter abgelehnt werden, wenn Umstände vorliegen, die begründete Zweifel an seiner Unparteilichkeit oder Unabhängigkeit aufkommen lassen. Eine Partei kann jedoch den von ihr selbst bestellten Schiedsrichter nur aus Gründen ablehnen, die ihr erst nach der Bestellung bekannt werden.

### **10.14. Wer darf Parteien im Schiedsverfahren vertreten?**

In internationalen Schiedsverfahren, die auf den Philippinen durchgeführt werden, kann sich eine Partei von jeder Person ihrer Wahl vertreten lassen, auch von ausländischen Anwälten oder Kanzleien.

Ein solcher ausländischer Anwalt oder eine solche Anwaltskanzlei kann jedoch nicht als Rechtsbeistand vor einem philippinischen Gericht oder einer gerichtsähnlichen Stelle auftreten, es sei denn, er/sie ist in den Philippinen als Anwalt zugelassen. Diese Regel gilt unabhängig davon, ob das Auftreten im Zusammenhang mit dem Schiedsverfahren erfolgt, in dem er auftritt oder nicht.<sup>172</sup>

### **10.15. Welche Schutzanordnungen oder einstweiligen Verfügungen stehen den Parteien im Schiedsverfahren zur Verfügung?**

Das Gericht, bei dem eine Klage oder ein Rechtsmittel im Zusammenhang mit einem internationalen Schiedsverfahren anhängig ist, kann eine Schutzanordnung erlassen, um die Offenlegung von Dokumenten oder Informationen zu verhindern oder zu verbieten, die geheime Verfahren, Entwicklungen, Forschungsarbeiten und andere Informationen enthalten, wenn nachgewiesen wird, dass der Antragsteller durch eine genehmigte Offenlegung dieser Informationen erheblich geschädigt wird.

---

172 § 22, Gesetz der Republik Nr. 9285.





Vor der Konstituierung des Schiedsgerichts kann eine Partei bei einem Gericht eine einstweilige Maßnahme des Rechtsschutzes beantragen. Jede Partei kann beantragen, dass gegen die gegnerische Partei vorläufiger Rechtsschutz gewährt wird, um: (i) einen nicht wiedergutzumachenden Verlust oder Schaden zu verhindern; (ii) Sicherheit für die Erfüllung einer Verpflichtung zu leisten; (iii) Beweise vorzulegen oder zu sichern; oder (iv) eine andere geeignete Handlung oder Unterlassung zu erzwingen. Die Anordnung des vorläufigen Rechtsschutzes kann von der Leistung einer Sicherheit oder von einer in der Anordnung bezeichneten Handlung oder Unterlassung abhängig gemacht werden.<sup>173</sup>

Jede Partei kann das Gericht um Unterstützung bei der Durchführung oder Vollstreckung einer von einem Schiedsgericht angeordneten einstweiligen Maßnahme ersuchen. Einstweiliger oder vorläufiger Rechtsschutz wird durch einen schriftlichen Antrag beantragt, der mit angemessenen Mitteln an das Gericht und die Partei, gegen die der Rechtsschutz beantragt wird, übermittelt wird und in dem der genaue Rechtsschutz, die Partei, gegen die der Rechtsschutz beantragt wird, die Gründe für den Rechtsschutz und die Beweise, die den Antrag stützen, in angemessener Weise beschrieben werden.

Eine Partei, die der Anordnung nicht nachkommt, haftet für alle Schäden, die sich aus der Nichteinhaltung ergeben, einschließlich aller Kosten und angemessenen Anwaltsgebühren, die bei der gerichtlichen Durchsetzung der Anordnung entstehen.

Ferner kann das Schiedsgericht, sofern die Parteien nichts anderes vereinbart haben, auf Antrag einer Partei anordnen, dass diese die vorläufigen Schutzmaßnahmen ergreift, die das Schiedsgericht in Bezug auf den Streitgegenstand nach den oben genannten Regeln für erforderlich hält. Solche einstweiligen Maßnahmen können unter anderem eine gegen eine Partei gerichtete einstweilige Verfügung, die Bestellung eines Konkursverwalters oder die Sicherstellung, Verwahrung und Besichtigung von Vermögensgegenständen, die Gegenstand der Streitigkeit im Schiedsverfahren sind, umfassen.

### **10.16. Wie können Schiedssprüche angefochten oder aufgehoben werden?**

Nach dem ADR-Gesetz kann gegen eine Entscheidung des Bezirksgerichts („*Regional Trial Court*“, kurz „RTC“), die einen Schiedsspruch bestätigt, aufhebt, ändert oder berichtigt, sowohl bei internationalen als auch bei inländischen Schiedsverfahren ein Rechtsmittel beim Berufungsgericht gemäß der vom Obersten Gerichtshof zu erlassenden Verfahrensordnung eingelegt werden.

Der RTC kann zwar nicht die Entscheidung des Schiedsgerichts durch sein eigenes Urteil ersetzen; er kann jedoch die Entscheidung eines Schiedsgerichts aufheben oder aufheben, wenn eindeutig nachgewiesen wird, dass der Schiedsspruch an einem der Mängel oder Gründe für die Aufhebung eines Schiedsspruchs nach dem *Republic Act Nr. 876* oder Art. 34 des UNCITRAL- Modellgesetzes in einem inländischen Schiedsverfahren oder für die Aufhebung eines Schiedsspruchs in einem internationalen Schiedsverfahren nach Art. 34 des Modellgesetzes oder aus anderen in den

---

173 Ebd. §§ 28, 29.



besonderen ADR-Regeln vorgesehenen Gründen leidet. Die Gründe für die Aufhebung eines Schiedsspruchs sind ausschließlich.

Das Schiedsgericht kann auch Schiedssprüche in internationalen Schiedsverfahren aus den in Art. 34 des UNCITRAL-Modellgesetzes genannten Gründen aufheben.

In einem innerstaatlichen Schiedsverfahren kann ein Schiedsspruch auf Antrag einer Streitpartei aufgehoben werden, wenn diese Partei beweist, dass im Schiedsverfahren der Zuschlag durch Bestechlichkeit, Betrug oder andere unzulässige Mittel erwirkt wurde; die Schiedsrichter oder einer von ihnen offensichtlich parteiisch oder bestechlich waren; sich die Schiedsrichter eines Fehlverhaltens schuldig gemacht haben oder einer oder mehrere der Schiedsrichter als solche nicht qualifiziert waren und es vorsätzlich unterlassen haben, diese Disqualifikationen offenzulegen.

### **10.17. Welche Rechtsmittel gibt es gegen einen Beschluss zur Bestätigung, Aufhebung, Berichtigung oder Abänderung eines Schiedsspruchs?**

Sobald das Bezirksgericht die Bestätigung, Aufhebung oder Berichtigung/Änderung eines inländischen Schiedsspruchs angeordnet hat, kann die geschädigte Partei innerhalb einer nicht verlängerbaren Frist von 15 Tagen nach Erhalt des Beschlusses die Überprüfung der Entscheidung beantragen oder Berufung einlegen.

Der Rechtsbehelf wird durch einen Antrag auf Überprüfung beim Berufungsgericht eingelegt.<sup>174</sup>

### **10.18. Wie werden ausländische und inländische Schiedssprüche vollstreckt?**

Gemäß Art. 40 des ADR-Gesetzes werden ausländische Schiedssprüche in Übereinstimmung mit dem UNCITRAL-Modellgesetz vollstreckt.

Ist der Staat, der den Schiedsspruch erlassen hat, Mitglied des New Yorker Übereinkommens, so wird der Schiedsspruch vom Bezirksgericht gemäß der vom Obersten Gerichtshof erlassenen Verfahrensordnung bearbeitet.<sup>175</sup>

Die Partei, die sich auf den Schiedsspruch beruft oder dessen Vollstreckung beantragt, muss dem Gericht eine Urschrift oder eine beglaubigte Abschrift des Schiedsspruchs und der Schiedsvereinbarung sowie deren Übersetzung (falls nicht in englischer Sprache) vorlegen. Der Antragsteller muss außerdem nachweisen, dass das Land, in dem der ausländische Schiedsspruch ergangen ist, Vertragspartei des New Yorker Übereinkommens ist.

Ist der Antrag auf Ablehnung oder Aussetzung der Vollstreckung eines Schiedsspruchs gestellt worden, so kann das Bezirksgericht, wenn es dies für richtig hält, seine Entscheidung aufheben

---

174 § 46, *Republic Act Nr. 9285*.

175 Ebd. § 43.



und auf Antrag der Partei, die die Anerkennung oder Vollstreckung des Schiedsspruchs beantragt, die Partei zur Leistung einer angemessenen Sicherheit verpflichten.

In Bezug auf ausländische Schiedssprüche, die von Ländern erlassen wurden, die das New Yorker Übereinkommen nicht unterzeichnet haben, sieht das ADR-Gesetz vor, dass die Anerkennung und Vollstreckung solcher Schiedssprüche auf der Grundlage von Einvernehmen und Gegenseitigkeit möglich ist.

Inländische Schiedssprüche werden durch das Bezirksgericht anerkannt und vollstreckt. Eine Partei kann jederzeit innerhalb eines Monats nach Erlass des Schiedsspruchs bei dem zuständigen Gericht einen Antrag auf Bestätigung des Schiedsspruchs stellen. Wenn das Bezirksgericht einen Schiedsspruch bestätigt, kann er in derselben Weise vollstreckt werden wie rechtskräftige Entscheidungen des Bezirksgerichts auf den Philippinen.



## 11. Andere Referenzen

### 11.1. Botschaften und Auslandsvertretungen

|                                  |   |                                    |   |
|----------------------------------|---|------------------------------------|---|
| Deutsche Botschaft Manila        | <a href="http://www.manila.diplo.de">http://www.manila.diplo.de</a>                 | Schweizerische Botschaft in Manila | <a href="https://www.bmeia.gv.at/ob-manila/">https://www.bmeia.gv.at/ob-manila/</a> |
| Österreichische Botschaft Manila | <a href="https://www.bmeia.gv.at/ob-manila/">https://www.bmeia.gv.at/ob-manila/</a> |                                    |   |

### 11.2. Handelskammern

|   |   |  |   |
|---|---|--|---|
| Deutsch-Philippinische Industrie- und Handelskammer | <a href="https://philippinen.ahk.des">https://philippinen.ahk.des</a>   | Philippine Chamber of Commerce and Industry Secretariat Office | <a href="https://www.philippinechamber.com/">https://www.philippinechamber.com/</a> |
| Advantage Austria Philippines                       | <a href="https://www.advantageaustria.org/ph/servicecenter/Buero-Manila.en.html">https://www.advantageaustria.org/ph/servicecenter/Buero-Manila.en.html</a> |  |   |
| Swiss Chamber of Commerce of the Philippines        | <a href="https://swisscham.ph/">https://swisscham.ph/</a>   |  |   |

### 11.3. Regierungsstellen

|                                    |   |                                     |   |
|------------------------------------|---|-------------------------------------|---|
| Securities and Exchange Commission | <a href="https://www.sec.gov.ph/">https://www.sec.gov.ph/</a> | Department of Trade and Industry    | <a href="https://www.dti.gov.ph/">https://www.dti.gov.ph/</a>   |
| Bureau of Internal Revenue         | <a href="https://www.bir.gov.ph/">https://www.bir.gov.ph/</a> | Department of Labour and Employment | <a href="https://www.dole.gov.ph/">https://www.dole.gov.ph/</a> |
| Board of Investments               | <a href="https://boi.gov.ph/">https://boi.gov.ph/</a>         | Philippine Economic Zone Authority  | <a href="https://www.peza.gov.ph/">https://www.peza.gov.ph/</a> |



## 12. Wie kann die ADWA-Kanzlei in den Philippinen kontaktiert werden?

|                          |   |
|--------------------------|---|
| <b>AUTOR</b>             | <p><b>Lutz Kaiser</b><br/>Rechtsanwalt (Rechtsanwaltskammer Freiburg, Fachanwalt für Steuerrecht)<br/><i>Solicitor</i> (Grossbritannien)</p> <p><b>Alexander C. Dy</b><br/><i>Attorney at Law</i> (Philippinen)</p> <p><b>Martin S. Cusi</b><br/><i>Attorney at Law</i> (Philippinen)</p> |
| <b>KANZLEI</b>           | <b>Villanueva Gabionza &amp; Dy</b>   |
| <b>ANSCHRIFT</b>         | 20th/F. Corporate Center<br>139 Valero St., Salcedo Village,<br>1227 Makati City, Philippinen   |
| <b>TELEFON (Mobil)</b>   | +63 995 985 4957  |
| <b>TELEFON (Kanzlei)</b> | +63 2 8813 3351   |
| <b>E-MAIL</b>            | <p><a href="mailto:kaiser@adwa-law.com">kaiser@adwa-law.com</a></p> <p><a href="mailto:manila@adwa-law.com">manila@adwa-law.com</a></p>   |
| <b>WEBSEITE</b>          | <p><a href="http://www.vgdlaw.ph">www.vgdlaw.ph</a></p> <p><a href="http://www.adwa-law.com">www.adwa-law.com</a></p>   |



## VIII. Singapur

### Inhaltsverzeichnis – Singapur

|            |  |            |
|------------|--|------------|
| <b>1.</b>  | <b>Allgemeine Landesübersicht Singapur .....</b>   | <b>216</b> |
| <b>2.</b>  | <b>Wussten Sie schon, dass? Rechtliche landesspezifische Besonderheiten in Singapur .....</b>                                  | <b>218</b> |
| <b>3.</b>  | <b>Wie ist das Rechtssystem von Singapur einzuordnen?.....</b>   | <b>219</b> |
| <b>4.</b>  | <b>Welchen kulturellen Hintergrund muss ein Investor in Singapur berücksichtigen? .....</b>                                    | <b>219</b> |
| <b>5.</b>  | <b>Welche internationalen Rankings sind für Singapur von Bedeutung?.....</b>   | <b>220</b> |
| <b>6.</b>  | <b>Wie kann ein Markteintritt in Singapur erfolgen? Gesellschaftsformen und Struktur der Geschäftsleitung in Singapur.....</b> | <b>221</b> |
| 6.1.       | Sole Proprietor.....   | 222        |
| 6.2.       | Private Limited Company (Pte. Ltd.).....   | 222        |
| 6.3.       | Partnership .....  | 223        |
| 6.4.       | Limited Partnership (LL.P.).....   | 223        |
| 6.5.       | Limited Liability Partnership (LL.P.) .....  | 223        |
| 6.6.       | Weitere Möglichkeiten.....   | 224        |
| <b>7.</b>  | <b>Gibt es in Singapur Investitionsförderungen? .....</b>  | <b>224</b> |
| <b>8.</b>  | <b>Was ist in Singapur im Arbeitsrecht zu beachten? .....</b>  | <b>226</b> |
| <b>9.</b>  | <b>Wie ist das Steuerrecht in Singapur aufgebaut? .....</b>  | <b>230</b> |
| <b>10.</b> | <b>Welche Möglichkeiten der Streitbeilegung bestehen in Singapur?.....</b>   | <b>232</b> |
| 10.1.      | Gerichtsbarkeit .....  | 232        |
| 10.2.      | Schiedsgerichtsbarkeit .....   | 233        |
| 10.3.      | Mediation.....   | 234        |
| <b>11.</b> | <b>Welche Websites über Singapur bieten weitere Informationen an? .....</b>  | <b>235</b> |
| 11.1.      | Botschaften .....  | 235        |
| 11.2.      | Handelskammern/Ländervertretungen.....   | 235        |
| 11.3.      | Ministerien.....   | 236        |
| 11.4.      | Organisationen der Schiedsgerichtsbarkeit in Singapur.....   | 236        |
| <b>12.</b> | <b>Wie kann die ADWA Kanzlei in Singapur kontaktiert werden? .....</b>   | <b>237</b> |



# Singapur



## 1. Allgemeine Landesübersicht Singapur

|  |   |
|--|---|
| <b>Land</b>                            | Singapur  |
| <b>Lage in Asien</b>                   | Südosten Asiens zwischen Malaysia und Indonesien          |
| <b>Staatsform</b>                      | Parlamentarische Republik                                 |
| <b>Hauptstadt</b>                      | Singapur  |
| <b>Landessprache</b>                   | Malaiisch als Nationalsprache und Tamil sowie Chinesisch  |
| <b>Amtssprache</b>                     | Englisch (insbesondere im Wirtschafts- und Rechtsverkehr) |
| <b>Währung</b>                         | Singapur Dollar (SGP) (EUR 0,70)                          |
| <b>Devisenkontrollen</b>               | Keine   |
| <b>Bruttoinlandsprodukt / Wachstum</b> | 2022: USD 396.99 Bill. / 3 % <sup>176</sup>               |
| <b>Bruttoinlandsprodukt pro Kopf</b>   | 2022: USD 72,79 <sup>177</sup>                            |
| <b>Inflation</b>                       | 2022: 6,74 % <sup>178</sup> ,                             |
| <b>Bevölkerung</b>                     | 2022: 5,9 Millionen <sup>179</sup>                        |
| <b>Körperschaftsteuersatz</b>          | 2022: Pauschalsatz von 17 % <sup>180</sup>                |

176 <https://www.imf.org/en/Countries/SGP#countrydata>

177 <https://www.imf.org/en/Countries/SGP#countrydata>

178 <https://www.imf.org/en/Countries/SGP#countrydata>

179 <https://www.cia.gov/the-world-factbook/countries/singapore/-people-and-society>

180 <https://www.iras.gov.sg/quick-links/tax-rates/corporate-income-tax-rates>





## Singapur – Stadt vieler Facetten und eines großen Entwicklungsreichtums

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



Die Bevölkerung von aktuell 5,9 Millionen Einwohnern (Stand: Dezember 2022), 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* (März 2022).

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.

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.<sup>182</sup> Insbesondere werden nur wenige Kontrollen bei der Einfuhr von Devisen und Kapital durchgeführt und deren Transfer genehmigungsfrei ermöglicht.

181 <https://www.cia.gov/the-world-factbook/countries/singapore/map>

182 <https://www.edb.gov.sg/en/why-singapore/an-economic-powerhouse.html>



Darüber hinaus bietet Singapur ein gut aufgestelltes Bildungssystem. Dieses schlägt sich vor allem in der geringen Arbeitslosenquote von derzeit 3 % (Stand: Dezember 2022)<sup>183</sup> nieder.

Der Erfolg des Bildungskonzeptes macht sich auch bei dem steigenden Bruttoinlandsprodukt bemerkbar. 2021 lag das Bruttoinlandsprodukt bei SGD 397 Milliarden und wird für 2022 auf SGD 423.6 Milliarden prognostiziert.<sup>184</sup>

Ferner überzeugt Singapur mit einer unternehmensfreundlichen Steuerpolitik. So ist die Körperschaftsteuer mit einem Pauschalsatz von 17 % (Stand: 2022) die niedrigste sämtlicher ASEAN-Mitgliedstaaten und eine der niedrigsten weltweit. Schließlich ermöglichen der weltweit zweitgrößte Schifffahrtsumschlagsplatz und der Changi-Airport eine globale, schnelle Erreichbarkeit wichtiger Handelspartner wie Malaysia, China, Australien, USA oder Thailand. 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 freundliches Klima für Auslandsinvestitionen. Solche sollen erleichtert werden, indem sie größtenteils ohne behördliche Genehmigungen auskommen können. 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 Organization* (WTO) und die beiden Eckpfeiler Singapurs Außenwirtschaftspolitik, die *Association of Southeast Asian Nations* (ASEAN) und die *ASEAN Economic Community* (AEC). Daneben spielt aber auch das Umweltrecht eine wichtige Rolle in Singapur, wie an den zahlreichen Umweltschutzmaßnahmen deutlich wird. Der Stadtstaat ist sehr stark auf Sauberkeit bedacht. Daher verwundert es nicht, dass eine ungeordnete Abfallverursachung an öffentlichen Plätzen mit hohen Geldstrafen geahndet wird. So regelt etwa der *Smoking (Prohibition in certain places) Act* das Rauchen an öffentlichen Orten.<sup>185</sup> Dies kommt letztendlich auch der Hygiene und dem Gesundheitssystem zu Gute. Zudem gewährleisten eine intensive Überwachung öffentlicher Stellen und ein umfangreiches

183 <https://www.mom.gov.sg/newsroom/press-releases/2022/0914-statement-on-labour-market-developments-in-1h2022>

184 <https://de.statista.com/statistik/daten/studie/321730/umfrage/bruttoinlandsprodukt-bip-von-singapur/>

185 <https://sso.agc.gov.sg/Act/SPCPA1992>



Regelwerk an Ge- und Verboten ein hohes Maß an öffentlicher 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. Auch heute noch folgt Singapur unverändert dem Rechtskreis des *Common Law*. Dieses ist geprägt durch richterliche Präzedenzfallentscheidungen, das sog. *Case Law*.<sup>186</sup> Es unterscheidet sich von dem insbesondere in Kontinentaleuropa (v.a. in den D-A-CH-Region) 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<sup>187</sup> (*Singapore Statute Book*<sup>188</sup>) ergänzt. Grundstein ist dabei die Verfassung (*Constitution of the Republic of Singapore*), die vergleichbar mit dem deutschen Grundgesetz ist.<sup>189</sup> Für die Gesetzgebung zuständig ist die Legislative, die, basierend auf dem Westminster System, gemeinsam mit Exekutive und Judikative die Regierung Singapurs bildet.<sup>190</sup> Anders als in den D-A-CH-Ländern (und vormals auch Großbritannien) ist Singapur darüber hinaus nicht an europäisches Recht (Bsp.: Richtlinien) gebunden.

### 4. Welchen kulturellen Hintergrund muss ein Investor in Singapur berücksichtigen?

In Singapur treffen zahlreiche unterschiedliche Kulturen mit ihren jeweiligen 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 und Verhandlungen die geltenden Hierarchien immer berücksichtigt werden. Diese nehmen eine besondere Stellung in der singapurischen Geschäftspraxis ein.

---

186 <https://www.singaporelawwatch.sg/About-Singapore-Law/Overview/ch-01-the-singapore-legal-system>

187 <https://www.mlaw.gov.sg/about-us/our-legal-system/>

188 <https://sso.agc.gov.sg/Help/Video-Guides>

189 <https://sso.agc.gov.sg/Act/CONS1963>

190 <https://www.parliament.gov.sg/about-us/structure/system-of-government>



Handelt es sich um die erste Begegnung, tauscht man in der Regel Visitenkarten aus. Diese werden mit beiden Händen entgegengenommen und aufmerksam gelesen.

Anders als in den D-A-CH-Ländern etwa beginnt sodann das Kennenlernen, bevor es an die Verhandlungen geht. 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.

Interkulturelle Sensibilität macht sich auch in Singapur bezahlt.

## 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.

### ▪ *Index of Economic Freedom der Heritage Foundation*

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 84,4 auf Platz 1 (Stand: 2021) des *Index of Economic Freedom by the Heritage Foundation* und das einzige Land weltweit, das in jeder Kategorie auf Platz 1 liegt.<sup>191</sup>

### ▪ *Transparency International (Corruption Perceptions Index)*

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 4 im internationalen Ranking *Transparency International (Corruption Perceptions Index)*.<sup>192</sup> 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 Niveau gebracht, das Gesundheitssystem ausgebaut, Bildung gefördert und damit auch einen effizienten und ausgeglichenen Arbeitsmarkt geschaffen.

191 <https://www.heritage.org/index/country/singapore#:~:text=Singapore's%20economic%20freedom%20score%20is,the%20regional%20and%20world%20averages.>

192 <https://www.heritage.org/index/country/singapore#:~:text=Singapore's%20economic%20freedom%20score%20is,the%20regional%20and%20world%20averages.>



- *Global Innovation Index*

Singapur belegt Platz 7 von 132 im Global Innovation Index Ranking und gehört damit zusammen mit der Schweiz und Deutschland zu den Top 10.<sup>193</sup>

## 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)<sup>194</sup> und das *Economic Development Board* (EDB).<sup>195</sup> Bei der ACRA werden alle Gesellschaften in ein elektronisches Gesellschafterverzeichnis eingetragen. Bereits die Registrierung verläuft digital über *bizfile*.<sup>196</sup> 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 ohne weiteres möglich, ohne direkt vor Ort sein zu müssen, bei Vorliegen aller Unterlagen innerhalb eines Tages ein Unternehmen in Singapur zu gründen.<sup>197</sup> Auch in 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.

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 diesen ist die *Private Limited Company* (Pte. Ltd.) die populärste Option bei ausländischen Unternehmern. Eine Pte. Ltd. kann vergleichsweise unkompliziert, schnell und günstig gegründet werden, ohne komplexe Verwaltungsstruktur. Die *Private Limited Company* besitzt eigene Rechtsfähigkeit verbunden mit der im Rechtsverkehr für Investoren wichtigen Haftungsbeschränkung.

---

193 <https://www.wipo.int/edocs/pubdocs/en/wipo-pub-2000-2022-section3-en-gii-2022-results-global-innovation-index-2022-15th-edition.pdf>

194 <https://www.acra.gov.sg/>

195 <https://www.edb.gov.sg/>

196 <https://www.bizfile.gov.sg/>

197 <https://www.edb.gov.sg/en/why-singapore/business-friendly-environment.html>





## 6.1. Sole Proprietor

Ein *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 gesamten Privatvermögen.<sup>198</sup> Notwendige Voraussetzung für die Geschäftsführung ist, dass er selbst oder ein Stellvertreter (*local authorised representative*) vor Ort ist. Der Kaufmann muss entweder singapurischer Staatsbürger sein, *Permanent Resident* oder ein gültiges Visum/Arbeitslaubnis besitzen.<sup>199</sup>

Bei der Besteuerung ist darauf zu achten, dass dem Einzelkaufmann alle Einkünfte auf das Einkommen hinzugerechnet und dann versteuert werden.<sup>200</sup> Der Verwaltungsaufwand für diese Gesellschaftsform ist sehr gering. Es bestehen keine Buchführungspflichten, und die Kosten belaufen sich auf die einmaligen Registrierungskosten sowie die laufenden jährlichen Gebühren.<sup>201</sup> 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 sowie die vergleichsweise einfache Verwaltung.

## 6.2. Private Limited Company (Pte. Ltd.)

Die Pte. Ltd. ist die mit Abstand am häufigsten verwendete Gesellschaftsform und eine Form der *Company* und als Kapitalgesellschaft mit eigener Rechts- und Haftungsfähigkeit<sup>202</sup> ausgestattet, vergleichbar mit der deutschen GmbH.<sup>203</sup> Die Gesellschaft besteht aus mindestens einem bis maximal 50 nicht persönlich haftenden Gesellschaftern (bei mehr als 50 Gesellschaftern handelt es sich um eine *Public Limited Co.*<sup>204</sup> Diese können natürliche oder juristische Personen sein. Daneben ist ein Direktor (*Director*) für die Beschlussfassung erforderlich, der entweder Singapurischer Staatsangehöriger, *Permanent Resident* ist oder eine Arbeitslaubnis besitzt, und ein Gesellschaftssekretär (*Company Secretary*, eine Art privater Urkundsbeamter) mit Wohnsitz in Singapur.<sup>205</sup> Die Pte. Ltd. ist körperschaftsteuerpflichtig<sup>206</sup> und muss einen jährlichen Jahresabschluss nachweisen. Die Gründung dauert bei Vorliegen aller Unterlagen ca. 24 Stunden und erfordert neben der Einzahlung eines

---

198 <https://www.acra.gov.sg/how-to-guides/starting-sole-proprietorships/what-is-a-sole-proprietorship>

199 <https://www.acra.gov.sg/how-to-guides/starting-sole-proprietorships/who-can-set-up-a-sole-proprietorship-or-partnership-in-singapore>

200 <https://www.iras.gov.sg/IRASHome/Businesses/Self-Employed/-Sole-Proprietors/-Partners/>

201 <https://www.acra.gov.sg/how-to-guides/starting-sole-proprietorships>

202 <https://www.singaporecompanyincorporation.sg/how-to/incorporate/a-beginners-guide-how-to-form-a-singapore-private-limited-company/>

203 <https://www.cbbl-lawyers.de/singapur/gruendung-eines-unternehmens-in-singapur/>

205 <https://www.aditus-singapur.com/news/wp-content/uploads/2017/11/Broschüre-Niederlassungsformen-in-Singapur.pdf>

206 <https://www.sbsgroup.com.sg/blog/procedure-to-register-company-in-singapore>



Stammkapitals von mindestens SGD 1 den Nachweis einer Büroanschrift in Singapur.<sup>207</sup> Hinzu kommen jährlich anfallende Kosten für den Gesellschaftssekretär. Diese Gesellschaftsform ist trotz ihres vergleichsweise höheren Verwaltungsaufwandes aufgrund ihrer eigenen Rechtsfähigkeit und Haftungsbeschränkung zugunsten der Gesellschafter im Vergleich zu anderen Gesellschaftsformen, bei denen eine Haftungsbeschränkung lediglich bis zur Höhe der Haftsumme besteht, deutlich 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. 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.<sup>208</sup>

### 6.4. Limited Partnership (LLP)

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.

### 6.5. Limited Liability Partnership (LLP)

Die *LLP* ist eine Gesellschaftsform mit auf Kapitaleinlagen (*issued capital*) beschränkter Haftung und eigener Rechtsfähigkeit.<sup>209</sup> 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. Diese Gesellschaftsform ist vor allem im freiberuflichen Sektor (Anwälte, Architekten etc.) verbreitet.

---

207 <https://www.cbbl-lawyers.de/singapur/gruendung-eines-unternehmens-in-singapur/>

208 <https://www.acra.gov.sg/how-to-guides/starting-sole-proprietorships/who-can-set-up-a-sole-proprietorship-or-partnership-in-singapore>

209 <https://www.acra.gov.sg/how-to-guides/registering-a-llp/understanding-llps>





## 6.6. Weitere Möglichkeiten

Daneben besteht für ausländische Gesellschaften die Möglichkeit, eine Zweigniederlassung (*branch office*) zu errichten. Diese Art des Markteintritts wird äusserst selten genutzt, da es eine Durchgriffshaftung auf die ausländische Gesellschaft hinsichtlich sämtlicher Verbindlichkeiten der *branch* gibt.

Die Eröffnung einer Repräsentanz (*Representative Office*) eignet sich vorwiegend zu Markterforschungszwecken. Wichtig ist, dass eine Repräsentanz keinerlei Einkommen erzielen darf und auf einen Zeitraum von drei Jahren befristet ist.

Schließlich ist es auch möglich, sich mit einem oder mehreren anderen Unternehmen als Gesellschaftern zusammenzuschließen. Für ein solches Gemeinschaftsunternehmen (*Joint Venture*) 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 bisweilen einfacher in den Markt kommt. Zudem kann vom lokalen Know-How des Joint Venture Partners profitiert werden.

Ferner regelt der *Singapore Code on Takeover and Mergers* Firmenübernahmen.<sup>210</sup> Zuständig hierfür ist das *Securities Industry Council* (SIC). Grundvoraussetzung ist, dass das Unternehmen in Singapur gegründet wurde und zum Zeitpunkt der Akquisition auch noch besteht. Weitere Informationen finden sich auf den Webseiten des EDB, MAS, MPA und IRAS.<sup>211</sup>

## 7. Gibt es in Singapur Investitionsförderungen?

Singapur hat ein liberales und gut ausgebautes Investitionsumfeld. Faktoren, die dies begünstigen, sind u.a. eine vorteilhafte geographische Ausgangslage, langjährige politische Stabilität, ein effektives Rechtssystem sowie eine vorteilhafte Steuergesetzgebung. Dies wird abgerundet durch umfangreiche Investitionsanreize 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 eines Investments in Singapur trägt, wird auf ein weit gefächertes, vor allem fiskalisches Angebot mit unterschiedlichen Anreizen stoßen. Unterstützt werden Investoren dabei durch bilaterale Investitionsschutzabkommen, die sogenannten *International Investment Agreements* (IIA). Zentrales Anliegen dieser

---

210 [https://www.mas.gov.sg/~media/MAS/resource/sic/press\\_releases/Consultation\\_of\\_the\\_Code\\_Response\\_Paper\\_23\\_Mar\\_2012\\_Annex\\_2.pdf](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](mailto:sic@mas.gov.sg)

211 <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>



Verträge sind eine faire Investitionsförderung und umfassende Gleichbehandlung einheimischer und ausländischer Investoren.<sup>212</sup>

Erste Anlaufstelle bei der Unterstützung ausländischer Investoren in den Bereichen Produktion und Dienstleistung ist das *Economic Development Board* (EDB).<sup>213</sup> Dieses bietet vielfältige Investitionsanreize. U.a. können High-Tech-Unternehmen fünf bis fünfzehn Jahre lang Steuerfreiheit auf Gewinne aus Investitionen in die Herstellung von High-Tech-Produkten erhalten (sog. *Pioneer-Status*). Für *Permanent Residents* besteht darüber hinaus die Möglichkeit der Förderung über das *Global Investor Programme*.<sup>214</sup> Ferner bietet das *Merger and Acquisition Scheme* auch bis zum 31. Dezember 2025 Steuervorteile zugunsten bestimmter Unternehmenskäufe und -zusammenschlüsse.<sup>215</sup> Darüber hinaus verfügt das EDB über einen Förderbetrag von SGD 3 Mrd. (Stand: 2022) zur Unterstützung verschiedener Sektoren des *Advanced Manufacturing*, darunter insbesondere der Gesundheitsfürsorge in Form der Medizintechnologie (*Health and Biomedical Science*).<sup>216</sup> Weiterhin besteht für den Technologiesektor das *Enterprise Commercialisation Scheme*, das bei der Finanzierung von Betriebsmitteln durch die Auszahlung eines Betrags von SGD 500.000 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,<sup>217</sup> bietet Unterstützung für Startup-Unternehmen in Form des *Startup SG*. Hierzu werden unter anderem von Singapurs Regierung pro investiertem Dollar jeweils ein Dollar reinvestiert. Als Teil dieses Förderprogramms besteht zudem die Möglichkeit, durch ausgewählte Investoren, die *angel investors*, mitfinanziert zu werden.<sup>218</sup> Die *Enterprise Singapore* wurde ins Leben gerufen, um einen Zugang zum internationalen Markt zu ermöglichen, im Zeitalter der Globalisierung die Einbettung in ein größeres Wirtschaftsumfeld sicherzustellen und die Wettbewerbsfähigkeit zu steigern.<sup>219</sup> 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)<sup>220</sup> und hilft bei der Finanzierung der Betriebsmittel. Hierfür wurde das Programm *Local Enterprise and Association Development* (LEAD) geschaffen.<sup>221</sup>

---

212 <https://www.mti.gov.sg/Improving-Trade/International-Investment-Agreements>

213 <https://www.edb.gov.sg/>

214 <https://www.edb.gov.sg/en/how-we-help/global-investor-programme.html>

215 <https://www.iras.gov.sg/irashome/Businesses/Companies/Working-out-Corporate-Income-Taxes/Claiming-Allowances/Mergers-and-Acquisitions-Allowance/>

216 <https://www.edb.gov.sg/en/why-singapore/business-friendly-environment.html>

217 <https://www.enterprisesg.gov.sg/about-us/overview>

218 <https://www.startupdecisions.com.sg/singapore/incentives/startup-funding-sources/>

219 <https://www.enterprisesg.gov.sg/>

220 <https://www.iras.gov.sg/irashome/Schemes/Businesses/Double-Tax-Deduction-for-Internationalisation-Scheme/>

221 <https://www.enterprisesg.gov.sg/financial-assistance/grants/for-partners/local-enterprise-and-association-development-programme>



## 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).<sup>222</sup> Dieser regelt das Individualarbeitsrecht. Daneben gelten der *Industrial Relations Act*<sup>223</sup> für das Kollektivarbeitsrecht und weitere Rechtsgrundlagen wie der *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*.<sup>224</sup> 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 Arbeitserlaubnis. Diese erhält man beim MOM auf Grundlage des *Immigration Act*. Es gibt eine Vielzahl verschiedener Pässe und Visa für die jeweiligen Bedürfnisse, abhängig von Gehalt und Qualifikation:

- *Work Permit (WP)*  
Sie wird an Geringverdiener mit einem monatlichen Gehalt von mindestens SGD 1.600 erteilt.<sup>225</sup>
- *S-Pass*  
Er wird für Personen mit einem Mindesteinkommen von SGD 3.000 (Finanzsektor: SGD 3.500) bei entsprechender Qualifikation und Berufserfahrung ausgestellt. Die Bearbeitung dauert ca. drei Wochen.<sup>226</sup>
- *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 SGD 5.000 (Finanzsektor: SGD 5.500) vorweisen kann.<sup>227</sup>
- *EntrePass*  
Er wird ausgestellt an Unternehmensgründer und Start-Up-Investoren mit unterschiedlichen Anforderungen und ggf. entsprechender spezifischer Berufserfahrung.<sup>228</sup>

222 <https://sso.agc.gov.sg/Act/EmA1968>

223 <https://sso.agc.gov.sg/Act/IRA1960>

224 <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>

225 <https://www.mom.gov.sg/passes-and-permits/work-permit-for-foreign-worker/sector-specific-rules/services-sector-requirements>

226 [https://www.mom.gov.sg/passes-and-permits/s-pass/eligibility-#:~:text=Only eligible candidates will be,\(APT\) salaries by age.](https://www.mom.gov.sg/passes-and-permits/s-pass/eligibility-#:~:text=Only eligible candidates will be,(APT) salaries by age.)

227 <https://www.mom.gov.sg/passes-and-permits/employment-pass/eligibility>

228 <https://www.mom.gov.sg/passes-and-permits/entrepass>



- *Personalised Employment Pass (PEP)*

Dabei handelt es sich um ein arbeitgeberunabhängiges Arbeitsvisum, das an Personen mit einem monatlichen Gehalt von mindestens SGD 18.000 erteilt wird.<sup>229</sup>

- *Permanent Resident*

Wer dauerhaft in Singapur leben will, für den empfiehlt sich die Beantragung des *Permanent Resident Status*, der zahlreiche Vorteile bietet.<sup>230</sup> Hier ist darauf hinzuweisen, dass *permanent residents* auch der Pflicht zum singapurischen Militärdienst unterliegen.

Für Partner und Familienangehörige benötigt man darüber hinaus einen zusätzlichen Pass, der jedoch in der Regel nach Beantragung und Erfüllung der entsprechenden gesetzlichen Voraussetzungen gemeinsam mit dem *Employment Pass* oder dem S-Pass 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 monatlichen Gehalt von SGD 6.000 für Partner und Kinder unter 21 Jahren erteilt.<sup>231</sup>

- *Long-Term Visit Pass*

Ferner besteht für Angehörige die Möglichkeit eines Besuchsvisums.<sup>232</sup>

- *EntrePass-Holder*

Für den Inhaber eines *EntrePass* besteht zudem die Möglichkeit, Angehörige (ausgenommen Eltern) mitzubringen. Voraussetzungen sind jährliche Unternehmensausgaben i.H.v. SGD 100.000 und entweder drei Arbeitnehmer oder ein Manager vor Ort.<sup>233</sup>

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 1. April 2019. Im Zuge dieser Reform wurde der Anwendungsbereich des Gesetzes erweitert auf Manager und Angestellte in leitenden Positionen mit einem Monatsgehalt von mehr als SGD 5.000, unabhängig davon, ob sie lokal oder ausländisch sind. Demzufolge haben nun auch diese Anspruch auf Mindesturlaub und Krankengeld.<sup>234</sup> Darüber hinaus kann sich nun auch ein ausländischer in Singapur tätiger Manager bei Streitigkeiten

229 <https://www.mom.gov.sg/passes-and-permits/personalised-employment-pass/eligibility-and-requirements>

230 <https://eservices.ica.gov.sg/esvclandingpage/epr>

231 <https://www.mom.gov.sg/passes-and-permits/dependants-pass/eligibility>

232 <https://www.mom.gov.sg/passes-and-permits/long-term-visit-pass/eligibility>

233 <https://www.mom.gov.sg/passes-and-permits/entrepass/passes-for-family>

234 <https://www.mom.gov.sg/employment-practices/employment-act/amendments-to-the-act>



bezüglich der Rechtmäßigkeit einer Kündigung an das singapurische Arbeitsgericht, den *Employment Claims Tribunal* (ECT), wenden und Entschädigungsansprüche geltend machen.<sup>235</sup>

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 (*collective bargaining agreements*, Teil III des *Industrial Relations Act*). Der Fokus liegt dabei auf der außergerichtlichen Streitbeilegung etwa in Form von Mediation (Teil IV des *Industrial Relations Act*).<sup>236</sup> Im Sinne des Arbeitnehmerschutzes dürfen Gewerkschaften Arbeitnehmer bei allen arbeitsrechtlichen Fragen nun nach außen vertreten (vgl. Teil III Nr. 17 des *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 zudem verpflichtet, zumindest bestimmte, gesetzlich vorgeschriebene Kernbedingungen (sog. *Key Employment Terms* oder KET) des Arbeitsvertrages – wie Namen der Parteien, Berufsbezeichnung, Dauer der Arbeitszeit, Probezeitvereinbarungen und Lohn – dem Arbeitnehmer schriftlich zur Verfügung zu stellen.<sup>237</sup> Grundsätzlich gilt ein Arbeitsvertrag ohne besondere Vereinbarung als unbefristet. Es besteht jedoch die Möglichkeit, einen Arbeitnehmer befristet einzustellen. Der Vertrag endet in diesem Fall nach Ablauf der vertraglich vereinbarten Dauer, es sei denn er wird verlängert.<sup>238</sup> Der *Employment Act* unterscheidet hingegen nicht nach Laufzeit des Anstellungsverhältnisses.<sup>239</sup>

Die maximale gesetzliche Arbeitszeit pro Tag beläuft sich auf acht Stunden, kann im Einzelfall jedoch vertraglich auf zwölf Stunden erweitert werden. Eine Arbeitszeit von weniger als 35 Stunden pro Woche wird als Teilzeitarbeit eingeordnet.<sup>240</sup> Weiterhin sind maximal 72 Überstunden pro Monat erlaubt.<sup>241</sup> Für das Arbeitsverhältnis wird in der Regel, wie in den D-A-CH-Regionen auch, eine Probezeit vereinbart. Diese beträgt durchschnittlich drei bis sechs Monate, kann jedoch auch erweitert oder verkürzt werden. Das Arbeitsverhältnis kann während dieser Zeit von beiden Parteien ohne Einhaltung einer Kündigungsfrist beendet werden. 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.<sup>242</sup> Zudem besteht ein Anspruch auf

235 <https://www.judiciary.gov.sg/civil/employment-claims>

236 <https://sso.agc.gov.sg/Act/IRA1960>

237 <https://www.mom.gov.sg/employment-practices/contract-of-service>

238 <https://www.mom.gov.sg/-/media/mom/documents/employment-practices/guidelines/tripartite-advisory-on-the-employment-of-term-contract-employees.pdf?la=en>

239 <https://www.mom.gov.sg/faq/employment-act/does-the-employment-act-cover-temporary-and-contract-employees>

240 <https://www.mom.gov.sg/employment-practices/part-time-employment/who-is-a-part-time-worker>

241 <https://www.mom.gov.sg/employment-practices/hours-of-work-overtime-and-rest-days>

242 <https://singabiz.com/warum-singapur/>



Lohnfortzahlung im Krankheitsfall für maximal 14 Krankheitstage pro Jahr, ebenfalls gestaffelt nach Dauer der Betriebszugehörigkeit. Bei einem Krankenhausaufenthalt kann die Lohnfortzahlung sich auf bis zu 60 Tage ausdehnen. In jedem Fall hat der Arbeitnehmer ein ärztliches Attest vorzulegen.<sup>243</sup> 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).<sup>244</sup> Der Vergütungsrahmen entspricht jedoch weitgehend dem Lohnniveau in Deutschland. Das durchschnittliche Monatsgehalt (*average salary*) liegt derzeit bei SGD 4.680 (Stand: Dezember 2021).

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 SGD 6.000 pro Jahr.

Arbeitgeber und lokale Arbeitnehmer sowie *permanent residents* sind verpflichtet, in eine Rentenkasse einzuzahlen. Die Beitragshöhe ist abhängig von Alter und Einkommen und entsprechend gestaffelt, beträgt bspw. bei Arbeitnehmern bis zu 55 Jahren für den Arbeitgeber maximal 17 % und für den Arbeitnehmer maximal 20 %.<sup>245</sup> Hierfür wurde das Sozialversicherungsprogramm *Central Provident Fund Board* (CPF) gegründet. Eltern haben bei der Geburt ihres Kindes Anspruch auf Elternurlaub. Zum einen hat eine Mutter Anspruch auf 16 Wochen Mutterschaftsurlaub. 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 SGD 2.500 pro Woche in Anspruch zu nehmen.<sup>246</sup>

Schließlich kann das Arbeitsverhältnis von beiden Parteien einseitig gekündigt werden (*termination*). Weiterhin besteht die Möglichkeit der Beendigung durch Vereinbarung eines Auflösungsvertrages unter Zahlung einer Abfindung. Die Kündigung kann, 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.<sup>247</sup> Ein solcher kann beispielsweise bei einem Verstoß gegen vertragliche Treuepflichten bestehen. Diese Kündigungsform ist mit der außerordentlichen Kündigung (in Deutschland nach § 626 BGB) vergleichbar. Bei letzterer hat der Gekündigte allerdings ein einmonatiges Recht, eine Stellungnahme an das Ministry of Manpower einzureichen.<sup>248</sup> In beiden Fällen ist eine schriftliche Kündigungserklärung erforderlich.

---

243 <https://singabiz.com/warum-singapur/>

244 <https://www.mom.gov.sg/faq/work-permit-for-foreign-worker/is-there-a-prescribed-minimum-wage-for-foreign-workers-in-singapore>

245 <https://www.cpf.gov.sg/employer/employer-obligations/how-much-cpf-contributions-to-pay>

246 <https://www.mom.gov.sg/employment-practices/leave/paternity-leave>

247 <https://www.mom.gov.sg/employment-practices/termination-of-employment/what-is-termination>

248 <https://www.singabiz.com/warum-singapur>





Insgesamt ist das Arbeitsrecht in Singapur arbeitgeberfreundlich und ausgeglichen.

## 9. Wie ist das Steuerrecht in Singapur aufgebaut?

Einer der wichtigsten Eckpfeiler der Wirtschaft Singapurs ist sein attraktives Steuersystem. Singapur gehört zu den Ländern mit einem vergleichsweise niedrigen Körperschaftsteuersatz für Unternehmen<sup>249</sup> sowie zahlreichen weiteren Investitionsvergünstigungen. Anlaufstelle für sämtliche Steuerangelegenheiten ist die *Inland Revenue Authority of Singapore* (IRAS). Dort kann man insbesondere seine Steuererklärung einreichen, was auch digital möglich ist. 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 90 Staaten weltweit (darunter der D-A-CH-Region) Anreize für Unternehmensgründer.<sup>250</sup> So besteht etwa ein Doppelbesteuerungsabkommen (DBA) mit Deutschland (in Kraft getreten zum 9. Dezember 2019).

---

250 <https://www.iras.gov.sg/taxes/international-tax/list-of-dtas-limited-dtas-and-eoi-arrangements?pg=1&indexcategories=All>





Folgende sind die für Unternehmen mit Sitz in Singapur (*residents*)<sup>251</sup> maßgeblichen Steuern:

|                             | <b>Umsatzsteuer<br/>(Goods and Services Tax –<br/>“GST”)</b>   | <b>Körperschaftsteuer<br/>(Corporate Income Tax)</b>   | <b>Vermögenssteuer<br/>(Property Tax)</b>                                |
|-----------------------------|--|--|--|
| <b>Steuersatz</b>           | 8 % (ab 1. Januar 2023)  | 17 % (Stand: 2020) <sup>252</sup>  | 10 % (Stand: 2022)<br><sup>253</sup>                                     |
| <b>Grundlage</b>            | -Steuer auf (importierte) <sup>254</sup><br>Waren und Dienstleistungen <sup>255</sup>  | -Steuer u.a. auf Erträge, Zinsen,<br>Mieteinnahmen und andere Gewinne <sup>256</sup> ;<br>Territorialsystem: im Ausland erzielte<br>Gewinne ( <i>offshore income</i> ) befreit; steuerpflichtig ist nur im Inland erwirtschaftetes ( <i>Singapore-sourced income</i> ) | -Steuer auf unbewegliches Vermögen<br>(Bsp.: Grundstücke) <sup>257</sup> |
| <b>Steuerpflichtig sind</b> | -Dienstleistungserbringer und Veräußerer   | -Companies; Differenzierung nach <i>tax residents</i> (Aufenthalt mind. 183 Tage/Jahr) – <i>progressive tax rate</i> – und <i>non tax residents</i> (Aufenthalt 60 - 182 Tage/Jahr) – <i>flat rate</i> –   | -ist der Eigentümer  |
| <b>Besonderheiten</b>       | -Registrierung bei IRAS erforderlich; bis zu einem Jahresumsatz von SGD 1 Mio. freiwillig <sup>258</sup>                           | -Befreiungen für Start-Ups in den ersten drei Jahren seit Gründung <sup>259</sup>  |  |
|                             | -Quellensteuer ( <i>Withholding Tax</i> ) für Auslandsdienstleistungen richtet sich nach dem Körperschaftsteuersatz <sup>260</sup> |  |  |
| <b>Aktuelles</b>            | Steuersatz wird ab 01.01.2024 auf 9 % erhöht   | 25 % Befreiung, begrenzt auf SGD 15.000 (Stand: 2020)  |  |

251 <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-/>

252 <https://data.gov.sg/dataset/tax-rates-for-corporate-tax>

253 <https://www.iras.gov.sg/taxes/property-tax/property-owners/property-tax-rates>

254 <https://www.customs.gov.sg/businesses/importing-goods/import-procedures/>

255 <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/>

256 <https://industrieanzeiger.industrie.de/management/steuersystem-mit-spareffekt/>

257 <https://www.iras.gov.sg/irashome/Property/Property-owners/Working-out-your-taxes/Property-Tax-Rates-and-Sample-Calculations/>

258 <https://www.guidemesingapore.com/business-guides/taxation-and-accounting/corporate-tax/singapore-goods-and-services-tax-gst-guide>

259 <https://www.mof.gov.sg/policies/taxes/corporate-income-tax>

260 <https://www.gtai.de/gtai-de/trade/recht/recht-kompakt/singapur/recht-kompakt-singapur-600600>



## 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.

### 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*. Die *Subordinate Courts* bestehen aus *Magistrate Courts*, *District Courts* und *Small Claims Tribunals*. Ihr Zuständigkeitsstreitwert liegt bei SGD 10.000 vor dem *Small Claims Tribunal*, SGD 60.000 vor dem *Magistrates Court* und bis zu SGD 250.000 vor dem *District Court*. Der *Supreme Court of Judicature*<sup>261</sup> besteht aus dem *High Court*, der für handels- und gesellschaftsrechtliche Streitigkeiten ab einem Streitwert von SGD 250.000 zuständig ist und dem *Court of Appeal* als höchstes Rechtsmittelgericht. 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.<sup>262</sup>

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 auf Stundensatzbasis abgerechnet. Die Kosten können gerichtlich geltend gemacht werden. Dabei handelt es sich aber um eine richterliche Ermessensentscheidung.<sup>263</sup> 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 Gerichtsentscheidungen, nur in einem gesonderten Verfahren durch das sogenannte *Action upon the Foreign Judgement* möglich.

Eine Alternative, gerade für nicht ortsansässige ausländische Unternehmer, bietet die Schiedsgerichtsbarkeit.

---

261 <https://www.judiciary.gov.sghttps://www.supremecourt.gov.sg/news/events/magna/the-rule-of-law-and-the-singapore-constitution#start>

262 <https://singapur.diplo.de/blob/1266682/f35d51c3756e5fc5ec64b33d437b4fbd/download-merkblatt-rechtsberatung-verfolgung-singapur-data.pdf>

263 <https://www.singaporelawwatch.sg/About-Singapore-Law/Singapore-Legal-System>



## 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.<sup>264</sup> 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.<sup>265</sup> 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*.<sup>266</sup>

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.<sup>267</sup>

Die Schiedsgerichtsbarkeit bietet zahlreiche Vorteile. Ein Schiedsspruch des Gerichts, der das richterliche Urteil ersetzt, ist bindend und es kann grundsätzlich keine Berufung erfolgen. Es gibt keine höhere Instanz, was den Vorteil hat, dass das Verfahren beschleunigt wird.<sup>268</sup> 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 170 Ländern

---

264 [https://www.rf-arbitration.com/upload/document/2.-article-internationale-schiedsverfahren-2018\\_compressed-1.pdf](https://www.rf-arbitration.com/upload/document/2.-article-internationale-schiedsverfahren-2018_compressed-1.pdf); <https://sso.agc.gov.sg/Act/IAA1994>

265 [https://www.bwlh.de/Recht\\_International/Singapur/singapur.html](https://www.bwlh.de/Recht_International/Singapur/singapur.html)

266 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 Singapur/Thailand finden sich in ADWAs „[Asia Arbitration Guide](#)“, 7. Auflage 2021, <https://www.adwa-law.com/publikationen/asia-arbitration-guide.html>.

267 <https://www.singaporelawwatch.sg/About-Singapore-Law/Overview/ch-06-the-conflict-of-laws>

268 <https://www.rhein-neckar.ihk24.de/international/export-import/ausfuhr-eu/Vertragsbestimmungen-export/internationale-schiedsgerichtsbarkeit-und-mediation-950862>



gemäß dem *New Yorker Übereinkommen über die Anerkennung und Vollstreckung ausländischer Schiedssprüche*.<sup>269</sup> Daneben besteht auch bilateral mit Deutschland seit 1958 ein Abkommen über die Anerkennung und Vollstreckung ausländischer Schiedssprüche.<sup>270</sup> Nachteile der Schiedsgerichtsbarkeit sind hingegen die zum Teil erheblichen Kosten. Diese sind in der Regel auch streitwertabhängig.<sup>271</sup>

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).<sup>272</sup> 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.<sup>273</sup> 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 oder nicht.<sup>274</sup> Daneben können wirtschaftsrechtliche Streitigkeiten seit 1991 vor dem singapurischen Schiedsgericht, dem *Singapore International Arbitration Centre* (SIAC) ausgefochten werden. Die Schiedsordnung (*SIAC Rules*) basiert auf den *UNCITRAL Arbitration Rules* und den *Rules of the London Court of International Arbitration*.<sup>275</sup> Sie werden regelmäßig überarbeitet und aktualisiert. So wurden im Zuge von COVID-19 Videokonferenzen für Schiedsverfahren eingeführt, die finanzielle und ökonomische Vorteile auch für die Zukunft haben.

### 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 7. August 2019 wurde die Singapurische Konvention über Mediation (*Singapore Convention on Mediation*) zur Unterzeichnung vorgelegt und durch das UNCITRAL ausgearbeitet. Es dient der grenzüberschreitenden Durchsetzung von Mediationsverfahren.

---

269 <https://www.cbbl-lawyers.de/singapur/singapur-als-internationales-schiedsgerichtszentrum>

270 <https://singapur.diplo.de/blob/1266682/f35d51c3756e5fc5ec64b33d437b4fbd/download-merkblatt-rechtsberatung-verfolgung-singapur-data.pdf>; <https://www.siac.org.sg/>

271 <https://www.siac.org.sg>

272 <https://www.judiciary.gov.sg>; <https://www.supremecourt.gov.sg/about-us/the-supreme-court/supreme-court-jurisdiction>

273 <https://www.sicc.gov.sg/registration-of-foreign-lawyers/registration-of-foreign-lawyers>

274 [https://www.bwlh.de/Recht\\_International/Singapur/singapur.html](https://www.bwlh.de/Recht_International/Singapur/singapur.html)

275 <https://uncitral.un.org/sites/uncitral.un.org/files/media-documents/uncitral/en/uncitral-arbitration-rules-2013-e.pdf>



## 11. Welche Websites über Singapur bieten weitere Informationen an?

### 11.1. Botschaften

|                                    |  |                                      |  |
|------------------------------------|--|--------------------------------------|--|
| Deutsche Botschaft Singapur        | <a href="http://singapur.diplo.de/sg-de/">singapur.diplo.de/sg-de/</a>   | Schweizerische Botschaft in Singapur | <a href="http://eda.admin.ch/singapore">eda.admin.ch/singapore</a> |
| Österreichische Botschaft Singapur | <a href="http://bmeia.gv.at/ueb-singapur/">bmeia.gv.at/ueb-singapur/</a> |                                      |  |

### 11.2. Handelskammern/Ländervertretungen

|  |  |   |  |
|--|--|---|--|
| Deutsch-Singapurische Industrie- und Handelskammer | <a href="http://sgc.org.sg">sgc.org.sg</a>                             | Schweizer Industrie- und Handelskammer      | <a href="http://sikh.ch">sikh.ch</a>                 |
| Advantage Austria Singapore                        | <a href="http://advantageaustria.org/sg/">advantageaustria.org/sg/</a> | Singapore International Chamber of Commerce | <a href="http://sicc.com.sg">sicc.com.sg</a>         |
| Handelskammer Schweiz - Österreich - Liechtenstein | <a href="http://hk-schweiz.at">hk-schweiz.at</a>                       | European Chamber of Commerce of Singapore   | <a href="http://eurocham.org.sg">eurocham.org.sg</a> |



### 11.3. Ministerien

|   |  |   |  |
|---|--|---|--|
| Accounting and Corporate Regulatory Authority (ACRA): | <a href="http://www.acra.gov.sg">www.acra.gov.sg</a>   | Ministry of Finance (MoF)                     | <a href="http://www.mof.gov.sg">www.mof.gov.sg</a>                         |
| Attorney-General's Chambers of Singapore (AGC)        | <a href="http://www.agc.gov.sg">www.agc.gov.sg</a>   | Ministry of Law (MLaw)                        | <a href="http://www.mlaw.gov.sg">www.mlaw.gov.sg</a>                       |
| Bizfile   | <a href="http://www.bizfile.gov.sg">www.bizfile.gov.sg</a>   | Ministry of Manpower (MoM)                    | <a href="http://www.mom.gov.sg">www.mom.gov.sg</a>                         |
| Economic Development Board (EDB)                      | <a href="http://www.edb.gov.sg">www.edb.gov.sg</a>   | Ministry of National Trade and Industry (MTI) | <a href="http://www.mti.gov.sg">www.mti.gov.sg</a>                         |
| EDB Office Germany                                    | <a href="http://www.edb.gov.sg/en/contact/edb-offices.html">www.edb.gov.sg/en/contact/edb-offices.html</a> | Monetary Authority of Singapore (MAS)         | <a href="http://www.mas.gov.sg">www.mas.gov.sg</a>                         |
| Enterprise Singapore (ES)                             | <a href="http://www.enterprisesg.gov.sg">www.enterprisesg.gov.sg</a>                                       | Singapore Department of Statistics (SINGSTAT) | <a href="http://www.singstat.gov.sg">www.singstat.gov.sg</a>               |
| Immigration & Checkpoint Authority (ICA)              | <a href="http://www.ica.gov.sg">www.ica.gov.sg</a>   | Singapore Statutes Online                     | <a href="http://sso.agc.gov.sg">sso.agc.gov.sg</a>                         |
| Intellectual Property Office of Singapore (IPOS)      | <a href="http://www.ipos.gov.sg">www.ipos.gov.sg</a>   | Singaporebudget                               | <a href="http://www.singaporebudget.gov.sg">www.singaporebudget.gov.sg</a> |
| International Revenue Authority of Singapore (IRAS)   | <a href="http://www.iras.gov.sg">www.iras.gov.sg</a>   | Strata Titles Board                           | <a href="http://www.stratatb.gov.sg">www.stratatb.gov.sg</a>               |
| Ministry of Education (MOE)                           | <a href="http://www.moe.gov.sg">www.moe.gov.sg</a>   |   |  |

### 11.4. Organisationen der Schiedsgerichtsbarkeit in Singapur

|   |  |   |  |
|---|--|---|--|
| Singapore International Arbitration Centre (SIAC) | <a href="http://www.siac.org.sg">www.siac.org.sg</a> | Singapore International Mediation Center (SIMC) | <a href="http://www.simc.com.sg">www.simc.com.sg</a> |
| Singapore International Commercial Court (SICC)   | <a href="http://www.sicc.gov.sg">www.sicc.gov.sg</a> |   |  |



## 12. Wie kann die ADWA Kanzlei in Singapur kontaktiert werden?

|                          |  |
|--------------------------|--|
| <b>AUTOR</b>             | <b>Dr. Andreas Respondek, LL.M.</b><br>Rechtsanwalt (Rechtsanwaltskammer Berlin)   |
| <b>KANZLEI</b>           | <b>Respondek &amp; Fan Pte Ltd</b>   |
| <b>ANSCHRIFT</b>         | 1 North Bridge Road #16-03 High Street Centre<br>Singapore 179094  |
| <b>TELEFON (Mobil)</b>   | +65 9751 0757  |
| <b>TELEFON (Kanzlei)</b> | +65 6324 0060  |
| <b>E-MAIL</b>            | <a href="mailto:respondek@rflegal.com">respondek@rflegal.com</a><br><a href="mailto:respondek@adwa-law.com">respondek@adwa-law.com</a>   |
| <b>WEBSEITEN</b>         | <a href="http://www.rflegal.com">www.rflegal.com</a><br><a href="http://www.rf-arbitration.com">www.rf-arbitration.com</a><br><a href="http://www.adwa-law.com">www.adwa-law.com</a> |





## IX. Taiwan

### Inhaltsverzeichnis - Taiwan

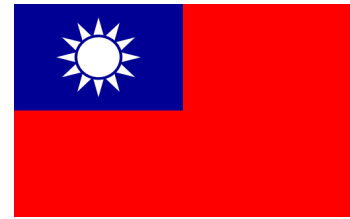
|        |   |     |
|--------|---|-----|
| 1.     | <b>Allgemeine Länderübersicht Taiwan</b> .....  | 240 |
| 2.     | <b>Wussten Sie schon, dass? Rechtliche landesspezifische Besonderheiten in Taiwan</b><br>.....                                  | 242 |
| 3.     | <b>Wie ist das Rechtssystem von Taiwan einzuordnen?</b> .....   | 242 |
| 4.     | <b>Welchen kulturellen Hintergrund muss ein Investor in Taiwan berücksichtigen</b><br>.....                                     | 243 |
| 5.     | <b>Welche internationalen Rankings sind für Taiwan von Bedeutung?</b> .....   | 243 |
| 6.     | <b>Wie kann ein Markteintritt in Taiwan erfolgen? Gesellschaftsformen und Struktur<br/>der Geschäftsleitung in Taiwan</b> ..... | 243 |
| 6.1.   | Untergesellschaftliche Präsenz .....  | 244 |
| 6.2.   | Gesellschaftsformen .....   | 245 |
| 6.2.1. | Unlimited Company (TwOHG) .....   | 245 |
| 6.2.2. | Unlimited Company with Limited Liability Shareholders (TwKG).....   | 245 |
| 6.2.3. | Limited Company (TwGmbH) .....  | 245 |
| 6.2.4. | Company Limited by Shares (TwAG) .....  | 246 |
| 6.3.   | M&A - Unternehmenskauf.....   | 248 |
| 7.     | <b>Gibt es in Taiwan Investitionsförderungen?</b> .....   | 250 |
| 8.     | <b>Was ist in Taiwan im Arbeitsrecht zu beachten?</b> .....   | 250 |
| 8.1.   | Begründung und Arbeitsvertrag .....   | 251 |
| 8.2.   | Vergütung, Arbeitszeit und Urlaub .....   | 251 |
| 8.3.   | Beendigung.....   | 252 |
| 8.4.   | Entsendung oder Anstellung ausländischer Arbeitnehmer .....   | 253 |
| 8.5.   | Sozialversicherungspflicht .....  | 254 |
| 9.     | <b>Wie ist das Steuerrecht in Taiwan aufgebaut?</b> .....   | 254 |
| 9.1.   | Körperschaftssteuer und Quellensteuer .....   | 255 |
| 9.2.   | Einkommenssteuer für natürliche Personen .....  | 255 |
| 9.3.   | Umsatzsteuer .....  | 256 |
| 9.4.   | Weitere Steuern .....   | 256 |
| 9.4.1. | Wertpapierumsatzsteuer.....   | 257 |
| 9.4.2. | Stempelsteuer.....  | 257 |



|            |   |            |
|------------|---|------------|
| 9.4.3.     | Zölle .....   | 257        |
| <b>10.</b> | <b>Welche Möglichkeiten der Streitbeilegung bestehen in Taiwan? .....</b> | <b>258</b> |
| 10.2.      | Die taiwanische Gerichtsbarkeit .....                                     | 258        |
| 10.3.      | Alternative Dispute Resolution.....                                       | 258        |
| 10.4.      | Durchsetzung von ausländischen Entscheidungen .....                       | 259        |
| <b>11.</b> | <b>Welche Websites über Taiwan bieten weitere Informationen an? .....</b> | <b>260</b> |
| 11.1.      | Generalkonsulate.....   | 260        |
| 11.2.      | Handelskammern/Ländervertretungen.....                                    | 260        |
| 11.3.      | Ministerien und Behörden.....   | 260        |
| 11.4.      | Organisationen der Schiedsgerichtsbarkeit .....                           | 260        |
| <b>12.</b> | <b>Wie kann die ADWA-Kanzlei in Taiwan kontaktiert werden? .....</b>      | <b>261</b> |



# Taiwan



## 1. Allgemeine Länderübersicht Taiwan

|  |  |
|--|--|
| <b>Land</b>                            | Taiwan (Republik China)  |
| <b>Lage in Asien</b>                   | Taiwan ist ein Inselstaat mit insgesamt 168 Inseln, wobei die Hauptinsel, auch als Formosa bekannt, den größten Teil der Landesfläche ausmacht und ungefähr so groß wie Baden-Württemberg ist. Taiwan liegt zwischen dem ost- und südchinesischen Meer und hat eine Pazifikküste. Es grenzt damit nördlich an Japan, südlich an die Philippinen und westlich an China an.  |
| <b>Staatsform</b>                      | Semipräsidentielle Republik  |
| <b>Hauptstadt</b>                      | Taipeh   |
| <b>Landessprache</b>                   | Mandarin (Hochchinesisch), Taiwanisch (eine Variante des Min-Nan), Hakka   |
| <b>Amtssprache</b>                     | Mandarin   |
| <b>Währung</b>                         | New Taiwan Dollar (NTD) (1 EUR = 32,05 NTD) <sup>276</sup>   |
| <b>Devisenkontrollen</b>               | Devisenbewegungen ohne NTD sind frei.<br>Devisenbewegungen welche den Wechsel in NTD betreffen sind für den Handel von Waren und Dienstleistungen sowie für direkte und genehmigte Investitionen frei. Beträge über 5 Millionen USD bei natürlichen Personen und 50 Millionen bei juristischen Personen bedürfen der Genehmigung. Eine einzelne Überweisung unter 100.000 USD bei einem Nicht-Einwohner darf direkt durch eine autorisierte Bank erfolgen; sonst wird ebenfalls eine Genehmigung benötigt. Ausländische Portfolio Investments sind frei insoweit eine Registrierung mit der Taiwan Stock Exchange Corporation vorliegt. <sup>277</sup> |
| <b>Bruttoinlandsprodukt / Wachstum</b> | 2022: USD 859 Milliarden / 3,3% <sup>278</sup>   |

276 <https://www.oanda.com/currency-converter/en/?from=EUR&to=TWD&amount=1>

277 <https://www.cbc.gov.tw/en/cp-481-857-B2E75-2.html>

278 <https://www.gtai.de/de/trade/taiwan/wirtschaftsumfeld/wirtschaftsdaten-kompakt-taiwan-156844>



|                                      |                                      |
|--------------------------------------|--------------------------------------|
| <b>Bruttoinlandsprodukt pro Kopf</b> | USD 36.051 Milliarden <sup>279</sup> |
| <b>Inflation</b>                     | 2022: 3,6 % <sup>280</sup>           |
| <b>Bevölkerung</b>                   | 23,89 Mio. <sup>281</sup>            |
| <b>Körperschaftsteuersatz</b>        | 20 %                                 |



282

Taiwan verfügt über eine robuste kapitalistische Marktwirtschaft, welche stark auf den Export von Gütern ausgerichtet ist. Als einer der asiatischen Tigerstaaten ist Taiwan als Powerhouse bekannt, wenn es um die Herstellung von Waren geht. Man wird ohne Zweifel sagen können, dass Taiwan der größte und wichtigste Hersteller von Halbleitern ist. Durch TSMC, welches sehr eng mit dem europäischen ASML zusammenarbeitet, verfügt Taiwan über einen sehr großen technologischen Vorsprung, der sicherlich erst noch länger anhalten wird. Nicht zuletzt deswegen, ist Taiwan einer der wichtigsten Handelspartner für andere Industriestaaten.

Weltweit bekannte Unternehmen aus Taiwan sind z.B. Asus aus dem Bereich der Personal-Computer sowie FOXCONN aus dem Elektronik Bereich, aber auch Giant und Merida als Fahrradhersteller und Formosa Chemicals & Fiber als Chemiekonzern.

Taiwan investiert erheblich in erneuerbare Energien, insbesondere in Windkraft, um seine Abhängigkeit von Energieimporten zu reduzieren. Taiwan verfügt über keine eigenen fossilen

---

279 Ibid.

280 Ibid.

281 Ibid.

282 <https://www.cia.gov/the-world-factbook/countries/taiwan/map>



Energieträger und ist daher auf deren Import angewiesen. Taiwan verfügt daneben allerdings noch über drei funktionstüchtige Atomkraftwerke, die über einen längeren Zeitraum durch die erneuerbaren Energien abgelöst werden sollen, wodurch sich in diesem Bereich verstärkt Investitionsmöglichkeiten ergeben.

## **2. Wussten Sie schon, dass? Rechtliche landesspezifische Besonderheiten in Taiwan**

Taiwan wird aufgrund der Ein-China-Politik von den meisten Staaten nicht anerkannt. Dennoch behandeln die meisten Staaten Taiwan defacto als eigenständigen Staat. So gibt es 56 offizielle Vertretungen in Taiwan, die als Botschaft fungieren aber unter einer anderen Bezeichnung firmieren. Taiwan ist zudem Mitglied der WHO (Welthandelsorganisation) und schloss diverse Freihandelsabkommen. Auch hat Taiwan mit mehreren Staaten, einschließlich den D-A-CH Ländern, Abkommen zur Vermeidung der Doppelbesteuerung geschlossen.

## **3. Wie ist das Rechtssystem von Taiwan einzuordnen?**

Das Rechtssystem Taiwans ist dem der D-A-CH-Länder ähnlich, da ein nicht unerheblicher Teil dessen im Wege einer Rechtsrezeption zunächst von Japan übernommen wurde. Insbesondere das in der D-A-CH-Region vertraute Pandektensystem des BGB hat sich durchgesetzt, was eine spezifische Regelung einzelner Rechtsgebiete ermöglicht, wobei insbesondere der wirtschaftlich relevante Teil des taiwanischen Code Civil an das deutsche und anglo-amerikanische Recht angelehnt ist.

Taiwan kennt die Vertragsfreiheit und diese sollte von den Parteien auch genutzt werden. Es gibt zwar durchaus einige unabdingbare Normen, aber insbesondere in B2B Geschäften sind die Parteien frei ihre Geschäftsbeziehung frei zu gestalten. Es ist daher wichtig über möglichst sichere und ausführliche Vertragswerke Regelungen nicht nur für das Geschäft selbst zu finden, sondern insbesondere für den Fall zu treffen, dass etwas schiefgeht. In Taiwan kann auch internationales Kaufrecht Anwendung finden, wenn es die Parteien vereinbaren. So ist die Anwendung der Incoterms der ICC (International Chamber of Commerce) weit verbreitet.

Darüber hinaus entwickelte sich Taiwan seit Ende der 1980er Jahre zu einer modernen funktionierenden Demokratie, welche aktuell auf Platz 8 des Demokratieindexes steht und damit sogar die D-A-CH-Länder schlägt. Der Standort bietet damit einen funktionierenden Rechtsstaat mit einer hohen Investitionssicherheit. Darüber hinaus weist Taiwan eine überaus niedrige Kriminalitätsrate auf und ist damit auch für ausländisches Personal besonders sicher.



#### 4. Welchen kulturellen Hintergrund muss ein Investor in Taiwan berücksichtigen

Die taiwanische Wirtschaft ist stark auf den Export von Waren und Gütern ausgelegt, sodass taiwanische Geschäftsleute mit der internationalen Etikette vertraut sind und im Vergleich zu ihren Peers aus Japan und Südkorea lockerer sind. Dennoch ist das System auch hier auf Seniorität ausgelegt und man sollte sicherlich immer seine Visitenkarten griffbereit haben. Zudem gibt es in Taiwan im Vergleich zu den D-A-CH Ländern weniger Urlaubstage innerhalb des Kalenderjahres, sodass es für Taiwaner durchaus verwundernd sein kann, wenn sich der betreuende Manager des Geschäftspartners auf einmal in einem längeren Urlaub befindet. Allerdings gibt es durch die in Taiwan anfallenden Feiertagen, welche je nach Jahr etwa 10-15 Arbeitstage ausmachen, einen gewissen Ausgleich.

#### 5. Welche internationalen Rankings sind für Taiwan von Bedeutung?

Taiwan belegt unter internationalen Rankings regelmäßig vordere Plätze, hierzu im Einzelnen:

- *Index of Economic Freedom der Heritage Foundation*  
Im Jahr 2022 lag Taiwan im Global Competitiveness Report des WEF auf Platz 4 – nur geschlagen von Singapur (in Asien).<sup>283</sup>
- *Transparency International (Corruption Perceptions Index)*  
Beim Transparency International (Corruption Perception Index 2022) erreicht Taiwan den 25. Platz (von 180 Ländern) mit 68 Punkten.<sup>284</sup>
- *Global Innovation Index 2020*  
Im Global Innovation Index von 2022, ist Taiwan nicht im Länder-Ranking enthalten.<sup>285</sup>

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

Ein Markteintritt in Taiwan ist über alle klassischen Wege möglich. Je nach gewünschter Präsenz vor Ort können neben Verträgen mit Handelsvertretern und Vertragshändlern auch eigene Zweigniederlassungen oder Gesellschaften gegründet werden.

Bei der Entscheidung ist vor allem wichtig, wie man vor Ort agieren möchte, was sicherlich davon abhängt, wie gut man mit dem hiesigen Marktumfeld vertraut ist, ob man allein oder im Rahmen eines Joint Ventures agieren möchte und welche Rolle man in dem gewünschten Marktsegment

---

283 <https://www.heritage.org/index/ranking>

284 <https://www.transparency.org/en/cpi/2022>

285 <https://www.wipo.int/edocs/pubdocs/en/wipo-pub-2000-2022-en-main-report-global-innovation-index-2022-15th-edition.pdf>



einnehmen möchte. Will man Verträge mit Unternehmen vor Ort koordinieren, empfiehlt sich die Gründung einer Repräsentanz möchte man dagegen eine größere Kontrolle auf dem Markt ausüben mag die Gründung einer Tochtergesellschaft näher liegen. Aber hierzu im Einzelnen mehr:

### 6.1. Untergesellschaftliche Präsenz

Wer lediglich einen Absatzmarkt sucht für den ist die unterste Stufe seine Geschäfte über einen Handelsvertreter abzuschließen dann nicht ungeeignet, wenn es sich um den Vertrieb bereits etablierter Produkte handelt. Diese Vertreter sind oft gut vernetzt und können auf eine ganze Kartei an Klienten zurückgreifen. Hinzukommt, dass diese sich mit den lokalen Gegebenheiten auskennen und sich das für Asien typische Vertrauen zwischen Geschäftspartnern schon aufgebaut haben. Auf der anderen Seite muss man sich bewusst sein, dass wenngleich Handelsvertreter relativ günstig sind, die eigene Einflussmöglichkeit auf den Absatz der Produkte sehr gering ist, da man dem klassischen "man in the middle" Problem ausgesetzt ist und man darauf angewiesen ist, dass dieser die Produkte auch in der gewünschten Weise vorantreibt.

Wer also selbst aktiv werden möchte, um sich vor Ort ein eigenes Netzwerk aufzubauen, dem ist die nächste Stufe der, der Repräsentanz zu empfehlen. Hierbei handelt es sich sozusagen um einen verlängerten Arm, denn die Repräsentanz ist eine nicht eigenständige Einheit der Muttergesellschaft, welcher jegliches operative Geschäft untersagt ist. Ihre Aufgabe liegt im Wesentlichen daher in der Geschäftsanbahnung und Marktbearbeitung. Auch haftet das Mutterhaus nach taiwanischem Recht für die Handlungen ihrer Repräsentanz. Vorteil ist dafür aber, dass diese nicht der Einkommenssteuerpflicht unterliegt und zudem auch nicht als Handelsvertreter angesehen wird, wogegen die Buchführung dennoch verpflichtend ist. Insgesamt hat diese Variante den Vorteil, dass das "man in the middle" Problem damit beseitigt wäre, allerdings bestehen weiterhin Hürden in der Tatsache, dass die finale Geschäftsabwicklung durch das Mutterhaus ausgeführt werden muss.

Die nächsthöhere Stufe, wäre dann eine Zweigniederlassung zu etablieren. Hierbei handelt es sich um einen Teil einer ausländischen Firma, welche mit weitergehenden Rechten und Pflichten ausgestattet ist. Die Zweigniederlassung kann so z.B. Kapital auf eigene Rechnung erwirtschaften, darf aber andererseits besonders wichtige Geschäfte nur mit Genehmigung des Stammhauses ausführen. Zu beachten ist, dass eine Zweigniederlassung eine doppelte Belastung hinsichtlich des Verwaltungsaufwandes nach sich ziehen kann. Denn es werden u.a. Steuerpflichten in Deutschland und in Taiwan aktiviert, die jetzt zusätzlich durch den "Authorized OECD Approach (AOA)" dazu verpflichtet, den Gewinn von Stammhaus und ständiger Betriebsstätte, welche eine Zweigniederlassung darstellt, abzugrenzen. Weiterer Nachteil ist die Möglichkeit eines Haftungsdurchgriffs auf das Stammhaus. Ein erheblicher Vorteil liegt in der Möglichkeit, die Gewinne einfacher zurückzuführen zu können. Zudem besteht die Möglichkeit, die Führung der Zweigstelle zwischen einem "rechtlich" Verantwortlichen und einem "Branchmanager" aufzuteilen, wobei für den "Branchmanager" dann die Möglichkeit des Erwerbes einer Aufenthaltserlaubnis besteht. Wer sich aber bereits für einen Markteintritt auf diesem Niveau entscheidet, dem könnte mit Ausnahmen anzuraten sein eine Tochtergesellschaft zu gründen.





## 6.2. Gesellschaftsformen

Die taiwanischen Gesellschaftsformen ähneln den in Deutschland vorhandenen fast passgenau, daher sollen der Übersicht halber erst einmal alle kurz benannt werden. So gibt es die Unlimited Company (TwOHG), die Unlimited Company with Limited Liability Shareholders (TwKG), die Limited Company (TwGmbH) sowie die Company Limited by Shares (TwAG). Die TwGmbH dürfte wohl die beliebteste Gesellschaftsform für Investoren sein, wenngleich sich auch verschiedenste Varianten durchspielen lassen. So besetzt u.a. auch die Möglichkeit der Gründung einer TwGmbH & Co. TwKG. Die genaue Struktur der Gesellschaften sowie die allgemeinen Unternehmensangelegenheiten/-Aufgaben sind im *Company Act* geregelt.

### 6.2.1. Unlimited Company (TwOHG)

Die taiwanische OHG bildet wie auch in Deutschland neben der GbR (in Taiwan „Partnership“ genannt), das Fundament für das hiesige Gesellschaftsrecht. Die taiwanische OHG ist aufgrund ihrer unbegrenzten Haftung als Vehicle für Investitionen uninteressant. Auch muss mindestens die Hälfte der Gesellschafter ihren Wohnsitz in Taiwan haben. Insgesamt begegnet man der TwOHG auch in Taiwan eher selten, da die Vorzüge einer Haftungsbeschränkung regelmäßig überwiegen.

### 6.2.2. Unlimited Company with Limited Liability Shareholders (TwKG)

Die TwKG wird dann interessant, wenn ihr Komplementär eine Limited ist, sodass auch hier wie in Deutschland die Haftung beschränkt wird, man sich allerdings durch die Kommanditisten Kapital und Partner in das eigene Geschäft holt. Dieses Modell kann mithin für Joint-Ventures interessant sein.

### 6.2.3. Limited Company (TwGmbH)

Beschränkte Haftung und Flexibilität machen diese zum beliebtesten Mittel, um den Ersteinstieg in den taiwanischen Markt zu wagen. Hinzu kommt, dass sich das Mindestkapital nicht an einer bestimmten Summe orientiert, sondern von den Behörden nach der Art der Tätigkeit festgelegt wird. Das Kapital muss ausreichen um die Kosten und Aufwendungen der neu gegründeten Gesellschaft zu decken, sodass NTD 200.000 oftmals schon ausreichend sind. Die TwGmbH muss mindestens einen Geschäftsführer haben, welcher die Gesellschaft auch nach außen hin vertreten kann; maximal sind bis zu drei Geschäftsführer möglich. Sofern mehr als ein Geschäftsführer bestimmt werden soll, muss unter diesen ein vorsitzender Geschäftsführer bestimmt werden. Außerdem muss es sich bei den Geschäftsführern zugleich auch um Gesellschafter der Gesellschaft handeln; Ausnahmen bestehen bzgl. dieser Regelungen für juristische Personen als Gesellschafter, da diese bestimmen können, wer für sie auftritt. Gesellschafter, welche nicht Teil der Geschäftsführung sind, haben eine Aufsichtsbefugnis gegenüber dieser. Wichtig ist auch festzulegen, wie sich



die Stimmrechte verteilen sollen, denn grundsätzlich hat zunächst jeder Gesellschafter unabhängig von der Höhe seines Anteils ein Stimmrecht. Die Stimmrechtsverteilung kann aber auch proportional zur Höhe der jeweiligen Beteiligungen festgesetzt werden.

Die Satzung der Gesellschaft muss bei der Gründung folgende Punkte beinhalten:

- Name der Gesellschaft;
- Geschäftsfeld der Gesellschaft;
- Name und Wohnsitz oder Aufenthaltsort jedes Gesellschafters;
- Umfang des Stammkapitals und der einzelnen Gesellschaftereinlagen;
- Prozentsatz oder die Standards nach welchen die Gewinne und -verluste aufgeteilt werden sollen;
- Ort des Hauptsitzes und der Zweigniederlassung(-en), sofern vorhanden;
- Anzahl der Geschäftsführer;
- Gründe für die Auflösung der Gesellschaft, sofern geregelt;
- Datum, an welchem die Satzung beschlossen wurde.

#### 6.2.4. Company Limited by Shares (TwAG)

Die TwAG ist mit einer deutschen Aktiengesellschaft (AG) vergleichbar. Sie besteht aus mindestens einem Gesellschafter (Aktionär). Jeder Gesellschafter verfügt über einen Anteil am Aktienkapital der Gesellschaft. Der Gesellschafter hat in Höhe seiner Einlage für die Gesellschaftsverbindlichkeiten einzustehen. Für Aktiengesellschaften ist gemäß dem *Company Act* kein bestimmtes Mindestkapital erforderlich, das vorgesehene Stammkapital sollte allerdings zumindest die Gründungskosten decken. In bestimmten Branchen gelten jedoch Sonderregelungen.

Der von den Gründern zu schließende Gründungsvertrag (Satzung) muss zwingend die nachfolgenden Regelungen beinhalten:

- Name der Gesellschaft;
- Tätigkeitsfelder des Unternehmens;
- Gesamtzahl der Aktien und Nennwert der jeweiligen Anteilsscheine;
- Sitz der Gesellschaft;



- Anzahl der Mitglieder des Vorstandes und des Aufsichtsrates und die Laufzeit der jeweiligen Amtsperiode
- Datum der Errichtung der Satzung.

Folgende Punkte werden nur rechtlich wirksam, wenn sie in der Satzung festgelegt wurden:

- Errichtung einer Zweigniederlassung durch das neue Unternehmen;
- Soweit die Ausgabe der Aktien in Raten erfolgt, die Anzahl der Aktien, die bei der Gesellschaftsgründung ausgegeben werden;
- Auflösungsgründe; sofern vorhanden
- Art von Vorzugsaktien und die sich für diese ergebenden besonderen Rechte und Pflichten;
- den Gründern eingeräumten Sondervorteile und die Namen der Begünstigten.

Mindestens ein Viertel der Aktien müssen durch die Gründer gezeichnet werden, wobei wie auch in Deutschland eine Unterpari-Emission verboten ist.

Bei einem öffentlichen Angebot müssen folgende Angaben der Aufsichtsbehörde zur Genehmigung vorgelegt werden:

- Beschreibung des Geschäftsplans der Gesellschaft;
- Name, frühere Beschäftigungsverhältnisse, Anzahl der gezeichneten Aktien und Art der Einlage eines jeden Gründers;
- Prospekt;
- Bezeichnung und Anschrift der Bank oder des Postamtes, das als Sammelstelle für Zahlungen dient;
- Bezeichnung und Anschrift der Ausgabebank oder des Maklers sowie die vereinbarten Bedingungen mit diesen;
- Sonstige von der Aufsichtsbehörde zu bezeichnende Tatsachen.

Die Gesellschaft soll grundsätzlich mindestens drei Vorstandsmitglieder haben, die hier als Direktoren bezeichnet werden. Sie werden durch die Aktionäre gewählt und bestimmen untereinander einen Vorsitzenden. Daneben muss die Gesellschaft über einen Aufsichtsrat verfügen, dessen Mitglieder als Aufsichtsratsmitglied bezeichnet werden. Mindestens einer der Mitglieder muss einen Wohnsitz in Taiwan haben. Sie werden durch die Aktionäre gewählt, wobei eine Gesellschaft, deren Aktien öffentlich gehandelt werden, mindestens zwei Aufsichtsratsmitglieder benötigt. Eine



Amtszeit beträgt maximal drei Jahre, wobei eine Wiederwahl grundsätzlich möglich ist; gleiches gilt auch für die Direktoren.

### 6.3. M&A - Unternehmenskauf

Neben der Gründung von Unternehmen besteht alternativ auch die Möglichkeit des Unternehmenskaufes. Hierdurch übergeht man den aufwendigen Prozess ein eigenes Unternehmen bzw. eine Zweigstelle aufbauen zu müssen und kann auf ein bereits vorhandenes Netzwerk zugreifen. Im Bereich ausländischer Unternehmen haben M&A Transaktionen in 2020 in Taiwan einen erheblichen Zuwachs von 178 % gesehen. Der Markt kühlte im Nachgang zwar etwas ab, aber verweilt nach wie vor auf einem konstant hohen Niveau. Eine ähnliche Entwicklung ist auch auf dem inländischen M&A- Markt wahr zu nehmen.

Für Unternehmenskäufe ist in Taiwan vor allem der *Business Mergers and Acquisitions Act* sowie der *Securities and Exchange Act* relevant. Auch der *Company Act*, und der *Fair Trade Act* sind nicht unerheblich und es gibt zudem eine Vielzahl an Regularien, die auf den jeweiligen Einzelfall Anwendung finden können. Freilich kann an dieser Stelle keine allumfassende Darstellung geleistet werden, wengleich wir dem Leser einen guten Überblick über das Wichtigste verschaffen möchten.

Der *Company Act* regelt, wie oben bereits angesprochen die allgemeinen Pflichten und Rechte der Gesellschaft, so finden sich hierin u.a. für die TwAG das Regelwerk für Direktoren und Aufsichtsratsmitglieder sowie die Klassen von Aktien, welche eine Gesellschaft ausgeben darf. So bedarf es für den Verkauf des Unternehmens insgesamt der Zustimmung der Aktionäre. Auch sind "Stagger Boards" in Taiwan nicht verpflichtend, bei welchem die Amtszeiten des Vorstandes gestaffelt werden, um so eine Übernahme zu erschweren.

Der *Fair Trade Act* kommt dann ins Spiel, wenn eine gewisse Übernahme aufgrund ihrer Dimension gegen die kartellrechtlichen Vorschriften verstoßen könnte. Der *Securities and Exchange Act* findet dann Anwendung, wenn es sich bei der Zielfirma um eine öffentlich gehandelte Aktiengesellschaft handelt. Dann finden zudem die Regularien der jeweiligen Börse, also der TWSE (Taiwan Stock Exchange) oder der TPEx (Taipei Stock Exchange) hinsichtlich der Abwicklung Anwendung. Der *Securities and Exchange Act* reguliert den Ablauf der Übernahme. So legt er z.B. fest, dass ab einem Kauf von 10 % der Zielfirma Melde- und Bekanntmachungspflichten bestehen. Auch muss zwingend ein Übernahmeangebot ab einer Kaufabsicht von 20 % in einem Zeitraum von 50 Tagen gemacht werden. Bei Investition von Ausländern findet zudem das *Statute For Investment By Foreign Nationals* Anwendung. Dies geschieht nämlich immer dann, wenn die 10 % Marke überschritten wurde. Folge davon ist, dass bei der *Investment Commission* kurz IC eine Erlaubnis eingeholt werden muss, was einen im Regelfall allerdings nicht vor unüberwindbare Hürden stellt, solange es sich nicht um kritische Industrien handelt, in Folge die öffentliche Sicherheit oder die öffentliche Moral gefährdet würde, oder es sich um Industriebereiche mit erheblicher Umweltverschmutzung handelt oder solche, die kraft Gesetzes eine Monopolstellung innehaben. Hierbei handelt es sich z.B. um Bereiche des öffentlichen Transportwesens, Fernsehen, Rundfunk usw., wobei auch hier Investitionen möglich sein können.



Der *Business Mergers and Acquisitions Act* regelt generell den Ablauf für Übernahmen, Fusionen, im Einzelnen bezogen auf öffentlich gehandelte aber auch private Aktiengesellschaften sowie auch dann, wenn das überlebende Unternehmen eine Aktiengesellschaft ist. Eine neue Gesetzesreform, welche am 15. Dezember 2022 in Kraft getreten ist, stärkt die Rechte von Aktionären. So treffen Direktoren nunmehr weitgehende Offenlegungspflichten bzgl. ihres persönlichen Interesses an einem Unternehmensverkauf. Ein solcher Interessenskonflikt muss den Aktionären vor ihrer Entscheidung vorgelegt werden. Auch wurde die Möglichkeit zum Kauf kleiner durch große Gesellschaften erweitert, in welchen ab spezifischen Größen eine Zustimmung des Vorstandes ausreichend ist.

Einer der wichtigsten Punkte bei einem Unternehmenskauf ist allerdings die vorherige Überprüfung des Ziels, was insbesondere bei kleineren Unternehmen wichtig ist. Eine solche Due-Diligence Prüfung sollte mindestens folgendes abdecken:

- Struktur des Unternehmens
- Eigentumsrechte - Anteile
- Finanzen - Rating
- Steuerverpflichtungen und Vorteile
- Geistiges Eigentum
- Bilanz, GuV, und ggf. Kapitalflussrechnung
- Geschäftsmodell, wichtige Verträge, Risikoanalyse
- ggf. umweltrechtliche Belange
- Rechtsstreitigkeiten
- Compliance
- Pensionen und sonstige Arbeitgeber Verpflichtungen

Aus der Aufzählung ergibt sich, dass es wichtig ist zu wissen, was man da eigentlich zu kaufen beabsichtigt und dies kann man letztlich nur durch eine angemessene Prüfung erreichen. Wie umfassend diese sein sollte, hängt letztlich vom Einzelfall und dessen Umständen ab, ist aber sicherlich auch eine Kostenfrage. Da an einer solchen Prüfung Anwälte, Steuerberater, Wirtschaftsprüfer und ggf. Gutachter beteiligt sind, ist es wichtig in dem Mandatsauftrag vorher die einzelnen Schritte zu klären. Oft kommt es jedoch vor, dass im Laufe des Prozesses weitere Punkte hervortreten die adressiert werden müssen. Dies sollte aber nicht abschrecken, denn der Kauf einer Gesellschaft kann oft besser sein, als sich als Konkurrent auf dem Markt selbst ein Stück des Kuchens erkämpfen zu müssen. Zudem gibt es Fälle in denen gerade dieses spezifische Unternehmen das eigene Portfolio z.B. durch sein Know-How auf eine nicht anders erreichbare Weise ergänzt. Und wo ein Wille ist, da ist auch ein Weg.

So kommt es nicht selten beim Kauf kleinerer Gesellschaften vor, dass in Fragen Haftung die Verkäufer Haftungsausschlüsse bzw. Grenzen für bestimmte Verletzungsrisiken wünschen, während die Käufer Garantien möchten. Über solche Hürden kann z.B. eine Versicherung hinweghelfen, die diese Risiken abfedern könnte.



Es wird sich nach der Prüfung des Unternehmens sicherlich auch die Frage stellen, ob das Ziel als Ganzes erworben werden soll, oder ob ein Asset-deal die Zwecke besser erreichen kann.

Der Ablauf eines Unternehmenskaufes kann in etwas so aussehen:

- Der Käufer sammelt vorab öffentliche Informationen über das Ziel ggf. auch mit professioneller Hilfe
- Die Verhandlungen beginnen mit einem Letter of Intent bzw. einem Memorandum of Understanding
- Die Due-Diligence Prüfung beginnt
- Die Vertragsbedingen werden ausgehandelt
- Der Vertrag wird umgesetzt ggf. muss zuvor die Zustimmung der Aufsichtsbehörde eingeholt werden
- Der Vertrag wurde beiderseitig Erfüllt.

## 7. Gibt es in Taiwan Investitionsförderungen?

In Taiwan gibt es Förderungen sowohl auf nationaler als auch auf kommunaler Ebene. Dies kann neben einigen offiziellen Programmen vor allem davon abhängen, wie die individuelle Investition ausgestaltet ist; soll heißen, wie viele Arbeitsplätze werden dadurch geschaffen, liegt sie in einer strukturschwachen Region usw. Einige Informationen kann man: <https://investtaiwan.nat.gov.tw/showPage?lang=eng&search=reward> finden.

## 8. Was ist in Taiwan im Arbeitsrecht zu beachten?

Das taiwanische Arbeitsrecht sieht durch den *Labor Standard Act* eine Reihe von Schutzrechten für Arbeitnehmer vor. Interessant ist daher schon von Beginn an, ob man einen Arbeitnehmer in gehobener Position über ein sogenanntes Mandat-Agreement anstellt, da dies einige Vorteile, insbesondere bei Beendigung des Arbeitsverhältnisses vorsieht. Denn bei Überwiegen eines Mandatsverhältnisses finden vorwiegend die Normen des *Civil Codes* Anwendung und nicht die Schutznormen des *Labor Standard Act*, weil Art. 2 Nr. 1 *Labor Standard Act* einen Arbeitnehmer als Lohnangestellten eines Arbeitgebers definiert. Wichtigstes Abgrenzungsmerkmal dürfte damit die Weisungsgebundenheit des Angestellten sein. Auch müssen Arbeitgeber mit mehr als 30 Angestellten Arbeitsregeln nach Art. 70 *Labor Standard Act* aufstellen, hierin müssen u.a. Arbeitsstunden, die angewandte Lohnberechnungsmethode, Disziplinarmaßnahmen usw. geregelt sein.

Ergänzt wird der *Labor Standard Act* von dem *Employment Service Act*, welcher u.a. auch Verhaltensregeln für den Arbeitgeber festlegt, z.B. normiert dieser ein Diskriminierungsverbot bei der Auswahl von neuen Arbeitnehmern.



## 8.1. Begründung und Arbeitsvertrag

Bei der Begründung des Arbeitsverhältnisses ist es der Vertragsfreiheit entsprechend zunächst den Parteien überlassen, was sie vereinbaren. Wichtige Einschränkungen, welche im *Labor Standard Act* geregelt sind, sind z.B. das Verbot von Kettenbefristungen, die Probezeit und Wettbewerbsbeschränkungen.

Grundsätzlich werden, wenn nicht vertraglich ausdrücklich anders geregelt, Arbeitsverhältnisse auf unbestimmte Zeit geschlossen. Man tut also gut daran, eine gewünschte Befristung ausdrücklich vertraglich festzuhalten. Zudem ist eine Befristung im Normalfall nur bis zu sechs Monate möglich, sollte das Arbeitsverhältnis danach fortgesetzt werden, wandelt es sich in ein unbefristetes. Ausnahmen von dieser sechs monatigen Frist gibt es für bestimmte Branchen, darüber hinaus kann nach gewissen Wartezeiten auch erneut ein befristetes Arbeitsverhältnis mit dem jeweiligen Arbeitnehmer eingegangen werden. Zudem muss man bei der Beauftragung von Freiberuflern vorsichtig sein, denn schnell kann ein, wie aus Deutschland bekanntes, faktisches Arbeitsverhältnis vorliegen.

## 8.2. Vergütung, Arbeitszeit und Urlaub

In Taiwan gibt es einen Mindestlohn, welcher aktuell bei NTD 26.400 liegt, was umgerechnet ca. EUR 823286 sind. Besonderheiten gibt es auch, wenn der Arbeitgeber, den Arbeitnehmer bittet an sogenannten flexiblen Ruhetagen zu arbeiten oder der Arbeitnehmer Überstunden leistet. Überstunden werden für die ersten zwei Stunden an einem Arbeitstag mit 134 % des Lohnanspruches vergütet und für weitere zwei Stunden steigt der Prozentsatz dann auf 167 % an.<sup>287</sup>

Zwei Tage in der Woche hat der Arbeitnehmer frei, wobei es sich bei einem Tag um einen Ruhetag und bei dem anderen Tag um eine Art Urlaubstag handelt. Letzterer wird natürlich nicht auf den Jahresurlaub angerechnet, er wird lediglich rechtlich gleichgestellt. Die Besonderheit liegt darin, dass der Arbeitgeber den Arbeitnehmer auch an dem flexiblen Ruhetag arbeiten lassen kann, wobei der Arbeitnehmer dann sofort einen gesteigerten Lohnanspruch erwirbt. Dieser beträgt für die ersten zwei Arbeitsstunden 134 %, für über zwei Stunden bis acht Stunden 167 % und für über acht Stunden 267 %.<sup>288</sup>

Ausgenommen der Überstunden, beträgt die reguläre Wochenarbeitszeit 40 Stunden. Die tägliche Höchstarbeitszeit, welche keinesfalls überschritten werden darf, beträgt 12 Stunden. Auch die maximale Anzahl an Überstunden in einen Monat sind auf 46 Stunden gedeckelt. Ausnahmsweise kann hiervon durch eine andere Berechnungsmethode abgewichen werden, indem man die letzten drei Monate, zusammen betrachtet. Die Höchstanzahl an Überstunden innerhalb der drei Monate

---

286 1 EUR = 32,05 NTD, siehe Fussnote 1

287 Die Zahlen sind gerundet, den Art. 24 *Labor Standards Act* spricht von 1/3 und 2/3.

288 Ein Beispiel für die Berechnung findet sich unter der Seite des Arbeitsministeriums: [https://bola.gov.taipei/News\\_Content.aspx?n=FEDEF5DCB0A26A46&sms=87415A8B9CE81B16&s=473FFB4AD8DF5CC2](https://bola.gov.taipei/News_Content.aspx?n=FEDEF5DCB0A26A46&sms=87415A8B9CE81B16&s=473FFB4AD8DF5CC2).





beträgt folglich 138 Stunden, was sich aus dem Durchschnitt von 46 Stunden errechnet. Maximal darf dann in einem Monat eine Überstundenanzahl von 54 möglichen Stunden erreicht werden, was dann allerdings zwangsweise zu einer Reduzierung in den anderen Monaten führt. Die Aufteilung für den Dreimonatszeitraum ist zwischen dem Arbeitgeber und dem Arbeitnehmer auszuhandeln. Zudem muss der Arbeitgeber die Zustimmung der Gewerkschaft, insoweit eine solche vorhanden ist, sonst der Arbeitnehmervertretungskonferenz einholen. Auch bestehen für Arbeitgeber einer bestimmten Größenordnung Meldepflichten vor der Umsetzung einer solchen Überstundenregelung.

Arbeitnehmer haben zudem einen Anspruch auf 30 Tage gewöhnlichen Krankenurlaub (sick leave), an dem Sie ihren hälftigen Lohnanspruch behalten. Längere Krankenhausaufenthalte sind bis zu einem Jahr in einem Zeitraum von zwei Jahren zulässig. Sollte dieser überschritten werden steht dem Arbeitgeber ein Kündigungsrecht zu.

Der Urlaubsanspruch in Taiwan ergibt sich nach der folgenden Regelung aus der Dauer des Beschäftigungsverhältnisses:

- ab sechs Monaten:            drei Tage
- ab einem Jahr:                sieben Tage
- ab zwei Jahren:                zehn Tage
- ab drei Jahren:                14 Tage
- ab fünf Jahren:                15 Tage
- ab zehn Jahren einen Tag zusätzlich pro Jahr bis maximal 30 Tage

Daneben besteht eine Reihe weiterer Schutzrechte, wie etwa der Mutterschutz.

### 8.3. Beendigung

Durch Kündigung oder Erreichen des Renteneintrittsalters kann das Arbeitsverhältnis enden.

Eine Kündigung ist grundsätzlich beidseitig möglich, jedoch muss der Arbeitgeber für eine ordentliche Kündigung über einen Kündigungsgrund verfügen. In Frage kommen hier eine betriebsbedingte, verhaltensbedingte oder personenbedingte Kündigung, wobei diese veranlassenden Gründe sehr denen in den D-A-CH Ländern ähneln. Wichtig bei einer Kündigung ist, dass diese formell richtig ausgesprochen wird, sodass man in einem möglichen späteren Rechtsstreit Probleme vermeidet. Zudem muss bei einer ordentlichen Kündigung regelmäßig eine Abfindung in Höhe eines Monatsgehalmtes pro Jahr der Betriebszugehörigkeit gezahlt werden. Ausnahmen gibt es hiervon bei den außerordentlichen Kündigungen, insbesondere bei einer verhaltensbedingten Kündigung, dabei sollte man allerdings nicht außer Acht lassen, dass ab Kenntnis des



kündigungsbegründenden Umstandes eine Frist zu laufen beginnt, innerhalb welcher die außerordentliche Kündigung auch ausgesprochen werden muss, um wirksam zu sein.

Hinsichtlich des Renteneintrittsalter so gibt es hier verschiedene Konstellationen, so kann ein Arbeitnehmer mit 65 in Rente geschickt werden. Er selbst kann, wenn keine besonderen gesundheitlichen Umstände vorliegen, unter den folgenden drei Konstellationen in Rente gehen: 1. Wenn er 55 Jahre alt ist und mindestens 15 Jahre gearbeitet hat, 2. Wenn er für mehr als 25 Jahre gearbeitet hat oder 3. Wenn er 60 Jahre alt ist und für mindestens 10 Jahre gearbeitet hat.

#### 8.4. Entsendung oder Anstellung ausländischer Arbeitnehmer

Wesentliche Regelungen für die Anstellung von ausländischen Arbeitnehmern ergeben sich aus dem *Employment Service Act*. So beschränkt das Gesetz die Anzahl der zulässigen Berufe/Tätigkeiten für Ausländer durch einen Positivkatalog. Zudem, eigentlich eine Selbstverständlichkeit, setzt die Anstellung eines ausländischen Arbeitnehmers grundsätzlich eine Arbeitserlaubnis voraus, wobei Verstöße unter Strafandrohung für Arbeitgeber und Arbeitnehmer stehen. Ausnahmsweise können ausländische Arbeitnehmer allerdings bis zu 30 Tage ohne Arbeitserlaubnis nach Taiwan entstand werden, wobei sich diese Ausnahme nur auf spezialisierte "white collar worker" bezieht. Darüber hinaus ist, anders als bei Einheimischen, ein schriftlicher Arbeitsvertrag erforderlich. In diesem müssen folgende Punkte geregelt sein:

- Arbeitsort
- Art der Arbeitsleistung
- Arbeitszeiten
- Urlaub
- Gehalt/Lohn
- Arbeitsregeln

Ebenfalls muss der Ausländer seine Qualifikation nachweisen, indem er Hochschul- und Arbeitszeugnisse vorlegt. Zudem soll die Aufenthaltsdauer von "blue collar workern" auf drei Jahre beschränkt sein, wobei unter gewissen Voraussetzungen auf Antrag eine Ausnahme gewährt werden kann. Weiter werden bei dem Antrag auf den Erhalt einer Arbeitserlaubnis auch zwischen "blue-" und "white collar workern" Unterschiede gemacht; auch ist die Aufteilung leicht anders, denn Deutschlehrer fallen zum Beispiel in die Kategorie der "blue collar worker", wobei Spezialisten, wie z.B. Kranbauer, "white collar worker" sein können.

Darüber hinaus soll vor der Einstellung eines Ausländers vom Arbeitgeber zunächst der Versuch unternommen werden, einen Einheimischen unter den hiesig üblichen Bedingungen einzustellen. Hierdurch soll der einheimische Arbeitsmarkt gefördert und Lohndumping bekämpft werden. Die Einwanderung von qualifizierten Arbeitskräften wird in Taiwan aber auch erheblich gefördert. So gibt es das Goldcard-Programm, welches erhebliche Vorteile, wie z.B. Steuererleichterungen für die ersten fünf Jahre vorsieht.



Letztlich gibt es noch einige Sonderregelungen hinsichtlich der Anstellung von chinesischen Arbeitnehmern.

## 8.5. Sozialversicherungspflicht

Zunächst ist einmal festzuhalten, dass es zwischen Taiwan und den D-A-CH Ländern kein Abkommen im Bereich der Sozialversicherungspflicht gibt. Hieraus folgt eine ganze Reihe von Leistungspflichten, welche beide Seiten des Beschäftigungsverhältnisses treffen, unabhängig davon, ob es sich um ausländische Arbeitnehmer handelt, auch wenn diese z.B. von der Arbeitslosenversicherung befreit sind, wenn sie keinen taiwanischen Ehegatten haben, bleibt dieser Fall die Ausnahme. Nachfolgend eine kurze Übersicht, über die wichtigsten Sozialabgaben, wobei sich das Gehalt auf den Lohn eines Monats bezieht.

| Sozialversicherungspflicht  | Arbeitnehmer  | Arbeitgeber   |
|---|---|---|
| Rentenversicherung  | Gehalt * 6 % optional   | Gehalt * 6 %  |
| gesetzliche Krankenversicherung   | Gehalt (maximal bis NTD 219.500 NTD) * 5,17 % * 30 % <sup>289</sup> | Gehalt (maximal bis NTD 219.500) * 5,17 % * 60 %  |
| NH2-Zahlungen   | 2,11 % auf weiteres Einkommen                                       | 2,11 % auf die Differenz zwischen den Gesamten Lohnkosten abzüglich des sozialversicherungspflichtigen Gehaltes |
| gesetzliche Arbeitsversicherung (für: Schwangerschaft, Arbeitsunfall, kurz und langfristige Arbeitsunfähigkeit, Altersvorteile und Hinterbliebenenvorteile) | Gehalt (maximal bis NTD 45.800) * 10,5 % * 20 %                     | Gehalt (maximal bis 45.800 NTD) * 10,5 % * 70 %   |

Die Kosten der Sozialversicherung halten sich in Taiwan damit in einem überschaubaren Rahmen. Das hervorragende Gesundheitssystem, welches unter den besten der Welt rangiert, ist auch für europäische Arbeitnehmer ein nicht unerheblicher Anreiz.

## 9. Wie ist das Steuerrecht in Taiwan aufgebaut?

Das taiwanische Steuerrecht bestimmt sich zunächst aus dem *Tax Collection Act*. Dabei wird zunächst zwischen Steuern auf nationaler und kommunaler Ebene unterteilt. So handelt es sich bei

289 Beispiel für den Angestellten eines Unternehmens, andere Klassen beinhalten eine andere Aufteilung vgl. hierzu:

[https://www.nhi.gov.tw/english/Content\\_List.aspx?n=B9C9C690524F2543&topn=46FA76EB55BC2CB8](https://www.nhi.gov.tw/english/Content_List.aspx?n=B9C9C690524F2543&topn=46FA76EB55BC2CB8)



der Einkommens- und Umsatzsteuer um nationale Steuern, während es sich bei der Grundkapitalgewinnsteuer und der Bodensteuer um kommunale Steuern handelt.

Darüber hinaus ist Taiwan aufgrund seiner besonderen Lage nicht Mitglied der OECD. Wenn gleich dies der Fall ist, so orientiert sich die hiesige Politik dennoch an der OECD und hat ebenfalls einen BEPS-Aktionsplan, welcher eine Mehrzahl an OECD-Empfehlungen umsetzt. Auch hat Taiwan Doppelbesteuerungsabkommen mit Deutschland, Österreich und der Schweiz abgeschlossen, welche sich ebenfalls weitestgehend an dem OECD-Musterabkommen orientiert.

### 9.1. Körperschaftssteuer und Quellensteuer

Der Regelsteuersatz beträgt 20 % ab einem Jahreseinkommen von NTD 120.000, wobei Unternehmen mit ihrem Hauptsitz in Taiwan nach ihrem Welteinkommen besteuert werden und Unternehmen mit Hauptsitz außerhalb Taiwans, aber mit einem Sitz in Taiwan, mit ihren Einkünften in Taiwan.

Sollte kein Sitz in Taiwan vorhanden sein, so kann höchstens eine Quellensteuer auf Dienstleistungen anfallen. Der Steuersatz für die Quellensteuer beträgt 20%, wobei diese mangels Reverse-Charge-Verfahrens vom taiwanesischen Kunden einzubehalten und abzuführen ist. Dieser muss dann als Nachweis der Steuerzahlung ein entsprechendes Zertifikat offiziell bestätigen lassen und dem ausländischen Unternehmen übergeben. Das ausländische Unternehmen inkludiert dann seinerseits wiederum die 20% in ihrer Nettorechnung.

Ab voraussichtlich 2024 wird Taiwan den Mindeststeuersatz von 15 % (Pillar 2) einführen.

Auf nicht ausgeschüttete Gewinne kann bei in Taiwan registrierten Unternehmen zudem eine Steuer in Höhe von 5 % erhoben werden. Dahingegen wird auf Dividendenzahlungen an ausländische Gesellschafter ein Steuersatz von 21 % erhoben, ausgenommen ein Fall der Doppelbesteuerung läge vor.

### 9.2. Einkommenssteuer für natürliche Personen

Für Investoren ist die Anwendung der Einkommensteuer auf natürliche Personen insbesondere dann relevant, wenn es um ihre Angestellten geht. Denn jedes Einkommen, welches in Taiwan erzielt wurde wird einbezogen, d.h. auch der Lohn eines ausländischen Arbeitnehmers der nach Taiwan entsendet wurde und länger als 90 Tage in Taiwan tätig ist; freilich gilt diese 90 Tage Regel nur für Lohn, welcher im Ausland gezahlt wird. Unter Einkommen, welches in Taiwan erzielt wurde fällt aber nicht nur Arbeit in Taiwan, sondern auch aus Taiwan, entscheidend ist also der bloße Aufenthalt. Spätestens ab dann muss auch eine Einkommenssteuererklärung abgegeben werden, was ausländische Fachkräfte naturgemäß vor gewisse Schwierigkeiten stellt. Unterschieden wird nämlich noch zwischen Arbeitnehmern, die 183 und mehr Tage in Taiwan tätig sind und solchen die darunter liegen, aber die 90 Tagegrenze überschritten haben. Für letztere wird ein Quellensteuersatz von 18 % erhoben. Für die, welche die 183 Tage erreichen, wird hingegen die



steuerliche Ansässigkeit in Taiwan begründet. Danach besteht für letztere die Pflicht, ihr auf Taiwan bezogenes Einkommen regulär in Taiwan zu erklären und zu versteuern, was sich nach der hiesigen Progression richtet. Ausländisches Einkommen muss angegeben werden, Probleme treten in der Regel dann auf, wenn sich die Zeiträume ungeplant verschieben und Erklärungspflichten oder Einbehaltungspflichten auslösen.

Zunächst ist aber festzustellen, in welche Besteuerungsstufe der Arbeitnehmer fällt, hierbei gibt es folgende Unterteilung:

| Stufen des steuerpflichtigen Einkommens | Steuerrate | Grundbetrag |
|---|------------|-------------|
| unter 540.000                           | 5 %        | keiner      |
| 540.001 - 1.210.000                     | 12 %       | 37.800      |
| 1.210.001 - 2.420.000                   | 20 %       | 134.600     |
| 2.420.001 - 4.530.000                   | 30 %       | 376.600     |
| über 4.530.000                          | 40 %       | 829.600     |

Der Tabelle ist bereits zu entnehmen, dass sich die Steuerpflicht aus zwei Elementen zusammensetzt, nämlich erstens, einem Grundbetrag der zu zahlen ist und zweitens einem Prozentsatz, der allerdings nicht auf das Einkommen insgesamt angewendet wird, sondern auf den Betrag, der sich aus dem Abzug der Stufenuntergrenze von dem Einkommen ergibt.

Folgendes Beispiel, wenn ein Jahreseinkommen von NTD 2,5 Mio. erzielt wird, muss zunächst ein Grundbetrag von 376.600 gezahlt werden. Die Untergrenze der Stufe beträgt 2.420.001 NTD, wenn man diesen Betrag nun von NTD 2,5 Mio. abzieht, dann verbleibt ein Betrag in Höhe von NTD 79.999. Auf diesen Betrag werden nun der Stufenprozentsatz von 30% angewendet, was einen Betrag von NTD 23.999 ergibt, sodass sich insgesamt eine Steuerlast in Höhe von NTD 400.559 ergibt. Die Steuererklärung und Zahlung des offenen Betrages muss spätestens im Mai des Folgejahres erfolgen.

### 9.3. Umsatzsteuer

Bei der taiwanischen Umsatzsteuer handelt es sich um eine echte Mehrwertsteuer, da in der Regel nur der tatsächlich erzielte Mehrwert besteuert wird. Der Standardatz beträgt 5 %.

### 9.4. Weitere Steuern

Es gibt eine Vielzahl an weiteren Steuerarten deren Darstellung hier im Einzelnen den Rahmen überschreiten würde. Nichts desto trotz, sei noch kurz auf drei gängige eingegangen.



### 9.4.1. Wertpapierumsatzsteuer

Die Wertpapierumsatzsteuer fällt grundsätzlich auf den gesamten Handel mit Wertpapieren an. Der Verkäufer muss einen Steuersatz in Höhe von 0,3 % für den Verkauf von Aktien und Aktienzertifikaten bzw. 0,1 % für Anleihen auf das Transaktionsvolumen zahlen. Es handelt sich somit um eine Transaktionssteuer. Der Erwerb von Staatsanleihen ist hingegen steuerfrei möglich. Auch sieht Art. 39 *Business Mergers And Acquisitions Act* mehrere Steuerbefreiungen beim Unternehmenskauf vor, so auch für diese Transaktionssteuer.

### 9.4.2. Stempelsteuer

Die Stempelsteuer fällt beim Abschluss einer Vielzahl von schriftlichen Verträgen an und beträgt 0,4 % für die Ausstellung einer Quittung, 4 TWD pro Stück beim Kauf von beweglichen Sachen sowie 0,1 % bei Verträgen über Immobilien. Eine Auflistung der betroffenen Verträge findet sich in Art. 5 *Stamp Tax Act* und weitreichende Ausnahmen in Art. 6 *Stamp Tax Act*, die sich vor allem auf Geschäfte des Staates als solchen und seiner Einrichtungen beziehen.

### 9.4.3. Zölle

Taiwan ist seit 2002 Mitglied der Welthandelsorganisation und gehört der APEC (Asia Pacific Economic Cooperation) an. Darüber hinaus verfügt Taiwan über einige Freihandelsabkommen und hat auch mit der Volksrepublik China ein Abkommen zur wirtschaftlichen Zusammenarbeit abgeschlossen, welches für einige Waren Zollfreiheit vorsieht.

Zölle werden aufgrund des Zollgesetzes erhoben, wobei der Importzolltarif (IZT) die jeweilige Rate bestimmt, wenn das Zollgesetz nicht etwas anderes vorsieht. Grundsätzlich ist der Empfänger der Waren steuerpflichtig und zur Bemessung dient der Zollwert. Dieser ergibt sich aus dem Wert des spezifischen Geschäfts, also dem Kaufpreis und die damit verbundenen Kosten, wie z.B. Lieferkosten nach Taiwan, Verpackungskosten, Lizenzgebühren und eine Vielzahl mehr. Taiwan nutzt dabei das HS Kodierungen (Harmonized System Codes), sodass mit dem HS Code auf der Webseite des taiwanischen Zolls die jeweilige Rate in Erfahrung gebracht werden kann.

Art. 49 ZG sieht eine Vielzahl von Zollbefreiungen vor, so können z.B. Rüstungsgüter, welche für das taiwanische Militär bestimmt sind, oder Werbematerialien zollfrei eingeführt werden. Außerdem gibt es weitreichende Befreiungen für exportorientierte Unternehmen. So können Materialien zur Produktion für Exportgüter zollfrei eingeführt werden, insoweit der entsprechende Antrag genehmigt wurde und die hergestellte Ware innerhalb eines Jahres exportiert wird. Auch können Betriebe als Export-Fabriken zugelassen werden, was grundsätzlich den zollfreien Import sowie die Lagerung von Rohmaterialien ermöglicht.



## 10. Welche Möglichkeiten der Streitbeilegung bestehen in Taiwan?

### 10.2. Die taiwanische Gerichtsbarkeit

Das taiwanische Rechtssystem ähnelt sehr dem deutschen, sodass auch hier zunächst zwischen ordentlichen Gerichten und Verwaltungsgerichten unterschieden wird, auch verfügt Taiwan über einen eigenen Verfassungsgerichtshof. Der Instanzenzug beginnt mit dem *District Court*, welches eine Art Hybrid zwischen Land- und Amtsgericht bildet. So richtet ein *District Court* Kammern für spezialisierte Verfahren, wie z. B. im Familienrecht ein, wobei es aktuell 45 solcher spezialisierten Kammern gibt, oder solche, die in einem vereinfachten Verfahren kleine Fälle wegarbeiten können. Zweite Instanz ist das *High Court*, von welchen es zwei in Taiwan gibt, wobei das *Fuchien High Court* aus historischen Gründen nicht errichtet ist. Dies erklärt sich dadurch, dass sich die *High Courts* in Zweigstellen unterteilen, sodass das *Taiwan High Court* Zweigstellen in Taichung, Tainan, Kaohsiung und Hualien unterhält. Da sich Fuchien auf dem Festland befindet und somit Teil der Volksrepublik China ist, untersteht die Zweigstelle Kinmen, direkt dem taiwanischen Justizministerium. Die jeweiligen Zweigstellen des *Taiwan High Courts* unterstehen zwar der Verwaltung ebendieses, aber sind im Übrigen eigenständig in ihrer örtlichen Zuständigkeit. Sachlich sind die High Courts und ihre Zweigstellen nur ausnahmsweise zuständig, wie z.B. bei Hochverrat. Als höchste Instanz bleibt dann das Supreme Court. Um das Gericht anrufen zu können, müssen besondere Voraussetzungen gegeben sein, wie z.B. die Beschwer übersteigt grundsätzlich NTD 1.500.000 oder es liegen Straftatbestände mit erheblicher Strafandrohung vor.

### 10.3. Alternative Dispute Resolution

Taiwan ist zwar kein Mitgliedsstaat der New York Convention aber der taiwanische *Arbitration Act* ist diesem nach modelliert, sodass man sich grundlegend an UNICTRAL orientieren kann. Grundsätzlich erkennt Taiwan ausländische Schiedssprüche an, verfügt darüber hinaus aber auch mit der CAA (Chinese Arbitration Association) seit 1955 über eine Anlaufstelle mit erfahrenen Schiedsrichtern und Mediatoren. Die CAA bietet hierbei die Möglichkeit auf Chinesisch oder Englisch zu verhandeln sowie umgehend eine entsprechende Transkription zu erhalten. Vorteil der Schiedsgerichtsbarkeit dürfte regelmäßig die Geschwindigkeit sein, auch die Kostenseite ist anders als in anderen Ländern in Taiwan nicht unbedingt nachteilig. Dies liegt daran, dass die gesamten Kosten des Verfahrens, mit Ausnahme der Gerichtskosten als solche, auch bei einem normalen Gerichtsprozess in Taiwan regelmäßig nicht aufgeteilt werden, man diese aber durchaus auch in eine Schiedsvereinbarung mit aufnehmen kann. Zeitlich soll ein Schiedsspruch sechs Monate nach Verhandlungsbeginn gesprochen werden. Ausnahmsweise kann diese Frist durch das Tribunal um drei Monate verlängert werden, sollte bis dahin allerdings immer noch kein Schiedsspruch gefallen sein, ist der Rechtsweg eröffnet.

Weiter besteht auch grundsätzlich die Möglichkeit eine Mediation durchzuführen. Hierbei gibt es auch verschiedene Kombinationsmöglichkeiten. So kann man zum einen, eine Mediation vor einem Verfahren durchführen, alternativ und durchaus interessanter kann es sein, zunächst ein





Schiedsverfahren durchzuführen um dann anschließend in die Mediation zu gehen. Der Schiedsspruch wird dann zunächst nicht verkündet, sondern bleibt verschlossen bei den Schiedsrichtern. Das vorangegangene Verfahren kann für die Mediation besonders hilfreich sein, da es den Parteien die Fehler beider Seiten deutlich vor Augen führt und das Problem oft auch auf andere Weise bereinigt werden kann. Hierdurch können Parteien, die auf eine langfristige Zusammenarbeit setzen Probleme effizient aufarbeiten und bereinigen um auch künftig die Geschäftsbeziehung zu erhalten. Letztlich auch der Druck des bereits geschriebenen Schiedsspruches kann in der hitzigen Situation des Streites den Gedanken anregen, ob eine Entscheidung wirklich den Wert einer künftigen Geschäftsbeziehung übersteigt.

#### **10.4. Durchsetzung von ausländischen Entscheidungen**

Grundsätzlich ist die Durchsetzung ausländischer Entscheidungen in Taiwan möglich, nachdem diese in einem Anerkennungsverfahren bestätigt wurde. Wichtig ist dabei insbesondere, dass die Zustellung im Ausgangsverfahren den Anforderungen der taiwanischen Zivilprozessordnung entspricht und, dass die ausländische Jurisdiktion finale Entscheidung taiwanischer Gerichte gleichfalls anerkennt (Reziprozität).



## 11. Welche Websites über Taiwan bieten weitere Informationen an?

### 11.1. Generalkonsulate

|   |   |  |   |
|---|---|--|---|
| Deutsches Institut<br>Taipei - Auswärtiges<br>Amt | <a href="https://taipei.diplo.de/tw-de">https://taipei.diplo.de/tw-de</a>               | Schweizer Vertretun-<br>gen in Taiwang | <a href="https://www.eda.admin.ch/countries/taiwan/de/home/">https://www.eda.admin.ch/countries/taiwan/de/home/</a> |
| Österreich Büro Taipei                            | <a href="https://www.bmeia.gv.at/oebt-taipei/">https://www.bmeia.gv.at/oebt-taipei/</a> |  |   |

### 11.2. Handelskammern/Ländervertretungen

|  |   |  |   |
|--|---|--|---|
| German Trade Office<br>Taipei (AHK Taiwan) | <a href="https://taiwan.ahk.de/">https://taiwan.ahk.de/</a>                             | Swiss Asian Cham-<br>ber of Commerce               | <a href="https://www.sacc.ch/country-information/taiwan/">https://www.sacc.ch/country-information/taiwan/</a> |
| Advantage Austria<br>Taipei                | <a href="https://www.advantageaustria.org/tw/">https://www.advantageaustria.org/tw/</a> | European Chamber<br>of Commerce Tai-<br>wan (ECCT) | <a href="https://www.ecct.com.tw/">https://www.ecct.com.tw/</a>   |

### 11.3. Ministerien und Behörden

|                                  |   |                    |   |
|----------------------------------|---|--------------------|---|
| Companies Registry               | <a href="https://gcis.nat.gov.tw/mainNew/English/">https://gcis.nat.gov.tw/mainNew/English/</a> | Ministry of Labour | <a href="https://english.mol.gov.tw/">https://english.mol.gov.tw/</a>   |
| Ministry of Economic<br>Affairs. | <a href="https://www.moea.gov.tw">https://www.moea.gov.tw</a>                                   | Justizministerium  | <a href="https://www.moj.gov.tw/2832/">https://www.moj.gov.tw/2832/</a> |
| National Immigration<br>Agency   | <a href="https://www.immigration.gov.tw">https://www.immigration.gov.tw</a>                     | Finanzministerium  | <a href="https://www.mof.gov.tw/eng">https://www.mof.gov.tw/eng</a>     |

### 11.4. Organisationen der Schiedsgerichtsbarkeit

|  |   |
|--|---|
| Chinese Arbitration<br>Association, Taipei | <a href="http://en.arbitration.org.tw">http://en.arbitration.org.tw</a> |
|--|---|



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

|                         |   |
|-------------------------|---|
| <b>AUTOR</b>            | <b>Michael Werner</b><br>Rechtsanwalt (Rechtsanwaltskammer Dresden)<br><b>Kevin Merkel-Shen, Dipl.-Jur.</b><br>Juristischer Mitarbeiter |
| <b>KANZLEI</b>          | <b>Eiger Law</b>  |
| <b>ANSCHRIFT</b>        | Bldg. A, 2F, 25-2 Ren Ai Rd, Se. 4<br>Taipei 10685<br>Taiwan  |
| <b>TELEFON (Mobil)</b>  | +886 9 8726 1326  |
| <b>TELEFON(Kanzlei)</b> | +886 2 2771 0086  |
| <b>EMAIL</b>            | <a href="mailto:michael.werner@eiger.law">michael.werner@eiger.law</a><br><a href="mailto:werner@adwa-law.com">werner@adwa-law.com</a>  |
| <b>WEBSEITEN</b>        | <a href="http://www.eiger.law">www.eiger.law</a><br><a href="http://www.adwa-law.com">www.adwa-law.com</a>                              |



# X. Thailand

## Inhaltsverzeichnis – Thailand

|       |   |     |
|-------|---|-----|
| 1.    | <b>Allgemeine Landesübersicht Thailand</b> .....  | 263 |
| 2.    | <b>Wussten Sie schon, dass? Rechtliche landesspezifische Besonderheiten in Thailand</b> .....                                   | 265 |
| 3.    | <b>Wie ist das Rechtssystem von Thailand einzuordnen?</b> .....   | 268 |
| 4.    | <b>Welchen kulturellen Hintergrund muss ein Investor in Thailand berücksichtigen?</b> .....                                     | 268 |
| 5.    | <b>Welche internationalen Rankings sind für Thailand von Bedeutung?</b> .....   | 269 |
| 6.    | <b>Wie kann ein Markteintritt in Thailand erfolgen? Gesellschaftsformen und Struktur der Geschäftsleitung in Thailand</b> ..... | 270 |
| 6.1.  | Sole Proprietor.....  | 270 |
| 6.2.  | Partnership .....   | 271 |
| 6.3.  | Company .....   | 271 |
| 6.4.  | Joint Venture.....  | 272 |
| 6.5.  | Zweigniederlassung.....   | 273 |
| 6.6.  | Repräsentanz.....   | 273 |
| 6.7.  | Regional Office.....  | 273 |
| 7.    | <b>Gibt es in Thailand Investitionsförderungen?</b> .....   | 273 |
| 8.    | <b>Was ist in Thailand im Arbeitsrecht zu beachten?</b> .....   | 274 |
| 9.    | <b>Wie ist das Steuerrecht in Thailand aufgebaut?</b> .....   | 277 |
| 10.   | <b>Welche Möglichkeiten der Streitbeilegung bestehen in Thailand?</b> .....   | 279 |
| 10.1. | Staatliche Gerichtsbarkeit .....  | 280 |
| 10.2. | Schiedsgerichtsbarkeit .....  | 281 |
| 11.   | <b>Welche Websites über Thailand bieten weitere Informationen an?</b> .....   | 283 |
| 11.1. | Botschaften .....   | 283 |
| 11.2. | Handelskammern / Ländervertretungen.....  | 283 |
| 11.3. | Ministerien.....  | 283 |
| 11.4. | Organisationen der Schiedsgerichtsbarkeit in Thailand.....  | 283 |
| 12.   | <b>Wie kann die ADWA Kanzlei in Thailand kontaktiert werden?</b> .....  | 284 |



# Thailand



## 1. Allgemeine Landesübersicht Thailand

|                                 |  |
|---------------------------------|--|
| Land                            | Thailand   |
| Lage in Asien                   | Im Herzen Südostasiens; wird im Süden begrenzt von Malaysia, im Westen von Myanmar, im Osten von Laos und im Südosten von Kambodscha |
| Staatsform                      | Konstitutionelle Monarchie   |
| Hauptstadt                      | Bangkok  |
| Landessprache                   | Thai   |
| Amtssprache                     | Thai   |
| Währung                         | Baht (THB) (0,027 EUR)   |
| Devisenkontrollen               | Ja   |
| Bruttoinlandsprodukt / Wachstum | 2022: USD 534,76 Milliarden / 2,8 % <sup>290</sup>   |
| Bruttoinlandsprodukt pro Kopf   | 2022: USD 7,63 <sup>291</sup>  |
| Inflation                       | 2022: 5,2 % <sup>292</sup>   |
| Bevölkerung                     | 70,1 Millionen   |
| Körperschaftsteuersatz          | 2020: 20 %; kann je nach Umsatzhöhe auch zwischen 15 und 20 % des Nettogewinnes variieren. <sup>293</sup>                            |

290 <https://www.imf.org/en/Countries/THA>

291 <https://www.imf.org/en/Countries/THA>

292 <https://www.worldbank.org/en/country/thailand/publication/thailand-economic-monitor-june-2022-building-back-greener-the-circular-economy> - :~:text=Headline inflation is projected at,2023, slightly above current levels.

293 <https://www.rd.go.th/english/6044.html>



Thailand ist ein kulturell vielfältiges Land mit großem Wachstumspotential für ausländische Investoren.

Das Königreich liegt im Herzen Südostasiens. Hauptstadt der konstitutionellen Monarchie ist die Provinz Bangkok in Zentralthailand. Daneben gliedert sich das Land in 75 weitere Provinzen in sechs Regionen.

Derzeit (Stand: Dezember 2022) hat Thailand 70,1 Millionen Einwohner, und zwar Thai (97,5 %), Burmesen (1,3 %) und sonstige Bevölkerungsgruppen (1,2 %) (Stand: 2020). Landessprachen sind Thai als offizielle Landes- und Amtssprache (90 %) und im Übrigen weitere Sprachen, darunter Malay und Burmesisch.<sup>295</sup>

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 Infrastruktur mit guter Anbindung über Straßen-, Wasser- und Luftwege aus. Sein

294 <https://www.cia.gov/the-world-factbook/countries/thailand/map>

295 <https://www.cia.gov/the-world-factbook/countries/thailand/summaries>



investitionsfreundliches Klima macht Thailand attraktiv für ausländische Unternehmen (insbesondere im Produktionsbereich), die sich in Südostasien niederlassen wollen.

Der Baht (THB), die Währung des Landes, hat sich auch in den jüngsten Krisenzeiten als vergleichsweise stabil erwiesen. THB 36,90 bzw. THB 37,35 sind umgerechnet ca. EUR 1,00 bzw. CHF 1,00 (Stand des Wechselkurses: Dezember 2022). 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 USD 15.000 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 THB 450.000 bzw. USD 15.000 deklarationsfrei (Stand: Dezember 2022) ausgeführt werden dürfen. Darüber hinaus bestehen je nach Ausfuhrregion Beschränkungen.

Währungsunabhängig müssen sowohl bei der Ein- als auch bei der Ausfuhr Bargeldbeträge von über USD 15.000 beim Zoll angezeigt werden.<sup>296</sup>

In den letzten Jahrzehnten 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.

In Thailand sieht man oft die Abkürzung B.E., die fuer „Buddhist Era“ steht. Die Buddhist Era ist ein thailändisches Zeitrechnungssystem aus der Zeit nach dem Tod des Buddha (angenommen im Jahr 543 v. Chr.).

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

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)*<sup>297</sup> ist das wichtigste Gesetz für ausländische Investitionen in Thailand. Er regelt die Grundbedingungen, unter denen ein ausländischer (*foreign*) Investor in

296 <https://www.thailand-business-news.com/exchange-control-regulations-thailand-guide-general-public>

297 [https://www.dbd.go.th/dbdweb\\_en/download/pdf\\_law/FOREIGN\\_BUSINESS\\_ACT\\_BE2542/act/1FBA-FINAL%5b1%5d.pdf](https://www.dbd.go.th/dbdweb_en/download/pdf_law/FOREIGN_BUSINESS_ACT_BE2542/act/1FBA-FINAL%5b1%5d.pdf)





Thailand sich wirtschaftlich betätigen und Investitionen durchführen kann. Als „Ausländer“ i.S.d. Sec. 4 des *FBA* gelten:

- natürliche Personen ohne thailändische Staatsangehörigkeit,
- juristische Personen, die nicht in Thailand registriert sind,
- solche die es zwar sind, aber bei denen mindestens die Hälfte der Aktien von einer Person der ersten beiden Kategorien gehalten wird, und
- in Thailand registrierte juristische Personen, bei denen mindestens die Hälfte der Aktien von einer Person der ersten drei Kategorien gehalten wird.<sup>298</sup>

Unterschieden wird zwischen folgenden zwei Hauptbereichen:

- *Nicht erlaubte Tätigkeiten*: Beispielsweise Landwirtschaft, Herstellung von Bildnissen des Buddha; Handel mit Grundstücken, insbesondere der Erwerb von Grundeigentum<sup>299</sup>, mit Ausnahme der Inanspruchnahme von Investitionsförderung.<sup>300</sup>
- *Tätigkeiten, die nur mit Genehmigung* (sog. *foreign business license*) durch das Wirtschaftsministerium einschließlich der Zustimmung des Kabinetts zulässig sind. Hierbei handelt es sich beispielsweise um Geschäfte im Zusammenhang mit der nationalen Sicherheit, mit Auswirkung auf Kunst und Kultur oder auch auf natürliche Ressourcen.

Nicht vom Wortlaut des Gesetzes umfasste Bereiche sind ohne weiteres für Ausländer zugänglich, und damit ist in diesen Bereichen eine 100%ige Beteiligung durch diese möglich.<sup>301</sup> Darüber hinaus war Thailand im Jahre 1954 das erste Land Asiens, das das Ziel der gesetzlich manifestierten Investitionsförderung gesetzlich festschrieb, indem es den *Investment Promotion Act B.E. 2520*<sup>302</sup> in Kraft setzte. Zusammen mit zahlreichen Investitionsschutz-, Doppelbesteuerungs- und bilateralen wie multilateralen Freihandelsabkommen (*Free Trade Agreements*)<sup>303</sup> bilden diese Gesetze den wesentlichen Rahmen für ausländische Investitionen in Thailand. Zwei bedeutende Handelsabkommen sind das *General Agreement on Tariffs and Trade* (GATT) der *World Trade Organisation* (WTO – Mitglied seit dem 1. Januar 1995<sup>304</sup>) und die *Trade-Related Aspects of Intellectual Rights* (TRIPS).

Thailand und die Europäische Union (EU) haben am 2. September 2022 ein Partnerschafts- und Kooperationsabkommen (PKA) unterzeichnet.<sup>305</sup> Das Abkommen stellt einen wichtigen Meilenstein in der Entwicklung der bilateralen Beziehungen dar und dürfte nach seiner Ratifizierung die

298 [https://www.dbd.go.th/dbdweb\\_en/download/pdf\\_law/FOREIGN\\_BUSINESS\\_ACT\\_BE2542/act/1FBA-FINAL%5b1%5d.pdf](https://www.dbd.go.th/dbdweb_en/download/pdf_law/FOREIGN_BUSINESS_ACT_BE2542/act/1FBA-FINAL%5b1%5d.pdf)

299 <https://osos.boi.go.th/One-Stop/how-to/147/Obtaining-Foreign-Business-LicenseCertificate/>

300 <https://osos.boi.go.th/One-Stop/how-to/147/Obtaining-Foreign-Business-LicenseCertificate/>

301 [https://www.adwa-law.com/files/global/Aktuelles/publikationen/THAILAND\\_Investitionsleitfaden\\_2019.pdf](https://www.adwa-law.com/files/global/Aktuelles/publikationen/THAILAND_Investitionsleitfaden_2019.pdf)

302 [https://www.boi.go.th/english/download/boi\\_forms/proact\\_eng.pdf](https://www.boi.go.th/english/download/boi_forms/proact_eng.pdf)

303 <https://rtais.wto.org/UI/PublicShowMemberRTAIDCard.aspx?rtaid=885>

304 [https://www.wto.org/english/thewto\\_e/whatis\\_e/tif\\_e/org6\\_e.htm](https://www.wto.org/english/thewto_e/whatis_e/tif_e/org6_e.htm)

305 [https://www.eeas.europa.eu/eeas/european-union-and-thailand-initial-partnership-and-cooperation-agreement\\_en](https://www.eeas.europa.eu/eeas/european-union-and-thailand-initial-partnership-and-cooperation-agreement_en)



politischen und wirtschaftlichen Beziehungen der beiden Länder in den kommenden Jahren positiv beeinflussen.

Weiterhin ist Thailand seit 1967 Mitglied der Organisation zur Stärkung der südostasiatischen Außenwirtschaftspolitik, der sog. *Association of Southeast Asian Nations* (ASEAN).<sup>306</sup>

Weitere wichtige Rechtsquellen sind in Thailand die Verfassung (*Constitution of Thailand* – aktueller Stand: 2017<sup>307</sup>), sowie zahlreiche Gesetze in Form von *Codes* und *Acts*. Am wichtigsten zu nennen sind dabei der *Civil and Commercial Code* B.E. 2468<sup>308</sup>, der *Penal Code*, der *Civil Procedure Code* und der *Criminal Procedure Code*. Insbesondere sieht der *Civil and Commercial Code* einige Besonderheiten gerade im Vergleich zum deutschen Bürgerlichen Gesetzbuch (BGB) vor, aus dem er im Übrigen hergeleitet wurde.<sup>309</sup> So gibt es in Thailand, bis auf den Schutz über den *Unfair Contract Terms Act* B.E. 2540,<sup>310</sup> keine Kontrollen von Vertragsklauseln, anders als etwa die Inhaltskontrolle allgemeiner Geschäftsbedingungen gemäß §§ 305 ff. BGB. Ferner hat der Schutz des geistigen Eigentums (*Intellectual Property*) eine große Bedeutung in Thailand. Zuständig für diese Fragen ist das *Department of Intellectual Property* (DIP) des Handelsministeriums (*Ministry of Commerce*). Geschützt ist das geistige Eigentum durch den gewerblichen Rechtsschutz für Patente, Marken und Muster (vgl. *Patent Act* B.E. 2522<sup>311</sup> und *Trademark Act* B.E. 2534<sup>312</sup>) sowie durch das Urheberrecht (u.a. *Copyright Act* B.E. 2537 (1994)<sup>313</sup> und B.E. 2558 (No. 2, 3).<sup>314</sup> Daneben ist das geistige Eigentum durch 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 der *Cybersecurity Act* B.E. 2562<sup>315</sup> in Kraft, der den Umgang mit Internetmedien im Hinblick auf Bedrohungen der Cybersicherheit regelt. Das Gesetz wendet sich vorrangig an Unternehmen mit Internetpräsenz (Bsp.: Social-Media).<sup>316</sup> Schließlich gilt seit 2019 ein verschärfter Datenschutz, erstmals gesetzlich geregelt durch das thailändische Datenschutzgesetz, den *Personal Data Protection Act* B.E. 2562<sup>317</sup>, der angelehnt ist an die europäische Datenschutz-Grundverordnung.

306 <https://asean.org/asean/asean-member-states/>

307 [https://www.constituteproject.org/constitution/Thailand\\_2017.pdf?lang=en](https://www.constituteproject.org/constitution/Thailand_2017.pdf?lang=en)

308 <https://www.thailandlawonline.com/table-of-contents/thai-private-law-the-civil-and-commercial-code>

309 <http://www.thailawforum.com/articles/reformation1.html>

310 <https://www.samuiforsale.com/law-texts/unfair-contract-terms-act.html>

311 [http://web.krisdika.go.th/data/outsitedata/outside21/file/PATENT\\_ACT,B.E. 2522 \(1979\).pdf](http://web.krisdika.go.th/data/outsitedata/outside21/file/PATENT_ACT,B.E. 2522 (1979).pdf)

312 [http://web.krisdika.go.th/data/outsitedata/outside21/file/TRADEMARK\\_ACT\\_B.E. 2534.pdf](http://web.krisdika.go.th/data/outsitedata/outside21/file/TRADEMARK_ACT_B.E. 2534.pdf)

313 [http://web.krisdika.go.th/data/outsitedata/outside21/file/COPYRIGHT\\_ACT\\_1994.pdf](http://web.krisdika.go.th/data/outsitedata/outside21/file/COPYRIGHT_ACT_1994.pdf)

314 <http://www.thailawforum.com/database.html>

315 <https://thainetizen.org/wp-content/uploads/2019/11/thailand-cybersecruti-y-act-2019-en.pdf>

316 <https://www.gtai.de/gtai-de/trade/recht/rechtsmeldung/thailand/thailand-cybersicherheitsgesetz-in-kraft-getreten-112920>

317 [https://www.d1asia.co.th/application/files/6415/7482/5728/Thailand\\_PDPA\\_eBook2019.pdf](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>



### 3. Wie ist das Rechtssystem von Thailand einzuordnen?

Thailands Rechtssystem ist mit dem der D-A-CH-Länder als dem *civil law* Rechtskreis zugehörig in weiten Teilen vergleichbar. Wie überwiegend in Kontinentaleuropa, und damit auch in der D-A-CH-Region, gilt vorwiegend das geschriebene Gesetzesrecht (*Civil Law*), das zu dem traditionellen thailändischen Recht hinzutritt. Deutlich wird das Zusammenspiel aus den verschiedenen Rechtsordnungen vor allem bei der Anwendung des bereits dargestellten *Civil and Commercial Code*.<sup>318</sup> 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. Jedoch ist Thailand darüber hinaus sehr stark durch die Monarchie geprägt.

Grund für die Ähnlichkeit des thailändischen Rechts mit kontinental-europäischen Rechtsordnungen 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 entsprechende Reform auf den Weg. So wurde unter anderem ein Justizministerium geschaffen und das geltende Recht kodifiziert. Dies gipfelte in dem noch heute geltenden *Civil and Commercial Code*, dem Zivil- und Strafprozessrecht und dem Strafgesetzbuch.<sup>319</sup> Ziel dieser Reform war die Modernisierung des Rechtssystems durch Übernahme westlicher Grundsätze. Das Recht Thailands hat Rechts-Elemente aus Frankreich, Deutschland, der Schweiz 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.<sup>320</sup> Mit Beginn des 21. Jahrhunderts wurde dieses Ziel durch die Erweiterung der internationalen Beziehungen in Form von Freihandelsabkommen weiter vorangetrieben.

Trotz all der Gemeinsamkeiten weist Thailand aber nach wie vor Unterschiede zum Recht der D-A-CH-Länder auf. Das Königreich legt großen Wert auf seine Unabhängigkeit (*Thai* bedeutet *frei*<sup>321</sup>).

### 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.

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

---

318 <http://www.thailawforum.com/articles/reformation1.html>

319 <http://www.thailawforum.com/articles/reformation1.html>

320 <http://www.thailawforum.com/articles/reformation1.html>

321 <http://www.thailawforum.com/articles/reformation1.html>



gang und gäbe. Es empfiehlt sich, das Treffen einen Tag vorher nochmals bestätigen zu lassen, da die Gefahr besteht, dass es kurzfristig verschoben oder 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.<sup>322</sup> Dem jeweiligen Vornamen wird dann das Wort *Khun* vorangestellt.

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 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. Dabei handelt es sich um einen intensiven, kontinuierlichen, mitunter lang andauernden Prozess. Dieser macht sich jedoch auf längere Sicht bezahlt.

Auch bei den geschäftlichen Verhandlungen gilt es, gewisse Grundregeln zu beachten. Oftmals ist die Sprache ein echtes (Eintritts-)Hindernis. Zwar sprechen die meisten Thai Geschäftsleute auch Englisch, so entstehen gerade hier bisweilen gravierende Missverständnisse. Daher ist zu empfehlen, für die ersten Gespräche ggf. einen Dolmetscher einzubeziehen. Es hat sich auch bewährt, Gesprächsergebnisse in eigenen Worten abschnittsweise zu wiederholen, um so sicherzustellen, dass tatsächlich ein Konsens erreicht wurde.

Der Gesprächsstil ist, anders als in den D-A-CH-Ländern üblich, eher indirekt. Viele Unternehmen sind unverändert hierarchisch organisiert und letztendlich in gewisser Weise auch konfuzianisch geprägt. Offene Kritik an Entscheidungen oder ein Infragestellen dieser sollten vermieden werden. Das Konzept der „Gesichtswahrung“ ist auch in Thailand wesentlicher Bestandteil der Geschäftskultur.

## 5. Welche internationalen Rankings sind für Thailand von Bedeutung?

- *Index of Economic Freedom der Heritage Foundation*

Beim *Index of Economic Freedom*, nimmt Thailand Platz 80 ein mit einer Punktezahl von 60,6 von 100. Im Vergleich zum Vorjahr hat Thailand damit 2,6 Punkte verloren. Zu den

---

322 <https://www.expats-news.com/interkulturelle-kompetenzen-ausland/business-knigge-thailand-bescheiden-und-berechenbar-15644>



wichtigsten Herausforderungen gehört das Stärken des Vertrauens von Investoren, das Antreiben von institutionellen Reformen und die politische Instabilität.<sup>323</sup>

- *Global Innovation Index*

Im von der World Bank veröffentlichten *Global Innovation Index* nimmt Thailand den 43. Platz (aus 132 Ländern) ein.<sup>324</sup>

- *Transparency International (Corruption Perceptions Index)*

Korruption stellt – anders als in anderen asiatischen Staaten, wie Singapur – nach wie vor ein Problem in Thailand dar. Das Land belegt Platz 101 von 180 des *Corruption Perceptions Indexes*.

## 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 (näher dazu s.u.). Zuständig für die Gründung und Registrierung einer Gesellschaft ist das *Department of Business Development (DBD)* des thailändischen Handelsministeriums (*Ministry of Commerce*) mit Büros in verschiedenen Provinzen. Zentrale gesetzliche Grundlage für jegliche Gesellschaftsgründungen in Thailand ist der *Civil and Commercial Code*. Für ausländische Investoren existieren jedoch die bereits dargestellten<sup>325</sup> Einschränkungen durch den *Foreign Business Act*. Fällt die Tätigkeit des zu gründenden Unternehmens nicht in diesen relativ weitgefassten Anwendungsbereich des *Foreign Business Act*, kann eine Firmengründung ohne rechtliche Einschränkungen erfolgen. Dies kann jedoch gerade für ausländische Investoren aufgrund der Restriktionen – im südostasiatischen Vergleich – zeitintensiv und kostspielig sein<sup>326</sup>, auch wenn sich das *DBD* zunehmend um eine Lockerung bemüht (vgl. *Registration of Partnership and Company Limited Act B.E. 2554*. Art und Umfang der rechtlichen Anforderungen hängen dabei von der gewählten Gesellschaftsform ab. Es haben sich verschiedene Niederlassungsformen etabliert. Die populärste unter ihnen ist die *Company Limited (Co., Ltd.)*.<sup>327</sup>

### 6.1. Sole Proprietor

Die Rechtsform des *Sole Proprietor* (vergleichbar mit dem deutschen Einzelkaufmann) ist ausländischen Investoren infolge der Restriktionen des thailändischen *Foreign Business Act* untersagt. Daher erübrigen sich hier weitere Ausführungen.

323 <https://www.heritage.org/index/country/thailand>

324 <https://www.wipo.int/edocs/pubdocs/en/wipo-pub-2000-2022-section1-en-gii-2022-at-a-glance-global-innovation-index-2022-15th-edition.pdf>

325 unter Frage 2 (Seite 174).

326 [https://www.boi.go.th/un/typical\\_costs\\_of\\_starting\\_and\\_operating\\_a\\_business\\_nonboi](https://www.boi.go.th/un/typical_costs_of_starting_and_operating_a_business_nonboi)

327 <https://osos.boi.go.th/EN/how-to/135/Registering-a-Business/>



## 6.2. Partnership

Die thailändische Personenhandelsgesellschaft existiert in drei Formen. Differenziert wird zwischen der *Unregistered Ordinary Partnership* (vgl. deutsche Gesellschaft bürgerlichen Rechts oder GbR), der *Registered Ordinary Partnership* (vgl. deutsche offene Handelsgesellschaft oder OHG) und der *Limited Partnership* (vgl. deutsche Kommanditgesellschaft oder KG). Gemein ist ihnen der zugrundeliegende Partnerschaftsvertrag. Die *Unregistered Ordinary Partnership* hat keine eigene Rechtspersönlichkeit. Die Gesellschafter, mindestens zwei natürliche Personen, haften persönlich für sämtliche Verbindlichkeiten. Zentrales Merkmal dieser Rechtsform ist die Förderung eines gemeinsamen Zweckes durch Geld-, Sach- oder Dienstleistungseinlagen. Die *Unregistered Ordinary Partnership* ist einkommens-, aber nicht körperschaftsteuerpflichtig. Nachteilig bei der *Unregistered Ordinary Partnership* 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*<sup>328</sup> registrieren, wird sie als *Registered Ordinary Partnership* zur juristischen Person mit eigener Rechtsfähigkeit<sup>329</sup> und ist als solche körperschaftsteuerpflichtig.<sup>330</sup> 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.<sup>331</sup> 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.<sup>332</sup>

## 6.3. Company

Es gibt diese Kapitalgesellschaft in Form der (*Private*) *Company Limited* (Co., Ltd.; vergleichbar mit einer deutschen Gesellschaft mit beschränkter Haftung oder GmbH) und der *Public Limited Company* (vergleichbar mit einer deutschen Aktiengesellschaft oder 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.

---

328 [https://onestopservice.ditp.go.th/download/file/1.Business\\_Registration\\_Service\\_Offices.pdf](https://onestopservice.ditp.go.th/download/file/1.Business_Registration_Service_Offices.pdf)

329 [https://www.boi.go.th/un/types\\_of\\_business\\_organizations\\_01\\_partnerships](https://www.boi.go.th/un/types_of_business_organizations_01_partnerships)

330 <https://www.rd.go.th/english/6044.html>

331 [https://www.boi.go.th/un/types\\_of\\_business\\_organizations\\_01\\_partnerships](https://www.boi.go.th/un/types_of_business_organizations_01_partnerships); [https://www.adwalaw.com/files/global/Aktuelles/publikationen/THAILAND\\_Investitionsleitfaden\\_2019.pdf](https://www.adwalaw.com/files/global/Aktuelles/publikationen/THAILAND_Investitionsleitfaden_2019.pdf)

332 <https://juslaws.com/partnerships-thailand.php>





Die Co., Ltd. wird von dem Direktorium (*Board of Directors*) bestehend aus mindestens einem, nicht zwingend thailändischen, Direktor (*director*) geführt. Das Kapital der Gesellschaft ist in Aktien aufgeteilt, wobei die Direktoren auch Gesellschafter sein können, aber nicht müssen.

Die bei der Gesellschaft anfallenden Gewinne unterliegen der Körperschaftsteuer. Hierfür wird eine Körperschaftsteuerkarte (*company income tax identity card*) erstellt. Daneben sind Buchführung, Bilanzierung und Wirtschaftsprüfung erforderlich. Die Kapitalhöhe richtet sich nach den Anforderungen der Gesellschaft. In diesem Zusammenhang ist allerdings darauf hinzuweisen, dass für jeden von der Gesellschaft beschäftigten ausländischen Arbeitnehmer grundsätzlich pro Kopf ein eingezahltes Kapital von THB 2 Mio. erforderlich ist. Gleichzeitig müssen für jeden ausländischen Mitarbeiter mindestens vier Thai Mitarbeiter eigestellt werden. Im Übrigen ist der *Foreign Business Act* zu beachten.

Der Gründungsprozess bei dem DBD setzt sich zusammen aus Namensreservierung und der Registrierung eines Gesellschaftsgründungsvertrags (*Memorandum of Association*) durch die *Promoter*, einschließlich der Einzahlung des Kapitals innerhalb von 30 Tagen nach der Registrierung der *Company* (ggf. verbunden mit Arbeitsregulierungen). Die Registrierung der Co., Ltd. erfolgt spätestens drei Monate nach Einberufung einer Gründungsversammlung (*Statutory Meeting*) gegen Zahlung einer Gebühr. Ein großer Vorteil dieser Gesellschaftsform, dem der Nachteil der vergleichsweise komplexen Unternehmensadministration gegenübersteht, ist derer 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 Direktorium.<sup>333</sup> Im Übrigen ist die *Public Limited Company* mit der Co., Ltd. vergleichbar.

## 6.4. Joint Venture

Bei einem *Joint Venture* handelt es sich um eine Beteiligung von mindestens zwei in- oder ausländischen Unternehmen (*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. Vorteile dieser Verbindung sind vor allem Kostenersparnisse und Bündelung von (insbesondere lokalem) *Know-How*. In der Praxis werden *Joint Ventures* zunehmend im Vertriebs- und Dienstleistungssektor eingesetzt.

---

333 [https://www.dbd.go.th/dbdweb\\_en/news\\_view.php?nid=3965](https://www.dbd.go.th/dbdweb_en/news_view.php?nid=3965)





## 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 THB 3 Mio. 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 der Zweigniederlassung voll.<sup>334</sup>

## 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.<sup>335</sup>

Die Repräsentanz darf keiner gewinnerzielenden Geschäftstätigkeit nachgehen.

## 6.7. Regional Office

Beim *Regional Office* 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.<sup>336</sup>

## 7. Gibt es in Thailand Investitionsförderungen?

Thailand bemüht sich zunehmend um die Akquise neuer Investoren. Hierzu bietet es verschiedene Anreize für ausländische Unternehmer. Zuständig für Investitionsförderungen im Produkt- und Dienstleistungssektor ist das *Board of Investment (BOI)*. Das BOI regelt die Verteilung von Fördermitteln und legt die Kriterien – eingeteilt in Gruppen<sup>337</sup> – für Befreiungen auf Grundlage des *Investment Promotion Act B.E. 2520* fest.<sup>338</sup> Zentrales Kriterium ist die Eignung des Unternehmens, den Fortschritt Thailands unter Wahrung des Umweltschutzes zu fördern.

Am 16. Oktober 2022 genehmigte das BOI auf einer Vorstandssitzung den Rahmen seiner neuen Investitionsförderungsstrategie für die nächsten fünf Jahre, die sich auf den Eintritt in das Zeitalter der neuen Wirtschaft konzentriert, indem sie den technologischen Fortschritt, den Übergang zu

---

334 [https://www.adwa-law.com/files/global/Aktuelles/publikationen/THAILAND\\_Investitionsleitfaden\\_2019.pdf](https://www.adwa-law.com/files/global/Aktuelles/publikationen/THAILAND_Investitionsleitfaden_2019.pdf)

335 <https://www.gtai.de/gtai-de/trade/recht/recht-kompakt/thailand/recht-kompakt-thailand-544930>

336 [https://www.dbd.go.th/dbdweb\\_en/news\\_view.php?nid=3964](https://www.dbd.go.th/dbdweb_en/news_view.php?nid=3964)

337 <https://www.boi.go.th/en/intro/>

338 [https://www.boi.go.th/un/criteria\\_for\\_project\\_approval](https://www.boi.go.th/un/criteria_for_project_approval)



grünen und intelligenten Industrien, die Entwicklung von Talenten sowie Kreativität und Innovation fördert, um den Status des Landes als regionale Drehscheibe für Wirtschaft, Handel und Logistik zu stärken.

Die neue Investitionsförderungsstrategie (2023-2027) zielt darauf ab, Investitionen zu fördern, um die Wirtschaft des Landes auf der Grundlage von drei Kernkonzepten umzustrukturieren, nämlich 1) Innovation, Technologie und Kreativität, 2) Wettbewerbsfähigkeit und rasche Anpassungsfähigkeit und 3) Inklusivität unter Berücksichtigung der ökologischen und sozialen Nachhaltigkeit.

Um die Strategie und die Vision der neuen Wirtschaft umzusetzen, wird das BOI seine Investitionsförderungs politik auf sieben Kernkonzepten aufbauen:

- die Modernisierung bestehender Industrien, parallel zum Aufbau neuer Industrien, in denen Thailand über ein hohes Potenzial verfügt, und eine allgemeine Stärkung der Lieferketten;
- die Beschleunigung des industriellen Übergangs zu grünen und intelligenten Industrien durch Investitionen in Automatisierung, Digitalisierung und Dekarbonisierung;
- die Förderung Thailands als Geschäftszentrum und als Tor für internationalen Handel und Investitionen in der Region;
- die Stärkung von kleinen und mittelständischen Unternehmen und Start-ups, um sicherzustellen, dass sie mit den globalen Märkten und Lieferketten verbunden sind;
- Förderung von Investitionen in den verschiedenen Regionen Thailands, die dem Potenzial der einzelnen Gebiete entsprechen und ein integratives Wachstum ermöglichen;
- Förderung von Investitionen, die die Entwicklung der Gemeinschaft und der Gesellschaft fördern;
- Förderung thailändischer Investitionen in Übersee, um die Geschäftsmöglichkeiten für thailändische Unternehmen zu erweitern.

Weitere detaillierte Informationen enthält der BOI Investitionsführer.<sup>339</sup>

## 8. Was ist in Thailand im Arbeitsrecht zu beachten?

Das thailändische Arbeitsrecht ist teilweise mit dem deutschen vergleichbar. Gesetzlich geregelt ist es u.a. im *Labour Protection Act B.E. 2541*, der die wesentliche Rechtsgrundlage des thailändischen Arbeitsrechts darstellt, und der regelmäßig den aktuellen Gegebenheiten angepasst und

---

339 [https://www.boi.go.th/upload/content/BOI\\_A\\_Guide\\_EN.pdf](https://www.boi.go.th/upload/content/BOI_A_Guide_EN.pdf)



modernisiert wird. 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, der *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*.<sup>340</sup> 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*<sup>341</sup> eine Erlaubnis. Zwar verzichtet Thailand seit dem 14. April 2019 gerade für Einreisende aus den D-A-CH-Ländern in Ausnahmefällen auf das Visaeerfordernis. Dies gilt jedoch nur für eine Aufenthaltsdauer bis zu 30 Tagen und beinhaltet keine Arbeitserlaubnis. Dafür eignen sich weder das Touristenvisum, das *Non-Immigrant-Visum*, noch das *Non-Immigrant-O-Visum*, da all diese nur kurzfristige Aufenthalte erlauben.<sup>342</sup> Für einen Daueraufenthalt in Thailand mit Arbeitsmöglichkeit ist die Beantragung einer Arbeitserlaubnis (*Work Permit*) erforderlich.

Bei der Antragstellung sind einige Besonderheiten zu beachten.<sup>343</sup> Der Bewerbungsprozess kann zwar unter Umständen, etwa im Zuge einer Investitionsförderung durch das *BOI*, vereinfacht werden. Im Regelfall aber gilt folgendes: Zunächst kann die Arbeitserlaubnis gemäß des *Working of Alien Act* nur von einem ortsansässigen Unternehmen und nicht von dem Ausländer selbst beantragt werden. Grundvoraussetzung ist ein Geschäftsvisum, das *Non-Immigrant Visum B (for business and work)*. Dieses wird von einer *Royal Thai Embassy* oder einem, *Royal Thai Consulate-General* gegen Gebühr<sup>344</sup> ausgestellt. Die hierfür erforderlichen Unterlagen finden sich auf der Internetseite des *Ministry of Foreign Affairs of the Kingdom of Thailand (MOF)*.<sup>345</sup> 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<sup>346</sup> werden.

Das Unternehmen muss ein eingezahltes Kapital von mindestens THB 2 Mio. vorweisen können und der Arbeitnehmer ein monatliches Einkommen von mindestens THB 50.000, abhängig von der Nationalität<sup>347</sup> des Arbeitnehmers .

Die erteilte Arbeitserlaubnis ist ständig, nicht nur bei der Arbeit, mitzuführen. Das Arbeitsverhältnis ist den oben genannten Gesetzen unterworfen, doch werden die vertraglichen

---

340 <https://www.samuiforsale.com/law-texts/labour-relations-act.html>

341 <https://thailawonline.com/en/thai-laws/laws-of-thailand/371-working-of-alien-actbe-2551-2008.html>

342 <https://www.visasunited.de/visum-beantragen/visum-fuer-thailand.html>

343 <https://www.thaiembassy.com/thailand/work-permit-requirements>

344 <https://www.boi.go.th/un/typical costs of starting and operating a business nonboi>

345 <https://www.mfa.go.th/en/page/non-immigrant-visa-b?menu=5e1ff6f857b01e00a84023d4>

346 <http://german.thaiembassy.de/visaarten-und-erforderliche-unterlagen>

347 <https://de.pugnatorius.com/leben-in-thailand/>



Grundbedingungen zwischen Arbeitnehmer und Arbeitgeber individuell vereinbart. Dazu zählen insbesondere Arbeitszeit, Lohn, (Sonder-)Urlaub und Dauer der Probezeit.<sup>348</sup> Der Arbeitsvertrag kann mündlich oder schriftlich geschlossen werden<sup>349</sup> – zu Beweis Zwecken empfiehlt sich ein schriftlicher Vertrag. Bei einem Wechsel auf Arbeitgeberseite ist seit 2019 zwingend die Zustimmung des Arbeitnehmers erforderlich.

Der Vertrag gilt grundsätzlich als unbefristet geschlossen, eine Befristung kann jedoch auch vereinbart werden.<sup>350</sup>

Die gesetzliche Höchstarbeitszeit liegt bei acht Stunden pro Tag beziehungsweise 48 Stunden pro Woche, bei gefährlichen Arbeiten lediglich sieben Stunden pro Tag beziehungsweise 42 Stunden pro Woche. Das Überstundenlimit beträgt 36 Stunden pro Woche. 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, da bei Kündigung nach mehr als 119 Tagen dem Arbeitnehmer eine Abfindung nach dem *Labour Protection Act* zu zahlen ist.

Thailands Arbeitsrecht sieht einige Arbeitnehmerschutzmaßnahmen vor (vgl. *Labour Protection Act*). Es besteht ein gesetzlich festgelegter Mindesturlaub von sechs Tagen pro Jahr, abhängig von der Dauer des Beschäftigungsverhältnisses. Aufgrund einer Gesetzesänderung im Jahr 2019 sind zudem mindestens drei bezahlte Sonderurlaubstage (*necessary business leave*) pro Jahr zu gewähren. Ferner ist im Krankheitsfall Lohnfortzahlung für maximal 30 Tage vorgesehen, ab dem dritten Tag jedoch nur gegen Attest. Ebenfalls seit 2019 gilt eine gesetzliche Lohnangleichung von Männern und Frauen bei Tätigkeit gleicher Art, Qualität und Quantität. Auch wenn das monatliche Durchschnittseinkommen mit umgerechnet ca. EUR 540 bzw. CHF 538 (Stand: 2022<sup>351</sup> nach wie vor deutlich hinter dem in Deutschland (EUR 3.612), Österreich (EUR 3.819) oder der Schweiz (CHF 5000 - 6000) liegt<sup>352</sup>, ist dies ein bedeutender Schritt zugunsten des Arbeitnehmerschutzes.

In diesem Zusammenhang ist auf die in Thailand geltenden Mindestlöhne hinzuweisen, die mit Wirkung vom 1. Oktober 2022 erneut angepasst wurden. Der Mindestlohn ist je nach Provinz unterschiedlich ausgestaltet. In Bangkok beträgt er zurzeit THB 353 (ca. EUR 10 bzw. CHF 9,60 Stand Dezember 2022).

Thailand verfügt auch über ein Sozialversicherungssystem. Arbeitgeber, Arbeitnehmer und die Regierung zahlen unterschiedliche Anteile in einen Sozialversicherungsfond (*Social Security Fund* (SSF)) ein. Bei diesem und dem *Workmen Compensation Fund* muss der Arbeitgeber seine Arbeitnehmer jeweils anmelden. Der SSF setzt sich aus Arbeitslosenversicherung, Krankenversicherung und Rentenversicherung zusammen. Sowohl Arbeitnehmer als auch Arbeitgeber zahlen in den Fond pro

348 <https://www.rflegal.com/upload/document/thailand-investitionsleitfaden-2019.pdf>

349 <https://www.thaiembassy.com/thailand/thailand-employment-contract.php>

350 <https://www.aseanbriefing.com/news/thai-labor-contracts-what-you-need-to-know/>

351 <https://tradingeconomics.com/thailand/wages#:~:text=Wages%20in%20Thailand%20averaged%2010332.58,the%20first%20quarter%20of%202000>

352 <https://www.laenderdaten.info/durchschnittseinkommen.php>



Monat je 5 % des monatlichen Arbeitslohns ein<sup>353</sup>, die Regierung 2,75 %.<sup>354</sup> Der Fond dient vor allem der Absicherung gegen einen Arbeitsverlust oder eine Arbeitsverhinderung. Letztere kann beispielsweise aufgrund von Krankheit oder insbesondere Mutterschutz eintreten. Eine Elternzeit, wie beispielsweise in Deutschland, ist nach dem thailändischen Arbeitsrecht nicht vorgesehen. Es wird einzig Mutterschaftsurlaub gewährt, zuletzt von 90 auf 98 Tage erhöht. Der Lohn wird jedoch im Mutterschaftsurlaub nur für maximal 45 Tage fortgezahlt.<sup>355</sup>

Anders als ein befristetes Arbeitsverhältnis endet das unbefristete Arbeitsverhältnis ja nicht automatisch, kann aber von beiden Parteien aufgelöst werden. Hierzu finden sich Regelungen im *Civil and Commercial Code*. In diesem Fall muss der Arbeitgeber ab einer Beschäftigungsdauer von 120 Tagen eine Abfindung zahlen. Die Höhe ist nach der Dauer der Betriebszugehörigkeit gestaffelt. Im Zuge der Gesetzesreform des Arbeitsgesetzes wurde der Abfindungsanspruch auf maximal 400 Tagessätze bei einer ununterbrochenen Beschäftigung von mindestens 20 Jahren angehoben.

Wie im deutschen Arbeitsrecht gibt es zwei Arten der Kündigung, die fristgebundene ordentliche und die nicht fristgebundene außerordentliche Kündigung. Die Kündigungsfristen der ordentlichen Kündigung ähneln denen in Deutschland nach dem BGB. Der Vertrag endet dann mit dem Ablauf der auf die Kündigungserklärung folgenden Lohnzahlungsperiode. Eines besonderen Kündigungsgrundes bedarf es nicht. Anders bei der außerordentlichen Kündigung kann– diese 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.<sup>356</sup>

## 9. Wie ist das Steuerrecht in Thailand aufgebaut?

Thailand hat seine Steuergesetzgebung in den letzten Jahren beständig weiterentwickelt und angepasst. Die maßgebliche Gesetzesgrundlage ist der *Revenue Code*, der die zentralen Grundsätze des Steuersystems kodifiziert<sup>357</sup>. Zuständig für sämtliche steuerlichen Angelegenheiten ist das *Revenue Department*.<sup>358</sup>

Die wichtigen Steuern Thailands sind die Einkommensteuer (insb. die für Unternehmer relevante Körperschaftsteuer einschließlich der Quellensteuer), die Mehrwert-/Umsatzsteuer, die Vermögensteuer, 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

353 <https://www.aseanbriefing.com/news/arbeitsvertrage-in-asean/>

354 <https://www.rflegal.com/upload/document/thailand-investitionsleitfaden-2019.pdf>

355 <https://www.gtai.de/gtai-de/trade/recht/rechtsmeldung/thailand/thailand-aenderungen-des-thailaendischen-101068>

356 <https://www.rflegal.com/upload/document/thailand-investitionsleitfaden-2019.pdf>

357 <https://www.rd.go.th/english/37698.html>

358 <https://www.rd.go.th>



Doppelbesteuerungsabkommen mit 61 Staaten ratifiziert. So besteht seit 1967 ein Doppelbesteuerungsabkommen mit Deutschland.<sup>359</sup> seit 1986 mit Österreich<sup>360</sup> und seit 1996 mit der Schweiz.<sup>361</sup>

Im Folgenden werden nun die drei wichtigsten Steuerarten in Thailand summarisch zusammengefasst:

|                    | Umsatzsteuer<br>( <i>Value Added Tax</i> ) (VAT)<br>-indirekt-[Andreas: nach allgemeiner Terminologie ist Einkommensteuer ist direkte Steuer, weil der Steuerschuld direkt ans Finanzamt zahlt, Umsatzsteuer indirekt, weil der Unternehmer ans Finanzamt zahlt, aber der Verbraucher sie trägt – oder meinstest Du was anderes?] | Körperschaftsteuer<br>( <i>Corporate Income Tax</i> ) (CIT)<br>-direkt-   | Vermögensteuer ( <i>Property Tax</i> )  |
|--------------------|---|---|---|
| <b>Steuersatz</b>  | 7 % (Stand: Dezember 2022; mind. bis 30. September 2023)<br>(gesetzlicher Standardsatz: 10 %) <sup>362</sup>  | 20 % (Stand: 2020) <sup>363</sup><br>(Teil der Einkommenssteuer, sog. <i>Income Tax</i> )   | 0,15 % (Agrar)<br>0,30 % (priv. Nutzung)<br>1,20 % (gewerbl. Nutzung + unbebaute Grundstücke) (Stand: 2020/2021) <sup>364</sup> |
| <b>Erhoben auf</b> | Verkauf bestimmter Waren, Dienstleistungen und Import   | (Netto-)Gewinne, Dividenden, Zinsen, Lizenzgebühren, Honorare, Servicegebühren und Kapitalerträge;<br>Je nachdem, ob: thailändisches Unternehmen, ausländisches Unternehmen mit dauerhafter Einrichtung ( <i>Permanent Establishment</i> ) in Thailand/sonstige ausländische Unternehmen <sup>365</sup> | Land (Wasserwege), Gebäude und Eigentumswohnungen (sog. <i>Condominium</i> i.S.d. <i>Condominium Act</i> ) <sup>366</sup>       |
| <b>Ausnahmen</b>   | -+ 0 % auf in Thailand erbrachte und außerhalb Thailands in Anspruch  | best. Einnahmen thailändischer Unternehmen aus Dividenden   | u.a. staatliche Immobilien und staatlich genutzte private Immobilien  |

359 [https://www.bundesfinanzministerium.de/Content/DE/Standardartikel/Themen/Steuern/Internationales\\_Ssteuerrecht/Staatenbezogene\\_Informationen/Laender\\_A\\_Z/Thailand/1968-07-26-Thailand-Abkommen-DBA-Gesetz.pdf?\\_\\_blob=publicationFile](https://www.bundesfinanzministerium.de/Content/DE/Standardartikel/Themen/Steuern/Internationales_Ssteuerrecht/Staatenbezogene_Informationen/Laender_A_Z/Thailand/1968-07-26-Thailand-Abkommen-DBA-Gesetz.pdf?__blob=publicationFile)

360 <https://www.ris.bka.gv.at/GeltendeFassung.wxe?Abfrage=Bundesnormen&Gesetzesnummer=10004470>

361 <https://www.admin.ch/opc/de/classified-compilation/19960118/index.html>

362 <https://taxsummaries.pwc.com/thailand/corporate/other-taxes>

363 <https://home.kpmg/xx/en/home/services/tax/tax-tools-and-resources/tax-rates-online/corporate-tax-rates-table.html>

364 <https://www.aseanbriefing.com/news/thailands-new-land-building-tax-act/>

365 <https://www.mazars.co.th/Home/Doing-Business-in-Thailand/Tax/Corporate-Income-Tax-in-Thailand>

366 <https://news.bloombergtax.com/daily-tax-report-international/insight-new-property-tax-in-thailand-from-2020>





|                             |   |  |   |
|-----------------------------|---|--|---|
|                             | genommene Dienstleistungen; Befreiungen   |  |   |
| <b>Steuerpflichtig sind</b> | natürliche und juristische Personen, die Waren oder Dienstleistungen anbieten und mit jährlichem Gesamtumsatz von THB 1,8 Mio. (für Importeure gleichermaßen wie für in Thailand registrierte Personen) | 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) <sup>367</sup> | Grundstücksbesitzer (natürliche und juristische Personen), Nutznießer staatlichen Grundes und Personen, die die Steuer für einen gesetzlich Steuerpflichtigen zahlen (Bsp.: Immobilienverwalter, gesetzlicher Vertreter) <sup>368</sup>   |
| <b>Zuständig ist</b>        | <i>Customs Department</i> <sup>369</sup>  | <i>Revenue Department</i> <sup>370</sup> ,<br>Gesetzliche Grundlage: <i>Revenue Code of Thailand</i>   | <i>Land and Buildings Tax Decision Committee</i> mit Finanzministerium ( <i>Ministry of Finance, MOF</i> )<br>Gesetzliche Grundlage: <i>Land and Building Tax Act B.E. 2562</i> <sup>371</sup> (1. Januar 2020 in Kraft getreten <sup>372</sup> )   |
| <b>Aktuelles</b>            | Unternehmer kann sich über das <i>DBD</i> zusammen mit der Registrierung seines Unternehmens für das <i>VAT</i> registrieren<br>(Stand: April 2020)   | Kleinere und mittelständische Unternehmen (Gesellschaftskapital: THB 5 Mio.) sollen gefördert und gestärkt werden  | 2020: Reduzierung um 90 % zur Unterstützung der Wirtschaft während der COVID-19-Pandemie <sup>373</sup> ;<br><br>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 <sup>374</sup> |

## 10. Welche Möglichkeiten der Streitbeilegung bestehen in Thailand?

Thailand bietet verschiedene Möglichkeiten der Streitbeilegung. Dabei wird weder nach der Staatsangehörigkeit unterschieden, noch danach, ob es sich um eine natürliche oder juristische Person

367 <https://www.rd.go.th/english/6044.html>

368 [http://web.krisdika.go.th/data/document/ext848/848343\\_0001.pdf](http://web.krisdika.go.th/data/document/ext848/848343_0001.pdf)

369 <https://www.customs.go.th/>

370 <https://www.rd.go.th/>

371 [http://web.krisdika.go.th/data/document/ext848/848343\\_0001.pdf](http://web.krisdika.go.th/data/document/ext848/848343_0001.pdf)

372 <https://news.bloombergtax.com/daily-tax-report-international/insight-new-property-tax-in-thailand-from-2020>

373 <https://www.thailand-business-news.com/real-estate/79412-thai-cabinet-slashes-2020-property-tax-by-90.html>

374 <https://www.dfdl.com/resources/legal-and-tax-updates/thailand-tax-update-2020-new-year-new-rules>





handelt. Zu differenzieren ist insbesondere zwischen der staatlichen Gerichtsbarkeit und der Schiedsgerichtsbarkeit, die im Folgenden näher dargestellt werden sollen.

## 10.1. Staatliche Gerichtsbarkeit

Thailands Gerichtsbarkeit ist mit der deutschen vergleichbar. Sie besteht neben der Verfassungsgerichtsbarkeit (*Constitutional Court*) und der Strafgerichtsbarkeit (*Criminal Court*) aus der Zivilgerichtsbarkeit (*Civil Court*). Die Zivilgerichtsbarkeit 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 THB 300.000 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 THB 300.000.<sup>375</sup> Darüber hinaus befinden sich in Bangkok Spezialgerichte (*Specialized Courts*) in Insolvenz- und Steuer-sachen sowie Sachen des internationalen Handels.

In der Praxis sehr relevant ist auch das Gericht zum Schutz des geistigen Eigentums (*Intellectual Property and International Trade Court*). Seit 2016 hat Thailand zudem ein eigenes Korruptionsgericht (*Corruption Court*).<sup>376</sup> Daneben gibt es in verschiedenen Provinzen eine eigene Arbeitsgerichtsbarkeit. Ferner besteht in Thailand seit 2015 die Besonderheit einer eigenen Gerichtsbarkeit ausschließlich für Touristen.<sup>377</sup>

**2. Instanz:** ist der *Court of Appeal*. Dabei handelt es sich um das Rechtsmittelgericht der CFIs. Es ist vergleichbar mit dem deutschen Oberlandesgericht (OLG).<sup>378</sup>

**3. Instanz:** ist der Supreme Court (*Saan Dika*). Er ist das höchste Gericht Thailands und für Rechtsmittel gegen Entscheidungen des *Court of Appeal* zuständig. Vergleichbar ist er 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 sind daher üblich Honorarvereinbarungen, in der Regel durch Pauschalhonorare.

375 <https://www.coj.go.th/th/content/page/index/id/91994>

376 <https://www.loc.gov/law/foreign-news/article/thailand-corruption-court-established/>

377 <https://www.tatnews.org/2015/05/thailand-establishes-one-stop-service-courts-to-handle-tourist-cases>

378 [https://www.siam-legal.com/thailand-law-library/legal\\_library/thai\\_civil\\_procedure.php](https://www.siam-legal.com/thailand-law-library/legal_library/thai_civil_procedure.php)



## 10.2. Schiedsgerichtsbarkeit

Bei der Schiedsgerichtsbarkeit handelt es sich um einen privaten Spruchkörper in wirtschaftlichen Angelegenheiten außerhalb der ordentlichen Gerichtsbarkeit. Gesetzliche Grundlage ist der *Arbitration Act B.E. 2545*,<sup>379</sup> der überwiegend auf den *UNCITRAL Arbitration Rules*<sup>380</sup> basiert. Zuständig ist das von den Parteien gewählte, unparteiische Schiedsgericht nur auf Grundlage einer vertraglichen Vereinbarung in Form einer Schiedsabrede oder -klausel.

In Thailand existieren drei Schiedsgerichtseinrichtungen als nationale Alternative zu internationalen Schiedsgerichtszentren. Die bekanntesten institutionalisierten Schiedsgerichte sind das *Thai Arbitration Institute (TAI)* (*Ministry of Justice*), das Teil des *Alternative Dispute Resolution Office* ist.<sup>381</sup> Daneben besteht die Möglichkeit, das *Thai Commercial Arbitration Institute* beim *Board of Trade* mit eigenen Schiedsregeln zu wählen,<sup>382</sup> oder das *Thailand Arbitration Center (THAC)*.<sup>383</sup> All diese Institutionen haben sich in Thailand über die Jahre gut etabliert.

Die Schiedsgerichtsbarkeit bietet gerade für Streitsachen mit grenzüberschreitendem Bezug eine Alternative mit zahlreichen Vorteilen:

---

379 <https://tai.coj.go.th/en/content/page/index/id/18869>

380 <https://uncitral.un.org/sites/uncitral.un.org/files/media-documents/uncitral/en/uncitral-arbitration-rules-2013-e.pdf>

381 <https://tai.coj.go.th/en/page/item/index/id/1>

382 <https://www.gtai.de/gtai-de/trade/recht/recht-kompakt/thailand/recht-kompakt-thailand-544930>

383 <https://thac.or.th/>



| Staatliche Gerichtsbarkeit |  | Schiedsgerichtsbarkeit   |
|----------------------------|--|--|
| <b>Vorteile</b>            | <ul style="list-style-type: none"> <li>-Überprüfung einer gerichtlichen Entscheidung durch verschiedene Instanzen</li> </ul>   | <ul style="list-style-type: none"> <li>-schneller (vgl. ICC-Regeln, keine Instanzen)</li> <li>-flexibles Verfahren – Wahlrecht: Verfahrensvoraussetzungen, Recht, Schiedsrichter und Sprache (Vermeidung von Dolmetscherkosten)</li> <li>-hohe Fachkompetenz des Gremiums</li> <li>-Ausschluss der Öffentlichkeit (Geschäftsgeheimnisse)</li> <li>-internationale Vollstreckbarkeit der Schiedssprüche dank des <i>New Yorker Übereinkommens über die Anerkennung und Vollstreckung ausländischer Schiedssprüche</i> (Mitglied bereits seit 1959 als eines der ersten Länder im ASEAN-Raum)</li> </ul> |
| <b>Nachteile</b>           | <ul style="list-style-type: none"> <li>-lange Verfahrensdauer</li> <li>-hohe Verfahrenskosten</li> <li>-keine internationale Vollstreckbarkeit (keine Ratifizierung der <i>Den Haager Konvention</i>); ausländische Entscheidungen nur bedingt als Beweismittel vor thailändischen Gerichten zugelassen</li> </ul> | <ul style="list-style-type: none"> <li>-hohe Kosten</li> </ul>   |



## 11. Welche Websites über Thailand bieten weitere Informationen an?

### 11.1. Botschaften

|                                   |  |                                      |  |
|-----------------------------------|--|--------------------------------------|--|
| Deutsche Botschaft Bangkok        | <a href="http://bangkok.diplo.de">bangkok.diplo.de</a>                 | Schweizerische Botschaft in Thailand | <a href="http://eda.admin.ch/bangkok">eda.admin.ch/bangkok</a> |
| Österreichische Botschaft Bangkok | <a href="http://bmeia.gv.at/oeb-bangkok/">bmeia.gv.at/oeb-bangkok/</a> |                                      |  |

### 11.2. Handelskammern / Ländervertretungen

|                           |  |   |  |
|---------------------------|--|---|--|
| AHK Thailand              | <a href="http://thailand.ahk.de">thailand.ahk.de</a>                   | SwissThai Chamber of Commerce in Saa-pansoong | <a href="http://swissthai.com">swissthai.com</a> |
| Advantage Austria Bangkok | <a href="http://advantageaustria.org/th/">advantageaustria.org/th/</a> |   |  |

### 11.3. Ministerien

|  |  |                                   |  |
|--|--|-----------------------------------|--|
| Bank of Thailand (BOT)                   | <a href="http://www.bot.or.th">www.bot.or.th</a>                 | Fiscal Policy Office              | <a href="http://www.mof.go.th">www.mof.go.th</a> |
| Board of Investment (BOI)                | <a href="http://www.boi.go.th">www.boi.go.th</a>                 | Ministry of Commerce (MOC)        | <a href="http://www.moc.go.th">www.moc.go.th</a> |
| Department of Business Development (DBD) | <a href="http://www.dbd.go.th">www.dbd.go.th</a>                 | Ministry of Finance (MOF)         | <a href="http://www.mof.go.th">www.mof.go.th</a> |
| Department of Intellectual Property      | <a href="http://www.ipthailand.go.th">www.ipthailand.go.th</a>   | Ministry of Foreign Affairs (MFA) | <a href="http://www.mfa.go.th">www.mfa.go.th</a> |
| Excise Department                        | <a href="http://interweb.excise.go.th">interweb.excise.go.th</a> | Ministry of Labour (MOL)          | <a href="http://www.mol.go.th">www.mol.go.th</a> |

### 11.4. Organisationen der Schiedsgerichtsbarkeit in Thailand

|                                    |  |                                  |  |
|------------------------------------|--|----------------------------------|--|
| Thailand Arbitration Center (THAC) | <a href="http://thac.or.th">thac.or.th</a> | Thai Arbitration Institute (TAI) | <a href="http://tai.coj.go.th">tai.coj.go.th</a> |
|------------------------------------|--|----------------------------------|--|



## 12. Wie kann die ADWA Kanzlei in Thailand kontaktiert werden?

|                         |  |
|-------------------------|--|
| <b>AUTOR</b>            | <b>Dr. Andreas Respondek, LL.M.</b><br>Rechtsanwalt (Rechtsanwaltskammer Berlin)   |
| <b>KANZLEI</b>          | <b>Respondek &amp; Fan Ltd.</b>  |
| <b>ANSCHRIFT</b>        | 323 Silom Road, United Center<br>39 <sup>th</sup> Floor, Suite 3904 B<br>Bangkok 10500<br>Thailand   |
| <b>TELEFON (Mobil)</b>  | +66 89 896 4048  |
| <b>TELEFON(Kanzlei)</b> | +66 2 635 5498   |
| <b>EMAIL</b>            | <a href="mailto:respondek@rflegal.com">respondek@rflegal.com</a><br><a href="mailto:respondek@adwa-law.com">respondek@adwa-law.com</a>   |
| <b>WEBSEITEN</b>        | <a href="http://www.rflegal.com">www.rflegal.com</a><br><a href="http://www.rf-arbitration.com">www.rf-arbitration.com</a><br><a href="http://www.adwa-law.com">www.adwa-law.com</a> |



# XI. Vietnam

## Inhaltsverzeichnis Vietnam

|        |   |     |
|--------|---|-----|
| 1.     | <b>Allgemeine Landesübersicht Vietnam</b> .....   | 287 |
| 2.     | <b>Wussten Sie schon, dass? Rechtliche landesspezifische Besonderheiten in Vietnam</b> .....                              | 289 |
| 3.     | <b>Wie ist das Rechtssystem von Vietnam einzuordnen?</b> .....  | 290 |
| 4.     | <b>Welchen kulturellen Hintergrund muss ein Investor in Vietnam berücksichtigen?</b> .....                                | 290 |
| 5.     | <b>Welche internationalen Rankings sind für Vietnam von Bedeutung?</b> .....  | 291 |
| 6.     | <b>Wie kann ein Markteintritt in Vietnam erfolgen? Gesellschaftsformen und Geschäftsleitungsstruktur in Vietnam</b> ..... | 291 |
| 6.1.   | Limited Liability Company (Co., Ltd.).....  | 292 |
| 6.2.   | Repräsentanz.....   | 294 |
| 6.3.   | Zweigniederlassung (Branch) .....   | 295 |
| 6.4.   | Shareholding Company/Joint Stock Company (JSC) .....  | 295 |
| 6.5.   | Sonstiges .....   | 296 |
| 7.     | <b>Gibt es in Vietnam Investitionsförderungen?</b> .....  | 296 |
| 8.     | <b>Was ist in Vietnam im Arbeitsrecht zu beachten?</b> .....  | 297 |
| 8.1.   | Arbeitsvertragstypen.....   | 297 |
| 8.2.   | Regionale Mindestlöhne.....   | 298 |
| 8.3.   | Arbeitszeiten .....   | 298 |
| 8.4.   | Urlaub .....  | 299 |
| 8.5.   | Versicherungen, Gewerkschaftsbeitrag .....  | 300 |
| 8.5.1. | Sozialversicherung.....   | 300 |
| 8.5.2. | Krankenversicherung.....  | 301 |
| 8.5.3. | Arbeitslosenversicherung.....   | 302 |
| 8.5.4. | Gewerkschaftsbeitrag .....  | 302 |
| 8.6.   | Arbeitsgenehmigung.....   | 303 |
| 8.7.   | Interne Arbeitsvorschriften .....   | 305 |
| 8.8.   | Beendigung des Arbeitsverhältnisses .....   | 305 |
| 8.8.1. | Einseitige Kündigung durch den Arbeitgeber .....  | 305 |
| 8.8.2. | Kündigungsfristen.....  | 306 |



|            |  |            |
|------------|--|------------|
| 8.8.3.     | Einverständnis der Gewerkschaft .....                                      | 307        |
| 8.8.4.     | Hinderungsgründe für eine Kündigung durch den Arbeitgeber .....            | 307        |
| 8.8.5.     | Abfindungen .....  | 307        |
| <b>9.</b>  | <b>Wie ist das Steuerrecht in Vietnam aufgebaut? .....</b>                 | <b>308</b> |
| 9.1.       | Körperschaftsteuer .....   | 308        |
| 9.1.1.     | Steuersubjekte .....   | 308        |
| 9.1.2.     | Steuersatz .....   | 309        |
| 9.1.3.     | Zu versteuerndes Einkommen .....   | 309        |
| 9.2.       | Umsatzsteuer .....   | 310        |
| 9.3.       | Einkommensteuer .....  | 311        |
| 9.3.1.     | Einkommensarten .....  | 311        |
| 9.3.2.     | Abzüge .....   | 312        |
| 9.3.3.     | Steuersätze .....  | 312        |
| 9.3.4.     | Steuererklärung und -zahlung .....   | 313        |
| 9.4.       | Foreign Contractor Withholding Tax .....                                   | 314        |
| <b>10.</b> | <b>Welche Möglichkeiten der Streitbeilegung bestehen in Vietnam? .....</b> | <b>315</b> |
| 10.1.      | Gerichtsbarkeit .....  | 315        |
| 10.2.      | Schiedsgerichtsbarkeit .....   | 316        |
| 10.3.      | Mediation .....  | 316        |
| <b>11.</b> | <b>Welche Websites über Vietnam bieten weitere Informationen an? .....</b> | <b>317</b> |
| 11.1.      | Botschaften .....  | 317        |
| 11.2.      | Handelskammern/Ländervertretungen .....                                    | 317        |
| 11.3.      | Ministerien .....  | 317        |
| 11.4.      | Organisationen der Schiedsgerichtsbarkeit .....                            | 317        |
| <b>12.</b> | <b>Wie kann die ADWA Kanzlei in Vietnam kontaktiert werden? .....</b>      | <b>318</b> |





# Vietnam



## 1. Allgemeine Landesübersicht Vietnam

|  |   |
|--|---|
| <b>Land</b>                            | Vietnam   |
| <b>Lage in Asien</b>                   | Entlang der östlichen Festlandküste Südostasiens  |
| <b>Staatsform</b>                      | Sozialistische Republik   |
| <b>Hauptstadt</b>                      | Hanoi   |
| <b>Landessprache</b>                   | Vietnamesisch   |
| <b>Amtssprache</b>                     | Vietnamesisch   |
| <b>Währung</b>                         | Vietnamesischer Dong (VND) (1 EUR = 23,825 VND) <sup>384</sup>  |
| <b>Devisenkontrollen</b>               | VND ist nicht frei konvertierbar. Einfuhr und Ausfuhr ab 5.000 USD sind meldepflichtig. Auslandsüberweisungen sind nur für bestimmte Vorgänge zulässig. Banken sind zur Prüfung des Rechtsgrundes vor Durchführung einer Auslandsüberweisung berechtigt und verpflichtet. |
| <b>Bruttoinlandsprodukt / Wachstum</b> | 2023: 462,4 Millionen USD / 7,2 % <sup>385</sup>  |
| <b>Bruttoinlandsprodukt pro Kopf</b>   | 2023: 4.611 USD <sup>386</sup>  |
| <b>Inflation</b>                       | 2,6 % <sup>387</sup>  |
| <b>Bevölkerung</b>                     | 100,29 Millionen  |
| <b>Körperschaftsteuersatz</b>          | 20 %  |

384 <http://www.sbv.gov.vn/>

385 <https://www.imf.org/en/Countries/VNM#atag glance> Schätzung des Internationalen Währungsfonds Bruttoinlandsprodukt (BIP) 2023 (Stand Juli 2022).

386 <https://www.imf.org/en/Countries/VNM#atag glance> Schätzung des Internationalen Währungsfonds Bruttoinlandsprodukt (BIP) pro Kopf 2023 (Stand Juli 2022).

387 <https://www.imf.org/en/Countries/VNM#atag glance> Schätzung des Internationalen Währungsfonds 2023 (Stand Juli 2022).



Die Sozialistische Republik Vietnam ist ein langgestreckter Küstenstaat in Südostasien und grenzt an die Volksrepublik China, die demokratische Volksrepublik Laos und das Königreich Kambodscha. Rund 100,29 Millionen Menschen leben auf einer Fläche von ca. 331.210 km<sup>2</sup>. Vietnam ist aufgeteilt in 58 Provinzen und fünf selbstverwaltete/eigenständige Städte (Ha Noi (Hauptstadt), Ho Chi Minh Stadt, Can Tho, Da Nang und Hai Phong), wobei letztere den Provinzen verwaltungsmäßig gleichgestellt sind.<sup>389</sup> Die Landessprache ist Vietnamesisch.<sup>390</sup>

Bargeld ausländischer Währungen im Wert von mehr als 5.000 USD sowie Bargeld in Höhe von mehr als 15.000.000 VND muss bei der Ein- und Ausreise nach Vietnam deklariert werden.<sup>391</sup>

Unternehmen profitieren von zahlreichen Freihandelsabkommen, die Vietnam neben Ländern wie Australien und Kanada im Rahmen des „*Comprehensive and Progressive Agreement for Trans-Pacific*

388 <https://www.cia.gov/the-world-factbook/countries/vietnam/map> <https://www.cia.gov/the-world-factbook/static/db59bdc599d29ad46b7790803839d877/VM-map.jpg>

389 <https://vietnamlawmagazine.vn/current-local-administration-system-in-vietnam-6058.html>

390 <https://www.cia.gov/the-world-factbook/countries/vietnam/>

391 <https://www.auswaertiges-amt.de/de/aussenpolitik/laender/vietnam-node/vietnamsicherheit/217274>



*Partnership*<sup>392</sup> sowie bspw. mit der Europäischen Union mit dem „*European Vietnam Free Trade Agreement*“<sup>393</sup> geschlossen hat.

Bis zum Ende des Jahres 2022 waren in Vietnam 36.278 ausländische Investitionsprojekte mit einem Gesamtvolumen von 438,7 Milliarden USD registriert.<sup>394</sup>

74,4 % der gesamten vietnamesischen Exporte wurden 2022 durch ausländische Direktinvestitionen erzielt.<sup>395</sup>

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

Seit dem 1. Dezember 2018 erstreckt sich die Pflichtversicherung im vietnamesischen Sozialversicherungssystem auch auf ausländische Mitarbeiter. Dies gilt nur dann nicht, wenn deren Arbeitserlaubnis im Wege einer Entsendung beantragt und genehmigt worden ist. Die behördliche Anerkennung einer solchen Entsendung ist in der Regel sehr problematisch.

Ein vietnamesischer Arbeitnehmer verhandelt grundsätzlich über ein Gehalt, das weder Steuern noch Sozialabgaben enthält.

In vietnamesischen Unternehmen sollte die Erbringung der registrierten 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 theoretisch innerhalb von 18 Arbeitstagen erfolgen. Verzögerungen durch weitere behördliche Nachfragen sind allerdings momentan eher die Regel als die Ausnahme und daher sind aus praktischer Sicht 5-6 Wochen für die behördlichen Genehmigungsverfahren anzusetzen und eine Vorbereitungszeit von mind. 1 Monat sollte zur Vorbereitung der Gründungsunterlagen eingeplant werden. Die Gründung einer rein vietnamesischen Gesellschaft, sprich einer Gesellschaft, die ausschließlich vietnamesischen natürlichen oder juristischen Personen gehört, ist innerhalb von drei Arbeitstagen abgeschlossen.

Einem ausländisch investierten Unternehmen ist die lokale und internationale Kreditaufnahme nur in dem Umfang gestattet, der im Investitionsregistrierungszertifikat vorgesehen worden ist.

---

392 „CPTPP“ (<https://www.international.gc.ca/trade-commerce/trade-agreements-accords-commerciaux/agr-acc/cptpp-ptpgp/index.aspx?lang=eng>).

393 „EUVFTA“ (<https://ec.europa.eu/trade/policy/countries-and-regions/countries/vietnam/>).

394 <https://www.mpi.gov.vn/en/Pages/tinbai.aspx?idTin=56367&idcm=122>

395 <https://www.mpi.gov.vn/en/Pages/tinbai.aspx?idTin=56367&idcm=122>



### 3. Wie ist das Rechtssystem von Vietnam einzuordnen?

Das vietnamesische Rechtssystem ist dem „*Civil Law*“ zuzuordnen und wesentlich durch das französische Zivilrecht beeinflusst (Frankreich war Kolonialmacht) sowie durch die kommunistische Ideologie geprägt.<sup>396</sup> In Vietnam erlassene Gesetze sind als Rahmengesetze zu verstehen, die zur tatsächlichen Umsetzung den Erlass weiterer Vorschriften bedürften (*Decree, Circular, Resolution* usw.). Zwischen Erlass eines Rahmengesetzes und dessen umsetzenden Vorschriften kann in einzelnen Fällen ein beträchtlicher Zeitraum (mehrere Monate) liegen, so dass eine Rechtsanwendung, trotz des ausdrücklichen Inkrafttretens des Rahmengesetzes, nicht möglich ist. In der Praxis zeigt sich, dass den Implementierungsvorschriften in Vietnam eine ausschlaggebende Bedeutung für die durch ein erlassenes Gesetz geschaffene Rechtsrealität zukommt.

### 4. Welchen kulturellen Hintergrund muss ein Investor in Vietnam berücksichtigen?

Vietnamesen gelten als offene und zuvorkommende Menschen. In Folge der sehr dynamischen wirtschaftlichen Entwicklung des Landes ist der geschäftliche Alltag aktuell durch oftmals sehr kurzfristig angelegtes Gewinnoptimierungsverhalten geprägt.

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. Daher ist zu beobachten, dass Unternehmensstrukturen und wirtschaftliche Verknüpfungen oftmals auf familiären Verbindungen beruhen und wesentlich durch diese geprägt sind.

An das Thema Pünktlichkeit sollten keine allzu strengen Maßstäbe angelegt werden. Mit sehr kurzfristigen Terminfestlegungen und Terminverschiebungen sollte gerechnet werden.

Zur Kommunikation sollte neben dem E-Mail-Verkehr auch auf „Chat“ Anwendungen und insbesondere regelmäßige Telefonanrufe zurückgegriffen werden. Ihr vietnamesischer Gesprächspartner antwortet unter Umständen nur deshalb nicht auf Ihre E-Mail, weil er davon überzeugt ist, dass er sein Anliegen nicht korrekt schriftlich in englischer Sprache darlegen kann.

Der vietnamesische Name einer natürlichen Person setzt sich aus dem Familiennamen sowie Mittel- und Vornamen zusammen, die in dieser Reihenfolge genannt werden. Da nur eine eher begrenzte Anzahl von Familiennamen gebräuchlich sind, ergibt sich die Individualisierung aus Mittel- und Vornamen und ist daher von wesentlicherer Bedeutung. Die Ansprache einer Person erfolgt üblicherweise mit dem Vornamen. Der Austausch von Visitenkarten im Rahmen beruflicher Termine ist üblich. Die Übergabe erfolgt mit beiden Händen und die entgegengenommene Visitenkarte sollte bitte unmittelbar aufmerksam studiert werden.

---

396 <https://unimelb.libguides.com/c.php?g=402982&p=5862045>



Allgemein gelten vietnamesische Arbeitnehmer als hochmotiviert, wissbegierig und besitzen im Regelfall eine einfache aber solide Grundausbildung. Zur Bewältigung komplexerer Tätigkeiten wird, so die Erfahrungen unserer Mandantschaft, ein umfangreicher Schulungsbedarf bestehen und die Kosten sowie Zeiträume für Einarbeitungs- und Fortbildungsmaßnahmen sollten daher bereits bei der Projektplanung berücksichtigt werden.

Die langfristige Bindung von vietnamesischen Arbeitnehmern ist eine Herausforderung. Neben „marktüblichen“ Vergütungsschemata wird auch das persönliche Engagement der Geschäftsführung gefordert sein, damit eine gewisse Loyalität erzeugt werden kann.

## 5. Welche internationalen Rankings sind für Vietnam von Bedeutung?

### ▪ *Index of Economic Freedom*

Volkswirtschaften werden durch die Heritage Foundation darauf hin geprüft und bewertet, wie wirtschaftlich „frei“ in den jeweiligen Ländern agiert werden kann bzw. in wie weit das „fundamentale Recht eines Menschen auf wirtschaftliche Freiheit“ gegeben ist.<sup>397</sup> Vietnam belegt im 2023 Index der Heritage Foundation weltweit den 72. Platz und rangiert unter 39 Ländern aus der Asien-Pazifik Region auf Platz 14.<sup>398</sup>

### ▪ *Transparency International (Corruption Perceptions Index)*

Vietnam hat sich im „*Corruption Perceptions Index*“ in 2022 um drei Plätze (Platz 77 von 180) verbessert (Wert 38/100 wobei 0 als „*highly corrupt*“ gilt).<sup>399</sup>

### ▪ *Global Innovation Index*

Im „*Global Innovation Index*“ aus dem Jahr 2022 rangiert Vietnam auf Platz 48 von 132 Ländern.<sup>400</sup>

## 6. Wie kann ein Markteintritt in Vietnam erfolgen? Gesellschaftsformen und Geschäftsleitungsstruktur in Vietnam

Die folgenden Ausführungen stellen einige Investitionsvehikel und allgemeine rechtliche Rahmenbedingungen dar, mit denen ein Investitionsvorhaben umgesetzt werden kann. Zielsetzung dieser kurzen Darstellung ist es allerdings nicht, alle Geschäftsbereiche zu listen, in denen ausländische Investoren tätig werden können bzw. aufzuzeigen, welche Beschränkungen ggf. im Einzelfall 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.

---

397 <https://www.heritage.org/index/about>

398 <https://www.heritage.org/index/country/vietnam>

399 <https://www.transparency.org/en/cpi/2022/index/vnm>

400 [https://www.wipo.int/global\\_innovation\\_index/en/](https://www.wipo.int/global_innovation_index/en/)



- 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.
- 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*“<sup>401</sup> 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 drei Werktagen über den Antrag zu entscheiden und bei positiver Bescheidung das „*Enterprise Registration Certificate*“<sup>402</sup> auszustellen. Durch die Erteilung des ERC wird die Gesellschaft als Rechtssubjekt geschaffen und im elektronischen Handelsregister registriert.<sup>403</sup> Auf dem ERC befindet sich auch die sog. „*Enterprise Identification Number*“ (einer deutschen HR-Nummer ähnlich), die jedem Unternehmen zur Ausübung der Geschäftstätigkeit zugewiesen wird und gleichzeitig als Steuernummer dient. Ausländische<sup>404</sup> Investoren müssen vor der Gründung einer juristischen Person bzw. Beantragung eines ERC die Erteilung eines „*Investment Registration Certificate*“<sup>405</sup> beantragen. Mit der Erteilung des IRC wird ein sog. Investitionsprojekt genehmigt, das einem ausländischen Investor gestattet, bestimmte Geschäftstätigkeiten im Rahmen eines bestimmten Investitionsvolumens an einem bestimmten Ort durchzuführen. Die Umsetzung dieses Investitionsprojektes kann dann in Folge durch die gegründete Gesellschaft (ERC-Erteilung) erfolgen. Über die Erteilung des IRC hat die zuständige Behörde innerhalb von 15<sup>406</sup> Arbeitstagen nach Einreichung vollständiger Antragsunterlagen 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 die wohl gebräuchlichste Unternehmensform für ausländische Investoren dar. Bei der Co., Ltd. handelt es sich um eine selbstständige juristische Person. Die Haftung der Gesellschafter ist formal auf deren Anteil am registrierten Stammkapital der Gesellschaft 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

401 „*DPI*“.

402 „*ERC*“.

403 <https://dichvuthongtin.dkkd.gov.vn/inf/default.aspx>

404 Jede Privatperson anderer Nationalität und jedes Unternehmen, das nach ausländischem Recht gegründet wurde.

405 „*IRC*“.

406 Erteilung erfolgt zurzeit in Ho Chi Minh City innerhalb von 7-14 Arbeitstagen und in Ha Noi regelmäßig innerhalb von 10 Arbeitstagen (Stand Feb. 2023).



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 („*Single Member Co., Ltd.*“) oder mehrere („*Multiple Member Co., Ltd.*“) natürliche oder juristische Personen erfolgen. Neben der Möglichkeit eines *Joint Ventures*<sup>407</sup>, d.h. 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 Hand gehalten werden (sog. *100 %-Foreign-Owned-Enterprise* oder *FDI (Foreign Direct Investment Company)*), 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 Tagesgeschäft zuständige Direktor (*Director/General Director*) als rechtlicher Vertreter einer Co., Ltd. im ERC bzw. im elektronischen Handelsregister registriert wird. Die Eintragung mehrerer *Legal Representatives* ist ebenfalls möglich. Der oder die registrierten rechtlichen Vertreter können ausländische Staatsbürger sein aber einer der rechtlichen Vertreter muss in Vietnam ansässig sein (Erteilung einer sog. *Temporary Residence Card* ausreichend). Im Unterschied zur *Shareholding Company/Joint Stock Company (JSC)* (dazu sogleich), ist die Co., Ltd. auf einen festen (Vorkaufsrecht der übrigen Gesellschafter) und beschränkten (max. 50) Gesellschafterbestand ausgelegt.

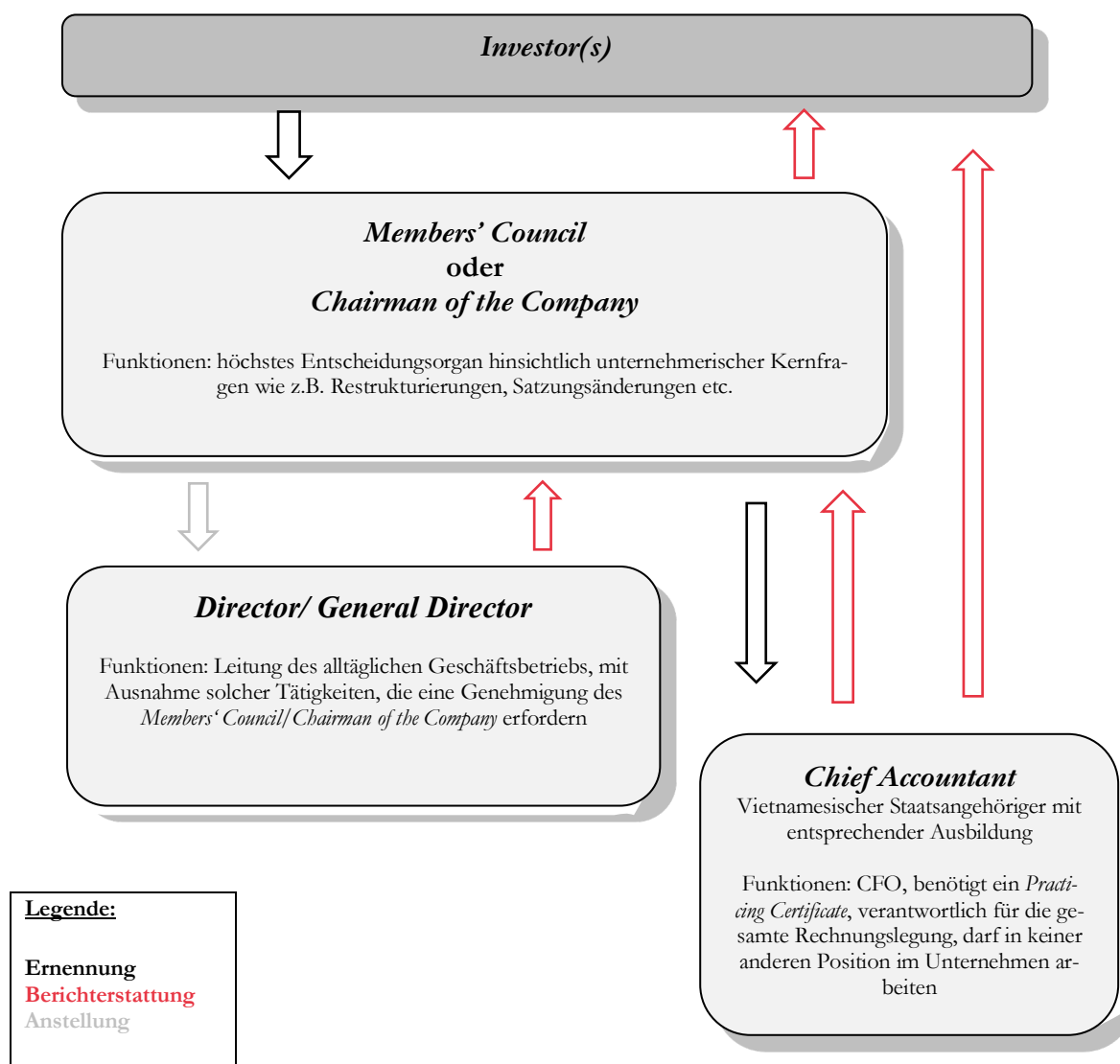
---

407 Hierbei handelt es sich um keinen Rechtsbegriff. Ein Joint Venture Vertrag ist nicht mehr erforderlich und die Rechte und Pflichten der Gesellschafter sind in der Gesellschaftssatzung zu regeln.





## Übersicht Organisationsstruktur einer *Limited Liability Company (Co., Ltd. oder LLC)*:



## 6.2. Repräsentanz

Das Betätigungsfeld einer Repräsentanz (*Representative Office oder Rep. Office*) ist auf indirekte geschäftliche Tätigkeiten (Kontaktpflege, Werbung, Markterforschung) beschränkt. Eine Repräsentanz stellt, nach vietnamesischem Verständnis, keine eigenständige juristische Person dar aber ist dazu berechtigt im eigenen Namen Verträge abzuschließen, die zum operativen Betrieb der Repräsentanz erforderlich sind (bspw. Anmietung von Räumlichkeiten, Anstellung von Personal etc.). Werden die vorgenannten Beschränkungen hinsichtlich des zulässigen Tätigkeitsumfangs beachtet, unterliegt die Repräsentanz keiner Besteuerung. Eine Lizenz zum Betrieb einer Repräsentanz hat eine Gültigkeitsdauer von bis zu fünf 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, die vereinzelt auch heute noch beobachtet werden kann, steht im Konflikt mit den gesetzlichen Regelungen und kann geahndet werden (Bußgelder, Lizenzzug, Besteuerung). Sofern dem Leiter einer Repräsentanz (*Chief Representative*) bspw. die Zeichnung von Verträgen im Namen der ausländischen Gesellschaft gestattet wird, besteht das Risiko, dass die Repräsentanz steuerlich als eine Betriebsstätte (*Permanent Establishment*) qualifiziert und infolgedessen auch steuerpflichtig wird.

Die oben dargestellten Ausführungen beziehen sich auf die Repräsentanz eines ausländischen Investors (*Representative Office of Foreign Traders*). Das Konstrukt sieht jedoch auch lokalen Gesellschaften (und damit auch 100%igen Tochtergesellschaften) zur Verfügung. So kann bspw. eine 100%ige Tochtergesellschaft, die ihren Firmensitz in Ho Chi Minh Stadt hat, Repräsentanzen in Hanoi, Danang etc. gründen, um den dortigen Markt zu bewirtschaften.

### 6.3. Zweigniederlassung (Branch)

Eine Zweigniederlassung (*Branch*) kann im Gegensatz zu der oben dargestellten Repräsentanz aktiv am Marktgeschehen teilnehmen. Die ausländische Muttergesellschaft haftet jedoch auch in diesem Fall unbeschränkt. Für die *Branch* ist ein Leiter zu bestimmen (*Head of Branch*). Neben Rechtsanwaltskanzleien und Banken steht diese Investitionsform der gesetzlichen Konzeption nach auch ausländischen Händlern bzw. Handelshäusern zur Verfügung. Letzteres hat sich in der Praxis 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, ist in der Praxis die Gründung einer Co., Ltd. vorzuziehen.

Das Konstrukt einer Zweigstelle steht lokalen Unternehmen (einschließlich 100%igen Tochtergesellschaften) ebenfalls zur Verfügung und kann, ähnlich wie die Repräsentanz, dazu genutzt werden, das Betätigungsfeld einer bspw. in Ho Chi Minh Stadt oder Hanoi gegründeten Gesellschaft auf andere Landesbereiche zu erweitern. Wesentlicher Unterschied hierbei ist, dass die Zweigstelle, anders als die Repräsentanz, eigenständig tätig werden darf und damit auch fakturieren kann.

### 6.4. Shareholding Company/Joint Stock Company (JSC)

Die *Shareholding Company* beziehungsweise *Joint Stock Company* kann mit einer deutschen Aktiengesellschaft verglichen werden. 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. Zu beachten ist jedoch, dass die Gestaltung der Vorzugsaktien nur in gewissen Grenzen möglich ist und beispielsweise stimmberechtigte Vorzugsaktien nur von staatlich autorisierten Stellen und Gründungsaktionären gehalten werden dürfen und diese, im letztgenannten Fall, nach drei Jahren in einfache Stammaktien



umgewandelt werden müssen. An dieser Stelle sei auch darauf hingewiesen, dass die Übertragung von Aktien der Gründungsaktionäre nur innerhalb der ersten drei Jahre nach Firmengründung beschränkt ist und diese anschließend frei übertragen werden können. Die persönliche Bindung der Anteilseigner tritt bei dieser Gesellschaftsform damit in den Hintergrund.

Die wesentlichen Organe der JSC sind die Hauptversammlung (*General Meeting of Shareholders*), der Vorstand (*Board of Management*), welcher mit bis zu elf Personen besetzt werden kann, sowie der Direktor (*Director/ General Director*) und gegebenenfalls ein Aufsichtsrat (*Inspection Committee*).

Auch die JSC muss einen oder mehrere rechtliche Stellvertreter (*Legal Representative*) benennen. Sofern nur ein rechtlicher Stellvertreter registriert werden soll, hat grundsätzlich der Vorstandsvorsitzende (*Chairman of the Board of Management*) diese Funktion zu übernehmen. Eine von diesem gesetzlichen Grundkonzept abweichende Regelung kann allerdings in der Satzung verankert werden und damit kann, wenn gewünscht, der Direktor als rechtlicher Stellvertreter vorgesehen werden.

## 6.5. Sonstiges

Zusätzlich zu den oben genannten Möglichkeiten bestehen noch weitere Investitionsformen (etwa *Business Cooperation Contracts, Partnerships, Private Enterprises* sowie *Public Private Partnerships*<sup>408</sup>), die in der Praxis für ausländische Investoren außerhalb bestimmter Investitionsbereiche (PPP-Projekte im Infrastrukturbereich etc.) jedoch eine untergeordnete Rolle spielen und daher hier nicht weiter dargestellt werden.

Des Weiteren sei an dieser Stelle nur darauf hingewiesen, dass auch die Möglichkeit zum Erwerb von Aktien und Anteilen an vietnamesischen Gesellschaften ohne Teilnahme an der Geschäftsführung des Zielobjektes möglich ist (sog. indirekte Investitionen oder *foreign indirect investment*).

## 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, und 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

---

408 „PPP“.



Steuerbefreiung von bis zu vier Jahren sowie eine sich daran anschließende 50%ige Reduzierung für bis zu neun Jahre.

Vergünstigte Landpachtzinsen sind möglich, aber stehen unserer Erfahrung nach allenfalls Großprojekten zur Verfügung und setzen insbesondere eine eigene Bautätigkeit des ausländischen Investors voraus. Bei der Anmietung von sog. Ready-Made-Factories sind zumeist gewinnorientierte Unternehmen zwischengeschaltet und vergünstigte Mietbedingungen sind damit im Regelfall nicht erhältlich.

Staatliche Zuwendungen sind nicht üblich aber, bei besonders umfangreichen Großinvestitionen, scheint die vietnamesische Regierung bereit zu sein auch deutlich umfangreichere Steuererleichterungen zu vergeben.

## 8. Was ist in Vietnam im Arbeitsrecht zu beachten?

Aufgrund Vietnams Beitritt zu mehreren Freihandelsabkommen wie beispielsweise dem mit der EU („EUVFTA“), musste der Gesetzgeber neue arbeitsrechtliche Vorgaben umsetzen. Daher wurde, nach mehrjähriger Überarbeitungszeit, eine neue Version des Arbeitsgesetzbuches verabschiedet<sup>409</sup>, welche am 1. Januar 2021 in Kraft trat und kurze Zeit später mittels eines Dekrets<sup>410</sup> konkretisiert wurde. Der Anwendungsbereich erstreckt sich sowohl auf (vietnamesische und ausländische) Arbeitnehmer, Auszubildende und Praktikanten als auch auf (vietnamesische und ausländische) Arbeitgeber sowie andere „Organisationen und Personen, die unmittelbar an einem Arbeitsverhältnis beteiligt sind“<sup>411</sup>.

### 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. Die elektronische Form ist zulässig - sofern die Anforderungen an die digitale Signatur beachtet werden - in der Praxis jedoch selten, da nur einem vietnamesischen Sicherheitszertifikat eine ausreichende Beweiskraft zugestanden wird. Sofern der Arbeitnehmer nach Ablauf der Befristung (Typ 2) weiterarbeitet, wird der Vertrag automatisch verlängert. Beide Parteien sollten dann innerhalb von 30 Tagen einen neuen befristeten oder unbefristeten Arbeitsvertrag schriftlich abschließen. Wird kein neuer Arbeitsvertrag geschlossen, wandelt sich ein Arbeitsvertrag des Typs 2 in einen unbefristeten Arbeitsvertrag. Die 30-tägige „Schonfrist“ sollte ausreichend Zeit geben, festzulegen, ob eine Aufrechterhaltung

---

409 Vietnamese Labour Code (Law 45/2019/QH14).

410 Decree 145/2020/ND-CP, in Kraft seit dem 01. Februar 2021.

411 So der Wortlaut der gesetzlichen Regelung, Art. 2 Labor Code (Law 45/2019/QH14).



des Arbeitsverhältnisses beabsichtigt ist. Die zuständigen Abteilungen sollten dazu angehalten werden, Befristungen im Blick zu behalten, um die automatische Verlängerung des Arbeitsverhältnisses zu verhindern und auch der gesetzlichen Pflicht zur Benachrichtigung des Mitarbeiters zum bevorstehenden Vertragsende nachzukommen. 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 sind stets an die Laufzeit der jeweiligen Arbeitserlaubnis gebunden und diese wird für einen maximalen Zeitraum von zwei Jahren erteilt und muss anschließend verlängert oder erneut beantragt werden.

## 8.2. Regionale Mindestlöhne

Einführung: In Vietnam ist zwischen zwei „Mindestlohnfestsetzungen“ zu unterscheiden. Der sog. „staatliche Mindestlohn“ bezieht sich auf die Vergütungen, die in staatlichen Betrieben und Behörden verwendet werden müssen und zur Ermittlung der Bemessungsgrundlagen für bestimmte Abgaben (Sozial- und Krankenversicherung) verwendet werden muss. Der sog. „regionale Mindestlohn“ richtet sich an private Unternehmen und damit auch ausländisch investierte Unternehmen und ist bei der Ermittlung der Bemessungsgrundlage für die Arbeitslosenversicherungsbeiträge zu beachten. Da beide „Mindestlohnfestsetzungen“ unterschiedlich sind, achten Sie bitte im Folgenden darauf, welcher der beiden als Bezugsgröße genannt wird.

Mit Wirkung zum 1. Juli 2022 wurden die regionalen Mindestlöhne für Arbeitnehmer in ausländischen und vietnamesischen Unternehmen auf folgende Beträge angehoben:

Von VND 3.250.000/Monat in ländlichen Gebieten bis zu VND 4.680.000/Monat in städtischen Gebieten wie Ho Chi Minh City und Ha Noi. In 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.

## 8.3. Arbeitszeiten

Die Arbeitszeiten können entweder auf Tages- (Option 1) oder Wochenbasis (Option 2) festgelegt werden. Bei Option 1 darf maximal acht Stunden pro Tag an sechs 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 sechs Tagen pro Woche gearbeitet werden, jedoch sind bis zu zehn Stunden pro Tag zulässig. Option 2 ist im Ergebnis flexibler, da bis zu zehn 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 zwölf Stunden pro Tag beschränkt.



Grundsätzlich dürfen maximal 200 Überstunden pro Jahr (max. 40 Stunden pro Monat) und nur in Ausnahmefällen 300 Überstunden pro Jahr (max. 60 Stunden pro Monat) gearbeitet werden.<sup>412</sup> Überstunden sind an normalen Arbeitstagen mit mindestens 150 %, an arbeitsfreien Tagen mit mindestens 200 % und an Feiertagen oder Urlaubstagen mit mindestens 300 % des regulären Gehalts zu vergüten. 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 weiterer Zuschlag in Höhe von 20 % des Grundgehalts fällig. Überstunden können nicht einseitig angeordnet werden, sondern setzen die Zustimmung des Mitarbeiters voraus.

Angesichts der nach wie vor niedrigen Vergütung von Mitarbeitern in einfachen Produktionsbetrieben, sind die lokalen Mitarbeiter oftmals sehr an der Ableistung von Überstunden interessiert und planen die daraus resultierende Vergütung fest mit ein. Sofern, auslastungsbedingt, keine Überstunden möglich sein sollten, kann dies zu Verstimmungen bei der Belegschaft führen. Des Weiteren sollte darauf geachtet werden, dass die zulässigen Höchstgrenzen für Überstunden auch dann gelten, wenn die gesammelte Belegschaft einstimmig einer Überschreitung zustimmt und die Verwendung der Ausnahmeregelung (mehr als 200 und bis zu 300 Überstunden pro Jahr) der lokalen Arbeitsbehörde mitgeteilt werden muss.

#### 8.4. Urlaub

Wenn der Arbeitnehmer zwölf Monate für seinen Arbeitgeber gearbeitet hat, hat dieser einen Anspruch auf die folgende Anzahl an bezahlten Urlaubstagen:

- zwölf 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 fünf Jahre, die der Arbeitnehmer bei einem Arbeitgeber gearbeitet hat, um jeweils einen Tag.

Folgende – arbeitsfreie und bezahlte – Feiertage sieht das vietnamesische Arbeitsgesetz vor:

- Neujahrstag: ein Tag (1. Januar des Kalenderjahres)
- Lunar New Year: fünf Tage
- Tag der Befreiung: ein Tag (30. April des Kalenderjahres)
- Tag der Arbeit: ein Tag (1. Mai des Kalenderjahres)
- Nationalfeiertag: zwei Tage (2. September des Kalenderjahres sowie der vor- oder nachherige Tag)

---

412 Ausnahmen bspw. für Produktion von Textilien, Kleidung, Schuhen und elektrischen sowie elektronischen Gerätschaften sowie in Unternehmen, die „nur“ eine Regelarbeitszeit von 44 Stunden pro Woche festgesetzt haben.



- Hung Vuongs Todestag: ein 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 Geschwisternteils sowie bei der Hochzeit der Eltern, eines Elternteils oder eines Geschwisternteils zu.

Generell kann im vietnamesischen Arbeitsrecht mit dem Grundsatz gearbeitet werden, dass dem Arbeitnehmer zum Vorteil gereichende Abweichungen zulässig sind. Dem zu Folge ist es nicht unüblich, mehr als den gesetzlich vorgeschriebenen Mindesturlaub von zwölf Tagen pro Kalenderjahr zu vereinbaren. Zu beachten ist insofern jedoch, dass das vietnamesische Arbeitsrecht keine „Verfallsklausel“ kennt und demzufolge nicht genommene Urlaubstage erhalten bleiben und ggf. am Ende des Beschäftigungsverhältnisses ausbezahlt werden müssen.

## 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.

Seit dem 1. Dezember 2018 besteht auch für ausländische Angestellte eine Sozialversicherungspflicht. Diese Abgabepflicht betraf zunächst nur den Arbeitgeber aber seit dem 1. Januar 2022 müssen nunmehr auch ausländische Angestellte, die befristet für mind. ein Jahr oder unbefristet für einen Arbeitgeber in Vietnam arbeiten und eine Arbeitserlaubnis haben, in den Sozialversicherungsfonds einzahlen. Eine Ausnahme hiervon besteht für diejenigen ausländischen Arbeitnehmer, die zu einer Niederlassung in Vietnam entsandt wurden und zuvor bereits für mindestens zwölf Monate bei der ausländischen Muttergesellschaft angestellt waren. Die Anerkennung einer solchen Entsendung ist allerdings noch von der Erfüllung weiterer Voraussetzungen abhängig und, in der Praxis, aktuell kaum erhältlich. Daher sollte die Abgabepflicht berücksichtigt werden auch wenn deren tatsächlicher Nutzen für den betroffenen ausländischen Mitarbeiter äußerst gering sein dürfte.

Als Berechnungsgrundlage dienen das vertragliche Grundgehalt sowie regelmäßig und gleichbleibend ausbezahlte Gehaltszulagen. Die Beitragsbemessungsgrenze ist sowohl für Arbeitgeber als





auch Arbeitnehmer auf das 20-fache des staatlichen Mindestlohns gedeckelt (seit dem 1. Juli 2019 liegt die Grenze daher bei VND 29,8 Mio.)<sup>413</sup>.

Laut Gesetz sollen ausländische Arbeitnehmer dieselben Versicherungsleistungen erhalten wie vietnamesische, als da wären:

- Krankengeld  
Erhält ein Arbeitnehmer im Falle der eigenen Krankheit als auch der seines Kindes unter sieben Jahren, wenn in einem ärztlichen Attest die daraus resultierende Arbeitsunfähigkeit bestätigt wird. In diesem Fall werden für eine bestimmte Dauer 75 % des letzten Gehalts (beschränkt auf das 20-fache des gesetzlich vorgeschriebenen Grundgehalts, d.h. VND 29,8 Mio. (s.o.)) fortgezahlt.
- Mutterschafts-/ Vaterschaftsgeld  
Temporäre Entgeltfortzahlung, die sowohl einer Frau gewährt wird, die ein Kind geboren hat, als auch einem Mann, dessen Frau ein Kind geboren hat. Auch hier gilt zu beachten, dass diese Leistung gegenwärtig auf VND 29,8 Mio. (s.o.) pro Monat begrenzt ist.
- Verletztengeld  
Finanzielle Entschädigung für den Arbeitnehmer, der durch einen Berufsunfall (inkl. Unfälle auf dem Weg von und zum Arbeitsplatz) oder aufgrund einer arbeitsbedingten Krankheit, mindestens 5 % seiner Arbeitsfähigkeit einbüßt.
- Rentenzahlungen  
Altersrentenleistungen sollen monatlich, abhängig von den Beitragsjahren, zwischen 45 % und 75 % des Durchschnittsgehalts (wiederum begrenzt auf derzeit VND 29,8 Mio. (s.o.)) betragen.
- Todesfalleleistungen  
Insofern sind Einmalzahlungen und/oder monatliche Zahlungen für Hinterbliebene vorgesehen.

### 8.5.2. Krankenversicherung

Eine Mitgliedschaft im Krankenversicherungssystem ist sowohl für vietnamesische als auch für ausländische Arbeitnehmer obligatorisch, wenn das Arbeitsverhältnis für mindestens drei Monate geschlossen wurde.<sup>414</sup>

---

413 Der Anwendungsbereich des gesetzlich vorgeschriebenen Grundgehalts bezieht sich auf den öffentlichen, der des regionalen Mindestlohns auf den privatwirtschaftlichen Sektor.

414 Der Abschluss einer zusätzlichen, privaten Krankenversicherung ist jedoch dringend zu empfehlen.



Der Arbeitgeberbeitrag beträgt 3 %; der des Arbeitnehmers 1,5 %. Die Beitragsbemessungsgrenze liegt beim 20-fachen des gesetzlich vorgeschriebenen Grundgehalts.

Für einen ausländischen Mitarbeiter wird eine zusätzliche private Auslandskrankenversicherung abzuschließen sein. Für vietnamesische Mitarbeiter ist eine zusätzliche private Krankenversicherung ein beliebiger zusätzlicher „Benefit“.

### 8.5.3. Arbeitslosenversicherung

Der Arbeitgeber sowie der vietnamesische Arbeitnehmer sind jeweils verpflichtet 1 % des beitragspflichtigen Entgelts abzuführen. Die Beitragsbemessungsgrenze liegt hier beim 20-fachen des regionalen Mindestlohns (s.o.).

### 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 (s.o.). Der Arbeitnehmer muss maximal VND 149.000 abführen.

*Übersicht:*

| Vietnamesischer Angestellter | AG-Anteil (in %) | AN-Anteil (in %) | Beitragsbemessungsgrenze (in VND)  |
|------------------------------|------------------|------------------|--|
| Sozialversicherung           | 17,5             | 8                | 20-fache des staatlichen Mindestlohns<br>(z. Zt. VND 29,8 Mio. (s.o.))                           |
| Krankenversicherung          | 3                | 1,5              | 20-fache des staatlichen Mindestlohns  |
| Arbeitslosenversicherung     | 1                | 1                | 20-fache des regionalen Mindestlohns   |
| Gewerkschaftsbeitrag         | 2                | (1)              | Arbeitgeber:<br>20-fache des staatlichen Mindestlohns<br>Arbeitnehmer: 149.000<br>(max. Beitrag) |



### Übersicht:

| Ausländischer Angestellter |  | AG-Anteil (in %) | AN-Anteil (in %) | Beitragsbemessungsgrenze (in VND)     |
|----------------------------|--|------------------|------------------|---------------------------------------|
| Sozial-versicherung        | Krankengeld, Mutterschafts- / Vaterschaftsgeld | 3                | -                | 20-fache des staatlichen Mindestlohns |
|                            | Verletztengeld                                 | 0,5              | -                |                                       |
|                            | Renten- und Todesfallleistungen                | 14               | 8                |                                       |
| Krankenversicherung        |  | 3                | 1,5              | 20-fache des staatlichen Mindestlohns |

## 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. Die vorgenannten Positionen setzen jeweils bestimmte Bildungsabschlüsse und/oder einschlägige Berufserfahrung voraus. Der Begriff „*Manager*“ umfasst Führungskräfte eines Unternehmens wie bspw. 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. Eine Akzeptanz als „*Technician*“ erfolgt dann, wenn die ausländische Person eine Ausbildung in einem technischen Bereich vorweisen kann und/oder entsprechende Berufserfahrung hat. Auch in diesem Fall gilt es zu beachten, dass die angestrebte Position in Vietnam mit den nachgewiesenen Erfahrungen aus dem Ausland zusammenpassen muss.

Die Arbeitsgenehmigung muss beim *Department of Labour, Invalids and Social Affairs*<sup>415</sup> 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*<sup>416</sup>).

Folgende Ausnahmen von der Pflicht zur Beantragung einer Arbeitsgenehmigung bestehen (nicht abschließend):

- Für Gesellschafter einer Co., Ltd. (Stammeinlage von mind. VND 3 Milliarden erforderlich)
- Für Vorstandsmitglieder einer Aktiengesellschaft (sofern diese einen Mindestanteil von VND 3 Milliarden halten)

415 „*DOLISA*“.

416 „*FEDR*“.



- Für Leiter einer Repräsentanz und Direktoren eines Projekts einer internationalen Organisation oder Nicht-Regierungsorganisation in Vietnam
- Für die Vermarktung von Dienstleistungen bei Aufenthalten unter drei Monaten
- Bei Aufenthalten unter drei 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 haben
- Bei entsprechenden Regelungen in internationalen Abkommen
- Für Ausländer, die in Vietnam leben und mit einer vietnamesischen Staatsangehörigen verheiratet sind
- Für Arbeitnehmer, die innerhalb eines Unternehmens entsandt werden, welches in einem der elf 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, der Vereinten Nationen oder sonstiger anerkannter Einrichtungen zu lehren oder zu forschen
- 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 drei 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
- Für Angehörige ausländischer Gesandter, sofern zwischenstaatliche Abkommen dies vorsehen
- 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



Eine Arbeitserlaubnis kann derzeit lediglich für die Dauer von höchstens zwei Jahren ausgestellt und einmalig um weitere zwei Jahre verlängert werden. Anschließend muss eine neue Arbeitserlaubnis beantragt werden. 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.

## 8.7. Interne Arbeitsvorschriften

„Interne Arbeitsvorschriften“ stellen ein Regelwerk dar, mit dem Arbeitsverhältnisse eines Betriebes konkreter ausgestaltet werden sollen. Arbeitgeber, die zehn Arbeitnehmer oder mehr beschäftigen, sind dazu verpflichtet, diese Regelungen u.a. im Hinblick auf Arbeitszeiten und Pausen, Ordnung am Arbeitsplatz, betriebliche Sicherheit und Hygiene, Schutz vor sexueller Belästigung, 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 behördlicherseits nicht innerhalb von sieben Arbeitstagen Einwendungen erheben werden.

Im Falle des Verstoßes gegen interne Arbeitsvorschriften können folgende Maßnahmen ergriffen werden:

- Rüge
- Aussetzung von Gehaltserhöhungen für einen Zeitraum von bis zu sechs Monaten oder Degradierung
- Fristlose Kündigung

## 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.
- Der Arbeitnehmer ist wegen Krankheit oder eines Unfalls über folgende Zeiträume ununterbrochen arbeitsunfähig: zwölf 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 zwölf Monaten.
- Eintritt ins Rentenalter



## 2 *Verhaltensbedingte Gründe*

- Einem Arbeitnehmer ist nachweislich eines der folgenden Fehlverhalten vorzuwerfen: sexuelle Belästigung, Diebstahl, Untreue, Glücksspiel, vorsätzliche Körperverletzung, Sachbeschädigung, Drogenkonsum am Arbeitsplatz, Verrat von Betriebs- und Geschäftsgeheimnissen, Verletzung geistigen Eigentums des Arbeitgebers, Verursachung einer erheblichen Schädigung oder Gefährdung von Eigentum oder Interessen 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 fünf von 30 Tagen oder 20 von 365 Tagen 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.

Es muss beachtet werden, dass einseitige Kündigungen des Arbeitgebers nur dann rechtmäßig sind, wenn diese im gesetzlich vorgegebenen formalen Rahmen vorgenommen worden sind. Sowohl die Einhaltung der Form- und Verfahrensvorschriften als auch die beim Arbeitgeber liegende Beweislast lassen es zumeist nicht zu, dass rechtmäßig gekündigt werden kann und Verhandlungen für eine einvernehmliche Aufhebung des Arbeitsverhältnisses begonnen werden müssen.

### 8.8.2. Kündigungsfristen

- Mindestens 45 Tage bei einem unbefristeten Arbeitsvertrag
- Mindestens 30 Tage bei einem Arbeitsvertrag mit einer Laufzeit von 12-36 Monaten
- Mindestens drei Arbeitstage bei einem Arbeitsvertrag mit einer Laufzeit von unter zwölf 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.

### 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 eingebunden werden müssen, ist es sehr empfehlenswert, Arbeitnehmerverbände zu errichten und zu unterstützen, um die Wirksamkeit bestimmter arbeitsrechtlicher Entscheidungen zu sichern.

### 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 im Alter von 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 zwölf Monate bestanden hat:

- *„Trennungsabfindung“*  
Diese Form der Abfindung muss grundsätzlich im Falle der Beendigung eines Arbeitsverhältnisses bezahlt werden, auch dann, wenn der Arbeitnehmer selbst kündigt. Dies gilt jedoch nicht, wenn ein Fall der Betriebsverkleinerungsabfindung einschlägig ist. Die Höhe beträgt ein halbes Monatsgehalt pro Beschäftigungsjahr.
- *„Betriebsverkleinerungsabfindung“*





Diese Abfindungszahlung in der Höhe von einem Monatsgehalt pro Jahr der Betriebszugehörigkeit (mindestens jedoch zwei Monatsgehälter) ist bei Kündigungen wegen organisatorischer Umstrukturierungen und technischer Veränderungen innerhalb des Unternehmens oder beim Verkauf des Unternehmens im Ganzen oder einzelner Bereiche zu bezahlen.

Die oben dargestellten Abfindungszahlungen sind heutzutage bei lokalen Angestellten weitgehend obsolet. Bei der Berechnung des Beschäftigungszeitraumes, der bei diesen Abfindungen berücksichtigt werden muss, sind die Zeiten, in denen der Arbeitnehmer ordnungsgemäß in der Arbeitslosenversicherung gemeldet und entsprechende Beiträge abgeführt worden sind, nicht zu berücksichtigen. Damit besteht der gesetzliche Anspruch auf eine Abfindung im obigen Sinne nur dann, wenn der betroffene Arbeitnehmer nicht oder nicht für den gesamten Beschäftigungszeitraum im gesetzlichen Arbeitslosenversicherungssystem versichert war. Da ausländische Arbeitnehmer aktuell nicht im gesetzlichen Arbeitslosenversicherungssystem versichert werden können, kann der gesetzliche Anspruch auf die oben genannten Abfindungen nur dann ausgehebelt, wenn dem ausländischen Mitarbeiter der Arbeitgeberanteil für die Arbeitslosenversicherung nachweisbar zusätzlich ausbezahlt wird. Die neuere Rechtsprechung scheint diese „Ersatzleistung“ als ausreichend anzuerkennen, um die Abfindungsansprüche eines ausländischen Mitarbeiters zu verneinen.

In der Praxis lässt sich jedoch beobachten, dass Abfindungen auch dann vereinbart und bezahlt werden, wenn keine gesetzliche Verpflichtung besteht. Anlass für derartige Vereinbarungen ist im Regelfall die Vermeidung eines risikoreichen Kündigungsverfahrens. Zu beachten ist dabei, dass Abfindungszahlungen, die nicht gesetzlich verpflichtend sind oder den gesetzlich vorgeschriebenen Rahmen überschreiten, steuerpflichtig sind.

## 9. Wie ist das Steuerrecht in Vietnam aufgebaut?

Die in Vietnam für ausländische Unternehmen und Privatpersonen bedeutsamsten Steuern stellen die Körperschaftsteuer, Umsatzsteuer, Einkommensteuer sowie die sog. „*Foreign Contractor Withholding Tax*“ dar.

### 9.1. Körperschaftsteuer

Der Körperschaftsteuerpflicht unterliegen alle Unternehmen, die gewerblich tätig sind und besteuerebares Einkommen erzielen.

#### 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.



### 9.1.2. Steuersatz

Der Regelsteuersatz in Vietnam liegt derzeit wieder bei 20 %. In der Öl- und Gasbranche sowie im Falle des Abbaus anderer Bodenschätze fallen dagegen Steuersätze von 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.

Ausgaben können steuerlich in Abzug gebracht werden, wenn folgende Voraussetzungen vorliegen:

- Die Ausgaben resultieren aus und haben Bezug zu den registrierten Geschäftstätigkeiten des Unternehmens (Streitigkeiten im Rahmen einer Steuerprüfung über die „betriebliche Sinnhaftigkeit“ bestimmter Ausgaben können leider auch etwas skurril werden);
- sie werden durch vollständige Rechnungen (offizielle Umsatzsteuerrechnungen, sog. „*Red-Invoices*“, die seit Mitte 2022 in elektronischer Form ausgestellt werden müssen) und ggf. gesetzlich vorgeschriebene Herkunftsnachweise belegt. Daneben müssen Zahlungen für Waren und Dienstleistungen, die eine Summe von VND 20 Mio. überschreiten, grundsätzlich bargeldlos abgewickelt werden.

Besonderes Augenmerk sollte in diesem Zusammenhang auf das Thema der Verrechnungspreise („*Transfer Pricing*“) gelegt werden: Verrechnungspreise zwischen verbundenen Unternehmen werden durch die lokalen Steuerbehörden vermehrt überprüft. Zu beachten ist dabei, dass die Definition des „verbundenen Unternehmens“ im vietnamesischen Steuerrecht weit gefasst ist und u.a. auch direkte und indirekte Beteiligungen ab 25 % sowie intensive Liefer- oder Finanzbeziehungen umfasst.

### 9.1.4. Steuererklärung und -zahlung

Die Körperschaftsteuererklärung wird jährlich – innerhalb von 90 Tagen nach Ablauf des Steuerjahres – eingereicht. Dabei entspricht das Steuerjahr grundsätzlich dem gregorianischen Kalenderjahr.

Jedes Quartal müssen jedoch Steuervorauszahlungen geleistet werden, die auf Schätzungen des Unternehmens beruhen dürfen. Neu eingeführt wurde, dass diese Schätzungen spätestens nach Abschluss des vierten Quartals 80 % der Steuerlast des Steuerjahres umfassen müssen.



### 9.1.5. Steuerprüfungen

Steuerprüfungen erfordern schlüssige Anhaltspunkte für die Verletzung von Steuergesetzen.

Zu beachten ist, dass die in der schriftlichen Ankündigung der Steuerprüfung festgelegten Prüfungspunkte mit den tatsächlich geprüften übereinstimmen müssen.

## 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 die Steuerverbindlichkeit an den Staat abgeführt. Die Erstattung des Vorsteuerüberhangs ist nur in bestimmten Fällen möglich.<sup>417</sup>

### 9.2.1. 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.

### 9.2.2. Steuersatz

Der Regelsteuersatz beträgt 10 %. Neben nichtsteuerpflichtigen Gütern und Dienstleistungen gelten Steuersätze von 0 % oder 5 %. Exemplarische und nur auszugsweise Auflistung wie folgt:

| Steuersatz                  | Waren und Dienstleistungen   |
|-----------------------------|--|
| <b>Nichtsteuerpflichtig</b> | <ul style="list-style-type: none"> <li>• Transfer von Landnutzungsrechten</li> <li>• Kreditdienstleistungen</li> <li>• Gesundheitsdienstleistungen</li> <li>• Bestimmte Importgüter</li> <li>• ...</li> </ul>  |
| <b>0 %</b>                  | <ul style="list-style-type: none"> <li>• Exportgüter und Export von Dienstleistungen</li> <li>• Internationale Transporte</li> <li>• ...</li> </ul>  |
| <b>5 %</b>                  | <ul style="list-style-type: none"> <li>• Spezielle Maschinen und Anlagen für die landwirtschaftliche Produktion</li> <li>• Medizinische Ausrüstung und Instrumente, präventive und kurative Arzneimittel, pharmazeutische Produkte und Materialien, die als Rohmaterial für präventive und kurative Arzneimittel dienen</li> </ul> |

<sup>417</sup> bspw. nach Abschluss des lokalen Bauvorhabens (Errichtung der Produktionsanlage) oder regelmäßig bei Unternehmen deren Produktion exportiert wird



|             |  |
|-------------|--|
|             | <ul style="list-style-type: none"> <li>• Kulturarbeit, Ausstellungen, Sportliche Aktivitäten, Künstlerische Auftritte, Filmproduktion, Einfuhr, Vertrieb und Vorführung von Filmen</li> <li>• ...</li> </ul> |
| <b>10 %</b> | Alle übrigen Waren und Dienstleistungen, die steuerpflichtig sind und nicht dem 5 %- bzw. 10 %-Satz unterfallen.   |

### 9.3. Einkommensteuer

Das vietnamesische Einkommensteuergesetz findet sowohl auf vietnamesische als auch ausländische natürliche Personen Anwendung.

Einkommensteuerpflichtig sind hiernach:

- Ansässige, die Einkommen außer- und innerhalb von Vietnam erzielen, und
- Nichtansässige, die Einkommen innerhalb von Vietnam generieren.

Als ansässig gelten dabei Personen,

- die für einen Zeitraum von mind. 183 Tagen innerhalb eines Kalenderjahres oder von zwölf aufeinanderfolgenden Monaten seit dem Tag der Ankunft in Vietnam anwesend waren, und/oder
- einen dauerhaften Wohnsitz in Vietnam haben.

#### 9.3.1. Einkommensarten

Die der Einkommensteuer unterliegenden Einkommensarten lassen sich grob in Einkommen aus einem Beschäftigungsverhältnis (unselbständige Tätigkeit (1.)), Einkommen aus selbständiger Tätigkeit (2) sowie weitere steuerpflichtige Sondereinkünfte untergliedern.

##### a. Einkommen aus Beschäftigung

Das steuerpflichtige Arbeitseinkommen umfasst grundsätzlich sämtliche Bezüge und geldwerten Vorteile, die aus dem Arbeitsverhältnis generiert werden (inkl. Löhne/Gehälter, Bonus- und Sonderzahlungen sowie sonstige Neben- und Zusatzleistungen).

Folgende Posten sind jedoch steuerbefreit (Auszug):

- *Umzugskostenpauschale für Ausländer (sofern vertraglich als Fixbetrag vereinbart),*
- Jährliches Hin- und Rückflugticket ins Heimatland für Ausländer (nicht für dessen Angehörige),
- Schulgebühren für Kinder von Ausländern bis zur High-School,
- Mietzahlungen durch Arbeitgeber für Arbeitnehmer/-innen die 15 % des sonstigen steuerpflichtigen Einkommens (exklusive der Mietzahlung) übersteigen,
- Überstundenzuschläge,



- Lunchzuschuss,
- Bestimmte Versicherungsbeitragszahlungen

#### **b. Einkommen aus selbstständiger Tätigkeit**

- Einkommen aus dem Handel und der Produktion von Gütern sowie aus Dienstleistungen, sowie
- sonstige Einkommen aus unabhängiger Geschäftstätigkeit.

#### **c. Einkommensteuerpflichtige Sondereinkünfte**

Hierunter lassen sich beispielsweise Einkünfte aus Kapital, Vermögens- und Grundstücksübertragungen, Lizenzen, Erbschaften sowie Schenkungen (registrierungspflichtiger Vermögenswerte) einordnen.

Folgende Posten sind jedoch steuerbefreit (Auszug):

- Guthabenzinsen bei Kreditinstituten und Lebensversicherungen,
- Bestimmte (Alters-)Rentenzahlungen,
- Einkommen aus Grundstücksübertragungen zwischen nächsten Angehörigen

### **9.3.2. Abzüge**

Die folgenden Posten können steuerlich in Abzug gebracht werden:

- Beiträge zur obligatorischen Kranken-, Sozial- und Arbeitslosenversicherung,
- Freiwillige Beiträge an lokale Rentenversicherungen,
- Persönlicher Freibetrag i.H.v. VND 11 Millionen pro Monat,
- Freibetrag für Unterhaltsberechtigte i.H.v. VND 4,4 Millionen pro Monat pro Berechtigten (Beantragung notwendig)

### **9.3.3. Steuersätze**

Im Folgenden werden auszugsweise einige Steuersätze für verschieden Einkommensarten dargestellt.



Steuertabelle: Ansässiger Steuerschuldner – Einkommen aus Beschäftigung/unselbständiger Tätigkeit

| Steuerpflichtiges Einkommen / Jahr (Millionen VND) | Steuerpflichtiges Einkommen / Monat (Millionen VND) | Steuersatz (in %) |
|--|---|-------------------|
| < 60   | < 5   | 5                 |
| 60 – 120   | 5 – 10  | 10                |
| 120 – 216  | 10 – 18   | 15                |
| 216 – 384  | 18 – 32   | 20                |
| 384 – 624  | 32 – 52   | 25                |
| 624 – 960  | 52 – 80   | 30                |
| > 960  | > 80  | 35                |

Einkünfte aus unselbständiger Tätigkeit im Falle steuerrechtlich nicht in Vietnam ansässiger Personen werden pauschal mit einem Satz von 20 % besteuert. Abzüge können dabei nicht geltend gemacht werden.

Schenkung registrierungspflichtiger Vermögenswerte: 10 %.

#### 9.3.4. Steuererklärung und -zahlung

Für Einkünfte aus unselbständiger Tätigkeit muss die Einkommensteuer monatlich oder quartalsweise erklärt und von dem Rechtsträger, der das steuerpflichtige Einkommen bezahlt, für den Empfänger deklariert und abgeführt werden. Dies muss bei monatlicher Erklärung bis zum 20. Tag des Folgemonats erfolgen oder, im Falle einer quartalsweisen Veranlagung, bis zum 30. Tag des Folgemonats. Zum Ende des Kalenderjahres (Steuerabschluss spätestens 30. April Folgejahr) hat eine Gesamtsteuerveranlagung stattzufinden in der die unterjährig im Rahmen der monatlichen oder quartalsweise bezahlten Steuerschulden mit der neu berechneten Steuerschuld für das Kalenderjahr verrechnet werden. Die Neuberechnung basiert auf einem monatlichen Durchschnittswert und gleicht damit unterjährige Abweichungen bei der Anwendung des progressiven Steuersatzes (bspw. verursacht durch Bonusbezüge, Sonderzahlungen etc.) aus. Steuernachzahlungen sind abzuführen und Steuerguthaben werden im Regelfall vorgetragen. Rückforderungen sind typischer Weise zeitaufwendig und sollten, nach Möglichkeit, vermieden werden.



Steuern auf andere Einkünfte sind immer dann zu erklären und abzuführen, wenn diese bezogen werden.

#### 9.4. 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 (auch im Verhältnis ausländische Mutter- zu vietnamesischer Tochtergesellschaft zu beachten).

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 dieser Quellensteuer.

Bei der Lieferung von Gütern im Zusammenhang mit der Erbringung von Dienstleistungen in Vietnam ist im Rahmen der vertraglichen Vereinbarung sowie der 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 |
|---|---|------------------------|
| <b>Vertrieb, Lieferung von Waren, Materialien, Maschinen und Geräten; oder in Verbindung mit der Erbringung von Dienstleistungen in Vietnam</b> | Keine weitere Umsatzsteuer auf den Warenwert, wenn bereits beim Import umsatzsteuerpflichtig oder Güter umsatzsteuerbefreit | 1 %                    |
| <b>Dienstleistungen</b>   | 5 %   | 5 %                    |
| <b>Dienstleistungen in Verbindung mit der Lieferung von Maschinen und Geräten (wenn keine Trennung im Vertrag erfolgt)</b>                      | 3 %   | 2 %                    |
| <b>Konstruktion und Installation ohne Lieferung von Material, Maschinen oder Anlagen</b>  | 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?

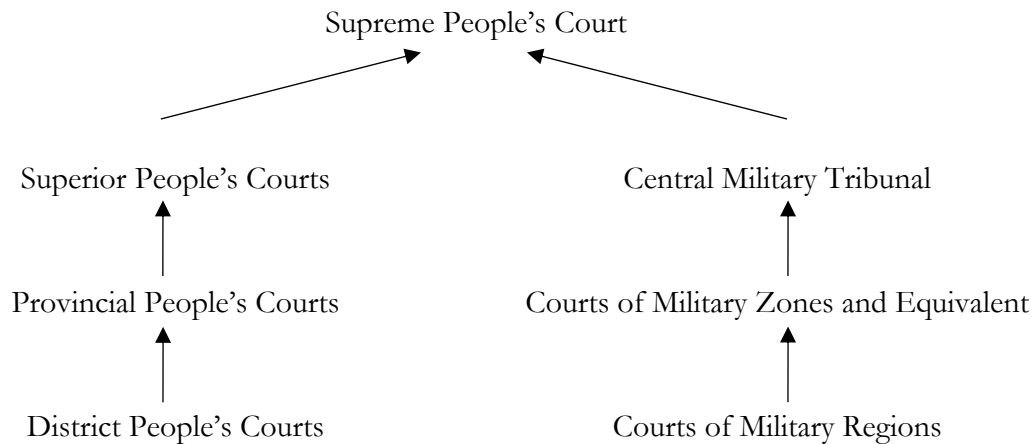
Neben der ordentlichen Gerichtsbarkeit besteht die Möglichkeit, ein Schiedsgericht oder einen Mediator in Anspruch zu nehmen.

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.<sup>418</sup> Ein ausländisches Element 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 Stadt. Neben dem VIAC gibt es eine Reihe von weiteren Schiedsgerichtsinstitutionen, die allerdings nicht immer dauerhaften Bestand haben. Daher sei hier nur das seit längerer Zeit bestehende *Pacific International Arbitration Center* (PIAC) in Ho Chi Minh Stadt genannt.

## 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.

<sup>418</sup> 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>).



## 11. Welche Websites über Vietnam bieten weitere Informationen an?

### 11.1. Botschaften

|                                 |  |                                     |  |
|---------------------------------|--|-------------------------------------|--|
| Deutsche Botschaft Hanoi        | <a href="http://vietnam.diplo.de/vn-de/">vietnam.diplo.de/vn-de/</a> | Schweizerische Botschaft in Vietnam | <a href="http://eda.admin.ch/hanoi">eda.admin.ch/hanoi</a> |
| Österreichische Botschaft Hanoi | <a href="http://bmeia.gv.at/ocb-hanoi/">bmeia.gv.at/ocb-hanoi/</a>   |                                     |  |

### 11.2. Handelskammern/Ländervertretungen

|                                    |  |  |                                      |
|------------------------------------|--|--|--------------------------------------|
| AHK Vietnam                        | <a href="http://vietnam.ahk.de">vietnam.ahk.de</a>                     | Schweizer Industrie- und Handelskammer | <a href="http://sihk.ch">sihk.ch</a> |
| Advantage Austria Ho Chi Minh City | <a href="http://advantageaustria.org/vn/">advantageaustria.org/vn/</a> |  |                                      |

### 11.3. Ministerien

|   |  |
|---|--|
| Ministry of Planning and Investment of the S.R. Vietnam | <a href="http://www.mpi.gov.vn">www.mpi.gov.vn</a> |
|---|--|

### 11.4. Organisationen der Schiedsgerichtsbarkeit

|   |  |   |  |
|---|--|---|--|
| Vietnam International Arbitration Center (VIAC) | <a href="http://www.viac.vn">www.viac.vn</a> | Pacific International Arbitration Center (PIAC) | <a href="http://www.piac.vn">www.piac.vn</a> |
|---|--|---|--|



## 12. Wie kann die ADWA Kanzlei in Vietnam kontaktiert werden?

|                      |  |
|----------------------|--|
| <b>AUTOR</b>         | <p><b>Christian Brendel</b><br/>Rechtsanwalt (Rechtsanwaltskammer Freiburg)</p> <p><b>Tim Holtorf</b><br/>Rechtsanwalt (Rechtsanwaltskammer Hamm)</p>  |
| <b>KANZLEI</b>       | <b>Brendel &amp; Associates Law Co., Ltd.</b>  |
| <b>ANSCHRIFT</b>     | <p>D&amp;D Tower, 10th Floor<br/>458 Nguyen Thi Minh Khai St.<br/>Ward 2, District 3<br/>Ho Chi Minh City, Vietnam</p> <p>Ha Noi – Zweigniederlassung<br/>Pacific Place, 10th Floor, Suite 1006<br/>83B Ly Thuong Kiet St.<br/>Hoan Kiem District<br/>Ha Noi, Vietnam</p> <p>Da Nang – Zweigniederlassung<br/>Indochina Riverside Tower<br/>3rd Floor, Suite E11<br/>74 Bach Dang Street, Hai Chau Dist.<br/>Da Nang City, Vietnam</p> |
| <b>TELEFON BÜRO</b>  | +84 28 3911 2008   |
| <b>TELEFON MOBIL</b> | +84 98 978 4791  |
| <b>EMAIL</b>         | <p><a href="mailto:info@brendel-associates.com">info@brendel-associates.com</a></p> <p><a href="mailto:brendel@adwa-law.com">brendel@adwa-law.com</a></p>  |
| <b>WEBSEITE</b>      | <p><a href="http://www.brendel-associates.com">www.brendel-associates.com</a></p> <p><a href="http://www.adwa-law.com">www.adwa-law.com</a></p>  |



**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](mailto:info@adwa-law.com)  
Website: [www.adwa-law.com](http://www.adwa-law.com)

ISBN 9789811814181



9 789811 814181