ADWA

Allianz Deutscher Wirtschaftsanwälte in Asien

INVESTITIONSFÜHRER ASIEN

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

3. Auflage

Christian A. Brendel
Rainer Burkardt
Lutz Kaiser, LL.M.
Michael Andreas Müller
Dr. Andreas Respondek, LL.M.
Dr. Jörg Schendel
Stefan Schmierer, LL.M.
Anton Schröder
Estelle Seiler
Dr. Harald Sippel, M.B.A.

ADWA INVESTITIONSFÜHRER ASIEN

Christian A. Brendel
Rainer Burkardt
Lutz Kaiser, LL.M.
Michael Andreas Müller
Dr. Andreas Respondek, LL.M.
Dr. Jörg Schendel
Stefan Schmierer, LL.M.
Anton Schröder
Estelle Seiler
Dr. Harald Sippel, M.B.A.
(Autoren)

Stand der Informationen: Juni 2026

3. Auflage 2026

© ADWA Pte Ltd

ISBN 978-981-18-1418-1

ADWA Pte Ltd

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

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
II. HongKong
III. Indien
IV. Japan
V. Republik Korea
VI. Malaysia
VII. Philippinen
VIII. Singapur
IX. Taiwan
X. Thailand
XI. Vietnam

I. Volksrepublik China

Inhaltsverzeichnis – Volksrepublik China

1. Allgemeine Landesübersicht China ... 3
2. Wussten Sie schon, dass? Rechtliche landesspezifische Besonderheiten in der VR China 4
3. Wie ist das Rechtssystem der VR China einzuordnen? ... 4
4. Welchen kulturellen Hintergrund muss ein Investor in der VR China berücksichtigen? ... 5
5. Welche internationalen Rankings sind für die VR China von Bedeutung? ... 7
5.1 Index of Economic Freedom der Heritage Foundation ... 7
5.2 Transparency International (Corruption Perceptions Index) ... 7
5.3 Global Innovation Index ... 7
6. Wie kann ein Markteintritt in VR China erfolgen? Gesellschaftsformen und Geschäftsführungsstruktur in VR China ... 7
6.1 Einführung ... 7
6.2 Möglichkeiten der Marktbearbeitung ... 7
6.3 Gründung mit oder ohne chinesischen Partner? ... 9
6.4 Welche Gesellschaftsformen sind populär bei ausländischen Unternehmen? ... 10
6.5 Die chinesische GmbH ... 11
6.6 Die Organe der Gesellschaft ... 12
7. Gibt es in der VR China Investitionsförderungen? ... 14
7.1 Förderungen von Industrien ... 14
7.2 Lokale Förderungen in Industrieparks ... 16
8. Gibt es Wettbewerbsgesetze in der VR China? ... 17
8.1 Wie werden Wettbewerbsgesetze durchgesetzt? ... 17
8.2 Inwieweit ähnelt das AMG den europäischen Gesetzen? ... 18
8.3 Wie hoch sind die Transaktionsschwellen für Fusionen und Übernahmen? ... 18
8.4 Welche Strafen drohen bei Verstößen gegen das AMG? ... 19
9. Was ist in der VR China im Arbeitsrecht zu beachten? ... 19
9.1 Grundlagen des Arbeitsvertragsrechtes ... 19
9.2 Grundlagen Sozialversicherung und Krankenstand ... 21
9.3 Arbeitsstreik und Gewerkschaften ... 21
10. Wie ist das Steuerrecht in der VR China aufgebaut? ... 22
10.1 Körperschaftsteuer ... 22

10.2 VAT 22
10.3 Verbrauchssteuer 22
11. Gibt es Datenschutzgesetze in der VR China? 22
11.1 Wie ähnlich ist das GSPD der europäischen DSGVO? 24
11.2 Welche Sanktionen gelten bei Verstößen gegen das GSPD? 25
12. Welche Möglichkeiten der Streitbeilegung bestehen in der VR China? 26
12.1 Rechtsdurchsetzung und staatliche Gerichtsbarkeit 26
12.2 Schiedsgerichtsbarkeit 27
12.3 Rechtswahl 29
12.4 UN-Kaufrecht 29
13. Welche Websites über die VR China bieten weitere Informationen an? 29
13.1 Botschaften 29
13.2 Handelskammern/Ländervertretungen 30
13.3 Ministerien 30
13.4 Organisationen der Schiedsgerichtsbarkeit in der VR China 30
14. Wie kann die ADWA Kanzlei in der VR China kontaktiert werden? 31

Volksrepublik China

1. Allgemeine Landesübersicht China

Land	**Volksrepublik China („VR China")**
Lage in Asien	Die VR China ist im östlichen Teil des asiatischen Kontinents gelegen und gehört geographisch zu Ostasien. Mit einer Landfläche von 9.597.985 km^2 ist die VR China das drittgrößte Land der Welt und hat – wie kein Land sonst – 14 Nachbarländer.
Staatsform	In ihrer Verfassung bezeichnet sich die VR China als eine demokratische Diktatur des Volkes, welche von der Arbeiterklasse geführt wird. De facto handelt es sich um einen Einparteienstaat unter der Führung der Kommunistischen Partei Chinas.
Hauptstadt	Peking (Pinyin: Beijing)
Landessprache	Die chinesische Sprache ist ein Überbegriff für zehn Dialektgruppen in China: Mandarin (Hochchinesisch), Jin, Wu, Hui, Xiang, Gan, Hakka, Kantonesisch, Pinghua und Min.
Amtssprache	Mandarin
Währung	Renminbi Yuan (RMB) (ca. EUR 0,13)
Devisenkontrollen	Der Renminbi Yuan ist nicht frei konvertierbar, jedoch sind alle Geldtransfers, die auf legalen Geschäften basieren, mit den entsprechenden Dokumenten als Nachweis durchführbar.
Bruttoinlandsprodukt/ Wachstum	2025: RMB 140 Billionen (ca. USD 20 Billionen / 5 %[1]
Bruttoinlandsprodukt pro Kopf	2025: 13.953 USD[2]
Inflation	Für das Jahr 2025 durchschnittlich im Vergleich zum Vorjahr: 0 %[3]

1 Offizielle Ankündigung des Staatsrats:
https://english.www.gov.cn/archive/statistics/202602/28/content_WS69a2dfc9c6d00ca5f9a09662.html
2 Offizielle Ankündigung der Volksregierung:
http://big5.www.gov.cn/gate/big5/www.gov.cn/zhengce/202602/content_7060104.htm)
3 Offizielle Ankündigung der Volksregierung:
http://big5.www.gov.cn/gate/big5/www.gov.cn/lianbo/202601/content_7054338.htm

Bevölkerung	2025: 1,404 Milliarden[4]
Körperschaftsteuersatz	

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

4 Statistischer Bericht über die nationale wirtschaftliche und soziale Entwicklung der VR China im Jahr 2025: https://tinyurl.com/2srcn553

3. Wie ist das Rechtssystem der VR China einzuordnen?

Das Recht der VR China ist im Bereich des Zivil- und Wirtschaftsrechts kontinentaleuropäisch geprägt und weist Parallelen zum deutschen Recht auf. 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.

Obwohl das Oberste Volksgericht sogenannte justizielle Auslegungen erlässt, die dazu dienen, vage formulierte Gesetze zu konkretisieren oder zu ergänzen und den Gerichten als Richtlinie für die Gesetzesanwendung zu dienen, sind diese Auslegungen generell-abstrakter Natur. Sie erfassen nicht alle Rechtsnormen oder Rechtsfragen vollständig. Daher kommt es in China häufig vor, dass Gerichte in verschiedenen Regionen – oder sogar innerhalb derselben Region – dieselbe Rechtsvorschrift unterschiedlich auslegen oder anwenden.

Darüber hinaus werden abstrakt-generelle Normen oft von Beamten auf lokaler Ebene interpretiert, obwohl diese lediglich für die Umsetzung, nicht jedoch für die Auslegung der Normen zuständig sind. Dies führt in der Praxis zu einer uneinheitlichen Behördenpraxis in China.

Für ausländische Investoren stellt dies ein erhebliches Risiko dar. Denn die uneinheitliche Auslegung und Umsetzung der Gesetze durch lokale Gerichte und Behörden kann zu unvorhersehbaren Ergebnissen und zu Rechtsunsicherheit für ausländische Investoren führen. Daher wird ausländischen Investoren empfohlen, nicht nur die Gesetze und Durchführungsverordnungen auf der nationalen, sondern auch die auf Provinz- und Stadtebene, sowie die Entscheidungspraxis des zuständigen Gerichts und der lokalen Behörden zu beachten.

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 Gini-Koeffizient, das gebräuchlichste Maß für die Einkommensungleichheit, lag in China nach den zuletzt im Jahr 2024 veröffentlichten Daten bei relativ hohen 46,5 Punkten[5] (zum Vergleich lag der Gini-Koeffizient in den D-A-CH-Ländern im Jahr 2024 zwischen 28 und 31 Punkten). Der unterschiedliche Entwicklungsstand und die beträchtlichen Einkommensunterschiede bringen auch unterschiedliche Anforderungen an lokal angebotene Produkte und Dienstleistungen mit sich. Dies vorausgeschickt, ist es 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:

4.1

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 Schriftzeichen) gefolgt vom Vornamen (bestehend aus einem oder zwei Schriftzeichen) 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 mit Ausländern zu erleichtern.

4.2

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 https://s.macrodatas.cn/article/indicator/hg-eae13c28b91aad6c4a5e0-juminrenjunkezhipeishourujinixishu-a404b0

4.3

Eine Vertragsunterzeichnung kann von der chinesischen Partei nicht als endgültiger Abschluss, sondern vielmehr als Grundlage für weitere Verhandlungen verstanden werden. Dieses Verständnis steht im deutlichen Gegensatz zur westlichen Rechts- und Verhandlungskultur, in der einmal vereinbarte Vertragsklauseln in der Regel strikt eingehalten werden. Diese unterschiedliche Auffassung führt häufig zu Missverständnissen auf Seiten der ausländischen Vertragspartei und kann im schlimmsten Fall zu rechtlichen Auseinandersetzungen führen.

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

5.1 Index of Economic Freedom der Heritage Foundation

Nach diesem Index für wirtschaftliche Freiheit (*Economic Freedom Score 2026*) 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"*.

5.2 Transparency International (Corruption Perceptions Index)

Nach dem *Corruption Perceptions Index* von *Transparency International* erreichte die VR China im Jahr 2025 einen Score von 43 von 100 Punkten und belegte damit den Rang 76 von 182.

5.3 Global Innovation Index

Nach dem durch die WIPO veröffentlichten Kennwert lag der *Global Innovation Index* für die VR China im Jahr 2025 bei 56,6 Punkten, was China Platz 10 von 139 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 chinesische Kunden, dass ihre Zulieferer eine eigene Produktion in China haben.

Für die Gründung einer eigenen Produktionsgesellschaft spricht auch die sog. „Made-in-China-Policy", die die Unabhängigkeit Chinas durch Lokalisierung von Wertschöpfungsketten zum Ziel hat und verlangt, dass Produkte, die auf dem chinesischen Markt verkauft werden, einen bestimmten Lokalisierungsgrad erreichen. Ein Beispiel hierfür ist die am 1. Januar 2026 in Kraft getretene Bekanntmachung Nr. 34 [2025] des Büros des Staatsrats der VR China über die Umsetzung von Standards für einheimische Produkte und damit verbundener Regelungen in der öffentlichen Beschaffung.[6]

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

6 Mehr Informationen zu der Bekanntmachung finden Sie hier: https://bktlegal.com/wp-content/uploads/2026/01/20260113_BurkardtPartner_Artikel_Preisreduktion_fuer_Made-in-China_Produkte_D.pdf

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 der VR China über ausländische Investitionen[7] am 1. Januar 2020 ist die Ausgestaltung von Joint Ventures nicht mehr den vorstehend genannten Beschränkungen unterworfen und es gilt nunmehr auch für ausländisch investierte Joint Ventures das allgemeine Gesellschaftsgesetz der VR China[8].

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 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.

7 中华人民共和国外商投资法
8 中华人民共和国公司法

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 Gesetzeslage seit dem 1. Januar 2020 sind 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 Gesellschaftsgesetz 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 Gesellschaftsgesetz 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. Nach dem Gesellschaftsgesetz ist das gezeichnete registrierte Kapital jedoch grundsätzlich innerhalb von fünf Jahren ab Gründung vollständig einzuzahlen. 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 ein Direktor (*Director*)
- Aufsichtsrat (*Board of Supervisors*) oder ein Aufsichtsrat (*Supervisor*)
- Geschäftsführer (*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:

- Bestellung und Abberufung des Direktoriums und des Aufsichtsrates
- Prüfung und Genehmigung des Berichts des Direktoriums und Aufsichtsrates
- 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 langzeitige Strategie. Dabei orientiert sich das

Gesellschaftsgesetz mit seinem Direktorium am amerikanischen Modell. Dieses besteht aus mindestens drei Mitgliedern und wird von der Gesellschafterversammlung bestellt. In „verhältnismäßig kleinen" Gesellschaften oder Gesellschaften mit einer „geringen Anzahl" von Gesellschaftern (was „verhältnismäßig klein" oder was „geringe Anzahl" ist, ist gesetzlich nicht definiert) kann auch ein **Direktor** (*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 Direktoriumsvorsitzende (*Chairman of the Board of Directors*) oder ein anderes Mitglied des Direktoriums, das die Geschäfte der Gesellschaft im Namen der Gesellschaft führt, ist oft gleichzeitig auch der **gesetzliche Vertreter** der Gesellschaft (*Legal Representative*) und wird als gesetzlicher Vertreter im Unternehmensregister eingetragen.

Gesellschaften mit mindestens 300 Beschäftigten müssen einen Arbeitnehmervertreter im Direktorium haben. Dies gilt nicht, wenn sie über einen Aufsichtsrat mit einem Arbeitnehmervertreter verfügen.

Das Direktorium 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.

Die vom Direktorium eingesetzte Geschäftsführung ist lediglich Exekutivorgan des Direktoriums und für das operative Alltagsgeschäft zuständig. Alternativ zum Vorsitzenden des Direktoriums oder einem anderen Direktor kann ein Geschäftsführer, der die Geschäfte der Gesellschaft im Namen der Gesellschaft führt, 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 gegenüber Dritten und Behörden 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 gegenüber Dritten und Behörden 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 „verhältnismäßig kleinen" Gesellschaften oder Gesellschaften mit einer „geringen Anzahl" von Gesellschaftern kann anstatt eines Aufsichtsrats mit drei Mitgliedern auch nur eine Person als Aufsichtsrat bestellt werden. In diesem Fall ist kein Arbeitnehmervertreter im Aufsichtsrat erforderlich. Dies führt dazu, dass Unternehmen mit weniger als 300 Mitarbeitern, welche eine Person als Aufsichtsrat ernennen, weder im Direktorium noch im Aufsichtsrat einen Arbeitnehmervertreter ernennen müssen. Schließlich darf ein Mitglied des Direktoriums oder der Geschäftsführung nicht zeitgleich Mitglied des Aufsichtsrates desselben Unternehmens sein.

Der Aufsichtsrat 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 Direktoren und der Geschäftsführung beispielsweise im Fall einer Pflichtverletzung
- Einberufung einer außerordentlichen Gesellschafterversammlung
- Recht auf Antragstellung an die Gesellschafterversammlung
- Recht auf Teilnahme an Sitzungen des Direktoriums (ohne Stimmrecht)

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

Alternativ zum Aufsichtsrat dürfen Gesellschaften einen „Prüfungsausschuss (Audit Committee)" innerhalb des Direktoriums, der Befugnisse des Aufsichtsrates ausübt, einrichten.

„Verhältnismäßig kleine" Gesellschaften oder Gesellschaften mit einer „geringen Anzahl" von Gesellschaftern dürfen auf den Aufsichtsrat ganz verzichten, wenn alle Gesellschafter dies einstimmig beschließen.

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

In China gilt für ausländische Investitionen das Prinzip der „Inländerbehandlung und Negativliste", was bedeutet, dass ausländische Investoren grundsätzlich die gleichen Marktzugangsbedingungen wie inländische Investoren genießen, und in den meisten Sektoren

investieren dürfen. Dieses Regime wurde 2016 landesweit eingeführt, um den Marktzugang für ausländische Investoren zu erleichtern und eine gerechtere Behandlung zwischen inländischen und ausländischen Unternehmen sicherzustellen.

Grundsätzlich bedarf jede ausländische Investition in der VR China der 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 neuen Werkstoffen), der Verbesserung der Wettbewerbsfähigkeit dienen, Marktbedürfnisse abdecken und umweltfreundlich sind. Ausländische Investoren können hier Zoll- und Steuervorteile, z.B. reduzierte Körperschaftsteuer von 15% statt 25 %, erhalten. Für die Auflistung jener Industrien, die gefördert werden, gibt es einen Katalog, der alle zwei bis drei Jahre dem aktuellen Bedarf angepasst wird. Der zum Datum der Veröffentlichung dieser Publikation neueste Katalog der für ausländische Investitionen geförderten Industrien ist am 1. Februar 2026 in Kraft getreten. [9] Der Katalog beinhaltet auch einen speziellen Katalog für geförderte Industrien in Zentral-, West und Nordostchina und Hainan.

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, Luftverkehr und Bau von Zivilflughäfen
- Telekommunikationsdienstleistungen (außer E-Commerce)

9 Mehr Informationen zu dem Katalog lesen Sie hier: https://bktlegal.com/wp-content/uploads/2026/03/20260304_BurkardtPartner_Artikel_Positivliste_fuer_auslaendische_Investitionen_2025_D.pdf

- Bau und Betrieb von Kernkraftwerken
- Betrieb von allgemeinbildenden Schulen, Institutionen der höheren Bildung sowie vorschulischen Bildungseinrichtungen
- Marktuntersuchungen
- 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

Die zum Datum der Veröffentlichung dieser Publikation neueste Negativliste für ausländische Investitionen ist am 1. November 2024 in Kraft getreten.

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

Weil die Gewinnung von Investoren und neuen Investitionen für die Provinzen und deren Finanzierung essenziel ist, hat sich in der Vergangenheit ein wahrer „Subventionskrieg" zwischen den im starken Wettbewerb stehenden Provinzen herausgebildet. Um neue Investoren gewinnen zu können, gewährten Provinzen, insbesondere ausländischen Investoren, immer höhere Steuervergünstigungen, Anreize und Subventionen. Da diese oftmals rechtsgrundlos erfolgten, soll die am 1. August 2024 in Kraft getretene Verordnung zur Überprüfung des fairen Wettbewerbs[10] („Verordnung") die unter Provinzen und deren Industriezonen weitverbreitete Praxis der Gewährung von rechtsgrundlosen Subventionen und die damit einhergehende Wettbewerbsverzerrung verhindern. Die Verordnung verbietet grundsätzlich die Gewährung aller Formen von Vergünstigungen, Anreizen und Subventionen, einschließlich Steuererstattungen, Mietzuschüssen, Ausstattungszuschüssen, Zuschüssen für Talente, Wohnbeihilfen für leitende Angestellte, usw.

In der Folge kann dies dazu führen, dass ausländisch investierte Unternehmen die rechtsgrundlos vereinbarten Vergünstigungen nicht (mehr) erhalten, finanzielle Engpässe erfahren und kurzfristig zusätzliches Kapital benötigen, um die geplanten Investitionen umsetzen zu können. Ausländischen Investoren wird daher empfohlen, in Verhandlung befindliche aber auch schon abgeschlossene Investitionsverträge auf Rechtmäßigkeit der gewährten Vergünstigungen prüfen zu lassen.[11]

8. Gibt es Wettbewerbsgesetze in der VR China?

Der Wettbewerb wird in der VR China im Wesentlichen durch zwei zentrale Gesetze reguliert: Das Gesetz der VR China gegen den unlauteren Wettbewerb[12] („GUW"), dessen novellierte Fassung am 15. Oktober 2025 in Kraft getreten ist, und das Anti-Monopolgesetz der VR China („AMG")[13], zuletzt geändert mit Wirkung zum 1. August 2022.

Das GUW zielt vor allem auf die Wahrung der Marktgerechtigkeit ab, indem es Verhaltensweisen wie Bestechung im Geschäftsverkehr, Täuschung oder die Verunglimpfung von Wettbewerbern untersagt. Im Gegensatz dazu dient das AMG der Sicherung der Marktfreiheit und Regulierung des Wettbewerbs, indem es Kartellabsprachen, den Missbrauch marktbeherrschender Stellungen und die Zusammenschlusskontrolle reguliert.

10 公平竞争审查条例
11 Mehr Informationen zu der Verordnung finden Sie hier: https://bktlegal.com/wp-content/uploads/2025/02/Unternehmeredition-4-2024_Wegfall-der-Subventionen_BurkardtPartner_Artikel.pdf
12 中华人民共和国反不正当竞争法
13 中华人民共和国反垄断法

8.1 Wie werden Wettbewerbsgesetze durchgesetzt?

Die Durchsetzung der Wettbewerbsgesetze in China obliegt der Staatlichen Verwaltung für Marktregulierung (*State Administration for Market Regulation*, SAMR). Seit der grundlegenden „Drei-in-eins"-Reform im Jahr 2018 sind die zuvor auf drei Behörden (NDRC, MOFCOM, SAIC) verteilten Zuständigkeiten für Preis- und Nichtpreiskartelle sowie Fusionskontrollen in der SAMR gebündelt. Seit November 2021 wurde die Durchsetzung der Wettbewerbsgesetze durch die Errichtung der Nationalen Anti-Monopolbehörde innerhalb der SAMR weiter gestärkt.

Zu den Hauptaufgaben der SAMR und ihrer lokalen Vertretungen auf Provinzebene gehören: (1) Prüfung von Unternehmenszusammenschlüssen (Fusionskontrolle); (2) Untersuchung und Sanktionierung von Kartellverstößen (horizontale und vertikale Kartellabsprachen); (3) Untersuchung und Ahndung des Missbrauchs einer marktbeherrschenden Stellung (Monopolkontrolle); (4) Durchführung von Marktuntersuchungen und Rechtsanalysen; (5) Erlass von Leitlinien und Compliance-Vorgaben.

8.2 Inwieweit ähnelt das AMG den europäischen Gesetzen?

Das AMG und das europäische Wettbewerbsrecht (insbesondere das deutsche Gesetz gegen Wettbewerbsbeschränkungen sowie die Art. 101 und 102 des Vertrages über die Arbeitsweise der Europäischen Union - AEUV) weisen auf den ersten Blick beachtliche strukturelle Ähnlichkeiten auf, da sich das AMG bei seiner Einführung im Jahr 2008 stark an den etablierten europäischen und US-amerikanischen Vorbildern orientiert hat.

Das AMG verbietet sowohl Absprachen zwischen Wettbewerbern (horizontale Kartelle) wie etwa Preisabsprachen, Mengenbegrenzungen, Gebietsaufteilungen, gemeinsame Boykotte oder Beschränkungen von technologischen Entwicklungen, als auch Absprachen zwischen auf unterschiedlichen Ebenen der Produktions- oder Vertriebskette tätigen Unternehmen, wie Einzelhändlern und Lieferanten (vertikale Kartelle), die den Wettbewerb ausschließen oder einschränken könnten. In Anlehnung an internationale Praktiken hat die Novelle des AMG vom Jahr 2022 Ausnahmen vom Verbot von vertikalen Vereinbarungen eingeführt (wie z.B. die Ausnahme aus dem Kartellverbot bei Preisbindung (RPM) und Einführung der „Safe Harbor"-Regel) als auch die Anwendung des Kartellverbots um sogenannte Sternkartelle[14] erweitert.

Nach dem AMG unterliegen Unternehmenszusammenschlüsse – wie Fusionen, der Erwerb von Kontrollrechten durch Anteile oder Vermögenswerte sowie die Gründung von Gemeinschaftsunternehmen – einer Fusionskontrolle. Eine Anmeldepflicht beim chinesischen Kartellamt (SAMR) besteht grundsätzlich, wenn die beteiligten Unternehmen bestimmte Umsatzschwellenwerte überschreiten.

8.3 Wie hoch sind die Transaktionsschwellen für Fusionen und Übernahmen?

Nach den SAMR-Regelungen über die Schwellenwerte für die Meldepflicht[15] vom 22. Januar 2024 müssen Unternehmen bei der SAMR eine Anmeldung für Fusionen einreichen, wenn einer der

14 Sternkartelle sind Absprachen zwischen Marktteilnehmern, die über einen Dritten (Verband, Lieferanten oder Kunden), getroffen werden, der das einheitliche Verhalten unter den Marktteilnehmern koordiniert.
15 国务院关于经营者集中申报标准的规定

folgenden Schwellenwerte erreicht wird:

1) Der globale gemeinsame Umsatz der an dem Zusammenschluss beteiligten Unternehmen überstieg im vorangegangenen Geschäftsjahr RMB 12 Milliarden (rund EUR 1,5 Milliarden) und der in China generierte Umsatz von mindestens zwei der an dem Zusammenschluss beteiligten Unternehmen überstieg im vorangegangenen Geschäftsjahr jeweils RMB 800 Millionen (rund EUR 100 Millionen); oder

2) Der gemeinsame in China generierte Umsatz der an dem Zusammenschluss beteiligten Unternehmen überstieg im vorangegangenen Geschäftsjahr RMB 4 Milliarden (rund EUR 500 Millionen) und der in China generierte Umsatz von mindestens zwei Unternehmen überstieg im vorangegangenen Geschäftsjahr jeweils RMB 800 Millionen.

8.4 Welche Strafen drohen bei Verstößen gegen das AMG?

Zusätzlich zur Beschlagnahmung aller illegalen Gewinne sieht das AMG vor, dass für den Abschluss und die Umsetzung wettbewerbswidriger Vereinbarungen ein Bußgeld von 1 % bis 10 % des Vorjahresumsatzes und, falls im letzten Geschäftsjahr durch ein Unternehmen kein Umsatz erzielt wurde, Bußgelder in Höhe von bis zu RMB 5 Millionen verhängt werden können. Dem gesetzlichen Vertreter und/oder dem „Hauptverantwortlichen“ eines Unternehmens sowie jeder anderen Person, die direkt für den Abschluss einer Kartellvereinbarung verantwortlich ist, drohen Bußgelder von bis zu RMB 1 Million.

Für die Nichtanmeldung eines meldepflichtigen Zusammenschlusses, einer Übernahme, eines Joint Ventures oder einer anderen Transaktion, die den Ausschluss oder die Einschränkung des Wettbewerbs bewirken oder bewirken könnten, können zusätzlich zu den Abhilfemaßnahmen Bußgelder von bis zu 10 % des Vorjahresumsatzes und bei Fusionen, die den Ausschluss oder die Einschränkung des Wettbewerbs nicht bewirken, Bußgelder von bis zu RMB 5 Millionen verhängt werden.

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

9.1 Grundlagen des Arbeitsvertragsrechtes

Die maßgebliche Gesetzesgrundlage, die das Arbeitsrecht der VR China gestaltet, ist das Arbeitsvertragsgesetz[16] 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 eine 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

16 中华人民共和国劳动合同法

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. [17] 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, auf Basis derer 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, 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 2.740 und in Peking RMB 2.540 pro Monat. Im Vergleich dazu beträgt das tatsächliche durchschnittliche Monatsgehalt in Shanghai RMB 12.434 und in Peking RMB 11.937.[18] 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 nicht überschreiten. Arbeitnehmer, die durchgehend zwölf Monate bei einem Arbeitgeber

17 Mehr Informationen zu diesem Thema finden Sie hier: https://bktlegal.com/wp-content/uploads/2025/08/20250821_Verbot_von_Kettenarbeitsvertraegen_Shanghai_BurkardtPartner_Artikel_D2.pdf

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

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.

Es ist zu berücksichtigen, dass ausländische Arbeitnehmer in China chinesischen Arbeitnehmern rechtlich nicht immer gleichgestellt sind. Dies führt in der Praxis zu Streitigkeiten z.B. darüber, ob ausländische Arbeitnehmer einen unbefristeten Arbeitsvertrag abschließen und dadurch den stärkeren Kündigungsschutz genießen. Bei der Prüfung ist u.a. zu beachten, ob der ausländische Arbeitnehmer eine befristete Arbeitserlaubnis oder eine unbefristete Aufenthaltsgenehmigung (sog. „Green Card“) besitzt.

9.2 Grundlagen Sozialversicherung und Krankenstand

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

- Pensionsversicherung
- Krankenversicherung
- Arbeitsunfallversicherung
- Arbeitslosenversicherung
- Mutterschaftsversicherung

Daneben wurde ein sog. 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.

9.3 Arbeitsstreik und Gewerkschaften

as 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.

10. 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.

10.1 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 ermäßigter Steuersatz von 15 %.[19]

10.2 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 bzw. Dienstleistung 13 %, 9 %, 6 % oder 0 %. Der reguläre Satz für kleine Steuerzahler beträgt 3 %. Aufgrund von befristeten Maßnahmen zur Wirtschaftsförderung gilt aktuell (bis 2027) jedoch ein reduzierter Satz von 1 %.

10.3 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

19 Mehr Informationen zu den High-Tech-Unternehmen finden Sie hier: https://bktlegal.com/wp-content/uploads/2024/11/20230906_BKT_Artikel_High-Tech-Unternehmen_D.pdf

zur Umsatzsteuer/Mehrwertsteuer fällig.

11. Gibt es Datenschutzgesetze in der VR China?

Dem Schutz von personenbezogenen Daten wurde in der VR China lange Zeit keine Aufmerksamkeit geschenkt und personenbezogene Daten wurden gesetzlich nur unzureichend geschützt, beispielsweise im Rahmen des Reputationsschutzes nach den „Allgemeinen Grundsätzen des Zivilrechts“ und des Privatrechtsschutzes nach dem „Delikthaftungsrecht der VR China”. Der Schutz personenbezogener und anderer Daten spielt neuerdings auch in China eine immer größere Rolle und die Gesetzeslage wird dementsprechend stetig angepasst.

Nach dem Erlass des Cybersicherheitsgesetzes („CSG”)[20] im Jahr 2017, welches vor allem die Gewährleistung von Netzwerksicherheit und den Schutz personenbezogener und wichtiger Daten im Cyberspace zum Ziel hat, traten im Jahr 2021 die drei folgenden wichtigen Datenschutzvorschriften in Kraft:

- Das Zivilgesetzbuch der VR China („ZGB”)[21], in Kraft seit dem 1. Januar 2021, definiert im 4. Buch zum ersten Mal Persönlichkeitsrechte.

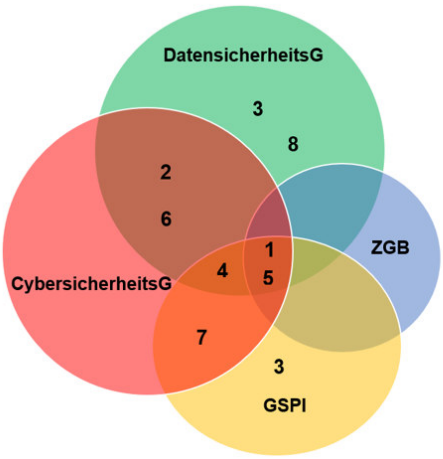
- Das Datensicherheitsgesetz der VR China („DSG”)[22], in Kraft seit dem 1. September 2021, soll die Datensicherheit gewährleisten und Datenverarbeitungsaktivitäten regulieren, die das DSG beispielhaft als Sammlung, Speicherung, Verarbeitung und Übertragung von Daten („Datenverarbeitungsaktivitäten“) definiert, und

- Das Gesetz der VR China zum Schutz personenbezogener Daten („GSPD”)[23] in Kraft seit dem 1. November 2021.

Im Gegensatz zu den D-A-CH-Ländern gibt es in der VR China kein vereinheitlichtes Gesetzeswerk für den Schutz von personenbezogenen Daten. Auch nach dem Inkrafttreten des GSPD sind datenschutzrechtliche Normen in mehreren sich überlappenden Gesetzen enthalten. Das GSPD ist jedoch die wichtigste und umfassendste Vorschrift für den Schutz von personenbezogenen Daten in China. Zusammen mit dem CSG, DSG und dem 4. Buch des ZGB bildet das GSPD ein umfassendes Regelungswerk zum Schutz von Daten in China. Darüber hinaus wurden in der VR China eine Reihe von Durchführungsverordnungen zur Umsetzung der vorstehend genannten Gesetze erlassen.

Die nachstehende Grafik veranschaulicht die Interaktion der vier vorstehend genannten Gesetze:

20 中华人民共和国网络安全法
21 中华人民共和国民法典
22 中华人民共和国数据安全法
23 中华人民共和国个人信息保护法



1. Personenbezogene Daten
2. Daten im Cyberspace
3. Extraterritoriale Wirkung
4. Datenlokalisierung
5. Sicherheitspflichten
6. Zusätzliche Pflichten bei ,,wichtigen Daten"
7. Zusätzliche Pflichten für CIIO
8. Zusätzliche Geschäftslizenz für datenverarbeitung-relevante Dienstleistungen

11.1 Wie ähnlich ist das GSPD der europäischen DSGVO?

Das chinesische GSPD und die europäische Datenschutz-Grundverordnung (DSGVO) weisen in vielerlei Hinsicht sowohl wesentliche Ähnlichkeiten als auch grundlegende Unterschiede auf.[24]

Das GSPD zielt darauf ab, die Daten und Rechte natürlicher Personen zu schützen. Im Gegensatz zur DSGVO verfolgt das GSPD aber auch ein darüber hinausgehendes Ziel, nämlich den Schutz der nationalen Sicherheit und des öffentlichen Interesses, was bei der Auslegung und Umsetzung des Gesetzes zu beachten ist.

Das GSPD gilt grundsätzlich für alle Datenverarbeiter (Individuen und Organisationen, einschließlich der ausländisch investierten Unternehmen) in der VR China. Ähnlich wie die DSGVO entfaltet das GSPD auch grenzüberschreitende Wirkung. So können dem GSPD auch Unternehmen außerhalb Chinas unterliegen, die persönliche Daten von natürlichen Personen innerhalb Chinas mit dem Ziel verarbeiten, diesen natürlichen Personen innerhalb Chinas Waren oder Dienstleistungen anzubieten oder das Verhalten dieser natürlichen Personen innerhalb Chinas zu analysieren oder zu bewerten.

Datenverarbeiter müssen sicherstellen und nachweisen können, dass deren Datenverarbeitung im Einklang mit den Datenschutzprinzipien steht und aufgrund einer der im GSPD genannten Rechtsgrundlagen erfolgt. Im Unterschied zu der DSGVO sieht das GSPD kein „berechtigtes Interesse" als Rechtsgrundlage für die Verarbeitung personenbezogener Daten vor. Die Einwilligung des Betroffenen dient nach dem GSPD grundsätzlich als Rechtsgrundlage, wobei eine separate Einwilligung in folgenden Situationen erforderlich ist:

- Bereitstellung von personenbezogenen Daten an Dritte
- Veröffentlichung von personenbezogenen Daten

24 Mehr Informationen sowie die übersichtliche Darstellung der wichtigsten Unterschiede zwischen der DGVO und dem GSPD finden Sie unter dem folgenden Link: https://bktlegal.com/wp-content/uploads/2024/05/20211210_BKT_DSB_12_2021_Beitrag_Burkardt_Recha.pdf

- Verarbeitung von sensiblen personenbezogenen Daten
- Grenzüberschreitende Bereitstellung von personenbezogenen Daten

Weitere wichtige Unterschiede zwischen dem GSPD und der DSGVO gelten bei den Voraussetzungen für die grenzüberschreitende Bereitstellung von personenbezogenen Daten. Entsprechend dem Prinzip der Datenlokalisierung sind Daten grundsätzlich innerhalb Chinas zu speichern. Personenbezogene Daten dürfen nur bei kumulativer Erfüllung der folgenden Bedingungen im Ausland bereitgestellt werden:

- Erfüllung der Informationspflicht gegenüber dem Betroffenen (Art. 39 GSPD);
- Erhalt einer separaten Einwilligung des Betroffenen (Art. 39 GSPD);
- Ergreifen von notwendigen Maßnahmen, um zu gewährleisten, dass die Datenverarbeitung durch die Empfänger im Ausland den im GSPD festgelegten Datenschutzstandards entspricht (Art. 38 Abs. 3 GSPD);
- Durchführung einer Datenschutzfolgenabschätzung (Art. 55 GSPD).

Darüber hinaus muss grundsätzlich eine der folgenden Bedingungen erfüllt werden (Art. 38 Abs. 1 GSPD):

Bestehen der von der CAC organisierten Sicherheitsbewertung;

- Erhalt einer Zertifizierung zum Schutz von personenbezogenen Daten; oder
- Abschluss des von der CAC formulierten Standardvertrags mit dem Empfänger im Ausland.

Im Gegensatz zur DSGVO enthält das GSPD keine unmittelbar vergleichbaren Ausnahmen für die Bereitstellung von personenbezogenen Daten ins Ausland. Keine der in Art. 38 GSPD geregelten Bedingungen darf durch die Einwilligung der betroffenen Person ersetzt werden.

Obwohl das GSPD in vielerlei Hinsicht der DSGVO ähnelt, reicht es für ein gesetzmäßiges Handeln nicht aus, die für die Einhaltung der DSGVO in einem deutschen Unternehmen getroffenen Maßnahmen einfach auf die chinesische Tochtergesellschaft zu übertragen. Es ist vielmehr erforderlich, dass Unternehmen, die Geschäfte in oder mit China betreiben, ihre Datenschutzmaßnahmen anpassen, um den Datenschutzanforderungen des GSPD nachzukommen.

11.2 Welche Sanktionen gelten bei Verstößen gegen das GSPD?

Rechtswidrige Datenverarbeitung oder rechtsmissbräuchlicher Umgang mit Daten kann schwerwiegende Folgen für das Unternehmen und dessen Geschäftsführung haben. Die Einhaltung der Datenschutzvorschriften wird durch die chinesischen Behörden streng überwacht und Rechtsverstöße zunehmend geahndet. Bei einem Datenschutzverstoß drohen, neben

Bußgeldern von bis zu RMB 50 Millionen (ca. EUR 6,8 Millionen) bzw. 5 % des Vorjahresumsatzes und Verwaltungsmaßnahmen einschließlich der Beschlagnahme der rechtswidrig erlangten Einnahmen oder des Verbots der Geschäftstätigkeit, auch zivil- und strafrechtliche Haftung der handelnden und verantwortlichen Personen.

Die für die Datenverarbeitung verantwortlichen Personen können zusätzlich mit einem Bußgeld von bis zu RMB 1 Million (ca. EUR 136,000.-) belegt werden.

Darüber hinaus gilt, dass Personen, welche personenbezogene Daten widerrechtlich verkaufen oder weitergeben, nach dem Strafgesetz der VR China[25] mit einer Geldstrafe und einer Freiheitsstrafe von bis zu sieben Jahren bestraft werden können. Neben der strafrechtlichen Verantwortlichkeit der handelnden Personen kann auch gegen das Unternehmen ein Strafgeld verhängt werden.

Die Praxis zeigt, dass bei behördlichen Untersuchungen aus Anlass eines möglichen Datenverstoßes der Nachweis eines guten Datenschutzmanagementsystems und effektiver Datenschutzmaßnahmen zu milderen Sanktionen oder sogar zum Verzicht der Ahndung durch die Datenschutzbehörden beitragen können.

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

n 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. 12.1.) oder mittels eines Schiedsgerichts (siehe unten Kap. 12.2.), wenn ein solches vereinbart wurde, gesucht werden.

Es empfiehlt sich, bereits beim Vertragsabschluss zu prüfen, ob die vertragliche Vereinbarung eines Gerichtsstandes im Ausland oder eines Schiedsgerichts möglich und sinnvoll ist. Die Vollstreckung von Gerichtsurteilen aus den D-A-CH-Ländern in China ist zum Zeitpunkt der Veröffentlichung dieser Publikation - aufgrund fehlender Vollstreckungsabkommen und mangelnder Reziprozität - grundsätzlich nicht möglich. Die vertragliche Vereinbarung eines Gerichtsstandes außerhalb Chinas macht daher nur dann Sinn, wenn der chinesische Vertragspartner Vermögen im Ausland hat, auf das in einem Vollstreckungsverfahren Zugriff genommen werden kann.

25 中华人民共和国刑法

12.1 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. Dies hatte zur Folge, dass vor allem älteren Richtern zumeist eine fundierte juristische Ausbildung fehlte, sie aber aufgrund praktischer Notwendigkeiten und ihrer Parteimitgliedschaft dennoch als Richter berufen wurden. Auch noch nach der Jahrtausendwende gab es Richter, die keine formale juristische Ausbildung hatten. Seit der Novellierung des chinesischen Gerichtsverfassungsgesetzes im Jahr 2001 gehören ein Universitätsabschluss und das Bestehen der nationalen Richterprüfung zu den Qualifikationsvoraussetzungen für Richter in China. Dennoch haben erst seit 2004 mehr als die Hälfte der chinesischen Richter einen Universitätsabschluss. In den Wirtschaftszentren hat sich die Juristenausbildung in den letzten Jahren jedoch stark verbessert und rechtliche Argumentationen und Analysen werden verlässlicher.

Gemäß der chinesischen Verfassung ist die Gerichtsbarkeit unabhängig, doch gleichzeitig betont die Verfassung das Prinzip der Führungsrolle der Kommunistischen Partei Chinas. 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.

Im Falle der Vereinbarung von staatlicher Gerichtsbarkeit ist zu berücksichtigen, dass Verfahren vor ordentlichen Gerichten in chinesischer Sprache geführt werden müssen. Dokumente, die zumindest nicht auch in chinesischer Sprache abgefasst sind, müssen ins Chinesische übersetzt werden. Öffentliche Urkunden aus dem Ausland müssen seit dem Inkrafttreten des Haager Abkommens in der Volksrepublik China am 7. November 2023 mit einer Apostille versehen werden. Auch wenn die Gerichtskosten relativ gering sind (siehe nachstehende Tabelle), können Gerichtsverfahren durch diese Nebenkosten kostenintensiv sein und im Falle eines Auslandsbezuges lange dauern.

GERICHTSKOSTEN IN VERMÖGENSSACHEN[26]	
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

26 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.

Bei einem Rechtsstreit in Handelsangelegenheiten haben chinesische Gerichte die Möglichkeit, ein Ausreiseverbot gegen die involvierten ausländischen Staatsbürger zu verhängen! Rechtsanwaltskosten der obsiegenden Partei sind in der Regel nur bei ausdrücklicher vertraglicher Vereinbarung durch die unterliegende Partei zu übernehmen.

12.2 Schiedsgerichtsbarkeit

Ein Verfahren vor einem Schiedsgericht ist immer dann eine überlegenswerte Alternative zu einem Verfahren vor einem ordentlichen Gericht, wenn es sich um nicht-rechtliche Streitigkeiten handelt, die ggf. technische Expertise erfordern, staatliche Unternehmen oder hohe Streitsummen involviert sind. Um ein Schiedsgerichtsverfahren durchführen zu können, muss die Anrufung eines Schiedsgerichts in Form einer Schiedsgerichtsklausel eindeutig in dem der Streitigkeit zugrundliegenden Vertrag vereinbart werden. Existiert eine solche Vereinbarung nicht oder können sich die Parteien, nachdem es zu einem Streit gekommen ist, auf keine Schiedsgerichtsklausel einigen, so kann keine Partei der anderen Partei ein Schiedsverfahren aufzwingen. Insbesondere bei der Frage, ob eine Schiedsgerichtsbarkeit eindeutig vereinbart wurde, sind chinesische Gerichte besonders streng. Verträge sollten deswegen keinen Zweifel über die Vereinbarung einer Schiedsgerichtsbarkeit oder der vereinbarten Schiedskommission bzw. Institution aufkommen lassen. Die meisten Schiedskommissionen stellen Musterklauseln 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 einen „Auslandsbezug“ aufweist.[27]

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

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

27 Rainer Burkardt ist auch als Schiedsrichter bei der *Shanghai International Economic and Trade Arbitration Commission (SHIAC),* Mediator beim *Shanghai Eastern International Commercial Mediation Centre (SICMC),* sowie als Parteienvertreter in internationalen Schiedsverfahren aktiv. Nähere Ausführungen zu den Besonderheiten von Schiedsverfahren in der VR China finden sich in ADWAs „Asia Arbitration Guide“, 8. Auflage 2023, erhältlich beim De Gruyter Brill Verlag: https://www.degruyterbrill.com/de/document/doi/10.1515/9783111067261/html?srsltid=AfmBOorAYWYYejs7bafoVQazZihtc7QCXuhGsK9ZDISM2QGFgu3Y2lhY.

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.

12.3 Rechtswahl

Bei zivilrechtlichen Rechtsbeziehungen mit Auslandsbezug, z.B. wenn ein Vertragspartner Ausländer ist, besteht gemäß dem chinesischem Recht prinzipiell freie Wahl des anzuwendenden Rechts. Sollten die Parteien im Vertrag kein anwendbares Recht vereinbaren, führt dies regelmäßig zu Unsicherheit für die Parteien – beispielsweise bei Fragen der Gewährleistung. Das anwendbare Recht muss dann im Streitfall auf der Grundlage von Kollisionsnormen bestimmt werden, was mit zusätzlichem Zeit- und Kostenaufwand verbunden ist.

12.4 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, denn viele chinesische Gerichte sind mit dem UN-Kaufrecht nicht vertraut und wenden es daher oft nicht oder nicht einheitlich an.

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

13.1 Botschaften

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

13.2 Handelskammern/Ländervertretungen

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

13.3 Ministerien

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

13.4 Organisationen der Schiedsgerichtsbarkeit in der VR China

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

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

AUTOR	**RAINER BURKARDT** Rechtsanwalt (Rechtsanwaltskammer Frankfurt/Main) ausländischer Anwalt VR China
KANZLEI	**Burkardt & Partner Rechtsanwälte**
ANSCHRIFT	Suite 1706, 17th Floor Corporate Avenue, No. 150 Hubin Road, Huangpu Shanghai 200021, PR China
TELEFON (Mobil)	+86 186 1687 7153
TELEFON (Kanzlei)	+86 21 6321 0088 (Tel)
E-MAIL	info@bktlegal.com burkardt@adwa-law.com
WEBSEITEN	www.BKTlegal.com www.adwa-law.com

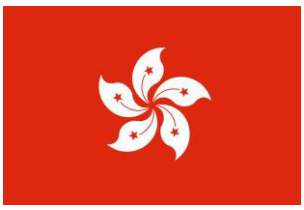
II. Hongkong

Inhaltsverzeichnis – Hongkong

1. Allgemeine Landesübersicht Hongkong 3
2. Wussten Sie schon, dass? Rechtliche landesspezifische Besonderheiten in Hongkong 5
3. Wie ist das Rechtssystem von Hongkong einzuordnen? 6
4. Welchen kulturellen Hintergrund muss ein Investor in Hongkong berücksichtigen? 7
5. Welche internationalen Rankings sind für Hongkong von Bedeutung? 7
6. Wie kann ein Markteintritt in Hongkong erfolgen? Gesellschaftsformen und Struktur der Geschäftsleitung in Hongkong 9
6.1. Welche Gesellschaftsformen gibt es in Hongkong und welche Gesellschaftsformen sind populär bei ausländischen Unternehmen? 9
6.2. Markteinstieg für ausländische Unternehmen 9
6.3. Die Organe einer Private Limited Company 11
7. Gibt es in Hongkong Investitionsförderungen? 15
8. Wettbewerbsrecht 16
8.1 Übersicht 16
8.2 Verbotenes Verhalten 16
8.3 Mergers and Acquisitions in Hongkong 18
9. Was ist in Hongkong im Arbeitsrecht zu beachten? 19
9.1 Einführung 19
9.2 Rechtliche Grundlagen 19
9.3. Zustandekommen des Arbeitsvertrags 20
9.4 Arbeitszeiten 20
9.5 Urlaub 20
9.6 Krankheit 21
9.7. Beendigung von Arbeitsverträgen 21
9.8 Zusammenfassung 24
10. Wie ist das Steuerrecht in Hongkong aufgebaut? 24
10.1. Einführung 24
10.2. Körperschaftsteuer 24
10.3. Onshore- Offshore Besteuerung 24
10.4. Weitere Steuern 27
10.5 Einkommenssteuer 28
11. Datenschutzvorschriften 29

11.1. Die Data Protection Principles (DDP) 30
11.2. Durchsetzung 30
12. Welche Möglichkeiten der Streitbeilegung bestehen in Hongkong? 31
12.1. Allgemeine Gerichte 31
12.2. Anwälte und Gerichtsverfahren 32
12.3. Arbitration 32
13. Welche Websites über Hongkong bieten weitere Informationen an? 33
13.1. Generalkonsulate 33
13.2. Handelskammern/Ländervertretungen 34
13.3. Ministerien und Behörden 34
13.4. Organisationen der Schiedsgerichtsbarkeit 35
14. Wie kann die ADWA-Kanzlei in Hongkong kontaktiert werden? 36

Hongkong



1. Allgemeine Landesübersicht Hongkong

Land (Sonderverwaltungszone der Volksrepublik China)	Hongkong
Lage in Asien	Auf einer Größe von ca. 1.100 Quadratkilometern, was etwa der Größe des Saarlandes entspricht, liegt Hongkong an der Südküste der VR China.
Staatsform	Formal ist Hongkong ein Teil Chinas, allerdings in Form einer Sonderverwaltungszone, die sich selbst verwaltet. Regierungschef ist seit dem 1. Juli 2022 John Lee Ka-chiu. Die Legislative liegt beim Legislative Council, das zwar zu Teilen von der Bevölkerung gewählt werden kann, dessen Wahlmechanismus allerdings so angelegt ist, dass die pekingtreuen Kommunisten die Oberhand behalten.
Landessprache	Chinesisch (Kantonesisch oder Hochchinesisch) und Englisch
Amtssprache	Chinesisch (Kantonesisch) und Englisch
Währung	Hongkong Dollar (HKD) (EUR 0,11)
Devisenkontrollen	Keine
Bruttoinlandsprodukt / Wachstum	2025: USD 428,2 Mrd. (EUR 371,93) / 3,5% Wachstum[1]
Bruttoinlandsprodukt pro Kopf	2025: USD 54.000 (EUR 46.500)
Inflation	2025: 1,8%[2]
Bevölkerung	7,5 Millionen[3]
Körperschaftsteuersatz	8,25%/ 16,5%

1 https://tradingeconomics.com/hong-kong/gdp
2 https://www.info.gov.hk/gia/general/202601/22/P2026012200447.htm
3 https://www.info.gov.hk/gia/general/202502/18/P2025021800248.htm

Lokale Besonderheiten	Anders als zum Beispiel in Deutschland, drohen selbst bei Drogenbesitz geringer Mengen hohe Geld- und Gefängnisstrafen. Seit dem 1. Februar 2023 ist außerdem Cannabidiol (CBD) in Hongkong 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.[4]
Reisewarnungen und -hinweise	**Deutschland** „Hongkong verfügt über eine umfassende Gesetzgebung zur nationalen Sicherheit. Diese deckt ein breites Spektrum an Sachverhalten ab und sieht für nicht klar definierte Tatbestände der Sezession, Subversion, des Terrorismus sowie der Zusammenarbeit mit ausländischen Staaten Strafandrohungen bis zu lebenslanger Haft vor. Auch Handlungen und Äußerungen, die außerhalb Hongkongs getätigt werden, stehen unter Strafe. Dies gilt unabhängig von der Staatsangehörigkeit der Betroffenen. Es kann nicht gänzlich ausgeschlossen werden, dass deutsche Staatsangehörige in Hongkong von Maßnahmen aufgrund dieser Gesetze betroffen werden; es gibt aber bislang keinen solchen Fall.[5]“ **Österreich** „Personen, die sich in irgendeiner Weise an irgendeinem Ort der Welt öffentlich kritisch zu politischen Vorgängen in Hongkong oder China geäußert haben, sollten sich bei einer beabsichtigten Einreise nach Hongkong bewusst sein, dass eine Verweigerung der Einreise oder auch eine Verhaftung und strafrechtliche Anklage nicht auszuschließen sind. Auf jeden Fall wird davor gewarnt, innerhalb Hongkongs öffentlich Äußerungen abzugeben oder an Versammlungen oder Aktivitäten teilzunehmen bzw. auch nur in solche unbeabsichtigt zu geraten, die als die Regierung schädigend bzw. die nationale Sicherheit gefährdend ausgelegt werden können.[6]“

4 https://www.police.gov.hk/ppp_en/04_crime_matters/drug/law_pen.html
5 https://www.auswaertiges-amt.de/de/service/laender/hongkong-node/hongkongsicherheit-200854
6 https://www.bmeia.gv.at/reise-services/reiseinformation/land/hongkong

Hongkong ist trotz der politischen und regulatorischen Veränderungen der vergangenen Jahre weiterhin ein bedeutender Wirtschafts- und Finanzstandort in Asien. Die Sonderverwaltungsregion verbindet einen stark internationalisierten Dienstleistungssektor mit einer hohen Kapitalmarkttiefe, einer traditionell unternehmensfreundlichen Regulierung und einer engen wirtschaftlichen Verflechtung mit Mainland China. Für Investoren ist Hongkong deshalb weder bloß ein China-Anhang noch ein vollständig autonomer Standort, sondern ein eigener Markt mit besonderem Profil.

Formal ist Hongkong ein Teil Chinas, allerdings in Form einer Sonderverwaltungszone, die sich selbst verwaltet. Chief Executive ist seit dem 1. Juli 2022 John Lee Ka-chiu. Die Legislative liegt beim Legislative Council. 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 (Kantonesisch) und Englisch gleichberechtigt.

Für Investoren ist diese Einordnung nicht nur politisch, sondern vor allem praktisch relevant. Sie erklärt, warum Hongkong in zentralen Bereichen weiterhin eigene Regeln anwendet, zugleich aber in Fragen mit China-Bezug nicht wie ein vollständig souveräner Staat behandelt werden kann. Genau aus dieser Zwischenstellung ergeben sich viele seiner wirtschaftlichen Chancen, aber auch einige seiner rechtlichen Besonderheiten.

Hongkong ist flächenmäßig klein, wirtschaftlich aber außerordentlich verdichtet. Die Bevölkerung lag Mitte 2025 bei rund 7,5 Millionen. Das nominale Bruttoinlandsprodukt belief sich 2025 auf rund 428,2 Milliarden USD. Das reale Wachstum betrug im Gesamtjahr 2025 3,5%. Damit setzte sich die wirtschaftliche Erholung fort, nachdem die Jahre seit 2019 durch politische Spannungen, pandemiebedingte Einschränkungen und eine schwächere regionale Nachfrage belastet gewesen waren.

Tabelle 1.1: Zentrale Wirtschaftskennzahlen Hongkongs (2022-2025)

Indikator	2022	2023	2024	2025
BIP (nominal, Mrd. USD)	~360	~381	~406	~428
BIP-Wachstum (real, %)	-3,5%	3,3%	2,6%	3,5%
BIP pro Kopf (USD)	~49.800	~51.600	~54.244	~54.000
Inflation (%)	1,9%	2,1%	1,1%	1,8%
Bevölkerung (Mio.)	7,35	7,50	7,50	7,50
Arbeitslosenquote (%)	4,3%	3,0%	3,1%	3,8%
KSt-Satz (Two-Tier)	8,25/16,5%	8,25/16,5%	8,25/16,5%	8,25/16,5%

Der Standort bleibt vor allem für kapitalmarktnahe, handelsbezogene und regionale Managementfunktionen attraktiv. Das gilt trotz der sichtbaren Reputationsschäden, die Hongkong seit 2019 international erlitten hat.

Währung ist der Hongkong Dollar. Devisenkontrollen bestehen nicht. Das ist einer der wichtigsten praktischen Standortvorteile, weil Kapitalzuflüsse, Gewinnausschüttungen und gruppeninterne Finanzierungen im Grundsatz ohne die in vielen anderen asiatischen Jurisdiktionen typischen Devisenbeschränkungen abgewickelt werden können. Für international strukturierte Gruppen bleibt Hongkong deshalb ein effizienter Finanzierungs- und Holdingstandort.

Die positive Entwicklung wurde in Hongkong im Jahr 2025 vor allem durch neue Börsenlistings getrieben; insgesamt gab es im Jahr 2025 in Hongkong 106 Listings mit einem Gesamtvolumen von ca. 36 Milliarden USD (ca. 31 Milliarden EUR). Damit lag Hongkong mit Abstand an der Weltspitze, gefolgt von Nasdaq mit einem IPO-Volumen von ca. 27 Milliarden USD. Direkte Folge von diesem IPO-Boom in Hongkong ist, dass sich die Regierungseinnahmen im Jahr 2025 stark erhöht haben und die Hongkonger Regierung für das Finanzjahr 2025/2026 nach drei negativen Jahren wieder mit einem Überschuss von ca. 2,9 Milliarden HKD rechnet (ca. 300 Mio. EUR). Anzumerken ist aber, dass der Überschuss nur durch Sonderfaktoren (Rückführung von Fondsmitteln, Anleiheemissionen, höhere Stempelsteuern durch Börsenboom) zustande kam – der operative Haushalt allein zeigt aber tatsächlich einen Überschuss von HKD 51,3 Mrd.

Es bestätigt sich damit erneut die in der Vergangenheit bereits zu beobachtende Tendenz, dass sich Hongkong schneller erholt als von vielen erwartet.

2. Wussten Sie schon, dass? Rechtliche landesspezifisch Besonderheiten in Hongkong

Für Investoren ist entscheidend, dass Hongkong trotz Zugehörigkeit zur VR China in zentralen Bereichen ein eigenes Rechts- und Verwaltungssystem behält. Diese Sonderstellung wirkt sich nicht nur auf die Währung und die Grenzformalitäten aus, sondern vor allem auf Vertragsgestaltung, Rechtsdurchsetzung und die praktische Organisation grenzüberschreitender Geschäfte.

Gerade im Verhältnis zu Mainland China zeigt sich diese Eigenständigkeit besonders deutlich. Zwischen Hongkong und Mainland China bestehen zwar enge wirtschaftliche Verflechtungen, rechtlich handelt es sich jedoch nicht um einen einheitlichen Binnenraum. Für Unternehmen ist deshalb stets zu prüfen, welche Regeln in Hongkong, welche in Mainland China und welche nur im Verhältnis beider Systeme zueinander gelten.

Weil Hongkong staatsrechtlich kein eigenständiger Staat ist, greifen klassische völkerrechtliche Instrumente nicht in jeder Konstellation unmittelbar. An ihre Stelle treten in wichtigen Bereichen gesonderte Arrangements zwischen Hongkong und Mainland China, die funktional ähnliche Wirkungen entfalten. Für Investoren ist das vor allem bei Vollstreckung, Steuerfragen und grenzüberschreitender Geschäftstätigkeit relevant.

Hongkong hat darüber hinaus ein eigenständiges Rechtssystem, welches sich grundlegend von Mainland China unterscheidet. Zwar lehnt sich das chinesische Rechtssystem (inklusive Gesetze und Gerichtsaufbau) eher an das kontinentaleuropäische System an, jedoch gilt in Hongkong, aufgrund der Stellung einer früheren britischen Kolonie, das *Common Law* System. Da Hongkong aber nichtsdestotrotz ein Teil von China ist, führt dies teilweise zu der Situation, dass internationale Abkommen zwischen Hongkong und China keine Wirkung entfalten, da diese nur zwischen unterschiedlichen Staaten anzuwenden sind. Hier hat man sich des Kunstgriffs gesonderter Arrangements zwischen Hongkong und China, die diese Wirkungen funktional nachbilden. Damit wird dieselbe Wirkung auch zwischen Hongkong und China sichergestellt.

Damit unterscheidet sich das Hongkonger 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 Hongkong kann entsprechend für europäische Unternehmen ungewohnt sein. Für europäische Unternehmen folgt daraus, dass Hongkong rechtlich nicht wie ein bloßer China-Standort, aber ebenso wenig wie ein vollständig von China losgelöster Markt behandelt werden kann. Es bedeutet vor allem einen erhöhten Abstimmungsbedarf bei Vertragsgestaltung, Gerichtsstand und Rechtswahl.

3. Wie ist das Rechtssystem von Hongkong einzuordnen?

Hongkong ist weiterhin ein Common-Law-Standort. Für Investoren bedeutet das vor allem, dass gerichtliche Präzedenzentscheidungen, Vertragsauslegung und richterrechtlich geprägte Grundsätze in der Praxis ein deutlich größeres Gewicht haben als in kontinentaleuropäischen Rechtsordnungen.

Das Hongkonger Recht ist heute eine Mischordnung aus Common Law und zunehmend ausgebautem Statutory Law. Große Teile des Wirtschafts- und Vertragsrechts sind jedoch weiterhin stark von der Rechtsprechung geprägt. Für die Beratungspraxis bedeutet das, dass Gesetzeslektüre allein häufig nicht genügt.

Der Gerichtsaufbau entspricht dem Aufbau in vielen anderen Ländern mit einem mehrstufigen Gerichtssystem. Der *Court of Final Appeal* steht an der Spitze der Gerichtsbarkeit. Seine Besetzung mit lokalen Richtern und zeitweise berufenen Richtern aus anderen *Common-Law-Jurisdiktionen* unterstreicht den Anspruch Hongkongs, an der internationalen Common-Law-Tradition festzuhalten.

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

Für Investoren ist Hongkong damit weiterhin ein rechtlich vertrauterer Standort als viele andere asiatische Jurisdiktionen – allerdings nur, wenn die Common Law typische Arbeitsweise konsequent mitgedacht wird.

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

Hongkong ist geschäftlich stark international geprägt, bleibt im Verhandlungsstil und in der Beziehungspflege aber in vieler Hinsicht chinesisch beeinflusst. Erfolgreiche Verhandlungen setzen deshalb voraus, dass internationale Geschäftsroutine mit lokalem Taktgefühl verbunden wird. Unterschiede im Verhandlungsstil, bei Hierarchien und bei der Bedeutung persönlicher Beziehungen sollten nicht als Störfaktor verstanden werden, sondern als Teil des geschäftlichen Umfelds. Wer diese Unterschiede früh erkennt, verhandelt realistischer und reduziert Reibungsverluste.

Bei grenzüberschreitenden Verhandlungen empfiehlt es sich, Berater einzubinden, die sowohl mit westlichen als auch mit chinesisch geprägten Geschäftskulturen vertraut sind und zugleich die Interessen des Mandanten eindeutig vertreten. Entscheidend ist weniger die Herkunft der Berater als ihre Unabhängigkeit, ihre Kommunikationsfähigkeit und ihr praktisches Verständnis beider Seiten.

Langfristig erfolgreiche Geschäftsbeziehungen in Hongkong beruhen deshalb nicht nur auf juristisch sauberen Verträgen, sondern ebenso auf kultureller Sensibilität, klarer Kommunikation und belastbaren persönlichen Kontakten.

5. Welche internationalen Rankings sind für Hongkong von Bedeutung?

Hongkong 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 Hongkong über Jahrzehnte vordere Plätze und tauschte diese regelmäßig mit dem Dauerrivalen Singapur.

Internationale Rankings ersetzen selbstverständlich keine rechtliche oder wirtschaftliche Einzelfallprüfung. Sie geben aber wichtige Hinweise darauf, wie Hongkong im internationalen Vergleich bei Wettbewerbsfähigkeit, Integrität staatlicher Institutionen, Innovationskraft und Marktattraktivität wahrgenommen wird.

- **Index of Economic Freedom der Heritage Foundation**

Im *Index of Economic Freedom* belegte Hongkong im Jahr 2020 mit 89,1 von 100 Punkten noch den zweiten Platz – direkt hinter Singapur. Damit hob sich Hongkong deutlich vom weltweiten Durchschnitt ab.[18] Besondere Aufmerksamkeit verdient, dass Hongkong im Heritage Index of Economic Freedom seit 2021 nicht mehr gesondert geführt wird.

Bei der Begründung der Entscheidung, Hongkong (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 Hongkong seit 2020 erlitt, diese Stadt in vielerlei Hinsicht fast nicht mehr von anderen großen chinesischen Handelszentren wie Schanghai und Peking zu unterscheiden gemacht.[19]

Hongkong ist seither zusammen mit China gruppiert und liegt fast am Ende der Rangliste, zwischen Äthiopien und Äquatorialguinea, auf Platz 151.[7]

Für die Bewertung des Standorts ist dies weniger als ökonomische Kennzahl denn als politisches Signal zu verstehen.

- **Transparency International (Corruption Perceptions Index)**

Bei Transparency International (*Corruption Perception Index* 2025) erreicht Hongkong den 12. von 182. Plätzen (von 180 Ländern) mit 76 Punkten und liegt damit in Asien nur hinter Singapur.[8]

- **Global Innovation Index**

Von 132 Ländern landet Hongkong im Global Innovation Index auf Rang 15.Dieser Index wird von der WIPO (World Intellectual Property Organization; Weltorganisation für geistiges Eigentum), welche seit 1974 eine Teilorganisation der Vereinten Nationen ist.[9]

Tabelle 5.1: Hongkong in internationalen Rankings

Index	Jahr	Rang	Punkte	Gesamt	Bemerkung
IMD World Competitiveness	2025	3.	-	69	Aufstieg (2024: 5.)
Global Financial Centres	2025	3.	-	120	Hinter NY, London
Corruption Perceptions Index	2025	12.	76/100	182	Stabil
Global Innovation Index	2024	15.	-	133	-
Ease of Doing Business	2020*	3.	-	190	*Letzte Ausgabe
Economic Freedom (Fraser)	2024	1.	-	165	Heritage seit 2021 nicht mehr gelistet
Global Talent Competitiveness	2025	16.	-	134	-

Abb. 5.1: Hongkong in internationalen Rankings. Quellen: IMD, GFCI, TI, WIPO, World Bank.

Rankings, bei welchen Hongkong 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“,

7 https://economicfreedom.heritage.org/pages/country-pages/china
8 https://www.transparency.org/en
9 https://www.wipo.int/en/web/global-innovation-index

welches weitreichende Eingriffe in die Grundrechte einzelner zulässt, die teilweise nicht richterlich überprüft werden können.

Während Hongkong bei Innovations- und Finanzmarktrankings weiterhin stark abschneidet, fällt das Bild bei Indikatoren zu institutioneller Integrität und politischen Freiheiten differenzierter aus. Gerade diese Spannbreite erklärt, warum Hongkong zugleich attraktiv und erklärungsbedürftig bleibt. Für Investoren zeichnen die Rankings damit kein einheitliches Hochglanzbild, wohl aber das Profil eines weiterhin leistungsfähigen, wenn auch politisch und regulatorisch komplexer gewordenen Standorts.

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

Für ausländische Investoren ist der Markteintritt in Hongkong deutlich einfacher als in vielen anderen asiatischen Jurisdiktionen. Das liegt nicht nur an der internationalen Ausrichtung des Standorts, sondern auch an der im Grundsatz liberalen gesellschaftsrechtlichen Struktur. Anders als in zahlreichen Nachbarjurisdiktionen bestehen in Hongkong regelmäßig keine allgemeinen ausländerbezogenen Beteiligungsbeschränkungen. Die zentrale Frage ist deshalb meist nicht, ob ein Einstieg rechtlich möglich ist, sondern welche Struktur für das konkrete Vorhaben operativ, haftungsrechtlich und steuerlich am sinnvollsten ist.

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

Die gängigste Gesellschaftsform in Hongkong ist die Gesellschaft mit beschränkter Haftung, die *Company Limited By Shares*. Ca. 98% aller Gesellschaften werden in dieser Form gegründet.

Bei dieser *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 Hongkonger 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 Hongkong. 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 Hongkong 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 Hongkong 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 Hongkong erwirtschaftet, sind dort zu versteuern.

Weiterhin kann eine ausländische Gesellschaft durch eine **Repräsentanz** in Hongkong 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 Hongkong 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.

Tabelle 6.1: Übersicht der Gesellschaftsformen in Hongkong

Gesellschaftsform	Rechts-pers.	Haftung	Min. Kapital	Registr.-kosten (HKD)	Besteuerung
Private Limited Company (Ltd.)	Ja	Beschränkt (auf Einlage)	HKD 1	~1.720 (Govt Fee)	Profits Tax 8,25/16,5%
Sole Proprietorship	Nein	Unbeschränkt	Keines	~250 (Bus. Reg.)	Salaries Tax (progressiv)
Partnership	Nein	Unbeschränkt (alle Partner)	Keines	~250 (Bus. Reg.)	Transparent (Partnerebene)
Limited Partnership	Nein	General: unbeschr. Limited: beschr.	Keines	~250	Transparent

Branch Office (Zweigniederlassung)	Nein (= Mutter)	Mutterges. haftet	Keines	~1.720	Profits Tax auf HK-Einkünfte
Representative Office	Nein	Mutterges.	Keines	Variabel	Keine geschäftl. Tätigkeit erlaubt

Quellen: Companies Registry HK, Companies Ordinance (Cap. 622), Business Registration Ordinance. Private Limited Company ist die bei weitem häufigste Rechtsform für ausländische Investoren. Keine Mindestkapitalanforderung (HKD 1 genügt).

6.3. Die Organe einer Private Limited Company

Nachfolgendes beschränkt sich auf eine *Private Limited Company („Limited")*, die mit Abstand häufigste Gesellschaftsform.

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.

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.

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:

6.3.1.1. 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.

6.3.1.2. Der Direktor darf seine Rechte nur zu deren rechtmäßigen Zweck ausüben.

6.3.1.3. 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.

6.3.1.4. 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.

6.3.1.5. 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.

6.3.1.6. 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*).

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.

Besonderheiten als Mitglied der Geschäftsführung

Es bestehen persönliche Haftungsrisiken für die Direktoren einer Hongkonger 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 Hongkong 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 Hongkong) durch einen Geschäftsführer im Inland (z.B. Deutschland) geführt wird, die Tochtergesellschaft dann als ein deutsches Steuersubjekt angesehen wird, so dass die Hongkonger 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.

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 Meetings*) 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.

7. Gibt es in Hongkong Investitionsförderungen?

Hongkong kennt keine klassischen ausländerspezifischen Investitionsförderungen nach dem Muster vieler anderer Staaten. Der Standort setzt weniger auf direkte Subventionierung als auf ein liberales Marktumfeld, niedrige strukturelle Hürden und institutionelle Unterstützung beim Markteintritt. Staatliche oder staatsnahe Unterstützung erfolgt vor allem über Einrichtungen wie der *Hongkong Trade Development Council (HKTDC)*. Dieser bietet keine allgemeine Investitionsprämie, kann aber bei Standortwahl, Visa-Fragen, Bankverbindungen, Netzwerkkontakten und ersten operativen Schritten hilfreich sein. Zu beachten ist allerdings, dass diese Behörde in erster Linie das Ziel verfolgt, Werbung für den Standort Hongkong zu machen.

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

Das Büro ist dem *HKETO* in Brüssel, der offiziellen Vertretung der Hongkonger Regierung bei der EU, unterstellt. Da Hongkong kein souveräner Staat ist, wurde im Februar 2009, zur Anerkennung des Sonderstatus Hongkongs 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 Hongkong unternommen werden, ist in Hongkong 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 bestehen einzelne Programme für kleine und mittlere Unternehmen, insbesondere in den Bereichen Finanzierung, Exportförderung und Unternehmensentwicklung. Für ausländische Investoren sind diese Programme nicht bedeutungslos, ihr praktischer Nutzen hängt jedoch stark vom konkreten Geschäftsmodell und vom administrativen Aufwand des Antragsverfahrens ab. Hier bietet die Hongkonger Regierung für „*Small and Medium Enterprises*“ (SMEs) 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 Hongkong. Anders als in vielen asiatischen Ländern können Ausländer zu 100% an einer Hongkonger 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 Hongkong unterhalten und die Mindestkriterien wurden herabgesetzt, um den Markteintritt für ausländische Banken einfacher zu machen. Dennoch tätigen viele ausländische Banken in Hongkong keinen Bargeldverkehr und geben keine eigenen Kreditkarten heraus, was meistens

dazu führt, dass jede Hongkonger 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 Hongkonger Fluggesellschaft hält. Die Aufsicht über Hongkonger Fluggesellschaften teilen sich Hongkong und die Zentralregierung in Peking, welche auch gemeinsam die Regularien für Flüge zwischen Hongkong 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.

Der eigentliche Standortvorteil Hongkongs liegt zusammengefasst weniger in selektiven Fördermitteln als in der Kombination aus offener Kapitalverkehrsordnung, einfacher Gesellschaftsgründung und steuerlich günstiger Grundstruktur.

8. Wettbewerbsrecht

8.1 Übersicht

Das Hongkonger Wettbewerbsrecht ist noch recht jung, denn die Competition Ordinance (Cap. 619) trat erst zum 14. Dezember 2015 in Kraft, davor gab es keinerlei Kontrolle über Wettbewerb in Hongkong. Ähnlich dem Vorbild in westlichen Ländern verbietet das Gesetz den Missbrauch von wettbewerbswidrigen Vereinbarungen und das Ausnutzen einer Marktmacht.

Überwacht wird die Einhaltung des Gesetzes von dem Competition Tribunal, welches extra für diesen Zweck ins Leben gerufen wurde. Das Tribunal entspricht anders als der Name suggeriert einem Hongkonger Gericht und ist formal auf der Ebene des Court of First Instance angesiedelt. Unterstützung erhält das Tribunal von der Competition Commission, welche das ausführende Organ des Wettbewerbsrechts ist und wenn das Tribunal einem Gericht entspricht, so entspricht die Commission der Polizei bzw. der Staatsanwaltschaft.

Seit der Einrichtung im Jahr 2015 wurde vor allem im Immobiliensektor ermittelt und Ermittlungen und Prozesse waren oft gegen Baugesellschaften, Reinigungsfirmen oder Immobilienvermittler gerichtet.

8.2 Verbotenes Verhalten

Kernpunkt der Competition Ordinance sind die drei Verhaltensregeln (Conduct Rules), die beschreiben, welches Verhalten verboten ist. Diese drei Regeln orientieren sich an anderen Vorschriften aus China und westlichen Ländern und sind gegliedert in:

Erste Verhaltensregel

Unter dieser Regel sind Vereinbarungen verboten, die den Wettbewerb in Hongkong verhindern, einschränken oder verfälschen. Dies betrifft sowohl Vereinbarungen zwischen Wettbewerbern als auch Unternehmen auf verschiedenen Ebenen der Lieferkette. Diese Regel gilt, wenn eine

Vereinbarung entweder einen wettbewerbswidrigen Zweck oder eine wettbewerbswidrige Wirkung hat. Es stellen Vereinbarungen, bei denen festgestellt wird, dass sie einen wettbewerbswidrigen Zweck haben, eine solche Beeinträchtigung des Wettbewerbs dar, dass keine zusätzliche Prüfung erforderlich ist, ob sie wettbewerbswidrige Auswirkungen haben. Beispiele für Vereinbarungen, die typischerweise das Ziel haben, den Wettbewerb zu beeinträchtigen, sind Preisabsprachen, Marktaufteilungen, Produktionsbeschränkungen und Angebotsmanipulationen sowie der Austausch künftiger Preis- und Mengeninformationen, Gruppenboykotte und Vereinbarungen zur Preisbindung beim Weiterverkauf. Es gibt keine erschöpfende Liste von Kategorien von Vereinbarungen, die eine Wettbewerbsbeschränkung bezwecken. Eine Vereinbarung, die eine wettbewerbswidrige Wirkung auf den Wettbewerb hat, muss einen nachteiligen Einfluss auf einen Wettbewerbsparameter wie Preis, Produktion, Produkt, Qualität, Produktvielfalt oder Innovation haben (oder wahrscheinlich haben). Dies erfordert eine umfassende Untersuchung des betreffenden Marktes und den Nachweis, welche Auswirkungen das betreffende Verhalten auf den Markt hat oder voraussichtlich haben wird.

Zweite Verhaltensregel

Die zweite Verhaltensregel gilt, wenn die folgenden Elemente vorliegen:

a) das an dem betreffenden Verhalten beteiligte Unternehmen ist eine juristische Person;

b) dieses Unternehmen verfügt über erhebliche Marktmacht auf einem Markt; und

c) das Unternehmen missbraucht seine beträchtliche Marktmacht, indem es ein Verhalten an den Tag legt, das die Verhinderung, Einschränkung oder Verzerrung des Wettbewerbs in Hongkong zum Ziel oder zur Folge hat. Für die Einführung von Regeln gegen den Missbrauch von Marktmacht wird in Hongkong der untere Schwellenwert für ein erhebliches Maß an Marktmacht verwendet und nicht der in anderen Rechtsordnungen übliche Dominanzschwellenwert, der oft einen Marktanteil von über 50% erfordert.

Weder das Gesetz noch die Leitlinien legen eine Mindestschwelle für den prozentualen Marktanteil für die Anwendung der zweiten Verhaltensregel fest, die es der Kommission ermöglicht, bei der Durchsetzung angesichts sich ändernder Marktbedingungen und unterschiedlicher Marktstrukturen verschiedener Sektoren flexibel zu bleiben.

Die Kommission ist der Auffassung, dass potenziell jedes Verhalten, das bezweckt oder bewirkt, den Wettbewerb in Hongkong zu verhindern, einzuschränken oder zu verzerren, ein missbräuchliches Verhalten darstellen kann, wenn das Verhalten einem Unternehmen mit erheblicher Marktmacht zuzuschreiben ist. Missbräuchliches Verhalten ist somit eine offene Kategorie. Beispiele für missbräuchliches Verhalten sind Verdrängungspreise, Kopplung und Bündelung, Preis-Kosten-Schere, Geschäftsverweigerung und Exklusivgeschäfte. Die Kommission leitete im Dezember 2020 das erste Verfahren wegen Missbrauchs erheblicher Marktmacht vor dem Schiedsgericht ein. Die Kommission behauptet, dass Linde HKO Limited und Linde GmbH ihre faktische Monopolstellung auf dem Markt für die Versorgung mit medizinischen Gasen ausgenutzt hätten, indem sie die Lieferung medizinischer Gase an den einzigen anderen Anbieter eingestellt oder eingeschränkt hätten

Dritte Verhaltensregel

Bei der dritten Verhaltensregel handelt es sich eine Fusionskontrolle, welche verhindern soll, dass Fusionen und Übernahmen den Wettbewerb negativ beeinflussen. Allerdings bezieht sich diese Regel lediglich auf den Kommunikationssektor und hat damit lediglich einen verschwindend kleinen Anwendungsbereich.

Ausnahmen

Liegt dem reinen Augenschein nach ein Verbot gegen die erste oder zweite Verhaltensregel vor, so kann ein Verhalten dennoch nach den folgenden Ausnahmen gerechtfertigt sein:

a) Einhaltung gesetzlicher Anforderungen;

b) Unternehmen, die von der Regierung mit der Erbringung von Dienstleistungen von allgemeinem wirtschaftlichem Interesse beauftragt werden;

c) Verhalten, das zu Fusionen führt;

d) Verhalten von geringerer Bedeutung (durch ein Unternehmen mit einem Jahresumsatz von höchstens 40 Mio. HK$ im betreffenden Jahr).

8.3 Mergers and Acquisitions in Hongkong

Hongkong 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 Hongkong 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 künftigen Partnern erforderlich sein werden."

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

Im Jahr 2015 trat in Hongkong ein Anti-Monopolgesetz in Kraft. Dieses gilt allerdings ausdrücklich nicht für M&A Transaktionen, sodass die Einholung einer wettbewerbsrechtlichen Erlaubnis in Hongkong 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 Mainland China setzen eine Firmenstruktur mit einer Holding in Hongkong auf, mit dem Ziel, den strengen Regularien in Mainland China zu entkommen und die unternehmerische Freiheit in Hongkong für sich zu nutzen.

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

9. Was ist in Hongkong im Arbeitsrecht zu beachten?

9.1 Einführung

Das Arbeitsrecht in Hongkong ist im internationalen Vergleich flexibel und aus Arbeitgebersicht grundsätzlich günstiger ausgestaltet als in kontinentaleuropäischen Rechtsordnungen. Gleichwohl enthält die Employment Ordinance zwingende Mindeststandards, die bei Vertragsgestaltung, Personalführung und Beendigung von Arbeitsverhältnissen zu beachten sind. Für Investoren bedeutet das: Das System ist flexibel, aber nicht formlos.

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 dieser eine etwas höhere Vergütung oder zusätzliche Gehaltsbestandteile anbietet (Krankenversicherung, Arbeiten von zu Hause, freiwillige Zusatzversicherungen, Schulgeld, etc.).

Das Lohnniveau in Hongkong 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%.

Zu beachten ist auch, dass bestimmte Schutzrechte (Ruhezeiten, bezahlte Jahresurlaub, Entgeltfortzahlung im Krankheitsfall, Mutterschafts-/Vaterschaftsurlaub sowie Abfindungen) für Arbeitnehmer in Hongkong dem Arbeitnehmer erst und nur dann zu Gute kommen, wenn dieser sich in einem unbefristeten Arbeitsvertrag befindet. Dieser wird seit Januar 2026 als ein Vertrag bestimmt, in dem der Arbeitnehmer mindestens 68 Stunden über einen Zeitraum von 4 Wochen beschäftigt war, oder alternativ in vier aufeinanderfolgenden Wochen mindestens 17 Stunden gearbeitet hat.

9.2 Rechtliche Grundlagen

Grundlage des Hongkonger 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 Hongkong, unabhängig der Nationalität der Parteien. Weiterhin kann das Hongkonger Arbeitsrecht auch auf Arbeitsverträge Anwendung finden, die zwar außerhalb von Hongkong geschlossen wurden, aber deren Schwerpunkt in Hongkong liegt, wenn also der Arbeitnehmer dauerhaft in Hongkong arbeitet.

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

Zentral ist zunächst die Frage, wann ein Arbeitnehmer überhaupt in den vollen Schutzbereich der Employment Ordinance fällt. Maßgeblich ist das Konzept des **continuous contract**. Seit dem 18. Januar 2026 liegt ein solcher Status vor, wenn der Arbeitnehmer für denselben Arbeitgeber vier Wochen oder länger beschäftigt ist und entweder in jeder Woche mindestens 17 Stunden gearbeitet hat oder – falls in einer Woche weniger als 17 Stunden erreicht wurden – in einem Vier-Wochen-Zeitraum insgesamt mindestens 68 Stunden gearbeitet hat. An diesen Status knüpfen zahlreiche gesetzliche Ansprüche an, insbesondere zu Feiertagen, Urlaub, Krankengeld, Severance Payment und Long Service Payment.

9.3. 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 Hongkong 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.

9.4 Arbeitszeiten

Hongkong kennt für die meisten Arbeitnehmer kein dem kontinentaleuropäischen Arbeitszeitrecht vergleichbares allgemeines Höchstarbeitszeitregime. Es gibt fragmentierte Gesetze, die bestimmten Arbeitnehmergruppen eine begrenzte Arbeitszeit vorschreiben (zum Beispiel Jugendliche). Historisch hatte Hongkong 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. Das erhöht die Flexibilität, verlagert aber das Risiko auf saubere Vertragsgestaltung und interne Personalpolitik.

9.5 Urlaub

Der gesetzliche Mindesturlaub in Hongkong beträgt zu Beginn der Beschäftigung 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. Hinzu kommen aber auf jeden Fall die statutory holidays (ab 2026: 15 Tage).

9.6 Krankheit

Grundsätzlich haben Mitarbeiter in Hongkong Anspruch auf Lohnfortzahlung im Krankheitsfall, allerdings mit Einschränkungen. Ein Anspruch auf Lohnfortzahlung entsteht erst, nachdem der Mitarbeiter mindestens entweder vier Wochen mindestens 17 Stunden/ Woche oder mindestens 68 Stunden in 4 Wochen bei dem Arbeitgeber gearbeitet hat und während der ersten vier Wochen der Beschäftigung muss der Arbeitgeber keine Lohnfortzahlung leisten.

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

Die Berechnung, wie lange der Arbeitgeber die Lohnfortzahlung im Krankheitsfall 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.

9.7. Beendigung von Arbeitsverträgen

Ein allgemeiner Kündigungsschutz nach deutschem Muster besteht in Hongkong nicht. Kündigungen sind deshalb rechtlich deutlich leichter umsetzbar, bleiben aber an Fristen, vertragliche Abreden, Diskriminierungsverbote und gesetzliche Ansprüche bei Beendigung gebunden.

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 gesetzliche 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 Hongkong 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).

Außerordentliche Kündigung

Die Vorschriften für eine außerordentliche 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. Die EO zählt hierfür eine Reihe von Fallgruppen auf.

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.

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.

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.

Höhe der Abfindung

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

Der Arbeitnehmer hat für jedes Beschäftigungsjahr einen Anspruch auf Ausgleich. Die Höhe dieses Ausgleichs beträgt 2/3 des letzten monatlichen Bruttogehalts des Arbeitnehmers pro Beschäftigungsjahr, maximal jedoch 2/3 von 22.500 HKD, also 15.000 HKD. Ein nicht vollständig beendetes Beschäftigungsjahr muss teilweise angerechnet werden.

Weiterhin beträgt die absolute Obergrenze für die Abfindung 390.000 HKD.

Wurde die Höhe der Abfindung berechnet, so kann von dieser wiederum der Betrag abgezogen werden, 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. Allerdings änderte sich hier im Jahr 2025 die Rechtslage: Abgezogen werden können lediglich die Versicherungsbeiträge, die bis zum 30. April 2025 geleistet wurden; nach diesem Datum geleistete Beiträge dürfen nicht mehr abgezogen werden, was zu einer deutlichen Besserstellung des Arbeitnehmers führen wird.

Tabelle 9.1: Wesentliche arbeitsrechtliche Regelungen in Hongkong

Regelung	Beschreibung	Rechtsgrundlage
Arbeitsvertrag	Schriftlich empfohlen; mind. Employment Ordinance	Employment Ordinance (EO)
Arbeitszeit	Keine gesetzliche Höchst-arbeitszeit; Praxis: 40-48 Std.	Vertraglich geregelt
Mindestlohn	HKD 43,10 /Stunde (ab Mai 2026)	Minimum Wage Ordinance
Jahresurlaub	7-14 Tage (nach Betriebszugehörigkeit)	EO, Part VIII
Feiertage	15 gesetzliche Feiertage (statutory holidays)	EO, Part VIII
Krankenurlaub	2-4 Tage/Monat; max. 120 Tage kumuliert	EO, Part VII
Mutterschaftsurlaub	14 Wochen (bei 40 Wo. Betriebszugeh.)	EO, Part III
Vaterschaftsurlaub	5 Tage	EO (Amendment)
Kündigungsfrist	7 Tage - 1 Monat (je nach Vertrag/Dienstzeit)	EO, Part II
Probezeit	Üblich 1-3 Monate; 7 Tage Kündigungsfrist	Vertraglich
Abfindung (Severance Payment)	Ab 24 Monaten Dienstzeit; 2/3 Monatslohn x Dienstjahre	EO, Part VA
Abfindung (Long Service Payment)	Ab 5 Jahren Dienstzeit; 2/3 Monatslohn x Dienstjahre	EO, Part VA
MPF-Beiträge	AG + AN je 5%; max. HKD 1.500/Monat	Mandatory Provident Fund Ordinance

Quellen: Employment Ordinance (Cap. 57), Minimum Wage Ordinance (Cap. 608), MPF Schemes Ordinance (Cap. 485). Hongkong gilt als sehr arbeitgeberfreundlich. Kein allg. Kündigungsschutz wie in D-A-CH.

9.8 Zusammenfassung

Für die Praxis bedeutet das: Das Hongkonger Arbeitsrecht ist kein starres Schutzsystem, verlangt aber eine saubere Vertragsarchitektur und ein diszipliniertes Trennungsmanagement.

10. Wie ist das Steuerrecht in Hongkong aufgebaut?

10.1. Einführung

Hongkong wirbt seit vielen Jahren mit einem einfachen und niedrigen Steuersystem für Unternehmen und Personen. Betrachtet man die Steuersätze für die persönliche Einkommenssteuer, welche progressiv von 2% bis 17% reichen, oder alternativ mit einer Flatrate von 15% besteuert werden, so mag dies tatsächlich zutreffen. Die Körperschaftsteuer für in Hongkong ansässige Firmen liegt allerdings bei 8.25% bzw. 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. Hongkongs Steuerattraktivität beruht heute aber weniger auf spektakulär niedrigen nominalen Steuersätzen als auf der Struktur des Systems. Entscheidend sind das Territorialprinzip, das Fehlen einer allgemeinen Mehrwertsteuer, die fehlende Besteuerung von Dividenden und Kapitalgewinnen in vielen Standardkonstellationen sowie ein insgesamt schlanker Steuerartenkanon. Für Investoren ist deshalb nicht nur die Höhe der Profits Tax wichtig, sondern das Zusammenspiel des gesamten Systems.

10.2. Körperschaftsteuer

Anders als in vielen anderen Jurisdiktionen hat eine Gesellschaft nur diejenigen Gewinne in Hongkong zu versteuern, die auch in Hongkong erwirtschaftet wurden. Im Gegensatz zum Welteinkommensprinzip, 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 Hongkong 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.

10.3. Onshore- Offshore Besteuerung

Vorab sei darauf hingewiesen, dass es von den Hongkonger 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.

n 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 Hongkong 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 Hongkong entstanden sind oder sich aus einer Tätigkeit in Hongkong 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 Hongkong 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 Hongkonger Firma keine Niederlassung außerhalb Hongkongs hat, führt nicht automatisch zu Onshore Einkünften. Es sind allerdings für die Behörde lediglich wenige Fälle denkbar, wo die Haupttätigkeit außerhalb von Hongkong liegen kann, wenn die Hongkonger Firma dort keine Niederlassung hat. Auf den ersten Blick mag die Abgrenzung zwischen in Hongkong steuerpflichtigen und in Hongkong 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 Hongkong 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 Hongkong.

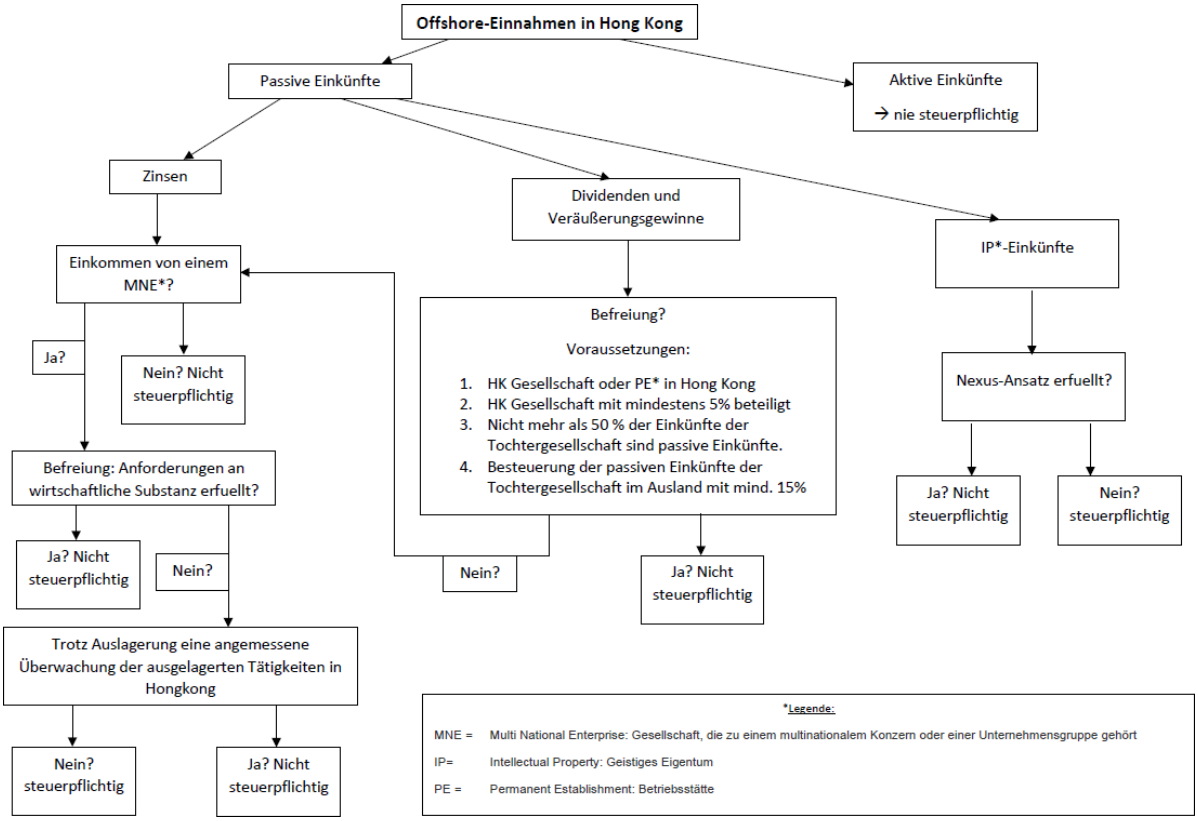
Für Nicht-IP-Einkünfte ist es für eine Besteuerung Voraussetzung, dass das Einkommen in Hongkong von einer Einheit eines multinationalen Unternehmens (MNE) unabhängig von ihren Einnahmen oder ihrer Vermögensgröße erzielt wird. Nicht erfasst sind also eigenständige lokale Hongkonger Gesellschaften oder natürliche Personen. Dennoch sind allerdings passive Offshore-Einkünfte einer MNE Gesellschaft auch in der Zukunft steuerfrei, wenn die Gesellschaft über ausreichend Substanz in Hongkong verfügt, was regelmäßig über die Anzahl der lokalen Mitarbeiter, einem eigenen physischen Büros in Hongkong und Anhand der Kosten für Betriebsausgaben in Hongkong 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 Hongkong nicht erfüllen kann, so können die passiven Offshore-Einkünfte in Hongkong steuerfrei sein, wenn eine ausreichende Überwachung der Geschäftstätigkeiten der Gesellschaft (also das Management) in Hongkong vorgenommen wird, da dann das Geschäftsrisiko in Hongkong verbleibt.

Daneben gibt es weitere Ausnahmen für Dividendeneinkünfte und Veräußerungsgewinne, die keiner Besteuerung in Hongkong 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 Hongkong 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 Hongkong möglichst unangetastet zu lassen.



10.4. Weitere Steuern

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

Ein weiterer Standortvorteil besteht darin, dass Hongkong keine allgemeine VAT oder GST erhebt.

Offshore- und Onshore-Zinseinkünfte sind nicht steuerpflichtig, solange das Verleihen von Geld nicht der Unternehmenszweck oder einer der Hauptunternehmenszwecke ist (Banken und Versicherungen).

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.

Offshore- und Onshore-Dividenden sind steuerfrei. Dies gilt zum einen für Dividenden, die ein Steuerpflichtiger erhält, dies gilt aber auch für Dividenden, die ein Hongkonger 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.

Daneben bleiben aber einzelne Spezialsteuern relevant, insbesondere property tax und stamp duty. Gerade in immobilienbezogenen oder transaktionsintensiven Strukturen sollten diese Nebenthemen nicht unterschätzt werden. (ird.gov.hk)

Tabelle 10.1: Steuersätze

Aspekt	Steuersatz
Körperschaftsteuer	8,25/16,5% (Two-Tier)
Kapitalertragssteuer	0%
Dividendensteuer	0%
MwSt/GST	0%
Quellensteuer (Zinsen)	0%
Quellensteuer (Lizenzen)	4,95%
Territoriale Besteuerung	Ja
Spezielle Förderprogramme	Begrenzt; R&D-Abzüge; Re-Industrialisierung
DBA-Netzwerk	~56 umfassende Abkommen (kein umfassendes DBA mit D, das Bestehende bezieht sich lediglich auf Einkommen aus Schifffahrtsgewinnen)

Quellen: IRD HK, PwC Tax Summaries 2025. Hongkong bietet keine klassischen Investitionsförderprogramme, sondern setzt auf strukturelle Steuervorteile (0% Kapitalertrags-, Dividenden- und Umsatzsteuer, territoriale Besteuerung). Hinweis: HK hat kein DBA mit Deutschland.

10.5 Einkommenssteuer

Die Einkommenssteuer in Hongkong nennt sich *Salaries Tax*. Die Steuer wird auf das jährliche Einkommen aus nichtselbständiger Arbeit erhoben. Jegliches Einkommen eines Arbeitnehmers welches in Hongkong für die Arbeit in Hongkong 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 Hongkong. 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 Hongkong 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 2025/26 ist wie folgt:

Steuerbares Einkommen	Steuersatz	Zu zahlende Steuer
Für die ersten HKD 50.000	2%	HKD 1.000
HKD 50.001 bis 100.000	6%	HKD 3.000
HKD 100.001 bis 150.000	10%	HKD 5.000
HKD 150.001 bis 200.000	14%	HKD 7.000
Einkünfte über HKD 200.001	17%	

Ein Wechsel vom 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.

Tabelle 10.2: Umfassende Steuersatz-Übersicht für Investoren in Hongkong

Steuerart	Satz	Bemessungsgrundlage	Besonderheiten
Profits Tax (Kapitalgesellschaften)	8,25% (erste HKD 2 Mio.) 16,5% (darüber)	In HK erzielte Gewinne (Territorialprinzip)	Two-Tier-System; nur 1 Entität pro Gruppe berechtigt
Profits Tax (Personengesellsch.)	7,5% (erste HKD 2 Mio.) 15% (darüber)	In HK erzielte Gewinne	Transparent
Salaries Tax (Einkommenssteuer)	2-17% progressiv oder 15% Standard Rate	In HK erzieltes Einkommen	Der niedrigere Betrag wird erhoben
Property Tax	15%	80% der Mieteinnahmen (nach stat. Abzug)	Nicht bei selbst genutzten Immobilien
Stamp Duty (Immobilien)	Bis 4,25% (BSD)	Kaufpreis	
Stamp Duty (Aktien)	0,13%	Transaktionswert	Je Seite (Käufer und Verkäufer)
Kapitalertragssteuer	0%	-	Kein Capital Gains Tax
Dividendensteuer	0%	-	Keine Besteuerung von Dividenden
Umsatzsteuer/MwSt	0%	-	Keine MwSt/GST in Hongkong
Mindestbesteuerung (MNE, ab 2025)	15%	Grosse MNE-Gruppen (>= EUR 750 Mio. Umsatz)	OECD Pillar Two; HKMTT + IIR

Quellen: IRD HK, Inland Revenue Ordinance (Cap. 112), Stamp Duty Ordinance, PwC Tax Summaries 2025, Budget 2025/2026. HK hat CDTA mit ~54 Jurisdiktionen, allerdings NICHT mit Deutschland. FSIE-Regime seit 01.01.2023 (erweitert 2024) für bestimmte passive Auslandseinkünfte.

11. Datenschutzvorschriften

Das Hongkonger Datenschutzrecht beruht auf der Personal Data (Privacy) Ordinance. Es ist deutlich weniger eingriffsintensiv als die DSGVO, enthält aber dennoch einen verbindlichen Rechtsrahmen für Erhebung, Nutzung, Sicherung und Berichtigung personenbezogener Daten. Kern des Systems sind die sechs Data Protection Principles. Sie regeln nicht jede Einzelfrage

detailliert, setzen aber einen verbindlichen Mindeststandard für den Umgang mit personenbezogenen Daten im Geschäftsverkehr.

11.1. Die Data Protection Principles (DDP)

Zweck und Erhebung:

Personenbezogene Daten dürfen nur für einen rechtmäßigen Zweck erhoben werden, welcher in direktem Zusammenhang mit der Aufgabe des Datennutzers steht. Der Umfang der gesammelten Daten muss weiterhin notwendig und angemessen sein und darf nicht extensiv sein.

Daten müssen korrekt sein

Die erhobenen und gesammelten Daten müssen korrekt sein und dürfen nur so lange gespeichert oder aufbewahrt werden, wie dies für die Erfüllung des Zwecks notwendig ist.

Verwendung

Erhobene Daten dürfen nur für den Zweck, für den sie erhoben wurden, verwendet werden, oder für einen Zweck der direkt damit in Zusammenhang steht. Die Verwendung für einen weitergehenden Zweck erfordert das Einverständnis des Datensubjekts

Sicherheit

Es müssen angemessene Sicherheitsmaßnahmen bestehen, um sicher zu stellen, dass die Daten gegen unbefugten Gebrauch oder versehentlichen Zugriff oder Zerstörung gesichert sind.

Transparenz

Datennutzer müssen das Datensubjekt darüber informieren, nach welchen Regeln und Praktiken die Daten erhoben und gespeichert werden.

Zugriff

Datensubjekte haben das Recht, die gesammelten Daten einzusehen und die Korrektur von fehlerhaften Daten zu verlangen.

11.2. Durchsetzung

Die Durchsetzung erfolgt über das Office of the Privacy Commissioner for Personal Data. Dessen Befugnisse sind im internationalen Vergleich begrenzter als die vieler europäischer Datenschutzaufsichtsbehörden. Gleichwohl sollte das Regime nicht als bloße Empfehlung missverstanden werden.

Weiterhin ist anzumerken, dass es keine Vorschriften über den Transfer von persönlichen Daten ins Ausland (inklusive Mainland China) gibt. Es gibt zwar eine diesbezügliche Vorschrift im

Gesetz, diese ist aber noch nicht als anwendbar erklärt und dies wird sich wohl auch auf absehbare Zeit nicht ändern.

Im Vergleich zu Europa und zunehmend auch zu Mainland China ist das Hongkonger Datenschutzrecht insgesamt zurückhaltender ausgestaltet. Für international tätige Unternehmen bleibt es gleichwohl ein eigenständiger Compliance-Bereich, der vertraglich und organisatorisch mitbedacht werden muss.

12. Welche Möglichkeiten der Streitbeilegung bestehen in Hongkong?

Hongkong bleibt einer der wichtigsten Standorte für Streitbeilegung in Asien. Für Investoren bietet der Standort sowohl eine leistungsfähige staatliche Gerichtsbarkeit als auch eine international anerkannte Schiedsgerichtsinfrastruktur. Das Hongkonger Rechtssystem orientiert sich am englischen Common Law System, welches auf frühere Gerichtsentscheidungen als Präzedenzfälle zurückgreift. Da Hongkong eine frühere britische Kolonie ist, ist das Rechtssystem sehr ähnlich wie in dem Vereinigten Königreich, bzw. anderen früheren englischen Kolonien (Australien, Singapur, etc.) ausgestaltet.

12.1. Allgemeine Gerichte

Die staatliche Gerichtsbarkeit ist mehrstufig aufgebaut und in ihrer Grundstruktur für kontinentaleuropäische Leser gut nachvollziehbar. Für grenzüberschreitende Wirtschaftsstreitigkeiten ist jedoch weniger die formale Instanzenfolge entscheidend als die Frage, ob ein staatliches Verfahren oder eine Schiedsklausel im konkreten Fall die bessere Durchsetzungsstrategie bietet. 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 Hongkong. 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 Steuerstreitigkeiten 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 Hongkong 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 Hongkong* 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 Hongkongs höchstes Gericht. Der *Court of Final Appeal* ist besetzt mit dem Vorsitzenden Richter, dem *Chief Justice* (Andrew Cheung Kui-nung), einer Anzahl weiterer, auf Lebenszeit ernannter Hongkonger 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.

12.2. Anwälte und Gerichtsverfahren

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

Eine Besonderheit des Hongkonger Systems ist die fortbestehende funktionale Trennung zwischen Solicitors und Barristers. Für internationale Mandanten bedeutet dies, dass gerichtliche Vertretung und laufende Beratung häufig arbeitsteilig organisiert werden.

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. Da aber auch der Barrister indirekt (über den Solicitor) vom Mandanten bezahlt wird, ist diese Argumentation eher fragwürdig.

12.3. Arbitration

Hongkong ist seit Jahrzehnten ein etablierter Schiedsort für Asien-bezogene Streitigkeiten. Dabei hat sich Hongkong 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 Hongkong aus vollzogen bzw. chinesische Unternehmen den Markteintritt in ausländische Märkte über Hongkong planten. Dies führte zwangsläufig zu einer Ansammlung von Joint-Venture-Gesellschaften bzw. zur Entstehung von Holdinggesellschaften in Hongkong. Für damit im Zusammenhang stehende Streitigkeiten lag es damit auf der Hand, Hongkong als Gerichtsstand zu wählen.

Es wurde bereits im Jahre 1985 eine Schiedsgerichtstelle in Hongkong eingerichtet (*Hongkong International Arbitration Centre*, *HKIAC*). Diese Schiedsgerichtstelle wurde damals von der Hongkonger 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 Juni 2024 und wurde zum 01. Januar 2026 auf den neuesten Stand gebracht. Unterstützend zu den Regeln des *HKIAC* erließ die Hongkonger 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 Hongkonger Gerichte einstweilige Anordnungen und einstweilige Verfügungen erlassen können, die sich auf laufende Schiedsverfahren beziehen. Allgemein lässt sich sagen, dass Hongkonger Gerichte den Schiedsverfahren sehr freundlich gegenüberstehen und es sehr selten vorkommt, dass eine Entscheidung eines Schiedsgerichts von einem Hongkonger Gericht aufgehoben oder geändert wird.

Für Investoren ist Hongkong damit nicht nur ein Standort für Geschäfte, sondern zugleich ein Standort für die rechtliche Durchsetzung und Absicherung dieser Geschäfte.

13. Welche Websites über Hongkong bieten weitere Informationen an?

13.1. Generalkonsulate

Generalkonsulat	Website
Deutsches Generalkonsulat Hongkong	https://hongkong.diplo.de/hk-de
Schweizerisches Generalkonsulat in Hongkong	https://www.eda.admin.ch/hongkong
Österreichisches Generalkonsulat Hongkong	https://www.bmeia.gv.at/en/austrian-general-consulate-hongkong/

13.2. Handelskammern/Ländervertretungen

Kammer/Vertretung	Website
AHK Hongkong	https://hongkong.ahk.de
Swiss Chinese Chamber of Commerce in Hongkong	https://www.swisscham.org/hongkong/
Advantage Austria Hongkong	https://www.advantageaustria.org/cn/oesterreich-in-china/Buero-Hongkong.en.html

13.3. Ministerien und Behörden

Ministerium	Website
Companies Registry	https://www.cr.gov.hk/
Labour Department	http://www.labour.gov.hk
Inland Revenue Department	http://www.ird.gov.hk
Gerichtswesen	http://www.Judiciary.hk
Immigration Department	http://www.immd.gov.hk

13.4. Organisationen der Schiedsgerichtsbarkeit

Institution	Website
Hongkong International Arbitration Centre	http://www.hkiac.org

14. Wie kann die ADWA-Kanzlei in Hongkong kontaktiert werden?

AUTOR	**STEFAN SCHMIERER, LL.M.** Rechtsanwalt (Rechtsanwaltskammer Stuttgart) Solicitor (Hongkong)
KANZLEI	**RAVENSCROFT & SCHMIERER Solicitors Notary Rechtsanwälte**
ANSCHRIFT	22nd Floor, Bupa Centre 141 Connaught Road West Sai Ying Pun Central Hongkong
TELEFON (Mobil)	+852 9229 6603
TELEFON (Kanzlei)	+852 2388 3899
EMAIL	sschmierer@rs-lawyers.com.hk schmierer@adwa-law.com
WEBSEITE	www.rs-lawyers.com.hk www.adwa-law.com
YOUTUBE	www.youtube.com/c/RavenscroftSchmierer
LINKEDIN	www.linkedin.com/company/rs-lawyers
NEWSLETTER	www.rs-lawyers.com.hk/subscribe

III. Indien

Inhaltsverzeichnis – Indien

1. Allgemeine Landesübersicht Indien 3
1.1. Staat 4
1.2. Bevölkerung 5
1.3. Wirtschaft 5
2. Wussten Sie schon, dass? Rechtliche landesspezifische Besonderheiten in Indien 6
3. Wie ist das Rechtssystem Indiens einzuordnen? 6
4. Welchen kulturellen Hintergrund muss ein Investor in Indien berücksichtigen? 7
5. Welche internationalen Rankings sind für Indien von Bedeutung? 8
6. Wie kann ein Markteintritt in Indien erfolgen? Gesellschaftsformen und Struktur der Geschäftsleitung in Indien 9
6.1. Einstieg in den indischen Markt 9
6.2. Die Gründung einer Tochtergesellschaft 9
6.3. Die Struktur der Private Limited 10
6.4. Joint Venture und Übernahme 10
7. Gibt es in Indien Investitionsförderungen? 11
8. Was ist im indischen Arbeitsrecht zu beachten? 12
8.1. Arbeitsgesetze und Arbeitsvertrag 12
8.2. Lohn und Gehalt 13
8.3. Arbeitszeit und freie Tage 13
8.4. Dauer und Beendigung des Arbeitsverhältnisses 14
8.5. Sozialleistungen 14
8.6. Ausländische Arbeitnehmer 15

9. Wie ist das Steuerrecht in Indien aufgebaut? 16
9.1. Einkommensteuer und Körperschaftsteuer 16
9.2. Umsatzsteuer 17
9.3. Grundsteuer 17
10. Welche wettbewerbsrechtlichen Regelungen muss man in Indien beachten? 18
11. Wie ist der Datenschutz in Indien geregelt? 19
12. Welche Möglichkeiten der Streitbeilegung bestehen in Indien? 20
12.1. Die indische Gerichtsbarkeit 20
12.2. Vertragliche Gestaltungsmöglichkeiten 21
12.3. Schiedsgerichtsbarkeit 21
13. Welche Websites über Indien bieten weitere Informationen an? 23
13.1. Botschaften und Konsulate 23
13.2. Handelskammern/Ländervertretungen 23
13.3. Indische Ministerien und Behörden 23
13.4. Organisationen der Schiedsgerichtsbarkeit in Indien 24
14. Wie kann die ADWA-Kanzlei in Indien kontaktiert werden? 25

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 Unterschiede zwischen zukunftsgerichteter Innovation und traditionellen Sozial- und Wirtschaftsstrukturen, insbesondere zwischen Stadt und Land, sind hier deutlich schärfer ausgeprägt als in vielen konsequenter modernisierten Staaten Ostasiens. Dies macht viel von dem kulturellen Reiz Indiens aus, skizziert aber auch die Chancen für ein wirtschaftliches Engagement in einem riesigen Markt mit hohem Entwicklungspotential.

1. Allgemeine Landesübersicht Indien

Land	Republik Indien (Republic of India, in Hindi: Bharat Ganarajya)
Lage in Asien	Indien nimmt den Hauptteil von Südasien ein und wird im Norden vom Himalaya, im Südwesten vom Arabischen Meer und im Südosten vom Golf von Bengalen begrenzt, beides Teilmeere des Indischen Ozeans
Staatsform	Föderale parlamentarische Demokratie, Premierminister in 2026: Narendra Modi (BJP)
Hauptstadt	Neu-Delhi
Landessprache	Die Verfassung erkennt insgesamt 22 indische Sprachen aus vier verschiedenen Sprachfamilien und in etwa einem Dutzend verschiedener Schriften an (*scheduled languages*). Der Zensus erfasst 99 weitere Sprachen mit mehr als 10.000 Muttersprachlern, darüber hinaus existieren angeblich fast 20.000 weitere Sprachen und Dialekte.[1]
Amtssprache	auf Bundesebene: Hindi und Englisch, in zahlreichen Bundesstaaten weitere Sprachen
Währung	Indische Rupie (INR) (EUR 1,00 ≈ INR 111 / CHF 1,00 ≈ INR 121 bzw. INR 1,00 ≈ 0,009 EUR ≈ CHF 0,008)
Devisenkontrollen	Die indische Rupie ist frei konvertibel, Ein- und Ausfuhr sind jedoch beschränkt.

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

Bruttoinlandsprodukt / Wachstum	2025: USD 3,92 Billionen / 7,6 %[2]
Bruttoinlandsprodukt pro Kopf	2025: ca. USD 2.675[3]
Inflation	2025: 2,1 %[4]
Bevölkerung	1,46 Milliarden
Körperschaftsteuersatz	25 % bei einem Umsatz von bis zu INR 4 Mrd., 30 % darüber hinaus, zzgl. Zuschläge

5

Südasien ist erst in geologisch jüngerer Zeit zu Asien gestoßen – als nämlich die indische tektonische Platte vor ca. 30 bis 50 Millionen Jahren auf die eurasische Landmasse rückte und u.a. den Himalaya auffaltete. Seitdem schiebt sich Indien jedes Jahr 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: Bharat Ganarajya भारत गणराज्य) wurde es 1950. Indien durfte dennoch im Commonwealth bleiben, da zu seinen Gunsten die

2 https://www.imf.org/en/Countries/IND#countrydata.
3 https://www.imf.org/en/Countries/IND#countrydata.
4 https://www.imf.org/en/Countries/IND#countrydata.
5 https://upload.wikimedia.org/wikipedia/commons/9/9c/India_-_administrative_map.png.

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.[6]

Indien hat eine föderale Verfassung, mit einer Bundesebene (*union*) und Landesebene (*state*). 28 Bundesländer[7] (*states*), jedes mit eigenem Regierungschef (*chief minister – CM*), Parlament (*legislative assembly – LA*) und Gerichten, sowie 8 Bundesterritorien (*union territories*), teils mit, teils ohne Parlament, bilden den Staatskörper – darunter auch Delhi,[8] das nationale Hauptstadtgebiet (*National Capital Territory – NCT*), in dem die Bundesregierung (*council of ministers*) ihren Sitz hat.[9]

1.2. Bevölkerung

Mit ca. 1,46 Mrd. Einwohnern ist Indien das größte Land der Welt, knapp vor China (1,41 Mrd.), aber mit deutlich kleinerem Territorium (3,3 Mio. km² statt 9,6 Mio. km²). Entsprechend liegt die Bevölkerungsdichte mit ca. 442 Einwohnern pro km² mehr als doppelt so hoch wie in der D-A-CH-Region.

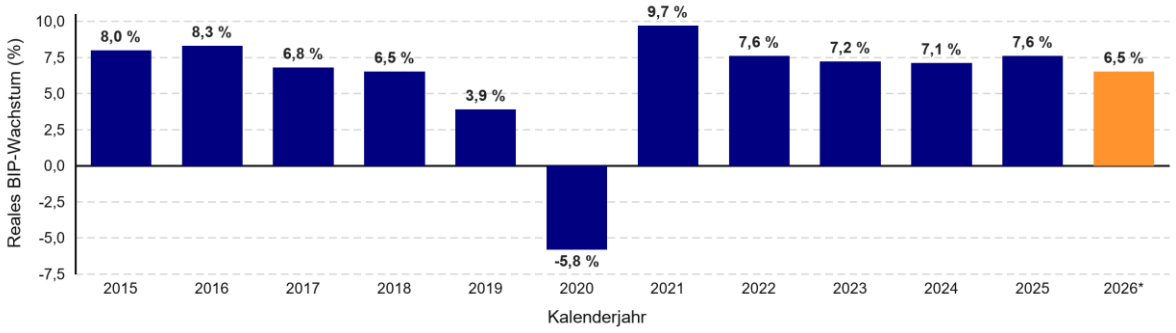
Die ethnische, sprachliche, religiöse, kulturelle und soziale Vielfalt der Bevölkerung ist riesig. Hier sind alle Weltreligionen vertreten (Islam, Christentum, Buddhismus, Judentum) und mehrere regionale Glaubensrichtungen (Hinduismus, Sikhismus, Jainismus, Parsentum). Amtssprachen der Bundesregierung 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 sprachlich auf Mittelsleute und Übersetzer angewiesen zu sein.

1.3. Wirtschaft

Indien ist die sechstgrößte Volkswirtschaft mit einem Bruttoinlandsprodukt von ca. USD 3,92 Billionen oder ca. USD 2.675 pro Kopf (2025). Korrigiert nach Kaufkraft liegen die Werte deutlich höher und rangiert Indien an dritter Stelle.[10] Die Wachstumsraten des Bruttoinlandsprodukts von 2015 bis 2025 (2026 geschätzt) waren recht hoch, fluktuierten jedoch erheblich, nicht zuletzt aufgrund der Covid-19-Pandemie.[11]

6 Um Burma machte man 1948 weniger Aufhebens, die Burmesen mussten aus dem Commonwealth ausscheiden.
7 Hier wird die in Deutschland und Österreich vertraute bundesstaatliche Terminologie verwendet.
8 Streng genommen ist die Gesamtstadt nicht Neu-Delhi sondern „Delhi NCT“ (in Hindi: Dillii दिल्ली). Die kommunale Verwaltung von Delhi ist gegliedert in drei Teilkommunen, die staatliche Verwaltung in elf Bezirke (districts). Darunter ist die New Delhi Municipality eine Teilkommune und ist New Delhi ein Bezirk. Die Altstadt (Old Delhi) gehört zur Municipal Corporation of Delhi bzw. zum Bezirk Central Delhi.
9 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.
10 https://www.imf.org/en/Countries/IND#countrydata.
11 https://www.imf.org/en/Countries/IND#countrydata.

Abb. 1.1: Reales BIP-Wachstum Indien 2015-2026



*Quelle: Internationaler Währungsfonds (IWF), India Country Data (siehe Fn. 11). * Schätzung.*

Die indische Rupie (internationales Kürzel: INR bzw. ₹, in Indien auch: Re. 1 bzw. Rs. 2) ist frei konvertibel, Stand 1. Mai 2026 gilt EUR 1,00 = ca. INR 111 bzw. CHF 1,00 = ca. INR 121. 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 stieg von 3,4 % in 2018 bis auf 6,6 % in 2022, lag in 2025 aber bei offiziell nur 2,1 %.[12]

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* = 100 *lakh* = 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 Steuerdokumenten musste man bisher aufpassen, ob es um das Steuerjahr (*financial year – FY*) ging oder das sich anschließende Festsetzungsjahr (*assessment year – AY*), in dem die Steuern für das Vorjahr letztverbindlich festgelegt werden. Zum 1. April 2026 trat allerdings ein neues Einkommensteuergesetz in Kraft, und nun bezeichnet das *tax year* 2026-27 den Zeitraum April 2026 bis März 2027 und die zugehörigen Einnahmen und Ausgaben.

3. Wie ist das Rechtssystem Indiens einzuordnen?

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

12 https://www.imf.org/en/Countries/IND#countrydata.

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, 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 statt oder neben dem indischen Bundesrecht auch 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 recht stark am Wortlaut. Man darf nicht erwarten, dass ein Richter die wirtschaftlichen Absichten der Parteien so 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 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 unterschriftsreifen Vertrag noch einmal grundsätzlich in Frage stellt – das lässt sich manchmal mit geringfügigen Änderungen, ggf. unter vier Augen, beheben.

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

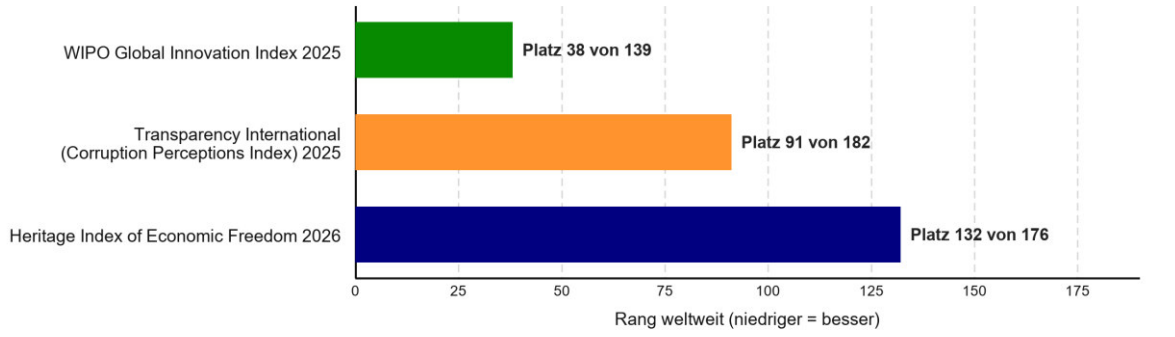
Vor Einladungen zum Essen sollte man stets abfragen, ob der Gast Vegetarier ist (in Indien hat allerdings jedes Restaurant auch eine vegetarische Speisekarte). Schwein und Rind sollten grundsätzlich nicht auf den Tisch stehen. Ist das Gegenüber sehr sensitiv, etwa ein Jain, dann muss der Abendbrottisch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

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

Indien ändert seit mehreren Jahren die anglisierten Namen vieler Städte. So ist Bombay jetzt Mumbai, Kalkutta ist Kolkata, Bangalore ist Bengaluru, Gurgaon zu Gurugram geworden und Madras zu Chennai. Hier benutzen viele, gerade ältere Inder noch die anglisierte Version, und es ist nicht so 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.



Quellen: WIPO Global Innovation Index 2025; Transparency International, Corruption Perceptions Index 2025; Heritage Foundation, 2026 Index of Economic Freedom.

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 (Sections [Secs.] 182-238 *Indian Contract Act, 1872*). Einen Abfindungsanspruch vergleichbar § 89b HGB kennt das indische Recht nicht. Nachvertragliche Wettbewerbsverbote sind tendenziell unzulässig (Section [Sec.] 27 *Indian Contract Act, 1872*). Der Zuschnitt der Vertriebsgebiete und die Rechte und Pflichten des indischen Partners sind daher 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 Einkommensteuerpflicht in Indien. In jedem Falle ist zu prüfen, ob die zulässigen Tätigkeiten und steuerlichen Implikationen akzeptabel sind und sich der Registrierungsaufwand lohnt oder ob eine Tochtergesellschaft mehr Sinn macht.

6.2. Die Gründung einer Tochtergesellschaft

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

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

Als erster Schritt ist der Firmenname anzumelden, um eine Verwechslungsgefahr mit bereits bestehenden Gesellschaften auszuschließen. Dabei sind eigene und fremde registrierte Marken zu berücksichtigen. 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. Da Deutschland das Apostilleverfahren gemäß Haager Übereinkommen im Verhältnis zu Indien ablehnt, bedarf es insoweit einer Bestätigung durch das zuständige indische Konsulat in Deutschland. Für Schweizer genügt eine Apostille der zuständigen kantonalen Behörden, für Österreicher des zuständigen Gerichts.

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. Ausländische Anteilskäufer dürfen die Kaufpreise für Gesellschaftsanteile nicht frei aushandeln. Vielmehr darf der Marktwert (*fair market value*) nicht unterschritten werden, und der ist durch ein Wertgutachten zu bestimmen.

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, die per Videokonferenz stattfinden können.

Das Direktorium vertritt die *private limited* nach außen. Einem oder mehreren Direktoren kann Alleinvertretung erteilt werden, ggf. mit Einschränkungen für größere Geschäfte, 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 = ca. EUR 901.000 bzw. CHF 826.000) 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* darf in den meisten Fällen vollständig in ausländischen Händen liegen, sie kann aber, wie andere Gesellschaftsformen auch, als Gemeinschaftsunternehmen (*joint venture*) mit einem indischen Partner betrieben werden. Möglich ist die Neugründung wie auch der Einstieg in ein bereits bestehendes Unternehmen. Die Entscheidung für oder gegen ein Gemeinschaftsunternehmen ist gut zu überlegen – ein Partner vor Ort mag den Markteinstieg erleichtern und beschleunigen, aber mittel- oder langfristig die gewünschte Entwicklung schwieriger gestalten. Daher sind die vertraglichen Vereinbarungen sorgfältig auszugestalten, um sich nicht künftige Handlungsspielräume zu verbauen. Soll der Name des deutschen Beteiligungsunternehmens verwendet werden, ist sicherzustellen, dass dies nur für die Dauer der Beteiligung gilt.

Bei der Übernahme indischer Unternehmen oder von Anteilen an solchen ist mindestens der durch ein Wertgutachten bestimmte Marktwert (*fair market value*) 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 (Sec. 5 *Competition Act, 2002*) sicherzustellen (siehe unten, Kapitel 10).

7. Gibt es in Indien Investitionsförderungen?

Indien ist seit 1995 Mitglied der Welthandelsorganisation WTO und unterhält verschiedene Freihandelsabkommen, vornehmlich mit asiatischen Partnern (SAARC = Südasien, ASEAN = Südostasien, Japan, Korea). Zahlreiche Investitionsschutzabkommen, u.a. mit den D-A-CH-Ländern, hat Indien 2016 gekündigt. Ein Handelsabkommen mit der EFTA wurde im März 2024 unterzeichnet und trat am 1. Oktober 2025 in Kraft; eine Einigung mit der EU wurde im Januar 2026 erzielt. Daher werden auch deutsche und österreichische Unternehmen hoffentlich bald von einer Senkung der indischen Einfuhrzölle profitieren.

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 und Banken, 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. Zudem ist genau anzugeben, ob der Investor oder der *ultimate beneficial owner* aus einem Nachbarland Indiens stammen, z.B. China. Dies löst ggf. Genehmigungspflichten aus.

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. 417 Sonderwirtschaftszonen mit 6.695 Unternehmen sind bisher genehmigt worden, 276 Sonderwirtschaftszonen werden aktuell betrieben.[13] 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.

13 https://www.sezindia.gov.in/factsheet-sez.

8. Was ist im indischen Arbeitsrecht zu beachten?

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

8.1. Arbeitsgesetze und Arbeitsvertrag

Das indische Arbeitsrecht war bisher sehr zersplittert und eher fragmentarisch, die Gesetze oft recht alt. Im November 2025 sind nunmehr vier Arbeitsgesetzbücher in Kraft getreten, die insgesamt 29 bisherige Bundesgesetze zusammenfassen:

- der *Code on Wages, 2019*;
- der *Industrial Relations Code, 2020*;
- der *Code on Social Security, 2020*; und
- der *Occupational Safety, Health and Working Conditions* [hiernach: *OSH*] *Code, 2020*.

Es stehen jedoch noch Durchführungsverordnungen von Bund und Ländern aus. Das Schutzniveau ist recht hoch, insbesondere für gering verdienende Arbeitnehmer und für das klassische produzierende Gewerbe. Viele Regelungen gelten nur für Betriebe mit einer gewissen Mindestzahl an Arbeitnehmern, meist 10 oder 20. Eine weitere wichtige Rechtsquelle sind die *Shops and Establishments Acts* der Bundesländer. Allerdings treten die neuen Labour Codes hier teilweise in Konkurrenz, und es ist Stand heute offen, wie dies aufgelöst wird.

Industriebetriebe (*industrial establishments*) mit mindestens 300 Werktätigen (*workers*) müssen über schriftlich fixierte betriebliche Arbeitsbedingungen (*standing orders*) verfügen (Chapter IV und First Schedule *Industrial Relations Code, 2020*). Mit Inkrafttreten des Gesetzes gelten die amtlich veröffentlichten Standardbedingungen (*model standing orders*). Der Arbeitgeber kann diese für seinen Betrieb bestätigen. Abweichende oder eigene Arbeitsbedingungen sind behördlich zu prüfen, dabei Gewerkschaften anzuhören, und dann zu genehmigen. Zu regeln sind u.a. die verschiedenen Arten von Beschäftigten, Arbeitsschichten, Kommunikation und Verfahren betreffend betrieblicher Arbeitszeit, Krankheit, Feiertage und Urlaub, Kündigung und Disziplinarverfahren. Keine Arbeitsbedingungen vorzulegen, kann ein Bußgeld nach sich ziehen, das u.a. pro Tag des Verstoßes berechnet wird.

Seit 2013 gilt 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. Es ist nunmehr rechtlich vorgeschrieben, dass jeder Arbeitnehmer ein Einstellungsschreiben (*appointment letter*) mit den wichtigsten Arbeitsbedingungen erhält (Sec. 6 Subsec. 1 (f) *OSH Code, 2020*, und Durchführungsverordnungen dazu).

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

8.2. Lohn und Gehalt

Grundsätzlich liegt das Lohnniveau deutlich niedriger als in Europa. Die bisher amtlich festgesetzten Mindestlöhne für ungelernte Arbeiter liegen bei INR 5.280 pro Monat (Nagaland) bis zu INR 18.456 pro Monat (Delhi). Allerdings ermächtigt der kürzlich in Kraft getretene *Code on Wages, 2019*, die Bundesregierung, für bestimmte Branchen (u.a. Bergbau, Luftfahrt, Telekommunikation, Banken und Versicherungen), bundesweite Mindestlöhne abhängig u.a. von erforderlicher Qualifikation und Schwere der Arbeit festzusetzen; für andere Branchen werden dies die Landesregierungen tun. Ein Minimum an Lebensstandard muss dabei gewährleistet sein (Chapter II *Code on Wages, 2019*, und Durchführungsverordnungen dazu). Das Lohnniveau ist insgesamt von einer erheblichen Bandbreite gekennzeichnet – die Gehälter variieren stark je nach Vorbildung, Berufserfahrung, Zuverlässigkeit und Unternehmen; die Entlohnung einfacher Tätigkeiten (z.B. Reinigungskräfte) ist sehr niedrig, wobei ausländische Unternehmen regelmäßig etwas mehr zahlen. Angestelltengehälter enthalten regelmäßig über das Grundgehalt hinaus einen hohen Anteil von steuerfreien Zulagen. Vielen Führungskräften sind Zusatzleistungen wie Dienstwohnung, Dienstwagen etc. wichtig.

Weit verbreitet, auch in unteren Gehaltsklassen, ist ein 13. Monatsgehalt, das meist im Herbst, um die Zeit der großen Feste Dusshera und Diwali herum, ausgezahlt wird („*Diwali bonus*“). Dies entspricht auch der gesetzlichen Vorgabe für die unteren Einkommensgruppen (Chapter IV *Code on Wages, 2019*), dass profitable Unternehmen mit 20 oder mehr Mitarbeitern mindestens 8,33 % (= ein Zwölftel) des Jahresgehaltes Zulage zahlen müssen.

8.3. Arbeitszeit und freie Tage

Zulässig und auch üblich ist eine Sechstagewoche mit einer regelmäßigen Arbeitszeit von bis zu neun Stunden pro Tag bzw. 48 Stunden pro Woche. Einige Regeln der *Shops and Establishments Acts* der Länder werden nunmehr von Chapter VII *OSH Code, 2020*, überlagert, wobei die Abstimmung noch auszuarbeiten ist. 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.

Zu den arbeitsfreien Tagen enthalten die Gesetze oft erstaunlich detaillierte Regelungen. Vorgeschrieben sind regelmäßig ein arbeitsfreier Tag pro Woche, ein bezahlter Mindesturlaub (*earned leave*) nach einem Jahr Betriebszugehörigkeit sowie arbeitsfreie Tage aus sonstigen Gründen (*casual leave*). Bei Letzteren spielt nicht immer eine Rolle, ob der Arbeitnehmer selbst krank ist (*sick leave*), ein Familienmitglied pflegebedürftig ist oder er sonst verhindert ist (Handwerker im Haus, Familienfest etc.). Urlaubstage können angespart und in das Folgejahr übertragen werden, andere freie Tage nicht. Die Zahl der vorgeschriebenen und vereinbarten freien Tage schwankt je 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 Feiertage arbeitsfrei sind und welche nicht. In ganz Indien rechtlich verbindlich 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; Eidh – 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. Ein befristet Beschäftigter muss dieselben Gehalts- und Sozialleistungen erhalten wie ein unbefristet Beschäftigter in vergleichbarer Stellung.

Als Probezeit sehen die veröffentlichten Standardarbeitsbedingungen (*model standing orders*, siehe oben) sechs Monate vor (ggf. drei Monate Verlängerung), während denen beide Seiten den Arbeitsvertrag mit sofortiger Wirkung kündigen können. Parteien, die nicht unter die Regelung fallen, können eine Probezeit vertraglich vereinbaren.

Einen gesetzlichen Kündigungsschutz genießen gemäß Chapter IX *Industrial Relations Code, 2020*, Werktätige (*workers*) in einem Gewerbebetrieb (*industry*) nach einem Jahr Beschäftigung. „Gewerbebetrieb" sind praktisch alle Betriebs- oder Arbeitsstätten, auch reine Dienstleister oder Verwaltungseinheiten. Der Begriff des „Werktätigen" erfasst jedenfalls den „Arbeiter" nach deutschem Verständnis, darüber hinaus auch z.B. Schreibkräfte (*clerical work*) und andere einfache Angestelltentätigkeiten. Höher qualifizierte, selbständig agierende Angestellte oder Führungskräfte fallen nicht darunter. Im Einzelfall muss man die Abgrenzung sorgfältig prüfen. Zum Nachweis ist eine genaue Tätigkeitsbeschreibung im Arbeitsvertrag zentral wichtig.

Ein Werktätiger kann nur bei Vorliegen eines Kündigungsgrundes gekündigt werden, und dieser ist gerichtlich überprüfbar; zudem ist er zu einer Entschädigung berechtigt. Die Kündigung wegen einer Verfehlung 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. 300 Werktätige) gelten weitergehende Verpflichtungen, etwa eine Mitteilung an die Arbeitsverwaltung, oder es kann sogar eine Genehmigung einzuholen sein (Chapters IX und X *Industrial Relations Code, 2020)*. Einzelne Bundesländer haben diese Vorschriften in Sonderwirtschaftszonen gelockert.

Außerhalb des *Industrial Relations Code, 2020*, 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

Im *Code on Social Security, 2020*, vorgesehen sind u.a. eine Altersversorgung (*Employees' Provident Fund*) und eine Krankenversicherung (*Employees' State Insurance Corporation*).

Die Krankenversicherung ist verpflichtend für Beschäftigte mit einem Monatsgehalt von bis zu INR 21.000 in Betrieben mit mindestens zehn Beschäftigten. Die Beiträge liegen bei 0,75 % (Arbeitnehmer) bzw. 3,25 % (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. Arbeitnehmer wie Arbeitgeber zahlen einen Beitrag von jeweils 12 %. Oft treten Arbeitgeber freiwillig der staatlichen Altersversorgung bei und entrichten auch Beiträge für höhere Gehälter.

Ausländer können versicherungspflichtig werden; die Versicherungspflichtgrenze in der staatlichen Altersversorgung gilt für sie nicht. Aus Deutschland entsandte Arbeitnehmer sind gemäß dem deutsch-indischen Sozialversicherungsabkommen[14] jedoch für vier Jahre von der indischen Rentenversicherungspflicht befreit und bleiben in der deutschen Rentenversicherung; eine Verlängerung ist möglich.

Frauen haben Anspruch auf 26 Wochen bezahlten Mutterschaftsurlaub, davon dürfen maximal 8 Wochen vor der Geburt genommen werden (Chapter VI *Code on Social Security, 2020*).

Scheidet ein Arbeitnehmer nach mindestens fünf Jahren Beschäftigung aus, egal aus welchem Grund (Kündigung, Arbeitsplatzwechsel, Rente oder Tod), hat er Anspruch auf eine Abfindung (*gratuity* gemäß Chapter V *Code on Social Security, 2020*) – läuft ein befristeter Arbeitsvertrag aus, bereits nach einem Jahr. Zu zahlen sind 15 Tageslöhne pro Beschäftigungsjahr, maximal INR 2 Mio.

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.

Familienmitglieder erhalten ein Angehörigenvisum – die Beschäftigungsmöglichkeiten für mitreisende Ehepartner sind sehr begrenzt. 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 ist oft eine Registrierung bei der Ausländerbehörde erforderlich (Foreigners Regional Registration Office – FRRO). Maßgeblich ist eine 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.

Entsandte Arbeitnehmer, die mehr als die Hälfte des Jahres (183 Tage) in Indien verbringen, können, je nach Fallgestaltung, ab dem dritten Jahr als voll steueransässig behandelt und mit ihrem

14 https://www.bgbl.de/xaver/bgbl/start.xav#/switch/tocPane?_ts=1778068623372.

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 digitalisiert 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 sich arm rechnet. 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.

Höher besteuert werden ausländische Unternehmen mit Betriebsstätten in Indien, nämlich mit einem Steuersatz von 35 % zuzüglich Aufschlägen von 2 % bzw. 5 % der Steuer bei Gewinnen von mehr als INR 10 Mio. bzw. INR 100 Mio. sowie einer Gesundheits- und Ausbildungsabgabe von weiteren 4 % der (ggf. erhöhten) Steuer, maximal also 38,22 %. 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 Zahlungsempfänger seine Einkommensteuer zahlt. Versäumt der Zahlende den Steuerabzug, kann er den betreffenden Posten nicht als Betriebsausgaben von der Steuer absetzen und mag sogar bußgeldpflichtig werden. Über die einbehaltene Quellensteuer ist ein Steuerformular auszustellen, das der Zahlungsempfänger mit seiner Steuererklärung vorlegt.

Auch im internationalen Zahlungsverkehr spielt TDS eine erhebliche Rolle. 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 oft 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. Wer häufiger Geschäfte mit Indien macht, tut gut daran, eine PAN zu beantragen.

Dividenden werden als Einkommen des Gesellschafters besteuert und fallen somit 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

Seit 2017 erhebt Indien eine umfassende Umsatzsteuer (*goods and services tax – GST*). Ausnahmen bilden, bis heute, u.a. die Steuern auf Mineralölprodukte, Alkohol und Elektrizität.

Die Umsatzsteuer ist eine duale Steuer von Bund und Ländern – 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 über Ländergrenzen hinaus mit einer einheitlichen Steuer (*integrated goods and services tax – IGST*). Die Steuersätze sind in allen Fällen gleich und liegen seit 2025 bei 5 %, 18 % und 40 % („*sin goods*“ und Luxusautos), wobei die Einstufung gerade in den Anfangsjahren oft streitig war – ein international nicht ungewöhnlicher Vorgang.

Die Umsatzsteuer ist als Mehrwertsteuer ausgestaltet, gestattet also einen Abzug der gezahlten Vorsteuer. Allerdings schränkt u.a. die duale Struktur den Abzug ein, denn eine Verrechnung zwischen CGST und SGST ist nicht vorgesehen.

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 wettbewerbsrechtlichen Regelungen muss man in Indien beachten?

In erster Linie sind die Vorgaben des *Competition Act, 2002*, einzuhalten, der stark an das EU-Wettbewerbsrecht angelehnt ist. Danach sind alle wettbewerbsbeeinträchtigenden Vereinbarungen verboten (Sec. 3 Subsec. 1 *Competition Act, 2002*). Das betrifft insbesondere Absprachen zwischen den Anbietern gleicher oder vergleichbarer Güter (sog. horizontale Vereinbarungen oder Kartelle) zu Preisen, Produktionsmengen, Marktanteilen oder zur Abstimmung in Vergabeverfahren. Zum anderen können auch sog. vertikale Vereinbarungen zwischen Unternehmen auf verschiedenen Produktionsstufen, wie Produzent und Vertriebsunternehmen, rechtswidrig und verboten sein – so etwa Regelungen über Exklusivität, Preisgestaltung oder auch die Verweigerung von Geschäftsbeziehungen. Solche Vereinbarungen sind jedoch nicht stets rechtswidrig, sondern erst, wenn die Vereinbarung eine merkliche Beeinträchtigung des Wettbewerbs (*appreciable adverse effect on competition in India*) befürchten lässt (Sec. 3 Subsec. 4 und Sec. 19 Subsec. 3 *Competition Act, 2002*). Dabei werden negative Wettbewerbseffekte durch die Vereinbarung gegen wirtschaftliche und technische Verbesserungen sowie Vorteile für die Verbraucher abgewogen. Zudem kommt eine „merkliche" Beeinträchtigung regelmäßig erst in Betracht, wenn ein erheblicher Marktanteil betroffen ist.

Ebenso verboten ist der Missbrauch einer marktbeherrschenden Stellung (Sec. 4 und Sec. 19 Subsec. 4 *Competition Act, 2002*). Marktbeherrschend sind regelmäßig große Unternehmen, die ihre Bedingungen durchsetzen können; wann das der Fall ist, hängt u.a. von ihrem Marktanteil, ihrer Größe, den Wettbewerbern, Ausweichmöglichkeiten für Abnehmer und Markteintrittsschranken ab. Marktbeherrschende Unternehmen dürfen keine unangemessenen Preise oder sonstigen Konditionen vereinbaren, Produktion, Vertrieb oder technische Entwicklung zum Nachteil der Verbraucher beschränken, anderen Unternehmen den Marktzugang verweigern, Leistungen ohne sachlichen Zusammenhang bündeln oder ihre Stellung in dem einen Markt nutzen, um sich Zugang oder Vorteile in einem anderen Markt zu verschaffen.

Wie in der EU sind große M&A-Transaktionen vor Vollzug verpflichtend der Wettbewerbskommission (Competition Commission of India – CCI) zur Genehmigung vorzulegen. Maßgeblich sind verschiedene Schwellenwerte, u.a. ein Transaktionswert von INR 20 Mrd. (ca. EUR 180 Mio. bzw. CHF 165 Mio.). Diese Transaktionen dürfen nicht den Wettbewerb merklich beschränken (*appreciable adverse effect on competition*, Sec. 6 Subsec. 1 *Competition Act, 2002*).

Die Prüfung einer Transaktion vollzieht sich in zwei Phasen. Zuerst muss die Wettbewerbskommission entscheiden, ob sie eine merkliche Beschränkung des Wettbewerbs befürchtet. Wenn ja, muss sie spätestens 30 Tage nach Anmeldung der Transaktion einen entsprechenden Bescheid erlassen oder Modifikationen anordnen, um die Wettbewerbsbeeinträchtigung zu verhindern. Geschieht dies nicht, gilt die Transaktion als genehmigt – dies ist der Regelfall in den weitaus meisten Transaktionen. Anderenfalls werden die Beteiligten zur Stellungnahme aufgefordert und es kommt zu einer zweiten Phase der Untersuchung. Diese kann zur Genehmigung führen, Modifikationen oder Auflagen oder einer Verweigerung. Die Entscheidung ist binnen 150 Tagen ab Anmeldung zu treffen.

Auch ausländische Vereinbarungen, Maßnahmen oder M&A-Transaktionen unterfallen dem

indischen Wettbewerbsrecht, wenn sie den Wettbewerb auf dem jeweiligen indischen Markt merklich beeinträchtigen (*appreciable adverse effect on competition in India*, Sec. 32 *Competition Act, 2002*).

11. Wie ist der Datenschutz in Indien geregelt?

Grundlage des Datenschutzes sind bisher vor allem der *Information Technology Act, 2000*, mit verschiedenen Durchführungsverordnungen, vor allem die *Information Technology (Reasonable Security Practices and Procedures and Sensitive Personal Data or Information) Rules, 2011*, die den Umgang mit besonders schutzwürdigen persönlichen Daten regeln, sowie verschiedene Sektorenregelungen. Diese Regelungen sind allgemein als unzureichend erkannt, insbesondere, seit der Oberste Gerichtshof am 24. August 2017 aus der Verfassung ein „right to privacy" ableitete. Seitdem sind der *Digital Personal Data Protection Act, 2023* [*DPDPA*], und die *Digital Personal Data Protection Rules, 2025* [*DPDPR*], eine Durchführungsverordnung, verabschiedet worden – allerdings treten die materiellen Bestimmungen erst im Mai 2027 in Kraft.

Lose an der Datenschutz-Grundverordnung orientiert, wird hier eine breit angelegte Regelung geschaffen, die für alle digitalisierten und automatisiert verarbeiteten personenbezogenen Daten gilt, sofern sie entweder in Indien verarbeitet werden oder sich auf indische Kunden für Waren und Dienstleistungen beziehen (Secs. 2, 3 *DPDPA*). Eine Datenverarbeitung bedarf grundsätzlich einer Einwilligung des Betroffenen; das muss eine eindeutig bestätigende Handlung sein (*clear affirmative action*), die klar auf einen bestimmten Zweck und die erforderlichen Daten begrenzt ist (Sec. 6 *DPDPA*). Wirksam ist die Einwilligung nur, wenn auch die Anfrage des Datenverantwortlichen die, recht detaillierten, gesetzlichen Anforderungen erfüllt (Sec. 5 *DPDPA*, Rule 3 *DPDPR*): Die Anfrage muss klar und deutlich sein, genau die benötigten Daten und den Verarbeitungszweck nennen und auch mitteilen, wer Ansprechpartner für Datenschutz ist, wie sich die Einwilligung zurücknehmen lässt, ein Beschwerdeprozess eingeleitet und ggf. die Datenschutzbehörde angerufen werden kann. Ob und wie letzteres in Situationen gehandhabt wird, in denen ein Weblink nicht verwendet werden kann, ist noch offen. In manchen Zusammenhängen ist eine Einwilligung allerdings nicht erforderlich, so bei verschiedenen Staatsfunktionen, bei freiwilliger Datenübermittlung und auch im Arbeitsverhältnis (Sec. 7 *DPDPA*).

Alle Datenverantwortlichen müssen die geschützten Daten durch technische und organisatorische Sicherheitsmaßnahmen vor unberechtigtem Zugriff schützen (Sec. 8 *DPDPA*, Rule 6 *DPDPR*); beispielhaft genannt sind Verschlüsselung, virtual tokens, Zugangskontrollen genannt. Logs und Daten sind mindestens ein Jahr zu speichern. Werden Daten nicht mehr benötigt bzw. über einen bestimmten Zeitraum keine Leistungen aus dem zugrundeliegenden Vertrag abgerufen, sind die Daten zu löschen. Das ist frühestens ein Jahr nach der letzten Nutzung, drei Jahre bei großen Anbietern von E-Commerce, Online Gaming und Social Media (Sec. 8 *DPDPA*, Rules 6 und 8, Anh. 3 *DPDPR*). Bei Datenleaks sind Betroffene und Datenschutzbehörde unverzüglich zu benachrichtigen, eine zweite, detailliertere Mitteilung muss binnen 72 Stunden an die Datenschutzbehörde geschickt werden (Sec. 8 Subsec. 7 *DPDPA*, Rule 7 *DPDPR*).

Für größere Datenverantwortliche (*significant data fiduciary*) gelten strengere Anforderungen (Sec. 10 *DPDPA*, Rule 13 *DPDPR*). Sie müssen u.a. eine Person als Datenschutzbeauftragten benennen, jährliche unabhängige Datenschutzaudits durchführen und darüber an die Datenschutzbehörde berichten. Wer darunter fallen wird, wird die Regierung u.a. aufgrund Umfang und Sensitivität der Datenverarbeitung, Risiken für die Betroffenen und staatlichen Interessen festlegen, Stand heute ist das noch offen.

Zu der für ausländische Unternehmen zentral wichtigen Frage des grenzüberschreitenden Datentransfers hatten die seit 2019 vorgelegten Rechtstexte sehr unterschiedliche Lösungsansätze; derzeit gibt es keine abschließende Regelung. Gesetz und Durchführungsverordnung regulieren den Datentransfer nicht, allerdings kann die indische Regierung Datentransfers in bestimmte Länder einschränken (Sec. 16 Subsec. 1 *DPDPA*), dem Datenverantwortlichen die Überlassung von Daten an ausländische staatliche Stellen untersagen (Rule 15 *DPDPR*) und auch festlegen, welche Daten ein substantieller Datenverantwortlicher nicht ins Ausland transferieren darf (Rule 13 Par. 4 *DPDPR*). Wir werden die entsprechenden Regierungsentscheidungen abwarten müssen, um ein klares Bild zu erhalten.

Schließlich sieht das neue Gesetz erhebliche Bußgelder bei Verstößen vor, bis zu über EUR 20 Mio.

12. Welche Möglichkeiten der Streitbeilegung bestehen in Indien?

12.1. 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 viele Richter überlastet und haben kaum 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 für den Richter auf jeden Fall noch einmal zu wiederholen und ihm 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 25 Obergerichte (High Courts) angesiedelt, die jeweils für eines oder mehrere Bundesländer bzw. Bundesterritorien teils erstinstanzliches, teils Rechtsmittelgericht sind. Die Eingangsstufe bilden die Kreisgerichte (District Courts bzw. City Civil Courts und Small Causes Courts).

Daneben gibt es verschiedene 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 14 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 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 schwanken sehr stark von Bundesland zu Bundesland. Anwaltsgebühren werden individuell ausgehandelt, eine dem deutschen Rechtsanwaltsvergütungsgesetz vergleichbare Regelung gibt es nicht. Für außergerichtliche Angelegenheiten werden meist 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. Eine Erstattung der Anwaltskosten durch den Unterlegenen ist sehr selten. 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. Die Stars der Branche berechnen EUR 15.000 und mehr pro Verhandlungstermin.

Um Gerichtsurteile aus der D-A-CH-Region in Indien umzusetzen, ist die Einleitung eines neuen Gerichtsverfahrens nötig, in dem das ausländische Urteil als Beweismittel eingeführt 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.

12.2. 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*). 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 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 mittels einer vertraglichen Rechtswahlklausel vereinbart werden.

12.3. 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 indische *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*).[15] 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 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 (plus ggf. sechsmonatige Verlängerung), 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 – insbesondere, wenn wesentliche Rechtsgrundsätze des indischen Rechts (sog. *ordre public – public policy*) verletzt sind (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*"), damit Gerichte den Schiedsspruch nicht umfassend inhaltlich nachprüfen. 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[16] 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 *Arbitration and Conciliation Act, 1996*); tendenziell sind internationale Schiedssprüche schwerer gerichtlich anzugreifen als indische.

Mit einer Gesetzesänderung von 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. Ebenso fördert das Internationale Schiedszentrum (New Delhi International Arbitration Centre – NDIAC) die indische und internationale Schiedsgerichtsbarkeit (*New Delhi International Arbitration Centre Act, 2019*).

[15] https://uncitral.un.org/en/texts/arbitration/modellaw/commercial_arbitration.
[16] https://uncitral.un.org/en/texts/arbitration/conventions/foreign_arbitral_awards.

13. Welche Websites über Indien bieten weitere Informationen an?

13.1. Botschaften und Konsulate

Botschaft	Website
Deutsche Botschaft Neu-Delhi und Konsulate	india.diplo.de/in-de/
Schweizerische Botschaft Neu-Delhi und Konsulate	https://www.schweiz-indien.eda.admin.ch/de/schweizerische-botschaft
Österreichische Botschaft Neu-Delhi und Konsulate	bmeia.gv.at/oeb-new-delhi/

13.2. Handelskammern/Ländervertretungen

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

13.3. Indische Ministerien und Behörden

Ministerium	Website
Ministry of Finance	finmin.gov.in
Ministry of Corporate Affairs	www.mca.gov.in
Ministry of Commerce and Industry	commerce.gov.in
Ministry of Electronics and Information Technology:	www.meity.gov.in
Ministry of Labour and Employment	labour.gov.in

Reserve Bank of India	www.rbi.org.in

13.4. Organisationen der Schiedsgerichtsbarkeit in Indien

Institution	Website
Indian Council of Arbitration – ICA	https://www.icaindia.co.in/
Mumbai Centre for International Arbitration – MCIA	mcia.org.in

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

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

IV. Japan

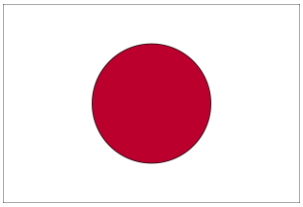
Inhaltsverzeichnis – Japan

1. Allgemeine Landesübersicht Japan 4
1.1. Staat 5
1.2. Bevölkerung 6
1.3. Wirtschaft 6
2. Wussten Sie schon, dass? Rechtliche landesspezifische Besonderheiten in Japan 7
3. Wie ist das Rechtssystem Japans einzuordnen? 8
4. Welchen kulturellen Hintergrund muss ein Investor in Japan berücksichtigen? 8
5. Welche internationalen Rankings sind für Japan von Bedeutung? 9
6. Wie kann ein Markteintritt in Japan erfolgen? Gesellschaftsformen und Struktur der Geschäftsleitung in Japan 10
6.1. Einstieg in den japanischen Markt 10
6.2. Die Gründung einer Tochtergesellschaft 11
6.2.1. Gesellschaftsformen 11
6.2.2. Vergleich KK und GK 11
6.2.3. Vorteile der GK bei Mehrzahl Gesellschafter oder begrenztem Geschäftszweck 12
6.2.4. Gesellschaftsgründung 12
6.3. Die Struktur der Kabushiki Kaisha (KK) 13
6.3.1. Mögliche Gesellschaftsorgane der KK 13
6.3.2. Der geschäftsführende Direktor (Representative Director) 14
6.3.3. Welche Risiken ergeben sich aus der Anstellung von Fremdgeschäftsführern? 14
6.4. Joint Ventures und Übernahmen 14
7. Gibt es in Japan Investitionsförderungen? 15
7.1. Freihandelsabkommen 15
7.2. Sonderzonen 15
7.3. Steuerreduzierungen für Anlageninvestitionen 15
7.4. Förderungen durch die Präfekturen 16

8. Was ist im japanischen Arbeitsrecht zu beachten? 16
8.1. Rahmenbedingungen und Abschluss von Arbeitsverträgen 16
8.1.1. Allgemeine Rahmenbedingungen 16
8.1.2. Sprache der Arbeitsverträge 16
8.1.3. Individualisiertes Vertragsangebot 17
8.1.4. Employment Rules 17
8.2. Unbefristeter und befristeter Arbeitsvertrag 17
8.2.1. Unbefristete Arbeitsverträge 17
8.2.2. Befristete Arbeitsverträge 18
8.3. Lohn und Gehalt 19
8.3.1. Lohnniveau 19
8.3.2. Verhandlungen über Gehälter 19
8.3.3. Betriebspension 19
8.4. Arbeitszeit und freie Tage 20
8.4.1. Arbeitszeit 20
8.4.2. Überstunden und Arbeit an Sonntagen und Feiertagen 20
8.4.3. Sondervereinbarungen zur Überstundenabgeltung 21
8.4.4. Flexibles Arbeitszeitsystem 21
8.4.5. Bezahlter Urlaub 22
8.4.6. Keine Lohnfortzahlung im Krankheitsfall 22
8.4.7. Gesetzliche Feiertage und übliche Betriebsferien 22
8.5. Direktoren und Geschäftsführeranstellung 23
8.6. Sozialversicherung 23
8.7. Ausländische Arbeitnehmer 24

9. Wie ist das Steuerrecht in Japan aufgebaut? 25
9.1. Unternehmensbesteuerung 25
9.1.1. Körperschaftsteuer 25
9.1.2. Verlustvortrag 26
9.2. Einkommensteuer 26
9.2.1. Quellensteuersystem 26
9.2.2. Komponenten der Berechnung der individuellen Einkommensteuer 26
9.2.3. Berechnung der Abzüge für Arbeitseinkommen 27
9.2.4. Steuern am Wohnsitz 27
9.3. Umsatzsteuer 28
9.4. Grundsteuer 28
10. Welche Möglichkeiten der Streitbeilegung bestehen in Japan? 29
10.1. Die japanische Gerichtsbarkeit 29
10.1.1. Ordentliche Gerichtsbarkeit 29
10.1.2. Besonderheit arbeitsrechtlicher Streitigkeiten 29
10.1.3. Mediation 29
10.1.4. Einstweilige Verfügung 29
10.1.5. Vollstreckung japanischer und deutscher Urteile 30
10.2. Vertragliche Gestaltungsmöglichkeiten 30
10.3. Schiedsgerichtsbarkeit 30
11. Datenschutz in Japan 31
11.1. Gesetzliche Grundlagen 31
11.2. Compliance-Anforderungen im Datenschutz 32
11.3. Aktuelle Entwicklungen 33
12. Wettbewerbsrechtliche Anforderung 33
12.1. Besondere Compliance-Anforderungen im Wettbewerbsrecht 33
12.2. Aktuelle Entwicklungen 34
13. Welche Websites über Japan bieten weitere Informationen an? 35
13.1. Botschaften 35
13.2. Handelskammern/Ländervertretungen 35
13.3. Ministerien und Behörden 35
13.4. Organisationen der Schiedsgerichtsbarkeit in Japan 36
14. Wie kann die ADWA-Kanzlei in Japan kontaktiert werden? 37

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 in Asien mit entsprechend hohen Standards an Investitionssicherheit und Rechtsstaatlichkeit. China bringt zwar 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 entwickelter 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

Land	Japan
Lage in Asien	Japan ist ein ostasiatischer Inselstaat im Pazifik bestehend aus 6852 Inseln. Er liegt vor der Ostküste des asiatischen Kontinents, mit Russland im Norden, Korea im Westen sowie China und Taiwan im Südwesten als regionalen Nachbarn.
Staatsform	Parlamentarische Erbmonarchie
Hauptstadt	Tokyo
Landessprache	Japanisch
Amtssprache	Japanisch
Währung	Yen (JPY) (0,0054 EUR)
Devisenkontrollen	(Lediglich Bargeld, Ein- und -Ausfuhr reglementiert)
Bruttoinlandsprodukt / Wachstum	2025: 4,28 Billionen USD / 1,1 %[1]
Bruttoinlandsprodukt pro Kopf	2025: USD 32.443
Inflation	2025: 3,2 %

1 Schätzung des Internationalen Währungsfonds Bruttoinlandsprodukt (BIP) 2025 (Stand 2025).

Bevölkerung	2026: 122,86 Millionen
Körperschaftsteuersatz	15 %/23,2 %/29,74 %

Die vier Hauptinseln Japans sind Honshu, Kyushu, Hokkaido und Shikoku. Der Großraum Tokyo ist die drittgrößte urbane Siedlung der Welt.[2] 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 hatte sich Japan fast drei Jahrhunderte von der Welt abgeschottet. 1854 standen amerikanische Kriegsschiffe vor Japan und erzwangen die Öffnung der Häfen. Die

2 Quelle Karte: http://www.faqs.org/docs/factbook/geos/ja.html

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 Taiwan und Koreaund stieg zur Großmacht auf. Das Land war bis 1947 eine konstitutionelle Monarchie, auch nach dem Vorbild Preußens mit dem Kaiser als Staatsoberhaupt. Die Expansionspolitik in China im Vorfeld und während des Zweiten Weltkrieges in weiten Teilen Südost- und Ostasiens führte schließlich zur Kapitulation an der Seite der Achsenmächte im August 1945. Unter amerikanischer Besatzungsregierung wurde 1947 der Staat in eine Demokratie umgestaltet, in welchem das aus Ober- und Unterhaus gebildete Parlament direkt vom Volk gewählt wird. Der Kaiser wurde als „Symbol des Staates“ auf zeremonielle Aufgaben begrenzt.

Das Land ist zentralistisch organisiert und nahezu alle Regierungsinstitutionen sowie der Oberste Gerichtshof befinden sich in Tokyo. Zweitgrößte Metropolregion ist Kansai (Großraum Osaka, Kobe und Kyoto) 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. 122,42 Millionen Einwohnern auf Platz zwölf der bevölkerungsreichsten Länder der Erde. Die Bevölkerungsdichte beträgt ca. 336 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 3,1 Prozent (2025). Wesentliche Probleme der japanischen Gesellschaft sind Überalterung und ein Rückgang der Geburtenziffer, sowie das Fehlen einer aktiven Immigrationspolitik. Das Median-Alter liegt bei 50,2 Jahren (2025), 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 2024 betrug USD 922,5 Milliarden, womit Japan auf Platz 7 der exportstärksten Länder hinter Deutschland liegt. Nach der über zwanzigjährigen Phase der Dauerdeflation folgte ab 2022 eine moderate Preissteigerung, die im selben Jahr einen Höchststand von 4 % erreichte. Seither hat sich der Preisauftrieb deutlich abgeschwächt und sank im Februar 2026 mit einer Inflationsrate von 1,3 % auf den niedrigsten Stand seit vier Jahren, während das Wirtschaftswachstum weiterhin nur eine schwache Dynamik aufweist. Derart plakative Befunde verkennen jedoch

das nach wie vor bemerkenswert hohe Niveau der japanischen Wirtschaftskraft. Die Staatsverschuldung ist mit 229 % des BIP 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 sank der Wechselkurs des Yens im Verhältnis zum US-Dollar sowie zum Euro auf einen extrem niedrigen Wert. Diese Schwächephase des Yen setzte sich aufgrund der zögerlichen Zinspolitik bis weit in das Jahr 2024 fort, bevor im Jahr 2025 durch die Anhebung des Leitzinses auf 0,75 % eine moderate Erholung eintrat. Dennoch bleibt die Währung im historischen Vergleich günstig, was die Exportwirtschaft stützt, aber die Importkosten für Energie und Rohstoffe weiterhin auf hohem Niveau hält.

Das Bruttoinlandsprodukt beläuft sich auf ca. USD 4,5 Billionen (nominal, 2025) bzw. USD 36.400 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 und eine gefestigte und breite Mittelschicht.

Die Bevölkerung verfügt über ein Gesamtvermögen von circa USD 21 Billionen (2025) und hat damit nach den USA und China das drittgrößte 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.

Diese traditionell kleinteilige Verfahrensweise wird seit 2022 durch eine umfassende Digitalisierungsreform der Ziviljustiz modernisiert. Die Reform sieht insbesondere Online-Einreichungen, digitale Aktenführung und den verstärkten Einsatz von Webkonferenzen vor und soll bis 2026 vollständig umgesetzt werden.

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

Die Modernisierung des japanischen Rechtssystems setzte im Zuge der Meiji-Restauration nach 1868 ein. Land- und Steuerreformen trugen dazu bei, individuelle Rechte und Pflichten rechtlich klarer zuzuordnen.

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 die meisten asiatischen 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 schon 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 Team-Entscheidungen. 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 Verwaltungsrats (*Board of Directors*) aussteht, positiv zu werten: dann darf man zumindest davon ausgehen, dass eine Entscheidung ernsthaft erwogen wird.

Für ausländische Investoren empfiehlt es sich, solche Erwartungen nicht vorschnell nach rein funktionalen Maßstäben zu bewerten. Das deutsche Verständnis ist sehr auf 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 kalkulatorisch einpreist.

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

5. Welche internationalen Rankings sind für Japan von Bedeutung?

▪ Index of Economic Freedom der Heritage Foundation

Im *Index of Economic Freedom* der Heritage Foundation (2026) belegt Japan mit 70,3 Punkten in der Kategorie „mostly free“ den Platz Nr. 30 von 180.[3]

▪ Transparency International (Corruption Perceptions Index)

Japan erreicht mit 71 Punkten bei Transparency International (*Corruption Perceptions Index 2025*) mit Nr. 18 einen guten Platz (von 182 Ländern), deutlich vor Südkorea und in Asien nur geschlagen von Singapur, Hong Kong und Bhutan.[4]

▪ Global Innovation Index 2025

Und schließlich landet Japan derzeit (2025) im Global Innovation Index auf Nr. 12 (von 139 Ländern) und innerhalb der 54 Länder mit hohem Einkommen auf Rang 11 und in Asien auf Rang 4.[5]

3 https://economicfreedom.heritage.org/pages/country-pages/japan
4 https://www.transparency.org/en/countries/japan
5 https://www.wipo.int/web-publications/global-innovation-index-2025/assets/89507/global-innovation-index-2025-en.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. Als Zweck ist die Vorbereitung einer Gesellschaftsgründung unproblematisch möglich. Eine Eintragung einer Repräsentanz in das Handelsregister erfolgt nicht und auch eine direkte Anmeldung von Arbeitnehmern zur Sozialversicherung ist nicht ohne Weiteres 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 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 bis hin zum deutschen Gesellschaftsvertrag zu übersetzen und einzureichen sind.

6.2. Die Gründung einer Tochtergesellschaft

6.2.1. Gesellschaftsformen

Als Kapitalgesellschaften stehen in Japan primär die *Kabushiki Kaisha* (KK) und die *Godo Kaisha* (GK) zur Verfügung. Die KK ist eine Aktiengesellschaft und die GK wird auch als *Limited Liability Company (LLC)* bezeichnet, welche 2006 nach der Abschaffung der japanischen GmbH (*Yugen Gaisha*) entsprechend dem Vorbild der amerikanischen Delaware 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 überwiegende Anzahl der Kapitalgesellschaften in Japan sind KK. Die vergleichsweise neue GK hat sich im Verhältnis dazu bis heute nicht wirklich durchsetzen können. Von allen auf diese beiden Gesellschaftsformen entfallenden Gründungen waren im Jahr 2024 nur rund 12 % in der Form der GK und 88 % in der Form der KK erfolgt (Statistik 2024). Dabei ist jedoch zu berücksichtigen, dass die GK zahlreich für reine Projektgesellschaften (z.B. Anlagenbetrieb, Solarparks) sowie für die private Vermögens- und Grundstücksverwaltung eingesetzt wird. Bei Vertriebsgesellschaften oder Tochtergesellschaften dagegen hat sie sich kaum durchgesetzt. Dies liegt auch daran, dass die Marktakzeptanz der KK deutlich höher ist und 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, insbesondere im Start-up-Bereich. 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).

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 die in Japan mit der Gründung betrauten Person, in der Regel ein Rechtsanwalt, 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 430). Der Einsatz einer Anwaltskanzlei und 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 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 im Rahmen der Investitionskontrolle der *Bank of Japan* zu melden . Für bestimmte Tätigkeiten ist eine Vorabgenehmigung der Bank of Japan erforderlich. Das sollte unbedingt vor der Gründung anwaltlich geprüft werden.

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

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

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

Wird ein Verwaltungsrat installiert, dann muss dieser jedoch zwingend einmal im Quartal eine Sitzung abhalten und darüber ein Protokoll auf Japanisch (oder bilingual) 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) gelten dann zusätzliche Bilanzanforderungen. Auch soweit die Aktien frei auf dem Markt gehandelt werden sollen, sind weitere Voraussetzungen zu erfüllen, die hier jedoch nicht vertieft werden sollen. Für eine nicht börsennotierte Tochtergesellschaft sind diese Anforderungen regelmäßig nicht relevant,

wenn die Satzung die Übertragung von Aktien einem Genehmigungsvorbehalt unterstellt. 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 einen Verwaltungsrat gibt, ist er zwingend Mitglied desselben.

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

Ein geschäftsführender Direktor hat in Japan zwingend Einzelvertretungsbefugnis. Eine Beschränkung dieser Vertretungsmacht kann nicht mit Außenwirkung im Handelsregister eingetragen werden. Möglich ist eine Einschränkung der Geschäftsführungsbefugnis lediglich im Innenverhältnis, etwa 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 Ventures und Übernahmen

Restriktionen für ausländische Investoren gibt es im Grundsatz nicht. Die Regularien der Investitionskontrolle sind aber zu beachten. 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.

Erfasst sind insbesondere 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 Einkommensteuer in dem betreffenden Zeitraum. Dieses Programm kann insbesondere für Investitionen in Produktionsunternehmen interessant sein.

Zusätzlich können ausländische Investoren von spezifischen Anreizen für Forschungs- und Entwicklungszentren sowie in ausgewiesenen Sonderwirtschaftszonen profitieren, die oft über die regionalen Standardprogramme hinausgehen. Insbesondere im Rahmen der digitalen und ökologischen Transformation wurden für 2026 neue Steuergutschriften eingeführt, die bei qualifizierten Investitionen die effektive Steuerlast weiter erheblich senken können. Diese belaufen sich im Bereich produktivitätssteigernder Anlagen in der Regel auf 4 % bis 7 % (limitiert auf 20 % der Steuerschuld).

7.4. Förderungen durch die Präfekturen

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.

Neben klassischen Arbeitsverträgen sind *Independent Contractor Agreements* für freie Mitarbeiter möglich. Seit dem 1. November 2024 unterliegen diese dem „Freelance Act", der *Freelancern* arbeitnehmerähnliche Mindeststandards (z. B. eine 30-tägige Kündigungsfrist bei Vertragsbeendigung nach sechsmonatiger Laufzeit sowie Schutz vor Zahlungsverzug und unlauteren Preiskürzungen) garantiert. Ungeachtet dieser neuen Schutzregeln bleibt die Rechtsprechung zur Abgrenzung von freier Mitarbeit und abhängiger Beschäftigung sehr restriktiv. Das Gesetz regelt lediglich die ordnungsgemäße Durchführung der Geschäftsbeziehung, ersetzt jedoch nicht die strengen Kriterien zur Vermeidung von Scheinselbstständigkeit. Falls der Mitarbeiter faktisch in den Betrieb eingegliedert oder weisungsgebunden ist, besteht weiterhin das Risiko einer Umstufung zum Arbeitnehmer – eine Rechtslage, die der 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 einschalten.

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 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 zustande 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. Eine wichtige Besonderheit stellt dabei die erste Phase dar: Lediglich innerhalb der ersten 14 Tage der Probezeit kann das Arbeitsverhältnis durch den Arbeitgeber ohne Einhaltung einer Frist und ohne Entschädigungszahlung beendet werden (Art. 21 Labor Standards Act).

Nach Ablauf dieser 14 Tage bedarf es auch in der Probezeit einer formalen Kündigung mit einer Frist von 30 Tagen und einem Kündigungsgrund, wobei hier die Anforderungen weniger streng sind als 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. Soweit nur die Performance nicht zufriedenstellen ist, muss dies dem Arbeitnehmer in einem Gespräch kommuniziert und ausreichend Zeit zur Verbesserung gegeben werden. Solche Gespräche sind unbedingt zu protokollieren.

Für Überraschungen sorgt, dass Arbeitnehmer nach dem japanischen BGB jederzeit mit einer Frist von 14 Tagen kündigen können und längere vertragliche Fristen, welche den Arbeitnehmer binden, in der Regel unwirksam sind.

8.2.2. Befristete Arbeitsverträge

Eine Befristung von Arbeitsverträgen ist möglich für Zeiträume zwischen einem Monat 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. Zudem ist es erfahrungsgemäß schwierig, qualifiziertes und englischsprachiges Personal für nur befristete Positionen zu gewinnen.

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).

Zusätzlich verschärfen gesetzliche Neuregelungen seit 2024 die Dokumentationspflichten. Arbeitgeber müssen nun bereits bei Vertragsschluss die konkreten Kriterien für eine Vertragsverlängerung oder Entfristung schriftlich präzisieren. Für die Probezeit bedeutet dies, dass Leistungsstandards und Übernahmekriterien von Beginn an transparent festgeschrieben sein müssen. In der Praxis erschwert dies eine Beendigung des Arbeitsverhältnisses aufgrund vager Begründungen erheblich, da eine Kündigung ohne vorherige schriftliche Definition dieser Maßstäbe rechtlich kaum noch Bestand haben dürfte.

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 1.226. pro Stunde (ca. EUR 6,67, Stand Okt. 2025). 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 Deutschland, geschweige denn der Schweiz. Allerdings gilt für erfahrenes Personal, wenn dieses auch noch Englisch kommunizieren können soll, dass man deutlich über dem Durchschnittslohn ansetzen muss, der für ein Jahresgehalt im Bereich JPY 5.5 bis 7.5 Millionen liegt. 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 oder 12 Monate geteilt werden. Welche Vorgehensweise gewählt wird, ist frei vereinbar.

Anmerkung: Damit „Bonus" im Wortsinne 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, manchmal auch mutmaßlich weil dann 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 japanischen Unternehmen 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 Fünftagewoche von Montag bis Freitag. In bestimmten Branchen ist jedoch Samstags- und auch Sonntagsarbeit üblich und rechtlich möglich, beispielsweise im Einzelhandel. Dafür müssen jedoch spezifische arbeitsvertragliche Regelungen getroffen werden.

8.4.2. Überstunden und Arbeit an Sonntagen und Feiertagen

Die Kontrolle der Arbeitszeiten ist Arbeitgeberpflicht. Bei der Überwachung der Arbeitszeit ist es immer notwendig, die Zeit objektiv zu erfassen, z.B. mittels Stempelkarten, einer entsprechenden App oder zumindest der 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 regelmäßig in festgelegten und nicht zu langen Intervallen zu prüfen und dem Arbeitnehmer zu bestätigen. 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 und eine explizite vertragliche Festlegung ist zwingend.

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). Diese Aufschlüsselung muss bereits mit dem Stellenangebot kommuniziert werden, sonst kann diese Mitvergütung der Überstunden später nicht mehr zur Bedingung gemacht werden.

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.

Arbeitnehmer in Japan sind daher häufig 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 wegen 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 frei 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 Vollzeitarbeitsverhältnis ist der Arbeitgeber verpflichtet, den Angestellten zur Angestelltensozialversicherung anzumelden und die Beiträge abzuführen. Nicht berufstätige Ehegatten und Kinder werden mitversichert. Für alle anderen Fälle steht die Staatliche Sozialversicherung als Auffangsozialversicherung zur Verfügung, wobei hier der Versicherungsnehmer die Beiträge allein zu zahlen hat (dies gilt zum Beispiel für freie Mitarbeiter).

Die Angestelltensozialversicherung setzt sich, wie in Deutschland und Österreich, zusammen aus der Kranken- und Rentenversicherung sowie der Pflegeversicherung (zusammen als „Sozialversicherung“ bezeichnet). Die Beiträge untergliedern sich in einen Arbeitgeber- und einen Arbeitnehmeranteil, welche beide vom Arbeitgeber abzuführen sind. Daneben gibt es die Arbeitslosenversicherung und die gesetzliche Unfallversicherung (zusammen in Japan als „Arbeitsversicherung“

bezeichnet), für welche der Arbeitgeber wie in Deutschland Pflichtbeiträge abführen muss. Überschlägig können die Sozialversicherungs- und Arbeitsversicherungsbeiträge etwa wie folgt kalkuliert werden: Ca. 14 % werden vom Bruttolohn als Arbeitnehmeranteil abgezogen und weitere ca. 14 % kalkuliert auf Basis des Bruttolohns sind als Arbeitgeberanteil zu entrichten. Dies sind keine verbindlichen Prozentsätze, da die Berechnung kompliziert und gehaltsabhängig ist.

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

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

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

Die oben genannten Bedingungen gelten auch für einen ohne Arbeitsvertrag eingestellten 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[6], was hinsichtlich der in Japan erlangten Rentenansprüche zu beachten ist und für nach Japan entsandte *Expatriates* relevant ist. Ähnliche Abkommen zur sozialen Sicherheit existieren zudem zwischen der Schweiz und Japan[7] sowie – seit dem Inkrafttreten im Dezember 2025 – auch mit Österreich.[8]

6 Sozialversicherungsabkommen mit Japan: https://rvrecht.deutsche-rentenversicherung.de/SharedDocs/rvRecht/05_Normen_und_Vertraege/03_Vertragsrecht/02_Laender/Japan/japan_sva/japan_sva.html
7 Schweiz-Japan: https://www.bsv.admin.ch/dam/de/sd-web/P6TK8x7One-D/informationen_zumabkommenueberdiesozialesicherheitzwischendersch.pdf
8 Österreich-Japan: https://www.ris.bka.gv.at/eli/bgbl/III/2025/134/20250916

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, kann unter bestimmten Voraussetzungen ein Arbeitsvisum beantragt werden. Die Voraussetzungen dafür wurden im Rahmen der behördlichen Ermessensausübung erheblich verschärft, weshalb hier eine genaue Einzelfallprüfung erforderlich wird und mit dieser aufenthaltsrechtlichen Option nicht gerechnet werden sollte.

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 umfassen die Körperschaftsteuer (inklusive lokaler Unternehmenssteuern), die Quellen- und Einkommensteuer, die Grundsteuer sowie die Umsatzsteuer.

Bei grenzüberschreitenden Steuertatbeständen sind die jeweiligen Doppelbesteuerungsabkommen zu beachten, welche Deutschland[9], Österreich[10] und die Schweiz[11] jeweils mit Japan abgeschlossen haben. Die Abkommen Österreichs und Deutschlands wurden 2018 respektive 2017 angepasst. Das Abkommen mit der Schweiz wurde ebenfalls grundlegend revidiert und das dazugehörige Änderungsprotokoll trat 2023 in Kraft.

9 Deutschland-Japan: https://www.bundesfinanzministerium.de/Content/DE/Standardartikel/Themen/Steuern/Internationales_Steuerrecht/Staatenbezogene_Informationen/Laender_A_Z/Japan/2016-07-25-Japan-Abkommen-DBA.html
10 Österreich-Japan: https://www.ris.bka.gv.at/GeltendeFassung.wxe?Abfrage=Bundesnormen&Gesetzesnummer=10003961
11 Schweiz-Japan, Übersicht: https://www.estv.admin.ch/dam/de/sd-web/BVKujQscyLgg/int-laender-japan-de.pdf

9.1. Unternehmensbesteuerung

9.1.1. Körperschaftsteuer

Die Körperschaftsteuer in Japan setzt sich aus der nationalen Körperschaftsteuer, der lokalen Körperschaftsteuer sowie einer lokalen Steuer am Ort des eingetragenen Sitzes zusammen. Letztere umfasst die Ansässigkeitssteuer, die Unternehmenssteuer, die spezielle lokale Körperschaftsteuer und die ab 2026 greifende Verteidigungssteuer-Umlage (im Folgenden zusammenfassend als „Körperschaftsteuer" bezeichnet).

Für kleine und mittlere Unternehmen (KMU) ist die Steuerpflicht gestaffelt. Als KMU gilt, wer ein Grundkapital von maximal 100 Mio. JPY ausweist und nicht zu 100 % von einer Muttergesellschaft mit mehr als 500 Mio. JPY Grundkapital kontrolliert wird. Die effektive Gesamtsteuerbelastung beginnt bei ca. 25,2 % für Gewinne bis zu 8 Mio. JPY und steigt für darüber hinausgehende Erträge auf ca. 30 % bis 35 % an. Der Anteil der lokalen Körperschaftsteuer variiert jedoch etwas nach Unternehmensgröße und Anzahl Mitarbeiter.

Großunternehmen mit einem Grundkapital von über 100 Mio. JPY unterliegen dagegen einer differenzierten Besteuerung, bei der die Gewinnstaffelung entfällt und ab dem ersten Yen die volle effektive Steuerbelastung (ca. 30 % bis 35 %) greift und je nach Präfektur und Kapital variiert. Diese Unternehmen unterliegen zudem der größenabhängigen Besteuerung, bei der Steuern auf Kapital und Wertschöpfung auch ohne Gewinn anfallen.

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. Übersteigt das jährliche Einkommen jedoch 1 Mrd. JPY, erhöht sich dieser Satz auf 17 %.

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. Es muss jedoch binnen zwei Monaten nach einer Gesellschaftsgründung ein entsprechender Antrag bei den Steuerbehörden eingereicht werden.

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 Einkommensteuer für seine Arbeitnehmer und Direktoren einzubehalten und abzuführen.

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

9.2.2. Komponenten der Berechnung der individuellen Einkommensteuer

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 Einkommensteuersätze:

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 %

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 in JPY (für 2026/2027):

Gesamt-verdienst (A)	Höhe des Arbeitseinkommens	Gesamt-verdienst (A)	Höhe des Arbeitseinkommens
Bis zu 1.900.000	740.000	3.600.001 bis 6.600.000	A × 0,80 – 440.000
1.900.000 bis 2.033.333	A – 740.000	6.600.001 bis 8.500.000	A × 0,90 – 1.100.000
2.033.334 bis 3.600.000	A × 0,70 – 80.000	8.500.001 oder mehr	A – 1.950.000

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

1. JPY 5.000.000 / 4 = JPY 1.250.000

2. JPY 1.250.000 × 3,2 - JPY 440.000 = 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.[12]

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, vor dem Jahr, in welchem tatsächlich Mehrwertsteuer in Japan gezahlt wird, ein entsprechender Antrag zu stellen ist.

In Japan neu gegründete Unternehmen sind bei einem Stammkapital von unter 10 Mio. JPY zwar grundsätzlich in den ersten zwei Geschäftsjahren von der Umsatzsteuer befreit, doch hat diese Regelung durch das 2023 eingeführte *Qualified Invoice System* an Bedeutung verloren. B2B-Kunden fordern heute meist die Registrierung als umsatzsteuerpflichtiges Unternehmen, um den eigenen Vorsteuerabzug abzusichern. Zudem ist der bewusste Verzicht auf die Befreiung gerade zu Beginn der Geschäftstätigkeit hochrelevant: Nur als umsatzsteuerpflichtiges Unternehmen können die oft beträchtlichen Vorsteuern auf anfängliche Investitionen und Betriebsmittel erstattet werden. Beträgt das Stammkapital 10 Mio. JPY oder mehr, entfällt die Befreiung ohnehin sofort, was die volle Steuerpflicht inklusive des Rechts auf Vorsteuererstattung nach sich zieht.

[12] Ab 2028 gelten abweichende Freibeträge (Mindestbetrag dann bei JPY 690.000).

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. Beim Erwerb von Grundeigentum können weitere Grunderwerbs- und Registersteuern anfallen. Bei Veräußerungen durch nicht in Japan ansässige Personen oder Unternehmen können zudem Quellensteuerpflichten relevant werden.

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 7.600).

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. Japan kennt keine eigenständige Arbeitsgerichtsbarkeit wie Deutschland. Arbeitsrechtliche Streitigkeiten können jedoch in einem vorgeschalteten Labor-Tribunal-Verfahren (Arbeitsschiedsverfahren) behandelt werden. Diese enden nicht mit einem Urteil, sondern der Richter gibt am Ende 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. Ergänzend hat Japan 2023 die „Singapore Convention“ unterzeichnet, was die grenzüberschreitende Vollstreckung von mediationsbasierten Vergleichen erheblich erleichtert.[13]

10.1.4. Einstweilige Verfügung

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

10.1.5. Vollstreckung japanischer und deutscher Urteile

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

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

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

10.2. Vertragliche Gestaltungsmöglichkeiten

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

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

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

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

13 *Mueller*, Reform des japanischen Schiedsverfahrensgesetzes, ZJapanR 2025, 269, 270.

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).

Das japanische Schiedsverfahrensgesetz orientiert sich im Ausgangspunkt am UNCITRAL Model Law. Durch Reformen aus den Jahren 2023/2024 wurde es weiter modernisiert und insbesondere im Bereich einstweiliger Maßnahmen näher an die 2006er Fassung des UNCITRAL Model Law herangeführt[14]. 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 Anerkenntnisverfahren 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.

11. Datenschutz in Japan

11.1 Gesetzliche Grundlagen

Der Schutz personenbezogener Daten wird in Japan primär durch den „Act on the Protection of Personal Information“ (APPI) geregelt. Für ausländische Unternehmen ist die extraterritoriale Wirkung des Gesetzes von entscheidender Bedeutung, da das APPI immer dann Anwendung findet, wenn Daten von Personen mit Wohnsitz in Japan verarbeitet werden, unabhängig davon, ob das verarbeitende Unternehmen seinen Sitz in Japan oder einem D-A-CH-Land hat (Art. 171 APPI). Die zentrale Aufsichtsbehörde ist die „Personal Information Protection Commission“ (PPC), welche weitreichende Befugnisse zur Untersuchung und Sanktionierung besitzt. Für den Datentransfer zwischen der EU und Japan besteht seit 2019 eine gegenseitige Angemessenheitsanerkennung. Die erste Überprüfung wurde 2023 abgeschlossen und bestätigte die Funktionsfähigkeit dieses Rahmens. Für deutsche und österreichische Unternehmen erleichtert dies den konzerninternen Datentransfer erheblich. In der Praxis bedeutet dies, dass Japan aus europäischer Sicht als „sicherer Drittstaat“ gilt, was den Datentransfer zwischen einer deutschen oder österreichischen Muttergesellschaft und ihrer japanischen Tochtergesellschaft (KK oder GK) erheblich erleichtert, da keine zusätzlichen Standardvertragsklauseln oder individuellen Einwilligungen für den reinen Datentransfer erforderlich sind. Diese Äquivalenz entbindet Unternehmen nicht von der

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

Pflicht, die spezifischen japanischen Dokumentations- und Informationsregeln strikt einzuhalten, da das APPI in Teilbereichen eigene formale Anforderungen stellt.

Für die Schweiz stellt sich die Rechtslage restriktiver dar, da mit Japan, im Gegensatz zur EU, keine Angemessenheitsfeststellung vorliegt. Datentransfers zwischen einer Schweizer Muttergesellschaft und einer japanischen Tochtergesellschaft erfordern daher zwingend zusätzliche Garantien, in der Regel den Abschluss von Standardvertragsklauseln, um den gesetzlichen Anforderungen der jeweiligen Datenschutzgesetze zu genügen.

11.2 Compliance-Anforderungen im Datenschutz

Die praktische Umsetzung der japanischen Datenschutzregeln stellt Investoren vor spezifische Herausforderungen, da die japanische Aufsichtsbehörde eine sehr genaue Dokumentation der internen Datenflüsse verlangt. Auch wenn durch den Angemessenheitsbeschluss ein grundsätzliches Vertrauen in das Datenschutzniveau in EU-Ländern besteht, müssen Tochtergesellschaften vor Ort verschiedene Punkte operativ sicherstellen. Insbesondere sollte berücksichtigt werden, dass in Japan die Muttergesellschaft gegenüber der japanischen Tochtergesellschaft (KK oder GK) rechtlich als Dritter gilt. Dies hat zur Folge, dass jeder Datenaustausch – etwa bei der zentralen IT-Verwaltung oder in der HR-Abteilung – eine explizite Rechtsgrundlage nach dem APPI benötigt. Ausländische Unternehmen sollten hierfür meist das Modell des „Joint Use“ (*kyodo riyo*) gemäß Art. 27 Abs. 5 Nr. 3 APPI wählen. Dabei müssen in der japanischen Datenschutzerklärung die Kategorien der geteilten Daten, der Kreis der Nutzer, der Verwendungszweck und die verantwortliche Stelle in Japan namentlich und mit Adresse genannt werden.

Seit der Novellierung des APPI im Jahr 2022 ist es zudem nicht mehr ausreichend, pauschal auf eine Übermittlung der Daten ins Ausland hinzuweisen. Wenn die japanische Tochtergesellschaft Daten an das Mutterhaus sendet, muss der betroffene japanische Nutzer über das Datenschutzniveau im Land der Muttergesellschaft informiert werden. Dies umfasst Informationen über die Existenz von Datenschutzgesetzen im Zielstaat und die Maßnahmen, die das empfangende Unternehmen zum Schutz der Daten ergreift. Da Deutschland und Österreich der DS-GVO unterliegen, ist dieser Nachweis einfach zu führen, muss aber formal korrekt in den japanischen Dokumenten hinterlegt sein.

Das APPI sieht im Gegensatz zur DS-GVO keine allgemeine Schwellenwert-Regelung (wie etwa eine Mitarbeiterzahl) für die Bestellung eines Datenschutzbeauftragten vor. Stattdessen verpflichtet Art. 23 APPI jeden Datenverarbeiter und unabhängig von der Unternehmensgröße zur Ergreifung notwendiger und angemessener Maßnahmen zur Datensicherheit. Die Leitlinien der Aufsichtsbehörde konkretisieren dies dahingehend, dass eine verantwortliche Kontaktperson für das Datenmanagement („Personal Information Handling Manager“) benannt werden muss. Für Tochtergesellschaften ist die Benennung einer solchen Kontaktperson in Japan insbesondere für das seit 2022 verschärfte Meldewesen kritisch. Da bei schwerwiegenden Datenlecks eine vorläufige Meldung an die Aufsichtsbehörde unverzüglich, das heißt in der Regel innerhalb von drei bis fünf Tagen nach Entdeckung, erfolgen muss, ist eine lückenlose Abstimmung zwischen der Geschäftsführung in Japan und der IT-Abteilung im Land der Muttergesellschaft zwingend erforderlich, um die engen gesetzlichen Fristen zu wahren.

Ausländische Investoren müssen zudem beachten, dass die Kategorie der sensiblen Daten („Special Care-Required Personal Information“) in Japan sehr eng gefasst ist und bereits bei der Erhebung eine explizite Zustimmung erfordert, die nicht durch ein bloßes Opt-out-Verfahren ersetzt

werden kann. Um Innovationen zu fördern, wurde gleichzeitig die Kategorie der pseudonymisierten Informationen gestärkt, was insbesondere für Unternehmen im Bereich der Forschung und Entwicklung von Interesse ist, da diese Daten für interne Analysen freier genutzt werden dürfen, solange eine Re-Identifizierung ausgeschlossen bleibt. Schließlich haben japanische Betroffene ein erweitertes Recht auf Einstellung der Nutzung („Cessation of Use"), wenn Daten unrechtmäßig verwendet werden oder für den ursprünglichen Zweck nicht mehr erforderlich sind. Ausländische Investoren sollten daher ihre IT-Infrastruktur so konfigurieren, dass solche Anfragen auch in dezentralen, in Europa gehosteten Datenbanken rechtssicher umgesetzt werden können. Ergänzend droht bei Verstößen das „Naming and Shaming", welches durch öffentliche Bekanntgabe gravierende Reputationsverluste auslösen kann, sofern keine Kooperation mit der Behörde erfolgt (Art. 148 Abs. 4 APPI), welches durch öffentliche Bekanntgabe gravierende Reputationsverluste auslösen kann, sofern keine Kooperation mit der Behörde erfolgt.

11.3 Aktuelle Entwicklungen

Über die bisherigen Anforderungen hinaus hat das japanische Kabinett im April 2026 einen Gesetzentwurf zur Reform des APPI verabschiedet, um Japan als weltweit führenden KI-Standort zu positionieren. Ein Kernpunkt dieser Reform ist die Einführung eines zustimmungsfreien KI-Trainings für statistische Zwecke. Bisher erforderte die Nutzung sensibler Daten grundsätzlich eine ausdrückliche Zustimmung, doch künftig soll diese Pflicht entfallen, sofern die Daten für das Training von KI-Modellen genutzt werden und eine Identifizierung einzelner Personen ausgeschlossen ist. Flankierend dazu soll eine Einwilligung generell dann nicht mehr zwingend erforderlich sein, wenn durch die Datennutzung keine klare Verletzung der Rechte oder Interessen des Einzelnen vorliegt.

12. Wettbewerbsrechtliche Anforderung

In Japan wird der Wettbewerb auf dem freien Markt in erster Linie durch den „Act on Prohibition of Private Monopolization and Maintenance of Fair Trade" (AMA) geschützt. Für ausländische Unternehmen ist es von entscheidender Bedeutung zu berücksichtigen, dass die zuständige Aufsichtsbehörde, die Japan Fair Trade Commission (JFTC), zu den einflussreichsten und unabhängigsten Institutionen der japanischen Verwaltung zählt. Das Gesetz findet nicht nur auf in Japan ansässige Unternehmen Anwendung, sondern entfaltet auch eine extraterritoriale Wirkung, wenn Wettbewerbsbeschränkungen im Ausland spürbare Auswirkungen auf den japanischen Markt haben. Ein wesentlicher Pfeiler der japanischen Rechtsordnung ist dabei das Prinzip des „fairen Wettbewerbs", das über das bloße Verbot von Kartellen hinausgeht und Verhaltensweisen sanktioniert, die im europäischen Rechtsraum teilweise noch als zulässige vertikale Beschränkungen eingestuft würden.

12.1 Besondere Compliance-Anforderungen im Wettbewerbsrecht

Die praktische Handhabung des AMA erfordert von ausländischen Investoren eine besondere Sensibilisierung für japanische Besonderheiten, insbesondere im Hinblick auf die unbillige Ausnutzung einer überlegenen Verhandlungsposition („Abuse of Superior Bargaining Position"). Diese Regelung setzt mit Art. 2 Abs. 9 Nr. 5 AMA im Gegensatz zum EU-Wettbewerbsrecht keine marktbeherrschende Stellung im klassischen Sinne voraus. Ausländische Unternehmen und ihre Tochtergesellschaften können insbesondere dann in den Anwendungsbereich der Regelungen zur Ausnutzung einer überlegenen Verhandlungsposition fallen, wenn lokale Distributoren, Zulieferer

oder Dienstleister wirtschaftlich erheblich von der Zusammenarbeit abhängig sind oder spezifische Investitionen für die Geschäftsbeziehung getätigt haben. Es genügt eine relative wirtschaftliche Übermacht gegenüber einem japanischen Geschäftspartner, die von der JFTC anhand dreier Kriterien geprüft wird: Erstens der wirtschaftlichen Abhängigkeit des Partners vom ausländischen Unternehmen, zweitens dem Fehlen zumutbarer Ausweichmöglichkeiten (etwa durch Marktbarrieren oder spezifische Investitionen) und drittens der daraus resultierenden Fähigkeit des ausländischen Unternehmens, Bedingungen zu diktieren, die unter normalem Wettbewerb nicht akzeptabel wären. Die JFTC achtet hierbei strikt darauf, dass keine einseitigen Konditionen erzwungen werden, wie etwa unbezahlte Mehrarbeit des Partnerpersonals, Rücknahmezwänge für Altware oder die Aufbürdung von Werbekosten ohne Gegenleistung. Da ausländische Unternehmen in Japan häufig als etablierte Markenanbieter oder spezialisierte Technologieführer auftreten, fallen sie regelmäßig unter den Anwendungsbereich von Art. 2 Abs. 9 Nr. 5 AMA. Eine überlegene Position wird von der JFTC potenziell bereits dann unterstellt, wenn lokale Distributoren oder Zulieferer aufgrund ihrer Geschäftsstruktur oder spezifischer Investitionen wirtschaftlich signifikant von der Kooperation abhängig sind.

Ein weiterer kritischer Compliance-Aspekt ist das strikte Verbot der vertikalen Preisbindung gemäß Artikel 2 Absatz 9 Nummer 4 AMA. Im Gegensatz zur EU-Rechtspraxis wertet die JFTC bereits die Überwachung von Marktpreisen in Kombination mit Preisempfehlungen oft als unzulässige Einflussnahme. Ausländische Unternehmen müssen daher sicherstellen, dass ihre Kommunikation mit dem japanischen Handel keinerlei Mechanismen enthält, die als faktischer Zwang zur Einhaltung von Mindest- oder Höchstpreisvorgaben ausgelegt werden könnten. Da die JFTC aktiv Markt-Monitorings durchführt, können bereits geringfügige Anzeichen für eine Preissteuerung regelmäßig zu belastenden Voruntersuchungen führen.

Bei Verstößen kombiniert das japanische Kartellrecht finanzielle Sanktionen, strafrechtliche Verfolgung und Reputationseinbußen durch das Instrument öffentlicher Bekanntmachungen. Zugleich bestehen mit kooperativen Verfahren wie dem Commitment Procedure Möglichkeiten, Risiken bei frühzeitiger Kooperation zu begrenzen.

12.2 Aktuelle Entwicklungen

Ein hochaktuelles Spannungsfeld, das deutsche Investoren in Technologiebranche betrifft, ist die im November 2025 veröffentlichte Position der JFTC zum Verhältnis von wirtschaftlicher Sicherheit und Kartellrecht. In dem neuen Leitfaden erkennt die Behörde an, dass Kooperationen zwischen Wettbewerbern zur Sicherung kritischer Infrastrukturen oder Lieferketten (etwa im Halbleitersektor) unter bestimmten Voraussetzungen zulässig sind. Die JFTC mahnt jedoch auch weiter ausdrücklich davor, den Deckmantel der nationalen Sicherheit für klassische Kartellabsprachen zu missbrauchen. Die Abgrenzung zwischen notwendiger industriepolitischer Zusammenarbeit und unzulässiger Marktabschottung wird somit eine der zentralen rechtlichen Herausforderungen für die kommenden Jahre darstellen. Für deutsche Unternehmen bietet dies die Chance, strategische Partnerschaften in Japan rechtssicher aufzubauen, erfordert jedoch eine kartellrechtliche Begleitung bereits in der Planungsphase.

13. Welche Websites über Japan bieten weitere Informationen an?

13.1. Botschaften

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

13.2. Handelskammern/Ländervertretungen

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

13.3. Ministerien und Behörden

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

13.4. Organisationen der Schiedsgerichtsbarkeit in Japan

Institution	Website
The Japan Commercial Arbitration Association (JCAA)[15]	www.jcaa.or.jp/en/

15 Der Autor ist bei der JCAA als Schiedsrichter und Mediator gelistet.

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

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

V. Republik Korea

Inhaltsverzeichnis – Republik Korea

1. Allgemeine Landesübersicht Republik Korea 4
2. Wussten Sie schon, dass? Rechtliche landesspezifische Besonderheiten in Korea 5
3. Wie ist das Rechtssystem Korea einzuordnen? 6
4. Welchen kulturellen Hintergrund muss ein Investor in Korea berücksichtigen? 7
4.1. Konfuzianisch geprägte Strukturen 7
4.2. Die Pyramide der Loyalitäten 7
4.3. Hinweise für Verhandlungen und Verträge 8
4.3.1. Verhandlungen 8
4.3.2. Verträge 9
5. Welche internationalen Rankings sind für Korea von Bedeutung? 9
6. Wie kann ein Markteintritt in Korea erfolgen? Gesellschaftsformen und Struktur der Geschäftsleitung in Korea. 10
6.1. Einführung 10
6.2. Welche Gesellschaftsform ist beliebt und warum? 12
6.3. Die Organe der Gesellschaft 13
6.4. Welche Gesellschaftsform eignet sich für welchen Zweck? 15
6.5. Tabellarischer Vergleich zwischen der GmbH und der AG 16
7. Gibt es in der Republik Korea Investitionsförderungen? 17
8. Was ist in der Republik Korea im Arbeitsrecht zu beachten? 17
8.1. Einführung in das koreanische Arbeitsrecht 17
8.2. Mindeststundenlohn in Korea 18
8.3. Arbeitnehmerschutzrechte 18
8.5. Labor Management Council 19
8.6. Betriebliche Beschwerdestelle 20
8.7. Gewerkschaften 20
8.8. Was ist bei Arbeitsverträgen zu beachten? 21
8.9. Visa 21
8.9.1. Touristen- und Kurzzeit-Arbeitsvisa 22
8.9.2. Investorenvisa 22
8.9.3. Visa für Spezialisten 23
8.10. Das Severance Payment (eine Art gesetzliche Betriebsrente) 23
8.10.1. Der historische Zusammenhang 23

8.10.2. Das Retirement Pension System ... 24
8.11. Sozialabgaben ... 25
8.11.1. Nationale Rente ... 26
8.11.2. Nationale Krankenversicherung und die Pflegeversicherung ... 26
8.11.3. Arbeitslosenversicherung ... 27
8.11.4. Betriebsunfallversicherung ... 27
9. Wie ist das Steuerrecht in Korea aufgebaut? ... 27
9.1. Einleitung ... 27
9.2. Körperschaftsteuer ... 28
9.2.1. Einführung ... 28
9.2.2. Die Besteuerung koreanischer (Tochter-)Gesellschaften ... 28
9.2.3. Buchführungs- und Aufbewahrungspflicht ... 29
9.3. Mehrwertsteuer ... 29
9.4. Wertpapiertransaktionssteuer ... 29
10. Wie funktioniert das koreanische Wettbewerbsrecht? ... 30
10.1. Grundlagen des koreanischen Wettbewerbsrechts – Monopoly Regulation and Fair Trade Act (MRFTA) ... 30
10.2. Einführung zur Korea Fair Trade Commission (KFTC) ... 31
10.3. Zentrale Verbote des MRFTA ... 32
10.4. Internationale Reichweite und Zusammenarbeit ... 32
10.5. Sanktionen und Strafen nach dem MRFTA ... 33
10.6. Weitere wettbewerbsrechtliche Aspekte beim Markteintritt in Korea ... 33
11. Welche Regeln zum Datenschutz gibt es in Korea? ... 35
11.1. Einleitung: Rechtsrahmen und Anwendungsbereich ... 35
11.1.1 Grundlagen des koreanischen Datenschutzrechts ... 35
11.2. Zentrale Akteure und Verpflichtungen ... 36
11.2.1 Verantwortlicher und Auftragsverarbeiter ... 36
11.2.2 Betroffene Personen: Rechte nach dem PIPA ... 37
11.3. Einwilligung und sonstige Rechtsgrundlagen ... 38
11.3.1 Anforderungen an eine wirksame Einwilligung ... 38
11.3.2 Alternative Rechtsgrundlagen ... 38
11.4. Internationale Datenübermittlungen ... 39
11.4.1 Grundprinzipien nach dem PIPA ... 39
11.4.2 Vergleich mit der DSGVO ... 39
11.5. Sicherheitsmaßnahmen und Datenschutz-Folgenabschätzung ... 40
11.5.1 Technische und organisatorische Maßnahmen ... 40

11.5.2 Datenschutz-Folgenabschätzung (PIA) 41
11.7. Kurzvergleich: PIPA vs. DSGVO 42
11.8. Praktische Empfehlungen für Unternehmen 42
11.9. Aktuelle Entwicklungen und Trends 43
11.9.1 Reformen ab September 2026 43
11.9.2 Auswirkungen auf Unternehmen 43
12. Welche Möglichkeiten der Streitbeilegung bestehen in Korea? 43
12.1. Staatliche Gerichtsbarkeit 43
12.2. Schiedsgerichtsbarkeit 44
12.3. Ein CISG-Mitgliedsland 44
13. Welche Websites über Korea bieten weitere Informationen an? 45
13.1. Botschaften 45
13.2. Handelskammern/Ländervertretungen 45
13.3. Ministerien 45
13.4. Behörden & Institutionen (Auswahl) 46
14. Wie kann die ADWA-Kanzlei in Korea kontaktiert werden? 47

Republik Korea

1. Allgemeine Landesübersicht Republik Korea

Land	Republik Korea („Korea")
Lage in Asien	Nord-Ost Asien, zwischen der VR China, Japan, und Russland. Korea ist in den kommunistischen Norden und den demokratischen Süden geteilt.
Staatsform	Parlamentarische Präsidialrepublik
Hauptstadt	Seoul
Landessprache	Koreanisch
Amtssprache	Koreanisch
Währung	Koreanischer Won (KRW)
Devisenkontrollen	Der koreanische Won ist nicht vollständig frei konvertierbar. Internationale Geldtransfers aus legalen Geschäftsvorgängen sind jedoch grundsätzlich problemlos möglich, können aber Dokumentations- und Nachweispflichten unterliegen.
Bruttoinlandsprodukt/ Wachstum	2025: USD ca. 1,86 Milliarden / ca. 1 %
Bruttoinlandsprodukt pro Kopf	2025: ca. 36.000 USD
Inflation	2025: ca. 2,1 %
Bevölkerung	51,8 Millionen
Wirtschaft	Hochindustrialisierte Exportwirtschaft
Besonderheit	Technologisch führender Industriestandort in Asien

Die Republik Korea („Korea", auch Südkorea genannt) zählt zu den weltweit führenden hochindustrialisierten Volkswirtschaften und ist gemessen am nominalen BIP die viertgrößte Wirtschaft Asiens. Das Land ist global führend in den Branchen Halbleiter, Automobil, Schiffbau, Batterieproduktion, Petrochemie und Unterhaltungselektronik. Die politischen Turbulenzen Ende 2024 (Yoon-Krise) haben kurzfristig auf das Wachstum durchgeschlagen; für 2026 wird wieder eine Rückkehr zum Potentialwachstum erwartet.

Korea ist stärker industrialisiert als die meisten OECD-Länder: Das verarbeitende Gewerbe trägt rund 28 % zur Bruttowertschöpfung bei – ein Wert, den außer China kaum ein vergleichbares Land erreicht. Dies erklärt einerseits die hohe Exportabhängigkeit (Halbleiter, Autos, Batterien), andererseits die strukturelle Anfälligkeit gegenüber globalen Konjunkturzyklen.

Für Unternehmen aus den D-A-CH-Ländern ist Korea vor allem deshalb interessant, weil dort eine hohe Zahlungsbereitschaft für Qualitätsprodukte besteht und staatliche Strukturen grundsätzlich effizient arbeiten. Gleichzeitig verlangt der koreanische Markt eine sorgfältige Vorbereitung. Geschäftskultur, Entscheidungswege und rechtliche Praxis unterscheiden sich trotz vieler struktureller Ähnlichkeiten erheblich von Mitteleuropa.

Quelle: https://de.wikipedia.org/wiki/Korea#/media/Datei:Map_korea_german_labels.png

2. Wussten Sie schon, dass?

Rechtliche landesspezifische Besonderheiten in Korea

Korea weist mehrere rechtliche Besonderheiten auf, die ausländische Investoren frühzeitig berücksichtigen sollten.

Eine Besonderheit betrifft das Immobilienrecht. Für Grundstücke und Gebäude existieren getrennte Register. Eigentumsverhältnisse sollten stets in beiden Registern geprüft werden.

Hinzu kommt die große praktische Bedeutung persönlicher Siegel („Dojang"). Geschäftsführer verwenden in Korea ein registriertes Siegel anstelle einer handschriftlichen Unterschrift. Wird ein Dokument zusammen mit einem offiziellen Siegelzertifikat versehen, entfaltet dies eine ähnliche Wirkung wie eine notarielle Unterschriftsbeglaubigung in Europa.

Von erheblicher wirtschaftlicher Bedeutung ist zudem das Freihandelsabkommen zwischen der Europäischen Union und Korea. Seit 2016 wurden nahezu alle Zölle abgeschafft. Die praktische Nutzung der Zollvorteile kann jedoch komplex sein. Insbesondere Ursprungsnachweise verursachen häufig erheblichen administrativen Aufwand. Unternehmen müssen Lieferketten detailliert dokumentieren und die Herkunft einzelner Komponenten nachvollziehbar belegen. Fehler können steuerliche und strafrechtliche Risiken auslösen. Vor einer Nutzung der Präferenzregelungen sollte daher geprüft werden, ob der wirtschaftliche Vorteil den organisatorischen Aufwand tatsächlich rechtfertigt.

3. Wie ist das Rechtssystem Koreas einzuordnen?

Das moderne koreanische Rechtssystem wurde historisch stark durch das deutsche Recht beeinflusst. Während der japanischen Kolonialzeit von 1910 bis 1945 übernahm Korea ein Rechtssystem, das seinerseits auf dem deutschen Recht des späten 19. Jahrhunderts beruhte. Nach dem Koreakrieg behielt Korea diese Struktur weitgehend bei und entwickelte sie eigenständig weiter. Deshalb weisen insbesondere folgende Rechtsgebiete bis heute deutliche strukturelle Parallelen zum deutschen Recht auf, insbesondere im Zivilrecht, Handelsrecht, Gesellschaftsrecht, Strafrecht, Zivilprozessrecht.

Unternehmen aus den D-A-CH-Ländern finden sich deshalb häufig schneller im koreanischen Recht zurecht als in vielen anderen asiatischen Rechtsordnungen. Gleichzeitig hat Korea eigenständige Rechtsentwicklungen hervorgebracht. Diese beruhen oft auf lokalen wirtschaftlichen und kulturellen Besonderheiten. Europäische Erfahrungen lassen sich daher nicht ohne Weiteres übertragen. In der Praxis zeigt sich insbesondere:

- Vertragsbeziehungen werden stärker beziehungsorientiert verstanden,
- Hierarchien spielen eine größere Rolle,
- wirtschaftliche Stabilität wird häufig höher gewichtet als formale Rechtsdogmatik,
- staatliche Behörden greifen teilweise praktischer und direkter ein als in Mitteleuropa.

Trotzdem gilt die koreanische Justiz im internationalen Vergleich als professionell, effizient und grundsätzlich diskriminierungsfrei gegenüber ausländischen Parteien.

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

4.1. Konfuzianisch geprägte Strukturen

Die koreanische Gesellschaft wird bis heute stark durch konfuzianisch geprägte Wertvorstellungen beeinflusst. Dies betrifft insbesondere:

- Hierarchieverständnis,
- Senioritätsprinzip,
- Loyalitätsstrukturen,
- Kommunikationsformen,
- Entscheidungsprozesse.

Alter, Position und sozialer Status spielen im Geschäftsleben weiterhin eine wichtige Rolle. Entscheidungen werden häufig stärker hierarchisch vorbereitet als in Mitteleuropa. Das bedeutet jedoch nicht, dass koreanische Unternehmen grundsätzlich unflexibel wären. Gerade internationale Konzerne und technologieorientierte Unternehmen arbeiten zunehmend international und pragmatisch. Ausländische Investoren sollten dennoch berücksichtigen, dass koreanische Geschäftspartner häufig großen Wert auf:

- Respekt,
- Kontinuität,
- persönliche Beziehungen,
- Gesichtswahrung,
- stabile Kommunikation

legen.

Direkte öffentliche Kritik oder konfrontative Kommunikation können Geschäftsbeziehungen erheblich belasten.

4.2. Die Pyramide der Loyalitäten

Koreanische Unternehmen sind häufig stärker personenbezogen organisiert als Unternehmen in Mitteleuropa. Persönliche Netzwerke spielen in der Praxis eine erhebliche Rolle. Besonders wichtig sind häufig:

- Familienbeziehungen,
- Schul- und Universitätsnetzwerke,
- Militärkameraden
- frühere berufliche Kontakte,
- regionale Herkunft,
- persönliche Vertrauensverhältnisse.

Diese Strukturen beeinflussen:

- Informationswege,
- interne Entscheidungsprozesse,
- Konfliktlösungen,
- Personalentscheidungen.

Ausländische Investoren sollten deshalb nicht ausschließlich auf formale Organigramme vertrauen. Entscheidungsprozesse verlaufen in Korea teilweise informeller als erwartet. Gleichzeitig sollte die Bedeutung schriftlicher Verträge nicht unterschätzt werden. Gut strukturierte Verträge bleiben auch in Korea eine zentrale Grundlage zur 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.
- Die Unternehmen trennen operative Verhandlungen und finale Entscheidungen organisatorisch voneinander. Deshalb nehmen Gesprächspartner an Verhandlungen teil, ohne selbst abschließend entscheiden zu können. Das ermöglicht die berühmte Büchse der Pandora am nächsten Tag wieder zu öffnen, wenn der Entscheidungsträger nicht mit dem Ergebnis der Verhandlungen des Vortages zufrieden war.
- Ausländische Unternehmen sollten ausreichend Zeit einplanen. Mehrere Verhandlungsrunden sind üblich.
- Zudem empfiehlt sich eine klare wirtschaftliche Verhandlungsposition. Koreanische Geschäftspartner verhandeln Preis- und Leistungsfragen oft sehr intensiv. Nachgiebigkeit

wird teilweise als Signal für weiteren Verhandlungsspielraum verstanden.

- Die englische Sprache, als *lingua franca,* sollte grundsätzlich bevorzugt werden, sofern keine vollständig professionelle deutschsprachige Kommunikation möglich ist.

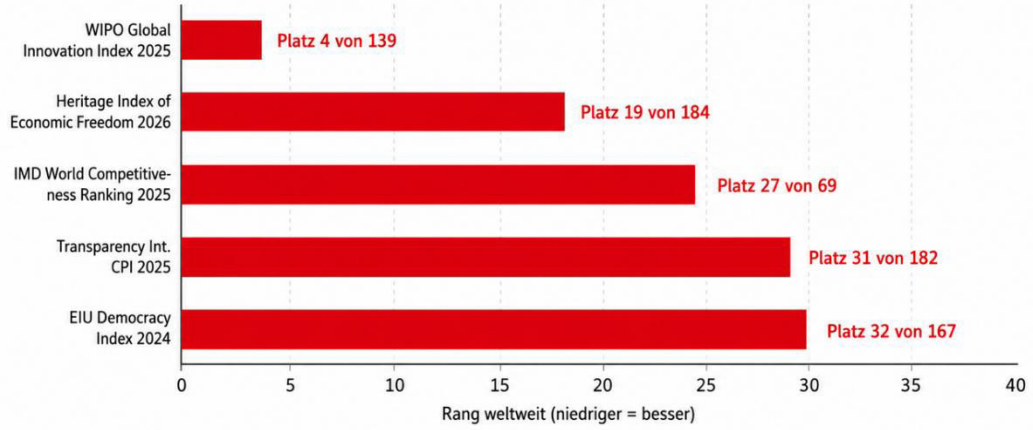
4.3.2. Verträge

- Verträge sollten möglichst in einer Vertragssprache abgeschlossen werden. In internationalen Geschäftsbeziehungen bietet sich regelmäßig Englisch an. Mehrsprachige Vertragsfassungen bergen erhebliche Risiken. Selbst präzise Übersetzungen können aufgrund unterschiedlicher Rechtsbegriffe zu Auslegungsproblemen führen.
- Koreanische Geschäftspartner betrachten Vertragsbeziehungen teilweise flexibler als Unternehmen im deutschsprachigen Raum. Ändern sich wirtschaftliche Rahmenbedingungen wesentlich, erwarten koreanische Vertragspartner häufig Nachverhandlungen.
- Dies bedeutet jedoch nicht, dass Verträge rechtlich unverbindlich wären. Koreanische Gerichte setzen Verträge grundsätzlich effektiv durch. Die ordentliche Gerichtsbarkeit in Korea ist in allen Handelssachen grundsätzlich fair – auch gegenüber Ausländern.
- Besondere Aufmerksamkeit verdienen Garantie-, Wartungs- und Servicepflichten. Koreanische Kunden erwarten häufig schnelle Reaktionszeiten und umfassende Betreuung. Umfang und Grenzen solcher Leistungen sollten daher ausdrücklich geregelt werden.

5. Welche internationalen Rankings sind für Korea von Bedeutung?

Korea zeigt in internationalen Rankings derzeit ein gemischtes Bild. Beim Global Innovation Index ist Korea mit Platz 4 weltweit und Rang 1 in Asien Spitzenreiter. Auch Wirtschaftsfreiheit (Heritage 19/184) und Korruptionswahrnehmung (CPI-Rang 31, Score 63 – einer der größten Verbesserer der letzten Jahre) liegen im oberen Drittel. Die Wettbewerbsfähigkeit (IMD) und Demokratiebewertung haben jedoch 2024/2025 deutlich nachgelassen. Korea wurde im EIU Democracy Index 2024 wegen der Yoon-Notstandskrise vom Dezember 2024 von „voller" auf „mangelhafte Demokratie" herabgestuft. Diese Demokratiebewertung dürfte sich in absehbarer Zeit voraussichtlich wieder deutlich zum Positiven verändern, schon weil Präsident Yoon scheiterte, verurteilt wurde und jetzt eine Gefängnisstrafe verbüßt.

Abb. Republik Korea in zentralen internationalen Rankings



Quellen: WIPO Global Innovation Index 2025 (Sept. 2025); Heritage Foundation (Jan. 2026); IMD World Competitiveness Center (Juni 2025); Transparency International, CPI 2025 (Februar 2026); EIU Democracy Index 2024 (Februar 2025).

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 Wahl der Struktur hat erhebliche Auswirkungen auf Steuerpflichten, Haftungsfragen, Arbeitsrecht, Visarecht, Finanzierung, und operative Kontrolle.

Eine Repräsentanz eignet sich meist nicht für einen operativen Markteintritt. Sie darf grundsätzlich keine gewinnorientierten Tätigkeiten ausüben. Zulässig sind vor allem:

- Marktbeobachtung,
- vorbereitende Tätigkeiten,
- Einkaufsfunktionen,
- reine Kommunikationsfunktionen.

Besondere Vorsicht ist erforderlich, wenn lokale Mitarbeiter aktiv Verkaufs- oder Marketingtätigkeiten durchführen. In solchen Fällen kann schnell eine steuerpflichtige Betriebsstätte entstehen. Die Folgen können erheblich sein:

- Körperschaftsteuer,
- Umsatzsteuer,
- Bußgelder,
- Strafzinsen.

Unternehmen sollten deshalb frühzeitig steuerlich und rechtlich prüfen lassen, ob die geplanten Aktivitäten noch vom Status einer Repräsentanz gedeckt sind.

Falls eine ausländische Gesellschaft in Korea eine Person (Koreaner oder Ausländer mit Visum) anstellt, die versucht, die Produkte und/oder Dienstleistungen dieser ausländischen Gesellschaft in Korea zu verkaufen, läuft man in dieselbe Betriebsstätten-Problematik hinein.

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 kaum 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. Eine gesellschaftsrechtliche Mischform, wie die GmbH & Co. KG in Deutschland, gibt es in Korea nicht. In der Praxis werden ausländische Investitionen meist über:

- die koreanische GmbH („Yuhan Hoesa“) oder
- die koreanische AG („Jusik Hoesa“)

strukturiert.

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 erheblich an Bedeutung gewonnen. Ihre Vorteile liegen insbesondere in:

- geringerer Publizität,
- höherer Flexibilität,
- vereinfachter Organstruktur,
- geringerer formeller Komplexität.

Die AG eignet sich dagegen häufig besser für:

- Joint Ventures,
- größere Investitionsprojekte,
- kapitalmarktorientierte Strukturen,
- komplexe Beteiligungsmodelle.

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. Joint Ventures bergen in Korea erhebliche praktische Risiken. Besonders problematisch sind häufig:

- Kontrollverlust trotz Kapitalmehrheit,
- Deadlock-Situationen,
- informelle Machtstrukturen,
- unterschiedliche Erwartungshaltungen,
- kulturell unterschiedliche Governance-Vorstellungen.

In der Praxis ist die Kontrolle über das Board of Directors oft wichtiger als die reine Kapitalmehrheit. Besondere Aufmerksamkeit verdient deshalb:

- die Besetzung des Boards,
- die Struktur von Vetorechten,
- Kapitalerhöhungsmechanismen,
- Exit-Regelungen,
- Kontrollrechte,
- Informationsrechte.

Ohne klare Governance-Regelungen können sich Machtverhältnisse schnell verschieben. Wer am Joint-Venture-Vertrag spart, zahlt später ein Vermögen.

Bei der Beteiligung an oder der Übernahme (M&A) einer koreanischen Firma werden 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 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. Bis zum 29. Mai 2010 war hierfür ein Mindestgrundkapital von KRW 50 Millionen erforderlich. Für die koreanische GmbH galt nach dem Handelsgesetzbuch lange Zeit ein Mindestkapital von KRW 10 Millionen. Diese unterschiedliche Kapitalausstattung führte dazu, dass die GmbH im Geschäftsverkehr häufig als weniger prestigeträchtige Rechtsform wahrgenommen wurde („Arme-Leute-Lösung“). Die Wahl der GmbH wurde vielfach mit einer geringeren finanziellen Leistungsfähigkeit des Investors verbunden.

Durch mehrere Gesetzesänderungen seit 2010 hat sich diese Wahrnehmung jedoch deutlich verändert. Heute ist die koreanische GmbH eine etablierte und in der Praxis sehr beliebte Gesellschaftsform. Maßgeblich hierfür sind weniger gesellschaftsrechtliche Grundsatzfragen als vielmehr praktische Überlegungen zu Governance, Publizität, administrativem Aufwand und operativer Flexibilität.

Entscheidend ist dabei nicht allein die formale Rechtsform, sondern wie die Gesellschaft tatsächlich organisiert und geführt wird. In Korea kommt es in der Praxis häufig stärker auf die tatsächlichen Entscheidungs- und Kontrollstrukturen an als auf die abstrakte gesellschaftsrechtliche Einordnung. Eine formal als GmbH strukturierte Gesellschaft kann intern ähnlich komplex organisiert sein wie eine Aktiengesellschaft, während umgekehrt manche Aktiengesellschaften faktisch wie inhabergeführte Gesellschaften geführt werden. Ausländische Investoren sollten deshalb nicht nur die gesetzliche Struktur analysieren, sondern insbesondere die praktische Governance, die Besetzung der Organe, die internen Entscheidungswege sowie die tatsächlichen Machtverhältnisse innerhalb der Gesellschaft betrachten.

Sowohl die koreanische GmbH als auch die koreanische AG unterliegen grundsätzlich der doppelten Buchführung und müssen Jahresabschlüsse erstellen. Die Aktiengesellschaft ist darüber hinaus verpflichtet, ihren Jahresabschluss öffentlich bekannt zu machen, etwa über eine Zeitung oder die eigene Webseite. Für die GmbH besteht diese Pflicht derzeit grundsätzlich nicht. Eine Ausweitung der Publikationspflicht auf GmbHs wurde zwar politisch diskutiert, bislang jedoch nicht umgesetzt.

Insgesamt ist der administrative Aufwand beider Gesellschaftsformen regelmäßig geringer als bei vergleichbaren Kapitalgesellschaften in den D-A-CH-Ländern. Beide Rechtsformen können grundsätzlich jede legale Geschäftstätigkeit in Korea ausüben (Ausnahmen: Lizenzen für Banken, Versicherungen, Rückversicherungen, Baugewerbe, Pharmazeutische Produkte oder Medizintechnik werden benötigt. Dann ist i.d.R. die AG gefragt.). Beschränkungen für ausländische Investoren bestehen nur in einzelnen regulierten Bereichen, etwa in Teilen der Medienindustrie, der Verteidigungsindustrie oder im Zusammenhang mit 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*)[1],
- *Representative Director*[2] (*Daepyo-Isa*; vertretungsberechtigter Direktor – also Vorstand oder Geschäftsführer),

1 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 eher 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.

2 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.

- *Statutory Auditor* (*Gamsa*; in etwa: ein interner Kassen- und Buchprüfer, kein(!) externer Wirtschaftsprüfer),
- *Board of Directors*[3], 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 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 Kontrollfunktionen, insbesondere bzgl. der Finanzsituation der Gesellschaft, und hat eigene Rechte, die in Krisensituationen der Gesellschaft von Bedeutung sein können.

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

3 Das Board of Directors ist im Vergleich eine Art Kombination von Vorstand und Aufsichtsrat von einer deutschen Kapitalgesellschaft. Dabei ist der Director eher 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.

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 könnte natürlich 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 12,5 % : 87,5 % Joint Venture werden. Falls das Joint Venture inzwischen wichtige Patente oder andere gewerblichen Schutzrechte hält, können sich diese Mehrheitsverschiebungen bei der Aktionärsstruktur weit über das Joint Venture hinaus negativ für den neuen Minderheitsaktionär auswirken.

6.5. Tabellarischer Vergleich zwischen der GmbH und der AG

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

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

	z.B. Satzung, Protokolle der Hauptversammlung oder von Board of Directors 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 Korea Investitionsförderungen?

Korea verfügt über ein umfangreiches System staatlicher Investitionsförderungen für ausländische Investoren. Gefördert werden insbesondere technologieorientierte Investitionen, Forschung & Entwicklung, industrielle Ansiedlungen sowie Projekte außerhalb der Metropolregion Seoul. Die Förderung erfolgt unter anderem durch Steuervergünstigungen, direkte Zuschüsse („Cash Grants"), vergünstigte Industrieflächen sowie administrative Unterstützung durch staatliche Stellen wie KOTRA und Invest Korea. In der Praxis ist regelmäßig weniger die formale Investitionsstruktur entscheidend als vielmehr die tatsächliche wirtschaftliche Bedeutung des Projekts für Technologie, Beschäftigung und regionale Entwicklung.

Die Webseiten www.investkorea.org, www.kotra.or.kr, www.motie.go.kr und www.investseoul.com geben Hilfestellung für Investoren.

8. Was ist in 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. Seit der Präsidentschaft von Präsident Moon Jae-In wurden die Arbeitnehmerrechte deutlich ausgeweitet.

Die offizielle Arbeitslosenquote in Korea lag im Jahr 2025 bei rund 2,7 % und damit weiterhin auf vergleichsweise niedrigem Niveau im OECD-Vergleich. Gleichwohl bestehen strukturelle Probleme insbesondere bei Jugendbeschäftigung, dem Arbeitsmarkt älterer Arbeitnehmer sowie im Bereich hochwertiger Industriearbeitsplätze.

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 10.320 /Std., bzw. KRW 2.156.880/Monat[4] vor Steuern und Sozialabgaben.

Jahr	2017	2018	2019	2020	2021	2022	2023	2024	2025	2026
Mindest-lohn	6.470	7.530	8.350	8.590	8.720	9.160	9.620	9.860	10.030	10.320
Anstieg in %	7,3	16,0	10,9	2,87	1,51	5,1	4,78	2,5	1,7	2,9

8.3. Arbeitnehmerschutzrechte

Unternehmen mit Sitz in Deutschland oder Österreich konnten lange Zeit der unmittelbaren Anwendung des koreanischen Arbeitsrechts – welches eine Vielzahl arbeitnehmerschützender Regelungen vorsieht – Verständnis entgegenbringen, da dieses zum Beispiel in seiner Schutzrichtung an den aus dem Heimatstaat bekannten, ausgeprägten Kündigungsschutz erinnert. Zwischenzeitlich ist der Arbeitnehmerschutz jedoch sowohl gesetzlich als auch in der Anwendungspraxis derart erstarkt, dass dessen Reichweite und Handhabung auch für diese Unternehmen nicht in jedem Fall ohne Weiteres erkennbar ist.

Nach einer Betriebszugehörigkeit von mehr als zwei Jahren ist eine Beendigung des Arbeitsverhältnisses grundsätzlich nur bei Vorliegen sachlich gerechtfertigter Gründe zulässig; maßgeblich sind insoweit ausschließlich rechtliche Wertungen, während wirtschaftliche Erwägungen außer Betracht bleiben. Als gerechtfertigte Gründe kommen in Betracht: (i) nicht unerhebliche sexuelle Belästigung (Anmerkung: bereits „anzügliche“ Bemerkungen können als sexuelle Belästigung qualifiziert werden und nicht erst körperlich übergriffiges Verhalten), (ii) das Vorlegen bzw. Verwenden gefälschter Universitätszeugnisse oder (iii) eine strafrechtliche Verurteilung des Mitarbeiters wegen eines Verbrechens. Eine Kündigung wegen unzureichender Leistung („*poor performance*“) oder mangelnder Eignung setzt demgegenüber im Regelfall eine über einen längeren Zeitraum geführte, belastbare Dokumentation voraus; dem Mitarbeiter sind wiederholt und nachweisbar angemessene Möglichkeiten zur Verhaltens- bzw. Leistungsverbesserung (z. B. durch Schulungsmaßnahmen) einzuräumen, bevor entsprechende Kündigungsgründe von der Labor Relations Commission oder den Gerichten anerkannt werden. Die arbeitsgerichtliche Praxis stellt hierbei hohe Anforderungen an Dokumentation, Verhältnismäßigkeit sowie die Nachweisbarkeit der zugrunde gelegten Tatsachen.

Vor diesem Hintergrund empfiehlt es sich, Arbeitsverträge klar zu strukturieren und in angemessener Detailtiefe auszugestalten sowie sich als ausländisches Unternehmen in entsprechenden Konstellationen frühzeitig und umfassend anwaltlich beraten zu lassen. Auch wenn der sehr strenge Kündigungsschutz nach Maßgabe der einschlägigen Vorschriften für Unternehmen mit bis zu vier Mitarbeitern keine Anwendung findet, ist auch in diesen Fällen der Abschluss

4 Ministry of Employment and Labor (2025): www.moel.go.kr.

hinreichend detaillierter Arbeitsverträge sowie die Verwendung anwaltlich präzise formulierter Kündigungsschreiben anzuraten. Darüber hinaus sollten Leistungsbeurteilungen fortlaufend dokumentiert, interne arbeitsrechtliche Richtlinien systematisch und widerspruchsfrei implementiert sowie arbeitsrechtliche Verfahren und Fristen frühzeitig in die Unternehmenspraxis integriert und bei Personalmaßnahmen antizipiert werden.

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. Sind die *Rules of Employment* 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 umzusetzen, kann eine Geldstrafe von bis zu KRW 10 Millionen zur Folge haben. Wenn die

vorgeschriebenen vierteljährlichen Sitzungen das *Labor Management Council nicht* einberufen wird, kann dies eine Geldstrafe von bis zu KRW 2 Millionen zur Folge haben. Zudem hat der koreanische Supreme Court 2025 ausdrücklich bestätigt, dass bereits das Unterlassen regelmäßiger Sitzungen strafrechtlich relevant sein kann – selbst wenn keine konkreten Tagesordnungspunkte vorliegen.

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

Die Gewerkschaftslandschaft in Korea ist weiterhin stark fragmentiert. Nach aktuellen Angaben des koreanischen Arbeitsministeriums existieren mehrere tausend Einzelgewerkschaften mit insgesamt rund drei Millionen Gewerkschaftsmitgliedern. Der gewerkschaftliche Organisationsgrad liegt dabei weiterhin deutlich unter dem Niveau vieler europäischer Staaten, ist in den vergangenen Jahren jedoch wieder leicht gestiegen.

Die koreanischen Gewerkschaften sind überwiegend in zwei großen Dachverbänden organisiert:

- der eher moderateren Federation of Korean Trade Unions (FKTU) sowie
- der stärker konfliktorientierten Korean Confederation of Trade Unions (KCTU).

Beide Organisationen besitzen erheblichen politischen und gesellschaftlichen Einfluss. Die KCTU tritt dabei traditionell deutlich konfrontativer auf und organisiert regelmäßig größere Streik- und Protestbewegungen. Auf Arbeitgeberseite spielen insbesondere folgende Organisationen eine wichtige Rolle:

- Korea Employers Federation (KEF),
- Korea Chamber of Commerce & Industry (KCCI),
- Korea International Trade Association (KITA),
- Federation of Korean Industries (FKI).

Daneben existieren zahlreiche branchenspezifische Industrieverbände. Eine mit Deutschland vergleichbare paritätische Unternehmensmitbestimmung existiert in Korea jedoch grundsätzlich nicht. Arbeitnehmervertreter müssen regelmäßig nicht in Aufsichts- oder Leitungsorgane gewählt werden. Gleichwohl erfüllt, wie oben dargestellt, das Labor Management Council in der Praxis teilweise ähnliche Funktionen wie europäische Mitbestimmungsmodelle.

Generell folgen Arbeitsbeziehungen in Korea häufig weniger rein formalen Strukturen als vielmehr tatsächlichen betrieblichen Macht- und Kommunikationsverhältnissen. Für ausländische Investoren ist deshalb nicht allein die arbeitsrechtliche Dokumentation entscheidend, sondern insbesondere der praktische Umgang mit Mitarbeitern, Gewerkschaften und Arbeitnehmervertretern.

Erfahrungsgemäß reduzieren regelmäßige Kommunikation, transparente Entscheidungen, respektvoller Umgang sowie frühzeitige Einbindung der Arbeitnehmerseite das Risiko arbeitsrechtlicher Konflikte erheblich.

8.8. Was ist bei Arbeitsverträgen zu beachten?

Nach koreanischem Arbeitsrecht müssen wesentliche Arbeitsbedingungen schriftlich dokumentiert und dem Arbeitnehmer ausgehändigt werden. Bei Minderjährigen müssen auch die Erziehungsberechtigten den Arbeitsvertrag unterzeichnen, und der Arbeitgeber muss sich der speziellen Schutzvorschriften für Minderjährige bewusst sein (Einschränkung bei Nacharbeit, gefährliche Tätigkeiten, Arbeitszeiten). Internationale Unternehmen verwenden in Korea häufig deutlich umfangreichere Vertragsdokumentationen als lokal übliche koreanische Standardverträge, insbesondere wegen Datenschutz-, Compliance-, IT- und Geheimhaltungsvorgaben. Ab 10 Arbeitnehmern besteht grundsätzlich eine Pflicht zur Erstellung und Hinterlegung solcher *Rules of Employment* beim *Ministry of Employment and Labor*. Deshalb wird dem Arbeitnehmer neben dem Arbeitsvertrag noch ein Exemplar der firmeneigenen *Rules of Employment* ausgehändigt sowie etwaiger *Company Guidelines* (z.B. zur Reisekostenabrechnung, oder zur Firmenwagennutzung) oder andere praktisch erforderliche Dokumente, 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 angemessenes Wettbewerbsverbot, eine zulässige Kündigungsklausel, zwingende Regelungen zum Datenschutz und zur Nutzung der Unternehmens-IT, Übertragung von Rechten an geistigem Eigentum / Erfindungen von Mitarbeitern, Datenschutz-Consent, Remote Work, Compliance, Anti-*Harassment*, Whistleblower-Themen, AI-/IT-Nutzung, Bonus-/Incentive-Systeme, Severance Payment, flexible *working hour* Systeme und andere Punkte 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 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. Auch Österreich hat mit 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. Dies kann unter bestimmten Voraussetzungen kurzfristige geschäftliche oder projektbezogene Tätigkeiten erlauben, ohne jedoch allgemein zur regulären Erwerbstätigkeit im koreanischen Arbeitsmarkt zu berechtigen. Deutsche konnten früher ihr Touristenvisum nach der Einreise bei der Ausländerbehörde regelmäßig auf ein Langzeitvisum, nicht aber auf ein C-2-Visum abändern lassen, was historisch aus bilateralen Visa-Waiver-Abkommen, dem koreanischen Immigration Control Act, ministeriellen Verwaltungspraxis, dem Gegenseitigkeitsprinzip (Reziprozität) sowie dem der migrationspolitischen Einstufung Deutschlands als Niedrigrisiko-Staat beruht. Die koreanische Ausländerbehörde kann diese verwaltungsrechtliche Praxis verschärfen, einschränken oder je nach Visa-Typ ändern, und heute ist die Umwandlungspraxis weniger liberal als früher.

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

8.9.2. Investorenvisa

Die sogenannten D-7- und D-8-Visa, inoffiziell 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 beziehungsweise von Auslandsfilialen (*Branch Offices*) vergeben. Arbeitnehmer, die ein solches Visum beantragen, müssen im Regelfall bereits mindestens ein Jahr bei der betreffenden Muttergesellschaft oder deren Konzerngesellschaften beschäftigt gewesen sein, bevor sie nach Korea entsandt werden können. D-7-Visa werden typischerweise für sechs, 12 oder 24 Monate ausgestellt werden, was im Ermessen der Ausländerbehörde liegt, die auch kürzere Erstlaufzeiten festlegen kann. Die Visa können grundsätzlich verlängert werden.

Ein D-8-Visum (und seine Unterkategorien D-8-1 bis D-8-4) ist für ausländische Arbeitnehmer, die für ausländische Tochtergesellschaften mit ausländischem Investment nach dem *Foreign Investment Promotion Act* arbeiten. Das Mindestinvestment von KRW 100 Millionen nach dem *Foreign Investment Promotion Act* berechtigt früher regelmäßig zum Erhalt eines D-8-Visums für einen ausländischen Arbeitnehmer (und die damit verbundenen Familienvisa). Inzwischen ist die Prüfung durch die Ausländerbehörde umfangreicher, und kann je nach Sachbearbeiter auch andere Aspekte umfassen, wie die tatsächliche Geschäftstätigkeit, lokale Infrastruktur, Business Plan, wirtschaftliche Substanz, Steuerregistrierung, tatsächliche Mittelverwendung, oder dass keinen Verstoß gegen das Verbot von Briefkastenstrukturen vorliegt. 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. Das E-7-System wurde in den letzten Jahren mehrfach reformiert und stärker formalisiert. Heute werden unter anderem Quoten, Gehaltsniveau, akademische Qualifikation, Berufserfahrung, Verhältnis koreanische/ausländische Mitarbeiter oder die Unternehmensgröße berücksichtigt. Eine abgeschlossene akademische Ausbildung des beantragenden ausländischen Arbeitnehmers, z.B. ein Bachelor- oder Mastertitel, wird im Regelfall vorausgesetzt.

8.10. Das Severance Payment (eine Art gesetzliche Betriebsrente)

Das koranische System der betrieblichen Altersversorgung basiert auf dem gesetzgeberischen Leitbild, dass Arbeitnehmer für ihre geleistete Arbeit nicht nur während des aktiven Beschäftigungsverhältnisses entlohnt werden, sondern auch einen nachgelagerten finanziellen Anspruch für die Zeit nach Beendigung der Erwerbstätigkeit erwerben (das Severance Payment ist ein später ausgezahlter Lohnanteil). Im Zentrum steht die Verpflichtung des Arbeitgebers, jedem Arbeitnehmer nach einer Mindestbeschäftigungsdauer von einem Jahr einen sogenannten „*Retirement Benefit*“ zu gewähren. Diese Leistung dient der Altersversorgung und erfüllt zugleich eine Funktion als Abfindungssystem, welches den Übergang zwischen Beschäftigungsverhältnissen absichert.

Faustformel: Pro Jahr Betriebszugehörigkeit hat der Arbeitnehmer einen Anspruch auf Zahlung eines Monatsgehalts. Der Anspruch wird nach dem Durchschnittslohn berechnet und entsprechend der Rechtsprechung tagegenau kalkuliert.

Nach koreanischem Arbeitsrecht müssen offene Vergütungsansprüche einschließlich gesetzlicher Severance Payments grundsätzlich innerhalb von 14 Tagen nach Beendigung des Arbeitsverhältnisses vollständig ausgezahlt werden. Verstöße können erhebliche Folgen auslösen. Neben gesetzlichen Verzugszinsen von bis zu 20 % p.a. drohen arbeitsrechtliche Ermittlungen sowie strafrechtliche Sanktionen bis hin zu Freiheitsstrafen oder Geldstrafen gegen verantwortliche Personen. In der Praxis kommt es dabei weniger auf interne Freigabeprozesse oder formale Begründungen an als vielmehr darauf, ob die Auszahlung tatsächlich fristgerecht erfolgt ist. Für internationale Unternehmen ist deshalb wichtig die operative Exit- und Payroll-Planung muss bereits vor Ausspruch der Kündigung vorbereitet werden.

8.10.1. Der historische Zusammenhang

Erst seit 1988 gibt es eine staatliche Rentenversicherung, in die Arbeitgeber und Arbeitnehmer verpflichtend einzahlen, die im Übrigen erstmals im Jahr 2008 Auszahlungen vornahm. Das Severance Payment existiert hingegen in seiner gesetzlichen Form seit den 1960er Jahren und wurde teils schon in den 1950er Jahren von größeren koreanischen unternehmen freiwillig geleistet. Als der Gesetzgeber 1988 die staatliche Rentenversicherung einführte, wurden die Beiträge hierfür und die geplante Rentenauszahlung unter Berücksichtigung des bereits bestehenden Severance

Payment kalkuliert. Man benötigt also beide Systeme, die staatliche Rentenversicherung und die gesetzliche Betriebsrente, um in Korea eine „überschaubare“ Pension zu beziehen.

Das gesetzliche Severance Payment besitzt in Korea bis heute erhebliche praktische und sozialpolitische Bedeutung. Historisch wurde das Severance Payment beim Ausscheiden des Arbeitnehmers regelmäßig unmittelbar an diesen ausgezahlt. Vor Einführung des heutigen *Retirement Pension Systems* (im Jahr 2005) verwendeten viele Arbeitnehmer diese Beträge jedoch nicht zur langfristigen Altersvorsorge oder als finanzielles Polster für den Übergang zwischen Beschäftigungsverhältnissen, sondern häufig für kurzfristige Konsumausgaben oder größere Anschaffungen. Mit der zunehmenden Industrialisierung und höheren Mobilität auf dem koreanischen Arbeitsmarkt wechselten Arbeitnehmer zudem häufiger den Arbeitgeber. Dadurch wurden Ansprüche auf Severance Payment vielfach bereits lange vor Erreichen des eigentlichen Rentenalters ausgezahlt und verbraucht. Das ursprüngliche Ziel des Severance Payment, sowohl als ein finanzielles Polster für den Übergang zwischen Beschäftigungsverhältnissen als auch insbesondere einer nachhaltigen Altersvorsorge zu dienen, wurde dadurch aus Sicht des Gesetzgebers verfehlt.

Ein weiteres erhebliches Problem bestand darin, dass Arbeitnehmer bei wirtschaftlichen Krisen, insbesondere mit Insolvenzen des Arbeitgebers, oftmals nur eingeschränkte, bzw. keine Möglichkeiten hatten, ihre Ansprüche auf Severance Payments tatsächlich durchzusetzen. Insbesondere die Erfahrungen der Asienkrise 1997/1998 führten zu einer grundlegenden politischen Neubewertung des Systems. Heute erfolgt die Organisation der betrieblichen Altersvorsorge in Korea daher zunehmend über das *Retirement Pension System*, d. h. konkret über externe besonders lizensierte Versicherungen/Kreditinstitute. Gleichwohl spielt das klassische Severance-Pay-System in der Praxis weiterhin eine wichtige Rolle, insbesondere bei kleineren und mittleren Unternehmen.

8.10.2. Das Retirement Pension System

2005 trat der *Employee Retirement Benefits Security Act* in Kraft, durch welches das *Retirement Pension System* eingeführt wurde. Beim diesem zahlt der Arbeitgeber Beiträge an ein speziell lizensiertes Finanzinstitut (Versicherung oder Kreditinstitut), welches das Geld verwaltet und die Altersversorgung bei Renteneintritt[5] 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:

5 Vorzeitige Auszahlungen sind in enumerativen Ausnahmefällen nach wie vor möglich.

Übersicht: Gesetzliche Betriebsrente – *Retirement Pension System*

	Klassische gesetzliche Betriebsrente	Retirement Pension System: Ertragsmodel	Retirement Pension System: Beitragsmodel
Beitrag des Arbeitgebers	Zahlung der gesetzlichen Betriebsrente bei Ausscheiden des Arbeitnehmers durch AG.	Unterjährige (12, 4, 3, 1-mal) Zahlung. Die konkrete Zahlung hängt dabei vom Ertrag des Fonds ab.	Unterjährig, z.B. 1/12 (8,33 %) des gesamten Jahresgehalts[6]. Keine weiteren Zahlungen des AG.
Risiko	Liegt beim Arbeitgeber für die Höhe der Betriebsrente[7] und beim Arbeitnehmer de facto für das Insolvenzrisiko.	Für die Höhe der Betriebsrente: Arbeitgeber.	Für die Höhe der Betriebsrente: Arbeitnehmer.

8.11. Sozialabgaben

In Korea gibt es vier gesetzliche Sozialversicherungen, in die Arbeitnehmer und/oder Arbeitgeber einzahlen müssen:

- Nationale Rente
- Nationale Gesundheitsversicherung
- Arbeitslosenversicherung
- Betriebsunfallversicherung

Übersicht Sozialabgaben 2023				
Sozialabgaben für einen koreanischen Angestellten	**Arbeitgeber (%)**	**Arbeitnehmer (%)**	**Gesamt (%)**	**Bemerkung**
Nationale Rente				
Nationale Rente	4,75	4,75	9,5	Bruttogehalt x 9% (min. Beitrag: KRW 38.000, max. Beitrag: KRW 605,140) Reform 2025: Beitragssatz wird ab 2026 von 9% schrittweise auf insgesamt 13% bis 2033 angehoben. 0,5% Prozentpunkte pro Jahr (oder 0,25% für AG und AN)
Nationale Kranken- & Pflegeversicherung				
Nationale Krankenversicherung	3,595	3,595	7,19	Bruttogehalt x 7,56% = (Max. Beitrag KRW 9.183.480) pro Monat)
Nationale Pflegeversicherung	0,4724	0,4724	0,9448	Bruttogehalt x 0,9448% (Max. Beitrag: KRW 1.206.7000)

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

Arbeitsversicherung				
Arbeitslosenversicherung	0,9	0,9	1,8	Bruttogehalt x %
Arbeitsstabilitätsprogramm/Arbeitsplatzentwicklungsprogramm				
▪ Weniger als 150 Angestellte	0,25	-	0,25	
▪ Mehr als 150 Angestellte* (First-Support-Target-Company)	0,45	-	0,45	
▪ 150 - 999 Angestellte	0,65	-	0,65	
▪ 1000 oder mehr Angestellte	0,85	-	0,85	
Unfallversicherung (abhängig vom Geschäftszweck)				Durchschnittlicher Satz landesweit: ca. 1,47 % Bruttogehalt
Unfallversicherung	0,76 % bis 18,6 %	-	0,76 % bis 18,6 %	Vollständig bei Arbeitgeberseite; sehr branchenabhängig (Büro: ~0,7 %; Bergbau: bis 18,6 %).

Quelle: www.abk-korea.com

8.11.1. Nationale Rente

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. Im Rahmen der Reform des koreanischen *National Pension Act*, verabschiedet durch die Nationalversammlung im März 2025, wird der Beitragssatz zur *National Pension* (NPS) ab dem Jahr 2026 schrittweise von derzeit 9 % auf insgesamt 13 % bis zum Jahr 2033 angehoben. Die Erhöhung erfolgt jährlich um jeweils 0,5 Prozentpunkte.

Das Abkommen vom 10. März 2000 zwischen Deutschland und Korea über soziale Sicherheit erleichtert die soziale Absicherung (Rentenversicherung). Mehr zum Thema soziale Absicherung für deutsche Staatsbürger finden Sie unter www.deutsche-rentenversicherung.de. Auch Österreich und die Schweiz hat mit Korea ein Abkommen über soziale Sicherheit (Rentenversicherung).

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 Korea bezieht, oder der Arbeitgeber für eine Kranken- und Pflegeversicherung aufkommt, die mindestens äquivalent zur koreanischen gesetzlichen Kranken- und Pflegeversicherung ist.

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.

8.11.4. Betriebsunfallversicherung

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

9. Wie ist das Steuerrecht in 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.

<table>
<tr><th colspan="4">Steuerarten in Korea</th></tr>
<tr><td rowspan="3">Nationale Steuern</td><td rowspan="2">Landesweite Steuern</td><td>> Direkte Steuern</td><td>Einkommensteuer, Körperschaftsteuer, Erbschaftsteuer, Schenkungssteuer, Kombinierte Grundsteuer</td></tr>
<tr><td>> Indirekte Steuern</td><td>Mehrwertsteuer, Individual-Konsumsteuer, Alkoholsteuer, Stempelsteuer, Wertpapiertransaktions-steuer</td></tr>
<tr><td>Zölle</td><td colspan="2">Zölle</td></tr>
<tr><td>Zweckgebundene Steuern</td><td colspan="2">Transport-, Energie- und Umweltsteuer, Ausbildungssteuer, Sondersteuer für ländliche Entwicklung</td></tr>
<tr><td rowspan="4">Kommunale Steuern</td><td rowspan="2">Bezirkssteuern</td><td>> Gewöhnliche Steuern</td><td>Erwerbsteuer, Registrierungssteuer, Vergnügungssteuer, Lizenzsteuer</td></tr>
<tr><td>> Zweckgebundene Steuern</td><td>Kommunale Gebäudesteuer, Regionale Entwicklungssteuer, Lokale Ausbildungssteuer</td></tr>
<tr><td rowspan="2">Städtische und Landkreissteuern</td><td>> Gewöhnliche Steuern</td><td>Einwohnersteuer, Vermögenssteuer, Kraftfahrzeugsteuer, Landwirtschaftliche Einkommensteuer, Fleischerhandwerksteuer Tabakkonsumsteuer, Benzinsteuer</td></tr>
<tr><td>> Zweckgebundene Steuern</td><td>Kommunale Planungssteuer, Firmensitzsteuer</td></tr>
</table>

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 Körperschafts-steuer	Steuer gesamt
Bis KRW 200 Mio.	9 %	10 % des Körperschaftsteuerbetrags	9,9 %
Über KRW 200 Mio. bis KRW 20 Mrd.	Grundbetrag bis KRW 18 Mio. + 19 % auf den Teil, der KRW 200 Mio. übersteigt		20,9 %
Über KRW 20 Mrd. bis KRW 300 Mrd.	Grundbetrag KRW 3,78 Mrd. + 21 % auf den Teil, der KRW 20 Mrd. übersteigt		23,1 %
Über KRW 300 Mrd.	Grundbeträge KRW 62,58 Mrd. + 24 % auf den Teil, der KRW 300 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 zwischen 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 entsprechende Geldbuße und Strafzinsen) und gegebenenfalls auch die 10 %ige Umsatzsteuer nachzahlen (plus eine Geldbuße etc.).

9.2.2. Die Besteuerung koreanischer (Tochter-)Gesellschaften

Eine koreanische Körperschaft ist gegeben, wenn sich der Sitz, die Geschäftsleitung oder die Hauptverwaltung in Korea befindet. Diese unterliegt mit ihrem Welteinkommen der koreanischen Besteuerung. Steuerpflichtig sind Einkünfte aus dem jeweiligen Geschäftsjahr sowie Liquidationsgewinne und Einkommen aus Erwerb oder Verkauf von Grund und Boden etc. Der Besteuerungszeitraum ist das Wirtschaftsjahr des Unternehmens, das vom Kalenderjahr abweichen kann. Dies kann per Gesetz, im Gesellschaftsvertrag oder in der Satzung festgelegt sein bzw. werden. Der

Zeitraum darf ein Jahr nicht überschreiten. Ausnahmen davon ergeben sich bei Unternehmensgründungen oder -liquidationen im Laufe eines Kalenderjahres.

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 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 Korea die Pflicht elektronischer Rechnungsstellung für die Mehrwertsteuerrechnungen.

9.4. Wertpapiertransaktionssteuer

Übersicht Wertpapiertransaktionssteuer in Korea (2026)

Steuerpflichtig	Steuer auf	Steuersatz	Steuer fällig am
Verkäufer von börsennotierten Aktien (KOSPI)	Verkauf von KOSPI-Aktien	0 %*	Entfällt derzeit für reguläre Börsentransaktionen
Verkäufer von börsennotierten Aktien (KOSDAQ)	Verkauf von KOSDAQ-Aktien	0,15 %	Grundsätzlich zum Zeitpunkt der Transaktion bzw. Abführung über Broker/Clearing-System
Verkäufer nicht börsennotierter Aktien	Verkauf nicht börsennotierter Aktien	0,35 % – 0,45 %	Bei Transaktionsabwicklung
Großaktionäre („Major Shareholders“)	Veräußerungsgewinne bestimmter Beteiligungen	Zusätzlich Kapitalertragsteuer möglich	Nach steuerlicher Veranlagung
Verkäufer bestimmter Derivate/Wertpapiere	Bestimmte strukturierte Wertpapiertransaktionen	Unterschiedlich je nach Produkt	Produktabhängig

* Die frühere Wertpapiertransaktionssteuer auf KOSPI-Transaktionen wurde schrittweise reduziert und für reguläre Markttransaktionen faktisch abgeschafft.

Die koreanische Wertpapiertransaktionssteuer („Securities Transaction Tax“) wird grundsätzlich auf die Veräußerung von Wertpapieren erhoben. Steuerpflichtig ist regelmäßig der Verkäufer der Wertpapiere. Die praktische Durchführung erfolgt bei börsennotierten Wertpapieren weitgehend automatisiert über:

- Börsen,
- Broker,
- Clearingstellen,
- Depotbanken.

Dadurch kommt es in der Praxis selten zu eigenständigen Steuererklärungen privater Anleger für die reine Wertpapiertransaktionssteuer.

Die Bedeutung der klassischen Wertpapiertransaktionssteuer hat in Korea bei börsennotierten Standardtransaktionen in den vergangenen Jahren deutlich abgenommen. Gleichzeitig prüfen die koreanischen Steuerbehörden grenzüberschreitende Beteiligungs- und Veräußerungsstrukturen zunehmend intensiv. In der Praxis kommt es dabei häufig weniger auf die formale Struktur der Transaktion als vielmehr auf:

- die tatsächliche wirtschaftliche Funktion,
- die Beherrschungsverhältnisse,
- die wirtschaftliche Substanz,
- die tatsächliche Kontrolle über Vermögenswerte.

Die Wertpapiertransaktionssteuer ist eine Steuer, die generell beim Verkäufer erhoben wird. Wenn der Verkäufer ein Nichtansässiger oder ein ausländisches Unternehmen ist, hat der Käufer die Steuer einzubehalten 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. Wie funktioniert das koreanische Wettbewerbsrecht?

10.1. Grundlagen des koreanischen Wettbewerbsrechts – Monopoly Regulation and Fair Trade Act (MRFTA)

Das koreanische Wettbewerbsrecht wird im Wesentlichen durch den *Monopoly Regulation and Fair Trade Act* („MRFTA“) geregelt, der erstmals im Jahr 1981 in Kraft trat und seitdem mehrfach novelliert wurde. Die derzeit geltende Fassung des MRFTA datiert auf den 1. Oktober 2025 (Gesetz Nr. 21066).

Der MRFTA verfolgt ausdrücklich das Ziel, den Missbrauch marktbeherrschender Stellungen sowie eine übermäßige Konzentration wirtschaftlicher Macht zu verhindern. Seine Kernziele bestehen darin, einen freien und fairen Wettbewerb zu fördern, kreative unternehmerische Tätigkeiten

zu unterstützen, Verbraucher zu schützen und eine ausgewogene Entwicklung der Volkswirtschaft sicherzustellen.

Die durch den MRFTA angestrebte wettbewerbsorientierte Marktordnung wird insbesondere durch die Regulierung illegaler Kartellabsprachen sowie unlauterer Handelspraktiken aufrechterhalten.

10.2. Einführung zur Korea Fair Trade Commission (KFTC)

Die Korea *Fair Trade Commission* („KFTC“) ist eine zentrale Verwaltungsbehörde unter dem koreanischen Premierminister, die ihre Aufgaben unabhängig wahrnimmt.

Zur Durchsetzung des Wettbewerbsrechts ist die KFTC befugt, Ermittlungen sowohl von Amts wegen als auch aufgrund von Beschwerden einzuleiten. Ihre Ermittlungsbefugnisse umfassen insbesondere die Vorladung von Parteien und Zeugen, die Bestellung von Sachverständigen sowie die Anforderung von Berichten über die Geschäftstätigkeit oder sonstiger erforderlicher Unterlagen. Diese Befugnisse sind erheblich und mit den Befugnissen klassischer Strafverfolgungsbehörden – einschließlich Polizei und Staatsanwaltschaft – vergleichbar.

Darüber hinaus dürfen Mitarbeiter der KFTC Vor-Ort-Untersuchungen in Geschäftsräumen durchführen, Geschäftsbücher, Unterlagen und elektronische Daten prüfen sowie für Ermittlungszwecke erforderliche Materialien vorübergehend sicherstellen.

Die KFTC ist berechtigt, eine Vielzahl verwaltungsrechtlicher und strafrechtlicher Sanktionen zu verhängen, darunter Unterlassungs- und Abhilfemaßnahmen (einschließlich Entflechtungsanordnungen), Bußgelder sowie die Weiterleitung von Fällen an die Staatsanwaltschaft zur strafrechtlichen Verfolgung.

Im Jahr 2024 bearbeitete die KFTC insgesamt 2.496 Verfahren. Im selben Zeitraum verhängte sie in 124 Fällen Bußgelder in Höhe von insgesamt KRW 422,6 Milliarden.

Neben ihrer unmittelbaren Durchsetzungstätigkeit erfüllt die KFTC auch eine wettbewerbspolitische Kontrollfunktion gegenüber anderen staatlichen Stellen. Nach dem MRFTA sind andere Verwaltungsbehörden verpflichtet, die KFTC vor Erlass oder Änderung von Gesetzen, Verordnungen oder Verwaltungsmaßnahmen zu konsultieren, sofern diese Regelungen enthalten, die den Wettbewerb beschränken könnten, beispielsweise durch Marktzugangsbeschränkungen oder Preisregulierungen.

Zusätzlich veröffentlicht und implementiert die KFTC verschiedene Richtlinien und öffentliche Bekanntmachungen zur Konkretisierung der Rechtsanwendung. Zur Sicherstellung von Transparenz veröffentlicht die KFTC diese Leitlinien regelmäßig.

10.3. Zentrale Verbote des MRFTA

Verbotsbereich	Beschreibung und wesentliche Beispiele
Missbrauch marktbeherrschender Stellung	Verboten sind insbesondere: missbräuchliche Preisgestaltung (unangemessene Preissteigerungen oder Preissenkungen ohne sachlichen Grund), unfaire Kontrolle des Angebots, Behinderung von Wettbewerbern, Behinderung des Marktzutritts sowie Ausschluss von Wettbewerbern oder Beeinträchtigung von Verbraucherinteressen.
Beschränkungen von Unternehmenszusammenschlüssen	Verboten sind Zusammenschlüsse, die den Wettbewerb erheblich beschränken, insbesondere durch Aktienerwerbe, Fusionen, Organverflechtungen, Unternehmensübertragungen oder Gemeinschaftsunternehmen.
Konzentration wirtschaftlicher Macht	Regulierung großer Unternehmensgruppen, insbesondere hinsichtlich Kreuzbeteiligungen, Ringbeteiligungen und konzerninterner Garantien. Zudem bestehen Offenlegungspflichten hinsichtlich Beteiligungsstrukturen und konzerninterner Transaktionen, die bestimmte Schwellenwerte überschreiten.
Illegale Kartellabsprachen	Verbot von Vereinbarungen zur Preisfestsetzung, Marktaufteilung, Produktionsbeschränkung oder Angebotsmanipulation, insbesondere Bieterabsprachen (Bid-rigging).
Unlautere Handelspraktiken	Verboten sind Praktiken, die den fairen Wettbewerb beeinträchtigen können, darunter Diskriminierung, ungerechtfertigte Transaktionsverweigerungen, unfaire Kundenanreize (z.B. durch Rabatte) oder Missbrauch überlegener Verhandlungsposition.
Preisbindung beim Weiterverkauf (Preisbindung der zweiten Hand)	Lieferanten dürfen Vertriebspartner grundsätzlich nicht verpflichten, Waren oder Dienstleistungen zu festen oder Mindestpreisen weiterzuverkaufen, sofern kein Rechtfertigungsgrund vorliegt (z.B. Effizienzsteigerung oder für bestimmte veröffentlichte Werke).
Unzulässige Vorteilsgewährung an verbundene Parteien	Verbot der unangemessenen Begünstigung nahestehender Unternehmen oder Personen durch konzerninterne Sondervorteile oder besonders günstige Transaktionsbedingungen.
Unzulässige Handlungen von Wirtschaftsverbänden	Verbot von Maßnahmen von Verbänden, die den Wettbewerb unangemessen beschränken oder die Geschäftstätigkeit ihrer Mitglieder einschränken.

10.4. Internationale Reichweite und Zusammenarbeit

Das koreanische Wettbewerbsrecht besitzt extraterritoriale Wirkung. Der MRFTA bestimmt ausdrücklich, dass er auch auf Handlungen im Ausland Anwendung findet, sofern diese Auswirkungen auf den koreanischen Markt haben.

Darüber hinaus unterhält die KFTC ein umfangreiches internationales Kooperationsnetzwerk zur Aufdeckung und Verfolgung grenzüberschreitender Wettbewerbsverstöße. Dies umfasst insbesondere bilaterale Kooperationen und Informationsaustausch mit Behörden wie dem U.S. Department of Justice oder der EU-Generaldirektion Wettbewerb sowie die aktive Mitwirkung in internationalen Organisationen wie der OECD und dem International Competition Network (ICN).

Der MRFTA ermächtigt die koreanische Regierung zudem zum Abschluss internationaler Durchsetzungsabkommen und erlaubt der KFTC, ausländische Behörden bei der Durchsetzung ihrer Wettbewerbsgesetze zu unterstützen, sofern Gegenseitigkeit gewährleistet ist.

10.5. Sanktionen und Strafen nach dem MRFTA

Das Sanktionssystem des MRFTA basiert auf drei Säulen: verwaltungsrechtliche, strafrechtliche und zivilrechtliche Sanktionen.

Die KFTC besitzt die primäre Zuständigkeit zur Verhängung administrativer Maßnahmen und erheblicher Bußgelder, die sich regelmäßig am relevanten Umsatz orientieren. Für schwerwiegende Verstöße existiert ein besonderes strafrechtliches Verweisungssystem, während geschädigte Parteien zivilrechtlich unter anderem dreifachen Schadensersatz verlangen können.

Kategorie	Wesentliche Inhalte
Verwaltungsrechtliche Maßnahmen	Unterlassungsanordnungen, Preisreduktionsanordnungen, Veräußerungsauflagen, öffentliche Bekanntmachungen oder die Löschung unzulässiger Vertragsklauseln.
Verwaltungsrechtliche Bußgelder	Umsatzbezogene Bußgelder auf Grundlage vorgegebener Prozentsätze des relevanten Umsatzes der bei Verstößen gegen den MRFTA erzielt wurde, insbesondere bei Marktmissbrauch, Kartellen oder unfairen Handelspraktiken.
Verwaltungsstrafen	Geldbußen bis zu KRW 100 Millionen, insbesondere bei Verstößen gegen Melde- oder Offenlegungspflichten.
Zwangsgelder	Laufende finanzielle Sanktionen zur Erzwingung der Einhaltung behördlicher Anordnungen.
Strafrechtliche Sanktionen	Strafverfolgung setzt grundsätzlich eine formelle Anzeige der KFTC voraus. Möglich sind Freiheitsstrafen bis zu drei Jahren oder Geldstrafen bis zu KRW 200 Millionen. Zusätzlich bestehen Regelungen zur Doppelbestrafung von Unternehmen und verantwortlichen Personen.
Zivilrechtliche Haftung	Geschädigte können Schadensersatz verlangen. In bestimmten Fällen – insbesondere bei Kartellen – kann das Gericht bis zum Dreifachen des tatsächlichen Schadens zusprechen. Zudem bestehen Unterlassungsansprüche.

10.6. Weitere wettbewerbsrechtliche Aspekte beim Markteintritt in Korea

Beim Eintritt von ausländischen Unternehmen in den koreanischen Markt ohne eine lokale Präsenz (z.B. eine Zweigniederlassung oder Tochtergesellschaft) arbeiten ausländische Unternehmen häufig über Handelsvertreter- oder Vertriebspartnerstrukturen. Zudem verwenden viele ausländische Unternehmen, unabhängig davon, ob sie eine Präsenz in Korea unterhalten oder nicht, ihre global standardisierten Allgemeinen Geschäftsbedingungen.

Das koreanische Wettbewerbsrecht enthält umfangreiche Regelungen sowohl für Vertriebs- und Handelsvertreterbeziehungen als auch für Allgemeine Geschäftsbedingungen. Vertragsklauseln, die gegen die nachfolgend beschriebenen gesetzlichen Vorgaben verstoßen, können unwirksam und damit nicht durchsetzbar sein.

(a) *Fair Agency Transactions Act*

Der *Fair Agency Transactions Act* („Agency Act“) regelt insbesondere Geschäftsbeziehungen, in denen Lieferanten gegenüber kleineren Vertriebspartnern überlegene Verhandlungsmacht besitzen.

Kernbestandteil des Gesetzes ist die Verpflichtung zum Abschluss schriftlicher Verträge mit gesetzlich vorgeschriebenen Mindestinhalten. Darüber hinaus kann die KFTC branchenspezifische Musterverträge veröffentlichen.

Das Gesetz verbietet unter anderem:

- erzwungene Warenkäufe,
- erzwungene wirtschaftliche Leistungen,
- unangemessene Verkaufszielvorgaben,
- Benachteiligungen sowie
- Eingriffe in die Geschäftstätigkeit des Vertriebspartners.

Die Durchsetzung erfolgt durch die KFTC mittels Verwaltungsmaßnahmen, Bußgeldern, Abhilfemaßnahmen und strafrechtlicher Sanktionen. Zusätzlich sieht das Gesetz (Agency Act) ein vereinfachtes Mediationsverfahren über den *Agency Dispute Mediation Council* vor.

(b) *Act on the Regulation of Terms and Conditions*

Der *Act on the Regulation of Terms and Conditions* („AGB-Gesetz“) zielt darauf ab, missbräuchliche Geschäftsbedingungen zu regulieren, indem es die Verwendung missbräuchlicher Klauseln in Standardverträgen verhindert, die von einer Partei erstellt wurden, die ihre Verhandlungsposition missbräuchlich ausnutzt. Eine Klausel, die im Lichte des AGB-Gesetzes als missbräuchlich gilt – wie beispielsweise solche, die es einem Unternehmen erlauben, Leistungsdetails einseitig zu ändern, oder die ohne triftigen Grund eine übermäßige Rückerstattung auferlegen – kann als nichtig angesehen werden.

Deshalb empfiehlt es sich dringend, international standardisierte Allgemeine Geschäftsbedingungen vor ihrer Verwendung in Korea auf ihre Vereinbarkeit mit dem koreanischen AGB-Gesetz zu prüfen und erforderlichenfalls anzupassen.

Zwar weist das AGB-Gesetz starke Ähnlichkeiten mit der den europäischen – und insbesondere den deutschen – Praktikern vertrauten AGB-Kontrolle auf, doch weist es auch charakteristische Eigenheiten und entscheidende Unterschiede auf, die nicht unterschätzt werden dürfen. Vor allem übernimmt die KFTC eine aktive Durchsetzungsrolle und übt eine administrative Aufsicht aus, die weit über die in europäischen Rechtsordnungen üblichen gerichtlichen Überprüfungsmechanismen hinausgeht.

Die KFTC kann unabhängig von konkreten Streitfällen die Fairness von Vertragsklauseln überprüfen und die Änderung oder Löschung unangemessener Klauseln anordnen. Darüber hinaus veröffentlicht sie branchenspezifische Standard-AGB zur Förderung fairer Marktbedingungen. Unternehmen dürfen zwar eigene Vertragsbedingungen verwenden, müssen jedoch Ihren Vertragspartnern wesentliche Abweichungen von den Standardbedingungen offenlegen. Verstöße können zu Verwaltungsstrafen führen.

11. Welche Regeln zum Datenschutz gibt es in Korea?

11.1. Einleitung: Rechtsrahmen und Anwendungsbereich

11.1.1 Grundlagen des koreanischen Datenschutzrechts

Korea verfügt seit dem erstmaligen Inkrafttreten des koreanischen *Personal Information Protection Act* („PIPA“) im Jahr 2011 über ein umfassendes Datenschutzregime. Die derzeit maßgebliche konsolidierte Fassung ist der PIPA, Gesetz Nr. 20897, der am 2. Oktober 2025 in Kraft trat. Der PIPA stellt ein modernes Datenschutzgesetz dar, das sich in seiner Systematik und Zielsetzung eng an internationalen Standards – insbesondere der europäischen Datenschutz-Grundverordnung („DSGVO“) – orientiert.

Ergänzend zum PIPA bestehen weitere sektorspezifische Regelwerke, insbesondere das *Act on Promotion of Information and Communications Network Utilization and Information Protection* sowie das *Credit Information Use and Protection Act*.

Wesentliche Zielsetzungen des PIPA

Der PIPA verfolgt primär das Ziel, die Rechte und Freiheiten natürlicher Personen zu schützen und die Menschenwürde durch Regulierung der Verarbeitung personenbezogener Daten zu gewährleisten. Das Gesetz etabliert zentrale datenschutzrechtliche Grundprinzipien wie Datenminimierung, Zweckbindung sowie eine faire und rechtmäßige Datenerhebung. Verantwortliche Stellen (*personal information controllers*) sind verpflichtet, die Richtigkeit und Sicherheit personenbezogener Daten sicherzustellen und – soweit zur Zweckerreichung ausreichend – Anonymisierung oder Pseudonymisierung zu priorisieren. Darüber hinaus verpflichtet das Gesetz Staat und Kommunen, missbräuchliche Datenerhebungen und exzessive Überwachungsmaßnahmen zu verhindern sowie den Datenschutz durch fortlaufende gesetzgeberische Weiterentwicklung zu stärken. Zusätzlich verpflichtet sich die koreanische Regierung zur internationalen Zusammenarbeit zur Förderung globaler Datenschutzstandards und zum Schutz der Rechte betroffener Personen (*data subjects*) im Rahmen grenzüberschreitender Datenübermittlungen.

Anwendungsbereich des PIPA

Der Begriff personenbezogener Daten (*personal information*) umfasst nach dem PIPA:

1. Informationen über lebende natürliche Personen, die eine unmittelbare Identifizierung ermöglichen, etwa durch Namen, Personenkennziffern oder Bilddaten;
2. Informationen, die durch einfache Kombination mit anderen Daten eine Identifizierung ermöglichen; sowie
3. pseudonymisierte Informationen, die ohne zusätzliche Informationen keiner konkreten Person mehr zugeordnet werden können.

Die Verarbeitung personenbezogener Daten umfasst praktisch sämtliche datenbezogenen Tätigkeiten, darunter Erhebung, Erstellung, Verknüpfung, Speicherung, Bearbeitung, Nutzung, Offenlegung oder Löschung von Informationen.

Hinsichtlich seines räumlichen Anwendungsbereichs folgt der PIPA – vergleichbar mit dem Marktortprinzip der DSGVO – einem extraterritorialen Ansatz. Danach unterfallen auch ausländische Verantwortliche ohne Niederlassung in Korea dem koreanischen Datenschutzrecht, sofern bestimmte Schwellenwerte erreicht werden, etwa ein Jahresumsatz von mindestens KRW 1 Billion oder die tägliche Verarbeitung personenbezogener Daten von durchschnittlich mindestens einer Million betroffener Personen in Korea. Zur Durchsetzung lokaler Verpflichtungen müssen solche Unternehmen einen inländischen Vertreter benennen. Dessen Verhalten innerhalb seines Aufgabenbereichs wird dem ausländischen Verantwortlichen unmittelbar zugerechnet.

Beide Rechtsordnungen sehen zudem Ausnahmen für rein private Tätigkeiten vor: Während die DSGVO die Verarbeitung zu ausschließlich persönlichen oder familiären Zwecken ausdrücklich ausnimmt, befreit der PIPA beispielsweise Freundschaftsvereinigungen oder Hobbygruppen von bestimmten administrativen Pflichten wie der Bestellung eines Datenschutzbeauftragten (CPO). Darüber hinaus fungiert der PIPA als allgemeines Rahmengesetz, das nur dann hinter spezielleren Vorschriften zurücktritt, wenn sektorspezifische Regelungen existieren. Solche Ergänzungen bestehen insbesondere in den Bereichen Gesundheitswesen, Telekommunikation und Energieversorgung.

11.2. Zentrale Akteure und Verpflichtungen

11.2.1 Verantwortlicher und Auftragsverarbeiter

Der PIPA unterscheidet klar zwischen Verantwortlichen, die personenbezogene Daten eigenständig verarbeiten, und Auftragsverarbeitern, die Daten im Auftrag des Verantwortlichen verarbeiten.

Der Verantwortliche (*Personal Information Controller*)

Der Verantwortliche ist die zentrale Stelle, die personenbezogene Daten unmittelbar oder mittelbar im Rahmen ihrer Geschäftstätigkeit verarbeitet und Datenbestände betreibt. Ihn treffen insbesondere folgende Kernpflichten:

- rechtmäßige und faire Datenerhebung,
- Beschränkung der Verarbeitung auf den erforderlichen Umfang,
- Veröffentlichung einer Datenschutzerklärung,
- Bestellung eines *Privacy Officer* („CPO“) sowie
- Implementierung technischer, administrativer und physischer Sicherheitsmaßnahmen.

Der Auftragsverarbeiter (*Person Entrusted / Outsourcee*)

Erfolgt die Datenverarbeitung im Auftrag des Verantwortlichen, agiert der Dienstleister als Auftragsverarbeiter. Der PIPA sieht hierfür strenge Anforderungen vor:

Die Beauftragung muss schriftlich erfolgen und insbesondere Verarbeitungszweck, technische Sicherheitsmaßnahmen und Haftungsregelungen enthalten. Der Auftragsverarbeiter darf personenbezogene Daten weder zweckwidrig verwenden noch ohne Genehmigung an Dritte weitergeben. Darüber hinaus gelten zahlreiche Sicherheits- und Sorgfaltspflichten des Verantwortlichen entsprechend auch für den Auftragsverarbeiter.

Unterauftragsverarbeitung (*Re-entrustment*)

Besondere Bedeutung kommt der Unterauftragsverarbeitung zu. Eine Weiterübertragung der Verarbeitung an Dritte ist nur mit Zustimmung des ursprünglichen Verantwortlichen zulässig. Bereits der ursprüngliche Vertrag zwischen Verantwortlichem und Auftragsverarbeiter muss entsprechende Beschränkungen enthalten. Zusätzlich muss der Verantwortliche nicht nur den Hauptauftragsverarbeiter, sondern auch sämtliche Unterauftragsverarbeiter offenlegen, sodass betroffene Personen die Verarbeitungsstruktur transparent nachvollziehen können.

11.2.2 Betroffene Personen: Rechte nach dem PIPA

Der PIPA widmet den Rechten betroffener Personen ein eigenes Kapitel und verankert damit systematisch datenschutzrechtliche Betroffenenrechte, die weitgehend den Grundprinzipien der DSGVO entsprechen.

Einzelne Betroffenenrechte

Das Auskunftsrecht ermöglicht betroffenen Personen die Bestätigung und Einsicht in die Verarbeitung ihrer personenbezogenen Daten. Zusätzlich bestehen:

- das Recht auf Berichtigung und Löschung,
- das Recht auf Einschränkung bzw. Aussetzung der Verarbeitung,
- das Recht auf Widerruf einer Einwilligung,
- das Recht auf Datenübertragbarkeit sowie
- das Recht, automatisierte Entscheidungen abzulehnen.

Insbesondere das zuletzt eingeführte Recht hinsichtlich automatisierter Entscheidungen erlaubt es betroffenen Personen, Entscheidungen abzulehnen, die ausschließlich auf automatisierter Verarbeitung beruhen und erhebliche Auswirkungen auf ihre Rechte oder Pflichten haben.

Ausübung der Rechte

Die Ausübung der Betroffenenrechte kann schriftlich oder elektronisch erfolgen. Die Durchführungsverordnung erkennt hierfür ausdrücklich Kommunikationswege wie Schriftform, Telefon, E-Mail oder Internetdienste an.

Besonderer Schutz Minderjähriger

Für Kinder unter 14 Jahren ist die Zustimmung der gesetzlichen Vertreter zwingend erforderlich. Der Verantwortliche muss zudem überprüfen, dass die Zustimmung tatsächlich wirksam erteilt wurde.

11.3. Einwilligung und sonstige Rechtsgrundlagen

11.3.1 Anforderungen an eine wirksame Einwilligung

Die Anforderungen an eine wirksame Einwilligung nach dem PIPA sind streng und orientieren sich weitgehend an europäischen DSGVO-Standards. Die Einwilligung muss freiwillig und informiert erfolgen. Die betroffene Person muss ihre Entscheidung frei treffen können, und sämtliche Informationen müssen klar und verständlich dargestellt werden. Darüber hinaus muss die Einwilligung.

- spezifisch,
- eindeutig,
- getrennt nach einzelnen Zwecken sowie
- transparent ausgestaltet sein.

Besonders wichtig ist, dass unterschiedliche Verarbeitungsvorgänge – etwa allgemeine Datenverarbeitung, Drittlandübermittlung oder Marketing – jeweils gesonderte Einwilligungen erfordern. Betroffene Personen müssen insbesondere informiert werden über:

- Verarbeitungszwecke,
- Datenkategorien,
- Speicherdauer,
- Widerrufsrechte sowie
- Folgen einer Verweigerung.

11.3.2 Alternative Rechtsgrundlagen

Wie die DSGVO erkennt auch der PIPA an, dass eine Einwilligung nicht die einzige zulässige Rechtsgrundlage darstellt. Die Verarbeitung personenbezogener Daten ist insbesondere zulässig:

- bei gesetzlicher Verpflichtung,
- zur Erfüllung öffentlicher Aufgaben,
- zur Vertragserfüllung,
- zum Schutz von Leben, Gesundheit oder Eigentum,
- zur Wahrung berechtigter Interessen des Verantwortlichen oder
- bei dringendem öffentlichen Sicherheits- oder Gesundheitsinteresse.

Für sensible Daten – insbesondere Gesundheitsdaten – gilt jedoch ein verschärftes Regime: Deren Verarbeitung ist grundsätzlich verboten, sofern keine ausdrückliche gesonderte Einwilligung oder spezielle gesetzliche Grundlage vorliegt.

11.4. Internationale Datenübermittlungen

11.4.1 Grundprinzipien nach dem PIPA

Internationale Datenübermittlungen sind nach koreanischem Recht grundsätzlich nur unter bestimmten Voraussetzungen zulässig.

Hierzu zählen insbesondere:

- ausdrückliche Einwilligung,
- gesetzliche Grundlagen,
- internationale Abkommen oder
- Angemessenheitsentscheidungen der *Personal Information Protection Commission* („PIPC“).

Seit 2024 empfiehlt die koreanische Datenschutzbehörde zusätzlich die Nutzung freiwilliger *Model Contractual Clauses* („MCCs“) nach ASEAN- und EU-Standards.

11.4.2 Vergleich mit der DSGVO

Thema	DSGVO (EU)	PIPA (Korea)
Grundprinzip	Übermittlung nur bei angemessenem Schutzniveau	Grenzüberschreitende Übermittlung grundsätzlich verboten, sofern keine gesetzliche Ausnahme greift
Angemessenheitsentscheidung	Entscheidung der EU-Kommission	Anerkennung durch die PIPC
Geeignete Garantien	Standarddatenschutzklauseln (SCCs), verbindliche Unternehmensregeln (BCRs) oder genehmigte Zertifizierungsmechanismen	Zertifizierungen und Schutzmaßnahmen
Einwilligung	Ausdrückliche Einwilligung nach Risikoaufklärung	Gesonderte Einwilligung erforderlich

Vertragserfüllung	Zulässig bei Erforderlichkeit	Zulässig bei Vertragsnotwendigkeit
Gesetzl. Ausnahmen/Verträge	Wichtige Gründe des öffentlichen Interesses, Rechtsansprüche oder lebenswichtige Interessen.	Besondere Bestimmungen in Gesetzen, internationalen Verträgen (treaties) oder internationalen Abkommen.
Aussetzung	Behörden können Übermittlungen untersagen	PIPC kann Übermittlung stoppen

Grenzüberschreitende Datenübermittlungen unterliegen umfassenden Transparenz- und Sicherheitsanforderungen. Betroffene Personen müssen insbesondere über:

- Datenkategorien,
- Empfänger,
- Zielland,
- Verarbeitungszwecke,
- Speicherdauer sowie
- Widerspruchsrechte

informiert werden.

Vertraglich muss sichergestellt werden, dass die Übermittlung mit angemessenen Schutzmaßnahmen für die Sicherheit und die Rechte der betroffenen Personen einhergeht und dass keine Vereinbarungen getroffen werden, die gegen das Gesetz verstoßen. Bei der Anerkennung von Drittländern prüft die PIPC die Gleichwertigkeit des Schutzniveaus unter besonderer Berücksichtigung der Einhaltung der PIPA-Grundsätze, des Vorhandenseins einer unabhängigen Aufsichtsbehörde und wirksamer Rechtsbehelfe im Bestimmungsland. Verantwortliche ohne Präsenz in Korea, die bestimmte Umsatz- oder Nutzerschwellenwerte erreichen, sind ebenfalls verpflichtet, einen inländischen Vertreter zu benennen. Dieser Vertreter dient als Ansprechpartner für Beschwerden von betroffenen Personen und ist für die Meldung von Datenschutzverletzungen sowie für die Zusammenarbeit mit den Aufsichtsbehörden verantwortlich.

11.5. Sicherheitsmaßnahmen und Datenschutz-Folgenabschätzung

11.5.1 Technische und organisatorische Maßnahmen

Der PIPA verpflichtet Verantwortliche ausdrücklich zur Umsetzung technischer und organisatorischer Maßnahmen („TOM“).

Hierzu gehören insbesondere:

- interne Managementsysteme,
- Zugriffskontrollen,
- Authentifizierungsverfahren,
- Verschlüsselung,
- Schutz vor Malware,

- Protokollierung von Zugriffen sowie
- unverzügliche Datenlöschung nach Zweckerreichung.

Diese Anforderungen entsprechen funktional weitgehend den Vorgaben der DSGVO.

11.5.2 Datenschutz-Folgenabschätzung (PIA)

Datenschutz-Folgenabschätzungen sind insbesondere für öffentliche Stellen verpflichtend, etwa bei:

- Verarbeitung sensibler Daten von mindestens 50.000 Personen,
- Datenverknüpfungen mit über 500.000 Betroffenen oder
- Datenbeständen mit über einer Million Personen.

Private Unternehmen unterliegen einer abgeschwächten Pflicht bei risikobehafteter Verarbeitung. Die Ergebnisse sind der PIPC vorzulegen, die Verbesserungsmaßnahmen verlangen kann. Während die DSGVO die Verpflichtung an das Risiko knüpft, verbindet das PIPA für Behörden zusätzlich bestimmte Schwellenwerte hinsichtlich der Anzahl der betroffenen Personen.

11.6. Verstöße, Sanktionen und Durchsetzung

Der PIPA sieht ein umfassendes Sanktionssystem vor, das neben Verwaltungsmaßnahmen ausdrücklich strafrechtliche Sanktionen umfasst. Besonders hervorzuheben ist, dass der PIPA – anders als die DSGVO – direkte Freiheitsstrafen vorsieht.

Sanktionsart	DSGVO	PIPA
Umsatzbezogene Bußgelder	Bis zu 4 % des weltweiten Umsatzes	Bis zu 3 % des Gesamtumsatzes
Verwaltungsstrafen	Bis EUR 20 Mio.	Bis KRW 50 Mio.
Freiheitsstrafe	Keine direkte Regelung	Bis zu 10 Jahre
Strafgelder	Mitgliedstaatenregelung	KRW 20–100 Mio.
Punitive Damages	Nicht vorgesehen	Bis zum Fünffachen des Schadens bei Vorsatz oder grober Fahrlässigkeit
Gesetzlicher Pauschalschadensersatz	Nicht vorgesehen	Bis zu KRW 3 Mio. ohne Nachweis eines konkreten Schadens

Besonders charakteristisch für den PIPA ist der starke Fokus auf persönliche Verantwortlichkeit (d.h. persönliche Haftung) von Mitarbeitern und Führungskräften. Über das Prinzip der Doppelbestrafung („*joint penalty*“) kann zusätzlich auch das Unternehmen selbst haften.

11.7. Kurzvergleich: PIPA vs. DSGVO

Merkmal	DSGVO	PIPA
Rechts-grundlage	Verordnung (EU) 2016/679	Personal Information Protection Act
Aufsichts-behörde	Nationale Datenschutzbehörden	PIPC
Daten-schutzbe-auftragter	Teilweise verpflichtend	In der Regel verpflichtend
Datenpan-nenmel-dung	**An Behörde:** Unverzüglich, möglichst innerhalb von 72 Stunden. **An Betroffene:** Unverzüglich , wenn ein hohes Risiko wahrscheinlich ist.	**An Behörde:** Innerhalb von 72 Stunden (für Verstöße, die 1.000+ Personen, sensible Daten oder illegalen Zugriff betreffen). **An Betroffene:** Innerhalb von 72 Stunden.
Rechte der Betroffe-nen	Transparenz, Auskunft, Berichtigung, Löschung, Einschränkung, Datenübertragbarkeit, Widerspruch und Schutz vor automatisierten Entscheidungen.	Information, Einwilligungsverwaltung, Auskunft, Berichtigung/Löschung, Aussetzung der Verarbeitung, Datenübertragbarkeit und Rechte bezüglich automatisierter Entscheidungen.
Verwal-tungsgeld-strafen	Bis zu 20 Mio. EUR oder 4 % des weltweiten Jahresumsatzes.	Geldbußen bis zu 3 % des Gesamtumsatzes oder Verwaltungsgeldstrafen bis zu 50 Mio. Won.
Freiheits-strafen	Kann von den Mitgliedstaaten festgelegt werden.	Direkt im Gesetz verankert: Bis zu 5 oder 10 Jahre Freiheitsstrafe (z.B. bei Datenmanipulation durch Behörden).
Extraterri-toriale Wir-kung	Ja	Ja

11.8. Praktische Empfehlungen für Unternehmen

Unternehmen sollten insbesondere:

- Dateninventuren durchführen,
- Rechtsgrundlagen dokumentieren,
- technische Sicherheitsmaßnahmen implementieren,
- Betroffenenrechte organisatorisch absichern,
- internationale Transfermechanismen etablieren sowie
- Datenschutz-Folgenabschätzungen durchführen.

Für internationale Unternehmen ist zudem zu beachten, dass bereits die Verarbeitung personenbezogener Daten koreanischer Bürger PIPA-Pflichten auslösen kann.

11.9. Aktuelle Entwicklungen und Trends

11.9.1 Reformen ab September 2026

Mit Wirkung ab September 2026 treten wesentliche Verschärfungen des PIPA in Kraft. Zu den wichtigsten Änderungen zählen:

- ausdrückliche Gesamtverantwortung der Unternehmensleitung,
- verpflichtende Board-Beschlüsse für CPO-Bestellungen in Großunternehmen,
- Erhöhung der maximalen Bußgelder auf bis zu 10 % des Umsatzes,
- erweiterte Meldepflichten bei potenziellen Datenschutzverletzungen sowie
- verpflichtende Datenschutz-Zertifizierungen für bestimmte Unternehmen.

11.9.2 Auswirkungen auf Unternehmen

Die Reformen werden erhebliche Auswirkungen auf Unternehmen in Korea haben. Insbesondere steigen die Anforderungen an:

- interne Governance-Strukturen,
- Dokumentationspflichten,
- Sicherheitsmaßnahmen sowie
- Compliance-Management-Systeme.

Gleichzeitig verbessert die starke Annäherung des PIPA an die DSGVO die praktische Umsetzbarkeit für international tätige Unternehmen, die bereits über etablierte europäische Datenschutzstrukturen verfügen.

12. Welche Möglichkeiten der Streitbeilegung bestehen in Korea?

Die Gerichtsbarkeit ist in Korea im Grunde 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 (immer noch) kürzer als in Deutschland – in allen Instanzen. Wichtig sind in der Prozesspraxis vor allem die Schriftsätze der Parteien, weniger der Vortrag bei den Verhandlungen.

12.1. 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 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.

12.2. Schiedsgerichtsbarkeit

Korea ist am 8. Februar 1973 der *Convention on the Recognition and Enforcement of Foreign Arbitral Awards (New York 1958)* beigetreten. Der *Korean Arbitration Act* basiert auf dem UNCITRAL Model Law und die letzte Fassung des Gesetzes ist vom 30. November 2016. Es gibt eine lebendige Schiedsgerichtsbarkeit in Korea, sowohl die institutionalisierte als auch die ad-hoc Schiedsgerichtsbarkeit. Das *Korean Commercial Arbitration Board* (kurz: KCAB) ist der lokale Platzhirsch, aber die Parteien sind frei eine ausländische Schiedsgerichtsorganisation zu wählen, die in Korea ein Schiedsverfahren ausrichtet. Das KCAB ist gut organisiert und der Besuch der Webseite www.kcab.or.kr gibt einen guten Überblick zu ihrer Schiedsgerichtsbarkeit. Die Schiedsgerichtsbarkeit in Korea, zuvorderst das KCAB, ist für Kaufleute insbesondere dann interessant, wenn die 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.[8]

12.3. 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*).[9] 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.

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

9 Zu den Vorteilen des UN-Kaufrechts empfiehlt der Autor die 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".

13. Welche Websites über Korea bieten weitere Informationen an?

13.1. Botschaften

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

13.2. Handelskammern/Ländervertretungen

Kammer/Vertretung	Website
AHK Korea (Korean German Chamber of Commerce and Indus-try)	korea.ahk.de
Advantage Austria Seoul	https://www.advantageaus-tria.org/kr/Startseite.en.html
Europäische Handelskammer (The European Chamber of Commerce in Korea)	ecck.or.kr
Switzerland Global Enterprise – Swiss Business Hub South Korea	https://www.s-ge.com/de/export/country/korea?ct
Swiss-Korean Business Council	skbckorea.com

13.3. Ministerien

Ministerium	Website	Ministerium	Website
Ministry of Agriculture, Food and Rural Af-fairs	www.mafra.go.kr/english/	Ministry of Justice	www.moj.go.kr/moj_eng/index.do
Ministry for Health, Welfare	www.mohw.go.kr/eng/	Ministry of Trade, Industry and Energy	english.motie.go.kr
Ministry of Economy and Finance	english.moef.go.kr	Ministry of Employment and Labor	www.moel.go.kr/english/

Ministry of Culture, Sports, and Tourism	www.mcst.go.kr/english/	Ministry of Land, Infrastructure, and Transport	www.molit.go.kr/english/
Ministry of Education	english.moe.go.kr	Ministry of National Defense	https://www.mnd.go.kr/mbshome/mbs/mndEN/
Ministry Science and ICT	english.msit.go.kr	Ministry of Patriots and Veterans Affairs	mpva.go.kr/english/index.do
Ministry of Environment	eng.me.go.kr	Ministry of the Interior and Safety	www.mois.go.kr/eng/
Ministry of Foreign Affairs	mofa.go.kr/eng	Ministry of Unification	www.unikorea.go.kr/eng_unikorea/
Ministry of Gender Equality and Family	mogef.go.kr/eng/	Office for Government Policy Coordination / Prime Minister's Secretariat	www.opm.go.kr/en/
Ministry of Government Legislation	moleg.go.kr/english/		

13.4. Behörden & Institutionen (Auswahl)

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

14. Wie kann die ADWA-Kanzlei in Korea kontaktiert werden?

AUTOREN	**JOACHIM NOWAK** Rechtsanwalt (Rechtsanwaltskammer Freiburg im Breisgau), Bankkaufmann, Vertrauensanwalt der österreichischen Botschaft in der Republik Korea, Of Counsel D-A-CH Team D&A LLC **ANTON SCHRÖDER** (Kapitel 10 und 11) Rechtsanwalt (Rechtsanwaltskammer Düsseldorf) D-A-CH Team D&A LLC
KANZLEI (Korea)	**D&A LCC**
ANSCHRIFT	7th-16th, 19th Fl., Donghoon Tower 317 Teheran-ro, Gangnam-gu Seoul 06151 Republik Korea
TELEFONE (Nowak)	+82 10 9001 6430 /+49 151 7232 5476
TELEFONE (Schröder)	+82 10 6859 8232, +82 2 3016 9594
E-MAILS	nowak@ranowak.net, nowak@draju.com schroeder@draju.com, schroeder@adwa-law.com
WEBSEITEN	www.draju.com www.adwa-law.com

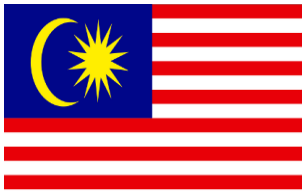
VI. Malaysia

Inhaltsverzeichnis – Malaysia

1. Allgemeine Landesübersicht Malaysia 3
1.1. Staat 4
1.2. Bevölkerung 5
1.3. Wirtschaft 5
2. Wussten Sie schon, dass? Rechtliche landesspezifische Besonderheiten in Malaysia 6
3. Wie ist das Rechtssystem Malaysias einzuordnen? 6
4. Welchen kulturellen Hintergrund muss ein Investor in Malaysia berücksichtigen? 7
4.1. Malaien 8
4.2. Chinesen 8
4.3. Inder 8
4.4. Allgemeines 9
5. Welche internationalen Rankings sind für Malaysia von Bedeutung? 10
6. Wie kann ein Markteintritt in Malaysia erfolgen? Gesellschaftsformen und Struktur der Geschäftsleitung in Malaysia 10
6.1. Einstieg in den malaysischen Markt 10
6.2. Die Gründung einer Tochtergesellschaft in Malaysia 11
6.3. Die Struktur der Sdn. Bhd. 12
6.4. Joint Venture und Übernahme 13
7. Gibt es in Malaysia Investitionsförderungen? 13
8. Gibt es in Malaysia ein Wettbewerbsrecht? 14

9. Was ist im malaysischen Arbeitsrecht zu beachten? ... 14
9.1. Arbeitsgesetze und Arbeitsvertrag ... 14
9.2. Lohn und Gehalt ... 16
9.3. Arbeitszeit und freie Tage ... 16
9.4. Dauer und Beendigung des Arbeitsverhältnisses ... 17
9.5. Sozialleistungen ... 18
9.6. Ausländische Arbeitnehmer ... 19
10. Wie ist das Steuerrecht in Malaysia aufgebaut? ... 20
10.1. Einkommensteuer und Körperschaftsteuer ... 21
10.2. Umsatzsteuer und Dienstleistungssteuer ... 22
10.3. Steuern im Zusammenhang mit Grundbesitz ... 22
10.4. Doppelbesteuerungsabkommen ... 23
11. Gibt es in Malaysia ein Datenschutzrecht? ... 23
11.1. Wie ähnlich ist das PDPA der europäischen DSGVO? ... 24
11.2. Internationaler Datentransfer: zwei Richtungen, zwei Regime ... 25
12. Welche Möglichkeiten der Streitbeilegung bestehen in Malaysia? ... 25
12.1. Die malaysische Gerichtsbarkeit ... 25
12.2. Schiedsgerichtsbarkeit ... 27
12.3. Vermeidung von Streitigkeiten ... 30
13. Welche Webseiten über Malaysia bieten weitere Informationen an? ... 31
13.1. Botschaften und Konsulate ... 31
13.2. Handelskammern/Ländervertretungen ... 31
13.3. Malaysische Ministerien und Behörden ... 31
13.4. Schiedsgerichtsbarkeit ... 32
14. Wie kann die ADWA-Kanzlei in Malaysia kontaktiert werden? ... 33

Malaysia



Für gelebte Multikulturalität in Südostasien ist Malaysia wohl das beste Beispiel. Die drei großen Ethnien, Malaien (ca. 65 % der Bevölkerung), Chinesen (ca. 20 %) und Inder (ca. 15 %) leben nunmehr bereits seit Jahrzehnten mit- und nebeneinander und werden von indigenen (= pre-malayischen) Volksgruppen und anderen komplettiert. Für ausländische Investoren bieten sich hier nicht zuletzt auch aufgrund dieser Diversität sehr gute Investitions-Möglichkeiten, jedoch auch zusätzliche Herausforderungen.

1. Allgemeine Landesübersicht Malaysia

Land	Malaysia
Lage in Asien	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, umschließt Brunei und grenzt im Süden an Indonesien.
Staatsform	Föderale parlamentarische Monarchie (Wahlmonarchie). Premierminister seit Ende November 2022: Anwar Ibrahim
Hauptstadt	Kuala Lumpur
Landessprache	Die drei wichtigsten Sprachen sind *Bahasa Malaysia* (Malaysisch), Chinesisch (meist Hokkien und Kantonesisch, auch Mandarin) und Tamil. Daneben sprechen die meisten Malaysier Englisch als Zweitsprache.
Amtssprache	*Bahasa Malaysia* (Malaysisch)
Währung	Malaysischer Ringgit (ca. 0,21 EUR)
Devisenkontrollen	Der malaysische Ringgit ist frei konvertibel, allerdings unterliegen die Ein- und Ausfuhr Beschränkungen.
Bruttoinlandsprodukt / Wachstum	2025: USD 472.19 Mrd. (+5,1 %)[1]
Bruttoinlandsprodukt pro Kopf	2026: rund USD 15.090 (nominal)[2]

1 www.imf.org/external/datamapper/NGDPD@WEO/MYS?zoom=MYS&highlight=MYS.
2 www.imf.org/en/Countries/MYS.

Inflation	2026: rund 1,9 %[3]
Bevölkerung	ca. 34,2 Millionen (2025)
Körperschaftsteuersatz	Standardsatz: 24 % Ermäßigte KMU-Sätze (15 % / 17 %) nur für ansässige Gesellschaften mit höchstens 20 % ausländischer Beteiligung (siehe Steuerkapitel)

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.

Der König (Sultan), 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, doch nimmt er auch sehr wichtige Aufgaben, wie die Ernennung des Premierministers. In den

3 www.imf.org/en/Countries/MYS.

letzten Jahren lässt sich eine klare Tendenz erkennen, dass die Königsfamilien eine wichtigere Rolle im täglichen politischen Leben einnehmen wollen.

1.2. Bevölkerung

Malaysia hat geschätzt ca. 36,3 Millionen Einwohner (letzte offizielle Zahl aus 2020). 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 genießt die aus Malaien und indigenen Gruppen (*orang asli* in Westmalaysia; mehrere Gruppen in Ostmalaysia) – gemeinsam *Bumiputra* (auch *Bumiputera*) genannt – bestehende Mehrheit von Gesetzes wegen eine Vielzahl an Vorrechten gegenüber der restlichen Bevölkerung (z.B. Beschränkung gewisser Industriesparten für *Bumiputra*, Rabatte beim Wohnungskauf, mehr Plätze an Universitäten, etc.).

Eine der – 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 lässt sich auch erklären, 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. Das kann unternehmerisch stark limitieren und benötigt oft eine gut durchdachte rechtliche Struktur. Vorteilhaft ist hingegen, dass Englisch faktisch zur Geschäftssprache in Malaysia geworden ist. Dies ist für die drei großen Bevölkerungsgruppen untereinander hilfreich und erlaubt es ausländischen Investoren, ohne Übersetzer in Malaysia tätig zu sein.

1.3. Wirtschaft

Mit einem Bruttoinlandsprodukt von rund USD 472.19 Mrd. (2025) zählt Malaysia zu den größten Volkswirtschaften Südostasiens. Kaufkraftbereinigt liegt das Bruttoinlandsprodukt bei rund USD 1,61 Billionen.[4] Das Pro-Kopf-Einkommen Malaysias betrug 2024 nominal rund USD 15.090 (kaufkraftbereinigt rund USD 47.000). 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

4 www.imf.org/external/datamapper/profile/MYS.

COVID-19 Pandemie und des Russisch-Ukrainischen Krieges ist der Ringgit im Jahr 2022 gegenüber anderen Währungen und insbesondere dem US-Dollar zeitweise stark gefallen, hat sich seither aber wieder gefestigt und stieg vor allem im Jahr 2026 deutlich. Mit Mitte 2026 notiert er bei rund EUR 0,21, CHF 0,19 bzw. USD 0,23.

Über den 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.[5]

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

Die jüngste, seit November 2022 amtierende Regierung, hat es sich auf die Fahnen geschrieben, ein investorenfreundliches Klima zu schaffen – und hier in der Tat große Fortschritte gemacht. Das betrifft insbesondere die Bearbeitungszeit bei Behörden betrifft.

Hervorzuheben ist als eine landesspezifische Besonderheit dennoch weiterhin, 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. Für den ausländischen Investor ist es deshalb unabdingbar, sich auf lokale Unterstützer verlassen zu können, die wissen, wie in der Praxis vorzugehen ist – man verlässt sich demnach nicht auf öffentlich zugängliche Informationen bzw. im Gesetz bestehende Vorschriften, sondern kontaktiert die jeweilige Behörde direkt.

Als Beispiel sei hier angeführt, dass der Autor im Jahr 2018 für eine internationale Organisation in Malaysia tätig war und gemäß völkerrechtlichem Vertrag von der Visumspflicht ausgenommen war. Dennoch bestand die Visumsbehörde – aufgrund der eigenen, internen Vorgaben – auf einem Visum und war nicht bereit, diesbezüglich mit sich reden zu lassen.

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 ihr Studium nicht in Malaysia, sondern in Großbritannien absolviert haben.

Malaysias 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

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

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 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;[6] und
- Malaiisches,[7] 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.

4. Welchen kulturellen Hintergrund muss ein Investor in Malaysia berück- sichtigen?

So wie es innerhalb Asiens erhebliche kulturelle Unterschiede gibt, findet man diese auch innerhalb Malaysias. Das liegt schon 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.

Auch wenn diese verschiedenen Ethnien mittlerweile seit über 100 Jahren gemeinsam in Malaysia leben,[8] so unterscheiden sie sich teilweise doch eklatant voneinander. Auch hinsichtlich der Positionen, die im Geschäftsleben eingenommen werden, gibt es sehr große Unterschiede.

---

6 Dies freilich nur insoweit, als gewisse Rechtsgebiete, wie Familienrecht, Erbrecht, religiöse Angelegenheiten, etc. betroffen sind – und auch das nur für Moslems. Insbesondere im Geschäftsleben spielt islamisches Recht überhaupt keine Rolle.

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

8 Zwischen 1850 und 1870 wurden von den Briten als Kolonialmacht viele chinesische Arbeiter zum Abbau von Zinn, gegen Ende des 19. und Anfang des 20. Jahrhunderts wurden viele Süd-Inder für Gummi-Plantagen nach Malaysia gebracht.

Verallgemeinernd lässt sich hinsichtlich der drei großen Ethnien Folgendes festhalten:[9]

4.1. Malaien

Malaien werden, wie oben erwähnt, positiv diskriminiert. Nicht zuletzt sind auch deshalb Behörden- stellen typischerweise von Malaien besetzt. So ist dem Autor bei mehreren Dutzend Ein- und Ausreisen nach und von Malaysia noch nie ein chinesisch-stämmiger Grenzbeamter begegnet. 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 Stellenwert ein. So ist es beispielsweise normal, dass männliche muslimische Arbeitnehmer jeden Freitag – und das während der Arbeitszeit – zum Gebet in die Moschee gehen. Vor allem in Städten findet man jedoch vermehrt auch Malaien, für die traditionelle Werte weniger wichtig sind.

Der ausländische Investor wird mit Malaien in der Regel vor allem im Zusammenhang mit Behörden zu tun haben. Im Geschäftsleben spielen sie auf höherrangiger Ebene eine weitaus geringere Rolle als Chinesen (dazu unten).

Die große Ausnahme stellen hier sogenannte GLCs – *government-linked companies*, also staatliche bzw. staatsnahe Unternehmen – dar. Am bekanntesten ist der internationale Konzern Petroliam Nasional Berhad, es gibt jedoch Schätzungen zufolge bis zu knapp 2.000 GLCs. Hier trifft man regelmäßig auch in der höchsten Führungsebene auf Malaien.

4.2. Chinesen

Das Geschäftsleben insgesamt wird von malaysischen Chinesen dominiert. Sehr viele private Unternehmen, aber auch wichtige private Vereinigungen, wie die *Federation of Malaysian Manufacturers* (deutlich über 4.000 Mitglieder), sind fest in chinesischer Hand. Viele dieser Chinesen leben bereits seit mehreren Generationen in Malaysia (siehe die Einführung dieses Kapitels) und manche von ihnen sind sogar so weit assimiliert, dass sie zum Islam konvertiert 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 „reiner Chinese“ und wollen in manchen Fällen sogar weniger mit China assoziiert werden.

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, was aber auch daran liegt, dass ihr Anteil an der Gesamtbevölkerung

9 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.

mittlerweile auf nur ca. 5 % gesunken ist.

4.4. Allgemeines

Das Leben in Malaysia ist im Vergleich zu nordostasiatischen Ländern deutlich „entschleunigt“ und das schlägt sich auch im Geschäftsleben nieder. Der ausländische Investor sollte sich nicht wundern, wenn die Beantwortung von einfachen E-Mails 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, am Tag des Treffens noch einmal eine Nachricht – bevorzugt WhatsApp – zu verschicken, um den Termin zu bestätigen.

Nach Erfahrung des Autors 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.

Besonderheit Vertragsverhandlungen

Für großen Frust sorgt das bei ausländischen Investoren auch immer wieder in Vertragsverhandlungen, wo sehr zu empfehlen ist, deutlich mehr Zeit einzuplanen als für einem „westlichen“ Verhandlungspartner. Sie sollten sich auch keinesfalls nur auf einen Handschlag verlassen, sondern die Vertragsunterschrift abwarten. Es ist möglich, dass plötzlich nachverhandelt wird.

Und selbst dann – Besonderheit des malaysischen Rechts – wird ein Term Sheet, eine PO, etc. manchmal mit „*subject to formal contract*“ unterfertigt. Bei diesem Zusatz behält sich der Unterzeichner vor, erst dann den Bedingungen zuzustimmen, wenn ein formaler Vertrag mit sämtlichen Regeln ausverhandelt und unterzeichnet ist.

Besonderheit Geschäftsessen

Bei Geschäftsessen muss unbedingt auf die Herkunft des Gesprächspartners Rücksicht genommen werden. Malaien essen als Moslems kein Schweinefleisch und meiden deshalb Restaurants, die nicht *halal* (Arabisch für „erlaubt“) sind, also auch Schweinefleisch zubereiten. Hingegen ist es für viele Malaien weniger ungewöhnlich, Alkohol zu trinken. Manche Inder essen kein Rindfleisch oder ernähren sich vegetarisch – im Zweifel sollten Sie deshalb auch hier auf alle Fälle nachfragen.

Für Sie ist wichtig, dass Sie auf diese Besonderheiten Rücksicht nehmen und schon im Voraus abklären, was für Ihre Gegenüber erlaubt ist und was nicht. Während es für viele Malaien in Ordnung ist, in einem Restaurant zu essen, das nicht *halal* ist und sie dort einfach eine Speise ohne Schweinefleisch bestellen, kann die Wahl eines solchen Restaurants bei anderen dazu führen, dass sie sich vor den Kopf gestoßen fühlen. Dasselbe gilt unter Umständen für Inder in Bezug auf Rindfleisch.

Besonderheit Begrüßungen

Zuletzt ist bei Begrüßungen zu berücksichtigen, dass Männer oft Frauen nicht die Hand schütteln oder auch sonst jegliche Berührung strikt vermeiden. Hier gilt es, zu Rücksicht walten zu lassen

und zu beobachten, wie sich Ihr Gegenüber verhält. Wenn Ihr Gegenüber bewusst die Distanz wahrt, dann sollten Sie das im Zweifel respektieren.

5. Welche internationalen Rankings sind für Malaysia von Bedeutung?

- **Index of Economic Freedom der Heritage Foundation**

Im *Index of Economic Freedom* der Heritage Foundation (2026) belegt Malaysia Platz 45.[10] Da- mit liegt Malaysia über dem regionalen und dem weltweiten Durchschnitt.

- **Transparency International (Corruption Perceptions Index)**

Transparency International listet Malaysia mit 52 Punkten auf Platz 54 in seinem *Corruption Perceptions Index 2025*.[11] Malaysia ist es hier gelungen, in den letzten Jahren stetig mehrere Plätze gutzumachen und auch wenn man von D-A-CH-Standards weit entfernt ist, so befindet man sich in unmittelbarer Nähe zu mehreren EU-Mitgliedstaaten (Italien und Polen liegen direkt vor Malaysia auf Platz 52; Griechenland auf Platz 56 und Malta auf Platz 60).

- **Global Innovation Index**

Malaysia belegt Platz 34 von 139 im *Global Innovation Index 2025*.[12]

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 und es gibt 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

10 https://economicfreedom.heritage.org/pages/country-pages/malaysia.
11 www.transparency.org/en/cpi/2025.
12 www.wipo.int/web-publications/global-innovation-index-2025/en/index.html.

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, Mitarbeiter (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 nach COVID-19 eine wichtige Änderung gegeben.

Ebenso ist die Erteilung von Gewerbeerlaubnissen oft an die Höhe Stammkapital des Unternehmens gebunden. Wer mit zu wenig Stammkapital gründet, muss dann eine Kapitalerhöhung durchführen, um die notwendige Gewerbeerlaubnis zu erlangen.

6.2. Die Gründung einer Tochtergesellschaft in Malaysia

Grundlegendes zur „malaysischen GmbH"

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 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.

Der erste Schritt zur Gründung einer Sdn. Bhd. besteht in der Auswahl eines Namens. Dazu hat es 2022 einige Neuerungen gegeben, 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.

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.

Dauer der Gründung und Besonderheiten in der Praxis

Die Gründung einer Sdn. Bhd. dauert normalerweise nur ca. 7-10 Tage. Das liegt daran, dass nur wenige Unterlagen zur Gründung vorgelegt werden müssen. Seit Erlass des *Companies Act 2016* ist beispielsweise eine Satzung (*constitution*) nicht mehr verpflichtend, auch wenn es ratsam ist, mittels maßgeschneiderter Regelungen die Tochtergesellschaft genauer so zu gestalten, wie sie im täglichen Geschäftsleben im Zusammenspiel mit der Muttergesellschaft aus dem D-A-CH-Raum agieren soll.

Wichtig für die Gründung: Die *Companies Commission of Malaysia* agiert in der Praxis manchmal anders, als es der *Companies Act* und/oder die eigenen Richtlinien vorgeben. So kommt es immer wieder vor, dass der zuständige Sachbearbeiter zusätzliche Dokumente verlangt, die weder im *Companies Act*, noch in Richtlinien aufscheinen. Es empfiehlt sich hier, dem Verlangen der Behörde nachzukommen, weil die verlangten Unterlagen bzw. Informationen in der Regel ohnehin öffentlich sind und die Weigerung der Vorlage zu großen Verzögerungen führen kann.

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 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.[13]

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.

13 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.

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 Gewerbeerlaubnisse, wie etwa in der 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 Gewerbeerlaubnis erlangen kann.

In Malaysia gibt es zwei Arten von Joint Ventures, das eingetragene und das nichteingetragene Joint Venture. Ein eingetragenes Joint Venture erfolgt in der Regel über 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.

Als Beispiel sei hier angeführt, dass ausländische Investoren inklusive aus dem D-A-CH-Raum immer wieder vergessen, 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 benützen 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. Leider kommt es hier laufend zu Änderungen, sodass es schwierig ist, eine umfassende Übersicht zu darzustellen.

Zusammenfassend kann man sagen, dass es mehrere staatliche Stellen gibt, insbesondere die *Malaysia Investment Development Authority* (MIDA) und die *Malaysia Digital Economy Corporation* (MDEC), welche für verschiedenste Investitionen Förderungen vergeben. Wenn für Sie Förderungen eine Rolle spielen, sollten Sie sich auf den Webseiten von MIDA[14] und MDEC[15]

14 Siehe: www.mida.gov.my/forms-and-guidelines/grants.
15 Siehe: www.mdec.my/initiatives-grants.

einen ersten Überblick über die aktuelle Situation verschaffen.

Dabei ist jedoch zu beachten, dass die Internetauftritte beider Organisationen nicht immer aktuell bzw. vollständig sind. Es ist deshalb empfehlenswert, dass ausländische Investoren mit den jeweiligen Organisationen direkt bzw. über einen lokalen Berater in Kontakt treten.

8. Gibt es in Malaysia ein Wettbewerbsrecht?

Malaysia verfügt seit 2010 über ein allgemeines Wettbewerbsrecht. Zentrales Gesetz ist der Competition Act 2010, durchgesetzt durch die *Malaysia Competition Commission* (MyCC). Das Gesetz kennt zwei Kernverbote: das Verbot wettbewerbswidriger Vereinbarungen – insbesondere Preisabsprachen, Markt- und Kundenaufteilung sowie Angebotsabsprachen (*Bid-Rigging*) – und das Verbot des Missbrauchs einer marktbeherrschenden Stellung. Bestimmte Sektoren (Kommunikation und Multimedia, Energie, vorgelagerte Erdöl- und Erdgastätigkeiten sowie Luftfahrt) sind vom *Competition Act* ausgenommen und unterliegen eigenen sektoralen Regulatoren.

In der Praxis spielt das Wettbewerbsrecht in Malaysia bislang eine vergleichsweise untergeordnete Rolle: Es gibt erst wenig einschlägige Rechtsprechung, und die Durchsetzung durch die MyCC konzentrierte sich bisher vor allem auf Kartelle und *Bid-Rigging*. Die Bedeutung des Wettbewerbsrechts nimmt jedoch spürbar zu. Investoren aus dem D-A-CH-Raum sollten Vertriebsverträge, Joint Ventures und Kooperationen daher vorsorglich auf kartellrechtliche Unbedenklichkeit prüfen.

Eine allgemeine, sektorübergreifende Fusionskontrolle kennt das malaysische Recht bisher nicht; eine Fusionskontrolle besteht nur sektoral (Luftfahrt, Kommunikation/Multimedia). Eine umfassende Reform ist seit Jahren angekündigt, jedoch noch nicht in Kraft.

9. Was ist im malaysischen Arbeitsrecht zu beachten?

Das Arbeitsrecht ist in Malaysia für südostasiatische Verhältnisse äußerst arbeitnehmerfreundlich, jedoch in insgesamt nicht mit europäischen oder gar D-A-CH-Standards vergleichbar. Ein Hauptziel des Arbeitsrechts ist es, die Harmonie zwischen Arbeitgeber und Arbeitnehmer aufrechtzuerhalten – und diese Harmonie wird oft sehr formal umgesetzt, was in der Praxis immer wieder zur Regel „*form over substance*“ führt. Insbesondere ist es für Arbeitgeber sehr schwierig, wenngleich bei weitem nicht unmöglich, sich gegen den Willen eines Arbeitnehmers von diesem zu trennen.

9.1. 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.

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;
- 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 u.a. im *Trade Unions Act 1959*, dem *Employees' Social Security Act 2022*, der *Minimum Wages Order 2024* und dem *Employment Insurance System Act 2017*.

9.2. 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. Mit Wirkung zum 1. Februar 2025 wurde der Mindestlohn durch die *Minimum Wages Order 2024* von MYR 1.500 auf MYR 1.700 pro Monat angehoben; er gilt seither für Arbeitgeber mit mindestens fünf Arbeitnehmern sowie für Arbeitgeber mit beruflichen Tätigkeiten im Sinne der MASCO-Klassifikation beschäftigt sind, und seit 1. August 2025 ausnahmslos für alle Arbeitgeber – das entspricht ca. EUR 360 bzw. CHF 330 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. Natürlich befinden sich die Löhne in manchen Industriesparten mittlerweile auf einem deutlich höheren Niveau; dennoch ist Malaysia selbst nach der letzten 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.

9.3. Arbeitszeit und freie Tage

Arbeitszeit

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. Viele Unternehmen akzeptieren keine Gleitzeit. In der Praxis kommt es jedoch immer wieder vor, dass Mitarbeiter es mit der Pünktlichkeit nicht sehr genau nehmen.

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 Kedah, Kelantan, and Terengganu Kedah, Kelantan, and TerengganuKedah, Kelantan und Terengganu fallen die freien Tage jedoch auf Freitag und Samstag.

Unter der Voraussetzung, dass ein Unternehmen sich an die gesetzliche Höchstarbeitszeit hält, hat er 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.

Feiertage

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 nach erfolgten Parlaments- wahlen), zuletzt aber sogar als Einzelfall in einer Provinz, weil die lokale Fußballmannschaft einen lokalen Titel erringen konnte (Johor), oder Gewinn bei den Malaysia-Spielen (Selangor).

9.4. 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 Halbtag

„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 Ver- tragsbruch 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 eine fristlose Kündigung nur selten (wenngleich nicht immer!) erfolgversprechend. Deshalb versuchen Unternehmen in aller Regel, sich selbst bei schwerwiegenderem Verhalten gütlich zu einigen.

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

9.5. 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.

9.6. 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 – nach Änderungen, welche mit 1. Juni 2026 in Kraft getreten

sind[16] – bis maximal zehn Jahre 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 einzigen malaysischen Arbeitgeber/Gastgeber gebunden und ist für bis zu 10 Jahre (5+5 Jahre) gültig. Ein ausländischer Staats- angehöriger muss vor Beantragung des Residence Pass – Talent mehrere Zulassungskriterien er- füllen, 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.

10. 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.

16 Siehe dazu Sippel, Neue Visumsregeln für Expatriates in Malaysia – Was DACH-Unternehmen jetzt wissen müssen, 05.06.2026, verfügbar auf www.cbbl-lawyers.de/news/neue-visumsregeln-fuer-expatriates-in-malaysia-was-dach-unternehmen-jetzt-wissen-muessen.

10.1. 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 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 betrug in der Vergangenheit für alle Unternehmen 24 %. Unternehmen mit einem Stammkapital 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 %.

Für Investoren aus dem D-A-CH-Raum entscheidend ist jedoch: Seit dem Steuerjahr 2024 entfallen die ermäßigten KMU-Sätze (15 % und 17 %) vollständig, sobald ausländische Gesellschaften oder Nicht-Malaysier mittelbar oder unmittelbar 20 % oder mehr des Stammkapitals halten. Vollständig ausländisch gehaltene Tochtergesellschaften unterliegen daher durchgängig dem Steuersatz von 24 %.

10.2. 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 Standardsatz der Dienstleistungssteuer beträgt seit März 2024 8 %. Ein ermäßigter Satz von 6 % gilt weiterhin unter anderem für Gastronomie, Telekommunikation, Parkraum und Logistik.

Zum 1. Juli 2025 wurde der Anwendungsbereich der Dienstleistungssteuer erheblich erweitert – neu erfasst sind insbesondere Vermietung und Leasing, Bauleistungen, Finanzdienstleistungen sowie private Gesundheits- und Bildungsdienstleistungen gegenüber Nicht-Malaysiern. Parallel wurde die Verkaufssteuer auf nicht-essenzielle und Luxusgüter auf 5 % bzw. 10 % angehoben. Für deutsche Investoren ist daher zu prüfen, ob konzerninterne Dienstleistungen, Mieten oder Lizenzentgelte neuerdings der Dienstleistungssteuer unterliegen.

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.

10.3. 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 kaum ins Gewicht fallen.

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.

10.4. Doppelbesteuerungsabkommen

Malaysia hat mehr als 70 bilaterale Doppelbesteuerungsabkommen („DBA“) abgeschlossen. Zwischen Malaysia und allen drei D-A-CH-Staaten bestehen DBA. Dazu versierte Steuerexperten zu finden ist in der Praxis jedoch erfahrungsgemäß ein großes Problem, denn wichtig ist in Malaysia nicht bloß der Text des DBA, sondern seine tatsächliche Anwendung in der Praxis.

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.

11. Gibt es in Malaysia ein Datenschutzrecht?

Ja. Zentrales Gesetz ist der *Personal Data Protection Act* 2010 (PDPA), durchgesetzt durch die *Personal Data Protection Commission* (PDPC). Das PDPA gilt nur für die Verarbeitung personenbezogener Daten im kommerziellen Kontext; rein private Datenverarbeitung sowie – anders als in der EU – staatliche Stellen sind ausgenommen.

Mit der PDPA-Novelle 2024 (*Personal Data Protection (Amendment) Act* 2024) wurde das Datenschutzrecht erheblich modernisiert und internationalen Standards angenähert; die Änderungen traten in drei Etappen in Kraft (1. Jänner, 1. April und 1. Juni 2025). Eine vertiefte Darstellung der Novelle bietet Sippel, Die Novelle des malaysischen Datenschutzrechts – Ein Praxisleitfaden für deutsche Unternehmen in Malaysia, RIW 2025, Heft 5.

Die wichtigsten Neuerungen sind die verpflichtende Bestellung eines Datenschutzbeauftragten (Data Protection Officer, DPO) ab bestimmten Schwellen, eine Meldepflicht für Datenschutzverletzungen, ein Recht auf Datenportabilität, deutlich erhöhte Bußgelder sowie erstmals eigenständige Pflichten für Datenverarbeiter (siehe Tabelle).

Kernänderung der PDPA-Novelle 2024	Inhalt
Datenschutzbeauftragter (DPO)	Pflicht zur Bestellung und Meldung an die PDPC ab bestimmten Schwellen (u. a. mehr als 20.000 Betroffene; mehr als 10.000 bei sensiblen bzw. Finanzdaten; regelmäßige systematische Überwachung). Gilt für Verantwortliche und Verarbeiter.
Meldepflicht bei Datenpannen	Meldung an die PDPC binnen 72 Stunden bei signifikantem Schaden oder mehr als 1.000 Betroffenen; Benachrichtigung der Betroffenen binnen 7 Tagen bei signifikantem Schaden.
Recht auf Datenportabilität	Neues Recht der Betroffenen auf Übertragung ihrer Daten an einen anderen Anbieter, soweit technisch machbar.
Erhöhte Bußgelder	Anhebung des Höchstbetrags auf MYR 1 Mio. (ca. EUR 200.000); zusätzlich Freiheitsstrafen von bis zu zwei Jahren möglich.
Pflichten der Datenverarbeiter	Erstmals eigenständige Pflichten (u. a. DPO-Bestellung, Sicherheitsstandards); die primäre Haftung verbleibt beim Verantwortlichen.
Internationaler Datentransfer	Abschaffung der nie veröffentlichten Whitelist-Regelung; Transfer ins Ausland unter bestimmten Voraussetzungen zulässig.

11.1. Wie ähnlich ist das PDPA der europäischen DSGVO?

Das PDPA beruht auf sieben Grundprinzipien und kennt – wie die DSGVO – umfangreiche Betroffenenrechte (u. a. Auskunft, Berichtigung und Zugang). Unternehmen, die bereits DSGVO-konform aufgestellt sind, verfügen damit über eine gute Ausgangsbasis. Dennoch bestehen Unterschiede: Das Schutzniveau des PDPA ist insgesamt niedriger, die Bußgelder sind deutlich geringer, und das PDPA kennt – anders als die DSGVO – auch Freiheitsstrafen. Die folgende Tabelle stellt beide Regime gegenüber.

Aspekt	Malaysia (PDPA)	EU (DSGVO)
Rechtsgrundlage	PDPA 2010 (Act 709), novelliert 2024	Verordnung (EU) 2016/679
Aufsicht	*Personal Data Protection Commission* (PDPC)	Nationale Datenschutzbehörden
Anwendungsbereich	Nur kommerzieller Kontext; Staat ausgenommen	Umfassend; auch öffentliche Stellen
DPO-Pflicht	Ab bestimmten Schwellwerten (z. B. mehr als 20.000 Betroffene)	In bestimmten Fällen (Art. 37 DSGVO)
Meldefrist Datenpanne	72 h an PDPC; 7 Tage an Betroffene	72 h an die Aufsichtsbehörde
Bußgelder	Bis MYR 1 Mio. (ca. EUR 200.000)	Bis EUR 20 Mio. oder 4 % des weltweiten Jahresumsatzes
Freiheitsstrafe	Bis zu 2 Jahre	Nicht vorgesehen
Drittlandtransfer	Keine Angemessenheitsentscheidung; vertragliche Garantien	Angemessenheitsbeschluss oder SCC/BCR

11.2. Internationaler Datentransfer: zwei Richtungen, zwei Regime

Beim grenzüberschreitenden Datentransfer ist sorgfältig zwischen den beiden Richtungen zu unterscheiden – ein Punkt, der von Unternehmen aus dem D-A-CH-Raum regelmäßig übersehen wird. Für den Transfer von Malaysia nach Deutschland wurde mit der Novelle die frühere (nie veröffentlichte) Whitelist abgeschafft; Transfers sind nun u. a. auf Grundlage von Einwilligung, Vertragserfüllung oder vertraglichen Garantien zulässig und damit erleichtert; erleichtert soll hier aber nicht als „völlig unproblematisch" verstanden werden – Unternehmen aus dem D-A-CH-Raum ist ganz stark anzuraten, ihre Transfers rechtssicher zu gestalten.

Für den umgekehrten Weg – von Europa nach Malaysia – gilt die DSGVO: Da für Malaysia kein Angemessenheitsbeschluss der EU-Kommission vorliegt und auch nicht zu erwarten ist, müssen Unternehmen auf Standardvertragsklauseln (SCC), verbindliche interne Datenschutzvorschriften (BCR) oder die Einwilligung im Einzelfall zurückgreifen. Zu beachten ist der hohe Bußgeldrahmen der DSGVO von bis zu EUR 20 Mio. oder 4 % des weltweiten Jahresumsatzes.

Praktisch empfiehlt sich für deutsche Unternehmen mit Geschäftstätigkeit oder Tochtergesellschaften in Malaysia: (i) Bestellung und Meldung eines DPO, sofern die Schwellen erreicht werden; (ii) Aufbau eines Datenschutzmanagements einschließlich eines Prozesses, der die 72-Stunden-Meldefrist auch technisch einhalten kann; (iii) Überarbeitung der Verträge mit Datenverarbeitern; sowie (iv) vertragliche Absicherung beider Transferrichtungen, insbesondere für den Datenfluss aus der EU nach Malaysia.

12. Welche Möglichkeiten der Streitbeilegung bestehen in Malaysia?

12.1. 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 Prop- erty 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.[17] 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.[18]

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[19] 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 Courts sind malaysische Scharia Gerichte („*Syariah*“ ist die malaysische Schreibweise von Scharia). Sie sind ausschließlich für islamisches Recht und somit auch nur für Muslime zuständig.[20] Ihre Zuständigkeit ist auf familienrechtliche Angelegenheiten und die Befolgung religiöser Regeln 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 bedeu-

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

18 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 Fe- deral Court sowohl um seine Meinung als auch um Ratschläge hinsichtlich jeglicher Bestimmung der malaysischen Verfassung ersuchen.

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

20 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.

tende 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.

In der Praxis geschieht das jedoch selten. Insbesondere wäre es auch falsch, von einer „Paralleljustiz" in Malaysia zu sprechen, wie dies ausländische Kommentatoren manchmal tun: Zum einen betrifft die Zuständigkeit nur den engen Bereich des Familienrechts und der religiösen Regeln. Zum anderen haben die Scharia-Gerichte keine Zuständigkeit über Unternehmen und deren Rechtsgeschäften; eine „Einschränkung" unternehmerischer Tätigkeit aus Angst vor Scharia-Gerich- ten 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, ist dies in Malaysia nicht der Fall. Die Gerichtsgebühren sind in der Regel nicht höher als ein dreistelliger oder niedriger vierstelliger Euro-Betrag.

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 – zumindest ab dem *High Court* und aufwärts – hoch. Während vor ca. 15 Jahren viele Streitigkeiten nur deshalb mittels Schiedsverfahren gelöst wurden, damit das Verfahren rascher beendet werden konnte, 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 oft jahrzehntelange Erfahrung mit.

Besonders hervorzuheben ist hier 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.

12.2. Schiedsgerichtsbarkeit

Generelles

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.[21] Zum anderen finden Schiedsverfahren mit malaysischen Parteien auch vor nicht-malaysischen Schiedsinstitutionen statt. Beliebt sind insbesondere die Internationale Handelskammer (ICC), das *Singapore International Arbitration Centre* (SIAC) und das *Hong Kong International Arbitration Centre* (HKIAC).

Mindestens 90% der Schiedsverfahren vor der wichtigsten lokalen Schiedsinstitution, dem *Asian International Arbitration Centre* (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).

Während früher das schlecht funktionierende Gerichtssystem in Malaysia regelmäßig einer der Hauptgründe für Schiedsverfahren war, erkennen malaysische Parteien heute oft die Vorzüge, die sich durch Schiedsverfahren ergeben können, und wählen deshalb diese Art der Streitbeilegung. Allerdings sind staatliche Gerichtsverfahren mittlerweile qualitativ so hochwertig, und bieten zumindest erstinstanzlich bezüglich der Kosten und Dauer des Verfahrens so große Vorteile, dass für die nächsten Jahre ist zumindest für Verfahren ohne internationalen Konnex eher eine Abnahme an Schiedsverfahren zu erwarten ist.

Das malaysische Schiedsgesetz

Mit dem *Arbitration Act 2005*[22] (im Folgenden „das Schiedsgesetz“) begann das moderne Zeitalter der Schiedsgerichtsbarkeit Malaysias. Es ersetzte das alte Schiedsgesetz und das Gesetz zur Anerkennung und Vollstreckung von Schiedssprüchen und machte aus Malaysia einen „UNCITRAL Model-Law“[23] Staat. In den Jahren 2011, 2018 und 2026 erfuhr das Schiedsgesetz Anpassungen, wobei im Jahr 2018 insbesondere auf die Umsetzung des UNCITRAL-Modellgesetzes aus dem Jahr 2006 geachtet wurde.

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[24].

21 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 (seit 2026: *President of the Court of Arbitration*) 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.

22 *Arbitration Act 1952*

23 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

24 Es bestehen, wie dies im Modellgesetz vorgesehen sind, Ausnahmen, etwa wenn sich die Beklagte auf das Verfahren einlässt oder die Schiedsklausel ungültig 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. 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[25].

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 immer wieder 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 kein Nachteil, wenn der Schiedsort in Malaysia liegt[26].

Das Asian International Arbitration Centre

Wie eingangs erwähnt ist die lokale Schiedsinstitution 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 Regie- rung unabhängig ist und diplomatische Immunität besitzt.

Das AIAC hat seine Schiedsregeln in den vergangenen Jahren mehrfach grundlegend überarbeitet und auf einen sehr hohen internationalen Standard gebracht. In der Vergangenheit litt die Institution allerdings darunter, dass sie nicht durchgehend einen Direktor hatte – diese Funktion ist für die Durchführung von AIAC-Schiedsverfahren unverzichtbar. Zwischen März 2020 und

25 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.

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

Dezember 2020 kam die Institution deshalb zu einem de facto Stillstand. Diese Phasen institutioneller Instabilität sind mit der Reform 2025/2026 überwunden (dazu sogleich).

Im Oktober 2025 stellte das AIAC die *AIAC Suite of Rules* 2026 vor, die mit 1. Jänner 2026 in Kraft getreten ist. Kernstück der Reform ist die Einrichtung einer eigenen *AIAC Court of Arbitration*, die – nach dem Vorbild führender Schiedsinstitutionen – die institutionellen Entscheidungen (insbesondere die Bestellung und Anfechtung von Schiedsrichtern) klar von der Geschäftsführung trennt. Präsidentin des neuen *Court* ist Dato' Mary Lim Thiam Suan, ehemalige Richterin am *Federal Court* und unmittelbar zuvor Direktorin des AIAC. Die neuen Regeln bringen ferner ein formalisiertes Eilschiedsverfahren (*emergency arbitration*), erweiterte *Fast-Track*-Optionen, strengere Offenlegungspflichten bei Drittmittelfinanzierung sowie eine technische Prüfung der Schiedssprüche. Für deutsche Parteien bedeutet dies vor allem mehr Vorhersehbarkeit, Transparenz und institutionelle Stabilität.[27]

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 grundsätzlich ohne Bedenken – wenngleich erst nach umfangreicher Überprüfung, da die Gesetze zum deutschen, österreichischen oder schweizerischen Recht grundlegend verschieden sind – malaysisches Recht vereinbaren oder die Räumlichkeiten des AIAC als *venue* für die mündliche Schiedsverhandlung.

Mit der *AIAC Suite of Rules* 2026 und der seither stabilisierten institutionellen Governance können auch die AIAC-Schiedsregeln vereinbart werden; einen praxisnahen Überblick für ausländische Parteien bietet der Leitfaden von Aqran & Partners, „*AIAC Arbitration Rules 2026 – A Guide For Foreign Companies*".

12.3. 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*",[115] zu treffen und die Situation zu besprechen. Dabei ist Geduld gefragt, denn wer umgehend

27 Für Details, siehe Sippel, AIAC Arbitration Rules 2026: A Guide For Foreign Companies, 28.12.2025, verfügbar auf: www.aqranvijandran.com/blog/aiac-arbitration-rules-2026-a-guide-for-foreign-companies.

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*[28] – absolut wert. So lassen sich Streitigkeiten beenden, bevor sie eskalieren, und lassen sich für alle Beteiligten gesichtswahrende Lösungen finden.

13. Welche Webseiten über Malaysia bieten weitere Informationen an?

13.1. Botschaften und Konsulate

Botschaft	Website	Botschaft	Website
Deutsche Botschaft Kuala Lumpur	https://kuala-lumpur.diplo.de/my-de	Schweizerische Botschaft Kuala Lumpur	www.eda.admin.ch/countries/malaysia/de/home.html
Österreichische Botschaft Kuala Lumpur	www.bmeia.gv.at/oeb-kuala-lumpur		

13.2. Handelskammern/Ländervertretungen

Kammer/Vertretung	Website	Kammer/Vertretung	Website
Deutsch-Malaysische Industrie- und Handelskammer	www.malaysia.ahk.de/	Swiss Malaysian Chamber of Commerce	https://smcc.org.my/
Advantage Austria Kuala Lumpur	advantageaustria.org/my		

13.3. Malaysische Ministerien und Behörden

Ministerium	Website	Ministerium	Website
Ministry of Finance	www.mof.gov.my/portal/en	Ministry of Human Resources	www.mohr.gov.my/index.php/en
Ministry of International Trade and Industry	www.miti.gov.my	Ministry of Works	www.kkr.gov.my

28 Auf Deutsch: „Gezogener Tee“ – dabei handelt es sich um das Nationalgetränk Malaysias, das vor allem von Malaien sehr gerne getrunken wird. Der Tee wird dabei zwischen verschiedenen Gefäßen hin- und „hergezogen“, wobei ein Gefäß deutlich höher positioniert ist, als das andere, sodass der Eindruck entsteht, als würde man die Flüssigkeit von einem Gefäß ins andere ziehen.

Ministerium	Website	Ministerium	Website
Ministry of Economy	www.epu.gov.my/en	Ministry of Transport of Malaysia	www.mot.gov.my
Bank Negara Malaysia	www.bnm.gov.my	Companies Commission of Malaysia	www.ssm.com.my/Pages/e-Search.aspx

13.4. Schiedsgerichtsbarkeit

Institution	Website
Asian International Arbi- tration Centre	www.aiac.world

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

AUTOR	**Dr. HARALD SIPPEL, MBA** Rechtsanwalt (Rechtsanwaltskammer Wien) *Co-Gründer und Senior Foreign Advisor*, Aqran & Partners
KANZLEI	**Aqran & Partners**
ANSCHRIFT	Unit 709, Block B, Pusat Dagangan Phileo Damansara 1, No. 9, Jalan 16/11, Off Jalan Damansara, 46350 Petaling Jaya, Selangor, Malaysia
TELEFON (Mobil)	+60 18 211 4958
TELEFON (Kanzlei)	+ 60 3 3051 0668
E-MAIL	sippel@adwa-law.com
WEBSEITE	www.adwa-law.com

VII. Philippinen

Inhaltsverzeichnis – Philippinen

1. Allgemeine Landesübersicht Philippinen 4
1.1. Land 5
1.2. Bevölkerung 5
1.3. Wirtschaft 7
2. Was sind die länderspezifischen rechtlichen Besonderheiten der Philippinen? 7
3. Welchen kulturellen Hintergrund muss ein Investor in den Philippinen berücksichtigen? 8
4. Welche internationalen Rankings sind für die Philippinen von Bedeutung? 8
5. Gibt es Beschränkungen für ausländisches Eigentum an Grundstücken und Unternehmen? 9
6. Wie können ausländische Investoren in den philippinischen Markt einsteigen? 11
6.1. Was sind die anerkannten Formen der Geschäftstätigkeit in den Philippinen? 11
6.2. Wie werden Unternehmen in den Philippinen gegründet? 13
6.3. Organisationsstruktur 15
7. Gibt es Investitionsanreize in den Philippinen? 16
8. Gibt es Wettbewerbsgesetze in den Philippinen? 17
8.1. Wie werden Wettbewerbsgesetze durchgesetzt? 17
8.2. Inwieweit ähneln die philippinischen Gesetze den europäischen Gesetzen? 18
8.3. Wie hoch sind die Transaktionsschwellen für Fusionen und Übernahmen? 19
8.4. Welche Strafen drohen bei Verstößen gegen die PCC? 19

9. Was sollte bei den philippinischen Arbeitsgesetzen beachtet werden? 20
9.1. Schutz und Förderung der Rechte von Arbeitnehmern 20
9.2. Vorrecht der Geschäftsführung 20
9.3. Wie wird das Verhältnis zwischen Arbeitgeber und Arbeitnehmer in den Philippinen behandelt? 20
9.4. Welche Arten von Beschäftigung gibt es? 21
9.5. Was sind die Mindestbedingungen und unabdingbaren Leistungen für Arbeitnehmer? .. 22
9.6. Wie hoch ist der Mindestlohn? 23
9.7. Sind Löhne und Sozialleistungen gesetzlich geschützt? 24
9.8. Werden Wettbewerbsverbote in den Philippinen anerkannt? 24
9.9. Wie werden Mitarbeiter gekündigt? 25
9.10. Aktuelle Rechtsprechung: Abgrenzung von Arbeitsverhältnissen in der Gig Economy .. 26
10. Welche Steuern sind im Allgemeinen für ausländische Investitionen in den Philippinen relevant? 27
10.1. Wie wird das Einkommen ausländischer natürlicher Personen besteuert? 28
10.2. Wie wird das Einkommen von Kapitalgesellschaften besteuert? 29
10.3. Was ist die Kapitalertragssteuer? 30
10.4. Gibt es besondere Steuersätze für Dividenden? 30
10.5. Welche Grundbesitzsteuern werden in den Philippinen von Immobilienbesitzern erhoben? 31
10.6. Mehrwertsteuer auf digitale Dienste ausländischer Anbieter 31

10.7. Capital Markets Efficiency Promotion Act (Republic Act 12214) 31
10.8. FATF Grey List 32
11. Gibt es Datenschutzgesetze in den Philippinen? 32
11.1. Wie ähnlich sind die philippinischen Gesetze den europäischen Gesetzen? 33
11.2. Welche Strafen gelten bei Verstößen gegen den DPA? 34
12. Welche Möglichkeiten der Streitbeilegung gibt es in den Philippinen? 35
12.1. Welche Gesetze gelten für die Schiedsgerichtsbarkeit in den Philippinen? 35
12.2. Schiedsvereinbarung, Schiedsfähigkeit und Institutionen 36
12.3. Einstweiliger Rechtsschutz und vorläufige Maßnahmen 37
12.4. Anfechtung, Aufhebung und Vollstreckung von Schiedssprüchen 37
13. Andere Referenzen 38
13.1. Botschaften und Auslandsvertretungen 38
13.2. Handelskammern 39
13.3. Regierungsstellen 39
14. Wie kann die ADWA-Kanzlei in den Philippinen kontaktiert werden? 40

Philippinen

1. Allgemeine Landesübersicht Philippinen

Land	Philippinen
Lage in Asien	Südosten Asiens im Westpazifik
Staatsform	Präsidialrepublik
Hauptstadt	Manila
Landessprache	Englisch, Tagalog
Amtssprache	Tagalog, Englisch
Währung	Philippinischer Peso (PHP) (EUR 0,014)
Devisenkontrollen	Im Wesentlichen keine, Transfers von mehr als USD 1.000.000,00 bedürfen einer Genehmigung durch die Zentralbank
Bruttoinlandsprodukt / Wachstum	2025: USD 483 Milliarden / 4,4%[1]
Bruttoinlandsprodukt pro Kopf	2025: USD 4.320,00[2]
Inflation	2025: 1,8%[3]
Bevölkerung	2025: 117 Millionen[4]
Körperschaftsteuer-satz	2025: Pauschalsatz von 20% bzw. 25%[5]

1 https://de.statista.com/statistik/daten/studie/322804/umfrage/bruttoinlandsprodukt-bip-der-philippinen/.
2 https://de.statista.com/statistik/daten/studie/322808/umfrage/bruttoinlandsprodukt-bip-pro-kopf-auf-den-philippinen/.
3 https://de.statista.com/statistik/daten/studie/322825/umfrage/inflationsrate-auf-den-philippinen/.
4 https://de.statista.com/statistik/daten/studie/159736/umfrage/gesamtbevoelkerung-der-philippinen/.
5 https://taxsummaries.pwc.com/philippines/corporate/taxes-on-corporate-income.

1.1. Land

6

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. Manila liegt strategisch günstig zwischen China, Japan, Südkorea und Vietnam. Die meisten großen Flug- und Schifffahrtsgesellschaften steuern die Hauptstadt direkt an. Das macht sie zu einem wichtigen Knotenpunkt für den internationalen Handel. Auch außerhalb Manilas bestehen Investitionsmöglichkeiten. Mehrere Provinzregierungen haben Wirtschaftszonen ausgewiesen, um ausländische Investitionen zu fördern. Diese Zonen bieten steuerliche und administrative Vorteile. Ausländische Investoren nutzen sie für eigenständige Unternehmen, Zweigniederlassungen oder Tochtergesellschaften.

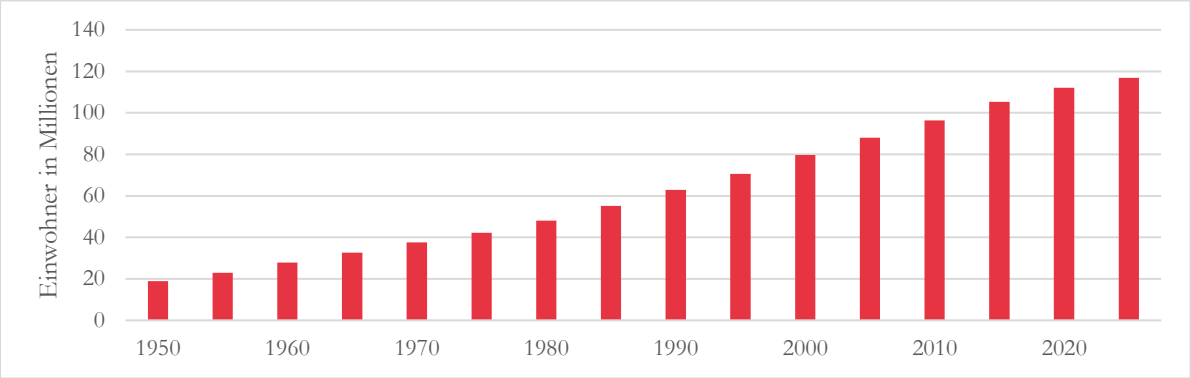
1.2. Bevölkerung

Die Bevölkerung des Landes betrug im Jahr 2025 etwa 117 Millionen Einwohner mit einem Durchschnittsalter von 26 Jahren.[7] Die Bevölkerung in Metro Manila wird auf etwa 14 Millionen Menschen geschätzt. Etwa 28% der gesamten erwerbstätigen Bevölkerung sind zwischen 25 und 34 Jahre alt. Die Arbeitskräfte sind jung, belastbar und sprechen überwiegend gutes Englisch.

6 Philippines map showing the major islands of this archipelago in the western Pacific Ocean, Central Intelligence Agency. https://www.cia.gov/the-world-factbook/countries/philippines/map/

7 https://de.statista.com/statistik/daten/studie/159736/umfrage/gesamtbevoelkerung-der-philippinen/; https://de.statista.com/statistik/daten/studie/1324978/umfrage/durchschnittsalter-der-bevoelkerung-in-den-philippinen/.

Tabelle 1.1: Bevölkerungsentwicklung



[8]

Das Land liegt im EF English Proficiency Index 2025 auf Platz 28.[9] Deshalb lagern viele ausländische Unternehmen Funktionen auf die Philippinen aus oder gründen dort Niederlassungen. 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.

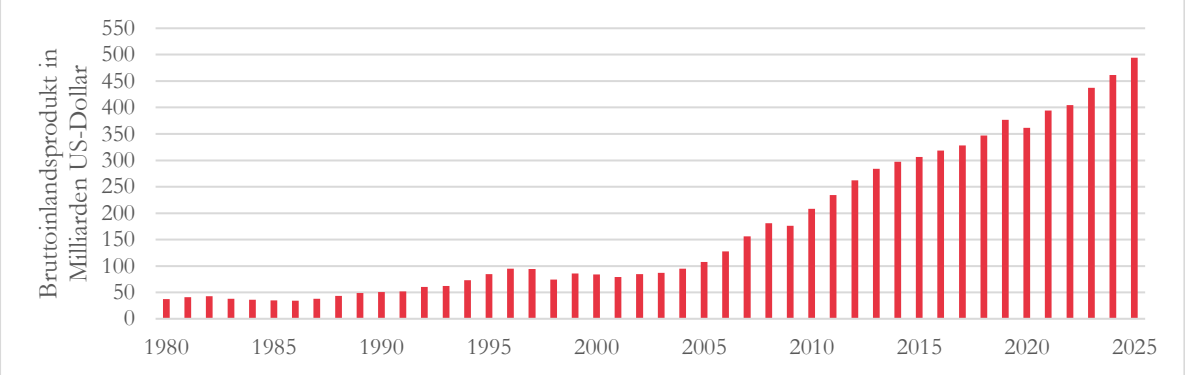
Tabelle 1.2: Demografische Kenndaten der Philippinen (2025)

Merkmal	Wert
Gesamtbevölkerung (2025)	~ 117 Millionen
Bevölkerung Metro Manila	~ 14 Millionen
Durchschnittsalter	26 Jahre
Erwerbstätige Bevölkerung (25–34 Jahre)	~ 28% der Erwerbsbevölkerung
EF English Proficiency Index 2025	Platz 28 (von 116 Ländern)
Urbanisierungsrate	~ 48%
Alphabetisierungsrate	~ 98%

Quellen: PSA (Philippine Statistics Authority), EF Education First, World Bank 2025.

8 Philippines: Total population from 1950 to 2023 and forecasts to 2050, Statista. https://de.statista.com/statistik/daten/studie/159736/umfrage/gesamtbevoelkerung-der-philippinen/.
9 https://www.ef.com/wwen/epi/regions/asia/philippines/.

1.3. Wirtschaft



[10]

Die philippinische Wirtschaft ist weitgehend als freie Marktwirtschaft zu bezeichnen. Der Privatsektor dominiert die Wirtschaft. Geschäftshindernisse werden schrittweise abgebaut. Bestimmte Branchen sind philippinischen Staatsbürgern vorbehalten. Ausländer dürfen dort nicht oder nur mit Minderheitsbeteiligung investieren (vgl. Kapitel 5). Die Philippinen verzeichneten 2024 ein BIP-Wachstum von 5,6% und für 2026 wird ein Wachstum von 5,6% prognostiziert. Die Inflationsrate lag 2024 bei 3,2% und 2025 bei 1,8%. Viele multinationale Unternehmen nutzen die niedrigen Kosten. Die staatlichen Investitionsanreize verstärken diesen Vorteil.

Tabelle 1.3: Zentrale Wirtschaftskennzahlen der Philippinen (2022–2025)

Indikator	2022	2023	2024	2025
BIP nominal (Mrd. USD)	~ 404	~ 435	~ 456	~ 483
BIP-Wachstum (real, %)	7,6%	5,6%	5,6%	4,4%
Inflation (%)	5,8%	6,0%	3,2%	1,8%
Bevölkerung (Mio.)	112,5	114,2	115,8	117,0
BIP pro Kopf (USD)	~ 3.590	~ 3.810	~ 3.940	~ 4.320
Arbeitslosenquote (%)	5,4%	4,5%	3,8%	~ 3,5%
FDI-Zuflüsse (Mrd. USD)	9,2	8,9	~ 9,5	k.A.

*Quellen: PSA, BSP (Bangko Sentral ng Pilipinas), World Bank, Trading Economics, AMRO. * 2025 Ganzjahreswachstum 4,4% – unter dem Regierungsziel von 5,5–6,5%.*

2. Was sind die länderspezifischen rechtlichen Besonderheiten der Philippinen?

Das philippinische Rechtssystem verbindet Elemente des spanischen Civil Law mit dem amerikanischen Common Law. In bestimmten Regionen gilt ergänzend islamisches Recht. Die

10 Philippines: Gross Domestic Product (GDP) in current prices from 1980 to 2024 and forecasts to 2030, Statista. https://de.statista.com/statistik/daten/studie/322804/umfrage/bruttoinlandsprodukt-bip-der-philippinen/

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 in den Philippinen berücksichtigen?

Die philippinische Geschäftswelt ist weitgehend westlich geprägt. Ausländische Geschäftspartner werden offen aufgenommen. In Geschäftskreisen wird fließend Englisch gesprochen. Der Aufbau von Geschäftsbeziehungen gelingt daher unkompliziert. Dennoch gibt es einige kulturelle Besonderheiten, die potenzielle Investoren beachten sollten, wie z. B. die folgenden:

- ***Beziehungsorientierung und Empfehlungen:*** Geschäftsbeziehungen werden häufig über persönliche Kontakte und Netzwerke angebahnt. Vorschläge unbekannter Partner werden oft skeptisch aufgenommen. Eine persönliche Empfehlung öffnet Türen schneller.

- ***Zeitverständnis und Pünktlichkeit (insbesondere in Metro Manila):*** In der dicht besiedelten und stark urbanisierten Hauptstadtregion ist ein flexibler Umgang mit Zeitplänen verbreitet. Pünktlichkeit wird geschätzt. Verspätungen bis 15 Minuten gelten jedoch nicht als unhöflich.
- ***Vertrauen und Formalisierung:*** Bei langjährigen Geschäftspartnern besteht teilweise eine ausgeprägte Vertrauenskultur, die dazu führen kann, dass die formale Dokumentation oder sonstige Formalitäten zurückgestellt oder als entbehrlich angesehen werden. Ausländische Investoren können gleichwohl auf einer schriftlichen Fixierung von Vereinbarungen bestehen, ohne regelmäßig befürchten zu müssen, hierdurch die Geschäftsbeziehung zu belasten.
- **Konfliktvermeidung in der Kommunikation:** In der philippinischen Geschäftskultur wird offene Konfrontation häufig vermieden. Entsprechend kann es vorkommen, dass ein wenig überzeugender Vorschlag nicht unmittelbar abgelehnt wird, sondern die andere Partei signalisiert, ihn „zu prüfen“ oder „in Erwägung zu ziehen“, ohne damit zwingend eine positive Entscheidung in Aussicht zu stellen.

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

In den internationalen Rankings stehen die Philippinen im Mittelfeld. Im *Index of Economic Freedom* der Heritage Foundation (2022) belegen die Philippinen den Platz Nr. 89 von 177, mit 59,3 Punkten.[11] Im Corruption Perceptions Index 2025 fiel das Land auf Rang 120 von 182 Staaten – der niedrigste Wert seit Beginn der Messung.[12] Im Global Innovation Index 2024 verbesserte es sich

11 https://www.heritage.org/index/ranking
12 https://www.transparency.org/en/cpi/2022

auf Rang 50 von 133 Ländern.[13] Im EF English Proficiency Index 2025 belegen die Philippinen mit Platz 28 eine Spitzenposition in Asien (vgl. Tabelle 4.1).

Tabelle 4.1: Detailübersicht der internationalen Rankings

Index	Jahr	Rang	Punkte	Gesamtzahl Länder	Trend
Corruption Perceptions Index (TI)	2025	120.	32/100	182	↓ (2024: 114.)
Global Innovation Index (WIPO)	2024	50.	–	133	↑ (2022: 59.)
Ease of Doing Business (WB)	2020*	95.	–	190	↑ (2018: 124.)
EF English Proficiency Index	2025	28.	–	116	stabil
Index of Economic Freedom	2022	89.	59,3	177	stabil

*Quellen: Transparency International (Feb. 2026), WIPO (2024), World Bank (*letzte Ausgabe 2020, seit 2021 eingestellt), EF (2025), Heritage Foundation (2022). Der CPI 2025 fiel auf 32 Punkte – dem niedrigsten Wert seit Beginn der Messung – im Zusammenhang mit einem Infrastruktur-Korruptionsskandal.*

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 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.[14]

Der Republic Act 11659 (2022) definiert den Begriff „öffentliche Versorgungseinrichtung“ neu. Nur noch sechs Bereiche fallen darunter: (a) Elektrizitätsverteilung, (b) Elektrizitätsübertragung, (c) Erdöltransportsysteme, (d) Wasserleitungssysteme einschließlich Kanalisation, (e) Seehäfen und (f) öffentliche Versorgungsfahrzeuge. Telekommunikation, Flughäfen und Eisenbahnen sind damit ausgenommen. Für sie gelten keine Eigentumsbeschränkungen 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 philippinischen Staatsbürgern vorbehalten sind. Zu den wichtigsten Bereichen gehören unter anderem:

13 https://www.globalinnovationindex.org//gii-2022-report#
14 Art. XII, § 11, 1987 PHIL. CONST.

Tabelle 5.1: Übersicht der Eigentumsbeschränkungen nach Sektor

Sektor / Tätigkeit	Max. ausl. Beteiligung	Rechtsgrundlage
Massenmedien	0%	Verfassung Art. XII
Einzelhandel (< 25 Mio. PHP Kapital)	0%	RA 8762 (geändert)
Verteidigungsbezogene Aktivitäten	0%	Negativliste
Spielhallen (Betrieb)	0%	Negativliste
Private Personalvermittlung	25%	Negativliste
Verteidigungsbauverträge	25%	Negativliste
Werbung	30%	Negativliste
Öffentliche Versorgungsunternehmen	40%	Verfassung Art. XII, §11
Infrastruktur-Beschaffung	40%	Negativliste
Natürliche Ressourcen	40%	Verfassung Art. XII, §2
Privatgrundstücke (Eigentum)	40%	Verfassung Art. XII
Pacht an Grundstücken	100% (bis 99 J.)	RA 12252 (2025)
Exportunternehmen (> 60%)	100%	RA 7042
Telekommunikation	100%	RA 11659 (2022)
Flughäfen / Eisenbahnen	100%	RA 11659 (2022)

Quellen: Philippinische Verfassung (1987); RA 11659 (Public Service Act, 2022); RA 12252 (Investor Lease Act, 2025); RA 7042 (Foreign Investments Act). Seit RA 11659 (2022) sind Telekommunikation, Flughäfen und Eisenbahnen nicht mehr als öffentliche Versorgungseinrichtung eingestuft.

Die philippinische Verfassung beschränkt ebenfalls das Eigentum an Privatgrundstücken auf philippinische Staatsangehörige oder Unternehmen, deren Grundkapital zu mindestens 60% von philippinischen Staatsangehörigen gehalten wird.[15] Ausländische Staatsangehörige können jedoch rechtsgültig Eigentumswohnungen, Gebäude oder Bauwerke besitzen oder pachten, mit Ausnahme des Grundstücks, auf dem sie errichtet wurden. Die Philippinen haben kürzlich das Gesetz Nr. 12252 („Republic Act 12252") verabschiedet, das das Gesetz über Pachtverträge für Investoren ändert und die bisherige maximale Pachtdauer von 75 Jahren auf 99 Jahre verlängert. Da Ausländer kein Grundeigentum erwerben dürfen, ist die neue Höchstpachtdauer von 99 Jahren für die Investitionsplanung besonders wichtig.

15 Ebd. Art. XII, § 2.

6. Wie können ausländische Investoren in den philippinischen Markt ein steigen?

6.1. Was sind die anerkannten Formen der Geschäftstätigkeit in den Philippinen?

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

a) Die Aktiengesellschaft (Ordinary Stock Corporation, OSC) hat eine eigene Rechtspersönlichkeit. Ein Vorstand leitet sie. Die Mindestanzahl beträgt zwei Aktionäre und Direktoren. Seit 2019 gibt es auch die Einpersonengesellschaft (OPC): Hier ist der einzige Aktionär zugleich Direktor und Präsident.[16]

   Im Vergleich zu anderen Formen wie Einzelunternehmen oder Personengesellschaften ist eine Kapitalgesellschaft mit relativ hohen Kosten für die Gründung, die Ingangsetzung und den laufenden Unterhalt verbunden. Wer Wachstum plant oder Investoren aufnehmen will, wählt in der Regel die Aktiengesellschaft. Sie bietet Haftungsbeschränkung und lässt sich leicht erweitern. Seit dem Revised Corporation Code (2019) genügt dafür ein einziger Gründer.

   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 5 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.[17] Es gibt keinen Vorstand. Jeder Partner vertritt die Gesellschaft und kann sie durch sein Handeln binden.[18] Sie kann als offene Handelsgesellschaft oder als Kommanditgesellschaft gegründet werden.

   In der offenen Handelsgesellschaft haften alle Partner unbeschränkt. Gläubiger können auf das Privatvermögen zugreifen. 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.

16 Bustos vs. Millians Shoe, Inc., 824 SCRA 67 (2017).
17 Guy v. Gacott, 780 SCRA 579 (2016).
18 Mendoza v. Paule, 579 SCRA 341 (2009).

Eine Partnerschaft ist die bevorzugte Rechtsform für Personen, die einen freien Beruf gemeinsam ausüben möchten.

Je nach Zweck oder Geschäftstätigkeit können ausländische Staatsangehörige ebenfalls eine offene Handelsgesellschaft oder eine Kommanditgesellschaft gründen oder Teilhaber einer solchen werden. Allgemeine Freiberufs-Partnerschaften stehen Ausländern jedoch nicht zur Verfügung, da das Gesetz die Ausübung von freien 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.

In 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.[19]

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 vorbehaltene oder im Hinblick auf die Eigentumsverhältnisse beschränkte Tätigkeiten ausüben (siehe Abschnitt 5).

e) Ein ausländisches Unternehmen, das keine gesonderte und unabhängige inländische Gesellschaft in den Philippinen gründen möchte, kann seine Präsenz in den Philippinen durch eine Zweigstelle oder eine Repräsentanz aufbauen. Weder Zweigniederlassung noch Repräsentanz haben eine eigene Rechtspersönlichkeit. Beide unterliegen dem Recht des Gründungslandes der Muttergesellschaft.[20] Obwohl es sich um eine Erweiterung der Muttergesellschaft in den Philippinen handelt, muss eine Zweigstelle oder ein Repräsentanzbüro eine Geschäftslizenz von der Wertpapier- und Börsenaufsichtsbehörde (SEC) erhalten.

19 Philippine Deposit Insurance Corporation vs. Citibank, N.A., 669 SCRA 191 (2012).
20 Excellent Quality Apparel, Inc. v. Win Multi Rich Builders, Inc., 578 SCRA 272 (2009).

Der Hauptunterschied zwischen einer Zweigniederlassung und einer Repräsentanz besteht darin, dass eine Zweigniederlassung Einkünfte aus ihrer Tätigkeit in 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 in 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 in den Philippinen Einkünfte erzielen, indem es qualifizierte Dienstleistungen für seine verbundenen Unternehmen, Tochtergesellschaften oder Niederlassungen in 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 in den Philippinen gegründet?

Jedes Unternehmen muss sich vor Aufnahme der Geschäftstätigkeit bei mehreren Stellen registrieren: der SEC oder dem DTI, der zuständigen lokalen Regierungseinheit (LGU), dem Bureau of Internal Revenue (BIR) sowie bei SSS, PhilHealth und Pag-IBIG. Für regulierte Tätigkeiten können weitere Anforderungen hinzukommen.

6.2.1. Kapitalgesellschaften und Personengesellschaften

Kapitalgesellschaften (einschließlich OPCs) und Personengesellschaften müssen sich bei der SEC auf deren Online-Portal registrieren lassen, indem sie die erforderlichen Angaben machen, zu denen unter anderem (i) der Name der Gesellschaft, (ii) der Hauptsitz der Gesellschaft, der sich in den Philippinen befinden sollte, und (iii) Angaben zu den Gründern, Direktoren, Erstzeichnern, Partnern, *„nominees"* (bestellte Geschäftsführer), "*corporate secretary*" (Governance-Officer) und dem Finanzvorstand gehören, falls zutreffend.

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.[21]

Ausländische Rechtsträger müssen eine notariell beglaubigte und apostillierte Urkunde vorlegen. Sie muss die Ermächtigung des Vorstands zur Investition oder Aktienzeichnung nachweisen. Geeignete Dokumente sind ein Vorstandsbeschluss oder eine vergleichbare Urkunde. Wichtig für deutsche Investoren: Die Apostille wird für Dokumente aus Deutschland nicht akzeptiert. Deutsche Dokumente erfordern eine Vorbeglaubigung und anschließende Legalisation durch die philippinische Botschaft. Für alle anderen Mitgliedstaaten des Haager Apostille-Übereinkommens wird die Apostille mittlerweile akzeptiert.

Schließlich muss eine inländische Kapitalgesellschaft mit mehr als 40% ausländischem Kapital die Mindestkapitalisierung von USD 200.000,00 für ein Unternehmen auf dem Inlandsmarkt erfüllen.[22] Dasselbe gilt für eine Personengesellschaft mit einem ausländischen Partner. Exportunternehmen (mit einem Exportanteil von über 60%) sind keine Binnenmarktunternehmen, sodass die Mindestinvestition von 200.000,00 US-Dollar nicht gilt. Banken, Versicherungsgesellschaften oder andere Institutionen können jedoch Mindestinvestitionen verlangen.

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[23] 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 eine Repräsentanz allerdings von nur USD 30.000,00 und für ein RHQ von nur USD 50.000,00.

Tabelle 6.1: Übersicht der Unternehmensformen für ausländische Investoren

Geschäftsform	Haftung	Mindestkapital	Registrierung	Geeignet für
Aktiengesellschaft (OSC)	Beschränkt (auf Einlage)	USD 200.000 (Inlandsmarkt)	SEC	Mittlere / große Unternehmen
Einpersonen-gesellschaft (OPC)	Beschränkt	USD 200.000 (Inlandsmarkt)	SEC	Einzelinvestoren
Personengesellschaft	Unbeschr. (Komp.) / beschr. (Komm.)	USD 200.000 (m. ausl. Partner)	SEC	Freie Berufe, Kooperationen
Einzelunternehmen	Unbeschränkt	Variabel	DTI	Start-ups, kleine Geschäfte
Zweigniederlassung	Muttergesellschaft haftet	USD 200.000	SEC	Marktpräsenz ohne eigene Ges.

21 https://esparc.sec.gov.ph/application
22 § 8, RA 7042, in der geänderten Fassung.
23 https://esparc.sec.gov.ph/application

Repräsentanz	Muttergesellschaft haftet	USD 30.000	SEC	Marketing, Kundendienst
ROHQ	Variabel	USD 200.000	SEC	Regionale Dienstleistungszentren
RHQ	Variabel	USD 50.000	SEC	Regionale Verwaltung
Joint Venture	Nach Vereinbarung	Nach Vereinbarung	SEC/DTI	Projekte m. Eigentumsbeschr.

Quellen: Revised Corporation Code (RA 11232, 2019); Foreign Investments Act (RA 7042); SEC-Registrierungsportal. Exportunternehmen (> 60% Exportanteil) sind von der Mindestkapitalisierung von USD 200.000 befreit.

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 den einzigen Aktionär einer Aktiengesellschaft, wenn diese so gegründet wurde.[24] Die Vorstandsmitglieder werden von den Aktionären für eine Amtszeit von einem Jahr gewählt.[25]

Der Vorstand jeder Körperschaft muss aus den Direktoren einen Präsidenten wählen. Hinzu müssen ein Sekretär (*Corporate Secretary)*, der verpflichtend ein philippinischer Staatsbürger sein und auch seinen Wohnsitz in den Philippinen haben muss, und ein Finanzvorstand (*Treasurer)*, für den es ausreichend ist, dass er seinen Wohnsitz in den Philippinen hat, ernannt werden. Niemand darf gleichzeitig das Amt des Präsidenten und des Sekretärs oder des Präsidenten und des Finanzvorstands ausüben.[26] In einer OPC ist der alleinige Aktionär auch der Präsident der Gesellschaft. Die Gesellschaft kann auch andere Funktionsträger haben, die in der Satzung erwähnt sind 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 Sachwerte 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.

24 § 10, *RA 11232*.
25 *Ebd.* § 12.
26 § 24, *RA 11232*.

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 in den Philippinen?

Mehrere Gesetze schaffen Investitionsanreize. Die wichtigsten sind: der Omnibus Investments Code (EO 226, 1987), der Bases Conversion Act (Republic Act 7227, 1992), das PEZA-Gesetz (Republic Act 7916, 1995), der Public Service Act (Republic Act 11659, 2022) sowie der CREATE Act (Republic Act 11534, 2021) und der CREATE MORE Act (Republic Act 12066, 2024).

Die wichtigsten Anreize im Überblick: Einkommensteuerbefreiung für drei bis sieben Jahre (nach CREATE MORE), zollfreie Einfuhr von Investitionsgütern, Befreiung von Kaigebühren und Ausfuhrabgaben, zusätzliche Abzüge für Arbeitskosten (fünf Jahre) und MwSt.-NullSatz für Exportunternehmen (vgl. Tabelle 7.1).

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.

Seit der Verabschiedung des Gesetzes über öffentliche Dienstleistungen sind auch Beteiligungen von ausländischen Investoren an öffentlichen Dienstleistungen, die mit dem Betrieb kritischer Infrastruktur befasst sind, mit über 50% des Kapitals möglich. Voraussetzung hierfür ist jedoch, dass das Recht des Heimatlandes des ausländischen Investors philippinischen Staatsangehörigen vergleichbare Rechte zur Beteiligung an Unternehmen mit mehr als 50% des Kapitals gewährt.

In Sonderwirtschaftszonen muss die Industrie auch physisch in der Wirtschaftszone angesiedelt sein, um die Anreize in Anspruch nehmen zu können.

Tabelle 7.1: Wichtigste Investitionsanreize im Überblick

Anreiz	Beschreibung	Dauer / Umfang	Rechtsgrundlage
Einkommensteuerbefreiung (ITH)	Befreiung von der Körperschaftsteuer	3–7 Jahre (nach CREATE MORE)	CREATE Act / CREATE MORE
Sondersteuersatz 5% GIE	Pauschale 5% auf Bruttoeinkommen	In Konversionszonen (Clark, Subic)	RA 7227

Zollfreie Einfuhr	Investitionsgüter, Ersatzteile, Zubehör	Während Förderzeitraum	Omnibus Inv. Code
Zusätzliche Arbeitskosten-Abzüge	Abzug von 50% der direkten Arbeitskosten	5 Jahre	CREATE Act
MwSt.-Nullsatz	Für Rohstoffe und Dienstleistungen	Für 100%-Exportunternehmen	NIRC / PEZA
Befreiung von Kaigebühren	Keine Wharfage- und Exportabgaben	Während Förderzeitraum	PEZA / RA 7916
Erhöhte Abzüge (CREATE MORE)	Erweiterte Abzüge für F&E, Schulung	Variabel	RA 12066 (2024)

Quellen: Omnibus Investments Code (EO 226, 1987); CREATE Act (RA 11534, 2021); CREATE MORE Act (RA 12066, 2024); PEZA (RA 7916); RA 7227 (Bases Conversion). Die Incentives variieren je nach PEZA- oder BOI-Registrierung sowie Sektor und Standort.

8. Gibt es Wettbewerbsgesetze in den Philippinen?

Das philippinische Wettbewerbsrecht basiert auf dem Philippine Competition Act (PCA) oder Republic Act 10667[27] und ist die wichtigste Wettbewerbspolitik der Philippinen zur Förderung und zum Schutz eines wettbewerbsorientierten Marktes. In den Philippinen wird ein wettbewerbsorientierter Markt als ein Markt mit mehreren Käufern und Verkäufern definiert,[28] der die Marktpreise senkt und den Verbrauchern mehr Auswahlmöglichkeiten bietet. Das Gesetz verfolgt vier Ziele: Förderung des Unternehmergeists, Anreiz für private Investitionen, Erleichterung des Technologietransfers und Steigerung der Ressourcenproduktivität.[29]

Tabelle 8.1: Zuständigkeiten

i Schnellreferenz: Zuständigkeit und Aufgaben der Philippine Competition Commission (PCC)
Rechtsgrundlage: Philippine Competition Act (PCA), RA 10667 (2015)
Kernverbote: Preisabsprachen • Marktaufteilung • Angebotsabsprachen • Missbrauch marktbeherrschender Stellung • Wettbewerbswidrige Fusionen
M&A-Schwellenwerte (ab 1. März 2025): Size of Party (SOP): PHP 8,5 Mrd. (ca. EUR 124,5 Mio.) • Size of Transaction (SOT): PHP 3,5 Mrd. (ca. EUR 51,0 Mio.) — Meldepflicht und Genehmigungsvorbehalt.
Extraterritorialität: Der PCA gilt auch für nicht inländische Unternehmen, wenn unmittelbare, erhebliche und vorhersehbare Auswirkungen auf den philippinischen Markt bestehen (§ 3 PCA).
Praxishinweis: Da der PCA erst seit 2015 gilt, ist die Rechtsprechung noch begrenzt. Vertriebsverträge, Joint Ventures und Kooperationen sollten vor Abschluss auf kartellrechtliche Unbedenklichkeit geprüft werden.

8.1. Wie werden Wettbewerbsgesetze durchgesetzt?

Die PCC ist eine unabhängige Behörde. Sie setzt den PCA um und durch.[30] Die PCC hat die

27 RA 10667 (Philippine Competition Act), Sec. 1–2.
28 Philippine Competition Commission (PCC), Kurzdefinition „competitive market".
29 RA 10667, Sec. 2 (Declaration of Policy).
30 RA 10667, Sec. 5 (Creation of PCC).

ursprüngliche und primäre Zuständigkeit für die Durchsetzung und Umsetzung der Bestimmungen des PCA und seiner Durchführungsbestimmungen und Vorschriften. Zu ihren Aufgaben gehören: (1) die Prüfung von Fusionen und Übernahmen, (2) die Untersuchung und Entscheidung von Kartellfällen, (3) die Verhängung von Sanktionen und Strafen, (4) die Durchführung wirtschaftlicher und rechtlicher Untersuchungen zu wettbewerbsrelevanten Fragen, (5) die Abgabe von Gutachten und (6) die Förderung einer wettbewerbsfreundlichen Kultur in Regierung und Wirtschaft.[31]

8.2. Inwieweit ähneln die philippinischen Gesetze den europäischen Gesetzen?

Wie die europäischen Kartell- und Wettbewerbsvorschriften zielt auch der PCA darauf ab, faire Marktbedingungen zu gewährleisten, Wettbewerbsverzerrungen zu verhindern und wirtschaftliche Effizienz und Innovation zu fördern. Insbesondere verbietet der PCA Vereinbarungen, die den Wettbewerb einschränken – wie Preisabsprachen, Marktaufteilung oder Angebotsabsprachen – sowie den Missbrauch einer marktbeherrschenden Stellung, beispielsweise durch Verdrängungswettbewerb, Ausschluss von Wettbewerbern oder unlautere Marktzugangsbarrieren.

Darüber hinaus unterliegen bestimmte Fusionen und Übernahmen, die bestimmte gesetzliche Schwellenwerte (Größe der Partei/Größe der Transaktion) erreichen, einer obligatorischen Fusionskontrolle: Eine Fusion muss der PCC gemeldet werden und darf vor der Genehmigung nicht vollzogen werden[32]. Die PCC prüft, ob eine solche Konzentration „den Wettbewerb erheblich verhindern, einschränken oder mindern würde"; in diesem Fall kann sie die Fusion blockieren oder Abhilfemaßnahmen auferlegen.[33]

Für europäische Unternehmen, die in den Philippinen investieren oder tätig sind, hat dies folgende praktische Auswirkungen: Ihr Compliance- und Governance-System, das grundsätzlich mit dem europäischen Wettbewerbsrecht vertraut ist, bietet eine gute Grundlage – viele der Kernprinzipien des PCA sind vergleichbar. Dennoch müssen sie berücksichtigen, dass der Anwendungsbereich des PCA unter bestimmten Voraussetzungen auch auf nicht inländische Unternehmen und grenzüberschreitendes Verhalten ausgedehnt wird, wenn unmittelbare, erhebliche und vernünftigerweise vorhersehbare Auswirkungen auf den Handel oder den grenzüberschreitenden Handel in den Philippinen bestehen.[34] Es muss daher stets geprüft werden, ob Vereinbarungen, Vertriebs- oder Preisstrategien, Joint Ventures oder andere Kooperationen, die die Philippinen betreffen, kartellrechtlich unbedenklich sind.

Es ist zu beachten, dass der PCA erst seit 2015 besteht und daher noch relativ neu ist. Infolgedessen gibt es bisher nicht viel Rechtsprechung, was manchmal zu Unsicherheiten bei der Auslegung des Gesetzes führen kann.

31 RA 10667, Sec. 12 (Powers and Functions).
32 RA 10667, Sec. 17 (Prohibition on consummation pending periods) **und** PCC Merger Procedure Rules
33 RA 10667, Sec. 14 und Sec. 15.
34 RA 10667, Sec. 3 (Scope and Application).

8.3. Wie hoch sind die Transaktionsschwellen für Fusionen und Übernahmen?

Die PCC hat die Schwellenwerte für Fusionen und Übernahmen (M&A) mit Wirkung zum 1. März 2025 angepasst (vgl. Tabelle 8.2).[35] Selbst, wenn eine Transaktion unter den Meldeschwellen liegt, kann die PCC dennoch von sich aus eine Überprüfung einleiten, wenn sie berechtigten Grund zu der Annahme hat, dass die Transaktion den Wettbewerb erheblich beeinträchtigen könnte, oder wenn vorläufige Ergebnisse darauf hindeuten, dass dies bereits der Fall ist.

Tabelle 8.2: Anmeldeschwellenwerte für Fusionen und Übernahmen (M&A)

Schwellenwert	Wert (PHP)	Wert (EUR, ca.)	Gültig ab
Size of Party (SOP)	PHP 8,5 Mrd.	~EUR 124,5 Mio.	1. März 2025
Size of Transaction (SOT)	PHP 3,5 Mrd.	~EUR 51,0 Mio.	1. März 2025

8.4. Welche Strafen drohen bei Verstößen gegen die PCC?

Die PCC verhängt Verwaltungsstrafen gegen diejenigen, die gegen den PCA verstoßen. Die Kommission verhängt vier Arten von Geldbußen, nämlich:

a) Verwaltungsstrafen für Verstöße gegen die Abschnitte 14 (wettbewerbswidrige Vereinbarungen), 15 (Missbrauch einer marktbeherrschenden Stellung), 17 (Meldepflicht) und 20 (verbotene Fusionen und Übernahmen) des PCA. Bei der Festsetzung der Höhe der Geldbußen berücksichtigt die Kommission sowohl die Schwere als auch die Dauer des Verstoßes.[36] In Fällen, die lebensnotwendige Güter und Grundnahrungsmittel im Sinne des Preisgesetzes von 1992 (Republic Act 7581) betreffen, wird die endgültige Geldbuße verdreifacht.[37]

b) Geldbußen zwischen 50.000 und 2.000.000 PHP für die Nichtbefolgung einer Anordnung der Kommission. Unternehmen, die einer Entscheidung, Anordnung oder Verfügung der Kommission nicht nachkommen oder sich weigern, diese zu befolgen, müssen für jeden Verstoß die oben genannte Strafe zahlen und für jeden weiteren Tag eine Strafe in gleicher Höhe, bis das Unternehmen der Entscheidung vollständig nachkommt. Diese Geldbußen werden erst ab dem 45. Tag nach Erhalt der Entscheidung, Anordnung oder Verfügung der Kommission täglich kumuliert.

c) Geldstrafen von bis zu 1.000.000 PHP für die Bereitstellung falscher oder irreführender Informationen. Diese Geldstrafe gilt für alle Unternehmen, die vorsätzlich oder fahrlässig falsche oder irreführende Angaben in Dokumenten, Anträgen oder anderen Unterlagen machen, die bei der Kommission eingereicht oder vorgelegt werden.

35 PCC Press Release, 15 April 2025 („effective March 1, 2025"; Schwellenwerte).
36 RA 10667, Sec. 29 (a)–(d).
37 RA 10667, Sec. 41 (Verweis auf R.A. 7581; „shall be tripled").

d) Geldstrafen in Höhe von mindestens 50.000 PHP für alle anderen Verstöße, die nicht ausdrücklich in den einschlägigen Bestimmungen des PCA unter Strafe gestellt sind.

Tabelle 8.3: Übersicht der Sanktionen nach dem Philippine Competition Act (RA 10667)

Verstoß	Sanktion	Besonderheiten
Wettbewerbswidrige Vereinbarungen (§14 PCA)	Verwaltungsstrafe (Schwere + Dauer)	Verdreifachung bei Grundnahrungsmitteln (RA 7581)
Missbrauch marktbeherr. Stellung (§15 PCA)	Verwaltungsstrafe (Schwere + Dauer)	–
Verbotene Fusionen und Übernahmen (§20)	Verwaltungsstrafe	Vorab-Prüfungspflicht
Nichtbefolgung einer PCC-Anordnung	PHP 50.000–2.000.000 + Tagesstrafe	Ab dem 45. Tag nach Erhalt kumulierend
Falsche / irreführende Informationen	Bis PHP 1.000.000	Vorsätzlich oder fahrlässig
Sonstige Verstöße	Ab PHP 50.000	–

Quellen: Philippine Competition Act (RA 10667, 2015); PCC Merger Procedure Rules. Bei Verstößen in Bezug auf lebensnotwendige Güter (RA 7581) wird die Strafe verdreifacht.

9. Was sollte bei den philippinischen Arbeitsgesetzen beachtet werden?

9.1. 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.[38]

9.2. 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 das Recht, Mitarbeiter zu versetzen oder zu entlassen.[39]

9.3. Wie wird das Verhältnis zwischen Arbeitgeber und Arbeitnehmer in den Philippinen behandelt?

Es ist wichtig, zunächst zwischen einem „Arbeitnehmer“ und einem „unabhängigen

38 Art. 4, Präsidialdekret Nr. 442, in der geänderten Fassung.
39 Asian Alcohol Corporation gegen National Labor Relations Commission, 305 SCRA 416 (1999).

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.

Ob ein Arbeitsverhältnis vorliegt, prüft die Rechtsprechung anhand von vier Kriterien: Auswahl und Einstellung, Entgeltzahlung, Kündigungsbefugnis und Weisungsrecht (sog. Control Test). Von diesen Kriterien kommt dem Weisungs- und Eingliederungskriterium die maßgebliche Bedeutung zu; er gilt weithin als zentraler und entscheidender Indikator für das Bestehen oder Nichtbestehen eines Arbeitgeber-Arbeitnehmer-Verhältnisses. Danach liegt ein Arbeitsverhältnis vor, wenn sich diejenige Person, für die die Leistungen erbracht werden, das Recht vorbehält, nicht nur das angestrebte Ergebnis zu bestimmen, sondern auch die Art und Weise sowie die Mittel der Leistungserbringung zu kontrollieren.

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.[40]

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.

9.4. Welche Arten von Beschäftigung gibt es?

Das philippinische Arbeitsrecht kennt vier Beschäftigungsformen. Reguläre Arbeitnehmer haben mindestens ein Jahr ununterbrochen oder mit Unterbrechungen gearbeitet.[41] Projektmitarbeiter sind für ein bestimmtes Vorhaben befristet eingestellt.[42] Saisonarbeitnehmer arbeiten nur während einer Saison,[43] Gelegenheitsarbeiter weniger als ein Jahr.[44] (vgl. Tabelle 9.1)

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.[45] Möglich ist auch eine befristete Beschäftigung, wobei im Arbeitsvertrag der Zeitraum festgelegt wird.

40 *Allied Banking Corporation v. Calumpang*, 852 SCRA 1 (2018).
41 Ebd. Art. 295.
42 Ebd.
43 Ebd.
44 Ebd.
45 Ebd. Art. 296.

Tabelle 9.1: Formen des Beschäftigungsverhältnisses nach dem Philippine Labor Code

Beschäftigungsform	Kriterien	Kündigungsschutz	Besonderheiten
Regulärer Arbeitnehmer	Mind. 1 Jahr kontinuierlich oder mit Unterbrechungen	Hoher Schutz; nur bei Just/Authorized Cause kündbar	Anspruch auf alle Mindestleistungen
Projektmitarbeiter	Befristet für bestimmtes Projekt/Werk	Endet mit Abschluss des Projekts	Keine automatische Festanstellung
Saisonarbeiter	Nur während einer Saison (v.a. Landwirtschaft)	Endet mit der Saison	Wiedereinstellungsrecht nächste Saison
Gelegenheitsarbeiter	Kein regulärer, Projekt- oder Saisonarbeiter; < 1 Jahr	Geringerer Schutz	–
Probearbeiter	Max. 6 Monate Probezeit	Kündigung bei Nichtbestehen möglich	Leistungsstandards müssen mitgeteilt werden
Befristeter Arbeitnehmer	Zeitraum im Vertrag festgelegt	Endet mit Fristablauf	Gilt nicht automatisch als regulär
Unabhängiger Auftragnehmer	Eigenes Gewerbe, keine Weisungsgebundenheit	Kein arbeitsrechtlicher Schutz	Kein Arbeitgeberverhältnis

Quelle: Arts. 294–302, Presidential Decree No. 442 (Labor Code of the Philippines). Just Cause = verschuldensbedingte Kündigung; Authorized Cause = betriebsbedingte Kündigung. Vier-Punkte-Test zur Bestimmung des Arbeitnehmer-Status: Auswahl, Entgelt, Weisungsbefugnis, Kündigung.

9.5. Was sind die Mindestbedingungen und unabdingbaren Leistungen für Arbeitnehmer?

In den Philippinen gilt normalerweise ein achtstündiger Arbeitstag an fünf bis sechs Tagen pro Woche oder eine 40 bis 48-stündige Arbeitswoche. Manche Arbeitgeber verdichten die Arbeitszeit auf fünf Tage zu je zwölf Stunden. Die wöchentliche Höchstarbeitszeit von 48 Stunden bleibt dabei gewahrt. 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).[46] Arbeitgeber sind jedoch nicht daran gehindert, längere Urlaubszeiten (Urlaubs- und Krankheitszeiten) zu gewähren, die über die fünf Tage hinausgehen, welche das Arbeitsgesetzbuch vorschreibt.

Es gibt auch eine obligatorische 13. Monatszahlung, die vorschreibt, dass alle Arbeitgeber des privaten Sektors ihren einfachen Mitarbeitern bis zum 24. Dezember jedes Jahres ein 13. Monatsgehalt zahlen müssen. Im August 2025 wurde im 19. Kongress ein Gesetzentwurf zur 14. Monatszahlung eingebracht, dieser muss jedoch noch im Plenum zur Abstimmung gebracht werden.

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

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.

Tabelle 9.2: Mindestbedingungen und Pflichtleistungen für Arbeitnehmer

Leistung	Beschreibung	Anspruchsvoraussetzung
Arbeitszeit	8 Std./Tag, 40–48 Std./Woche	Alle Arbeitnehmer
Überstundenzuschlag	+25% des regulären Lohns	Ab der 9. Stunde
Nachtschichtzuschlag	+10% des regulären Lohns	22:00–06:00 Uhr
13. Monatsgehalt	Pflicht bis 24. Dezember	Alle Privatsektor-Arbeitnehmer
Sonderurlaub (SIL)	5 Tage pro Jahr	Nach 12 Monaten Betriebszugehörigkeit
Probezeit	Max. 6 Monate	Neueinstellungen
Kündigungsfrist (Arbeitgeber)	30 Tage bei berechtigten Gründen	Gesetzlich vorgeschrieben
Abfindung	Bei betriebsbedingter Kündigung	Je nach Kündigungsgrund
SSS / PhilHealth / Pag-IBIG	Pflichtbeiträge AG + AN	Alle regulären Arbeitnehmer

Quellen: Labor Code of the Philippines (PD 442, geänderte Fassung); DOLE Department Orders. SSS = Social Security System; PhilHealth = Philippine Health Insurance Corporation; Pag-IBIG = Home Development Mutual Fund.

9.6. Wie hoch ist der Mindestlohn?

Der Mindestlohn in 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.[47]

Ab 2025 liegt der Mindestlohn in Metro Manila zwischen PHP 658,00 und PHP 695,00 (ca. EUR 9,50 bis EUR 10,00) pro Tag. In der Region Cebu City liegt der Mindestlohn zwischen PHP 500,00 und PHP 540,00 (ca. EUR 7,20 bis EUR 7,80) und in der Region Davao City liegt der Mindestlohn zwischen PHP 505,00 und PHP 510,00 (ca. EUR 7,30 bis EUR 7,40).

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 in den Philippinen sind unter https://nwpc.dole.gov.ph/ zu finden.

47 Ebd. Art. 100.

Tabelle 9.3: Mindestlöhne nach ausgewählten Regionen (Stand: Jan. 2026)

Region	Nicht-Landwirtschaft (PHP/Tag)	Landwirtschaft (PHP/Tag)	Ca. EUR/Tag	Gültig ab
Metro Manila (NCR)	695	658	~10,00	Juli 2025
CALABARZON (IV-A)	573	533	~8,30	2025
Central Visayas (VII)	540	500	~7,80	2025
Central Luzon (III)	530	490	~7,70	2025
Davao (XI)	510	480	~7,40	2025*
Cordillera (CAR)	505	470	~7,30	Dez. 2025
MIMAROPA	455	455	~6,60	Jan. 2026

*Quellen: NWPC (National Wages and Productivity Commission), DOLE, Manila Bulletin (02.01.2026). *Region XI: Überprüfung für Jan./Feb. 2026 geplant. EUR-Werte basierend auf Wechselkurs ~PHP 69/EUR.*

9.7. 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 Essenszuschüsse, beitragsunabhängige Altersvorsorge, Urlaubs- und Leistungsprämien.[48]

Freiwillige Leistungen darf der Arbeitgeber nicht willkürlich kürzen, wenn sie über längere Zeit gewährt wurden und zur betrieblichen Praxis geworden sind. 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.

9.8. Werden Wettbewerbsverbote in den Philippinen anerkannt?

Im Allgemeinen dürfen Arbeitsverträge in 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.[49]

Feste Maßstäbe für die Angemessenheit gibt es nicht. Entscheidend ist, dass der Arbeitgeber nachweisen kann: Die Beschränkungen sind zum Schutz seiner Geschäftsinteressen und Geschäftsgeheimnisse erforderlich.

Problematisch ist immer ein Wettbewerbsverbot, welches sich auf das gesamte Hoheitsgebiet der

48 Itczon vs. Video Post Manila, Inc. , 333 SCRA 472 (2000).
49 163512 (Supreme Court), 28 February 2007; vgl. auch Ferrazzini v. Gsell, G.R. No. L-10712 (Supreme Court), 10 August 1916.

Philippinen erstreckt. Allerdings ist auch keine Karenzentschädigung zu zahlen.

Ein Wettbewerbsverbot ohne angemessene 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.

9.9. Wie werden Mitarbeiter gekündigt?

Das Gesetz kennt zwei Gruppen von Kündigungsgründen. Bei verschuldensbedingten Gründen (Just Cause) – etwa Fehlverhalten, Pflichtverletzung, Betrug oder Vertrauensverlust – ist eine fristlose Kündigung möglich. Bei betriebsbedingten Gründen (Authorized Cause) – etwa Rationalisierung, Betriebsschließung oder Krankheit – gilt eine Frist von 30 Tagen (vgl. Tabelle 9.3).[50]

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.

Bei Just Cause gilt die Twin-Notice-Regel: Der Arbeitgeber muss zwei schriftliche Abmahnungen aussprechen und dem Arbeitnehmer eine Anhörung ermöglichen. Ohne dieses Verfahren ist die Kündigung rechtswidrig – selbst wenn der Grund berechtigt ist. 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.[51]

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.

Tabelle 9.4: Kündigungsgründe und Rechtsfolgen nach dem Philippine Labor Code

Kündigungsgrund	Rechtsgrundlage	Kündigungsfrist	Abfindung
JUST CAUSE – Verschuldensbedingter Kündigungsgrund			
Schweres Fehlverhalten / vorsätzl. Nichtbefolgen	Art. 297(a) Labor Code	Keine (fristlos)	Keine

50 Art. 297 bis 299, Präsidialerlass Nr. 442, in der geänderten Fassung.
51 King of Kings Transport, Inc. v. Mamac, G.R. No. 166208 (Supreme Court), 29 June 2007

Grobe Vernachlässigung der Pflichten	Art. 297(b) Labor Code	Keine (fristlos)	Keine
Betrug oder Unehrlichkeit	Art. 297(c) Labor Code	Keine (fristlos)	Keine
Vertrauensverlust	Art. 297(c) Labor Code	Keine (fristlos)	Keine
Begehung eines Verbrechens / Vergehens	Art. 297(e) Labor Code	Keine (fristlos)	Keine
AUTHORIZED CAUSE – Betriebsbedingter Kündigungsgrund			
Betriebsbedingte Kündigung / Restrukturierung	Art. 298 Labor Code	30 Tage an DOLE + AN	1 Monatsgehalt / Dienstjahr
Schließung des Betriebs (ohne Verlust)	Art. 298 Labor Code	30 Tage an DOLE + AN	1 Monatsgehalt / Dienstjahr
Schließung wegen finanzieller Verluste	Art. 298 Labor Code	30 Tage an DOLE + AN	Keine Pflicht
Krankheit (nicht heilbar, gefährlich)	Art. 299 Labor Code	30 Tage an DOLE + AN	1 Monatsgehalt / Dienstjahr

Quelle: Presidential Decree No. 442 (Labor Code), geänderte Fassung. DOLE = Department of Labor and Employment; AN = Arbeitnehmer. Bei unrechtmäßiger Kündigung hat der Arbeitnehmer Anspruch auf Wiedereinstellung oder Schadensersatz. Twin-Notice-Regel: Zwei schriftliche Abmahnungen + Anhörung bei Just Cause erforderlich.

9.10. Aktuelle Rechtsprechung: Abgrenzung von Arbeitsverhältnissen in der Gig Economy

Wer auf den Philippinen mit Outsourcing oder Plattformarbeit operiert, muss die jüngste Rechtsprechung des Supreme Court kennen.

In *Borromeo v. Lazada E-Services Philippines, Inc.* (G.R. No. 265610, 3. April 2024) entschied der Supreme Court, dass Zustellfahrer einer Online-Handelsplattform trotz ihrer vertraglichen Bezeichnung als „independent contractors" tatsächlich Arbeitnehmer sein können. Die Kläger hatten zunächst über Drittunternehmen als Fahrer für Lazada gearbeitet. Nach Auslaufen dieser Verträge schlossen sie eigene „Independent Contractor Agreements" mit Lazada ab.

Der Supreme Court wandte den Two-Tiers-Test an. Dieser verbindet den klassischen Vier-Punkte-Test (Auswahl, Entgelt, Weisungsbefugnis, Kündigung) mit dem Economic Reality Test. Für Unternehmen, die freie Mitarbeiter einsetzen, sind diese Kriterien der entscheidende Prüfmaßstab:

- **Wirtschaftliche Abhängigkeit:** Die Fahrer waren für ihren Lebensunterhalt auf Lazada-Aufträge angewiesen und hatten keine eigene Kundenbasis.
- **Grad der Kontrolle:** Lazada bestimmte Zustellgebiete, Zeitfenster und Qualitätsstandards.
- **Unternehmerisches Risiko:** Die Fahrer erhielten eine feste Vergütung pro Zustellung und trugen kein eigenes Geschäftsrisiko.

- **Integration:** Die Zustelltätigkeit war ein wesentlicher Bestandteil des Kerngeschäfts von Lazada.

Der Supreme Court stellte klar: Die tatsächlichen Umstände zählen, nicht die vertragliche Bezeichnung. Die bloße Verwendung des Begriffs „independent contractor" schützt das Unternehmen nicht vor der Einstufung als Arbeitgeber.

In *Aragones v. Alltech Biotechnology Corp.* (2025) ging der Supreme Court noch weiter: Ein Arbeitsverhältnis entsteht bereits mit Annahme des Arbeitsangebots – nicht erst am ersten Arbeitstag. Ein Arbeitgeber, der ein unterzeichnetes Angebot einseitig zurückzieht, kann wegen rechtswidriger Kündigung haftbar gemacht werden.

Parallel dazu liegen im Senat drei Gesetzentwürfe zum Schutz von Freelancern vor (Senate Bills Nr. 2107, 2006 und 1998, anhängig seit August 2024). Ziel ist, Freelancern ähnliche Schutzrechte einzuräumen wie regulären Arbeitnehmern: schriftliche Verträge, Mindestvergütung und Kündigungsschutz.

Praxishinweis für D-A-CH-Investoren: Unternehmen mit Outsourcing-Modellen oder freien Mitarbeitern sollten ihre Vertragsstrukturen prüfen. Entscheidend ist nicht die Bezeichnung im Vertrag, sondern die tatsächliche Praxis. Feste Arbeitszeiten, Weisungsbindung und wirtschaftliche Abhängigkeit sprechen für ein Arbeitsverhältnis. Die Folgen einer Umqualifizierung sind erheblich: Kündigungsschutz, Sozialabgaben und Abfindungspflichten.

10. Welche Steuern sind im Allgemeinen für ausländische Investitionen in den Philippinen relevant?

Steuern, die für Investitionen in 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.

Die Philippinen haben mit vielen Ländern Doppelbesteuerungsabkommen geschlossen. Dazu gehören unter anderem Deutschland, Österreich und die Schweiz. Diese Abkommen regeln unter anderem die Besteuerung von Dividenden und Zinsen sowie die Vermeidung der Doppelbesteuerung durch Anrechnungs- und Befreiungsmethoden. Sie können daher die Steuerbelastung verringern, wenn ein Projekt in beiden Ländern generell steuerpflichtig wäre.

Tabelle 10.1: Überblick der wichtigsten Steuersätze für ausländische Investoren

Steuerart	Steuersatz	Bemessungsgrundlage
KSt – Inländische Gesellschaften (normal)	25%	Weltweites Einkommen
KSt – Inländische Gesellschaften (KMU)	20%	NTI ≤ PHP 5 Mio. + Vermögen ≤ PHP 100 Mio.
KSt – Gebietsansässige ausl. Gesellschaft	25%	Philippinisches Einkommen

KSt – Nicht-gebietsansässige ausl. Ges.	25%	Philippinisches Bruttoeinkommen
MCIT (Mindest-KSt)	2%	Bruttoeinkommen (ab 4. Betriebsjahr)
Kapitalertragsteuer – Immobilien	6%	Bruttoverkaufspreis / Marktwert (höherer Wert)
Kapitalertragsteuer – Aktien (nicht börsennotiert)	15%	Nettokapitalgewinn
Dividenden – Ansässige Ausländer	10%	Bruttodividende
Dividenden – Nicht-ansässige Ausländer	20%	Bruttodividende
Dividenden – Nicht-ansässige ausl. Körperschaft	25% (ggf. 15%)	Bruttodividende
Gewinnüberweisung Zweigniederlassung	15%	Gesamtgewinn
Grundsteuer – Provinzen	Max. 1%	Veranlagter Wert
Grundsteuer – Metro Manila	Max. 2%	Veranlagter Wert

Quellen: National Internal Revenue Code (RA 8424, geändert durch CREATE Act RA 11534); Local Government Code (RA 7160). Angaben vorbehaltlich anwendbarer Doppelbesteuerungsabkommen (u.a. mit Deutschland, Österreich, Schweiz).

10.1. Wie wird das Einkommen ausländischer natürlicher Personen besteuert?

Bei der Besteuerung ausländischer Personen wird unterschieden zwischen solchen, die in den Philippinen ansässig sind, und solchen, die es nicht sind. Bei Letzteren wird noch unterschieden zwischen ausländischen Personen, die in den Philippinen gewerblich tätig sind, und solchen, die dies nicht sind. Im Allgemeinen wird „gewerblich oder geschäftlich tätig" in den Philippinen als eine ausländische Person definiert, die während eines Kalenderjahres insgesamt mehr als 180 Tage in den Philippinen tätig ist.[52]

Die Steuersätze steigen progressiv an. Aktuell gilt ein Freibetrag von PHP 250.000,00 (ca. EUR 3.620,00) im Jahr und der Eingangssteuersatz liegt bei 20%. Dieser Satz steigt in Stufen auf 35%. Der Höchstsatz gilt für Einkünfte über PHP 8.000.000,00. (ca. EUR 115.700,00) im Jahr.

Tabelle 10.4: Einkommensteuertarif für ansässige Ausländer und philippinische Staatsbürger

Zu versteuerndes Einkommen (PHP)	Steuersatz	Grundbetrag (PHP)	Hinweis (ca. EUR)
0 – 250.000	0 %	0	*Steuerfrei (ca. bis EUR 3.620)*
250.001 – 400.000	20 %	0	*auf Betrag über PHP 250.000*
400.001 – 800.000	25 %	PHP 30.000	*auf Betrag über PHP 400.000*
800.001 – 2.000.000	30 %	PHP 130.000	*auf Betrag über PHP 800.000*

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

2.000.001 – 8.000.000	32 %	PHP 490.000	*auf Betrag über PHP 2 Mio.*
über 8.000.000	35 %	PHP 2.410.000	*Spitzensatz ab ca. EUR 115.700*
Sondersätze: Nicht-ansässige Ausländer ohne Gewerbe: Pauschal 25% auf alle phil. Bruttoeinkünfte. Ausländer bei ROHQ/RHQ/Offshore-Banken: 15% auf Einkünfte von diesen Arbeitgebern.			
Quelle: RA 8424 (NIRC), § 24(A), in der durch TRAIN Law (RA 10963, 2017) geänderten Fassung. EUR-Umrechnung bei 1 EUR = PHP 70 (Richtwert). DBA mit Deutschland, Österreich und der Schweiz können die Steuerlast reduzieren.			

Nicht in 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 in den Philippinen eingesetzt werden, Anspruch auf ähnliche Sätze.[53]

10.2. Wie wird das Einkommen von Kapitalgesellschaften besteuert?

Inländische Körperschaften unterliegen in der Regel einer pauschalen Einkommenssteuer von 25% auf alle steuerpflichtigen Einkünfte aus allen Quellen innerhalb und außerhalb der Philippinen.[54] Für inländische Unternehmen gilt ein Steuersatz von zwanzig Prozent (20%), wenn ihr steuerpflichtiges Nettoeinkommen 5 Millionen PHP und ihr Gesamtvermögen 100 Millionen PHP nicht übersteigt, wobei Grundstücke, auf denen sich die Büros, Anlagen und Ausrüstungen des jeweiligen Unternehmens befinden, nicht berücksichtigt werden.

Unternehmen können den optionalen Standardabzug (OSD) in Anspruch nehmen, der es ihnen ermöglicht, 40% ihrer Bruttoeinnahmen als Betriebsausgaben abzuziehen, ohne weitere Nachweise über die tatsächlich aufgewendeten Beträge vorlegen zu müssen.

Ausländische Körperschaften werden in zwei Kategorien eingeteilt: gebietsansässige (gewerblich in den Philippinen tätig) und nicht gebietsansässige (nicht gewerblich tätig). 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.[55]

Darüber hinaus unterliegen inländische und gebietsansässige ausländische Körperschaften einer Mindestkörperschaftssteuer (MCIT) in der Höhe von 2% ihres Bruttoeinkommens, beginnend mit dem vierten Steuerjahr, das unmittelbar auf das Jahr folgt, in dem sie ihre Geschäftstätigkeit

53 §§ 24, 25, *RA 8424*, in der geänderten Fassung.
54 Ebd. § 25.
55 Ebd. § 25.

aufgenommen haben, falls diese MCIT höher ist als die normalerweise berechnete Steuerschuld.

10.3. 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 in 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, den Tausch oder die sonstige Veräußerung von Aktien einer inländischen oder ausländischen Kapitalgesellschaft, die nicht an einer lokalen oder ausländischen Börse gehandelt werden, beträgt der endgültige Steuersatz 15%.

10.4. Gibt es besondere Steuersätze für Dividenden?

Für Dividenden gelten besondere Abgeltungssteuersätze (vgl. Tabelle 10.3). Ansässige Ausländer zahlen 10%, nicht ansässige mit Gewerbe 20%. Inländische und gebietsansässige ausländische Körperschaften sind von der Dividendensteuer auf Ausschüttungen inländischer Gesellschaften befreit. Doppelbesteuerungsabkommen können günstigere Sätze vorsehen.

Tabelle 10.3: Kapitalertragsteuer und Dividendenbesteuerung auf den Philippinen

Steuerart / Transaktion	Steuersatz	Steuerbasis	Besonderheiten
Immobilienveräußerung (Kapitalvermögen)	6 %	Höherer Wert aus Kaufpreis oder Marktwert	Gilt für ansässige und nicht ansässige Ausländer
Aktienverkauf (nicht börsennotiert)	15 %	Nettogewinn (Capital Gain)	Gilt unabhängig von Ansässigkeit
Aktienverkauf (börsennotiert, PSE)	0,1 %	Bruttoerlöse (Stock Transaction Tax)	Unabhängig von Gewinn/Verlust
Dividenden (ansässige ausl. nat. Person)	10 %	Bruttodividende	Von inl. KG, PG, JV, ROHQ
Dividenden (nicht ansässige, Gewerbe)	20 %	Gesamtbetrag	Erhöhter Satz
Dividenden (nicht ansässige, kein Gewerbe)	25 %	Bruttoeinkünfte	Teil der Pauschalbesteuerung
Dividenden (ansässige ausl. Körperschaft)	Steuerfrei	–	Von inl. Körperschaften
Dividenden (gebietsfremde ausl. Körperschaft)	25 % (erm. 15 %)	Bar-/Sachdividende	Erm. Satz wenn DBA-Staat Steuergutschrift gewährt

Gewinnüberweisung Zweigniederlassung	15 %	Gesamtgewinn für Überweisung	Ausnahme: PEZA-registrierte Unternehmen
Legende: KG = Kapitalgesellschaft; PG = Personengesellschaft; JV = Joint Venture; ROHQ = Regional Operating HQ; DBA = Doppelbesteuerungsabkommen (u.a. Deutschland, Österreich, Schweiz). Quellen: RA 8424 (NIRC), §§ 24, 25, 28.			

10.5. Welche Grundbesitzsteuern werden in 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.[56] Dementsprechend kann die Höhe der Grundsteuer variieren, je nachdem, wo man sich niederlässt und eine Immobilie erwirbt. Die Grundsteuer wird jährlich gezahlt.[57]

10.6. Mehrwertsteuer auf digitale Dienste ausländischer Anbieter

Seit Oktober 2024 erhebt das Land 12 % Mehrwertsteuer auf digitale Dienste ausländischer Anbieter (Republic Act 12023). Plattformen wie Netflix oder Amazon müssen sich beim Bureau of Internal Revenue registrieren. Die Durchführungsbestimmungen (Revenue Regulations No. 03-2025) sind seit Januar 2025 in Kraft.

10.7. Capital Markets Efficiency Promotion Act (Republic Act 12214)

Am 29. Mai 2025 unterzeichnete Präsident Marcos den Capital Markets Efficiency Promotion Act (Republic Act 12214, kurz: CMEPA). Das Gesetz ist seit dem 1. Juli 2025 in Kraft. Es ist das vierte und letzte Paket des 2017 begonnenen Comprehensive Tax Reform Programme und reformiert die Besteuerung von Kapitalerträgen, Börsenumsätzen und passiven Einkünften grundlegend.

Die wichtigsten Änderungen für Investoren:

Die Börsenumsatzsteuer (Stock Transaction Tax) auf den Verkauf börsennotierter Aktien wurde von 0,6 % auf 0,1 % des Bruttoerlöses gesenkt. Die Philippinen lagen zuvor mit dem höchsten Satz in der ASEAN-Region. Die Senkung macht den Aktienhandel an der Philippine Stock Exchange deutlich günstiger und wettbewerbsfähiger.

Die Kapitalertragsteuer auf den Verkauf nicht börsennotierter Aktien beträgt jetzt einheitlich 15 % – sowohl für inländische als auch für ausländische Anteile. Zuvor galten für ausländische Anteile die regulären Einkommensteuersätze von bis zu 25 % (Körperschaften) bzw. 35 % (natürliche Personen). Diese Vereinheitlichung beseitigt eine langjährige Ungleichbehandlung.

Zinserträge aus Bankeinlagen, Treuhandvermögen und vergleichbaren Finanzinstrumenten

56 Ebd. § 28(A)(4).
57 § 233, *RA 7160.*

unterliegen jetzt einheitlich einer endgültigen Quellensteuer von 20 % – unabhängig von Währung und Laufzeit. Der bisherige Vorzugssatz von 15 % für Fremdwährungseinlagen entfällt.

Die Dokumentenstempelsteuer (DST) auf die Erstausgabe von Aktien wurde von 1 % auf 0,75 % gesenkt. Damit sind Eigen- und Fremdkapitalfinanzierung steuerlich gleichgestellt. Anteile an Investmentfonds und Unit Investment Trust Funds sind bei Erstausgabe und Rücknahme von der DST befreit.

Für D-A-CH-Investoren mit Portfolioinvestitionen auf den Philippinen senkt das CMEPA die Transaktionskosten erheblich. Wer über die Philippine Stock Exchange investiert, profitiert vom niedrigsten Börsenumsatzsteuersatz in der Region. Wer Anteile an nicht börsennotierten philippinischen Gesellschaften hält, zahlt auf Veräußerungsgewinne einheitlich 15 % statt der bisherigen höheren Sätze. Die Doppelbesteuerungsabkommen mit Deutschland, Österreich und der Schweiz können die Steuerlast zusätzlich reduzieren.

10.8. FATF Grey List

Die Philippinen standen von Juni 2021 bis Mai 2025 auf der FATF Grey List. Die Streichung stärkt die Glaubwürdigkeit des Landes im internationalen Finanzverkehr. Investoren sind jedoch weiterhin an die KYC- und Geldwäschepräventionsanforderungen gebunden.

11. Gibt es Datenschutzgesetze in den Philippinen?

Das philippinische Datenschutzrecht basiert auf dem Data Privacy Act (DPA) von 2012.[58] Es zielt darauf ab, die Privatsphäre natürlicher Personen zu schützen und gleichzeitig den freien Informations- und Datenfluss zu gewährleisten. Die National Privacy Commission (NPC) ist für die Durchsetzung dieses Gesetzes verantwortlich. Der Geltungsbereich des DPA ist weit gefasst. Er umfasst die gesamte öffentliche und private Datenverarbeitung, mit bestimmten Ausnahmen, wie z. B. rein persönliche oder haushaltsbezogene Aktivitäten oder bestimmte Transparenzpflichten der Regierung.[59]

Verantwortliche im Sinne des Gesetzes (Personal Information Controllers oder PIC) entscheiden über den Zweck und die Mittel der Verarbeitung, während Auftragsverarbeiter (Personal Information Processors oder PIP) Daten im Auftrag eines Verantwortlichen verarbeiten. Das Gesetz gilt auch extraterritorial, beispielsweise wenn personenbezogene Daten von philippinischen Staatsbürgern verarbeitet werden oder eine Verbindung zu den Philippinen besteht (z. B. eine Niederlassung, ein Vertrag, die Nutzung eines philippinischen IT-Systems).[60] Die philippinischen Datenschutzbestimmungen gelten daher für Investoren, die in den Philippinen investieren und Unternehmen gründen möchten, wie z. B. Business Process Outsourcing (BPO)-Unternehmen, zusätzlich zu den nationalen Vorschriften wie der Europäischen Datenschutz-Grundverordnung (DSGVO).

58 Ebd. § 232.
59 *Republic Act No 10173.*
60 Ebd. § 6.

11.1. Wie ähnlich sind die philippinischen Gesetze den europäischen Gesetzen?

Wie bei ihrem europäischen Pendant muss jede Datenverarbeitung eine Rechtsgrundlage haben, und die betroffenen Personen haben umfangreiche Rechte, beispielsweise auf Information, Zugang, Löschung oder Entschädigung im Falle eines Verstoßes. Für Unternehmen, die bereits die Verpflichtungen der DSGVO erfüllen, gelten insbesondere die folgenden zusätzlichen Verpflichtungen:

a) Ausländische Unternehmen, die personenbezogene Daten von philippinischen Bürgern verarbeiten, müssen einen lokalen Datenschutzbeauftragten (Data Protection Officer oder DPO) benennen. Gemäß dem NPC-Rundschreiben Nr. 2022-04 müssen bestimmte PICs oder PIPs ihren DPO und ihr Datenverarbeitungssystem (Data Processing System oder DPS) bei der NPC registrieren lassen. Zu den Kriterien gehören unter anderem mehr als 250 Mitarbeiter in den Philippinen oder die Verarbeitung sensibler Daten, darunter Gesundheitsdaten oder staatliche Identifikationsnummern, von mehr als 1.000 betroffenen Personen.[61]

b) Es gibt keine spezifischen Verbote für internationale Datenübermittlungen. Allerdings müssen die Anforderungen des DPA gewährleistet sein. Als Ausnahme vom DPA können personenbezogene Daten, die von Ausländern erhoben wurden, unter bestimmten Voraussetzungen in den Philippinen weiterverarbeitet werden, wenn sie in Übereinstimmung mit den Gesetzen des jeweiligen Landes erhoben wurden.[62] Seit 2024 empfiehlt die NPC die Verwendung freiwilliger Mustervertragsklauseln (MCCs) in Übereinstimmung mit internationalen Standards (ASEAN, EU usw.).[63]

Tabelle 11.1: Vergleich des philippinischen DPA mit der europäischen DSGVO

Aspekt	Philippinen (DPA)	EU (DSGVO)
Rechtsgrundlage	RA 10173 (2012)	Verordnung (EU) 2016/679
Aufsichtsbehörde	National Privacy Commission (NPC)	Nationale Datenschutzbehörden
DPO-Pflicht	Pflicht für bestimmte PICs/PIPs (> 250 MA oder > 1.000 Betroffene)	Pflicht in bestimmten Fällen (Art. 37 DSGVO)
Meldepflicht bei Datenpannen	72 Stunden an NPC und Betroffene	72 Stunden an Aufsichtsbehörde
Rechte Betroffener	Information, Zugang, Löschung, Entschädigung	Umfassende Rechte (Art. 12–22 DSGVO)
Internat. Datenübermittlung	Kein spezifisches Verbot; DPA-Anforderungen gelten	Angemessenheitsbeschluss oder SCCs erforderlich

61 Ebd. § 3 (l).
62 Ebd. § 4 (g).
63 NPC Advisory No 2024 - 01.

Verwaltungsstrafen	Bis 3% des Jahresbruttoeinkommens (max. PHP 5 Mio.)	Bis 4% des weltweiten Jahresumsatzes
Freiheitsstrafe	Bis 6 Jahre	Nicht vorgesehen (nationales Recht variiert)
Extraterritorialität	Ja (bei Verbindung zu den Philippinen)	Ja (Art. 3 DSGVO)

Quellen: Republic Act 10173 (Data Privacy Act of 2012); NPC Circular 2022-01 und 2022-04; NPC Advisory 2024-01; EU DSGVO (2016/679). PIC = Personal Information Controller; PIP = Personal Information Processor; DPO = Data Protection Officer.

11.2. Welche Strafen gelten bei Verstößen gegen den DPA?

Bei Verstößen, die Rechte Betroffener gefährden, besteht eine Meldepflicht: Die NPC und die Betroffenen müssen innerhalb von 72 Stunden benachrichtigt werden.[64] Verstöße gegen das philippinische Datenschutzgesetz können zu erheblichen Strafen führen.

Die unrechtmäßige Verarbeitung personenbezogener Daten kann strafrechtlich verfolgt werden und zu einer Freiheitsstrafe von bis zu drei Jahren oder einer Geldstrafe von 500.000 bis 2.000.000 PHP führen. Wenn sensible Daten betroffen sind oder eine Reihe von Verstößen vorliegt, sind Strafen von bis zu sechs Jahren Freiheitsstrafe oder Geldstrafen von bis zu 5.000.000 PHP möglich.[65] Darüber hinaus führt das NPC-Rundschreiben Nr. 2022-01 Verwaltungsstrafen von bis zu 3% des jährlichen Bruttoeinkommens ein, wobei die Gesamtstrafe für eine einzelne Handlung eines PIC oder PIP 5.000.000 PHP nicht überschreiten darf.[66]

Tabelle 11.2: Sanktionen bei Verstößen gegen den Data Privacy Act (RA 10173)

Verstoß	Freiheitsstrafe	Geldstrafe (PHP)	Verwaltungsstrafe
Unrechtmäßige Verarbeitung personenbez. Daten	1–3 Jahre	PHP 500.000–2.000.000	–
Unrechtmäßige Verarbeitung sensibler Daten	Bis 6 Jahre	Bis PHP 5.000.000	–
Datenmissbrauch / unzulässige Weitergabe	3–6 Jahre	PHP 500.000–4.000.000	–
Datenpanne ohne Meldung (72h-Pflicht verletzt)	–	–	Bis 3% Jahresumsatz; max. PHP 5 Mio.
Fahrlässige / vorsätzliche Datenweitergabe	1–5 Jahre	PHP 500.000–4.000.000	–
Verstoß gegen Datenqualitätspflichten	–	–	Bis 3% Jahresumsatz; max. PHP 5 Mio.

Quellen: Republic Act 10173 (Data Privacy Act of 2012), Chapter VIII; NPC Circular 2022-01. Verwaltungsstrafen können kumulativ für jede Verletzungshandlung verhängt werden. Strafrechtliche Haftung gilt für natürliche und juristische Personen.

64 § 38 a. Implementing Rules and Regulations of RA 10173.
65 Chapter VIII, RA 10173.
66 § 2, NPC Circular No. 2022-01.

12. Welche Möglichkeiten der Streitbeilegung gibt es in den Philippinen?

Für wirtschaftsrechtliche Streitigkeiten stehen auf den Philippinen zwei Wege offen: ordentliche Gerichte und Schiedsverfahren.

Vertrags- und Investitionsstreitigkeiten gehören vor die Regional Trial Courts (RTC). Zuständig ist das Gericht am Sitz einer Partei. Ein abweichender Gerichtsstand kann vertraglich vereinbart werden. Gerichtsverfahren sind jedoch häufig langwierig und kostenintensiv. Ausländische Investoren bevorzugen deshalb zunehmend die Schiedsgerichtsbarkeit.

12.1. Welche Gesetze gelten für die Schiedsgerichtsbarkeit in den Philippinen?

Die Philippinen unterscheiden drei Arten von Schiedsverfahren mit jeweils eigener Rechtsgrundlage (vgl. Tabelle 12.1):

Inländische Schiedsverfahren werden durch den Republic Act 876 (Schiedsverfahrensgesetz) geregelt, der teilweise durch den Republic Act 9285 geändert wurde. Internationale Schiedsverfahren richten sich nach dem Republic Act 9285 (ADR Act of 2004). Dieses Gesetz übernimmt das UNCITRAL-Modellgesetz von 1985 vollständig und erklärt einzelne Bestimmungen auch auf inländische Verfahren für anwendbar – insbesondere zur Vollstreckung der Schiedsvereinbarung (Art. 8), zur Ernennung und Ablehnung von Schiedsrichtern (Art. 10–14) und zum Verfahrens- und Spruchrecht (Art. 18–19, 29–32). Baustreitigkeiten unterliegen ausschließlich der Construction Industry Arbitration Commission (CIAC) nach EO 1008 (1985).[67] Die CIAC ist auch dann zuständig, wenn der Vertrag eine ausländische Schiedsinstitution benennt.[68]

Ein Schiedsverfahren gilt als international, wenn die Parteien ihre Geschäftssitze in verschiedenen Staaten haben, der Schiedsort außerhalb beider Staaten liegt oder die Parteien ausdrücklich vereinbart haben, dass der Streitgegenstand mehr als ein Land betrifft (Art. 3 ADR-Gesetz).

Die Philippinen sind Vertragsstaat des New Yorker Übereinkommens (mit Gegenseitigkeitsvorbehalt) und des ICSID-Übereinkommens. Ausländische Schiedsinstitutionen können von den Parteien frei gewählt werden – mit Ausnahme von Baustreitigkeiten, die der CIAC vorbehalten bleiben.

67 Durchführungsverordnung Nr. 1008 (1985).
68 Ebd. § 4.

Tabelle 12.1: Vergleich der Schiedsverfahrensformen in den Philippinen

Merkmal	Inländisches Schiedsverfahren	Internationales Schiedsverfahren	Baustreitigkeiten (CIAC)
Rechtsgrundlage	RA 876 (geändert durch RA 9285)	RA 9285 (ADR-Gesetz)	EO 1008 (1985)
UNCITRAL-Modellgesetz	Teilweise anwendbar (Art. 8, 10–14, 18–19, 29–32)	Vollständig übernommen (1985)	Nicht anwendbar
Schriftform erforderlich	Ja + Unterschrift der Gegenpartei	Ja (Schriftform genügt)	Ja
Anzahl Schiedsrichter	Vereinbarung; sonst 3	Vereinbarung; sonst 3	CIAC bestimmt
Institutionen	PDRCI, PICCR	PDRCI, PICCR + ausl. Institutionen	CIAC (ausschließlich)
New Yorker Übereinkommen	–	Ja (mit Vorbehalt)	–
ICSID-Mitglied	–	Ja	–
Vertretung durch ausl. Anwälte	Nein	Ja (im Schiedsverfahren)	Nein

Quellen: RA 876 (Arbitration Law); RA 9285 (ADR Act of 2004); EO 1008 (Construction Industry Arbitration Law, 1985); PDRCI und PICCR Verfahrensordnungen.

12.2. Schiedsvereinbarung, Schiedsfähigkeit und Institutionen

Für internationale Schiedsverfahren genügt die Schriftform der Vereinbarung. Für inländische Verfahren muss die Vereinbarung zusätzlich von der Gegenpartei oder ihrem Vertreter unterzeichnet sein.

Schiedsfähig sind grundsätzlich alle Streitigkeiten mit Ausnahme von arbeitsrechtlichen Streitigkeiten nach dem Labor Code, Familien- und Erbsachen sowie Strafsachen.

Die beiden wichtigsten Schiedsinstitutionen sind das Philippine Dispute Resolution Center, Inc. (PDRCI) und das Philippine International Center for Conflict Resolution (PICCR). Beide haben eigene Verfahrensordnungen und veröffentlichen Musterklauseln auf ihren Websites. Die PDRCI-Musterklausel lautet:

„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 Anzahl der Schiedsrichter richtet sich nach der Parteivereinbarung. Mangels Vereinbarung werden drei Schiedsrichter bestellt. An die Qualifikation eines Schiedsrichters stellt das Gesetz keine besonderen Anforderungen, sofern die Parteien nichts anderes vereinbaren. Ablehnungsgründe sind berechtigte Zweifel an der Unparteilichkeit oder Unabhängigkeit sowie fehlende

vereinbarte Qualifikationen.[69]

In internationalen Schiedsverfahren dürfen sich die Parteien durch ausländische Anwälte vertreten lassen. Vor philippinischen Gerichten – auch in schiedsverfahrensbezogenen Nebenverfahren – dürfen ausländische Anwälte dagegen nicht auftreten, es sei denn, sie sind in den Philippinen zugelassen.[70]

12.3. Einstweiliger Rechtsschutz und vorläufige Maßnahmen

Vor Konstituierung des Schiedsgerichts kann eine Partei beim zuständigen Gericht einstweiligen Rechtsschutz beantragen. Zulässige Gründe sind: Abwendung eines nicht wiedergutzumachenden Schadens, Sicherheitsleistung, Beweissicherung oder Erzwingung einer bestimmten Handlung oder Unterlassung. Das Gericht kann die Anordnung von einer Sicherheitsleistung abhängig machen.[71]

Nach Konstituierung des Schiedsgerichts kann dieses selbst vorläufige Schutzmaßnahmen anordnen, sofern die Parteien nichts anderes vereinbart haben. In Frage kommen insbesondere einstweilige Verfügungen, die Bestellung eines Verwalters oder die Sicherung von Vermögensgegenständen.

In internationalen Verfahren kann das Gericht zudem Schutzanordnungen gegen die Offenlegung vertraulicher Informationen erlassen.

12.4. Anfechtung, Aufhebung und Vollstreckung von Schiedssprüchen

Gegen den Schiedsspruch selbst gibt es kein Rechtsmittel. Eine Partei kann jedoch beim Regional Trial Court (RTC) die Aufhebung beantragen. Die Aufhebungsgründe sind abschließend geregelt: Bei internationalen Verfahren gelten die Gründe nach Art. 34 des UNCITRAL-Modellgesetzes. Bei inländischen Verfahren kommen hinzu: Bestechlichkeit, Betrug, Parteilichkeit der Schiedsrichter oder vorsätzliches Verschweigen einer Disqualifikation.

Gegen die Entscheidung des RTC – ob Bestätigung, Aufhebung oder Änderung – ist die Berufung beim Court of Appeals möglich.[72] Die Frist beträgt 15 Tage und ist nicht verlängerbar. Letzte Instanz ist der Supreme Court (vgl. Tabelle 12.2).

69 § 10, *RA 876*.
70 § 22, *RA* 9285.
71 Ebd. §§ 28, 29.
72 § 46, *RA 9285*.

Tabelle 12.2: Instanzenzug bei Schiedsverfahren

Instanz	Zuständigkeit	Rechtsmittel
Schiedsgericht (Tribunal)	Erlass des Schiedsspruchs	Aufhebungsantrag beim RTC
Regional Trial Court (RTC)	Bestätigung, Aufhebung, Änderung	Berufung beim Court of Appeals
Court of Appeals	Überprüfung der RTC-Entscheidung	Petition beim Supreme Court
Supreme Court	Letzte Instanz	–

Quelle: RA 9285, Special ADR Rules des Supreme Court. Frist für Überprüfungsantrag: 15 Tage (nicht verlängerbar).

Ausländische Schiedssprüche werden nach dem UNCITRAL-Modellgesetz vollstreckt. Stammt der Spruch aus einem Vertragsstaat des New Yorker Übereinkommens, bearbeitet das RTC den Antrag nach der Verfahrensordnung des Supreme Court. Die antragstellende Partei muss das Original oder eine beglaubigte Abschrift des Spruchs und der Schiedsvereinbarung vorlegen sowie – falls nicht auf Englisch – eine Übersetzung. Für Sprüche aus Nicht-Vertragsstaaten sieht das ADR-Gesetz eine Anerkennung auf Grundlage von Gegenseitigkeit vor. [73]

Inländische Schiedssprüche werden vom RTC bestätigt und wie rechtskräftige Gerichtsurteile vollstreckt. Der Bestätigungsantrag muss innerhalb eines Monats nach Erlass gestellt werden.

Praxishinweis für D-A-CH-Investoren: Deutschland, Österreich und die Schweiz sind Vertragsstaaten sowohl des New Yorker Übereinkommens als auch des ICSID. Die Vollstreckung philippinischer Schiedssprüche in den D-A-CH-Ländern und umgekehrt ist damit grundsätzlich gesichert. D-A-CH-Investoren sollten in ihren Verträgen eine klare Schiedsklausel vereinbaren – idealerweise unter Verweis auf PDRCI oder PICCR. Das verkürzt den Streitbeilegungsprozess erheblich gegenüber der ordentlichen Gerichtsbarkeit.

13. Andere Referenzen

13.1. Botschaften und Auslandsvertretungen

Botschaft	Website
Deutsche Botschaft Manila	http://www.manila.diplo.de
Österreichische Botschaft Manila	https://www.bmeia.gv.at/oeb-manila/
Schweizerische Botschaft in Manila	https://www.eda.admin.ch/countries/philippines/de/home/vertretungen/botschaft.html

73 Ebd. § 43.

13.2. Handelskammern

Kammer/Vertretung	Website
Deutsch-Philippinische Industrie- und Handelskammer	https://philippinen.ahk.de
Advantage Austria Manila	https://www.advantageaustria.org/ph/servicecenter/Buero-Manila.en.html
Swiss Chamber of Commerce of the Philippines	https://swisscham.ph/
Philippine Chamber of Commerce and Industry Secretariat Office	https://www.philippinechamber.com/

13.3. Regierungsstellen

Regierungsstelle	Website	Regierungsstelle	Website
Securities and Exchange Commission	https://www.sec.gov.ph/	Bureau of Internal Revenue	https://www.bir.gov.ph/
Board of Investments	https://boi.gov.ph/	Department of Trade and Industry	https://www.dti.gov.ph/
Department of Labour and Employment	https://www.dole.gov.ph/	Philippine Economic Zone Authority	https://www.peza.gov.ph/

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

AUTOREN	**LUTZ KAISER** *Rechtsanwalt (*Rechtsanwaltskammer Freiburg*),* *Fachanwalt für Steuerrecht* *Solicitor* (Großbritannien) **ALEXANDER C. DY** *Attorney at Law* (Philippinen) **BRADLEY A. CUA** *Attorney at Law* (Philippinen) **LENARD MÖLLER** *Rechtsreferendar* (OLG Celle)
KANZLEI	**Villanueva Gabionza & Dy**
ANSCHRIFT	20th/F., 139 Corporate Center 139 Valero St., Salcedo Village 1227 Makati City, Philippines
TELEFON (Mobil)	+63 995 985 4957 (RA Kaiser)
TELEFON (Kanzlei)	+63 2 8813 3351
E-MAIL	kaiser@adwa-law.com manila@adwa-law.com
WEBSEITE	www.vgdlaw.ph www.adwa-law.com

VIII. Singapur

Inhaltsverzeichnis – Singapur

1. Allgemeine Landesübersicht Singapur ... 2
2. Rechtliche landesspezifische Besonderheiten in Singapur ... 5
3. Wie ist das Rechtssystem von Singapur einzuordnen? ... 5
4. Welchen kulturellen Hintergrund muss ein Investor in Singapur berücksichtigen? ... 6
5. Welche internationalen Rankings sind für Singapur von Bedeutung? ... 7
6. Wie kann ein Markteintritt in Singapur erfolgen? Gesellschaftsformen und Struktur der Geschäftsleitung in Singapur ... 8
6.1. „Sole Proprietor“ ... 9
6.2. Private Limited Company (Pte. Ltd.) ... 9
6.3. „Partnership” ... 10
6.4. Limited Partnership (L.P.) ... 10
6.5. Limited Liability Partnership (LL.P.) ... 11
6.6. Weitere Möglichkeiten ... 11
7. Gibt es in Singapur Investitionsförderungen? ... 13
8. Was ist in Singapur im Arbeitsrecht zu beachten? ... 14
9. Was ist in Singapur im Datenschutzrecht zu beachten? ... 18
10. Was ist im singapurischen Wettbewerbsrecht zu beachten? ... 20
11. Wie ist das Steuerrecht in Singapur aufgebaut? ... 23
12. Welche Möglichkeiten der Streitbeilegung bestehen in Singapur? ... 27
12.1. Gerichtsbarkeit ... 27
12.2. Anerkennung und Vollstreckung gerichtlicher Entscheidungen ... 28
12.3. Schiedsgerichtsbarkeit ... 28
12.4. Mediation ... 30
13. Welche Websites über Singapur bieten weitere Informationen an? ... 31
13.1. Botschaften ... 31
13.2. Handelskammern/Ländervertretungen ... 31
13.3. Ministerien, Behörden und Register ... 31
13.4. Institutionen der Schiedsgerichtsbarkeit in Singapur ... 32
14. Wie kann die ADWA Kanzlei in Singapur kontaktiert werden? ... 33

Singapur

1. Allgemeine Landesübersicht Singapur

Tabelle 1.1

Land	Singapur
Lage in Asien	Südostasien zwischen Malaysia und Indonesien
Staatsform	Parlamentarische Republik
Hauptstadt	Singapur
Landessprache	Malaiisch als Nationalsprache, sowie Tamil, Mandarin und Englisch als weitere offizielle Landessprachen[1]
Amtssprache	Zwar grundsätzlich wie die Landessprachen, indes Englisch insbesondere in der Verwaltung und im Wirtschafts- und Rechtsverkehr[2]
Währung	Singapur Dollar (SGD)
Devisenkontrollen	Grundsätzlich keine. Einzig Meldepflicht bei grenzüberschreitender Verbringung von Bargeld/Inhaberpapieren über SGD 20.000 (CDSA).
Inflation	2025: 0,9 %,[3]
Bevölkerung	Juni 2025: 6,11 Mio.[4]
Körperschaftsteuersatz	2026: Pauschalsatz von 17 %[5]

1 https://sso.agc.gov.sg/Act/CONS1963?ProvIds=pr153A-&
2 https://www.g20germany.de/Content/DE/StatischeSeiten/G20/Texte/2017-05-31-singapur.html#:~:text=Die%20Amtssprachen%20von%20Singapur%20sind%20Tamil%2C%20Malaiisch%2C,und%20Englisch%20die%20Verkehrs%2D%2C%20Handels%2D%20und%20Verwaltungssprache.
3 https://www.singstat.gov.sg/-/media/files/news/cpihh-jul-dec-2025.ashx?
4 https://www.singstat.gov.sg/-/media/files/visualising_data/infographics/population/population-trends-2025.ashx?
5 https://www.aseanbriefing.com/news/das-steuersystem-singapur/ ; https://www.iras.gov.sg/quick-links/tax-rates/corporate-income-tax-rates?

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

6

Tabelle 1.2: Demografische Kenndaten Singapurs

Merkmal	Wert
Gesamtbevoelkerung (Juni 2025)	Vgl. Tabelle 1.1
Residents (Staatsang. + PR)	4,20 Millionen
Non-Residents	1,91 Millionen
Ethnische Zusammensetzung (Residents)	Chinesisch 73,9%, Malaiisch 13,5%, Indisch 9,0%, Sonstige 3,5%
Amtssprachen	Englisch, Malaiisch, Mandarin, Tamil
Durchschnittliche Schulzeit (ab 25 J.)	11,8 Jahre
Arbeitslosenquote (2025)	2,0%
Changi Airport - Direktverbindungen	~170 Staedte weltweit

Quellen: SingStat (Population Trends 2025), Department of Statistics Singapore, Changi Airport Group.

In wirtschaftlicher Hinsicht nimmt Singapur weiterhin eine herausgehobene Stellung ein. Der Singapore Dollar (SGD) ist eine stabile und frei konvertierbare Währung. Für Investoren ist insbesondere bedeutsam, dass Singapur seit langem keine allgemeinen Devisenkontrollen mehr kennt. Grenzüberschreitende Kapitalbewegungen sind daher grundsätzlich frei möglich. Dies wird durch ein politisch stabiles, transparentes und unternehmensfreundliches Umfeld sowie durch einen verlässlichen Rechtsrahmen flankiert. Zu beachten ist lediglich Folgendes: Bei der

6 https://www.cia.gov/the-world-factbook/static/72651a84a5539e72643cec4ec1a2e6da/SN-map.jpg

physischen Ein- oder Ausfuhr von Bargeld oder übertragbaren Inhaberinstrumenten (sog. *bearer negotiable instruments*) über S$ 20.000 bestehen geldwäscherechtliche Meldepflichten.[7]

Darüber hinaus verfügt Singapur über ein gut ausgebautes Bildungs- und Qualifikationsniveau, das den Wirtschaftsstandort zusätzlich stärkt. Die durchschnittliche Schulzeit der Wohnbevölkerung ab 25 Jahren lag zuletzt bei 11,8 Jahren. Dies spiegelt sich auch in einem insgesamt robusten Arbeitsmarkt wider. Die Gesamtarbeitslosenquote blieb 2025 mit 2,0 % im Jahresdurchschnitt niedrig (siehe Tabelle 1.1).[8] Der Erfolg des Bildungskonzeptes macht sich auch bei dem steigenden Bruttoinlandsprodukt bemerkbar. Das nominale Bruttoinlandsprodukt zu Marktpreisen belief sich 2025 auf SGD 789.529,2 Mio. Zugleich wuchs die Wirtschaft 2025 real um 4,8 %.[9] Damit bestätigt sich, dass Singapur auch nach den vergangenen globalen Verwerfungen wirtschaftlich widerstandsfähig geblieben ist und seine Stellung als regionaler Wirtschafts- und Investitionsstandort behauptet.[10]

Tabelle 1.3: Zentrale Wirtschaftskennzahlen Singapurs (2022-2025)

Indikator	2022	2023	2024	2025
BIP (nominal, Mrd. USD)	~467	~497	547,4	~589*
BIP-Wachstum (real, %)	3,8%	1,8%	4,4%	4,8%
BIP pro Kopf (USD)	~84.700	~87.900	90.674	~94.481
Inflation (%)	6,1%	4,8%	2,4%	0,9%
Bevoelkerung (Mio.)	5,64	5,92	6,04	Vgl. Tabelle 1.1
Arbeitslosenquote (%)	2,1%	2,0%	2,0%	2,0%
Koerperschaftsteuersatz	17%	17%	17%	17%

*Quellen: MTI, SingStat, Trading Economics, Worldometer. *2025: Wirtschaft wuchs um 5,0% (Gesamtjahr) - staerkstes Wachstum seit 2021, getragen v.a. durch Halbleiter/AI-Nachfrage, Grosshandel und Finanzsektor. MTI-Prognose 2026: 2-4%.*

Ferner zeichnet sich Singapur durch eine investorenfreundliche Unternehmensbesteuerung aus. Der allgemeine Körperschaftsteuersatz beträgt weiterhin 17 % (siehe Tabelle 1.1). Hinzu kommt eine sehr hohe internationale Anbindung des Standorts. Singapur ist nach wie vor ein weltweit führender Containerhafen und ein weltweit führender Transshipment-Hub; zugleich verbindet der Changi Airport den Stadtstaat direkt mit rund 170 Städten weltweit.[11] Gerade für international tätige Unternehmen und Investoren bedeutet dies nicht nur gute Erreichbarkeit, sondern auch eine außerordentlich leistungsfähige logistische Einbindung in die wichtigsten Märkte Asiens und darüber hinaus, wie Malaysia, China, Australien, USA oder Thailand[12]. Viele asiatische Hauptstädte wie Bangkok, Hanoi oder Kuala Lumpur sind bereits in wenigen Stunden von Singapur aus zu erreichen.

7 https://www.mas.gov.sg/-/media/MAS/Regulations-and-Financial-Stability/Regulations-Guidance-and-Licensing/Commercial-Banks/Regulations-Guidance-and-Licensing/Notices/FAQ-on-MAS-Notice-757-and-Equivalent-Notices--MAS-757.pdf? ; https://www.ica.gov.sg/enter-transit-depart/at-our-checkpoints/for-travellers/CBNI
8 https://www.singstat.gov.sg/-/media/files/publications/population/population2025.ashx?
9 https://www.singstat.gov.sg/find-data/explore-data-themes/economy-prices/national-accounts
10 https://www.singstat.gov.sg/find-data/search-by-theme/economy/national-accounts/latest-data
11 https://www.mpa.gov.sg/maritime-singapore/what-maritime-singapore-offers/global-hub-port ; https://www.edb.gov.sg/en/why-singapore/global-connectivity.html
12 https://www.edb.gov.sg/en/why-singapore/global-connectivity.html

2. Rechtliche landesspezifische Besonderheiten in Singapur

Das singapurische Rechtssystem ist sehr unternehmerfreundlich. Es ist geprägt durch eine konsequente Antikorruptions[13]- und Antigeldwäsche-Gesetzgebung[14], ein investorenfreundliches Steuersystem[15] und verlässliche arbeitsrechtliche Rahmenbedingungen. Von großer Bedeutung ist insbesondere der Schutz des geistigen Eigentums („*intellectual property*"). Er wird insbesondere durch das Urheberrechtsgesetz (Copyright Act 2021), das Patentgesetz (Patents Act 1994), das Markengesetz (Trade Marks Act 1998) und das Designgesetz (Registered Designs Act 2000) gewährleistet. Singapur schafft durch zahlreiche internationale Investitionsabkommen und investitionsbezogene Kapitel in Freihandelsabkommen – darunter auch mit den D-A-CH-Ländern – ein überaus angenehmes Klima für Auslandsinvestitionen.[16] Ausländische Investitionen können in Singapur vielfach ohne vorgängige Einzelgenehmigung erfolgen; in regulierten oder sicherheitsrelevanten Bereichen bestehen jedoch Genehmigungs-, Anzeige- oder Beteiligungserfordernisse. [17]. Insgesamt fördert Singapur durch die Mitgliedschaft in zahlreichen Organisationen die internationalen Wirtschaftsbeziehungen und den kulturellen Austausch vor allem mit Asien und Europa. Zu nennen sind hier insbesondere das „*Asia-Europe-Meeting*" (ASEM), die „*Asia-Pacific-Economic Cooperation*" (APEC), die „*World Trade Organisation*" (WTO) und die beiden Eckpfeiler der singapurischen Außenwirtschaftspolitik, die „*Association of Southeast Asian Nations*" (ASEAN) und die „*ASEAN Economic Community*" (AEC)[18]. Daneben spielt aber auch das Umweltrecht eine wichtige Rolle in Singapur, wie an den zahlreichen Umweltschutzmaßnahmen deutlich wird[19]. Der Stadtstaat ist sehr stark auf Sauberkeit bedacht. Daher verwundert es nicht, dass eine ungeordnete Abfallverursachung an öffentlichen Plätzen mit hohen Geldstrafen geahndet wird[20]. So regelt etwa der „*Smoking (Prohibition in certain places) Act*" die Rauchverbote an bestimmten öffentlichen Orten [21] . Dies kommt letztendlich auch der Hygiene und dem Gesundheitssystem zugute. Zudem tragen eine dichte behördliche Aufsicht und ein engmaschiges öffentlich-rechtliches Regelwerk zu einem hohen Sicherheitsniveau im öffentlichen Raum bei. So gewährleistet eine anhaltend niedrige Kriminalitätsrate ein sicheres Zusammenleben, wobei die Zahl der erfassten physischen Straftaten 2025 gegenüber 2024 leicht von 19.969 auf 20.857 Fälle gestiegen ist.[22]

3. Wie ist das Rechtssystem von Singapur einzuordnen?

Als ehemaliges britisches Kolonialgebiet und heutiges Mitglied des Commonwealth ist Singapur rechtshistorisch stark vom englischen Recht geprägt. Seit der Errichtung des britischen Handelspostens im Jahr 1819 gewann die englische Rechtsordnung schrittweise prägenden Einfluss auf die Entwicklung des singapurischen Rechts.[23] Seit der Unabhängigkeit am 09.08.1965 ist Singapur ein unabhängiger und souveräner Staat mit parlamentarischem Regierungssystem.[24]

13 https://www.cpib.gov.sg/about-corruption/prevention-and-corruption/singapores-corruption-control-framework/
14 https://www.mha.gov.sg/what-we-do/managing-security-threats/policy-on-anti-money-laundering-and-countering-the-financing-of-terrorism/
15 https://www.edb.gov.sg/en/why-singapore/business-friendly-environment.html
16 https://www.mti.gov.sg/trade-international-economic-relations/agreements/international-investment-agreements/
17 https://www.gtai.de/gtai-de/trade/recht/recht-kompakt/singapur/recht-kompakt-singapur-600600 ; https://www.mti.gov.sg/resources/laws-and-regulations/significant-investments-review-act
18 https://www.mfa.gov.sg/about-mfa/foreign-policy/international-organisations/
19 https://www.nea.gov.sg/corporate-functions/resources/legislation-international-law ; https://www.greenplan.gov.sg/?
20 https://www.auswaertiges-amt.de/de/aussenpolitik/laender/singapur-node/singapursicherheit/225412#content_6 ; https://www.nea.gov.sg/our-services/public-cleanliness/overview
21 https://sso.agc.gov.sg/Act/SPCPA1992 ; https://www.nea.gov.sg/our-services/smoking-prohibition/overview
22 https://www.police.gov.sg/-/media/SPF/Media-Room/Statistics/Annual-Crime-Brief-2025/Annual-Crime-Brief-2025.pdf
23 https://www.parliament.gov.sg/visit-learn/educational-resources
24 https://www.mfa.gov.sg/about-mfa/histories-and-milestones/

Auch heute noch folgt Singapur unverändert dem Rechtskreis des „*Common Law*“.[25] Dieses ist geprägt durch richterliche Präzedenzfallentscheidungen innerhalb der Gerichtshierarchie, das sog. „*Case Law*“[26]. Es unterscheidet sich insbesondere von dem in Kontinentaleuropa (v.a. in den D-A-CH-Regionen) vorherrschenden „*Civil Law*“ dadurch, dass es aus Einzelfallentscheidungen mit normativer Bindungswirkung (sog. „*doctrine of stare decisis“)* besteht. Darüber hinaus wurde das Rechtssystem durch eigene Rechtssätze, unter anderem bestehend aus Gesetzen, Regeln und Richtlinien[27] („*Singapore Statute Book*“[28]) ergänzt. Grundstein ist dabei die Verfassung („*Constitution of the Republic of Singapore*“[29]*)*, die vergleichbar mit dem deutschen Grundgesetz ist[30]. Für die Gesetzgebung ist die Legislative zuständig. Das singapurische Regierungssystem folgt dem Westminster-Modell mit drei Staatsgewalten, nämlich Legislative, Exekutive und Judikative; die Regierung im engeren Sinn wird dabei von der Exekutive gebildet. [31]. Auch der Einfluss völkerrechtlicher Verträge ist nicht so deutlich zu spüren, wie in Europa, da diese im singapurischen Binnenrecht grundsätzlich keine unmittelbare Wirkung entfalten, sondern regelmäßig der Umsetzung durch Parlamentsgesetzgebung bedürfen.[32]

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

In Singapur treffen zahlreiche unterschiedliche Kulturen mit ihren jeweiligen interkulturellen Besonderheiten aufeinander. Trotz seiner ausgeprägt internationalen und westlich geprägten Geschäftswelt wirken im Stadtstaat weiterhin insbesondere chinesische, indische und malaiische Traditionen fort. Folgende Besonderheiten sollte ein Investor, der sich in Singapur niederlassen will, kennen. Sie haben insbesondere Auswirkungen auf die Unternehmensführung.

Der Geschäftspartner legt großen Wert auf Pünktlichkeit. Verspätungen gelten als unhöflich und sollten daher vermieden werden.

Da Singapur letztendlich konfuzianisch geprägt ist, sollten bei der Begrüßung die geltenden Hierarchien nicht außer Acht gelassen werden. Diese nehmen eine besondere Stellung in der singapurischen Geschäftspraxis ein.

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

Häufig steht zunächst das gegenseitige Kennenlernen im Vordergrund, bevor die eigentlichen Verhandlungen beginnen.[33] Der – zumeist in Deutschland vorherrschende – Grundsatz „Zeit ist Geld“ gilt an dieser Stelle nur eingeschränkt. Nicht selten soll zunächst eine verlässliche persönliche Grundlage geschaffen werden, bevor die weiteren Gespräche an Tiefe gewinnen.

25 https://www.judiciary.gov.sg/who-we-are/about-legal-system
26 https://www.singaporelawwatch.sg/About-Singapore-Law/Overview/ch-01-the-singapore-legal-system
27 https://www.mlaw.gov.sg/about-us/our-legal-system/
28 https://sso.agc.gov.sg/Help/Video-Guides
29 https://sso.agc.gov.sg/act/cons1963
30 https://sso.agc.gov.sg/Act/CONS1963
31 https://www.parliament.gov.sg/about-us/structure/system-of-government ; https://www.parliament.gov.sg/about-us/structure/system-of-government ; https://www.pmo.gov.sg/about-us/the-government/
32 https://www.singaporelawwatch.sg/About-Singapore-Law/Overview/ch-05-singapore-and-international-law
33; https://www.edc.ca/content/dam/edc/en/non-premium/ungated/guide/edc-cultural-etiquette-tips-singapore.pdf

Erst jetzt beginnen die geschäftlichen Gespräche. In den geschäftlichen Gesprächen zeigen sich viele singapurische Geschäftspartner gut vorbereitet, zielgerichtet und sorgfältig[34].

5. Welche internationalen Rankings sind für Singapur von Bedeutung?

Die Geschäftspraxis Singapurs nimmt in internationalen Standort- und Wettbewerbsvergleichen seit Jahren eine Spitzenstellung ein. Der Stadtstaat ist weltweit für sein investorenfreundliches Umfeld, seine effiziente Verwaltung und seine hohe regulatorische Verlässlichkeit bekannt. Dies spiegelt sich in durchgehend sehr guten Platzierungen in internationalen Rankings wider (siehe Tabelle 5.1).[35]

Diese Ergebnisse beruhen nicht nur auf statistischen Einzelwerten, sondern spiegeln strukturelle Standortvorteile wider. Hierzu zählen insbesondere eine unternehmensfreundliche Steuerpolitik, starke Eigentumsrechte, eine berechenbare Rechtsordnung, eine leistungsfähige öffentliche Verwaltung sowie eine konsequente Antikorruptionspolitik.[36]

Zu Kapitel 5: Internationale Rankings Singapurs

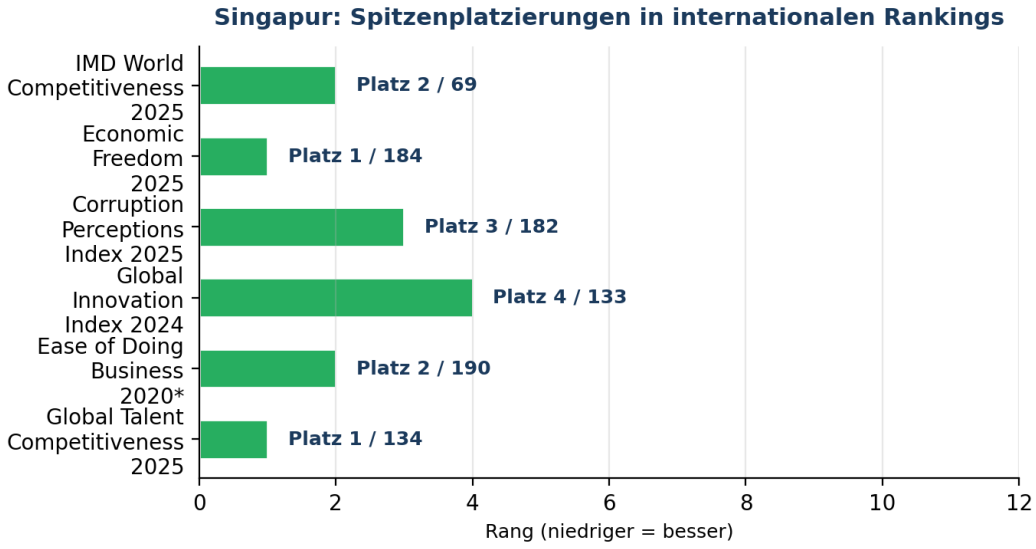


Abb. 5.1: Singapur in internationalen Rankings - durchgehend Spitzenplaetze. Quellen: IMD, Heritage Foundation, TI, WIPO, World Bank, INSEAD.

34 https://asianabsolute.co.uk/blog/2018/04/30/a-guide-to-business-etiquette-in-asia-singapore/
35 https://www.transparency.org/en/countries/singapore
36 https://www.edb.gov.sg/en/why-singapore/business-friendly-environment.html ; https://static.heritage.org/index/pdf/2025/2025_indexofeconomicfreedom_singapore.pdf ; https://www.transparency.org/en/countries/singapore

Tabelle 5.1: Detailuebersicht der internationalen Rankings Singapurs

Index	Jahr	Rang	Punkte	Gesamt	Trend
IMD World Competitiveness	2025	2.	-	69	(2024: 1.)
Index of Economic Freedom	2025	1.	84,1	184	stabil
Corruption Perceptions Index	2025	3.	84/100	182	stabil
Global Innovation Index	2024	4.	-	133	stabil
Ease of Doing Business	2020*	2.	-	190	stabil
Global Talent Competitiveness	2025	1.	-	134	Aufstieg
Rule of Law Index	2022	17.	-	140	-

*Quellen: IMD WCR (Juni 2025), Heritage Foundation (2025), Transparency International (Feb. 2026), WIPO GII (2024), World Bank (*letzte Ausgabe 2020), INSEAD GTCI (2025), WJP Rule of Law (2022). Singapur belegt in 3 von 6 Kernrankings weltweit Platz 1.*

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

Ein in der Praxis besonders effizienter Weg, in Südostasien Fuß zu fassen, ist die Errichtung einer geschäftlichen Präsenz in Singapur.[37] Der rechtliche Rahmen ist transparent und modern ausgestaltet. Für Gesellschaften in der Form der Company gilt insbesondere der *Companies Act 1967*; *Sole Proprietorships* und *Partnerships* unterfallen dem *Business Names Registration Act 2014*, *LLPs* dem *Limited Liability Partnerships Act 2005* und *LPs* dem *Limited Partnerships Act 2008*.[38] 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)* und das *Economic Development Board (EDB)*.[39] Die Registrierung der jeweiligen Rechtsträger und die maßgeblichen Anmeldungen erfolgen elektronisch über *Bizfile* bei der *ACRA*.[40] Die hierfür erforderlichen Pflichtangaben und beizubringenden Unterlagen sind klar definiert und auf den genannten Seiten abrufbar.[41] Für die Anmeldung über *Bizfile* werden *Singpass*- oder *Corppass*-Zugangsdaten benötigt; ausländische Investoren ohne *Singpass* müssen die Registrierung grundsätzlich über einen *Corporate Service Provider* vornehmen.[42] Standardregistrierungen können bei vollständigen Unterlagen in der Regel innerhalb weniger Minuten nach Zahlung genehmigt werden; wird ein Antrag von *ACRA* zur Prüfung gezogen, kann die Bearbeitung bis zu 15 Arbeitstage dauern, und bei einer Verweisung an *Referral Authorities* beträgt sie regelmäßig 14 bis 60 Tage.[43] Auch die Gründungskosten sind im Vergleich zu vielen

37 https://beta.acra.gov.sg/register/business/registering-different-business-structures/local-company/registering-via-bizfile/
38 https://beta.acra.gov.sg/register/business/registering-different-business-structures/local-company/registering-via-bizfile/
39 Vgl. ACRA, Step 4.6: https://beta.acra.gov.sg/register/business/registering-different-business-structures/local-company/registering-via-bizfile/
40 https://beta.acra.gov.sg/register/business/registering-different-business-structures/local-company/registering-via-bizfile/ („Most registrations are approved soon after payment. Complex applications may take up to 15 working days. Registrations that need extra approval from referral authorities: 14 to 60 days")
41 https://beta.acra.gov.sg/register/business/registering-different-business-structures/local-company/registering-via-bizfile/
42 https://beta.acra.gov.sg/register/business/registering-different-business-structures/local-company/registering-via-bizfile/
43 https://beta.acra.gov.sg/register/business/registering-different-business-structures/local-company/registering-via-bizfile/

anderen Jurisdiktionen überschaubar. Die Registrierungsgebühren betragen für die meisten Gesellschaftsformen einheitlich rund S$ 115 (siehe Tabelle 6.1).[44]Für den Markteintritt kommen insbesondere das Einzelunternehmen (*Sole Proprietorship*), die *Partnership*, die *Limited Liability Partnership (LLP*), die *Limited Partnership (LP*) und die Company in ihren verschiedenen Ausprägungen in Betracht. Von besonderer praktischer Relevanz ist dabei die *Private Limited Company (Pte. Ltd.*).[45] Sie ist einfach, schnell und vergleichsweise kostengünstig zu errichten, verfügt über eigene Rechtspersönlichkeit, ermöglicht eine Haftungsbeschränkung und erfordert lediglich ein Mindestkapital von SGD 1.[46] Das Einzelunternehmen ist zwar einfach zu registrieren, bietet jedoch keine vom Inhaber getrennte Rechtspersönlichkeit und keine Haftungsabschirmung.[47]

6.1. „Sole Proprietor“

Entspricht in funktionaler Hinsicht am ehesten dem deutschen Einzelkaufmann. Er führt seine Geschäfte alleine und nimmt an Gewinnen und Verlusten dementsprechend teil. Dabei haftet er jedoch für alle Verbindlichkeiten mit seinem Privatvermögen[48]. Ist der Inhaber außerhalb Singapurs ansässig, ist mindestens ein Stellvertreter („*local authorised representative*“) zu bestellen, der als natürliche Person mindestens 18 Jahre alt, voll geschäftsfähig und in Singapur ansässig sein muss; in Betracht kommen insbesondere Singapore citizens, *permanent residents* sowie Inhaber eines EntrePass oder Employment Pass.[49] Ausländische Gründer, die sich zum Betrieb des Unternehmens in Singapur aufhalten wollen, haben daneben die einschlägigen aufenthaltsrechtlichen Anforderungen zu beachten.[50] Bei der Besteuerung ist darauf zu achten, dass dem „Proprietor“ alle Einkünfte auf das Einkommen hinzugerechnet und dann versteuert werden[51]. Der Verwaltungsaufwand für diese Gesellschaftsform ist sehr gering. Steuerlich sind jedoch ordnungsgemäße Aufzeichnungen und Belege grundsätzlich fünf Jahre aufzubewahren.[52]

6.2. Private Limited Company (Pte. Ltd.)

Die Pte. Ltd. ist die mit Abstand am häufigsten verwendete Gesellschaftsform. Sie zeichnet sich dadurch aus, dass die Übertragbarkeit ihrer Anteile beschränkt ist, sie höchstens 50 Gesellschafter hat und keine öffentlichen Zeichnungsangebote unterbreitet.[53] Als Kapitalgesellschaft mit eigener Rechtspersönlichkeit und Haftungsbeschränkung ist sie mit der deutschen GmbH vergleichbar. Die Gesellschaft besteht aus mindestens einem bis maximal 50 nicht persönlich haftenden Gesellschaftern. Diese können natürliche oder juristische Personen sein. Daneben ist mindestens ein *Director* erforderlich, der in Singapur gewöhnlich ansässig sein muss; in Betracht kommen insbesondere Singapurer Staatsangehörige, *Permanent Residents* sowie Inhaber eines EntrePass oder Employment Pass.

44 https://beta.acra.gov.sg/manage/companies/service-transaction-fees/
45 https://beta.acra.gov.sg/register/business/choosing-business-structure/
46 https://www.acra.gov.sg/how-to-guides/setting-up-a-local-company/share-capital
47 https://beta.acra.gov.sg/register/business/choosing-business-structure/
48 https://www.acra.gov.sg/how-to-guides/starting-sole-proprietorships/what-is-a-sole-proprietorship
49 https://www.acra.gov.sg/how-to-guides/starting-sole-proprietorships/who-can-set-up-a-sole-proprietorship-or-partnership-in-singapore
50 https://www.acra.gov.sg/how-to-guides/starting-sole-proprietorships/who-can-set-up-a-sole-proprietorship-or-partnership-in-singapore
51 https://www.iras.gov.sg/IRASHome/Businesses/Self-Employed/-Sole-Proprietors/-Partners/
52 https://www.iras.gov.sg/taxes/individual-income-tax/self-employed-and-partnerships/keeping-proper-records-and-accounts
53 https://sso.agc.gov.sg/act/coa1967 ; https://beta.acra.gov.sg/register/business/registering-different-business-structures/local-company/

Ferner ist ein *Company Secretary* mit gewöhnlichem Aufenthalt in Singapur zu bestellen, und zwar spätestens innerhalb von sechs Monaten nach der Gründung.[54] . Die Pte. Ltd. ist körperschaftsteuerpflichtig.[55] Sie hat jährlich Finanzberichte zu erstellen und die laufenden gesellschaftsrechtlichen Pflichten, insbesondere die Abhaltung einer *Annual General Meeting*, soweit keine Befreiung greift, und die Einreichung der *Annual Returns*, zu erfüllen; soweit keine *Audit Exemption* (d.h. Prüfungsbefreiung) als *small company* besteht, unterliegen die Finanzberichte zudem der Abschlussprüfung.[56] Standardregistrierungen können bei Vorliegen aller Unterlagen in der Regel innerhalb weniger Minuten nach Zahlung genehmigt werden; komplexe oder an *Referral Authorities* verwiesene Anträge dauern entsprechend länger und erfordern neben der Einzahlung eines Stammkapitals von 1 SGD den Nachweis einer Büroanschrift in Singapur[57]. Die Kosten für die Namensreservierung betragen 15 SGD und die Registrierungsgebühren belaufen sich auf 300 SGD. Hinzu kommen jährlich anfallende Kosten für den *Company Secretary*.

Diese Gesellschaftsform ist trotz ihres vergleichsweise höheren Verwaltungsaufwandes aufgrund ihrer eigenen Rechtsfähigkeit und Haftungsbeschränkung zugunsten der Gesellschafter im Vergleich zu anderen „*Company*"-Formen, bei denen eine Haftungsbeschränkung lediglich bis zur Höhe der Haftsumme besteht, vorteilhafter. Diese Gesellschaftsform bietet sich vor allem für Vertriebs- und Produktionsgesellschaften an.

6.3. „Partnership"

Die Partnership ist eine Personengesellschaft und in funktionaler Hinsicht am ehesten mit der deutschen GbR bzw. OHG vergleichbar. Rechtsgrundlage ist der Partnership Act 1890.[58] Anders als die Pte. Ltd. besitzt sie keine eigene Rechtsfähigkeit, eine Klage unter dem Firmennamen ist jedoch nach Order 56 der Rules of Court 2021 zulässig.[59]. Die Partnerschaft besteht aus 2 bis 20 persönlich haftenden Gesellschaftern, wobei für bestimmte Berufspartnerschaften Ausnahmen bestehen können,[60] die anteilig an Gewinnen und Verlusten beteiligt werden. Steuerlich ist die Partnership transparent; die Gewinne werden den einzelnen Partnern anteilig zugerechnet und auf deren Ebene besteuert.[61] Auch hier bedarf es gegebenenfalls eines Stellvertreters vor Ort, wenn alle Partner im Ausland ansässig sind[62].

6.4. Limited Partnership (L.P.)

Diese Gesellschaftsform ist in funktionaler Hinsicht am ehesten mit der deutschen Kommanditgesellschaft (KG) vergleichbar. Rechtsgrundlage ist der Limited Partnerships Act 2008.[63] 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

54 https://beta.acra.gov.sg/register/business/registering-different-business-structures/local-company/appointing-company-directors-other-key-officers/
55 https://www.iras.gov.sg/taxes/corporate-income-tax/basics-of-corporate-income-tax ; https://www.sbsgroup.com.sg/blog/procedure-to-register-company-in-singapore
56 https://www.acra.gov.sg/how-to-guides/setting-up-a-local-company/what-you-have-to-file-each-year
57 https://www.cbbl-lawyers.de/singapur/gruendung-eines-unternehmens-in-singapur/
58 https://sso.agc.gov.sg/Act/PA1890
59 https://sso.agc.gov.sg/SL/SCJA1969-S914-2021?DocDate=20211201&ProvIds=P11-PO4-& ; https://sso.agc.gov.sg/SL/SCJA1969-S914-2021?DocDate=20220401&ProvIds=P11-PO7-& ;
60 https://beta.acra.gov.sg/register/business/registering-different-business-structures/sole-proprietorship-or-partnership/?
61 https://www.iras.gov.sg/taxes/individual-income-tax/self-employed-and-partnerships/tax-obligations-of-partnerships
62 https://www.acra.gov.sg/how-to-guides/starting-sole-proprietorships/who-can-set-up-a-sole-proprietorship-or-partnership-in-singapore
63 https://sso.agc.gov.sg/Act/LPA2008

Kommanditist), der nur bis zur Höhe seiner gezahlten Einlage haftet. Der *general partner* kann eine natürliche oder juristische Person sein; der *limited partner* kann eine natürliche Person, eine juristische Person oder auch eine nicht registrierte ausländische Gesellschaft sein. Nimmt der *limited partner* an der Geschäftsführung teil, verliert er seine Haftungsbeschränkung.[64] Sind alle *general partners* nicht in Singapur ansässig, ist zusätzlich ein *local manager* zu bestellen, der mindestens 18 Jahre alt und in Singapur ansässig ist.[65]

Steuerlich ist die LP transparent; sie wird nicht auf Ebene der Gesellschaft besteuert. Vielmehr werden die Gewinnanteile den einzelnen Partnern zugerechnet und auf deren Ebene besteuert.[66]

Die Registrierungsgebühr beträgt insgesamt SGD 115 (SGD 15 Namensanmeldung und SGD 100 Registrierung). Zudem ist ein *principal place of business* (d.h. Hauptgeschäftssitz) in Singapur anzugeben.[67] Die Registrierung ist periodisch zu erneuern; die Erneuerungsgebühr beträgt SGD 30.[68]

6.5. Limited Liability Partnership (LL.P.)

Die *LLP* ist eine rechtsfähige Personengesellschaft nach dem *Limited Liability Partnerships Act 2005*. Die Partner haften grundsätzlich nicht persönlich für Verbindlichkeiten der *LLP* und nicht für Pflichtverletzungen anderer Partner; für eigenes Fehlverhalten bleiben sie jedoch verantwortlich.[69] Geführt wird sie von mindestens zwei Partnern, bei denen es sich auch um ausländische juristische Personen handeln kann. Erforderlich ist jedoch mindestens ein Manager, der eine natürliche Person, mindestens 18 Jahre alt, voll geschäftsfähig und in Singapur ansässig ist.[70] Der Verwaltungsaufwand ist höher als bei der *Sole Proprietorship* oder *Partnership*. Die *LLP* muss ordnungsgemäße Bücher und sonstige Aufzeichnungen führen, die ihre Transaktionen und ihre Vermögenslage hinreichend erklären; hierzu gehören insbesondere Gewinn- und Verlustrechnungen sowie Bilanzen. Zudem ist jährlich eine *Annual Declaration* bei *ACRA* einzureichen; hierfür fällt eine Gebühr von SGD 30 an.[71] Anders als bei der *Sole Proprietorship* und *Partnership* bedarf die *LLP*-Registrierung keiner periodischen Erneuerung; an ihre Stelle tritt die jährliche *Annual Declaration*.[72] Für die Registrierung muss ein Geschäftssitz in Singapur nachgewiesen werden. Diese Gesellschaftsform ist vor allem im freiberuflichen Sektor verbreitet. Steuerlich ist die *LLP* transparent; die Gewinnanteile werden den einzelnen Partnern zugerechnet und auf deren Ebene besteuert.

6.6. Weitere Möglichkeiten

Daneben besteht für ausländische Gesellschaften die Möglichkeit einer Zweigniederlassung („*branch office*"). Diese besitzt keine eigene Rechtspersönlichkeit, muss als *foreign company* bei der ***Accounting and Corporate Regulatory Authority (ACRA)*** registriert werden und unterliegt für

64 https://www.acra.gov.sg/how-to-guides/registering-a-limited-partnership/partners-and-managers-of-limited-partnerships
65 https://www.acra.gov.sg/how-to-guides/registering-a-limited-partnership/partners-and-managers-of-limited-partnerships
66 https://www.iras.gov.sg/taxes/individual-income-tax/self-employed-and-partnerships/tax-obligations-of-partnerships/types-of-partnerships
67 https://www.acra.gov.sg/how-to-guides/limited-partnership-related-fees
68 https://www.acra.gov.sg/how-to-guides/renewing-your-registration-for-limited-partnerships-%28lps%29
69 https://beta.acra.gov.sg/register/business/choosing-business-structure ; https://beta.acra.gov.sg/regulations/legislation/limited-liability-partnerships-act/
70 https://www.acra.gov.sg/how-to-guides/registering-a-llp/registering-a-limited-liability-partnership
71 https://www.acra.gov.sg/how-to-guides/filing-annual-declarations ; https://www.acra.gov.sg/docs/default-source/default-document-library/about-bizfile/3-llp-fees_wef-3-jan-2016.pdf
72 https://beta.acra.gov.sg/regulations/compliance-requirements

ihre in Singapur erzielten Einkünfte der singapurischen Besteuerung; für ihre Verbindlichkeiten haftet die Muttergesellschaft.[73] Ferner kann eine Repräsentanz („*Representative Office*“) eingerichtet werden. Diese dient der Marktbeobachtung und Kontaktpflege, darf jedoch keine geschäftlichen oder umsatzerzielenden Tätigkeiten ausüben. Sie wird grundsätzlich bei *Enterprise Singapore* registriert und ist nur zeitlich befristet zulässig.[74]

Schließlich ist es auch möglich, sich mit einem anderen Unternehmen zusammenzuschließen. Ein solches Gemeinschaftsunternehmen („*Joint Venture*“) kann je nach Strukturierungsbedarf insbesondere in der Form einer *Partnership*, einer *LLP* oder einer *Pte. Ltd.* ausgestaltet werden.[75] Dies kann den Markteintritt erleichtern, den Zugang zu lokalem Know-how verbessern und wirtschaftliche Risiken verteilen.

Schließlich kommt auch der Markteintritt durch den Erwerb eines bestehenden Unternehmens in Betracht. Maßgeblich ist insoweit der Singapore Code on Take-overs and Mergers; zuständig ist das **Securities Industry Council (SIC)**.[76] Der Code gilt insbesondere für Gesellschaften mit einer *primary listing* ihrer Beteiligungspapiere in Singapur sowie für bestimmte in Singapur gegründete und im In- oder Ausland börsennotierte Gesellschaften.[77] Weiterführende Informationen finden sich insbesondere auf den Webseiten der *Accounting and Corporate Regulatory Authority (ACRA)*, von *Enterprise Singapore*, der *Monetary Authority of Singapore (MAS)* und der *Inland Revenue Authority of Singapore (IRAS)*.[78]

Tabelle 6.1: Uebersicht der Gesellschaftsformen fuer auslaendische Investoren

Gesellschaftsform	Rechts-persoenlichkeit	Haftung	Min. Kapital	Registr.-kosten (SGD)	Besteuerung
Pte. Ltd. (Private Limited Co.)	Ja	Beschraenkt (auf Einlage)	SGD 1	315 (15+300)	Vgl. Tabelle 1.1
Sole Proprietorship (Einzelunternehmen)	Nein	Unbeschraenkt (Privatvermoegen)	Keines	115 (15+100)	Persoenliche Einkommensteuer
Partnership (GbR/OHG)	Nein	Unbeschraenkt (alle Partner)	Keines	115 (15+100)	Transparent (Partnerebene)
Limited Partnership (KG)	Nein	General Partner: unbeschr. Limited Partner: beschr.	Keines	115 (15+100)	Transparent (Partnerebene)
LLP	Ja	Grundsaetzlich beschraenkt	Keines	115 (15+100)	Transparent (Partnerebene)
Branch Office (Zweigniederlassung)	Nein (= Mutter)	Muttergesellschaft haftet	Keines	300	KSt auf SG-Einkuenfte
Representative Office (Repraesentanz)	Nein	Muttergesellschaft	Keines	Variabel	Keine eig. Geschaefts-taetigkeit

Quellen: ACRA, Companies Act 1967, Business Names Registration Act 2014, LLP Act 2005, LP Act 2008. Registrierung erfolgt elektronisch ueber Bizfile bei ACRA. Pte. Ltd. ist die mit Abstand haeufigste Gesellschaftsform fuer auslaendische Investoren.

73 https://beta.acra.gov.sg/register/foreign-business/foreign-company-branch
74 https://www.enterprisesg.gov.sg/about-us/contact-us/representative-office
75 https://beta.acra.gov.sg/register/foreign-business/ways-to-set-up
76 https://www.mas.gov.sg/-/media/mas-media-library/securities-industry-council/2025-code-consultation/code-consultation-2025--annex.pdf
77 https://www.mas.gov.sg/securities-industry-council
78 https://beta.acra.gov.sg/register/foreign-business/foreign-company-branch ; https://www.enterprisesg.gov.sg/about-us/contact-us/representative-office ; https://www.mas.gov.sg/securities-industry-council

7. Gibt es in Singapur Investitionsförderungen?

Singapur verfügt weiterhin über ein investorenfreundliches Förderumfeld. Ausgangspunkt ist der allgemeine Körperschaftsteuersatz von 17 % (siehe Tabelle 1.1), der durch eine Reihe gezielter Steueranreize und Förderprogramme ergänzt wird. Flankiert wird dies durch ein breites Netz von *International Investment Agreements*, darunter bilaterale Investitionsabkommen mit Deutschland und der Schweiz, die rechtliche Schutzstandards für grenzüberschreitende Investitionen vorsehen.[79]

Zentrale staatliche Anlaufstelle für größere Investitionsvorhaben ist das *Economic Development Board* (EDB). Zu den wichtigsten Instrumenten zählen der *Pioneer Certificate Incentive* und der *Development and Expansion Incentive*. Der *Pioneer Certificate Incentive* gewährt für qualifizierende Tätigkeiten typischerweise für einen Förderzeitraum von fünf bis fünfzehn Jahren eine Körperschaftsteuerbefreiung auf das einschlägige Einkommen; der *Development and Expansion Incentive* sieht für qualifizierendes Einkommen in der Regel ermäßigte Steuersätze von 5 %, 10 % oder 15 % je fünfjährigem Förderzeitraum vor. Daneben bestehen weitere projektbezogene Förderinstrumente, darunter seit Budget 2024 der *Refundable Investment Credit* für erhebliche neue oder ausgeweitete Investitionen in prioritären Sektoren.[80]

Für neu gegründete, qualifizierende Gesellschaften gilt in den ersten drei aufeinanderfolgenden Veranlagungsjahren das Tax Exemption Scheme for New Start-Up Companies mit einer Befreiung von 75 % auf die ersten SGD 100.000 und von 50 % auf die nächsten SGD 100.000 des normalen steuerpflichtigen Einkommens. Für sonstige Gesellschaften gilt regelmäßig das Partial Tax Exemption Scheme, das 75 % auf die ersten SGD 10.000 und 50 % auf die nächsten SGD 190.000 des normalen steuerpflichtigen Einkommens freistellt. Darüber hinaus wurde das M&A Scheme für qualifizierende Anteilserwerbe bis zum 31.12.2030 verlängert; Gleiches gilt für das Double Tax Deduction for Internationalisation Scheme für qualifizierende Internationalisierungsaufwendungen.[81]

Ergänzend bündelt *Enterprise Singapore* die aktuelle Unternehmens- und Start-up-Förderung insbesondere unter Startup SG. Für lokal ansässige Unternehmen ist zudem der *Enterprise Development Grant* von praktischer Bedeutung; er unterstützt qualifizierende Projekte in den Bereichen *Core Capabilities, Innovation & Productivity* und *Market Access* und übernimmt für lokale SMEs bis zu 50 % der förderfähigen Kosten.[82] Das *Startup SG Equity-Programm* wurde im Rahmen des Budget 2026 erweitert; hierfür wurden SGD 1 Mrd. für Früh- und Wachstumsphasen-Deep-Tech-Investitionen bereitgestellt. Unter dem *Research, Innovation and Enterprise 2030 Plan* stellt die Regierung zudem SGD 37 Mrd. für Forschung, Innovation und Unternehmensentwicklung bereit. Das *Global Investor Programme* ist demgegenüber kein Förderinstrument für bestehende *Permanent Residents*, sondern eröffnet qualifizierten ausländischen Investoren unter bestimmten Voraussetzungen einen Weg zum *Permanent-Residence*-Status.

---

79 https://www.iras.gov.sg/taxes/corporate-income-tax/basics-of-corporate-income-tax/corporate-income-tax-rate-rebates-and-tax-exemption-schemes , https://www.edb.gov.sg/en/incentives-and-programmes/global-investor-programme.html , https://www.iras.gov.sg/taxes/corporate-income-tax/income-deductions-for-companies/business-expenses/double-tax-deduction-for-internationalisation-scheme

80 https://www.edb.gov.sg/en/incentives-and-programmes/incentives-and-facilitation-programmes.html ,

81 https://www.iras.gov.sg/media/docs/default-source/uploadedfiles/pdf/explanatory-notes-to-ya-2025-form-c.pdf?sfvrsn=3b9e8f70_28& ; https://www.iras.gov.sg/taxes/corporate-income-tax/income-deductions-for-companies/claiming-allowances/mergers-acquisitions-%28m-a%29-allowance ; https://www.iras.gov.sg/taxes/corporate-income-tax/income-deductions-for-companies/business-expenses/double-tax-deduction-for-internationalisation-scheme

82 https://www.enterprisesg.gov.sg/financial-support/enterprise-development-grant ; https://www.enterprisesg.gov.sg/resources/media-centre/media-releases/2026/march/mr01026_startup-sg-equity ; https://www.nrf.gov.sg/rie2030/ ; https://www.edb.gov.sg/en/incentives-and-programmes/global-investor-programme.html

Tabelle 7.1: Wichtigste Investitionsanreize und Foerderinstrumente

Foerderinstrument	Beschreibung	Steuervorteil	Foerderdauer
Pioneer Certificate Incentive	KSt-Befreiung fuer qualif. Taetigkeiten	0% auf qualif. Einkommen	5-15 Jahre
Development & Expansion Incentive	Ermaessigte Steuersaetze fuer qualif. Einkommen	5%, 10% oder 15% (statt 17%)	Je 5-Jahres-zeitraum
Start-up Tax Exemption Scheme	75% auf erste SGD 100k, 50% auf naechste SGD 100k	Bis zu SGD 125k steuerfrei	Erste 3 Years of Assessment
Partial Tax Exemption	75% auf erste SGD 10k, 50% auf naechste SGD 190k	Bis zu SGD 102.500 steuerfrei	Laufend
M&A Scheme	Steuerabzug bei qualif. Anteilserwerben	Bis 25% der Akquisitionskosten	Bis 31.12.2030
Double Tax Deduction (Internationalisation)	Doppelter Abzug fuer Internat.-Aufwendungen	200% Abzug	Bis 31.12.2030
Enterprise Development Grant (EDG)	Zuschuesse fuer SME-Projekte (Kern, Innovation)	Bis 50% der foerderfaehigen Kosten	Laufend
Refundable Investment Credit (Budget 2024)	Fuer erhebliche neue/ ausgeweitete Investitionen	Erstattungsfaehige Steuergutschrift	Prioritaere Sektoren
Startup SG Equity (Budget 2026)	Erweitertes Co-Investment fuer Deep Tech	SGD 1 Mrd. bereitgestellt	Frueh-/Wachstums-phase

Quellen: EDB (Economic Development Board), IRAS, Enterprise Singapore, Budget 2024 und Budget 2026. Die konkreten Voraussetzungen variieren je nach Programm und Sektor. Fuer grosse MNE-Gruppen gilt seit 2025 eine Mindestbesteuerung von 15% (Domestic Top-up Tax / MNE Top-up Tax).

8. Was ist in Singapur im Arbeitsrecht zu beachten?

Wie das singapurische Recht insgesamt ist auch das Arbeitsrecht *common-law*-geprägt. Zentrale individualarbeitsrechtliche Grundlage ist der *Employment Act*, der die grundlegenden Mindestbedingungen für die meisten Arbeitnehmer regelt; ausgenommen sind insbesondere Seeleute, Hausangestellte sowie Beschäftigte des öffentlichen Dienstes und der *statutory boards*.[83] Für kollektive Arbeitsbeziehungen ist vor allem der *Industrial Relations Act* maßgeblich.[84] Bei der Beschäftigung ausländischer Arbeitnehmer tritt ergänzend der *Employment of Foreign Manpower Act* hinzu.[85] Für Investoren besonders relevant ist ferner, dass der *Workplace Fairness Act 2025* und der *Workplace Fairness (Dispute Resolution) Act 2025* zwar bereits verabschiedet wurden, ihr Inkrafttreten zum Stand vom 11.03.2026 jedoch noch aussteht.[86]

Ausländische Arbeitnehmer benötigen grundsätzlich einen passenden *work pass*. Besonders relevant sind derzeit die folgenden Kategorien:[87]

83 https://www.mom.gov.sg/employment-practices/employment-act ; https://www.mom.gov.sg/employment-practices/employment-act/who-is-covered
84 https://www.mom.gov.sg/legislation/employment-practices ; https://sso.agc.gov.sg/Act/IRA1960
85 https://sso.agc.gov.sg/Act/EFMA1990
86 https://www.mom.gov.sg/newsroom/press-releases/2025/passing-of-workplace-fairness-bill-marks-next-step-in-building-fair-and-harmonious-workplaces ; https://www.mom.gov.sg/newsroom/press-releases/2025/workplace-fairness--dispute-resolution----bill-press-release ; https://www.mom.gov.sg/newsroom/speeches/2025/opening-address-by-mos-dinesh-for-tripartite-connect-2025
87 https://www.mom.gov.sg/passes-and-permits/employment-pass/eligibility ; https://www.mom.gov.sg/passes-and-permits/employment-pass/consider-all-candidates-fairly ; https://www.mom.gov.sg/-/media/mom/documents/work-passes-and-permits/compass/compass-booklet.pdf

- *Employment Pass (EP)*: für Fach- und Führungskräfte; derzeit grundsätzlich ab SGD 5.600 Monatsgehalt, im Finanzdienstleistungssektor ab SGD 6.200; zusätzlich grundsätzlich *COMPASS*-pflichtig. Vor Antragstellung ist die Stelle regelmäßig 14 Tage auf *MyCareersFuture* auszuschreiben, sofern keine Ausnahme greift.

- *S Pass*: für qualifizierte mittlere Fachkräfte; derzeit grundsätzlich ab SGD 3.300 Monatsgehalt, im Finanzdienstleistungssektor ab SGD 3.800; daneben gelten Quoten- und *levy*-Regeln. Ab 1. Januar 2027 steigen die Schwellen für neue Anträge auf SGD 3.600 bzw. SGD 4.000 im Finanzdienstleistungssektor.[88]

- *Work Permit*: sektor- und quotengebundenes Regime, insbesondere für Bau, Fertigung, Marine/*Process* und Dienstleistungen; kein allgemeiner Pass für Hochqualifizierte.[89]

- *EntrePass*: für ausländische Unternehmer mit innovativen oder *venture-backed* Geschäftsmodellen; Voraussetzung ist grundsätzlich die Gründung oder beabsichtigte Gründung einer *private limited company* in Singapur.[90]

- *Personalised Employment Pass (PEP)*: arbeitgeberunabhängiger Pass für sehr hoch vergütete Fachkräfte ab SGD 22.500; für Neuanträge ist dieses *scheme* seit dem 1. September 2023 geschlossen.[91]

Für Familienangehörige kommen vor allem folgende Pässe in Betracht:[92]

- *Dependant's Pass*: für rechtlich verheiratete Ehegatten und unverheiratete Kinder unter 21 Jahren von EP- oder S-Pass-Inhabern bei einem fixen Monatsgehalt von mindestens SGD 6.000.

- *Long-Term Visit Pass*: insbesondere für *common-law spouses*, *step-children*, bestimmte Kinder mit Behinderung sowie – bei EP-Inhabern mit mindestens SGD 12.000 Monatsgehalt – für Eltern.[93]

Diese Familienpässe vermitteln jedoch kein automatisches Recht zur Erwerbstätigkeit; Familienangehörige benötigen hierfür grundsätzlich einen eigenen *work pass*.

88 https://www.mom.gov.sg/passes-and-permits/s-pass/eligibility
89 https://www.mom.gov.sg/passes-and-permits/work-permit-for-foreign-worker ; https://www.mom.gov.sg/passes-and-permits/work-permit-for-foreign-worker/sector-specific-rules
90 https://www.mom.gov.sg/passes-and-permits/entrepass/eligibility
91 https://www.mom.gov.sg/passes-and-permits/personalised-employment-pass/eligibility ; https://www.mom.gov.sg/newsroom/press-releases/2022/0829-strengthening-singapores-position-as-a-global-hub-for-talent
92 https://www.mom.gov.sg/passes-and-permits/dependants-pass/eligibility
93 https://www.mom.gov.sg/passes-and-permits/long-term-visit-pass/eligibility ; https://www.mom.gov.sg/passes-and-permits/employment-pass/passes-for-family

Tabelle 8.1: Work-Pass-Kategorien fuer auslaendische Arbeitnehmer

Work Pass	Zielgruppe	Min. Gehalt (SGD/Monat)	Besonderheiten
Employment Pass (EP)	Fach-/Fuehrungskraefte	SGD 5.600 (Finanz: 6.200)	COMPASS-pflichtig; MyCareersFuture-Ausschreibung
S Pass	Mittlere Fachkraefte	SGD 3.300 (Finanz: 3.800)	Quoten- und Levy-Regeln; ab 2027: SGD 3.600/4.000
Work Permit	Sektorgebunden (Bau, Fertigung etc.)	Sektorabhaengig	Quoten- und Landesbeschraenkungen
EntrePass	Auslaendische Unternehmer	Kein Mindest-gehalt	Innovative/VC-backed Geschaeftsmodelle; Pte. Ltd. erforderlich
Dependant's Pass	Ehegatten/Kinder von EP/S-Pass	EP/S-Pass-Inhaber ab SGD 6.000	Kein autom. Recht auf Erwerbstaetigkeit

Arbeitsverhältnisse beruhen auf einem *contract of service*.[94] Arbeitgeber müssen den meisten Arbeitnehmern schriftliche *Key Employment Terms* innerhalb von 14 Tagen ab Arbeitsbeginn erteilen.[95] Die besonderen Arbeitszeit- und Überstundenregelungen des *Part IV* des *Employment Act* gelten weiterhin nur für *workmen* mit einem monatlichen Grundgehalt von höchstens SGD 4.500 sowie für *non-workmen* mit höchstens SGD 2.600.[96] Für diese Gruppe gelten im Regelfall höchstens 8 Stunden täglich bzw. 44 Stunden wöchentlich bei mehr als fünf Arbeitstagen, eine Obergrenze von 72 Überstunden pro Monat und ein Überstundenzuschlag von mindestens dem 1,5-fachen des Stundenlohns. Arbeitnehmer, die dem *Employment Act* unterfallen, haben zudem Anspruch auf 11 bezahlte Feiertage jährlich, auf gesetzlichen Jahresurlaub von mindestens 7 bis 14 Tagen je nach Betriebszugehörigkeit sowie auf bezahlten Krankenurlaub von bis zu 14 Tagen ambulant bzw. 60 Tagen bei Hospitalisierung.[97] Einen allgemeinen gesetzlichen Mindestlohn kennt Singapur weiterhin nicht; stattdessen spielen das *Progressive Wage Model* und die *Local Qualifying Salary* im unteren Lohnsegment eine zentrale Rolle.[98] Das Kollektivarbeitsrecht ist demgegenüber traditionell auf *collective bargaining*, *conciliation* und *arbitration* ausgerichtet; Arbeitskämpfe sind rechtlich eng reguliert und in der Praxis selten.

Ein mit dem deutschen Vorbild vergleichbares Sozialversicherungssystem besteht nicht. Für singapurische Staatsangehörige und *Permanent Residents* ist jedoch das *Central Provident Fund*-(CPF-)System zentral; ausländische Arbeitnehmer ohne *Permanent-Resident*-Status sind grundsätzlich nicht CPF-pflichtig.[99] Seit dem 1. Januar 2026 betragen die CPF-Sätze für Arbeitnehmer bis 55 Jahre grundsätzlich 17 % Arbeitgeberanteil und 20 % Arbeitnehmeranteil; für ältere Arbeitnehmer gelten abgestufte, zuletzt erhöhte Sätze.[100] Im Bereich der Familienleistungen bestehen insbesondere 16 Wochen *Government-Paid Maternity Leave* bei Vorliegen der gesetzlichen Voraussetzungen, daneben 12 Wochen *maternity leave* nach dem *Employment Act* für geschützte Arbeitnehmerinnen.[101]

94 https://www.mom.gov.sg/employment-practices/contract-of-service/what-is-a-contract-of-service
95 https://www.mom.gov.sg/employment-practices/contract-of-service/key-employment-terms ; https://www.mom.gov.sg/-/media/mom/documents/employment-practices/workright/workright-guide-employment-laws.pdf
96 https://www.mom.gov.sg/employment-practices/hours-of-work-overtime-and-rest-days
97 https://www.mom.gov.sg/employment-practices/public-holidays-entitlement-and-pay ; https://www.mom.gov.sg/employment-practices/leave/annual-leave/eligibility-and-entitlement ; https://www.mom.gov.sg/employment-practices/leave/sick-leave/eligibility-and-entitlement
98 https://www.mom.gov.sg/employment-practices/progressive-wage-model ; https://www.mom.gov.sg/employment-practices/progressive-wage-model/local-qualifying-salary
99 https://www.cpf.gov.sg/employer/employer-obligations/who-should-receive-cpf-contributions
100 https://www.cpf.gov.sg/employer/employer-obligations/how-much-cpf-contributions-to-pay ; https://www.cpf.gov.sg/employer/infohub/news/cpf-related-announcements/new-contribution-rates
101 https://www.mom.gov.sg/employment-practices/leave/maternity-leave/eligibility-and-entitlement

Anspruchsberechtigte Väter haben seit dem 1. April 2025 Anspruch auf 4 Wochen *Government-Paid Paternity Leave*.[102] Hinzu kommt *Shared Parental Leave* von 6 Wochen für Kinder, die zwischen dem 1. April 2025 und dem 31. März 2026 geboren werden, sowie von 10 Wochen ab dem 1. April 2026.[103] Für die Personalplanung ist außerdem zu berücksichtigen, dass das gesetzliche *retirement age* zum 1. Juli 2026 auf 64 Jahre und das *re-employment age* auf 69 Jahre angehoben wird; bis 2030 sollen 65 bzw. 70 Jahre erreicht werden.[104]

Tabelle 8.2: Wesentliche arbeitsrechtliche Mindestbedingungen

Leistung / Regelung	Beschreibung	Geltungsbereich
Arbeitszeit (Part IV EA)	Max. 8 Std./Tag bzw. 44 Std./Woche; max. 72 Ueberstunden/Monat	Workmen bis SGD 4.500; Non-workmen bis SGD 2.600
Ueberstundenzuschlag	Mind. 1,5-facher Stundenlohn	Part-IV-Arbeitnehmer
Feiertage	11 bezahlte Feiertage/Jahr	Alle EA-Arbeitnehmer
Jahresurlaub	7-14 Tage (nach Betriebszugehoerigkeit)	Alle EA-Arbeitnehmer
Krankenurlaub	14 Tage ambulant / 60 Tage bei Hospitalisierung	Alle EA-Arbeitnehmer
Mindestlohn	Kein allgemeiner gesetzl. Mindestlohn; Progressive Wage Model (PWM)	Bestimmte Sektoren (Reinigung, Sicherheit etc.)
Mutterschaftsurlaub	16 Wochen (Gov.-Paid Maternity Leave) bzw. 12 Wochen (EA)	Bei Erfuellung gesetzl. Voraussetzungen
Vaterschaftsurlaub	4 Wochen (ab 1. April 2025)	Gov.-Paid Paternity Leave
Shared Parental Leave	6 Wochen (ab April 2025); 10 Wochen (ab April 2026)	Fuer qualifizierende Eltern
Rentenalter	64 Jahre (ab 1. Juli 2026); Re-Employment: 69 Jahre	Ziel: 65/70 bis 2030
Kuendigungsfristen	1 Tag (<26 Wo.) bis 4 Wochen (>5 J.)	Gesetzliche Mindestfristen

Quellen: Employment Act (EA), Employment of Foreign Manpower Act (EFMA), MOM (Ministry of Manpower). PEP fuer Neuantraege seit 01.09.2023 geschlossen. Workplace Fairness Act 2025 verabschiedet, Inkrafttreten steht noch aus (Stand: 11.03.2026).

Die Beendigung des Arbeitsverhältnisses erfolgt entweder mit Kündigungsfrist oder fristlos bei *misconduct*.[105] Ist im Vertrag keine Kündigungsfrist vereinbart, gelten gesetzliche Mindestfristen von einem Tag bei weniger als 26 Wochen Betriebszugehörigkeit, einer Woche bei 26 Wochen bis unter 2 Jahren, zwei Wochen bei 2 bis unter 5 Jahren und vier Wochen ab 5 Jahren.[106] Eine Beendigung mit *salary in lieu of notice* ist zulässig.[107] Eine fristlose Kündigung setzt grundsätzlich *misconduct* und eine ordnungsgemäße *inquiry* voraus.[108] Eine Probezeit ist rechtlich nicht zwingend vorgeschrieben, wird in der Praxis jedoch häufig vertraglich vereinbart; auch während der

102 https://www.mom.gov.sg/employment-practices/leave/paternity-leave
103 https://www.mom.gov.sg/employment-practices/leave/shared-parental-leave
104 https://www.mom.gov.sg/employment-practices/retirement ; https://www.mom.gov.sg/employment-practices/re-employment
105 https://www.mom.gov.sg/employment-practices/termination-of-employment/termination-with-notice
106 https://www.mom.gov.sg/employment-practices/termination-of-employment/termination-with-notice
107 https://www.mom.gov.sg/employment-practices/termination-of-employment/termination-without-notice
108 https://www.mom.gov.sg/employment-practices/termination-of-employment/termination-due-to-misconduct

Probezeit gelten grundsätzlich die vertraglichen oder subsidiär die gesetzlichen Kündigungsfristen. Streitigkeiten über Lohn oder *wrongful dismissal* sind zunächst der *Tripartite Alliance for Dispute Management (TADM)* vorzulegen; nicht beigelegte Fälle können an die *Employment Claims Tribunals (ECT)* verwiesen werden. *Wrongful-dismissal*-Ansprüche sind grundsätzlich innerhalb eines Monats ab dem letzten Arbeitstag geltend zu machen.[109]

9. Was ist in Singapur im Datenschutzrecht zu beachten?

Für ausländische Investoren ist das singapurische Datenschutzrecht keine bloße Nebenmaterie, sondern ein Querschnittsregime für *HR*, Kundenbeziehungen, Marketing, konzerninterne Datenflüsse und ausgelagerte IT-Prozesse. Ausgangspunkt ist der *Personal Data Protection Act 2012* (*PDPA*), der als allgemeiner datenschutzrechtlicher Mindeststandard für private *organisations* fungiert und von der *Personal Data Protection Commission* (*PDPC*) administriert und durchgesetzt wird.[110] Der *PDPA* erschöpft sich dabei nicht in den allgemeinen Datenschutzpflichten, sondern umfasst zugleich die Vorschriften zur *Do Not Call Registry*, die für telefonische und textbasierte Marketingkommunikation erhebliche praktische Bedeutung haben.[111] Schon für den Erstzugang wichtig ist ferner, dass das singapurische Recht funktional zwischen *organisations* und *data intermediaries* unterscheidet, also näherungsweise zwischen datenverantwortlichen Unternehmen und Auftragsverarbeitern, wobei *data intermediaries* nur einem Teil der gesetzlichen Pflichten unterliegen. Ebenfalls früh mitzudenken ist die Ausnahme für *business contact information* wie Name, Funktion, geschäftliche Telefonnummer, Geschäftsadresse oder geschäftliche E-Mail-Adresse. Solche Angaben fallen grundsätzlich nicht unter die datenschutzrechtlichen Kernpflichten der *PDPA*, sofern sie nicht ausschließlich zu privaten Zwecken bereitgestellt wurden. Diese Ausnahme entlastet Unternehmen jedoch nicht von den gesonderten *Do Not Call*-Vorgaben, die auch bei geschäftlichen Telefonnummern relevant bleiben können.[112]

Für die laufende Compliance ist weniger ein europäisch ausdifferenziertes System von *legal bases* prägend als eine organisationsbezogene Pflichtarchitektur. Jede Organisation muss mindestens eine verantwortliche Person als *data protection officer* benennen und deren geschäftliche Kontaktdaten öffentlich zugänglich machen. Hinzu treten insbesondere Pflichten zu *consent*, Zweckbindung, Schutz, Aufbewahrung sowie Zugang und Berichtigung.[113] Für Investoren mit lokaler Belegschaft ist vor allem der Beschäftigungskontext bedeutsam. Arbeitnehmerdaten dürfen ohne Einwilligung verarbeitet werden, soweit dies vernünftigerweise für die Begründung, Durchführung oder Beendigung des Arbeitsverhältnisses erforderlich ist. Die einschlägigen PDPC-Leitlinien betonen zugleich, dass Arbeitnehmer über diese Zwecke und über spätere neue Zwecke der Verarbeitung grundsätzlich zu informieren sind.[114] Das durch die Novelle von 2020 eingeführte *data portability*-Regime gehört zwar bereits zur gesetzlichen Architektur des *PDPA*. Die

109 https://www.mom.gov.sg/employment-practices/managing-employment-disputes ; https://www.mom.gov.sg/employment-practices/termination-of-employment/wrongful-dismissal ; https://www.judiciary.gov.sg/civil/file-employment-claim
110 https://sso.agc.gov.sg/Act/PDPA2012 ; https://www.pdpc.gov.sg/overview-of-pdpa/the-legislation/personal-data-protection-act
111 https://www.pdpc.gov.sg/overview-of-pdpa/do-not-call-registry/business-owner/do-not-call-registry-and-your-business
112 https://www.pdpc.gov.sg/the-distinction-between-organisations-and-data-intermediaries-and-why-it-matters ; https://www.pdpc.gov.sg/-/media/files/pdpc/pdf-files/advisory-guidelines/ag-on-key-concepts/advisory-guidelines-on-key-concepts-in-the-pdpa-17-may-2022.pdf ; https://www.pdpc.gov.sg/-/media/files/pdpc/pdf-files/advisory-guidelines/ag-on-selected-topics/advisory-guidelines-on-the-pdpa-for-selected-topics-%28revised-may-2024%29.pdf
113 https://sso.agc.gov.sg/Act/PDPA2012?ProvIds=pr11-,pr12-& ; https://www.pdpc.gov.sg/help-and-resources/2021/09/accountability? ; https://www.pdpc.gov.sg/faq-listing?page=1&persona=dp-professional&topic=data-protection-officers& ; https://www.pdpc.gov.sg/overview-of-pdpa/data-protection/business-owner/data-protection-officers
114 https://www.pdpc.gov.sg/-/media/files/pdpc/pdf-files/advisory-guidelines/ag-on-selected-topics/advisory-guidelines-on-the-pdpa-for-selected-topics-%28revised-may-2024%29.pdf

Data Portability Obligation ist jedoch weiterhin noch nicht in Kraft. Für die gegenwärtige Investor-Compliance ist dies deshalb eher ein Beobachtungspunkt als eine bereits operative Pflicht.[115]

Sobald personenbezogene Daten Singapur verlassen, gewinnt die *Transfer Limitation Obligation* praktische Schärfe. Anders als im europäischen Recht arbeitet Singapur nicht mit einem formalen *adequacy*-Modell, sondern verlangt einen Schutzstandard, der mit demjenigen der *PDPA* vergleichbar ist. In der Praxis erfordert dies belastbare vertragliche Vorkehrungen gegenüber Empfängern, Dienstleistern und nachgelagerten Dienstleistern. Gerade bei *cloud outsourcing* ist entscheidend, dass die datenschutzrechtliche Verantwortung nicht auf den Dienstleister verlagert werden kann. Nutzt ein Unternehmen einen *cloud service provider* als *data intermediary*, bleibt es für die Einhaltung der singapurischen Transfer- und Schutzpflichten grundsätzlich selbst verantwortlich.[116] Zugleich bildet die *PDPA* nur den Grundrahmen. Im Finanzsektor treten namentlich die Vorgaben der Monetary Authority of Singapore zu *technology risk management* und *outsourcing* hinzu.[117] Im Gesundheitssektor bestehen bereits MOH-spezifische Cyber- und Datensicherheitsvorgaben. Darüber hinaus ist der *Health Information Act 2026* bereits verabschiedet, aber noch nicht in Kraft getreten. Nach den bislang veröffentlichten MOH-Angaben ist sein Wirksamwerden ab Anfang 2027 vorgesehen.[118]

Im operativen Alltag sind schließlich *data breach notification*, Marketing-Compliance und Enforcement von besonderer Relevanz. Eine meldepflichtige Datenschutzverletzung ist der *PDPC* so bald wie praktikabel, spätestens aber innerhalb von drei Kalendertagen nach der Feststellung ihrer Meldepflichtigkeit anzuzeigen. Eine Meldepflicht gegenüber der *PDPC* besteht insbesondere dann, wenn der Vorfall voraussichtlich erheblichen Schaden verursachen kann oder Daten von 500 oder mehr Personen betrifft. Betroffene Personen sind zu benachrichtigen, wenn dies gesetzlich erforderlich ist, namentlich bei voraussichtlich erheblichem Schaden und vorbehaltlich der gesetzlichen Ausnahmen.[119] Auch die Sanktionsarchitektur ist investorenpraktisch erheblich. Für Organisationen mit einem Jahresumsatz in Singapur von mehr als SGD 10 Mio. liegt die Obergrenze einer finanziellen Sanktion bei 10 % dieses lokalen Jahresumsatzes. In anderen Fällen beträgt die Obergrenze grundsätzlich SGD 1 Mio.[120] Die jüngere Durchsetzungspraxis der *PDPC* unterstreicht, dass diese Risiken nicht theoretischer Natur sind. Die Veröffentlichungen vom 08.01.2026 und 26.02.2026 betrafen unter anderem unzureichendes *patch management*, fehlende periodische Sicherheitsüberprüfungen, veraltete oder nicht mehr unterstützte Systeme, schwache Zugriffskontrollen, fehlende *multi-factor authentication* sowie Defizite bei interner *accountability*, etwa das Fehlen eines *data protection officer* oder interner Datenschutzrichtlinien. Für Investoren folgt daraus, dass Datenschutz in Singapur nicht als bloßer Annex der Dokumentation behandelt

115 https://sso.agc.gov.sg/Acts-Supp/40-2020/ ; https://www.pdpc.gov.sg/-/media/files/pdpc/pdf-files/other-guides/dpia/guide-to-data-protection-impact-assessments-14-sep-2021.pdf ; https://www.pdpc.gov.sg/-/media/files/pdpc/pdf-files/commissions-decisions/2021-personal-data-protection-digest.pdf
116 https://sso.agc.gov.sg/Act/PDPA2012?ProvIds=pr26-& ; https://www.pdpc.gov.sg/-/media/files/pdpc/pdf-files/advisory-guidelines/ag-on-selected-topics/advisory-guidelines-on-the-pdpa-for-selected-topics-%28revised-may-2024%29.pdf
117 https://www.mas.gov.sg/-/media/MAS/Regulations-and-Financial-Stability/Regulatory-and-Supervisory-Framework/Risk-Management/TRM-Guidelines-18-January-2021.pdf ; https://www.mas.gov.sg/-/media/mas-media-library/regulation/guidelines/bd/guidelines-on-outsourcing/guidelines-on-outsourcing--financial-institutions-other-than-banks-updated.pdf
118 https://www.moh.gov.sg/newsroom/health-information-bill-to-support-coordinated-care-across-singapore-s-healthcare-ecosystem/ ; https://www.healthinfo.gov.sg/files/MOH_Cir_No_85_2023_04Dec2023_Cyber_and_Data_Security_Guidelines_for_Healthcare_Providers_Annex_A.pdf ; https://www.moh.gov.sg/newsroom/health-information-bill-to-support-coordinated-care-across-singapore-s-healthcare-ecosystem/
119 https://www.pdpc.gov.sg/report-data-breach/before-you-report-a-data-breach-3/info ; https://www.pdpc.gov.sg/-/media/files/pdpc/pdf-files/other-guides/guide-on-managing-and-notifying-data-breaches-under-the-pdpa-15-mar-2021.pdf
120 https://sso.agc.gov.sg/Act/PDPA2012?ProvIds=pr48J-,pr51-,pr52-&

werden sollte, sondern als Governance- und Infrastrukturthema mit unmittelbarer Relevanz für *HR*, Marketing, IT-Architektur, *vendor management* und *incident response*.

Tabelle 9.1: Vergleich PDPA (Singapur) mit DSGVO (EU)

Aspekt	Singapur (PDPA)	EU (DSGVO)
Rechtsgrundlage	Personal Data Protection Act 2012 (PDPA)	Verordnung (EU) 2016/679
Aufsichtsbehoerde	Personal Data Protection Commission (PDPC)	Nationale Datenschutzbehoerden
DPO-Pflicht	Ja - mind. eine verantwortl. Person; Kontaktdaten oeffentlich zugaenglich	Ja in bestimmten Faellen (Art. 37)
Meldepflicht Datenpanne	3 Kalendertage nach Feststellung der Meldepflichtigkeit	72 Stunden an Aufsichtsbehoerde
Meldepflicht-schwelle	Erheblicher Schaden oder >= 500 Personen	Risiko fuer Rechte und Freiheiten
Internat. Transfer	Vergleichbarer Schutz-standard erforderlich; kein formales Adequacy-Modell	Angemessenheitsbeschluss oder SCCs
Business Contact Information	Grundsaetzlich ausgenommen	Keine vergleichbare Ausnahme
Do Not Call Registry	Ja - gesetzlich geregelt im PDPA	Kein direktes Aequivalent
Sanktionen (Organisationen)	Bis 10% des SG-Jahresumsatzes (>SGD 10 Mio.) bzw. bis SGD 1 Mio.	Bis 4% des weltweiten Jahresumsatzes (max. EUR 20 Mio.)
Data Portability	Gesetzlich verankert, aber noch nicht in Kraft	In Kraft (Art. 20)

Quellen: PDPA 2012 (mit Novelle 2020), PDPC Guidelines und Enforcement Decisions (Jan./Feb. 2026), EU DSGVO. Fuer Finanzsektor gelten zusaetzlich MAS-Vorgaben zu Technology Risk Management und Outsourcing. Health Information Act 2026 verabschiedet, Inkrafttreten voraussichtlich Anfang 2027.

10. Was ist im singapurischen Wettbewerbsrecht zu beachten?

Für DACH-Investoren ist das singapurische Wettbewerbsrecht vor allem dann praktisch relevant, wenn Vertriebsstrukturen, Kooperationsmodelle, Informationsflüsse zwischen Wettbewerbern oder M&A-Transaktionen den Markteintritt und die weitere Expansion in Singapur prägen. Zentrale Grundlage ist der *Competition Act 2004*, der von der Competition and Consumer Commission of Singapore (CCCS) vollzogen und durchgesetzt wird. Der Act gilt grundsätzlich sektorübergreifend für wirtschaftliche Tätigkeiten privater Marktteilnehmer, und zwar unabhängig davon, ob das Unternehmen singapurisch oder ausländisch beherrscht ist.[121] Das Gesetz kennt drei Kernverbote, nämlich das Verbot wettbewerbsbeschränkender Vereinbarungen nach *section* 34, das Verbot des Missbrauchs einer marktbeherrschenden Stellung nach *section* 47 und das Verbot von Zusammenschlüssen, die zu einer *substantial lessening of competition* in Singapur geführt haben oder voraussichtlich führen werden, nach *section* 54.[122] Für den Erstzugang besonders wichtig ist zudem, dass das singapurische Regime auch grenzüberschreitende Sachverhalte erfasst. Eine Vereinbarung kann daher auch dann unter *section* 34 fallen, wenn sie außerhalb Singapurs geschlossen oder durchgeführt wurde oder ausländische Unternehmen beteiligt sind, sofern sie

121 https://www.ccs.gov.sg/anti-competitive-practices/legislation-and-guidelines/competition-act-and-guidelines/ ; https://www.ccs.gov.sg/resources/faqs/competition/scope-of-the-competition-act/ ; https://sso.agc.gov.sg/act/ca2004
122 https://www.ccs.gov.sg/anti-competitive-practices/legislation-and-guidelines/competition-act-and-guidelines/ ;

den Wettbewerb in Singapur beeinträchtigt. Entsprechendes gilt für *section* 47, wenn eine außerhalb Singapurs bestehende marktbeherrschende Stellung in einem Markt in Singapur missbraucht wird.[123] Zugleich gilt der Act nicht schrankenlos. Tätigkeiten der Regierung, von *statutory boards* oder von Personen, die in deren Namen handeln, sind nicht erfasst. Hinzu kommen gesetzliche Ausschlüsse insbesondere nach der *Third Schedule* und *Fourth Schedule*. Für Investoren besonders relevant ist dabei, dass vertikale Vereinbarungen grundsätzlich vom Verbot der *section* 34 ausgenommen sind. Diese Ausnahme gilt allerdings nicht, wenn der Hauptgegenstand der Vereinbarung Immaterialgüterrechte betrifft.[124]

Im Bereich wettbewerbsbeschränkender Vereinbarungen verbietet *section* 34 Abreden, Beschlüsse und abgestimmte Verhaltensweisen, die den Wettbewerb in Singapur verhindern, beschränken oder verfälschen. In der Vollzugspraxis stehen dabei besonders klassische Kartelle wie Preisabsprachen, *bid-rigging*, Marktaufteilungen und Produktionsbeschränkungen im Vordergrund. [125] Das Missbrauchsverbot nach *section* 47 knüpft demgegenüber nicht an Marktmacht als solche an, sondern erst an deren missbräuchliche Ausnutzung. CCCS nennt als typische Fallgruppen etwa Ausschließlichkeitsbindungen, Lieferverweigerungen, Koppelungen und *predatory pricing*. Als praktischer Orientierungspunkt weist CCCS darauf hin, dass eine marktbeherrschende Stellung in der Regel erst ab einem Marktanteil von mehr als 60 % in Betracht kommen dürfte, zugleich aber auch unterhalb dieser Schwelle festgestellt werden kann.[126] Für ein DACH-Publikum ist ferner bedeutsam, dass Singapur im Bereich vertikaler Vertriebsvereinbarungen deutlich liberaler ansetzt als das unionsrechtlich geprägte Kartellrecht. Vertikale Vereinbarungen sind im Ausgangspunkt ausgenommen, und der derzeit einzige formelle *block exemption order* betrifft bestimmte *liner shipping agreements* bis zum 31.12.2029.[127]

Für M&A-Transaktionen unterscheidet sich das singapurische Regime deutlich vom unionsrechtlichen und deutschen Modell. Es gibt keine allgemeine zwingende Voranmeldung und keine starren umsatzbasierten Meldepflichtschwellen. Das Fusionskontrollregime ist vielmehr freiwillig ausgestaltet, sodass die Parteien grundsätzlich selbst beurteilen müssen, ob eine Anmeldung bei CCCS angezeigt ist. Bestehen Wettbewerbsbedenken oder erhebliche Unsicherheiten, kann der Zusammenschluss bei CCCS angemeldet werden.[128] Unterbleibt eine Anmeldung, bleibt CCCS dennoch befugt, nicht angemeldete Zusammenschlüsse aufzugreifen und bei einer *substantial lessening of competition* Abhilfemaßnahmen anzuordnen. Als wichtigste praktische Orientierung verwendet CCCS dabei keine gesetzlichen Schwellenwerte, sondern indikative Eingriffsschwellen. Wettbewerbsbedenken sind aus Sicht von CCCS regelmäßig näher zu prüfen, wenn das zusammengeschlossene Unternehmen einen Marktanteil von mindestens 40 % erreicht oder wenn es auf 20 % bis 40 % kommt und der gemeinsame Marktanteil der drei

123 https://isomer-user-content.by.gov.sg/45/1654f332-1435-4dad-830b-dc4a1edbb961/CCCS%20Guidelines%202022_Interactive.pdf
124 https://www.ccs.gov.sg/resources/faqs/competition/scope-of-the-competition-act/ ;
125 https://isomer-user-content.by.gov.sg/45/1654f332-1435-4dad-830b-dc4a1edbb961/CCCS%20Guidelines%202022_Interactive.pdf
126 https://isomer-user-content.by.gov.sg/45/1654f332-1435-4dad-830b-dc4a1edbb961/CCCS%20Guidelines%202022_Interactive.pdf S. 14
127 https://www.ccs.gov.sg/resources/faqs/competition/scope-of-the-competition-act/ ; https://www.ccs.gov.sg/get-in-touch/for-businesses/file-under-block-exemption-order/ ; https://www.ccs.gov.sg/media-and-events/newsroom/announcements-and-media-releases/cccs-recommends-five-year-renewal-of-the-block-exemption-order-for-liner-shipping-agreements/
128 https://www.ccs.gov.sg/media-and-events/newsroom/announcements-and-media-releases/ccs-s-study-finds-no-adverse-effect-on-competition-in-the-kidney-dialysis-market-after-merger/

größten Anbieter nach dem Zusammenschluss 70 % oder mehr beträgt. Diese Schwellen sind jedoch nur Indikatoren und keine gesetzlichen *safe harbours* oder Automatismen.[129]

Tabelle 10.1: Die drei Kernverbote des Competition Act 2004

Verbotsbereich	Rechtsgrundlage	Kerninhalt	Besonderheiten
Wettbewerbs-beschraenkende Vereinbarungen	Section 34 Competition Act	Kartelle, Preisabsprachen, Bid-Rigging, Marktaufteilung	Vertikale Vereinb. grundsaetzlich ausgenommen
Missbrauch markt-beherrschender Stellung	Section 47 Competition Act	Ausschliesslichkeits-bindungen, Predatory Pricing, Koppelungen	Orientierung: ab >60% Marktanteil; auch darunter moeglich
Fusionskontrolle	Section 54 Competition Act	Substantial Lessening of Competition	Freiwilliges Regime; keine zwingenden Meldeschwellen

Für die Compliance-Praxis sind schließlich Sanktions- und Verfahrensfragen zentral. Finanzielle Sanktionen können bis zu 10 % des in Singapur erzielten Umsatzes für jedes Jahr der Zuwiderhandlung betragen, begrenzt auf höchstens drei Jahre, sofern der Verstoß vorsätzlich oder fahrlässig begangen wurde.[130] Für DACH-Juristen ist dabei eine Abgrenzung wichtig. Die materiellen Kernverbote der *sections* 34, 47 und 54 werden im singapurischen Recht grundsätzlich verwaltungsrechtlich durch Anordnungen (*directions*) und Geldbußen (*financial penalties*) durchgesetzt. Die strafbewehrten Tatbestände des Acts betreffen demgegenüber vor allem verfahrensbezogene Verstöße wie Auskunftsverweigerung, Dokumentenvernichtung oder -fälschung, falsche oder irreführende Angaben und die Behinderung der Behörde.[131] Gerade im Kartellbereich ist zudem das *leniency programme* bedeutsam. Das erste beteiligte Unternehmen, das mit belastbaren Informationen an CCCS herantritt, kann unter bestimmten Voraussetzungen vollständige Immunität erlangen, während weitere Beteiligte eine Reduktion von bis zu 50 % erreichen können. Wer für Vereinbarungen nach *section* 34 eine förmliche *guidance* oder *decision* beantragt, erhält während der Prüfung grundsätzlich vorläufige finanzielle Immunität. Für Mitteilungen zu *section* 47 gilt dies dagegen nicht.[132] Dass CCCS das Regime aktiv durchsetzt, zeigen auch jüngere Entscheidungen aus dem Jahr 2025. Am 23.05.2025 verhängte CCCS gegen zwei Bauunternehmen wegen *bid-rigging* bei öffentlichen Ausschreibungen Sanktionen von insgesamt mehr als SGD 4,6 Mio. Am 31.07.2025 folgte eine Entscheidung gegen zwei Anbieter von Renminbi-Überweisungsdiensten wegen unzulässigen Austauschs wettbewerbssensibler Preisinformationen mit Gesamtstrafen von mehr als SGD 5,36 Mio. Für Investoren folgt daraus, dass das singapurische Wettbewerbsrecht frühzeitig in die Prüfung von Vertriebsmodellen, gemeinsamen Angebotsabgaben, Verbandskontakten, Informationsflüssen zwischen Wettbewerbern und der Transaktionsumsetzung einzubeziehen ist.[133]

129 https://www.ccs.gov.sg/media-and-events/newsroom/announcements-and-media-releases/ccs-s-study-finds-no-adverse-effect-on-competition-in-the-kidney-dialysis-market-after-merger/ ; https://www.ccs.gov.sg/media-and-events/newsroom/announcements-and-media-releases/cccs-clears-proposed-acquisition-involving-distributors-of-food-products/
130 https://www.ccs.gov.sg/anti-competitive-practices/legislation-and-guidelines/financial-penalty-framework/
131 https://sso.agc.gov.sg/act/ca2004
132 https://www.ccs.gov.sg/anti-competitive-practices/legislation-and-guidelines/financial-penalty-framework/ ; https://www.ccs.gov.sg/media-and-events/newsroom/announcements-and-media-releases/ccs-proceeds-to-an-in-depth-assessment-of-the-strategic-alliance-between-comfortdelgro-corporation-limited-and-uber-technologies--inc--and-the-proposed-acquisition-of-lion-city-holdings-pte--ltd-/
133 https://www.ccs.gov.sg/case-register/public-register/agreements-and-collaborations/cccs-imposes-a-total-of--4-6m-penalties-on-contractors-for-rigging-bids-in-public-sector-tenders/ ; https://www.ccs.gov.sg/media-and-

Tabelle 10.2: Vergleich Wettbewerbsrecht Singapur vs. EU/Deutschland

Aspekt	Singapur	EU / Deutschland
Fusionskontrolle	Freiwillig; keine gesetzlichen Schwellen	Zwingend ab bestimmten Umsatzschwellen
Indikative Schwellen (Fusionskontrolle)	>=40% Marktanteil oder 20-40% + Top-3 >= 70%	Umsatzbasierte Aufgreifkriterien
Vertikale Vereinbarungen	Grundsaetzlich vom Verbot ausgenommen	VGVO: Marktanteil <30% freigestellt
Sanktionen	Bis 10% des SG-Umsatzes pro Jahr (max. 3 Jahre)	Bis 10% des weltweiten Jahresumsatzes
Leniency Programme	Ja: volle Immunitaet fuer ersten Antragsteller; bis 50% Reduktion fuer weitere	Ja: aehnliche Struktur
Strafrecht	Nur verfahrensbezogene Verstoesse (Auskunfts-verweigerung etc.)	Bussgelder; in D auch Strafrecht moeglich

Quellen: Competition Act 2004, CCCS Guidelines, CCCS Enforcement Decisions 2025 (Bid-Rigging: >SGD 4,6 Mio.; Preisinformationsaustausch: >SGD 5,36 Mio.). Block Exemption Order fuer Liner Shipping Agreements bis 31.12.2029.

11. Wie ist das Steuerrecht in Singapur aufgebaut?

Singapur verfügt über ein im internationalen Vergleich wettbewerbsfähiges Unternehmenssteuerrecht. Zentrale Steuerbehörde ist die *Inland Revenue Authority of Singapore* (*IRAS*). Für die Unternehmenspraxis besonders wichtig sind vor allem der *Income Tax Act 1947*, der *Goods and Services Tax Act 1993*, der *Property Tax Act 1960*, der *Stamp Duties Act 1929* sowie der *Economic Expansion Incentives (Relief from Income Tax) Act 1967*. Hinzu kommt ein dichtes Netz von Doppelbesteuerungsabkommen mit rund 100 Jurisdiktionen, darunter Deutschland. Das deutsch-singapurische Änderungsprotokoll vom 09.12.2019 ist am 29.03.2021 in Kraft getreten und gilt grundsätzlich ab dem 01.01.2022.[7] Für Unternehmen mit Sitz in Singapur ("residents")[134] sind insbesondere folgende Steuern maßgeblich:

events/newsroom/announcements-and-media-releases/cccs-penalises-chinese-yuan-remittance-service-providers--5-36-million-for-illegal-information-exchange/

134 https://www.iras.gov.sg/IRASHome/Other-Taxes/Stamp-Duty-for-Property/Working-out-your-Stamp-Duty/Buying-or-Acquiring-Property/What-is-the-Duty-that-I-Need-to-Pay-as-a-Buyer-or-Transferee-of-Residential-Property/Additional-Buyer-s-Stamp-Duty--ABSD-/

	Umsatzsteuer (goods and services tax - GST)	Körperschaftsteuer (corporate income tax)	Vermögenssteuer (property tax)
Steuersatz	**9 %** (Stand: 2026)[135]	**17 %** (Stand: 2026 – siehe Tabelle 1.1)[136]	bei eigengenutzten Wohnimmobilien progressiv 0 % bis 32 %, bei nicht eigengenutzten Wohnimmobilien progressiv 12 % bis 36 %, bei nicht zu Wohnzwecken genutzten Objekten 10 %[137] (Stand: 2026)
Grundlage	Steuer auf die meisten Lieferungen und sonstigen Leistungen in Singapur sowie auf bestimmte Importe; Ausfuhren und bestimmte internationale Leistungen können *zero-rated* sein, einzelne Umsätze sind steuerfrei[138]	Besteuert werden grundsätzlich in Singapur erzielte Einkünfte sowie ausländische Einkünfte, soweit sie in Singapur bezogen oder dorthin remittiert werden; ausländische Einkünfte aus einem in Singapur betriebenen Gewerbe oder Geschäft können bereits bei Entstehung steuerbar sein[139]	Objektbezogene Steuer auf den Jahreswert (*Annual Value*) des Grundstücks oder Gebäudes[140]
Steuerpflichtig sind	GST-registrierte Unternehmen	Gesellschaften. Für die steuerliche Ansässigkeit kommt es auf *control and management* in Singapur an, nicht auf eine 183-Tage-Regel.[141]	Der Eigentümer, unabhängig davon, ob die Immobilie eigengenutzt, vermietet oder leerstehend ist[142]

135 https://www.iras.gov.sg/taxes/goods-services-tax-%28gst%29/basics-of-gst/current-gst-rates
136 https://www.iras.gov.sg/taxes/corporate-income-tax/basics-of-corporate-income-tax/corporate-income-tax-rate-rebates-and-tax-exemption-schemes ;
137 https://www.iras.gov.sg/taxes/property-tax/property-owners/property-tax-rates
138 https://www.iras.gov.sg/taxes/goods-services-tax-%28gst%29/basics-of-gst/current-gst-rates
139 https://www.iras.gov.sg/taxes/corporate-income-tax/basics-of-corporate-income-tax/tax-residency-of-a-company-certificate-of-residence ; https://www.iras.gov.sg/taxes/corporate-income-tax/income-deductions-for-companies/companies-receiving-foreign-income
140 https://www.iras.gov.sg/media/docs/default-source/e-tax/tax-treatment-of-gains-or-losses-from-the-sale-of-foreign-assets.pdf
141 https://www.iras.gov.sg/media/docs/default-source/e-tax/tax-treatment-of-gains-or-losses-from-the-sale-of-foreign-assets.pdf ; https://www.iras.gov.sg/taxes/individual-income-tax/basics-of-individual-income-tax/tax-residency-and-tax-rates/working-out-my-tax-residency
142 https://www.iras.gov.sg/taxes/property-tax/property-owners/your-situation/selling-my-property

Besonder-heiten	-Registrierung bei IRAS erforderlich; bis zu einem Jahresumsatz von 1 Mio. SGD freiwillig[143]	Für neue qualifizierte Gesellschaften gilt in den ersten drei *Years of Assessment* eine Start-up-Befreiung. Daneben besteht grundsätzlich eine allgemeine teilweise Steuerbefreiung.[144] Singapur wendet zudem ein *one-tier corporate tax system* an. Die auf Gesellschaftsebene entrichtete Körperschaftsteuer ist damit grundsätzlich abschließend, sodass Dividenden einer singapurischen Gesellschaft auf Gesellschafterebene im Regelfall steuerfrei sind[145]	Die Steuersätze sindprogressiv ausgestaltet und es ist danach zu unterschieden, ob eine Wohnimmobilie eigengenutzt oder nicht eigengenutzt ist
	Die Quellensteuer auf Zahlungen an nicht ansässige Dienstleistungserbringer richtet sich nicht pauschal nach dem Körperschaftsteuersatz, sondern nach der Art der Zahlung, dem Ort der Leistungserbringung und gegebenenfalls einem anwendbaren Doppelbesteuerungsabkommen. Für technische Dienstleistungen und *management fees* kann grundsätzlich der geltende Körperschaftsteuersatz von derzeit 17 % maßgeblich sein, soweit die Leistungen in Singapur erbracht werden		
Aktuelles	Der Satz wurde zum 1. Januar 2023 von 7 % auf 8 % und zum 1. Januar 2024 auf 9 % angehoben[146]	YA 2026: 40 % Corporate Income Tax Rebate, begrenzt auf SGD 30.000, abzüglich eines etwaigen CIT Rebate Cash Grant von SGD 1.500Für große multinationale Unternehmensgruppen gelten seit Geschäftsjahren ab dem 1. Januar 2025 eine *Domestic Top-up Tax* und eine *Multinational Enterprise Top-up Tax* mit einer Mindestbesteuerung von 15 %[147]	Maßgeblich sind derzeit die ab 1. Januar 2025 geltenden Tarife für eigengenutzte Wohnimmobilien und die ab 1. Januar 2024 geltenden Tarife für nicht eigengenutzte Wohnimmobilien[148]

Für Investoren besonders bedeutsam ist darüber hinaus, dass Singapur grundsätzlich keine allgemeine Besteuerung von Veräußerungsgewinnen kennt. Kapitalgewinne sind daher im Ausgangspunkt nicht steuerbar. Seit dem 01.01.2024 gilt jedoch mit *section* 10L des *Income Tax Act*

143 https://www.guidemesingapore.com/business-guides/taxation-and-accounting/corporate-tax/singapore-goods-and-services-tax-gst-guide

144 https://www.iras.gov.sg/quick-links/tax-rates/corporate-income-tax-rates ; https://www.iras.gov.sg/media/docs/default-source/uploadedfiles/pdf/explanatory-notes-to-ya-2025-form-c-s.pdf?sfvrsn=1d2386c1_17&utm

145 https://www.iras.gov.sg/taxes/individual-income-tax/basics-of-individual-income-tax/what-is-taxable-what-is-not/dividends ; https://www.iras.gov.sg/media/docs/default-source/uploadedfiles/pdf/taxation-of-investment-holding-companies-webinar-2024.pdf?sfvrsn=d118105f_13&

146 https://www.iras.gov.sg/taxes/goods-services-tax-%28gst%29/basics-of-gst/current-gst-rates ; https://www.iras.gov.sg/taxes/goods-services-tax-%28gst%29/gst-rate-change/gst-rate-change-for-business/overview-of-gst-rate-change

147 https://www.mof.gov.sg/policies/taxes/beps-explainer/

148 https://www.iras.gov.sg/taxes/property-tax/property-owners/property-tax-rates ; https://www.iras.gov.sg/taxes/property-tax/property-owners/property-tax-rates?

eine wichtige Ausnahme für bestimmte Gewinne aus der Veräußerung ausländischer Vermögenswerte. Solche ausländischen Veräußerungsgewinne können steuerpflichtig werden, wenn sie in Singapur bezogen werden und die betroffene Einheit die Voraussetzungen des Regimes nicht erfüllt, insbesondere keine ausreichende wirtschaftliche Substanz in Singapur aufweist oder es um ausländische Immaterialgüterrechte geht.[149]

Für DACH-Investoren mit entsandten Führungskräften oder operativ tätigen Gesellschaftern ist außerdem die persönliche Einkommensteuer mitzudenken. Für in Singapur steuerlich ansässige natürliche Personen gilt ein progressiver Tarif mit Sätzen von 0 % bis 24 % ab *Year of Assessment* 2024. Nicht ansässige Personen unterliegen je nach Einkunftsart abweichenden Regeln. Gerade im Vergleich zur DACH-Region ist zudem hervorzuheben, dass Dividenden singapurischer Gesellschaften im Rahmen des *one-tier corporate tax system* grundsätzlich nicht nochmals auf Gesellschafterebene besteuert werden.[150]

Für die Unternehmenspraxis ebenfalls wichtig ist das differenzierte Quellensteuersystem. Die Quellensteuer richtet sich nicht pauschal nach dem Körperschaftsteuersatz, sondern nach der Art der Zahlung. Typische Sätze sind etwa 15 % für Zinsen und vergleichbare Zahlungen aus Darlehensverhältnissen, 10 % für Lizenzgebühren und bestimmte Nutzungsüberlassungen von Immaterialgüterrechten sowie grundsätzlich 17 % für technische Dienstleistungen und *management fees*, jeweils vorbehaltlich günstigerer DBA-Sätze.[151]

Schließlich sollte bei Immobilientransaktionen die Stempelsteuer stets mitgeprüft werden. Im Immobilienbereich sind insbesondere *Buyer's Stamp Duty* (*BSD*), *Additional Buyer's Stamp Duty* (*ABSD*) und *Seller's Stamp Duty* (*SSD*) relevant. Bei Anteilsübertragungen fällt für Aktien grundsätzlich eine *share duty* von 0,2 % des Kaufpreises oder des Werts der übertragenen Anteile an, je nachdem, welcher Betrag höher ist.[152]

Tabelle 11.1: Umfassende Uebersicht der Steuersaetze fuer Investoren

Steuerart	Satz	Bemessungsgrundlage	Besonderheiten
Koerperschaftsteuer	Vgl. Tabelle 1.1	In SG erzielte + nach SG remittierte Einkuenfte	One-Tier-System: Dividenden steuerfrei auf Gesellschafterebene
GST (Umsatzsteuer)	9%	Lieferungen/Leistungen in SG; bestimmte Importe	Registrierung ab SGD 1 Mio. Jahresumsatz; Exporte zero-rated
Einkommensteuer (natuerl. Personen)	0-24%	Progressiver Tarif	Nicht-Ansaessige: abweichende Saetze
Quellensteuer (Zinsen)	15%	An Nicht-Ansaessige	Vorbehaltlich DBA
Quellensteuer (Lizenzgebuehren)	10%	An Nicht-Ansaessige	Vorbehaltlich DBA
Quellensteuer (Techn. Services)	17%	An Nicht-Ansaessige (in SG erbracht)	Vorbehaltlich DBA

149 https://www.iras.gov.sg/media/docs/default-source/e-tax/tax-treatment-of-gains-or-losses-from-the-sale-of-foreign-assets.pdf ; https://sso.agc.gov.sg/Act/ITA1947?ProvIds=pr10L-& ;
150 https://www.iras.gov.sg/taxes/individual-income-tax/basics-of-individual-income-tax/tax-residency-and-tax-rates/individual-income-tax-rates ; https://www.iras.gov.sg/taxes/individual-income-tax/basics-of-individual-income-tax/what-is-taxable-what-is-not/dividends ; https://www.iras.gov.sg/media/docs/default-source/uploadedfiles/pdf/taxation-of-investment-holding-companies-webinar-2024.pdf?sfvrsn=d118105f_13&
151 https://www.iras.gov.sg/taxes/withholding-tax/basics-of-withholding-tax/types-of-payment-and-withholding-tax-rates
152 https://www.iras.gov.sg/taxes/property-tax/property-owners/your-situation/selling-my-property?

Kapitalertragssteuer	Keine	Grundsaetzlich nicht steuerbar	Seit 01.01.2024: Ausnahme fuer best. ausl. Veraeusserungen (Sec. 10L ITA)
Property Tax (eigengenutzt)	0-32%	Annual Value des Grundstuecks	Progressiv
Property Tax (nicht eigengen.)	12-36%	Annual Value	Progressiv; nicht Wohnzweck: 10%
Stempelsteuer (ABSD)	Bis 65%	Immobilienerwerb durch Auslaender	Seit 27.04.2023: 65% fuer foreigners
Share Duty	0,2%	Kaufpreis oder Wert der Anteile	Hoeherer Betrag massgeblich
Mindestbesteuerung (MNE)	15%	Grosse MNE-Gruppen (Umsatz >= EUR 750 Mio.)	Ab GJ 01.01.2025: Domestic + MNE Top-up Tax

Quellen: IRAS, Income Tax Act 1947, GST Act 1993, Property Tax Act 1960, Stamp Duties Act 1929, EDB. DBA mit Deutschland (Aenderungsprotokoll 09.12.2019, in Kraft seit 29.03.2021, anwendbar ab 01.01.2022). KSt-Rebate YA 2026: 40%, gedeckelt auf SGD 30.000.

12. Welche Möglichkeiten der Streitbeilegung bestehen in Singapur?

Auch bei der Rechtsdurchsetzung zeigt sich Singapur globalisiert. Singapur verfügt für wirtschaftsrechtliche Streitigkeiten über ein eng verzahntes System staatlicher und außergerichtlicher Streitbeilegung. Ähnlich wie im deutschen Rechtssystem besteht die Möglichkeit gerichtlicher und außergerichtlicher Streitbeilegung, insbesondere durch Schiedsgerichtsbarkeit und Mediation. Daneben ist Singapur mit seinem "*Singapore International Arbitration Centre*" (SIAC) ein international führendes Zentrum für Schiedsgerichtsbarkeit (Stand: 2026)[153]. Sämtliche Gerichtsverfahren werden in englischer Sprache geführt; auch die bei Gericht eingereichten Unterlagen müssen grundsätzlich in englischer Sprache vorliegen.[154]

12.1. Gerichtsbarkeit

Singapurs Gerichtsbarkeit unterteilt sich in Straf- und Zivilgerichtsbarkeit[155]. Die staatliche Gerichtsstruktur gliedert sich in die *State Courts* und den *Supreme Court*. Zu den *State Courts* gehören insbesondere die *Magistrates' Courts*, die *District Courts*, die *Small Claims Tribunals* und die *Employment Claims Tribunals*. Der *Supreme Court* besteht aus dem *Court of Appeal* sowie dem *High Court*, der in die *General Division* und die *Appellate Division* unterteilt ist; der *Singapore International Commercial Court* (*SICC*) ist eine Division der *General Division* und damit Teil der ordentlichen staatlichen Gerichtsbarkeit, nicht der Schiedsgerichtsbarkeit. Zivilsachen bis SGD 60.000 fallen regelmäßig in die Zuständigkeit der *Magistrates' Courts*, Verfahren über SGD 60.000 bis SGD 250.000 in die der *District Courts*. Die *Small Claims Tribunals* sind grundsätzlich für bestimmte Ansprüche bis SGD 20.000 zuständig; mit schriftlicher Zustimmung beider Parteien erhöht sich die Grenze regelmäßig auf SGD 30.000.[156]

Allen gemein ist der Anwaltszwang für juristische Personen. Nach dem *Legal Profession Act*[157] haben singapurische *advocates and solicitors* grundsätzlich das exklusive Recht, vor den Gerichten

153 https://siac.org.sg/siac-deepens-global-reach-with-increased-caseload-and-sum-in-dispute
154 https://www.judiciary.gov.sg/who-we-are/about-singapore-courts
155 https://www.judiciary.gov.sg/who-we-are/what-is-civil-case
156 https://www.judiciary.gov.sg/who-we-are/about-singapore-courts ; https://www.judiciary.gov.sg/singapore-international-commercial-court/faqs
157 https://sso.agc.gov.sg/Act/LPA1966?ProvIds=P14-& ; https://www.judiciary.gov.sg/civil/civil-claims-(from-1-april-2022)/award-of-costs-or-damages-(from-1-april-2022)/costs-and-costs-orders-(from-1-april-2022)

aufzutreten. Eine praktisch bedeutsame Ausnahme gilt für den *SICC*. Dort können in bestimmten Konstellationen auch registrierte ausländische Anwälte auftreten. Die Kostenerstattung ist anders gestaltet als in Deutschland. Insbesondere gibt es kein dem Rechtsanwaltsvergütungsgesetz vergleichbares Gesetz. Üblicherweise wird nach Stundensatzbasis abgerechnet. Die Kosten können gerichtlich geltend gemacht werden. Dabei handelt es sich aber um eine richterliche Ermessensentscheidung[158]. Für Zivilverfahren gilt im Grundsatz *costs follow the event*. 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[159]

Eine Alternative, gerade für nicht ortsansässige ausländische Unternehmer, bietet die Schiedsgerichtsbarkeit (dazu unten).

Für niedrigschwellige Streitigkeiten bestehen ergänzend Spezialforen. Die *Small Claims Tribunals* sind für bestimmte geringwertige Ansprüche im Konsum- und Mietbereich gedacht; anwaltliche Vertretung ist dort grundsätzlich ausgeschlossen. Für arbeitsrechtliche Zahlungsansprüche und *wrongful dismissal claims* bestehen die *Employment Claims Tribunals*. Vor Anrufung der *ECT* ist grundsätzlich eine Mediation bei der *Tripartite Alliance for Dispute Management* (*TADM*) erforderlich; auch vor den *ECT* sind Anwälte grundsätzlich nicht zugelassen.[160]

12.2. Anerkennung und Vollstreckung gerichtlicher Entscheidungen

Für internationale Verträge ist zunächst das Haager Gerichtsstandsübereinkommen wichtig[161]. Es gilt für Singapur seit dem 01.10.2016 und stärkt die Wirksamkeit ausschließlicher Gerichtsstandsvereinbarungen sowie die Anerkennung und Vollstreckung entsprechender Urteile zwischen den Vertragsstaaten. Daneben erfolgt die Vollstreckung ausländischer Urteile heute im Wesentlichen nach dem *Reciprocal Enforcement of Foreign Judgments Act 1959* (*REFJA*). Der frühere *Reciprocal Enforcement of Commonwealth Judgments Act 1921* (*RECJA*) ist seit dem 01.03.2023 aufgehoben; die frühere Aufspaltung wurde damit in ein einheitlicheres Statutensystem überführt. Soweit ein ausländisches Urteil nicht unter ein anwendbares gesetzliches Anerkennungsregime fällt, kommt weiterhin die common-law-Klage auf die ausländische Entscheidung, also die klassische *action upon the foreign judgment*, in Betracht.[162]

12.3. 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 auf dem Modellgesetz der "United Nations Commission on International Trade Law" (UNCITRAL) beruht.[163] Gerade aufgrund des zunehmend hohen internationalen Warenverkehrsaufkommens bietet sich diese Verfahrensform in Singapur an. Sie

158 https://www.singaporelawwatch.sg/About-Singapore-Law/Singapore-Legal-System
159 https://www.bme.de/fileadmin/_horusdam/738-BME_Global_Einkaufen_Singapur_2014.pdf
160 https://www.judiciary.gov.sg/civil/file-small-claim ; https://www.judiciary.gov.sg/civil/file-employment-claim
161 https://www.mlaw.gov.sg/news/press-releases/singapore-ratifies-hague-convention-on-choice-of-court-agreement/?
162 https://www.judiciary.gov.sg/civil/civil-claims-%28from-1-april-2022%29/enforce-an-order-or-judgment-%28from-1-april-2022%29/registration-of-a-foreign-judgment-%281-april-2022%29
163 https://www.rf-arbitration.com/upload/document/2.-article-internationale-schiedsverfahren-2018_compressed-1.pdf ; https://sso.agc.gov.sg/Act/IAA1994 ; https://uncitral.un.org/en/texts/arbitration/modellaw/commercial_arbitration

gewährleistet mehr Rechtssicherheit auf globaler Ebene auch im Hinblick auf die erleichterte Vollstreckbarkeit internationaler Schiedssprüche.

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.[164]

Die Schiedsgerichtsbarkeit bietet zahlreiche Vorteile. Ein Schiedsspruch des Gerichts, der das richterliche Urteil ersetzt, ist bindend und kann grundsätzlich nicht angefochten werden. Es gibt keine höhere Instanz, was den Vorteil hat, dass das Verfahren beschleunigt wird[165]. 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. Die internationale Anerkennung und Vollstreckung ausländischer Schiedssprüche wird in Singapur maßgeblich durch das New Yorker Übereinkommen über die Anerkennung und Vollstreckung ausländischer Schiedssprüche vom 10.06.1958 erleichtert, dessen Vertragsstaaten sowohl Deutschland als auch Singapur sind. Nachteile der Schiedsgerichtsbarkeit sind hingegen die zum Teil erheblichen Kosten. Diese sind in der Regel auch streitwertabhängig[166]. Für investitionsschutzrechtliche Verfahren ist ergänzend relevant, dass Singapur seit 1968 Vertragsstaat des *ICSID Convention* ist.

Tabelle 12.1: Uebersicht der Streitbeilegungsforen in Singapur

Instanz / Forum	Zustaendigkeit	Streitwert	Besonderheiten
Magistrates' Court	Zivilsachen (untere Stufe)	Bis SGD 60.000	State Courts
District Court	Zivilsachen (mittlere Stufe)	SGD 60.000-250.000	State Courts
High Court (General Division)	Zivilsachen (obere Stufe)	Ab SGD 250.000	Supreme Court; SICC als Division
SICC	Internationale Handelsstreitigkeiten	Variabel	Auch auslaendische Anwaelte zugelassen
Small Claims Tribunals	Konsum-/Miet-streitigkeiten	Bis SGD 20.000 (30.000 bei Zustimmung)	Kein Anwaltszwang
Employment Claims Tribunals	Arbeitsrechtliche Ansprueche	Variabel	Mediation bei TADM vorgeschaltet
SIAC (Schiedsverfahren)	Intern. und nationale Handelsstreitigkeiten	Keine Beschraenkung	Weltweit fuehrendes Schiedszentrum
SIMC (Mediation)	Kommerzielle Streitigkeiten	Keine Beschraenkung	Arb-Med-Arb-Protokoll mit SIAC

164 https://www.singaporelawwatch.sg/About-Singapore-Law/Overview/ch-06-the-conflict-of-laws
165 https://www.rhein-neckar.ihk24.de/international/export-import/ausfuhr-eu/Vertragsbestimmungen-export/internationale-schiedsgerichtsbarkeit-und-mediation-950862
166 https://www.siac.org.sg

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)[167]. Dieser ist eine Untergliederung der General Division of the High Court und damit Teil der staatlichen Gerichtsbarkeit; er ist kein Schiedsgericht ähnelt dieser indes erheblich in seiner Arbeitsweise.[168] 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.[169] Eine Registrierung ist über das SICC möglich[170]. 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[171]. Daneben können wirtschaftsrechtliche Streitigkeiten seit 1991 vor dem singapurischen Schiedsgericht, dem "*Singapore International Arbitration Centre*" (SIAC) ausgefochten werden. Die Schiedsordnung ("*SIAC Rules*"[172]) basiert auf den "*UNCITRAL Arbitration Rules*" und den "*Rules of the London Court of International Arbitration*"[173]. Sie werden regelmäßig überarbeitet und aktualisiert. Für *SIAC*-Verfahren gelten seit dem 01.01.2025 die *SIAC Rules 2025*.[174] So wurden im Zuge von COVID-19 Videokonferenzen für Schiedsverfahren eingesetzt, die finanzielle und ökonomische Vorteile auch für die Zukunft haben.[175]

12.4. Mediation

Eine weitere Form der Streitbeilegung ist die Mediation. Für internationale Wirtschaftsstreitigkeiten ist insbesondere das "Singapore International Mediation Centre" (SIMC) relevant, das am 05.11.2014 offiziell lanciert wurde. Daneben ist für die grenzüberschreitende Durchsetzung internationaler kaufmännischer Vergleichsvereinbarungen die "Singapore Convention on Mediation" bedeutsam. Sie wurde am 07.08.2019 in Singapur zur Unterzeichnung aufgelegt und ist am 12.09.2020 in Kraft getreten.[176]

167 https://www.supremecourt.gov.sg/about-us/the-supreme-court/supreme-court-jurisdiction
168 https://www.judiciary.gov.sg/singapore-international-commercial-court ; https://www.judiciary.gov.sg/singapore-international-commercial-court/faqs
169 https://www.judiciary.gov.sg/singapore-international-commercial-court/registration-of-foreign-lawyers/registration-of-foreign-lawyers
170 https://www.sicc.gov.sg/registration-of-foreign-lawyers/registration-of-foreign-lawyers
171 https://www.bwlh.de/Recht_International/Singapur/singapur.html ; https://www.judiciary.gov.sg/singapore-international-commercial-court/faqs
172 https://www.siac.org.sg/our-rules/rules/siac-rules-2016
173 https://uncitral.un.org/sites/uncitral.un.org/files/media-documents/uncitral/en/uncitral-arbitration-rules-2013-e.pdf
174 https://siac.org.sg/siac-rules-2025
175 https://www.rf-arbitration.com/publications/insights/how-covid-19-has-remedied-certain-shortfalls
176 https://simc.com.sg/singapore-convention-mediation ; https://uncitral.un.org/en/texts/mediation ; https://simc.com.sg/news/press-release-singapore-international-mediation-centre-officially-launched ; https://www.singaporeconvention.org/convention/about ; https://www.mlaw.gov.sg/news/press-releases/2020-09-12-singapore-convention-on-mediation-enters-into-force/

13. Welche Websites über Singapur bieten weitere Informationen an?

13.1. Botschaften

Botschaft	Website	Botschaft	Website
Deutsche Botschaft Singapur	singapur.diplo.de/sg-de/	Schweizerische Botschaft in Singapur	eda.admin.ch/singapore
Österreichische Botschaft Singapur	bmeia.gv.at/oeb-singapur/		

13.2. Handelskammern/Ländervertretungen

Kammer/Vertretung	Website	Kammer/Vertretung	Website
Deutsch-Singapurische Industrie- und Handelskammer	sgc.org.sg	Schweizer Industrie- und Handelskammer (SwissCham Singapore)	www.swisscham.sg
Advantage Austria Singapore	advantageaustria.org/sg/	Singapore International Chamber of Commerce	sicc.com.sg
Handelskammer Schweiz - Österreich - Liechtenstein	hk-schweiz.at	European Chamber of Commerce of Singapore	eurocham.org.sg

13.3. Ministerien, Behörden und Register

Ministerium	Website	Ministerium	Website
Accounting and Corporate Regulatory Authority (ACRA):	www.acra.gov.sg	Ministry of Finance (MoF)	www.mof.gov.sg
Attorney General's Chambers of Singapore (AGC)	www.agc.gov.sg	Ministry of Law (MLaw)	www.mlaw.gov.sg
Bizfile	www.bizfile.gov.sg	Ministry of Manpower (MoM)	www.mom.gov.sg
Economic Development Board (EDB)	www.edb.gov.sg	Ministry of Trade and Industry (MTI)	www.mti.gov.sg
EDB Office Germany	https://www.edb.gov.sg/en/contact/edb-offices.html	Monetary Authority of Singapore (MAS)	www.mas.gov.sg

Enterprise Singapore (ES)	www.enterprisesg.gov.sg	Singapore Department of Statistics (SINGSTAT)	www.singstat.gov.sg
Immigration & Checkpoint Authority (ICA)	www.ica.gov.sg	Singapore Statutes Online	sso.agc.gov.sg
Intellectual Property Office of Singapore (IPOS)	www.ipos.gov.sg	Singapore Budget	www.singaporebudget.gov.sg
Inland Revenue Authority of Singapore (IRAS)	www.iras.gov.sg	Strata Titles Boards	www.stratatb.gov.sg
Competition and Consumer Commission of Singapore (CCCS)	www.cccs.gov.sg	Personal Data Protection Commission (PDPC)	www.pdpc.gov.sg
Ministry of Education (MOE)	www.moe.gov.sg		

13.4. Institutionen der Schiedsgerichtsbarkeit in Singapur

Institution	Website	Institution	Website
Singapore International Arbitration Centre (SIAC)	www.siac.org.sg	Singapore International Mediation Center (SIMC)	www.simc.com.sg
Singapore International Commercial Court (SICC)	www.judiciary.gov.sg/singapore-international-commercial-court		

14. Wie kann die ADWA Kanzlei in Singapur kontaktiert werden?

AUTOR	**DR. ANDREAS RESPONDEK, LL.M** **Rechtsanwalt (Rechtsanwaltskammer Berlin)**
KANZLEI	**Respondek & Fan Pte Ltd**
ANSCHRIFT	1 North Bridge Road #16-03 High Street Centre Singapore 179094
TELEFON (Mobil)	+65 9751 0757
TELEFON (Kanzlei)	+65 6324 0060
E-MAIL	respondek@respondekfan.com respondek@adwa-law.com singapur@adwa-law.com
WEBSEITEN	www.respondekfan.com www.rf-arbitration.com www.adwa-law.com

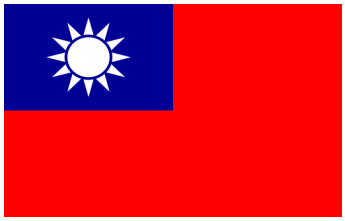
IX. Taiwan

Inhaltsverzeichnis - Taiwan

1 Allgemeine Übersicht Taiwan ... 3
2 Taiwans Sonderrolle ... 4
3 Das taiwanische Rechtssystem ... 5
4 Kulturelles Hintergrundwissen ... 7
5 Möglichkeiten des Markteintritts ... 7
5.1 Markteintritt ohne Tochtergesellschaft ... 7
5.1.1 Geschäfte über einen Handelsvertreter ... 7
5.1.2 Repräsentanz (Representative Office) ... 7
5.1.3 Zweigniederlassung (Branch Office) ... 7
5.2 Gesellschaftsformen ... 8
5.2.1 Unlimited Company (TwOHG) ... 8
5.2.2 Unlimited Company with Limited Liability Shareholders (TwKG) ... 9
5.2.3 Limited Company (TwGmbH) ... 9
5.2.4 Company Limited by Shares (TwAG) ... 9
5.3 Unternehmenskauf (M&A) ... 10
5.3.1 Besonderheiten für ausländische Käufer ... 11
5.3.2 Abwicklung nach taiwanischem Recht ... 11
6 Wettbewerbsrecht ... 13
6.1 Fusionskontrolle ... 13
6.2 Weitere wettbewerbsrechtliche Vorgaben ... 14
6.3 Sanktionen bei Verstößen gegen den Fair Trade Act ... 14
7 Investitionsförderung ... 15
8 Arbeitsrecht ... 16
8.1 Begründung des Arbeitsverhältnisses ... 16
8.2 Vergütung und Arbeitszeit ... 16
8.3 Krankheit und Pflege Angehöriger ... 17
8.4 Urlaub ... 18
8.5 Beendigung des Arbeitsverhältnisses ... 18
8.5.1 Kündigung ... 18
8.5.2 Rente ... 19
8.6 Entsendung oder Anstellung ausländischer Arbeitnehmer ... 19
8.7 Sozialversicherungspflicht ... 21
8.8 Schutz vor sexueller Belästigung am Arbeitsplatz ... 22
8.9 Organisation von Arbeitnehmerinteressen ... 23

9 Steuerrecht ... 24
9.1 Körperschaftssteuer und Quellensteuer ... 24
9.2 Einkommenssteuer für natürliche Personen ... 25
9.3 Umsatzsteuer ... 26
9.4 Zölle ... 26
9.5 Weitere Steuern ... 27
9.5.1 Wertpapierumsatzsteuer ... 27
9.5.2 Stempelsteuer ... 27
10 Datenschutz ... 28
10.1 Geltungsbereich ... 29
10.2 Rechtsgrundlagen der Datenverarbeitung ... 29
10.3 Internationaler Datentransfer ... 29
10.4 Sanktionen bei Verstößen ... 29
11 Streitbeilegung in Taiwan ... 30
11.1 Taiwanische Gerichtsbarkeit ... 30
11.2 Alternative Dispute Resolution (ADR) ... 32
11.3 Vollstreckung ausländischer Urteile ... 32
12 Welche Websites über Taiwan bieten weitere Informationen an? ... 33
12.1 Botschaften ... 33
12.2 Handelskammern / Ländervertretungen ... 33
12.3 Ministerien und Behörden ... 33
12.4 Organisationen der Schiedsgerichtsbarkeit in Taiwan ... 34
13 ADWA-Kanzlei in Taiwan ... 34

Taiwan



1 Allgemeine Übersicht Taiwan

Gebiet	Taiwan (Republik China)
Lage in Asien	Die Hauptinsel Taiwan liegt ca. 180 km südöstlich der chinesischen Küste. Hinzu kommen 167 weitere Inseln, von denen einige, insbesondere die Archipele Kinmen und Matsu, nur wenige Kilometer vor der chinesischen Küste liegen. Nordöstlich von Taiwan liegt Japan, südlich befinden sich die Philippinen.
Organisationsform	Semipräsidentielle Republik
Hauptstadt	Taipei (auch: Taipeh)
Hauptsprachen	Mandarin (Hochchinesisch), Taiwanisch (eine Variante des Min-Nan), Hakka
Amtssprache	Mandarin
Währung	New Taiwan Dollar (NTD) (EUR 1,00 = NTD 37,17)[1]
Devisenkontrollen	Nur Devisenbewegungen, die den Wechsel in NTD betreffen, unterliegen teilweise Beschränkungen. Für den Handel von Waren und Dienstleistungen sowie für direkte und genehmigte Investitionen sind sie jedoch frei. Einer Genehmigung bedürfen natürliche Personen bei Beträgen über USD 5 Millionen und juristische Personen bei Beträgen über USD 50 Millionen. Nicht-Einwohner (*non-residents*) brauchen eine Genehmigung, wenn sie eine Überweisung von über USD 100.000 tätigen wollen. Ausländische Portfolioinvestments sind frei, sofern sie bei der *Taiwan Stock Exchange Corporation* registriert wurden.[2]
BIP / Wachstum	USD 920,05 Milliarden / 8,7% (2025)[3]
BIP pro Kopf	USD 39.490 (2025)[4]

1 Stand 13.04.2026.
2 *Central Bank of the Republic of China*, verfügbar unter: https://www.cbc.gov.tw/en/cp-481-857-B2E75-2.html (abgerufen: 13.04.2026).
3 *IMF Datamapper,* verfügbar unter: https://www.imf.org/external/datamapper/profile/TWN (abgerufen: 24.04.2026).
4 Ebda.

Inflationsrate	1,7% (2025)[5]
Bevölkerung	23,27 Mio. (März 2026)[6]
Körperschaftssteuer-satz	20%

Taiwan ist eine hochindustrialisierte, stark exportorientierte Volkswirtschaft. Der wirtschaftliche Schwerpunkt hat sich in den vergangenen Jahrzehnten von Konsumgütern zu Hochtechnologie verschoben. Besonders prägend ist die Halbleiterindustrie: Mit TSMC sitzt eines der weltweit wichtigsten Unternehmen der Auftragsfertigung von Halbleitern in Taiwan. International bekannt sind außerdem etwa der Elektronikproduzent Foxconn, die Computerhersteller Asus und Acer und der Fahrradhersteller Giant. Neben diesen Großunternehmen ist die taiwanische Wirtschaft stark mittelständisch geprägt mit vielen *hidden champions*.

Zu den zentralen Herausforderungen der taiwanischen Wirtschaft zählen die geopolitischen Spannungen mit der Volksrepublik China,[7] die Alterung der Bevölkerung und die hohe Abhängigkeit Taiwans von Energieimporten.

2 Taiwans Sonderrolle

Die meisten Staaten unterhalten keine diplomatischen Beziehungen zu Taiwan, um ihre Beziehungen zur Volksrepublik China im Rahmen von deren Ein-China-Politik nicht zu gefährden. Gleichwohl verfügen zahlreiche Staaten über Vertretungen in Taipei, die nicht als Botschaften bezeichnet werden, praktisch aber die Aufgaben einer Botschaft übernehmen.

5 Ebda.
6 *National Statistics,* Republic of China (Taiwan), Total Population, verfügbar unter: https://eng.stat.gov.tw/Point.aspx?sid=t.9&n=4208&sms=11713 (abgerufen: 13.04.2026).
7 Vgl. Abschnitt 2 Taiwans Sonderrolle.

Aufgrund des Widerstands der Volksrepublik China ist Taiwan nur eingeschränkt in internationale Organisationen eingebunden. Eine wichtige Ausnahme ist die Welthandelsorganisation. Daneben bestehen mehrere Freihandels-[8] und Doppelbesteuerungsabkommen[9], die für DACH-Investoren praktisch relevant sind.

Tabelle 2.1: Internationale Mitgliedschaften und Wirtschaftsabkommen Taiwans (Stand 2026)

Bereich	Status / Abkommen	Bedeutung für DACH-Investoren
WTO	Vollmitglied seit 01.01.2002 (unter dem Namen „*Separate Customs Territory of Taiwan, Penghu, Kinmen and Matsu*“)	Anwendung der WTO-Regeln (MFN, GATS, TRIPS), Nutzung des WTO-Streit-beilegungsmechanismus.
APEC	Vollmitglied seit 1991 (als „*Chinese Taipei*“)	Beteiligung an regionalen Liberalisierungs-initiativen.
WHO/UN	Keine Mitgliedschaft (verloren 1971/72)	Eingeschränkter Zugang zu UN-Foren; eigene bilaterale Vertretungsstrukturen mit DACH-Staaten.
Freihandelsabkommen	Neuseeland (ANZTEC 2013), Singapur (ASTEP 2014), Eswatini, Guatemala, Honduras, Nicaragua, El Salvador, Panama, Paraguay; VR China (ECFA 2010, teilweise Zollfreiheit)	Mit ASEAN-Staaten weitgehend keine FHA. Für DACH-Geschäfte i.d.R. WTO-Tarife.
Doppelbesteuerungs-abkommen (DBA)	DBA Taiwan-Deutschland (in Kraft seit 07.11.2012); Taiwan-Österreich (in Kraft seit 20.12.2014); Taiwan-Schweiz (in Kraft seit 13.12.2011)	Vermeidung der Doppelbesteuerung; Einkommenssteuerpflicht i.d.R. entweder in TW oder in DE; Quellensteuer auf Dividenden i.d.R. auf 10% (in Sonderfällen 15%) reduziert.
US-Taiwan Initiative on 21st-Century Trade	Zollübereinkunft zwischen Taiwan und der Trump-Administration (Februar 2026): 15% auf taiwanische Produkte in den USA, weitgehende Zollfreiheit für US-Produkte in TW	Für DACH-Unternehmen vor allem mittelbar über Lieferketten relevant.
OECD	Kein Mitglied; freiwillige Übernahme zentraler Standards (u.a. globale Mindeststeuer 15%)	Steuerlich weitgehend OECD-konform; CbCR und *Pillar Two* umgesetzt.

3 Das taiwanische Rechtssystem

Die Rechtsordnung Taiwans ist von der Rechtsordnung der Volksrepublik China getrennt. Erfahrungen aus dem chinesischen Markt lassen sich daher nicht ohne Weiteres auf Taiwan übertragen.

Taiwan gehört zur *Civil Law*-Tradition. Die Rechtsordnung ist historisch durch japanische, deutsche und schweizerische Einflüsse geprägt; in wirtschaftsrechtlichen Bereichen treten

8 Näheres hierzu in Abschnitt 9.4 Zölle.
9 Näheres hierzu in Abschnitt 9 Steuerrecht.

inzwischen verstärkt US-amerikanische Elemente hinzu. Für DACH-Unternehmen erleichtert dies den Zugang: Viele Grundstrukturen sind systematisch vertraut, auch wenn sie sich im Detail unterscheiden.

Für die Praxis bedeutet das, dass auch in Taiwan grundsätzlich Vertragsfreiheit gilt. Einschränkungen, wie etwa die AGB-Kontrolle, gibt es jedoch auch im taiwanischen Recht. Wie in Deutschland und Österreich kann die AGB-Kontrolle auch in Taiwan im B2B-Verkehr zur Anwendung kommen.

Das UN-Kaufrecht (CISG) findet in Taiwan keine Anwendung. Im Außenhandel ist jedoch die Verwendung der *Incoterms* der *International Chamber of Commerce* (ICC) üblich.

Internationale Rankings zu Demokratie, Rechtsstaatlichkeit, Wettbewerbsfähigkeit und Korruptionswahrnehmung ordnen Taiwan regelmäßig in der Spitzengruppe Asiens ein. Für Investoren bedeutet dies: Taiwan bietet eine vergleichsweise stabile, berechenbare und rechtssichere Umgebung. Einzelheiten ergeben sich aus der nachstehenden Übersicht.

Tabelle 3.1: Detailaufstellung internationaler Rankings (Stand April 2026)

Index	Ausgabe	Rang	Score	Klassifizierung / Anmerkung
Heritage Index of Economic Freedom	2026	5 / 184	79,8	"*Mostly Free*"; weltweit Platz 5, Asien Platz 3 (hinter SGP, AUS); weltweit Top in regulatorischer Effizienz.
IMD World Competitiveness Ranking	2025	6 / 69	—	Aufstieg um 2 Plätze; Top-Position unter Volkswirtschaften über 20 Mio. Einwohnern (5. Jahr in Folge).
IMD World Digital Competitiveness Ranking	2025	10 / 69	—	Platz 3 in "*Future Readiness*".
EIU Democracy Index	2024	12 / 167	8,78	"*Full Democracy*"; höchstplatziertes Land Asiens (vor Japan, Platz 16); Wahlprozess 10/10.
Transparency International Corruptions Perceptions Index	2025	24 / 182	68/100	seit 2021 stabil bei 67/68; globaler Durchschnitt: 42.
Reporters Without Borders World Press Freedom Index	2026	28 / 180	75,44	Pressefreiheit auf Platz 1 in Asien.
Sovereign Ratings (April 2026)	2026	—	AA / AA+ / Aa3	S&P / Fitch / Moody's; Ausblick stabil; *Investment Grade*-Spitzenniveau.
WJP Rule of Law Index	Taiwan bisher nicht berücksichtigt.			Taiwan soll spätestens im Ranking für 2026 aufgeführt werden.

4 Kulturelles Hintergrundwissen

Geschäftspartner in Taiwan sind mit internationaler Geschäftsetikette in der Regel gut vertraut. Aus deutscher Sicht wichtig ist vor allem der indirektere Kommunikationsstil: Ein ausdrückliches „Nein“ wird seltener ausgesprochen. Pünktlichkeit wird dagegen ähnlich ernst genommen wie in der DACH-Region.

Zwei weitere Verhaltenstipps für geschäftlichen Umgang in Taiwan:

1. Bei der Begrüßung sollte die ranghöchste Person zuerst angesprochen werden. Seniorität hat im geschäftlichen Umgang weiterhin Gewicht.
2. Visitenkarten werden in Taiwan immer noch häufig genutzt. Sie sollten mit beiden Händen übergeben und entgegengenommen werden. Vor dem Wegstecken sollte die Karte kurz aufmerksam gelesen werden. Handschriftliche Notizen auf der Karte sollten vermieden werden.

5 Möglichkeiten des Markteintritts

Ausländischen Unternehmen stehen in Taiwan alle klassischen Markteintrittsformen offen: Handelsvertreter, Repräsentanz, Zweigniederlassung, Tochtergesellschaft oder Erwerb eines bestehenden Unternehmens. Die passende Struktur hängt davon ab, ob lediglich Kontakte gepflegt, Marktchancen geprüft oder bereits operative Umsätze erzielt werden sollen. Für einen dauerhaften Geschäftsbetrieb ist regelmäßig die Gründung einer Tochtergesellschaft oder der Kauf eines Unternehmens vorzugswürdig; für eine erste Marktsondierung kann eine Repräsentanz ausreichen.

5.1 Markteintritt ohne Tochtergesellschaft

5.1.1 Geschäfte über einen Handelsvertreter

Der Vertrieb über einen Handelsvertreter eignet sich vor allem für bereits etablierte Produkte. Der Vorteil liegt im lokalen Netzwerk des Vertreters; der Nachteil in der geringeren Kontrolle über Marktauftritt, Kundenbeziehungen und Preispolitik.

5.1.2 Repräsentanz *(Representative Office)*

Eine Repräsentanz ist der niedrigschwelligste Einstieg in den taiwanischen Markt. Sie erlaubt Marktsondierung, Qualitätskontrolle und Kontaktpflege, aber keine gewinnorientierte Geschäftstätigkeit und keine Rechnungsstellung. Für operative Umsätze reicht sie daher nicht aus.

5.1.3 Zweigniederlassung *(Branch Office)*

Eine Zweigniederlassung ermöglicht operative Tätigkeit in Taiwan, bleibt rechtlich aber Teil der ausländischen Gesellschaft. Die Muttergesellschaft haftet daher unmittelbar für Verbindlichkeiten der Niederlassung. Vorteilhaft ist, dass Gewinnabführungen aus der Zweigniederlassung in Taiwan keiner Dividendenquellensteuer unterliegen. Allerdings kann die Abgrenzung der Gewinne der

Zweigniederlassung von denen des Stammhauses immer wieder zu längeren Diskussionen mit den Finanzämtern führen.

5.2 Gesellschaftsformen

Für ein dauerhaftes Engagement ist regelmäßig eine Tochtergesellschaft die tragfähigere Struktur. Sie tritt gegenüber Banken, Behörden und Geschäftspartnern als lokales Unternehmen auf und begrenzt bei Wahl einer haftungsbeschränkten Form das Risiko der ausländischen Muttergesellschaft.

Ein Nachteil einer rechtlich selbstständigen Tochtergesellschaft liegt jedoch darin, dass sie einer höheren Steuerlast ausgesetzt ist als eine Zweigniederlassung. Beide müssen in Taiwan eine Körperschaftssteuer in Höhe von 20% zahlen. Im Falle der Tochtergesellschaft kommt jedoch noch eine Quellensteuer von 10% bei der Auszahlung von Dividenden an den/die ausländischen Gesellschafter hinzu.[10] Außerdem müssen Tochterunternehmen, die Gewinne einbehalten, eine fünfprozentige Zusatzsteuer auf nicht ausgeschüttete Gewinne zahlen.[11]

Wer in Taiwan eine Tochtergesellschaft gründen will, braucht eine Genehmigung des *Department of Investment Review* (DIR), das dem Wirtschaftsministerium unterstellt ist. Sofern die erforderlichen Dokumente vorliegen, wird diese im Normalfall erteilt. In der aktuellen Praxis muss nur die Vollmacht für das Einreichen des DIR-Antrages notariell beurkundet werden. Unter Umständen kann der Sachbearbeiter jedoch Dokumente in legalisierter Form anfordern. In einem solchen Fall müsste die Legalisierung dann durch die taiwanischen Auslandsvertretungen, etwa in Berlin, Wien oder Bern, erfolgen. Da Taiwan nicht Teil des Haager Apostille-Übereinkommens ist, kann dieser Prozess einige Zeit in Anspruch nehmen.

Die wesentlichen Gesellschaftsformen sind im *Company Act* geregelt. Für ausländische Investoren stehen vor allem die *Limited Company* (TwGmbH) und *die Company Limited by Shares* (TwAG) im Vordergrund.

Die *Limited Company* (TwGmbH) ist bei ausländischen Investoren die beliebteste Gesellschaftsform. Daneben kommen je nach Struktur auch andere Modelle in Betracht, etwa eine „TwGmbH & Co. TwKG".

5.2.1 *Unlimited Company* (TwOHG)

Die *Unlimited Company* wird ebenso wie die Offene Handelsgesellschaft (OHG) in Deutschland rechtlich als eine Art Grundform der Handelsgesellschaft behandelt. Ihr großer Nachteil liegt darin, dass die Haftung der Gesellschafter hier ebenso wie bei der deutschen OHG unbeschränkt ist, sodass diese Gesellschaftsform auch von inländischen Investoren selten gewählt wird. Außerdem muss mindestens die Hälfte der Gesellschafter der *Unlimited Company* ihren Wohnsitz in Taiwan haben. Aus diesen Gründen ist die TwOHG regelmäßig für ausländische Investoren uninteressant.

10 Der eigentliche Quellensteuersatz in Taiwan beträgt 21%. Im Verhältnis zu den DACH-Staaten ist dieser Steuersatz jedoch dank der jeweiligen Doppelbesteuerungsabkommen auf 10% gedeckelt.

11 Näheres zu Steuern in Abschnitt 9 Steuerrecht.

5.2.2 *Unlimited Company with Limited Liability Shareholders* (TwKG)

Auch die TwKG hat grundsätzlich das Problem fehlender Haftungsbeschränkung. Etwas anderes gilt jedoch, wenn ihr unbeschränkt haftender Gesellschafter, der Komplementär, selbst eine TwGmbH ist. In einer solchen „TwGmbH & Co. TwKG" ist die Haftung faktisch beschränkt. Da über die Kommanditisten gleichzeitig externes Kapital und strategische Partner eingebunden werden können, eignet sich dieses Modell ggf. für *Joint Ventures*.

5.2.3 *Limited Company* (TwGmbH)

Die *Limited Company* (TwGmbH) ist für ausländische Investoren regelmäßig die naheliegendste Gesellschaftsform. Sie bietet Haftungsbeschränkung sowie flexible interne Strukturen und der *Company Act* schreibt grundsätzlich kein Mindestkapital vor. Jedoch wird in der Praxis für den Abschluss eines Gründungsverfahrens die Bestätigung eines Steuerberaters benötigt, dass das Unternehmen finanziell für die ersten Monate nach Gründung abgesichert ist. Faktisch bedarf es daher eines ausreichenden Stammkapitals.

Für die Vertretung der TwGmbH nach außen sind mindestens ein und maximal drei Geschäftsführer *(Directors)* vorgesehen. Wenn mehr als ein Geschäftsführer bestimmt wird, ist ein *Chairman of Directors* zu benennen. Wie in der DACH-Region muss ein Geschäftsführer nicht zugleich Gesellschafter sein. Die Gesellschafter sind dafür zur Beaufsichtigung der Geschäftsführung befugt.

Sofern nichts anderes in der Satzung festgelegt wird, hat jeder Gesellschafter unabhängig von der Höhe seines Anteils eine Stimme. Soll das Stimmrecht der Beteiligungshöhe folgen, muss dies in der Satzung geregelt werden.

Die Satzung der Gesellschaft muss bei der Gründung folgende Angaben enthalten:

- Name der Gesellschaft (muss zwingend den Zusatz *Limited Company* (有限公司) enthalten)
- Geschäftszweck (detaillierte Auflistung der geplanten Geschäftsaktivitäten)
- Sitz der Gesellschaft
- Stammkapital in NTD
- Namen und Einlagen der Gesellschafter
- Gewinn- und Verlustverteilung
- Anzahl, Namen und Befugnisse der Geschäftsführer
- Datum der Satzungserstellung
- Auflösungsgründe, sofern vorgesehen

5.2.4 *Company Limited by Shares* (TwAG)

Die *Company Limited by Shares* (TwAG) entspricht funktional einer deutschen Aktiengesellschaft (AG). Sie eignet sich insbesondere für größere Strukturen, *Joint Ventures*, externe Kapitalbeteiligungen oder einen späteren Börsengang. Die Gründungshürden sind niedriger als bei einer deutschen AG. Eine TwAG kann von mindestens zwei natürlichen Personen oder

mindestens einer juristischen Person gegründet werden. Auch hier erfolgt die Eintragung (bei Ausländern nach Genehmigung durch das DIR) durch das Wirtschaftsministerium.

Ebenso wie für die TwGmbH ist auch für die TwAG im *Company Act* kein Mindestkapital vorgesehen. Faktisch erfolgt die Eintragung aber auch hier nur, wenn ein ausreichendes Kapital gegeben ist, dass zumindest die Gründungskosten deckt. Anders als in Deutschland muss das Startkapital nicht zu 100% von den Gründern kommen, vielmehr können bis zu drei Viertel der Aktien bereits im Zeitpunkt der Gründung von Dritten gezeichnet sein. Das Kapital kann also von Beginn an von den Gründern *und* Dritten kommen. Insgesamt sind die Hürden, eine TwAG zu gründen, geringer als bei einer deutschen AG. Die Gründung kann sich daher auch bereits für kleinere Unternehmen lohnen.

Die Leitung der operativen Geschäfte einer TwAG obliegt dem *Board of Directors*. Bei öffentlich gehandelten Unternehmen muss dieses aus drei Mitgliedern bestehen. Bei nicht öffentlich gehandelten Unternehmen lässt der *Company Act* hingegen inzwischen zu, dass in der Satzung nur ein oder zwei *Directors* vorgesehen werden. Anders als in den DACH-Staaten sind sogenannte *Staggered Boards*, also gestaffelte Amtszeiten des *Board of Directors*, die eine potenzielle feindliche Übernahme erschweren sollen, für TwAGs nach dem *Company Act* nicht zulässig.

In nicht börsennotierten TwAGs wird das *Board* von sogenannten *Supervisors* überwacht. Erforderlich ist nur ein einziger *Supervisor*. Für börsennotierte Unternehmen hat eine Reform des *Securities and Exchange Act* das bisherige System der *Supervisors* durch ein sogenanntes *Audit Committee* ersetzt. Diese Ausschüsse bestehen aus mindestens drei unabhängigen Mitgliedern, von denen mindestens eines Finanz- oder Buchhaltungsexpertise vorweisen muss.

Die Satzung einer TwAG muss Folgendes enthalten (vgl. Art. 129 *Company Act*):

- Name der Gesellschaft (muss zwingend den Zusatz *Company Limited by Shares* (股份有限公司) enthalten)
- Tätigkeitsfelder des Unternehmens
- Gesamtzahl der Aktien und i.d.R. Nennwert der jeweiligen Anteilsscheine
- Sitz der Gesellschaft
- Anzahl der *Directors* und *Supervisors*/Mitglieder des *Audit Committee* sowie jeweilige Amtsperiode
- Datum der Errichtung der Satzung

5.3 Unternehmenskauf *(M&A)*

Ein Unternehmenskauf kann den Markteintritt erheblich beschleunigen, weil Marktposition, Personal, Kundenbeziehungen und lokale Genehmigungen bereits vorhanden sein können. Umso wichtiger ist eine sorgfältige *Due Diligence*.

M&A-Transaktionen in Taiwan waren 2024, sowohl was ihre Anzahl als auch was ihr Volumen betrifft, auf dem zweithöchsten jemals verzeichneten Niveau. Für ausländische Investitionen in Taiwan sind diese Ziffern jedoch zuletzt leicht rückläufig.[12]

5.3.1 Besonderheiten für ausländische Käufer

Der Anteilserwerb durch ausländische Investoren unterliegt nach dem *Statute for Investment by Foreign Nationals* einer Genehmigungspflicht. Zuständig ist auch hier das DIR beim Wirtschaftsministerium. Die Behörde prüft insbesondere die Eigentümerstruktur des Investors und verlangt regelmäßig Angaben zum *Ultimate Beneficial Owner*. Vergleichbare Angaben verlangen regelmäßig auch taiwanische Banken im Rahmen ihrer KYC-Prüfung.

Bei DACH-Investoren verläuft die DIR-Prüfung in der Regel unproblematisch, sofern keine sicherheitsrelevanten Sektoren betroffen sind. Besondere Vorsicht ist geboten, wenn unmittelbar oder mittelbar Kapital aus der Volksrepublik China (PRC) beteiligt ist. Bereits eine chinesische Beteiligung von 30% kann dazu führen, dass eine Transaktion nicht mehr als ausländisches Investment, sondern als PRC-Investment behandelt wird. Die Prüfung ist dann deutlich strenger. Eine Übernahme durch chinesische Gesellschafter muss zuvor vom DIR genehmigt werden. Bei Verstößen können Geldstrafen oder die Schließung der taiwanischen Einheit drohen.

Während die meisten Industriebereiche offen sind, gelten vollständige Kaufverbote für die Bereiche Landwirtschaft und öffentliche Versorgungsbetriebe sowie bestimmte Verteidigungsbereiche. In anderen Bereichen wie Medien, Telekommunikation und Transportwesen sind zumindest einheimische Mehrheitsbeteiligungen vorgeschrieben.

5.3.2 Abwicklung nach taiwanischem Recht

Unternehmenskäufe, bei denen das überlebende Unternehmen eine Aktiengesellschaft ist, sind im *Business Mergers and Acquisitions Act (M&A Act)* als Spezialgesetz geregelt. Hält dieser keine Regelung bereit, so ist ergänzend der *Company Act* heranzuziehen.

Neben den jeweiligen Boards müssen auch die Aktionärshauptversammlungen der beteiligten Unternehmen mit qualifizierter Mehrheit einer Transaktion zustimmen. In der Regel ist diese qualifizierte Mehrheit erreicht, wenn die anwesenden Aktionäre mindestens die Hälfte der Anteile halten und zwei Drittel der anwesenden Aktionäre zustimmen.

Handelt es sich bei der Zielgesellschaft um ein börsennotiertes Unternehmen, so gelten einige weitere Regeln. Nach dem *M&A Act* muss das *Board of Directors* einen Sonderausschuss bilden, der Preis und Bedingungen des Verkaufs unabhängig überprüft. Zudem ist in diesen Fällen der *Securities and Exchange Act* zu beachten. Dieser schreibt vor, dass jemand, der 5% der Aktien eines Unternehmens oder mehr erworben hat, dies innerhalb von zehn Tagen bei den zuständigen Behörden melden muss. Wer innerhalb von 50 Tagen 20% oder mehr der Anteile eines Unternehmens erwerben will, muss ein öffentliches Übernahmeangebot vorlegen, das für mindestens 20 und höchstens 50 Tage gültig sein darf. Außerdem umfasst das Gesetz Transparenzregeln für die *Directors*, die zuletzt 2022 verschärft wurden.

12 *PwC*, White Paper M&A Taiwan (auf Mandarin), verfügbar unter: https://www.pwc.tw/zh/publications/topic-invest/2025-taiwan-mna.html (abgerufen: 16.04.2026).

Arbeitnehmer, die nach der Transaktion weiterbeschäftigt werden sollen, sind mindestens 30 Tage vor dem Transaktionstag über die Übernahme und die künftigen Beschäftigungsbedingungen zu informieren. Sie können die Weiterbeschäftigung ablehnen und erhalten dann Abfindungs- oder gegebenenfalls Rentenzahlungen. Bei Fortsetzung des Arbeitsverhältnisses wird die bisherige Beschäftigungszeit angerechnet.

Daneben sind bei *M&A*-Transaktionen regelmäßig die Vorgaben der taiwanischen Fusionskontrolle zu prüfen.

Tabelle 5.1: Markteintrittsformen für ausländische Investoren in Taiwan

Form	Rechtsper-sönlichkeit	Mindest-kapital	Haftung	Steuerliche Belastung	Geeignet für
Handelsvertreter	Nein	—	Vertretener trägt Geschäftsrisiko	Keine direkte Steuerlast in Taiwan	Vertrieb etablierter Produkte; Zugriff auf bestehende Netzwerke (*Guanxi*).
Repräsentanz *(Representative Office)*	Nein	—	Muttergesell-schaft haftet vollumfänglich	Buchführungspflicht, aber keine Körper-schaftssteuer (keine gewinnorientierte Tätigkeit zulässig)	Marktsondierung, Kontaktpflege, Qualitätskontrolle. Niedrigschwelligster Einstieg.
Zweigniederlassung *(Branch Office)*	Nein	Keine gesetzliche Vorgabe; Praxis verlangt ange- messenes *Working Capital*	Mutter haftet direkt und vollumfänglich	Körperschaftssteuer 20%; keine Quellen-steuer auf Gewinnab-führung	Operative Tätigkeit ohne eigene Tochter.
TwOHG *(Unlimited Company)*	Ja	—	Unbeschränkt für alle Gesell-schafter	20% Körperschafts-steuer + 5% auf einbe-haltene Gewinne	Praktisch irrelevant für ausländische Investoren.
TwKG *(Unlimited Company with Limited Liability Shareholders)*	Ja	—	Komplementär unbeschränkt, Kommanditisten beschränkt	Wie TwOHG	*Joint Venture*-Strukturen, insbes. „TwGmbH & Co. TwKG".

TwGmbH *(Limited Company)*	Ja	Keine gesetzliche Vorgabe; erste Monate müssen faktisch gedeckt sein	Gesellschafter beschränkt auf Stammeinlage	20% Körperschafts-steuer + 5% auf einbe-haltene Gewinne; 10% Quellensteuer auf Dividenden (mit DACH-DBA)	Beliebteste Form für DACH-Investoren; voll operative Tochter mit Haftungsbeschränkung.
TwAG *(Company Limited by Shares)*	Ja	Keine gesetzliche Vorgabe; erste Monate müssen faktisch gedeckt sein	Aktionäre auf Aktienkapital beschränkt	Wie TwGmbH	Größere Strukturen, *Joint Ventures* mit externer Kapitalbeteili-gung.
M&A / Anteilskauf	Erwerb bestehender Gesellschaft	—	Übernahme der bestehenden Haftungslage	Steuerliche Optimier-ung über *Asset/Share Deal*; ggf. Befreiung Wertpapierumsatzsteuer nach *M&A Act*	Schneller Markteintritt mit etabliertem Netz-werk; DIR-Genehmi-gung erforderlich.

6 Wettbewerbsrecht

Das taiwanische Wettbewerbsrecht ähnelt dem EU-Recht stark. Es ist im *Fair Trade Act* geregelt und wird von der *Fair Trade Commission* überwacht. Für ausländische Investoren sind vor allem drei Bereiche relevant: Fusionskontrolle, wettbewerbsbeschränkende Vereinbarungen und Missbrauch marktbeherrschender Stellungen.

6.1 Fusionskontrolle

Unternehmenskäufe müssen bei der *Fair Trade Commission* angemeldet und von dieser genehmigt werden, wenn bestimmte Marktanteils- oder Umsatzschwellen überschritten werden. Die Anmeldepflicht kann auch bei Auslandstransaktionen greifen, sofern diese unmittelbare, erhebliche und vorhersehbare Auswirkungen auf den taiwanischen Markt haben.

Die Marktanteilsschwellen sind erreicht, wenn ein beteiligtes Unternehmen einen Marktanteil von mindestens einem Viertel hat oder durch den Zusammenschluss ein gemeinsamer Marktanteil von mindestens einem Drittel erreicht wird.

Die Umsatzschwellenwerte wurden im Januar 2026 angehoben. Nunmehr ist eine Genehmigung erforderlich, wenn

a) der Gesamtumsatz der beteiligten Unternehmen im letzten Geschäftsjahr weltweit über NTD 50 Mrd. lag und mindestens zwei beteiligte Firmen im letzten Geschäftsjahr je über NTD 3 Mrd. in Taiwan umgesetzt haben *oder*

b) ein Unternehmen im letzten Geschäftsjahr in Taiwan über NTD 20 Mrd. (im Finanzsektor: NTD 40 Mrd.) und ein anderes in Taiwan im letzten Geschäftsjahr über NTD 3 Mrd. umgesetzt hat.

Tabelle 6.1: Anmeldepflichten für *M&A* bei der *Fair Trade Commission* (Stand 2026)

Schwellenkategorie	Schwellenwert
Marktanteil eines Beteiligten	≥ 25%
Gemeinsamer Marktanteil nach Zusammenschluss	≥ 33,3%
Globaler Gesamtumsatz aller Beteiligten UND Umsatz von mind. 2 Beteiligten in Taiwan	Globaler Gesamtumsatz: > NTD 50 Mrd. Taiwan-Umsatz: jew. > NTD 3 Mrd.
Umsatz eines Beteiligten in Taiwan UND Umsatz eines anderen in Taiwan	Unternehmen 1: > NTD 20 Mrd. (Finanzsektor: > NTD 40 Mrd.) Unternehmen 2: > NTD 3 Mrd.

6.2 Weitere wettbewerbsrechtliche Vorgaben

Der *Fair Trade Act* untersagt insbesondere:

- Kartellabsprachen, etwa Preisabsprachen oder Marktaufteilungen;
- den Missbrauch marktbeherrschender Stellungen;
- bestimmte Formen der Preisbindung;
- unlautere Behinderung, Diskriminierung oder Boykottmaßnahmen gegenüber Geschäftspartnern;
- irreführende Werbung, Nachahmung von Produkten und sonstige unlautere Wettbewerbshandlungen.

In der Praxis gehören irreführende Werbeaussagen zu den häufig sanktionierten Verstößen. Denn in regulierten Branchen können daneben spezialgesetzliche Vorgaben gelten, etwa im Lebensmittel-, Gesundheits- oder Finanzsektor.

6.3 Sanktionen bei Verstößen gegen den *Fair Trade Act*

Verstöße können zivilrechtliche, verwaltungsrechtliche und strafrechtliche Folgen haben. Die folgende Tabelle fasst die Sanktionsregime zusammen:

Tabelle 6.2: Sanktionsregime des *Fair Trade Act*

Sanktionsart	Reichweite / Höhe	Adressat
Zivilrechtlich	Schadensersatz bis zum Dreifachen des tatsächlichen Schadens	Geschädigter klagt gegen Verursacher
Verwaltungsrechtlich	Erstverstoß: Geldbuße i.H.v. NTD 50.000 – 25 Mio. Fortgesetzter Verstoß: Geldbuße NTD 100.000 – 50 Mio. pro Einzelfall	Unternehmen
Strafrechtlich	Freiheitsstrafe bis zu 3 Jahre + Geldstrafe bis NTD 100 Mio.	Natürliche Personen

7 Investitionsförderung

Taiwan fördert Investitionen vor allem in technologie- und transformationsrelevanten Bereichen. Dazu zählen insbesondere Halbleiter, künstliche Intelligenz, Cybersicherheit, Verteidigung, Kommunikationstechnologie, Netto-Null-Technologien sowie Forschung und Entwicklung (R&D). Für DACH-Unternehmen sind insbesondere R&D-Steuergutschriften, Wissenschaftsparks, *Free Trade Zones* und Programme zur Gewinnung ausländischer Fachkräfte relevant. Zentrale Anlaufstelle ist InvesTaiwan (https://investtaiwan.nat.gov.tw/).

Tabelle 7.1: Zentrale Investitionsförderinstrumente in Taiwan (2026)

Instrument / Programm	Bereich	Wesentliche Vorteile
Art. 10 *Statute for Industrial Innovation* (SII)	R&D-Aktivität	Bis zu 15% der R&D-Ausgaben als Steuergutschrift; max. 30% der jährlichen Steuerschuld.
Art. 10-1 SII	Intelligente Maschinen, 5G-Systeme, Cybersicherheit, Klimaneutralität	Investitionen zwischen NTD 1 Mio. und 2 Mrd.: Bis zu 5 % der Investitionssumme als Steuergutschrift im Jahr der Anschaffung oder je 3 % in nächsten drei Jahren.
Taiwan Chips Act (Art. 10-2 SII)	Unternehmen, die technologische Innovation betreiben und Schlüsselrolle in globaler Lieferkette innehaben	Bis zu 25% der R&D-Ausgaben als Steuergutschrift; max. 30% der jährlichen Steuerschuld.
Global R&D Innovation Partner Program	R&D-Aktivitäten in Taiwan (taiwanische und ausländische Unternehmen)	Übernahme von bis zu 50% der Kosten einzelner R&D-Projekte
Wissenschaftsparks (Hsinchu, Tainan, Central Taiwan etc.)	Hochtechnologie, IC-Design/-Fertigung, Biotechnologie	Zoll- und Steuervergünstigungen, vergünstigte Mietkonditionen, beschleunigte Genehmigungen, gemeinsame Infrastruktur.

Free Trade Zones (FTZ) und *Bonded Factories*[13]	Exportorientierte Hersteller	Zollfreier Import und Lagerung von Rohmaterialien; Zollrückerstattung bei Re-Export binnen 18 Monaten.
A.I. Action Plan 2.0	KI-Infrastruktur, KI-Souveränität	R&D-Co-Funding, Talente-Visa, Sandbox-Regulierung.
Gold Card-Programm und *Foreign Talent Retention Act*[14]	Ausländische Fachkräfte	Einkommenssteuervergünstigungen, vereinfachter Familien-nachzug, beschleunigte unbeschränkte Aufenthaltsgenehmigung.

8 Arbeitsrecht

Das taiwanische Arbeitsrecht ist arbeitnehmerschützend geprägt. Zentrales Gesetz ist der *Labor Standards Act* (LSA). Für ausländische Arbeitgeber besonders relevant sind Arbeitszeitgrenzen, Überstundenvergütung, Kündigungsschutz, Abfindungen, Sozialversicherung und die Beschäftigung ausländischer Arbeitnehmer. Ergänzend regelt der *Employment Service Act* insbesondere Diskriminierungsverbote bei der Einstellung und den Einsatz ausländischer Arbeitnehmer.

Ob rechtlich ein Arbeitsverhältnis vorliegt, richtet sich nicht nach der Bezeichnung des Vertrages. Entscheidend sind persönliche, wirtschaftliche und organisatorische Abhängigkeit. Auch wenn auf dem Papier Werkverträge oder (freie) Dienstverträge (Deutschland und Österreich) bzw. Aufträge (Schweiz) geschlossen wurden, kann der LSA daher Anwendung finden.

8.1 Begründung des Arbeitsverhältnisses

Auch im Arbeitsrecht gilt grundsätzlich Vertragsfreiheit. Der LSA enthält jedoch wichtige Einschränkungen, wie etwa Wettbewerbsbeschränkungen und das Verbot von Kettenbefristungen.

Wenn vertraglich nicht anders geregelt, gilt ein Arbeitsvertrag als unbefristet geschlossen. Mit Ausnahme einiger Branchen sind Befristungen nur bis zu maximal sechs Monaten möglich. Wird das Arbeitsverhältnis nach Ende der Befristung fortgesetzt, wandelt es sich in ein unbefristetes um.

8.2 Vergütung und Arbeitszeit

Der Mindestlohn liegt in Taiwan bei NTD 29.500 (etwas unter EUR 800) pro Monat (Stand 2026).

Ein gesetzlicher Anspruch auf ein 13. Gehalt besteht nicht. In der Praxis ist ein Jahresendbonus jedoch verbreitet. Er wird typischerweise vor dem Chinesischen Neujahr und nicht zur Weihnachtszeit ausgezahlt. Meistens entspricht er einem Monatsgehalt.

Die Regelarbeitszeit beträgt acht Stunden täglich und 40 Stunden wöchentlich. Einschließlich Überstunden darf die tägliche Arbeitszeit zwölf Stunden nicht überschreiten. Überstunden sind

13 Näheres hierzu in Abschnitt 9.4 Zölle.
14 Näheres hierzu in Abschnitt 8.6 Entsendung oder Anstellung ausländischer Arbeitnehmer.

progressiv zu vergüten; daneben gelten besondere Regeln für Arbeit an Ruhetagen. Für die ersten beiden Überstunden ist der Lohn um ein Drittel, für alle weiteren um zwei Drittel erhöht. Arbeitnehmer dürfen im Regelfall maximal 46 Überstunden im Monat leisten. Alternativ kann vertraglich mit Zustimmung der Gewerkschaft oder der *Labor Management Conference*[15] festgelegt werden, dass dieses Limit auf 54 Stunden angehoben wird. Auch dann darf innerhalb von drei Monaten ein Gesamtumfang von 138 Überstunden nicht überschritten werden.

Arbeitnehmer haben zwei freie Tage pro Woche. Dabei wird zwischen *Regular Leave* und *Rest Days* unterschieden. An *Regular Leave*-Tagen dürfen Arbeitnehmer in der Regel nicht arbeiten. An *Rest Days* können sie dagegen zur Arbeit herangezogen werden, wenn sie zustimmen. Die Arbeit an *Rest Days* wird in den ersten beiden Stunden mit dem Stundenlohn plus vier Dritteln des Stundenlohns (also insgesamt 233% des Stundenlohns) und ab der dritten bis zur achten Stunde mit dem Stundenlohn plus fünf Dritteln des Stundenlohns (also insgesamt 267% des Stundenlohns) vergütet. Ab der neunten Arbeitsstunde erhalten Arbeitnehmer den normalen Stundenlohn plus einen Überstundenzuschlag von acht Dritteln (also insgesamt 367% des Stundenlohns).[16]

Tabelle 8.1: Stundenlohn in Taiwan mit Blick auf Überstunden (Stand 2026)

Arbeitstag	Stunden 0-2	Stunden 2-8	Stunden 8-10	Stunden 10-12
Normaler Arbeitstag	Normaler Stundenlohn	Normaler Stundenlohn	Stundenlohn * $1^{1/3}$	Stundenlohn * $1^{2/3}$
Rest Day	Stundenlohn * $2^{1/3}$	Stundenlohn * $2^{2/3}$	Stundenlohn * $3^{2/3}$	Stundenlohn * $3^{2/3}$
Gesetzlicher Feiertag	Arbeit an gesetzlichen Feiertagen wird wie an einem normalen Arbeitstag entlohnt (bzw. wie ein *Rest Day*, wenn der Feiertag zugleich ein *Rest Day* ist). Daneben hat der Arbeitnehmer die Wahl, ob er einen Ersatzfeiertag in Anspruch nehmen will oder noch ein weiteres volles Tagesgehalt gezahlt bekommen will (auch wenn er am Feiertag weniger als acht Stunden am Feiertag gearbeitet hat).			
Regular Leave-Tag	An *Regular Leave*-Tagen darf bis auf wenige Ausnahmen nicht gearbeitet werden.			

8.3 Krankheit und Pflege Angehöriger

Arbeitnehmer haben Anspruch auf 30 Tage Lohnfortzahlung im Jahr im Krankheitsfall *(sick leave)*. Allerdings wird der Lohn im Krankheitsfall in der Regel bereits ab dem ersten Tag halbiert.

Der Arbeitgeber darf den Arbeitnehmer nicht allein aufgrund von krankheitsbedingten Fehltagen schlechter behandeln. Seit 1. Januar 2026 sind die Arbeitnehmerrechte in diesem Bereich zusätzlich gestärkt worden. So wurde in den Fällen, in denen der Arbeitnehmer zehn Tage oder weniger krankheitsbedingt nicht gearbeitet hat, eine Beweislastumkehr eingeführt: Erleidet der Arbeitnehmer einen Nachteil, etwa durch Kündigung, Herabstufung oder eine schlechtere

15 Zu Gewerkschaften und *Labor Management Conferences* vgl. Abschnitt 8.9 Organisation von Arbeitnehmerinteressen.
16 Ein chinesischsprachiges Rechenbeispiel findet sich auf der Website des Arbeitsministeriums unter https://bola.gov.taipei/News_Content.aspx?n=FDEDF5DCB0A26A46&sms=87415A8B9CE81B16&s=473FFB4AD8DF5CC2 (abgerufen: 17.04.2026).

Leistungsbeurteilung, muss der Arbeitgeber nachweisen, dass die Maßnahme nicht krankheitsbedingt war. So soll diskriminierenden Maßnahmen vorgebeugt werden.

Auch bei mehr als zehn Tagen Krankheit sind Kündigungen oder Disziplinarmaßnahmen verboten. Bei Leistungsbeurteilungen, Bonuszahlungen oder (Nicht-)Beförderungen darf die Fehlzeit jedoch berücksichtigt werden. Kündigungen wegen längerer Krankheit sind auch in Taiwan nur in extremen Ausnahmefällen zulässig.

Außerdem ist nun gesetzlich festgehalten, dass sich eine Abwesenheit zur Pflege naher Angehöriger nicht negativ auf Bonuszahlungen auswirken darf. Der hierfür einschlägige *personal leave* beträgt jährlich bis zu 14 Tage und wird seit 2026 nicht mehr tage-, sondern stundenweise berechnet.

8.4 Urlaub

Die Zahl der gesetzlichen Mindesturlaubstage ist in Taiwan deutlich geringer als in den DACH-Ländern. Sie ergibt sich aus der Dauer des Beschäftigungsverhältnisses:

Tabelle 8.2: gesetzlicher Urlaubsanspruch in Taiwan (Stand 2026)

Dauer des Beschäftigungsverhältnisses	Gesetzlicher Urlaubsanspruch
0-6 Monate	Kein gesetzlicher Urlaubsanspruch
6-12 Monate	3 Tage
1-2 Jahre	7 Tage
2-3 Jahre	10 Tage
3-5 Jahre	14 Tage
5-10 Jahre	15 Tage
Ab 10 Jahren	einen Tag zusätzlich pro weiterem Beschäftigungsjahr bis maximal 30 Tage

Daneben gibt es weitere Arbeitnehmerschutzrechte wie etwa Mutterschutz, Vaterschaftsurlaub und Elternzeit. In der Regel sind diese jedoch weniger weitreichend als in der DACH-Region.

8.5 Beendigung des Arbeitsverhältnisses

Das Arbeitsverhältnis kann durch Kündigung oder Renteneintritt enden.

8.5.1 Kündigung

Eine Kündigung ist grundsätzlich beidseitig möglich. Arbeitgeber benötigen hierfür jedoch einen gesetzlichen Kündigungsgrund. In Betracht kommen wie in der DACH-Region insbesondere

betriebs-, verhaltens- oder personenbedingte Gründe. Die Kündigungsfristen gelten für Arbeitnehmer und Arbeitgeber gleichermaßen und erhöhen sich mit der Dauer der Betriebszugehörigkeit, überschreiten aber nie einen Monat. Bei ordentlicher Kündigung durch den Arbeitgeber ist regelmäßig eine Abfindung in Höhe eines halben Monatsgehalts pro Jahr der Betriebszugehörigkeit zu zahlen (gedeckelt auf sechs Monatsgehälter). Berechnungsgrundlage ist das durchschnittliche Gehalt der letzten sechs Monate. Eine andere Berechnung gilt jedoch für Arbeitnehmer, die noch unter das alte Rentenrecht fallen.

Auch außerordentliche, d.h. fristlose Kündigungen sind nach taiwanischem Recht in Ausnahmefällen möglich. Bei verhaltensbedingten außerordentlichen Kündigungen ist insbesondere zu beachten, dass ab Kenntnis des Kündigungsgrundes eine Ausschlussfrist zu laufen beginnt.

8.5.2 Rente

Arbeitnehmer können mit 65 Jahren in den Ruhestand versetzt werden.

Das Rentensystem in Taiwan ist zweigleisig und beinhaltet eine öffentliche Altersvorsorge *(Labor Insurance)*, die mit der deutschen Rentenversicherung vergleichbar ist, und eine betriebliche Altersvorsorge *(Labor Pension)*, die eher einer privaten Altersvorsorge ähnelt.

Arbeitnehmer können Leistungen der öffentlichen Altersvorsorge *(Labor Insurance)* in Anspruch nehmen, sobald sie das 60. Lebensjahr vollendet haben. Für jedes Jahr, das der Arbeitnehmer vor Erreichen des 65. Geburtstags aufhört, wird die Rente um 4% gekürzt. Wer über das 65. Lebensjahr hinaus arbeitet, erhält pro weiterem Arbeitsjahr einen Aufschlag von 4% auf die Rente.

Nach dem neuen System des *Labor Pension Acts* können Leistungen der betrieblichen Altersvorsorge *(Labor Pension)* beginnen, sobald der Arbeitnehmer das 60. Lebensjahr vollendet hat. Arbeitnehmer mit über 15 Beitragsjahren können sich dann entscheiden, ob sie das Guthaben als Einmalzahlung oder als monatliche Rentenzahlung ausgezahlt haben möchten. Bei weniger als 15 Beitragsjahren erfolgt die Auszahlung stets als Einmalzahlung.

8.6 Entsendung oder Anstellung ausländischer Arbeitnehmer

Zentrales Regelwerk für die Anstellung von ausländischen Arbeitnehmern ist der *Employment Service Act*.

Der *Employment Service Act* dient zunächst dem Schutz taiwanischer Arbeitnehmer. Insbesondere im Niedriglohnsektor müssen Arbeitgeber daher nachweisen, dass sie ernsthaft versucht haben, taiwanische Bürger einzustellen, bevor sie ausländische Arbeitskräfte einstellen dürfen. Firmen, die Ausländer einstellen, die keine Fachkräfte sind, müssen zudem eine Gebühr an die Behörden entrichten, die genutzt wird, um Programme für taiwanische Arbeitnehmer zu finanzieren.

Der *Employment Service Act* enthält einen Positivkatalog für alle Tätigkeiten, denen Ausländer nachgehen dürfen. Berufe, die dort nicht aufgeführt sind, sind Ausländern demnach verschlossen. *Blue-collar workers* dürfen grundsätzlich nicht länger als 12 (im Pflegesektor: 14) Jahre in Taiwan leben und arbeiten.

Wenn ein ausländischer Arbeitnehmer in Taiwan tätig werden soll, bedarf er dafür grundsätzlich einer Arbeitserlaubnis. Die kurzfristige Entsendung ohne Arbeitserlaubnis ist nur für qualifizierte Fachkräfte *(white-collar workers)* möglich. Sie ist allerdings auch für diese auf 30 Tage begrenzt.

White-collar workers ist ein gutes Stichwort: Für hochqualifizierte ausländische Fachkräfte hat Taiwan in den letzten Jahren erleichterte Aufenthalts- und Steuerregelungen geschaffen und zugleich den Zugang zum Rentensystem und zur Arbeitslosenversicherung erleichtert.

Aushängeschild der Bemühungen, für ausländische Fachkräfte attraktiver zu werden, ist die *Employment Gold Card*. Sie kombiniert Visum, Aufenthaltstitel, Arbeitserlaubnis und Wiedereinreiseerlaubnis und bringt weitreichende Vorteile mit sich: *Gold Card*-Inhaber können bereits nach drei Jahren in Taiwan – bei einem Einkommen über NTD 6 Mio. sogar nach nur einem Jahr – einen dauerhaften Aufenthaltstitel in Taiwan beantragen.

Wenn ein *Gold Card*-Inhaber über NTD 3 Mio. (ca. EUR 81.200) im Jahr verdient, wird die Hälfte des Betrages, der über diesen NTD 3 Mio. liegt, für die ersten fünf Jahre von der Einkommenssteuer befreit. Diese Steuervorteile genießt jedoch nur, wer sich zuvor noch nie zum Zwecke der Arbeit in Taiwan aufgehalten hat und in den letzten fünf Jahren weder einen registrierten Wohnsitz in Taiwan hatte noch taiwanischer Steuerinländer war.

Tabelle 8.3: Zentrale Vorteile der *Gold Card*

Gebiet	Vorteil	Weitere Bedingung
Aufenthaltsrecht	dauerhaften Aufenthaltstitel in Taiwan nach 3 Jahren möglich; bei Einkommen ≥ NTD 6 Mio. bereits nach 1 Jahr	—
Einkommenssteuer	Einkommen > NTD 3 Mio.: Hälfte des Betrages über NTD 3 Mio. steuerbefreit	Vorher noch nie in Taiwan gearbeitet, in den letzten 5 Jahren weder TW-Steuerinländer noch registrierter Wohnsitz in TW

Die *Gold Card* kann ein guter Weg sein, wichtige ausländische Mitarbeiter langfristig an das Unternehmen und den Standort Taiwan zu binden.

Die Anforderungen für *Gold Card*-Bewerber unterscheiden sich je nach Tätigkeitsbereich. Häufig genügt der Nachweis eines monatlichen Durchschnittsgehalts von mindestens NTD 160.000 in den letzten drei Jahren. In vielen Bereichen können auch acht Jahre spezialisierte Berufserfahrung oder ein Doktortitel einer der Top 500-Universitäten weltweit ausreichen.

Tabelle 8.4: Zentrale arbeitsrechtliche Regelungen in Taiwan (Stand 2026)

Regelungsbereich	Regelung 2026
Rechtsgrundlage	*Labor Standards Act* (LSA), *Employment Service Act*, *Gender Equality in Employment Act*, *Labor Pension Act*.
Mindestlohn (monatlich)	NTD 29.500 (ca. EUR 793) (+3,18% ggü. 2025); 10. Anhebung in Folge.

Mindestlohn (stündlich)	NTD 196 (ca. EUR 5,28).
Regelarbeitszeit	8 Stunden/Tag, 40 Stunden/Woche; max. 12 Stunden/Tag inkl. Überstunden.
Überstundenlimit	46 Stunden/Monat (mit Zustimmung Gewerkschaft/LMC: 54 Stunden/Monat bei max. 138 Stunden in 3 Monaten).
Überstundenvergütung	1.–2. Std.: +33%; ab 3. Std.: +67%; Rest Day: 233% (1.–2. Std.), 267% (3.–8. Std.), 367% (ab 9. Std.).
Befristung	Max. 6 Monate (Ausnahmen für bestimmte Branchen); Kettenbefristung verboten.
13. Gehalt	Kein gesetzlicher Anspruch; üblich vor Chinesischem Neujahr (Jan/Feb); übliche Höhe: 1 Monatsgehalt.
Krankheit	30 Tage Lohnfortzahlung/Jahr, halber Lohn ab Tag 1; Beweislastumkehr ab 2026 für Schlechterbehandlung bei ≤ 10 Tagen Krankheit.
Personal Leave (Pflege)	14 Tage/Jahr (NEU: stundenweise berechnet); kein Bonus-Abzug erlaubt.
Mindesturlaub	0 Tage in den ersten 6 Monaten; 3 Tage ab 6 Monaten; 7 Tage ab 1 Jahr; 10 Tage ab 2 Jahren; 14 Tage ab 3 Jahren; 15 Tage ab 5 Jahren; +1 Tag/Jahr ab 10 Jahren bis max. 30 Tage.
Abfindung (ordentliche Arbeitgeber-Kündigung)	0,5 Monatsgehalt pro Jahr Betriebszugehörigkeit (gedeckelt auf 6 Monatsgehälter); Berechnungsbasis: Durchschnitt der letzten 6 Monate.
Renteneintritt	Reguläres Eintrittsalter 65.

8.7 Sozialversicherungspflicht

Zwischen Taiwan und den DACH-Staaten bestehen keine Sozialversicherungsabkommen. Bei Entsendungen kann daher eine Doppelversicherung drohen. Grundsätzlich gilt: Wer in Taiwan angestellt ist, muss in Taiwan sozialversichert werden. Für Firmen ohne Niederlassung in Taiwan kann es dabei problematisch werden, dass Unternehmen zur Anmeldung von Sozialversicherungen eine lokale Registrierungsnummer benötigen. Wer keine Tochtergesellschaft gründen will, greift deshalb in der Praxis oft auf einen sogenannten *Employer of Record* zurück.

Die Regelungen für die Sozialversicherung ausländischer Arbeitskräfte wurden 2026 weiter an die Regeln für taiwanische Arbeitnehmer angeglichen. Alle Arbeitnehmer müssen in Taiwan krankenversichert sein. Für ausländische Fachkräfte setzt die Rentenversicherungspflicht nicht mehr erst mit einer dauerhaften Aufenthaltserlaubnis (APRC) ein. Fachkräfte mit APRC sind seit Januar 2026 zudem auch in die Arbeitslosenversicherung einzubeziehen.

Die Sozialversicherungskosten liegen damit im internationalen Vergleich in einem moderaten Bereich. Die folgende Tabelle gibt eine Übersicht der wichtigsten Sozialversicherungsbeiträge für Arbeitnehmer und Arbeitgeber in Taiwan:

Tabelle 8.5: Sozialversicherungsbeiträge in Taiwan (Stand 2026)

Versicherungszweig	Bemessungsgrundlage / Deckelung	Arbeitnehmer-beitrag	Arbeitgeber-beitrag
Labor Pension (≈ betriebliche Altersvorsorge)	Gehalt (in Beitragsklassen[17]) bis NTD 150.000/Monat	Bis 6% (optional)	6% (verpflichtend)
Gesetzliche Krankenversicherung (NHI)[18]	Gehalt (in Beitragsklassen [19]) bis NTD 313.000/Monat	5,17% × 30% × = ca. 1,55% für sich selbst und jeden Angehörigen (max. 3 Angehörige zu zahlen) + 2,11% auf weiteres Einkommen	5,17% × 60% × 1,56[20] = ca. 4,84% + 2,11% auf Boni/ Überstundenzahlungen
Labor Insurance (öffentliche Altersvorsorge, Berufsunfähig-keit, Hinterbliebenenver-sorgung, Mutterschutz)[21]	Gehalt (in Beitragsklassen[22]) bis NTD 45.800/Monat	11,5% × 20% = 2,30%	11,5% × 70% = 8,05%
Arbeitslosenversicherung[23]	Gehalt (in Beitragsklassen[24]) bis NTD 45.800/Monat	1% × 20% = 0,2%	1% × 70% = 0,7%
Arbeitsunfallversicherung *(Occupational Accident)*	Bruttolohn (vom 1. Tag an)	0%	Branchenabhängig (0,11–0,93%)

Auch für Teilzeitkräfte und Geringverdiener dient der taiwanische Mindestlohn[25] als untere Bemessungsgrenze.

8.8 Schutz vor sexueller Belästigung am Arbeitsplatz

Der *Gender Equality in Employment Act* verpflichtet Arbeitgeber, sexuelle Belästigung am Arbeitsplatz zu verhindern und Beschwerden wirksam zu bearbeiten. Sexuelle Belästigung liegt

17 Die aktuellen Beitragsklassen sind abrufbar auf der Website des *Bureau of Labor Insurance* unter: https://www.bli.gov.tw/en/0010795.html (abgerufen: 08.05.2026).
18 Wird zu 10% direkt vom Staat übernommen.
19 Die aktuellen Beitragsklassen sind abrufbar auf der Website der *National Health Insurance Administration* unter: https://www.nhi.gov.tw/en/lp-114-2.html (abgerufen: 08.05.2026).
20 Dieser Faktor macht kommt zustande, weil pro Mitarbeiter durchschnittlich 0,56 Angehörige mitversichert sind.
21 Wird zu 10% direkt vom Staat übernommen.
22 Die aktuellen Beitragsklassen sind abrufbar auf der Website des *Bureau of Labor Insurance* unter: https://www.bli.gov.tw/en/0013254.html (abgerufen: 08.05.2026).
23 Wird ebenfalls zu 10% direkt vom Staat übernommen. In der Praxis werden die 11,5% der *Labor Insurance* einfach auf 12,5% erhöht und die Arbeitslosenversicherung wird nicht getrennt ausgewiesen.
24 Da die die Arbeitslosenversicherung mit in die Labor Insurance einrechnet (vgl. Fn. 20), gelten deren Betragsklassen (vgl. Fn. 19) auch für die Arbeitslosenversicherung.
25 Vgl. Abschnitt 8.2 Vergütung und Arbeitszeit.

insbesondere vor, wenn sexuelles oder geschlechtsbezogen diskriminierendes Verhalten ein feindseliges, einschüchterndes oder beleidigendes Arbeitsumfeld schafft oder wenn berufliche Vorteile von einem solchen Verhalten abhängig gemacht werden.

Arbeitgeber müssen Beschwerdewege einrichten, Vorfälle unverzüglich untersuchen, Betroffene unterstützen und geeignete Maßnahmen gegen Wiederholungen ergreifen. Je nach Unternehmensgröße bestehen zusätzliche Pflichten präventive Maßnahmen zu ergreifen:

Tabelle 8.6: Erforderliche Präventionsmaßnahmen gegen sexuelle Belästigung im Unternehmen (Stand 2026)

Mitarbeiterzahl	Zu ergreifende Maßnahme	Strafen bei Verstößen
10 bis 30	Einrichtung von Beschwerdekanälen und öffentlicher Aushang diesbezüglicher Informationen	NTD 10.000 - 100.000, wenn der Verstoß nicht innerhalb einer bestimmten Frist abgestellt wird
Über 30	Erlass und öffentlicher Aushang formeller Richtlinien zu Prävention und Wiedergutmachung sexueller Belästigung	NTD 20.000 - 300.000, ohne dass eine Frist zur Abstellung des Verstoßes eingeräumt wird

Wird ein Fall dem Arbeitgeber bekannt, muss er unverzüglich ermitteln, die betroffene Person etwa durch Beratungsangebote unterstützen und Wiederholungen verhindern. Formelle Beschwerden sind den zuständigen Behörden mitzuteilen. Außerdem sind ggf. Disziplinarmaßnahmen zu ergreifen. Verstöße gegen diese Pflichten können mit Bußgeldern bis zu NTD 1 Mio. (gut EUR 27.050) geahndet werden. Betroffene können sich auch unmittelbar an die Behörden wenden, wenn der Arbeitgeber selbst beschuldigt wird oder Beschwerden nicht ordnungsgemäß bearbeitet werden.

Diese Vorgaben wurden zuletzt weiter verschärft. Insbesondere wurden Meldefristen verlängert und Sanktionen gegen Arbeitgeber und Vorgesetzte erhöht. Schadensersatzansprüche können in schweren Fällen bis zum Fünffachen des tatsächlichen Schadens betragen.

8.9 Organisation von Arbeitnehmerinteressen

Gewerkschaften spielen in Taiwan eine deutlich weniger prominente Rolle als in Deutschland oder Österreich. Sie sind in Taiwan in der Regel nicht branchen-, sondern unternehmensbezogen organisiert. Zu Streiks kommt es selten.

Allerdings sind Unternehmen verpflichtet, eine sogenannte *Labor Management Conference* (LMC) einzurichten. Dabei handelt es sich um betriebsinterne Gremien, die paritätisch mit Arbeitgeber- und Arbeitnehmervertretern besetzt sind. Jedes Unternehmen muss unabhängig von seiner Größe eine LMC einrichten. Hinzu kommt, dass für Zweigniederlassungen oder Fabriken mit mehr als 30 Mitarbeitern weitere, getrennte LMCs zu errichten sind. Jede LMC soll aus zwei bis 15 Vertretern pro Seite bestehen. Umfasst das Unternehmen bzw. die Niederlassung über 100 Personen, müssen beide Seiten mit mindestens fünf Repräsentanten vertreten sein. Sofern es eine betriebsinterne Gewerkschaft gibt, erfolgt die Benennung der Arbeitnehmervertreter in der LMC durch die Gewerkschaftsstrukturen. Gibt es keine Gewerkschaft, werden die Vertreter hingegen direkt von der Arbeitnehmerschaft gewählt.

LMCs sind also keine Arbeitnehmervertretungen nach dem Modell deutscher Betriebsräte, sondern regelmäßig tagende Dialoggremien zwischen Arbeitgeber- und Arbeitnehmerseite. In bestimmten Fällen ist ihre Zustimmung erforderlich, etwa bei der Flexibilisierung von Überstundenregeln oder bei der Verkürzung von Ruhezeiten zwischen Schichten.[26]

9 Steuerrecht

Taiwan erhebt Steuern sowohl auf zentraler als auch auf kommunaler Ebene. Zentrales Regelwerk ist der *Tax Collection Act*. Für ausländische Investoren stehen regelmäßig Körperschaftssteuer, Quellensteuer, Umsatzsteuer, Einkommenssteuer für entsandte Mitarbeiter sowie gegebenenfalls Zölle und Stempelsteuer im Vordergrund.

Einkommens- und Körperschaftssteuer fließen traditionell an die Zentralverwaltung; Grund- und Kfz-Steuern stehen dagegen überwiegend der kommunalen Ebene zu. Die im März 2026 beschlossene Reform der Steuerverteilung erhöht den kommunalen Anteil an den Steuereinnahmen.[27]

Aufgrund seines internationalen Status[28] ist Taiwan kein OECD-Mitglied, orientiert sich aber weitgehend an OECD-Standards. So hat Taiwan zentrale OECD-Empfehlungen wie etwa die globale Mindeststeuer (15%) freiwillig umgesetzt.

Mit allen drei DACH-Ländern hat Taiwan Doppelbesteuerungsabkommen abgeschlossen, die sich weitgehend an dem OECD-Musterabkommen orientieren.

9.1 Körperschaftssteuer und Quellensteuer

Der Körperschaftssteuersatz in Taiwan beträgt 20 %. Taiwanische Unternehmen unterliegen mit ihrem Welteinkommen der Körperschaftsteuer. Ausländische Unternehmen werden grundsätzlich nur mit ihren taiwanischen Einkünften besteuert. Taiwanische Unternehmen zahlen zudem eine zusätzliche Steuer von 5% auf Gewinne, die nicht an die Anteilseigner ausgeschüttet werden.

Die Steuerpflicht beginnt ab einem Jahresgewinn von NTD 120.000. Die zu zahlende Steuer darf die Hälfte des Betrages, der die 120.000 NTD übersteigt, jedoch nicht überschreiten, damit eine knappe Überschreitung der Untergrenze das Unternehmen nicht zu hart trifft. Im Ergebnis fallen die vollen 20% daher erst bei einem Jahresgewinn ab 200.000 NTD an.

Dividenden an ausländische Gesellschafter unterliegen grundsätzlich einer Quellensteuer von 21%. Für Investoren aus Deutschland, Österreich und der Schweiz reduzieren die einschlägigen Doppelbesteuerungsabkommen die Belastung regelmäßig auf 10%, in bestimmten Fällen auf 15%.

26 Vgl. Abschnitt 8.2 Vergütung und Arbeitszeit.

27 Vorangegangen war dieser Reform ein langer Konflikt zwischen der Regierung und dem von der Opposition kontrollierten Parlament, der in einer Weigerung des Premierministers gegipfelt war, ein vom Parlament beschlossenes noch weiter gehendes Gesetz zu unterschreiben (s. *Brian Hioe*, The Diplomat, Taiwan Is in the Middle of a Constitutional Crisis, verfügbar unter: https://thediplomat.com/2025/12/taiwan-is-in-the-middle-of-a-constitutional-crisis/ (abgerufen: 22.04.2026)). Das folgende verfassungsrechtliche Patt wurde im März 2026 durch einen Kompromiss zwischen Regierung und Opposition aufgelöst.

28 Vgl. Abschnitt 2 Taiwans Sonderrolle.

Bei Gewinnabführungen einer Zweigniederlassung fällt dagegen keine Dividendenquellensteuer an.[29]

Die Quellensteuer ist von demjenigen abzuführen, der die Zahlung in Taiwan tätigt. Sie sollte deshalb in der Rechnung des ausländischen Unternehmens an taiwanische Geschäftspartner inkludiert sein. Zur Vermeidung wirtschaftlicher Doppelbelastungen sollten offizielle Quellensteuerbescheinigungen angefordert und im Ansässigkeitsstaat vorgelegt werden.

9.2 Einkommenssteuer für natürliche Personen

Wer Leistungen in Bezug zu Taiwan erbringt, muss grundsätzlich in Taiwan Einkommenssteuer zahlen. Entscheidend dafür ist die Dauer der steuerrechtlich anrechenbaren Tage in Taiwan. Wer durch ein im Ausland ansässigen Unternehmen bezahlt wird und kurzzeitig in Taiwan tätig ist, ist vollständig von der Einkommenssteuer befreit, solange der steuerrechtlich anrechenbare Aufenthalt in Taiwan nicht länger als 90 Tage dauert. Bei mehr als 90 Tagen ist regelmäßig eine taiwanische Steuererklärung erforderlich.

Das Gesetz unterscheidet zwischen zwei Fällen: Arbeitnehmer, die über 90 Tage, aber nicht mehr als 183 Tage in Taiwan arbeiten, zahlen einen Quellensteuersatz von 18%, ohne die Möglichkeit von Steuerreduktionen. Angestellte, die sich mehr als 183 Tage in Taiwan aufhalten, werden als Steuerinländer angesehen und müssen in Taiwan die normalen Einkommenssteuersätze zahlen.

Das in Taiwan steuerpflichtige Einkommen berechnet sich nach folgender Formel:

Steuerpflichtiges Einkommen = Gesamteinkommen - Freibetrag - Standardabzug - Sonderabzüge

Der Freibetrag liegt bei NTD 97.000 und der Standardabzug bei NTD 131.000 für Alleinstehende. Der häufigste Sonderabzug ist der für Angestellte, der NTD 218.000 beträgt.

In Taiwan gelten 2026 folgende progressive Einkommenssteuersätze:

Tabelle 9.1: Einkommenssteuerklassen in Taiwan (Stand 2026)

Stufen des steuerpflichtigen Einkommens (in NTD)	Steuersatz	Abzugsbetrag
bis 590.000	5%	keiner
590.001 - 1.330.000	12%	41.300
1.330.001 - 2.660.000	20%	147.700
2.660.001 - 4.980.000	30%	413.700
über 4.980.000	40%	911.700

29 Vgl. Fußnote 10.

Beispiel: Ein Arbeitnehmer erzielt im Jahr 2026 ein Gesamteinkommen von NTD 2,5 Mio. (gut EUR 67.500). Daraus ergibt sich folgende vereinfachte Berechnung:

Tabelle 9.2: Einkommenssteuerbeispiel (Arbeitnehmer mit Jahresgehalt von NTD 2,5 Mio.) (Stand 2026)

Schritt 1: Berechnung des steuerpflichtigen Einkommens	
Gesamteinkommen	**NTD 2.500.000**
- Persönlicher Freibetrag	- NTD 97.000
- Standardabzug (Single)	- NTD 131.000
- Sonderabzug für Gehaltsempfänger	- NTD 218.000
= Zu versteuerndes Einkommen	**= NTD 2.054.000**
Schritt 2: Anwendung des Steuersatzes unter Nutzung des Abzugsbetrages	
NTD 2.054.000 x 20% (Steuersatz, s. Tabelle 9.1) - NTD 147.700 (Abzugsbetrag, s. Tabelle 9.2) **= NTD 263.100**	

Demnach wären NTD 263.100 (gut EUR 7.120) zu zahlen. Die effektive Steuerlast liegt damit für dieses Einkommen bei ca. 10,5%.

Steuererklärung und Zahlung des offenen Betrages müssen spätestens im Mai des Folgejahres erfolgen.

9.3 Umsatzsteuer

Der Umsatzsteuersatz in Taiwan ist mit 5% sehr niedrig im internationalen Vergleich. In einzelnen Sektoren gelten abweichende Steuersätze zwischen 0,1% und 25%.

9.4 Zölle

Taiwan ist seit 2002 Mitglied der Welthandelsorganisation (WTO) und gehört der *Asia Pacific Economic Cooperation* (APEC) an. Darüber hinaus verfügt Taiwan über einige Freihandelsabkommen, auch wenn diese aufgrund des völkerrechtlichen Status von Taiwan oft nicht als solche benannt sind. So ist etwa der Handel mit Neuseeland und Singapur (fast) vollständig zollbefreit. Auch mit der Volksrepublik China hat Taiwan ein Abkommen zur wirtschaftlichen Zusammenarbeit abgeschlossen, welches für einige Waren Zollfreiheit vorsieht.

Taiwan berechnet Zölle auf Basis des CIF-Werts *(Cost, Insurance, Freight)*. Der Zoll wird also auf den Warenwert plus Versicherung und Frachtkosten erhoben. Die Geringfügigkeitsgrenze liegt dabei bei NTD 2.000 (ca. EUR 55). Als WTO-Mitglied nutzt Taiwan die HS-Codes *(Harmonized System)*, die Produkte in Gruppen aufteilen, deren Zolltarife dann unterschiedlich hoch sind. Die

jeweiligen Zollsätze können auf der Website der taiwanischen Zollbehörden in Erfahrung gebracht werden.[30]

Für exportorientierte Unternehmen gibt es weitreichende Befreiungen. So können Betriebe als sogenannte *Bonded Factories* registriert werden, was grundsätzlich den zollfreien Import sowie die Lagerung von Rohmaterialien ermöglicht. Auch ohne Registrierung als *Bonded Factory* kann eine Zollrückerstattung beantragt werden, wenn nachgewiesen wird, dass die mit den importierten Materialien hergestellten Waren innerhalb von 18 Monaten exportiert wurden.

Mit der Trump-Administration hat sich Taiwan im Februar 2026 auf ein Zollabkommen verständigt, durch das die Importzölle auf US-Produkte größtenteils gestrichen wurden, während auf taiwanische Produkte in den USA regelmäßig Zölle in Höhe von 15% entfallen.

9.5 Weitere Steuern

Daneben sind insbesondere Wertpapierumsatzsteuer und Stempelsteuer praktisch relevant.

9.5.1 Wertpapierumsatzsteuer

In Taiwan gibt es keine klassische Kapitalertragssteuer. Stattdessen gibt es mit der Wertpapierumsatzsteuer eine Transaktionssteuer, die auf den gesamten Handel mit Wertpapieren anfällt. Der Verkäufer muss einen Steuersatz in Höhe von 0,3% des Transaktionsvolumens für den Verkauf von Aktien zahlen, unabhängig davon, ob aus der Transaktion ein Gewinn oder Verlust entsteht. Nach dem *M&A Act* entfällt die Wertpapierumsatzsteuer bei Unternehmenskäufen unter bestimmten Bedingungen. Der Handel mit Unternehmens- und Staatsanleihen ist steuerbefreit.

9.5.2 Stempelsteuer

Die Stempelsteuer *(Stamp Tax)* fällt beim Abschluss einer Vielzahl von schriftlichen Verträgen an. Sie beträgt 0,4% des Betrages für die Ausstellung einer Geldempfangsquittung, NTD 12 pro Stück beim Kauf von beweglichen Sachen sowie 0,1% bei Verträgen über Immobilien. Bei Werk- und Dienstleistungsverträgen liegt sie bei 0,1% der Vertragssumme.

30 Vgl. https://portal.sw.nat.gov.tw/PPL/eng (abgerufen: 07.05.2026).

Tabelle 9.3: Übersicht der wichtigsten Steuerarten in Taiwan (2026)

Steuerart	Bemessungsgrundlage	Steuersatz	Anmerkung
Körperschaftssteuer (CIT)	Welteinkommen (TW-Gesellschaft) bzw. TW-Einkünfte (Betriebsstätte)	20%	ab Jahresgewinn NTD 120.000; voller Steuersatz erst ab NTD 200.000
Zusatzsteuer auf einbehaltene Gewinne	Nicht ausgeschüttete Gewinne	5%	Anreiz zur Gewinnausschüttung
Quellensteuer auf Dividenden an ausländische Anteilseigner	Bruttodividende	Regulär 21% DACH-DBA: 10% (in Einzelfällen 15%)	Entfällt bei Branch Office
Globale Mindeststeuer *(Pillar Two)*	Ausländische Konzerne mit Umsatz > EUR 750 Mio.	15%	Freiwillige Umsetzung in TW; seit 2025 wirksam
Einkommenssteuer (PIT)	Welteinkommen (≥ 183 Tage)	Progressiv 5% – 40%	Aufenthalt < 90 Tage: befreit Aufenthalt 90 – 183 Tage: Quellen-steuer 18% auf TW-Einkünfte
Umsatzsteuer (VAT/*Business Tax*)	Verkaufspreis der Ware/ Dienstleistung	5%	Sehr niedrig im internationalen Vergleich; ausgewählte Sektoren 0,1% – 25%
Wertpapierumsatzsteuer *(Securities Transaction Tax)*	Verkaufserlöse von Aktien	0,3%	Anleihen befreit; *M&A*-Befreiung möglich
Stempelsteuer	Transaktionsbetrag	Quittungen: 0,4%; Bewegliche Sachen: NTD 12 pro Stück; Immobilien: 0,1%; Werkverträge: 0,1%	—
Zoll	CIF-Wert importierter Waren	Variabel (HS-Codes)	Geringfügigkeitsgrenze NTD 2.000; FTZ/*Bonded Factory*-Befreiung möglich

10 Datenschutz

Das taiwanische Datenschutzrecht beruht auf dem Personal *Data Protection Act* (PDPA). Es wurde in den letzten Jahren mehrfach reformiert und nähert sich den europäischen Datenschutzstandards

an, bleibt aber insbesondere beim internationalen Datentransfer weniger restriktiv als die DSGVO. Bisher ist die Verantwortung für Datenschutz in der Exekutive fragmentiert. Die Reform von 2025 sieht jedoch die Errichtung einer zentralen *Personal Data Protection Commission* (PDPC) als zentrale Datenschutzbehörde vor. Bisher gibt es lediglich ein Vorbereitungsbüro für die PDPC.

Daneben wurden 2025 Meldepflichten bei Datenpannen genauer geregelt und die Sanktionen für Verstöße im privaten Sektor erneut angehoben.

10.1 Geltungsbereich

Der PDPA gilt für alle öffentlichen Einrichtungen sowie für Private (Unternehmen, Vereinigungen, Einzelpersonen) in Taiwan. Das Gesetz gilt für jede Erhebung, Verarbeitung oder Nutzung personenbezogener Daten, die in Taiwan stattfindet, unabhängig von der Staatsangehörigkeit des Akteurs oder der betroffenen Person. Für Aktivitäten außerhalb Taiwans gilt der PDPA nur, wenn die betroffene Person taiwanischer Bürger ist oder die datenverarbeitende Stelle eine taiwanische Einrichtung ist. Erfasst sind damit auch taiwanische Tochtergesellschaften ausländischer Unternehmen.

10.2 Rechtsgrundlagen der Datenverarbeitung

Wie in der EU benötigt jede Verarbeitung personenbezogener Daten eine Rechtsgrundlage. In Betracht kommen insbesondere Einwilligung des Betroffenen, Vertragserfüllung, Erfüllung gesetzlicher Pflichten und überwiegende öffentliche Interessen.

10.3 Internationaler Datentransfer

Die Regeln für den internationalen Datentransfer sind in Taiwan weniger streng als in der EU. Der Datentransfer ins Ausland durch Private ist demnach grundsätzlich zulässig. Nach Art. 21 PDPA dürfen die zuständigen Behörden den Datentransfer ins Ausland jedoch einschränken oder untersagen, wenn:

- wichtige nationale Interessen betroffen sind,
- ein völkerrechtlicher Vertrag zu einer solchen Beschränkung verpflichtet,
- das Empfangsland keinen adäquaten Schutz bietet und dadurch die Rechte Betroffener verletzt werden könnten *oder*
- der Transfer nur dazu dient, die strengeren taiwanischen Regeln zu umgehen.

Für den Datentransfer nach Festland-China, Hongkong und Macau gelten teilweise strengere Sonderregeln.

10.4 Sanktionen bei Verstößen

Neben zivilrechtlichen Schadensersatzansprüchen drohen bei Verstößen auch verwaltungs- und strafrechtliche Konsequenzen. Diese Sanktionen wurden in den letzten Jahren deutlich verschärft. Insbesondere bei der Nichtumsetzung geeigneter Sicherheitsmaßnahmen oder der Nichtbehebung von Sicherheitslücken können die Behörden Geldbußen gegen Unternehmen verhängen. Bei schwerwiegenden Verstößen können diese sich auf bis zu NTD 15 Millionen (ca. EUR 400.000)

belaufen. Bei vorsätzlichem Missbrauch personenbezogener Daten mit Gewinnerzielungsabsicht kommen Freiheitsstrafen von bis zu fünf Jahren in Betracht.

Tabelle 10.1: Geltungsbereich und Rechtsgrundlagen des PDPA

Aspekt	PDPA-Regelung
Adressaten	Öffentliche Einrichtungen sowie alle Privaten (Unternehmen, Vereinigungen, Einzelpersonen) in Taiwan.
Anwendungsbereich	Datenverarbeitung in Taiwan (Territorialitätsprinzip); TW-Bürgern als Betroffene oder TW-Einrichtungen als Verarbeiter (begrenzte Extraterritorialität).
Rechtsgrundlagen für Verarbeitung (Auswahl)	Einwilligung des Betroffenen; Vertragserfüllung (angemessene Sicherheitsmaßnahmen erforderlich); Erfüllung gesetzlicher Pflichten; überwiegendes öffentliches Interesse.
Internationaler Datentransfer	Grundsätzlich frei (anders als EU). Behörden können untersagen bei: nationalen Interessen, völkerrechtlichen Verpflichtungen, mangelhaftem Schutz im Empfängerland oder Umgehungsabsicht. Sonderregeln für Transfer nach Festland-China, Hongkong, Macau.
Zuständige Behörde	Bisher: fragmentierte Zuständigkeit; Reform 2025: zentrale Datenschutzbehörde (in Vorbereitung, spätestens 2031).
Meldepflicht bei Datenpannen	Genauer geregelt seit 2025 (Verschärfung).

11 Streitbeilegung in Taiwan

11.1 Taiwanische Gerichtsbarkeit

Die taiwanische Gerichtsbarkeit ist berufsrichterlich geprägt und kennt keinen Jury-Prozess nach angloamerikanischem Vorbild.[31] Wie in der DACH-Region wird zwischen ordentlicher Gerichtsbarkeit und Verwaltungsgerichtsbarkeit unterschieden. Daneben verfügt Taiwan über einen Verfassungsgerichtshof. Seit 2022 können hier auch Individualverfassungsbeschwerden erhoben werden.[32]

Der Instanzenzug der ordentlichen Gerichte umfasst grundsätzlich drei Stufen: *District Courts*, *High Courts* und *Supreme Court*. Erstinstanzlich beginnen Verfahren in aller Regel vor den *District Courts*. Dort entscheidet meist ein Einzelrichter; in komplexeren Fällen entscheiden drei Berufsrichter.

31 2023 wurde für Verfahren über besonders schwere Straftaten eine Art Schöffensystem („*Citizen Judges*“) installiert. Diese unterstützen die Berufsrichter in diesen Fällen bei der Entscheidungsfindung.

32 Von Dezember 2024 bis Dezember 2025 war der Verfassungsgerichtshof entscheidungsunfähig, nachdem die Zahl der Richter, die an einer Entscheidung mitwirken mussten per Gesetz erhöht worden war, während sich die Regierung und das von der Opposition kontrollierte Parlament nicht auf die Wahl neuer Richter einigen konnte, die vakante Stellen nachbesetzen würden, vgl. *Shao-Kai Yang*, Verfassungsblog, Taiwan's Constitutional Grey Hole, verfügbar unter: https://verfassungsblog.de/taiwan-constitutional-court/ (abgerufen: 22.04.2026). Das Gesetz, das das Quorum erhöht hatte wurde im Dezember 2025 jedoch für verfassungswidrig und damit nichtig erklärt, vgl. *Sam Garcia*, Taipei Times, Changes to Constitutional Court procedures ruled unconstitutional, verfügbar unter: https://www.taipeitimes.com/News/taiwan/archives/2025/12/19/2003849182 (abgerufen: 22.04.2026).

Zweite Instanz sind die *High Courts*. Praktisch bedeutsam ist vor allem der *Taiwan High Court* in Taipei. Dieser hat Zweigstellen in Taichung, Tainan, Kaohsiung und Hualien hat, die ihm nur organisatorisch untergeordnet, aber nicht in ihrer Gesetzesauslegung an ihn gebunden sind. Für die Archipele Kinmen und Matsu besteht eine besondere Zuständigkeit der *Fuchien High Court Kinmen Branch*.[33] Die *High Courts* entscheiden in der Berufung erneut über Tatsachen und Rechtsfragen. Als erste Instanz sind sie nur ausnahmsweise zuständig, etwa für Hochverrat.

Höchste Gerichtsinstanz ist der *Supreme Court* in Taipei. Er ist reine Revisionsinstanz und prüft nur Rechtsfehler. In Zivilsachen kann der *Supreme Court* nur ab einem Streitwert von NTD 1.500.000 (ca. EUR 40.600) angerufen werden. In Strafsachen ist der Weg zum *Supreme Court* bei Delikten mit einer Höchststrafe von weniger als drei Jahren sowie bei Delikten wie Diebstahl und Körperverletzung versperrt.

Für Wirtschafts- und Patentstreitigkeiten besteht ein spezialisiertes Gericht mit dem *Intellectual Property and Commercial Court* in Neu-Taipei. Dieses ist die Eingangsinstanz für handelsrechtliche Streitigkeiten mit einem Streitwert über NTD 100 Mio. (gut EUR 2,7 Mio.) sowie Fragen des geistigen Eigentums. Im IP-Bereich bündelt das Gericht zivil-, straf- und verwaltungsrechtliche Aspekte. Der *Intellectual Property and Commercial Court* steht funktional auf der Stufe der *High Courts*. Gegen seine Entscheidungen ist daher nur die Revision vor dem *Supreme Court* möglich.

Die Gerichtsgebühren werden grundsätzlich von der unterlegenen Partei getragen. Ein wesentlicher Unterschied zur DACH-Region liegt bei den Anwaltskosten: In den ersten beiden Instanzen trägt jede Partei ihre Anwaltskosten grundsätzlich selbst. Selbst ein vollständiges Obsiegen geht deshalb regelmäßig mit wirtschaftlichen Kosten einher.

Tabelle 11.1: Aufbau der ordentlichen Gerichtsbarkeit Taiwans

Instanz	Gericht / Spezialgerichte	Zuständigkeit
1. Instanz	*District Courts*	Erstinstanzlich für Zivil- und Strafsachen; meistens Einzelrichter, in komplexeren Fällen 3 Berufsrichter.
2. Instanz	*Taiwan High Court* (Taipei) mit Zweigstellen Taichung, Tainan, Kaohsiung, Hualien; *Fuchien High Court Kinmen Branch*	Berufungsgericht (Tatsachen- und Rechtsfragen). Erstinstanzlich nur in Sonderfällen (z.B. Hochverrat).
3. Instanz	*Supreme Court* (Taipei)	Reine Revisionsinstanz (nur Rechtsfragen); Zivilsachen ab Streitwert NTD 1.500.000 (ca. EUR 40.600); Strafsachen mit Höchststrafe ≥ 3 Jahre.

33 Diese merkwürdig anmutende Aufteilung lässt sich historisch erklären. Die Archipele Kinmen und Matsu gehörten historisch nicht zur Provinz Taiwan, sondern zur Provinz Fuchien der Republik China. Da die Provinz Fuchien (Fujian) jedoch auf dem chinesischen Festland liegt, gibt es keinen *Fuchien High Court* im taiwanischen System, wohl aber dessen Zweigstelle auf Kinmen. Sowohl der *Taiwan High Court* als auch die *Fuchien High Court Kinmen Branch* sind organisatorisch unmittelbar dem *Judicial Yuan*, sprich dem höchsten taiwanischen Justizorgan, unterstellt.

Tabelle 11.2: weitere Gerichtsbarkeiten in Taiwan

Gerichtsbarkeit	Zuständigkeit
Intellectual Property and Commercial Court (Neu-Taipei)	Patent- und IP-Streitigkeiten (zivil-, straf- und verwaltungsrechtliche Fragen gebündelt); Wirtschafts-streitigkeiten ab Streitwert von NTD 100 Mio. Zweite Instanz in IP-Fragen, wenn erstinstanzlich ausnahmsweise anderes Gericht entschieden hat. Nur Revision zum *Supreme Court* möglich.
Verwaltungsgerichte	Verwaltungsrechtliche Streitigkeiten; ebenfalls drei Instanzen: 1. Instanz: *Administrative Litigation Chambers* innerhalb der regulären *District Courts* (nur bei kleinen Fällen), 2. Instanz: *High Administrative Court* (meistens Eingangsinstanz), 3. Instanz: *Supreme Administrative Court*).
Verfassungsgerichtshof (Taipei)	Grundrechts- und organisationsrechtliche Fragen; Individualverfassungsbeschwerden seit 2022 möglich; steht wie das deutsche Bundesverfassungsgericht außerhalb des normalen Instanzenzugs.

11.2 *Alternative Dispute Resolution* (ADR)

Schiedsverfahren können gegenüber Gerichtsverfahren Vorteile bei Geschwindigkeit, Vertraulichkeit und fachlicher Spezialisierung bieten. Zudem können Schiedsverfahren die im Gerichtsverfahren beschriebenen Kostenfolgen vermeiden.

Taiwan ist zwar kein Vertragsstaat der *New York Convention*. Das taiwanische *Arbitration Law* enthält jedoch Anerkennungsregeln für ausländische Schiedssprüche, deren Versagungsgründe international üblichen Standards weitgehend entsprechen. Mit der *Chinese Arbitration Association, Taipei* (CAA), verfügt Taiwan seit 1955 über eine eigene Schiedsinstitution.

Daneben besteht auch in Taiwan die Möglichkeit einer Mediation. Wie auch in anderen Rechtsordnungen ist eine Mediation in einigen Fällen, etwa bei Verkehrsunfällen oder bei Streitwerten unter NTD 500.000 (ca. EUR 13.535), verpflichtend, bevor ein Gerichtsverfahren angestrebt werden kann.

11.3 Vollstreckung ausländischer Urteile

Urteile ausländischer (staatlicher) Gerichte werden nach Art. 402 des *Code of Civil Procedure* unter vier Voraussetzungen anerkannt, die kumulativ vorliegen müssen:

1. Zuständigkeit: Das ausländische Gericht muss auch nach taiwanischem Recht für den Fall zuständig gewesen sein.
2. Ordnungsgemäße Zustellung: Die Klage muss auch nach taiwanischem Recht ordnungsgemäß zugestellt worden sein.
3. *Ordre Public*: Der Inhalt des Urteils oder das Verfahren dürfen nicht gegen die guten Sitten oder die öffentliche Ordnung Taiwans verstoßen.
4. Reziprozität: Die Anerkennung erfolgt nur, wenn im umgekehrten Fall ein taiwanisches Urteil auch im jeweiligen anderen Land anerkannt würde.

In der Praxis werden Urteile aus allen drei DACH-Staaten regelmäßig anerkannt, da die Reziprozität bejaht wird.

12 Welche Websites über Taiwan bieten weitere Informationen an?

12.1 Botschaften

Botschaft / Vertretung	Website
Deutsches Institut Taipei	https://taipei.diplo.de/tw-de
Österreich Büro Taipei	https://www.bmeia.gv.at/oebt-taipei/
Trade Office of Swiss Industries	https://www.eda.admin.ch/countries/taiwan/de/home/vertretungen/contacts-overview.html
European Economic and Trade Office in Taiwan	https://www.eeas.europa.eu/delegations/taiwan_en?s=242

12.2 Handelskammern / Ländervertretungen

Kammer/Vertretung	Website
German Trade Office Taipei (AHK Taiwan)	https://taiwan.ahk.de/
Advantage Austria Taipei	https://www.advantageaustria.org/tw/Startseite.en.html
Swiss Taiwan Business Alliance	https://swiss-taiwan.org/
European Chamber of Commerce Taiwan (ECCT)	https://www.ecct.com.tw/

12.3 Ministerien und Behörden

Ministerium / Behörde	Website
Handelsregister	https://gcis.nat.gov.tw/mainNew/English/
Arbeitsministerium	https://english.mol.gov.tw/
Wirtschaftsministerium	https://www.moea.gov.tw/Mns/english/home/English.aspx?menu_id=1337
Justizministerium	https://www.moj.gov.tw/2832/
National Immigration Agency	https://www.immigration.gov.tw/5475/
Finanzministerium	https://www.mof.gov.tw/eng

12.4 Organisationen der Schiedsgerichtsbarkeit in Taiwan

Institution	Website
Chinese Arbitration Association, Taipei (CAA)	http://en.arbitration.org.tw

13 ADWA-Kanzlei in Taiwan

AUTOREN	**ESTELLE SEILER** Senior Associate **MICHAEL WERNER** Of Counsel Rechtsanwalt (Rechtsanwaltskammer Dresden) **LASSE OSWALD** Juristischer Mitarbeiter
KANZLEI	**Eiger Law**
ANSCHRIFT	RenAi Rd., Sec. 4, No. 25-2, Bldg. A, 2F Taipei 10685 Taiwan
TELEFON (Kanzlei)	+886 2 2771 0086
E-MAIL	estelle.seiler@eiger.law, seiler@adwa-law.com michael.werner@eiger.law, werner@adwa-law.com
WEBSEITEN	www.eiger.law www.adwa-law.com
LinkedIN	www.linkedin.com/in/estelleseiler www.linkedin.com/in/michaelwernertaiwan

X. Thailand

Inhaltsverzeichnis - Thailand

1. Allgemeine Landesübersicht Thailand 2
2. Rechtliche landesspezifische Besonderheiten in Thailand 5
3. Wie ist das Rechtssystem von Thailand einzuordnen? 6
4. Welchen kulturellen Hintergrund muss ein Investor in Thailand berücksichtigen? 7
5. Welche internationalen Rankings sind für Thailand von Bedeutung? 8
6. Wie kann ein Markteintritt in Thailand erfolgen? Gesellschaftsformen und Struktur der Geschäftsleitung in Thailand 9
6.1 Wahl der Gesellschaftsform 9
6.2. Sole Proprietorship 10
6.3. Private Limited Company (Co., Ltd.) 10
6.4. Public Limited Company 11
6.5. Niederlassung 11
6.6. Praktische Auswahl der Struktur 12
7. Gibt es in Thailand Investitionsförderungen? 12
8. Was ist in Thailand im Arbeitsrecht zu beachten? 13
9. Was ist im thailändischen Datenschutzrecht zu beachten? 15
10. Was ist im thailändischen Wettbewerbsrecht zu beachten? 18
11. Wie ist das Steuerrecht in Thailand aufgebaut? 20
12. Welche Möglichkeiten der Streitbeilegung bestehen in Thailand? 24
13. Welche Websites über Thailand bieten weitere Informationen an? 27
13.1. Botschaften 27
13.2. Handelskammern / Ländervertretungen 27
13.3. Ministerien 27
13.4. Organisationen der Schiedsgerichtsbarkeit in Thailand 28
14. Wie kann die ADWA Kanzlei in Thailand kontaktiert werden? 29

Thailand

1. Allgemeine Landesübersicht Thailand

Land	**Thailand**
Lage in Asien	Im Herzen Südostasiens; grenzt südlich an Malaysia
Staatsform	Konstitutionelle Monarchie mit parlamentarischem Regierungssystem
Hauptstadt	Bangkok
Landessprache	Thai
Amtssprache	Thai
Währung	Baht (THB)
Devisenkontrollen	Ja; Deklarations- und Ausfuhrgrenzen sind zu beachten.
Bruttoinlandsprodukt / Wachstum	2025: 577 Mrd. USD / 2,4%
Bruttoinlandsprodukt pro Kopf	2025: ca. 8.200 USD
Inflation	2025: ca. 0,9%
Bevölkerung	Stand 01.07.2025: ca. 71,6 Mio.
Körperschaftsteuersatz	Regulär 20% des Nettogewinns. Für qualifizierte *SMEs* mit eingezahltem Kapital von höchstens 5 Mio. THB und einem Jahresumsatz von nicht mehr als 30 Mio. THB gelten gestufte Sätze von 0% bis 300.000 THB-Nettogewinn, 15% von 300.001 bis 3 Mio. THB und 20% über 3 Mio. THB.[1]

1 https://www.rd.go.th/english/52471.html

[2]

Thailand ist für ausländische Investoren ein attraktiver, aber kein einfacher Markt. Das Land verbindet industrielle Stärke mit strategischer Lage und solider Infrastruktur. Zugleich ist der Marktzugang stärker reguliert, als es die wirtschaftliche Offenheit auf den ersten Blick vermuten lässt. Wer hier investiert, muss neben Wachstumszahlen auch die rechtlichen Rahmenbedingungen kennen.

Staatsrechtlich ist Thailand eine konstitutionelle Monarchie mit parlamentarischem Regierungssystem. Hauptstadt und wirtschaftliches Zentrum ist Bangkok. Verwaltungstechnisch gliedert sich das Land in 76 Provinzen sowie das Sonderverwaltungsgebiet Bangkok. Für Investoren ist diese Struktur nicht nur von landeskundlichem Interesse, sondern auch praktisch relevant: Genehmigungen, Mindestlöhne und Verwaltungsabläufe unterscheiden sich erheblich – je nach Region.[3]

Die Bevölkerung liegt nach amtlicher Projektion zum 1. Juli 2025 bei rund 71,6 Millionen. Thailand ist damit ein großer Binnenmarkt, zugleich aber eine Volkswirtschaft mit starker Exportabhängigkeit. Wichtige Sektoren sind Tourismus, Landwirtschaft, Nahrungsmittelindustrie, Elektro- und Elektronikfertigung, Automobil- und Zulieferindustrie, Petrochemie sowie weitere verarbeitende Industrien. Der 13. National Economic and Social Development Plan (2023–2027)

2 https://www.cia.gov/the-world-factbook/static/1f6d0799e32b52f0701854357cdbbb88/TH-map.jpg
3 https://thailand.go.th/issue-focus-detail/009_141?

setzt darüber hinaus klare Akzente auf Elektromobilität, digitale Wirtschaft, Logistik, hochwertige Gesundheitsdienstleistungen sowie hochwertige Agrar- und Verarbeitungsprodukte.[4]

Die gesamtwirtschaftlichen Eckdaten bestätigen dieses Bild eines industriell ausgebauten, aber transformierenden Standorts. Das nominale Bruttoinlandsprodukt belief sich 2025 auf rund 577 Milliarden USD, das Wachstum lag bei 2,4 %. Für Investoren ist das kein spektakulärer, aber ein solider Wert. Entscheidend ist weniger die reine Wachstumsrate als die Frage, in welchen Sektoren das Land seine Wettbewerbsposition ausbaut und wie eng das jeweilige Vorhaben an diese Prioritäten anschließt.[5]

Tabelle 1.1: Demografische und wirtschaftliche Kenndaten

Merkmal	Wert
Bevölkerung (Proj. Juli 2025)	~71,6 Millionen
Hauptstadt	Bangkok
Verwaltungsgliederung	76 Provinzen + Bangkok
Sprache	Thai
Währung	Thai Baht (THB)
Vorherrschende Religion	Theravada-Buddhismus
Schlüsselindustrien	Automotive, Elektronik, Tourismus und Agrar/Food
Zukunftsfelder (13. NESDP)	E-Mobilität, Digital, Med. Tourismus, Logistik, nachhaltige Landwirtschaft

Quellen: NESDC, Bank of Thailand, 13. National Economic and Social Development Plan (2023-2027).

Währung ist der Thai Baht (THB). Das Devisenrecht ist liberaler, als vielfach angenommen wird, bleibt aber regelgebunden. Fremdwährungen und Thai Baht dürfen grundsätzlich nach Thailand verbracht werden; zugleich bestehen Anmelde-, Verwendungs- und Repatriierungspflichten, die gerade bei größeren Investitionen und gruppeninternen Finanzierungen sauber strukturiert werden müssen. Für den Investitionsalltag wichtig ist deshalb nicht die abstrakte Frage, ob Devisenkontrollen bestehen, sondern welche Melde- und Nachweispflichten im Einzelfall gelten.[6]

Tabelle 1.2: Zentrale Wirtschaftskennzahlen Thailands (2022-2025)

Indikator	2022	2023	2024	2025
BIP (Mrd. USD)	~495	~515	~548	~577
BIP-Wachstum (%)	2,5%	1,9%	2,9%	2,4%
BIP pro Kopf (USD)	~6.900	~7.180	~7.650	~8.200
Inflation (%)	6,1%	1,2%	0,4%	~0,9%
Bevölkerung (Mio.)	71,7	71,8	71,7	~71,6*
Arbeitslosenquote	1,3%	0,7%	1,1%	~0,8%
KSt-Satz	20%	20%	20%	20%

4 https://www.thailand.go.th/page/thai-language
https://www.nso.go.th/public/e-book/Statistical-Yearbook/SYB-2025_webPage/File%20SYB/2025/1/T%201.7%202025.pdf
https://www.senate.go.th/assets/portals/1/fileups/419/files/Constitution2560.pdf ; https://www.thailand.go.th/page/religion?

5 https://www.thailand.go.th/page/thai-industries
https://www.nesdc.go.th/wordpress/wp-content/uploads/2026/02/03-PRESS-ENG-2568-Q4.pdf

6 https://thailand.go.th/page/thai-currency
https://www.bot.or.th/en/statistics/exchange-rate.html?

Sovereign Rating	Baa1 / BBB+ / BBB+	Baa1 / BBB+ / BBB+	Baa1 / BBB+ / BBB+	Baa1 / BBB+ / BBB+ (neg. Ausblick Moody's, Fitch)

*Quellen: NESDC, Bank of Thailand, Trading Economics, IMF. *Amtl. Projektion 01.07.2025. BIP 2025: 2,4%, unter Erwartungen. BOT-Prognose 2026: 1,5-2,0%. Alle Sovereign Ratings Investment Grade.*

2. Rechtliche landesspezifische Besonderheiten in Thailand

Der wichtigste rechtliche Filter für ausländische Investitionen ist der Foreign Business Act B.E. 2542 (1999) (FBA). Er entscheidet konkret über die Zulässigkeit einzelner Tätigkeiten. Der FBA arbeitet dabei nicht mit einem einfachen Verbot-oder-Erlaubnis-Schema, sondern mit drei Listen. Diese Systematik ist für Investoren zentral, weil sie bestimmt, ob eine Tätigkeit ganz gesperrt, nur mit Genehmigung zugänglich oder grundsätzlich offen ist.[7]

List One ist Ausländern grundsätzlich verschlossen. List Two betrifft Tätigkeiten mit Bezug zu nationaler Sicherheit, Kunst und Kultur oder natürlichen Ressourcen. Hier ist eine Genehmigung des zuständigen Ministers mit Zustimmung des Council of Ministers erforderlich; zusätzlich gelten Beteiligungs- und Organanforderungen auf thailändischer Seite. List Three betrifft Tätigkeiten, bei denen thailändische Unternehmen nach gesetzgeberischer Wertung noch nicht ausreichend konkurrenzfähig sind. Hier ist die Zustimmung des Director-General mit Billigung der Foreign Business Commission erforderlich. In der Praxis ist deshalb nicht nur die Rechtsform, sondern schon die präzise Tätigkeitsbeschreibung entscheidend.[8]

Daneben eröffnet das thailändische Investitionsförderungsrecht wichtige Ausnahmen. Für BOI-geförderte Projekte, die unter List Two oder List Three fallen, sieht Section 12 FBA ein Zertifikatsverfahren vor. Praktisch ist das oft der entscheidende Unterschied zwischen einer regulatorisch blockierten und einer tragfähigen Struktur. Aus Sicht ausländischer Investoren gehört deshalb die Frage nach BOI-Förderfähigkeit von Anfang an dazu, und ist häufig Teil der Markteintrittsentscheidung selbst.[9]

Tabelle 2.1: Foreign Business Act (FBA) - Drei-Listen-System

FBA-Liste	Beschränkung	Genehmigung	Beispiele
List One	Ausländern verschlossen	Keine Genehmigung möglich	Zeitungswesen, Radio/TV, Land
List Two	Nat. Sicherheit, Kultur, Ressourcen	Minister + Council of Ministers; >= 40% Thai-Beteil.	Waffen, Bergbau, Holz, Antiquitäten
List Three	Thai-Unternehmen noch nicht konkurrenzfähig	Director-General + Foreign Business Commission	Buchhaltung, Recht, Bau, Einzelhandel, Hotel
BOI-gefördert (Sec. 12 FBA)	Keine Beteiligungs-grenzen (List 2/3)	Zertifikatsverfahren	EV, High-Tech, F&E, Medizintechnik

Quellen: FBA B.E. 2542 (1999), BOI Investment Promotion Guide 2025, DBD.

7 https://investmentpolicy.unctad.org/investment-laws/laws/40/thailand-foreign-business-act
8 Section 15: https://investmentpolicy.unctad.org/investment-laws/laws/40/thailand-foreign-business-act
9 Section 12: https://investmentpolicy.unctad.org/investment-laws/laws/40/thailand-foreign-business-act; https://osos.boi.go.th/download/BOI_PDF/BOI_A_Guide2025_EN.pdf

Außenwirtschaftlich ist Thailand in multilaterale und regionale Strukturen eng eingebunden. Das Land ist WTO-Mitglied und gehört zu ASEAN. Für europäische Unternehmen ist wichtig, dass der Freihandelsrahmen mit Europa derzeit differenziert bleibt: Die EU-Thailand-Verhandlungen wurden wieder aufgenommen, ein Abkommen ist aber noch nicht in Kraft. Das EFTA-Thailand-Abkommen wurde zwar unterzeichnet, befindet sich aber ebenfalls noch nicht in der Umsetzungsphase. Investoren sollten daher nicht vorschnell von einem einheitlichen europäischen Handelsrahmen ausgehen.[10]

Immaterialgüterrechtlich und datenschutzrechtlich ist Thailand erheblich moderner aufgestellt, als ältere Marktanalysen vermuten lassen. Das Schutzsystem für Patente, Marken, Urheberrechte, Geschäftsgeheimnisse und Layout-Designs ist ausgebaut; hinzu treten Cybersecurity- und Datenschutzregeln, die in ihrer Grundstruktur durchaus Parallelen zu europäischen Konzepten aufweisen. Wer in technologie-, daten- oder markenintensiven Sektoren tätig ist, sollte diese Regime von Anfang an als Teil der Investitionsstruktur und nicht nur als spätere Compliance-Frage behandeln.[11]

Entscheidend ist nicht, ob Thailand investitionsfreundlich ist, sondern ob die konkrete Tätigkeit in der gewählten Struktur zugänglich, umsetzbar und förderfähig ist.

3. Wie ist das Rechtssystem von Thailand einzuordnen?

Thailand ist im Ausgangspunkt ein kodifiziertes Civil-Law-System. Maßgeblich sind damit Verfassung, Gesetze und sonstige geschriebene Normen. Entscheidungen des Obersten Gerichtshofs haben zwar erhebliches praktisches Gewicht, entfalten jedoch keine common-law-typische formale Bindungswirkung. Für Investoren folgt daraus vor allem eines: Vertragsgestaltung und Normauslegung beginnen in Thailand stärker beim Gesetzeswortlaut als bei richterrechtlich entwickelten Falllinien.[12]

Institutionell bestehen vier Gerichtszweige: Constitutional Court, Administrative Courts, Military Courts und Courts of Justice. Für die meisten Investitions- und Vertragssachverhalte sind die Courts of Justice relevant. Sie entscheiden Zivil- und Strafsachen in drei Instanzen und umfassen zugleich Spezialgerichte, darunter den Central Intellectual Property and International Trade Court sowie die Arbeitsgerichte. Gerade diese Spezialisierung ist für ausländische Investoren praktisch bedeutsam, weil nicht jede wirtschaftsrechtliche Streitigkeit vor einem allgemeinen Zivilgericht landet.[13]

Davon zu trennen ist die Verwaltungsgerichtsbarkeit. Sie ist insbesondere dann relevant, wenn Genehmigungen, regulatorische Maßnahmen, Lizenzentzug oder staatliches Verwaltungshandeln

10 https://www.wto.org/english/thewto_e/countries_e/thailand_e.htm; https://www.wto.org/english/docs_e/legal_e/27-trips_01_e.htm; https://asean.org/about-asean/ ; https://policy.trade.ec.europa.eu/eu-trade-relationships-country-and-region/countries-and-regions/thailand/eu-thailand-agreement/documents_en; https://www.efta.int/media-resources/news/efta-and-kingdom-thailand-sign-free-trade-agreement

11 https://www.ipthailand.go.th/en/history.html; https://www.ipthailand.go.th/th/dip-law-2/item/trademark-act-b-e-2534-1991.html; https://www.ipthailand.go.th/th/dip-law-2/item/copyright-act-b-e-2537-1994.html; https://www.ipthailand.go.th/th/dip-law-2/item/protection-of-layout-designs-of-integrated-circuits-act-b-e-2543-2000.html; https://www.ratchakitcha.soc.go.th/DATA/PDF/2562/A/069/T_0020.PDF https://www.dlapiperdataprotection.com/index.html?c=TH&t=law&; https://era.ed.ac.uk/server/api/core/bitstreams/8358954a-c25b-4841-8a73-1c4490d50ff2/content

12 https://practiceguides.chambers.com/practice-guides/litigation-2026/thailand https://www.senate.go.th/assets/portals/1/fileups/419/files/Constitution2560.pdf

13 https://www.coj.go.th/th/content/page/index/id/91994 https://www3.ago.go.th/center/wp-content/uploads/2022/06/Constitution_of_the_Kingdom_of_Thailand2017.pdf

betroffen sind. Für Investoren ist das mehr als ein systematischer Hinweis: Viele Konflikte in regulierten Märkten entstehen nicht primär aus Verträgen, sondern aus Verwaltungshandeln. In diesen Fällen entscheidet sich die Strategie häufig bereits an der zutreffenden Zuständigkeitsfrage.[14]

Ein erheblicher praktischer Punkt ist die Sprache des Verfahrens. Gerichtsverfahren in Thailand sind stark auf Thai ausgerichtet. Eingereichte Unterlagen müssen grundsätzlich in thailändischer Sprache vorliegen; fremdsprachige Dokumente sind regelmäßig zu übersetzen. Das erhöht Kosten, verlängert Verfahren und verlangt frühe sorgfältige Dokumentenführung. Wer diese Übersetzungsdimension erst im Streitfall entdeckt, hat oft bereits strukturelle Nachteile.[15]

Hinzu kommt die berufsrechtliche Besonderheit, dass die anwaltliche Zulassung als thailändischer Rechtsanwalt die thailändische Staatsangehörigkeit voraussetzt. Ausländische Anwälte können deshalb nicht als lokale Prozessvertreter auftreten. Für DACH-Mandate bedeutet das, dass die Zusammenarbeit mit lokalem Counsel keine Option, sondern in streitigen Verfahren der Regelfall ist.[16]

Insgesamt ist das thailändische Rechtssystem für Investoren keineswegs unberechenbar. Es verlangt aber eine andere Arbeitsweise als common-law-geprägte oder vollständig anglophone Rechtsordnungen. Wer Verträge, Übersetzungen, Zuständigkeitsfragen und die Schnittstelle zwischen Zivil- und Verwaltungsrecht früh strukturiert, reduziert das spätere Prozessrisiko erheblich.[17]

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

Der wirtschaftliche Erfolg in Thailand hängt nicht allein von Marktanalyse und Vertragswerk ab. Ebenso wichtig ist das Verständnis der geschäftlichen Kommunikations- und Entscheidungskultur. Geschäftsbeziehungen werden in Thailand in erheblichem Maße über Vertrauen, persönliche Verlässlichkeit und längerfristige Beziehungspflege getragen. Der erste Markteintritt gelingt deshalb oft leichter, wenn Kontakte über Netzwerke, Empfehlungen oder lokal verankerte Partner aufgebaut werden.[18]

Das thailändische Geschäftsleben ist deutlich hierarchischer geprägt als viele DACH-Unternehmen es gewohnt sind. Entscheidungsbefugnisse konzentrieren sich vielfach auf die obere Führungsebene. Verhandlungen wirken daher nicht selten langsamer, als es europäische Parteien erwarten. Diese Langsamkeit ist aber nicht mit Desinteresse gleichzusetzen; häufig spiegelt sie interne Abstimmung, Statusfragen und den Wunsch wider, Gesichtsverlust zu vermeiden.

Auch die Kommunikationsweise ist indirekter. Offene Konfrontation, öffentliche Kritik oder sichtbarer Ärger werden als belastend wahrgenommen und können Verhandlungen nachhaltig erschweren. Das bedeutet nicht, dass Probleme nicht angesprochen werden dürfen. Es bedeutet

14 https://www.admincourt.go.th/admincourt/en/acis_general.php
15 https://www.admincourt.go.th/adminCourt/upload/webcmsen/Publication/Publication_020822_103558.pdf; https://www.tilleke.com/wp-content/uploads/2024/04/Tilleke-Civil-Litigation-in-Thailand-2024.pdf
16 https://www.tilleke.com/wp-content/uploads/2019/07/NEW2__CH01-An-Overview-of-the-Legal-Profession-in-Thailand_20190515_0.pdf
17 https://www.mfa.go.th/en/page/complete-independence
18 https://digitallibrary.un.org/record/4076713/files/A_HRC_WGAD_2024_28-EN.pdf

nur, dass Form, Zeitpunkt und Ton stärker über den Erfolg entscheiden, als es in eher direkt geprägten Verhandlungskulturen üblich ist.[19]

Im persönlichen Umgang empfiehlt sich ein formeller Stil. Die traditionelle Begrüßungsgeste wai ist weiterhin wichtig, im geschäftlichen Umfeld ist aber auch der Handschlag verbreitet. Titel und Anreden sollten mit Aufmerksamkeit verwendet werden. Visitenkarten werden nicht beiläufig ausgetauscht, sondern als Teil professioneller Selbstpräsentation behandelt. Für erste Termine ist konservative Kleidung die sicherste Wahl.[20]

Praktisch relevant ist zudem die sprachliche Ebene. Englisch ist in internationalen Geschäftskreisen präsent, aber keineswegs überall selbstverständlich. Gerade bei Behördenkontakten, operativen Abstimmungen und technischen Detailfragen kann sprachliche Unterstützung entscheidend sein. Hinzu kommt, dass Bangkok verkehrsbedingt schwer kalkulierbar ist; auch dies beeinflusst Terminmanagement und Reaktionszeiten.[21]

Besondere Zurückhaltung ist schließlich im Umgang mit dem Königshaus geboten. Kritische oder abfällige Äußerungen sind nicht nur kulturell hochsensibel, sondern können strafrechtliche Folgen haben. Für internationale Unternehmen ist dies kein Randthema, sondern Teil kultureller und rechtlicher Risikoaufklärung.[22]

5. Welche internationalen Rankings sind für Thailand von Bedeutung?

Internationale Rankings sind für Investoren kein Ersatz für Due Diligence. Sie liefern aber wichtige Signale darüber, wie ein Standort im internationalen Vergleich wahrgenommen wird. Für Thailand sind dabei vor allem Benchmarks relevant, die Wettbewerbsfähigkeit, Integrität staatlicher Institutionen, wirtschaftliche Freiheit, Innovationskraft und Finanzierungsstabilität abbilden.

Thailand liegt im IMD World Competitiveness Ranking 2025 im oberen Mittelfeld. Das spricht für eine grundsätzlich tragfähige industrielle und wirtschaftliche Basis. Im Corruption Perceptions Index 2025 liegt das Land mit Rang 116 von 182 im unteren Drittel. Diese Kombination ist typisch für Thailand: wirtschaftlich substanzstark, institutionell aber nicht frei von Reibungen. Für Investoren ist genau diese Spannungsachse oft entscheidend.[23]

Der Index of Economic Freedom ordnet Thailand als „moderately free“ ein. Das ist weder ein Negativurteil noch ein Freibrief. Es beschreibt vielmehr einen Standort, der marktwirtschaftlich offen genug für Investitionen ist, zugleich aber mit spürbaren regulatorischen Grenzen arbeitet. Der Global Innovation Index bestätigt darüber hinaus, dass Thailand in technologiegetriebenen Bereichen nicht nur Werkbank, sondern zunehmend auch Entwicklungsstandort sein will.[24]

Ergänzend wichtig sind FATF-Status und Sovereign Ratings. Thailand steht aktuell weder auf einer FATF-Watchlist noch auf der High-Risk-Liste. Die Ratings von Moody’s, Fitch und S&P liegen

19 https://thailand.um.dk/en/the-trade-council/thailand-as-market/business-culture
20 https://thailand.um.dk/en/the-trade-council/thailand-as-market/business-culture
21 https://thailand.um.dk/en/the-trade-council/thailand-as-market/business-culture
22 https://www.gov.uk/foreign-travel-advice/thailand/safety-and-security; https://www3.ago.go.th/center/wp-content/uploads/2022/06/Criminal-Code-1956.pdf
23 https://www.imd.org/centers/wcc/world-competitiveness-center/rankings/world-competitiveness-ranking/rankings/wcr-rankings/ https://www.transparency.org/en/countries/thailand
24 https://static.heritage.org/index/pdf/2025/2025_indexofeconomicfreedom_thailand.pdf

weiterhin im Investment-Grade-Bereich. Zwar wurden Ausblicke teilweise auf negativ revidiert, doch signalisiert die Bonität insgesamt weiterhin Finanzierungsfähigkeit und makroökonomische Stabilität.[25]

Für Investoren ist deshalb nicht ein einzelnes Ranking entscheidend. Relevanter ist die Gesamtbotschaft: Thailand ist kein Hochglanzstandort wie Singapur, aber ein wirtschaftlich tragfähiger und finanzierungsseitig belastbarer Markt. Wer behördliche Reibungen einplant, findet ein investitionsfähiges Umfeld.

Tabelle 5.1: Thailand in internationalen Rankings

Index	Jahr	Rang	Punkte	Gesamt	Einordnung
IMD Competitiveness	2025	30.	--	69	Oberes Mittelfeld
Economic Freedom	2025	84.	60,6	184	Moderately Free
CPI	2025	116.	33/100	182	Unteres Drittel
GII	2025	45.	--	139	#4 Upper-Middle-Income
B-READY (World Bank)	2025	Erfasst	--	--	Nachfolger EoDB
FATF Status	2026	--	--	--	Nicht auf Watch-/Blacklist
Sovereign Ratings	2025	--	Baa1/BBB+	--	Investment Grade

Quellen: IMD (Juni 2025), Heritage (2025), TI (Feb. 2026), WIPO GII (2025), World Bank, FATF (Feb. 2026), Moody's/Fitch/S&P.

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

6.1 Wahl der Gesellschaftsform

Der Markteintritt in Thailand ist nicht nur eine Frage der Gesellschaftsform, sondern vor allem eine Frage des regulatorischen Zugangs. Zuständig für die Gründung und Registerführung ist das Department of Business Development (DBD) im Ministry of Commerce. Die Registerpraxis ist weitgehend digitalisiert. Für Investoren ist das hilfreich, aber nicht das Kernproblem. Die eigentliche Schlüsselfrage lautet vielmehr, ob die konkret geplante Tätigkeit nach dem Foreign Business Act frei zulässig, beschränkt oder nur über Privilegierungen zugänglich ist.26

Der FBA unterscheidet in der Praxis vor allem zwischen dem Genehmigungsweg über die Foreign Business License nach Section 17 und dem Zertifikatsweg über die Foreign Business Certificate nach Section 12. Letzterer ist insbesondere für BOI- oder IEAT-bezogene Vorhaben relevant.

25 https://www.worldbank.org/en/publication/worldwide-governance-indicators; https://www.fatf-gafi.org/en/publications/High-risk-and-other-monitored-jurisdictions/increased-monitoring-february-2026.html; https://www.spglobal.com/ratings/en/regulatory/article/-/view/type/HTML/id/3477279; https://ratings.moodys.com/ratings-news/441991

26 https://www.dbd.go.th/download/publicdevelop_file/annualreport/annualreport_67/ARDBD2024.pdf

Gerade deshalb ist die private limited company für ausländische Investoren häufig erst zusammen mit Förder- oder Privilegierungsregimen der praktisch tragfähige Standardweg.[27]

Daneben existiert mit Section 11 FBA ein völkervertragsbezogener Sonderpfad. Praktisch spielt dabei vor allem das US Treaty of Amity eine Rolle. Für deutsche, österreichische oder schweizerische Investoren ist das derzeit kein verlässlich nutzbarer Sonderweg. Diese Klarstellung ist wichtig, weil internationale Beratungsübersichten die bloße Existenz von Abkommen gelegentlich mit praktischer Relevanz verwechseln.[28]

Die Register- und Compliance-Praxis wurde spürbar strenger. Das DBD geht verstärkt gegen nominee-Strukturen vor. Gerade bei formal thailändisch dominierten Gesellschaften mit faktisch ausländischer Kontrolle verlangen die Behörden inzwischen zusätzliche Finanzierungs- und Herkunftsnachweise. Wer eine Struktur wählt, die nur auf dem Papier FBA-konform ist, erhöht sein regulatorisches Risiko erheblich.[29]

6.2. Sole Proprietorship

Das Einzelunternehmen ist für ausländische Investoren regelmäßig keine sinnvolle Struktur. Es trennt nicht zwischen Unternehmen und Inhaber, bietet keine Haftungsabschirmung und unterfällt im Ausgangspunkt direkt den ausländerrechtlichen Geschäftsbeschränkungen. Auch die verschiedenen partnership-Formen sind zwar rechtlich interessant, spielen für ernsthafte grenzüberschreitende Markteintritte aber nur eine Nebenrolle. Sie sind entweder zu informell oder wegen FBA-Anknüpfungspunkten weniger berechenbar als eine sauber gestaltete company limited.[30]

6.3. Private Limited Company (Co., Ltd.)

Die private limited company (Co., Ltd.) ist deshalb die praktisch wichtigste Struktur. Sie bietet eigene Rechtspersönlichkeit, beschränkte Haftung und etablierte Organstrukturen. Zudem passt sie gut zu den FBA-, BOI- und arbeitsrechtlichen Anforderungen. Für die Gründung genügen inzwischen zwei promoters; vor Eintragung müssen mindestens 25 % des Nennwerts der gezeichneten Anteile eingezahlt werden. Für größere Vorhaben oder ausländisch geprägte Strukturen haben sich die Nachweispflichten allerdings verschärft.[31]

Die Co., Ltd. ist zudem auf fortlaufende Mehrpersonigkeit angelegt. Seit der Reform 2023 reichen zwei Gesellschafter aus; eine Ein-Personen-Struktur ist aber gerade nicht das unproblematische Standardmodell. Zur laufenden Governance gehören Jahresabschluss, Hauptversammlung, Offenlegungspflichten und steuerliche Registrierung. Sollen Ausländer beschäftigt werden, treten zusätzlich Aufenthalts- und Arbeitserlaubnisfragen hinzu. In der Praxis ist die Co., Ltd. gerade

27 https://thailand.go.th/guide-book-detail/006-020;
https://investmentpolicy.unctad.org/investment-laws/laws/40/thailand-foreign-business-act;
https://www.dbd.go.th/storage/manual/c816c7f1-27ee-4659-9548-1b9564cf3c82.pdf;
https://osos.boi.go.th/download/BOI_PDF/BOI_A_Guide2025_EN.pdf
28 https://www.dbd.go.th/fileupload/foreign_file/ebook/2567/ARDBDforeign2567.pdf;
29 Ibid.
30 https://www.boi.go.th/index.php?language=en&page=guides;
31 https://www.boi.go.th/upload/content/A_Business_Guide_to_Thailand.pdf;
https://www.boi.go.th/index.php?language=en&page=guides;
https://www.dbd.go.th/download/downloads/03_boj/intro_step_bj_memorandum.pdf

deshalb dominant, weil sie Unternehmenssteuerung, Haftungsbegrenzung, BOI-Förderung und Beschäftigung ausländischer Führungskräfte am saubersten verbindet.[32]

6.4. Public Limited Company

Die public limited company ist demgegenüber erheblich stärker formalisiert und eher für größere, kapitalmarktnähere Strukturen relevant. Für den typischen Markteintritt ist sie selten die erste Wahl. Das joint venture bleibt eine wichtige Option, wenn lokales Know-how, Vertriebszugang oder regulatorischer Zugang des thailändischen Partners entscheidend sind. Zugleich ist hier das Risiko unzulässiger nominee-Konstruktionen oder eines faktischen Kontrollverlusts besonders hoch; Governance, Vetorechte, Finanzierungspflichten und Exit-Regeln müssen daher präzise vertraglich geregelt werden.[33]

6.5. Niederlassung

Branch office, representative office und regional office sind keine eigenständigen thailändischen Gesellschaften, sondern Präsenzformen des ausländischen Stammhauses. Das branch office ermöglicht operative Tätigkeit, bietet aber keine lokale Haftungsabschirmung. Representative office und regional office eignen sich eher für Marktbeobachtung, Koordination und interne Unterstützungsfunktionen. Wer in Thailand lokal Umsatz generieren will, wird daher meist bei der Co., Ltd. oder beim Joint Venture landen.[34]

Tabelle 6.1: Gesellschaftsformen für ausländische Investoren

Gesellschaftsform	Rechtspersönlichkeit	Haftung	Ausländische Beteiligung (ohne BOI)	Besteuerung
Private Ltd. Co.	Ja	Beschränkt	Max. 49% (FBA List 3)	CIT 20%
BOI-geförderte Co.	Ja	Beschränkt	Bis 100%	CIT-Befreiung 3-13 Jahre
Ordinary Partnership	Nein	Unbeschränkt	Max. 49%	Transparent
Limited Partnership	Nein	GP: unbeschr. LP: beschr.	Max. 49%	CIT 20%
Sole Proprietorship	Nein	Unbeschränkt	FBL erforderl.	PIT progressiv
Branch Office	Nein (=Mutter)	Mutterges.	FBL erforderl.	CIT 20%
Representative Office	Nein	Mutterges.	FBL erforderl.	Keine Geschäftstätigkeit
Regional Office	Nein	Mutterges.	--	Keine Einkünfte

Quellen: Civil and Commercial Code, FBA 1999, BOI 2025, DBD. 100% ausl. Beteiligung nur mit BOI oder FBL.

32 https://www.dbd.go.th/storage/manual/0097faba-992d-4e07-8f37-d029a4d6c133.pdf; https://www.dbd.go.th/storage/manual/0097faba-992d-4e07-8f37-d029a4d6c133.pdf; https://www.nishimura.com/sites/default/files/articles/file/November_2022_Amendment_to_CCC_full.pdf; https://www.rd.go.th/english/21987.html

33 https://www.boi.go.th/index.php?page=setting_up_a_business

34 https://www.boi.go.th/upload/content/A_Business_Guide_to_Thailand.pdf; https://osos.boi.go.th/One-Stop/faq-group/23/Opening-a-representative-office/; https://osos.boi.go.th/One-Stop/faq-group/24/To-open-a-branch-office-to-do-interior-design-consulting-in-Thailand/; https://osos.boi.go.th/download/BOI_PDF/BOI_A_Guide2025_EN.pdf

6.6. Praktische Auswahl der Struktur

Praktisch hängt die Strukturwahl vor allem von vier Fragen ab: Fällt die Tätigkeit unter den FBA? Ist BOI- oder IEAT-Förderung erreichbar? Soll lokaler Umsatz mit eigener operativer Präsenz erzielt werden oder nur eine Unterstützungsfunktion aufgebaut werden? Und soll ausländisches Personal eingesetzt werden? Für die meisten operativen Vorhaben ist die private limited company die Standardlösung. Gerade weil die BOI-Förderung nicht nur steuerliche Vorteile bringt, sondern häufig erst die 100-%-Auslandsstruktur praktikabel macht, sollte sie früh mitgeprüft werden.[35]

7. Gibt es in Thailand Investitionsförderungen?

Thailand verfügt über ein ausdifferenziertes Investitionsförderungsregime. Zentrale Behörde ist das Board of Investment (BOI). Rechtsgrundlage ist der Investment Promotion Act B.E. 2520 in seiner geltenden Fassung. Seit 2023 gilt die Five-Year Investment Promotion Strategy (2023–2027), die den Schwerpunkt klar auf technologie- und innovationsgetriebene sowie nachhaltigkeitsorientierte Sektoren legt.[36]

Förderfähigkeit hängt nicht allein vom Kapitalzufluss ab. Erforderlich sind vielmehr eine ausreichende Wertschöpfung, moderne Produktions- oder Dienstleistungsstandards und die Erfüllung tätigkeitsbezogener Voraussetzungen. Hinzu kommt grundsätzlich ein Mindestinvestitionskapital. Entscheidend ist also nicht, ob investiert wird, sondern wie und in welchem Sektor investiert wird.[37]

Das BOI-System unterscheidet zwischen den Aktivitätsgruppen A1+, A1, A2, A3, A4 und B. Daran knüpfen unterschiedliche steuerliche Vorteile an. A1+-Vorhaben können Körperschaftsteuerbefreiungen von bis zu 13 Jahren erhalten, A1 acht Jahre ohne cap, A2 bis A4 abgestufte Befreiungen mit Begrenzung auf das anerkannte Investitionsvolumen. Gruppe B bietet keine Körperschaftsteuerbefreiung, aber nichtsteuerliche Privilegien.[38]

Die Förderung erschöpft sich jedoch nicht in Steuererleichterungen. Zu den wesentlichen Anreizen gehören Zollbefreiungen für Maschinen, Reduktionen oder Befreiungen bei Rohstoffen, Doppelabzüge bestimmter Kosten, Landnutzungsrechte, Einreiseerleichterungen für Fachkräfte sowie Devisentransfermöglichkeiten. Für ausländische Investoren besonders wichtig ist erneut die Schnittstelle zum FBA: BOI-geförderte Projekte in FBA-List-2- oder List-3-Tätigkeiten können grundsätzlich ohne die dortigen Beteiligungsobergrenzen strukturiert werden, sofern Spezialgesetze nichts anderes anordnen.[39]

Zusatzanreize bestehen für Forschung und Entwicklung, Technologieeinsatz, lokale Zulieferentwicklung und Personalqualifizierung. Hinzu treten standortbezogene Vorteile, etwa im Eastern Economic Corridor (EEC) oder in weiteren Wirtschaftskorridoren. Für technologieintensive Zielindustrien steht daneben mit dem National Competitiveness

35 https://www.boi.go.th/upload/content/quick_guide_to_starting_a_business_in_thailand_2026.pdf
36 https://osos.boi.go.th/download/BOI_PDF/BOI_A_Guide2025_EN.pdf
37 https://osos.boi.go.th/download/BOI_PDF/BOI_A_Guide2025_EN.pdf
38 Zu den Grundlaufzeiten der Körperschaftsteuerbefreiung, insbesondere A1+ bis zu 13 Jahre ohne *cap*, A1 acht Jahre ohne *cap* sowie A2–A4 mit acht, fünf bzw. drei Jahren und *cap* auf 100% des anerkannten Investitionsvolumens, S. 12–15, https://osos.boi.go.th/download/BOI_PDF/BOI_A_Guide2025_EN.pdf
39 Zu der fehlenden Beteiligungsobergrenze für BOI-geförderte Projekte in FBA-*List 2* und *List 3*, soweit keine Spezialgesetze entgegenstehen, siehe *Investment Promotion Guide 2025*, S. 9. https://www.boi.go.th/upload/content/competitiveness.pdf

Enhancement for Targeted Industries Act ein weiteres Förderregime mit noch längeren Steuerbefreiungen zur Verfügung.[40]

Für regionale Zentralfunktionen relevant ist schließlich das International Business Center (IBC)-Regime. Es bietet unter bestimmten Voraussetzungen reduzierte Körperschaftsteuersätze, Dividendenbefreiungen und persönliche Steuererleichterungen für qualifizierte ausländische Fachkräfte. Ergänzend wirkt das Long-Term Resident (LTR)-Visum als standortpolitisches Instrument.[41]

Tabelle 7.1: BOI-Investitionsanreize

BOI-Anreiz	Beschreibung	Dauer/Umfang
CIT-Befreiung	Volle Befreiung	3-13 Jahre (A1-A4)
CIT-Ermäßigung	50% Reduktion	1-5 Jahre
100% ausl. Beteiligung	Keine 49%-Grenze	Während Förderzeitr.
Zollbefreiung Maschinen	Einfuhrzoll-Befreiung	Projektbezogen
Zollbefreiung Rohstoffe	Für Exportprodukte	Projektbezogen
Grundstückserwerb	Landerwerb möglich	BOI-genehmigt
Devisentransfer	Fremdwährungstransfer	Während Förderzeitr.
Work Permits	BOI-gefördert	BOI-gefördert
EEC-Sonderzonen	Zusätzliche Anreize	Bis 15 J. CIT-Befr.

Die Förderung verlangt aufwendige Verfahren und Nachweise. Anträge laufen elektronisch, Förderung ist innerhalb kurzer Fristen anzunehmen, und die Umsetzung des Projekts wird fortlaufend überwacht. Für Investoren folgt daraus ein klarer Schluss: BOI-Förderung ist oft strategisch wertvoll, aber kein bloßer Antrag auf Steuererleichterung. Sie ist ein eigenständiges Projekt mit wirtschaftlichen und regulatorischen Folgen.[42]

8. Was ist in Thailand im Arbeitsrecht zu beachten?

Das thailändische Arbeitsrecht ist für ausländische Investoren ein eigenständiger Compliance-Bereich mit hoher praktischer Relevanz. Maßgebliche Regelwerke sind der Labour Protection Act, der Civil and Commercial Code für den privatrechtlichen Arbeitsvertrag, der Labour Relations Act, die arbeitsgerichtlichen Verfahrensgesetze sowie Sozialversicherungs- und Entschädigungsrecht. Für ausländische Arbeitnehmer tritt das Arbeitsmigrationsrecht hinzu.[43]

Für ausländische Beschäftigte ist strikt zwischen Aufenthaltsrecht und Arbeitserlaubnis zu unterscheiden. Ein visumfreier Aufenthalt ersetzt keine Arbeitserlaubnis. Vor Arbeitsaufnahme ist

40 Zu den standortbezogenen Zusatzanreizen, insbesondere für den EEC sowie die Korridore *Northern Economic Corridor* (*NEC*), *Northeastern Economic Corridor* (*NeEC*), *Central-Western Economic Corridor* (*CWEC*) und *Southern Economic Corridor* (*SEC*), siehe *Investment Promotion Guide 2025*, S. 145 ff.
Zu den konkreten EEC-Zusatzanreizen, insbesondere den ausgewiesenen Teilzonen *EECa*, *EECi*, *EECd*, *EECmd*, *EECg* und *EECtp* sowie den zusätzlichen Befreiungs- und Reduktionszeiträumen für A1+ bis A4, siehe *Investment Promotion Guide 2025*, S. 141–143.

41 Zum BOI-Antragsprozess, insbesondere zur elektronischen Antragstellung, zur Annahme der Förderung binnen eines Monats nach Mitteilung und zum Zertifikatsantrag binnen sechs Monaten nach Förderannahme, siehe *Investment Promotion Guide 2025*, S. 134;
https://www.rd.go.th/fileadmin/images/IBC/Presentation%20by%20Revenue%20Department%20%28EN%29.pdf;
https://ltr.boi.go.th/

42 Zum laufenden Monitoring über *e-Monitoring*, zu den periodischen Fortschritts- und Leistungsberichten sowie zur vollen Betriebsaufnahme binnen 36 Monaten ab Zertifikatserteilung siehe *Investment Promotion Guide 2025*, S. 5 und 172.

43 https://faolex.fao.org/docs/pdf/tha220781.pdf

eine Genehmigung erforderlich. Diese bleibt tätigkeits-, arbeitgeber-, orts- und bedingungsbezogen. Änderungen im Einsatzprofil sind deshalb nicht bloß interne HR-Fragen, sondern häufig genehmigungsrelevant.[44]

Der Arbeitsvertrag steht vollständig unter dem zwingenden Schutzregime des Labour Protection Act. Befristete Arbeitsverhältnisse sind nur in engen Ausnahmefällen privilegiert. Außerhalb dieser Fälle führt auch ein formal befristeter Vertrag wirtschaftlich regelmäßig in das Regime des unbefristeten Beschäftigungsverhältnisses mit den üblichen Kündigungs- und Abfindungsfolgen. Eine gesetzliche Probezeit gibt es nicht, faktisch hat sich aber wegen der Abfindungslogik eine 119-Tage-Praxis etabliert.[45]

Arbeitszeit, Überstunden, Ruhezeiten und Leave-Regime sind detailliert geregelt. Für gefährdende Tätigkeiten gelten reduzierte Höchstgrenzen. Die 2023 eingeführte Work-from-Home-Novelle stellt klar: Auch Homeoffice fällt unter den Arbeitnehmerschutz.[46]

Vergütungsrechtlich sind Mindestlöhne regional und teilweise sektorspezifisch ausgestaltet. Für Bangkok gilt inzwischen ein Satz von 400 THB pro Tag. Hinzu treten Zuschläge für Überstunden, Feiertagsarbeit und Feiertagsüberstunden. Für internationale Unternehmen ist daneben der Gleichbehandlungsgrundsatz relevant, der bei gleicher Arbeit gleiche Vergütung unabhängig vom Geschlecht verlangt.[47]

Die familienbezogenen Reformen von 2025 haben Mutterschafts- und Elternfreistellungen ausgeweitet. Sozialversicherungsrechtlich sind der Social Security Fund, der Workmen's Compensation Fund und künftig der Employee Welfare Fund mitzudenken. Diese Systeme wirken sich auf Personalkosten und Kündigungsabwicklung unmittelbar aus.[48]

Besonders konfliktträchtig ist die Beendigung von Arbeitsverhältnissen. Neben Kündigungsfristen kennt das thailändische Recht gestaffelte gesetzliche Abfindungen, die ab 120 Tagen Beschäftigung einsetzen und bei langer Betriebszugehörigkeit erheblich anwachsen können. Hinzu treten Sonderregeln bei Betriebsverlagerung, Rationalisierung und unfair dismissal. Die Einhaltung formaler Regeln schließt das Risiko einer arbeitsgerichtlichen Prüfung nach Billigkeit nicht aus.[49]

44 https://thaiconsulatela.thaiembassy.org/en/publicservice/visa-exemption-and-visa-on-arrival-to-thailand; https://osos.boi.go.th/en/how-to/218/Getting-Visa--Work-Permit/

45 https://faolex.fao.org/docs/pdf/tha220781.pdf; https://www.luther-lawfirm.com/en/newsroom/newsletter/detail/memo-employment-law-in-thailand-1

46 https://faolex.fao.org/docs/pdf/tha220781.pdf

47 Ibid; https://www.mol.go.th/en/news/starting-july-1-ministry-of-labour-revises-minimum-wage-to-align-with-economy-and-improve-workers-quality-of-life

48 https://mwgthailand.org/sites/default/files/2025-11/labour-protection-act-amendments-2025.pdf; https://www.dlapiper.com/en/insights/publications/2025/12/thailands-new-social-security-wage-ceilings-has-officially-published; https://rba-asia.com/news-insights/thailand-social-security-2026/; https://www.tilleke.com/insights/non-competition-and-non-solicitation-protecting-startups-and-online-businesses-from-the-loss-of-employees/55/

49 https://www.luther-lawfirm.com/en/newsroom/newsletter/detail/memo-employment-law-in-thailand-1; https://faolex.fao.org/docs/pdf/tha220781.pdf

Tabelle 8.1: Arbeitsrechtliche Regelungen

Regelung	Beschreibung	Rechtsgrundlage
Arbeitszeit	Max. 8 Std./Tag, 48 Std./Woche	LPA B.E. 2541
Überstunden	Max. 36 Std./Wo.; 1,5x/3x	LPA Sec. 61, 63
Mindestlohn	337–400 THB/Tag (seit 01.07.2025; Bangkok: 400 THB)	Min. Wage Committee
Jahresurlaub	Mind. 6 Tage (nach 1 Jahr)	LPA Sec. 30
Feiertage	Mind. 13 bezahlte/Jahr	LPA Sec. 29
Krankenurlaub	Bis 30 Tage/Jahr (bezahlt)	LPA Sec. 32, 57
Mutterschaftsurlaub	120 Tage (60 Tage AG-bezahlt)	LPA Sec. 41
Kündigungsfrist	Mind. 1 Gehaltsperiode	LPA Sec. 17
Abfindung	30-400 Tage Lohn (gestaffelt)	LPA Sec. 118
Sozialversicherung	AG + AN je 5% (max. 875 THB/Mo. ab 01.01.2026)	SSA B.E. 2533
Work Permit	4:1-Regel (4 Thai pro 1 Ausl.)	Foreigners' Working Management Emergency Decree B.E. 2560 (2017)
Verbotene Berufe	39 Berufe für Ausländer gesperrt	Royal Decree

Quellen: Labor Protection Act B.E. 2541, Social Security Act, Working of Aliens Act.

Für Investoren folgt daraus ein nüchterner Befund: Das thailändische Arbeitsrecht ist formalistisch und arbeitnehmerschützend. Erfolgsentscheidend sind saubere Vertragsgestaltung, disziplinierte Work-Permit-Compliance, klare HR-Prozesse und ein professionell vorbereitetes Trennungsmanagement.[50]

9. Was ist im thailändischen Datenschutzrecht zu beachten?

Das thailändische Datenschutzrecht ist mit dem Personal Data Protection Act B.E. 2562 (2019) (PDPA) inzwischen ein vollwertiges Compliance-Regime. Es betrifft nicht nur IT und Marketing, sondern ebenso HR, konzerninterne Datenflüsse, Outsourcing und Incident Response. Wer Thailand als Standort nutzt, sollte Datenschutz daher nicht als Annex, sondern als Governance-Thema behandeln.[51]

50 https://www.legal500.com/guides/chapter/thailand-employment-and-labour-law/?export-pdf=&; https://www.tilleke.com/insights/thailand-noncompete-agreements-what-will-labor-courts-enforce/

51 https://cc.kmutt.ac.th/Files/Act%20Eng/personal-data-protection-act-2019-en.pdf

Tabelle 9.1: Kernelemente des PDPA im Überblick

PDPA-Element	Regelung	Sections PDPA
Anwendungsbereich	Jede Verarbeitung personenbezogener Daten in Thailand; extraterritorial bei Angebot von Waren/Dienstleistungen oder Verhaltensüberwachung von Personen in Thailand	Sec. 5, 37(5), 38
Data Controller	Bestimmt Zweck und Mittel der Verarbeitung; Hauptverantwortlicher für Compliance	Sec. 6
Data Processor	Verarbeitet Daten im Auftrag des Controllers; eigene Pflichten nach Sec. 40 PDPA	Sec. 6, 40
Rechtsgrundlagen (allgemeine Daten)	Einwilligung, Vertragsnotwendigkeit, gesetzliche Pflicht, lebenswichtige Interessen, öffentliches Interesse, berechtigte Interessen	Sec. 19, 21, 24
Sensible Daten	Strengeres Regime: grundsätzlich nur mit ausdrücklicher Einwilligung; begrenzte Ausnahmen (u.a. lebenswichtige Interessen, Gesundheitsschutz, Strafverfolgung)	Sec. 26
Transparenzpflicht	Zweck, Rechtsgrundlage, Empfänger, Speicherdauer, Betroffenenrechte müssen vor oder bei Erhebung offengelegt werden	Sec. 23
Zweckbindung	Verarbeitung nur für den angegebenen oder vereinbaren Zweck	Sec. 21
Speicherbegrenzung	Löschung oder Anonymisierung, wenn der Verarbeitungszweck entfällt	Sec. 37(3)
Sicherheitsmaßnahmen	Angemessene technische und organisatorische Maßnahmen zum Schutz vor unbefugtem Zugriff, Verlust, Änderung oder Offenlegung	Sec. 37(1)

Quelle: Personal Data Protection Act B.E. 2562 (2019), vollständig in Kraft seit 01.06.2022.

Der PDPA gilt nicht nur für in Thailand ansässige data controllers und data processors, sondern auch extraterritorial. Auch Unternehmen außerhalb Thailands können betroffen sein. Das gilt, wenn sie in Thailand Waren anbieten oder Verhalten überwachen. In solchen Fällen ist grundsätzlich ein Vertreter in Thailand zu benennen, sofern keine gesetzliche Ausnahme greift.[52]

Der data controller muss Verarbeitungszwecke transparent offenlegen und auf eine tragfähige Rechtsgrundlage stützen. Einwilligung ist wichtig, aber nicht die einzige Grundlage. Vertragsnotwendigkeit, gesetzliche Pflichten, lebenswichtige Interessen, öffentliches Interesse und berechtigte Interessen spielen ebenfalls eine Rolle. Für sensible Daten – etwa Gesundheits-, biometrische oder strafrechtliche Daten – gilt ein strengeres Regime.[53]

Für HR-Prozesse ist besonders relevant, dass Beschäftigtendaten nicht in einer arbeitsrechtlichen Sonderwelt verarbeitet werden, sondern grundsätzlich den allgemeinen Datenschutzregeln unterliegen. Gerade bei Gesundheitsdaten, biometrischen Zugangssystemen oder Background Checks steigen die Anforderungen deutlich.

Der PDPA gewährt umfangreiche Betroffenenrechte, darunter Auskunft, Kopie, Berichtigung, Löschung, Einschränkung, Widerspruch und Datenübertragbarkeit. Auf Governance-Ebene kann zudem eine DPO-Pflicht bestehen, insbesondere bei großskaliger Überwachung oder

52 Zur extraterritorialen Anwendbarkeit bei Angebot von Waren oder Dienstleistungen an Personen in Thailand oder Verhaltensüberwachung in Thailand, zur Pflicht zur schriftlichen Benennung eines Vertreters in Thailand und zu den gesetzlichen Ausnahmen nach Section 38 siehe Sections 5, 37(5) und 38 PDPA; Zur Unterscheidung zwischen *data controller* und *data processor* sowie zu den prozessorspezifischen Pflichten nach Section 40 PDPA siehe Sections 6 und 40 PDPA.

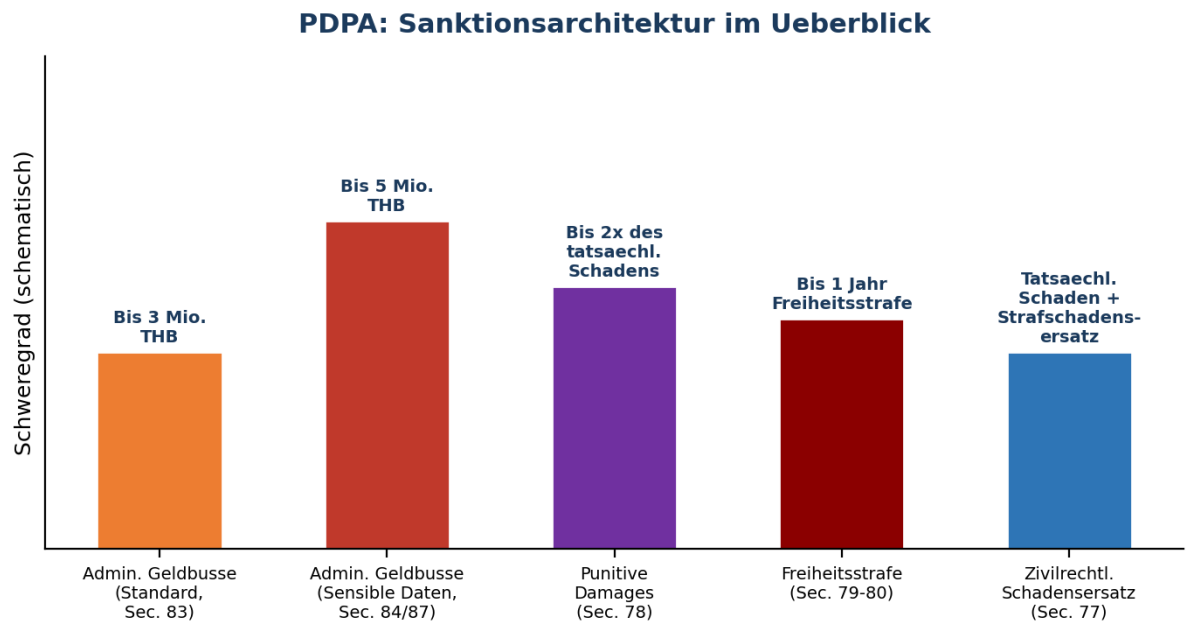
53 Zu Transparenz, Zweckbindung und den allgemeinen Rechtsgrundlagen ohne Einwilligung – insbesondere Vertrag, gesetzliche Pflicht, öffentliches Interesse und berechtigte Interessen – siehe Sections 19, 21, 23 und 24 PDPA.

Verarbeitung sensibler Daten. Die dazu erlassenen Konkretisierungen seit 2023 machen deutlich, dass diese Pflicht in der Praxis ernster zu nehmen ist als in mancher ersten Markteinschätzung angenommen.[54]

Besondere praktische Schärfe hat das Transferregime. Datenübermittlungen ins Ausland setzen grundsätzlich ein angemessenes Schutzniveau oder geeignete Garantien voraus. Seit 2024 wurden hierzu neue PDPC-Bekanntmachungen veröffentlicht. Anerkannt werden unter anderem binding corporate rules und geeignete Standardvertragsklauseln. Internationale Datenflüsse müssen deshalb dokumentiert und vertraglich sauber abgesichert werden.[55]

Datenschutzverletzungen müssen binnen 72 Stunden an die PDPC gemeldet werden; bei hohem Risiko sind auch Betroffene zu informieren. Hinzu treten sektorale Sonderregeln, etwa im Telekommunikationsbereich. Die Sanktionsarchitektur umfasst Schadensersatz, punitive damages, strafrechtliche Sanktionen und administrative Geldbußen von bis zu 5 Mio. THB. Die jüngere Vollzugspraxis zeigt, dass diese Risiken real sind.[56]

Abb. 9.3: PDPA-Sanktionsarchitektur: Administrative Geldbußen, Punitive Damages, strafrechtliche Sanktionen und zivilrechtlicher Schadensersatz.



Für Investoren folgt daraus: Datenschutz in Thailand ist kein rein formales Dokumentationsthema. Er betrifft Organisation, Verträge, Technik, Outsourcing und

54 Zu Auskunft, Kopie, Datenübertragbarkeit, Widerspruch, Löschung, Einschränkung, Berichtigung und Beschwerde sowie zum besonderen Widerspruchsrecht bei Direktmarketing siehe Sections 30–36 PDPA; https://assets.kpmg.com/content/dam/kpmgsites/th/pdf/legal-news-update/legal-news-update-issue-26.pdf.coredownload.inline.pdf; https://kpmg.com/th/en/insights/2024/01/legal-news-update-issue-26.html; Zu Sicherheitsmaßnahmen, Lösch- und Aufbewahrungspflichten, *data breach notification* binnen 72 Stunden und Benachrichtigung der Betroffenen bei hohem Risiko siehe Section 37 PDPA.

55 Zu den Grundregeln für Auslandsübermittlungen, Angemessenheit, *binding corporate rules* und sonstigen geeigneten Garantien siehe Sections 28 und 29 PDPA; https://assets.kpmg.com/content/dam/kpmgsites/th/pdf/legal-news-update/legal-news-update-issue-27.pdf.coredownload.inline.pdf

56 Zur Fortgeltung sektoraler Spezialgesetze und zur zusätzlichen Anwendung des PDPA in zentralen materiellen Bereichen siehe Section 3 PDPA.

Krisenreaktion gleichermaßen. Wer das früh integriert, reduziert nicht nur Sanktionen, sondern auch Reputations- und Betriebsrisiken.[57]

10. Was ist im thailändischen Wettbewerbsrecht zu beachten?

Das thailändische Wettbewerbsrecht wird durch den Trade Competition Act B.E. 2560 (2017) (TCA) geprägt. Es ist für Investoren besonders relevant, wenn Vertriebsmodelle, Franchise-Strukturen, Plattformbeziehungen, Informationsaustausch zwischen Wettbewerbern oder M&A-Transaktionen den Markteintritt bestimmen. Vollzugsorgan ist die Trade Competition Commission (TCC/TCCT).[58]

Tabelle 10.2: Die fünf Kernverbote des TCA im Detail

Verbot	Section TCA	Tatbestandsmerkmale	Prüfungsmaßstab	Sanktionsregime
Missbrauch marktbeherr-schender Stellung	Sec. 50	Preismissbrauch, unfaire Konditionen, Einschränkung von Produktion/Dienstleistung, Marktzugangsbarrieren	Rule of Reason	Strafrechtlich: Freiheitsstrafe bis 2 Jahre und/oder Geldstrafe bis 6 Mio. THB
Harte horizontale Kartelle	Sec. 54	Preisabsprachen, Marktaufteilung, Mengenbeschränkung, Bid Rigging, Abstimmung bei Ausschreibungen	Rule of Reason (NICHT per se; OECD kritisiert dies)	Strafrechtlich: Freiheitsstrafe bis 2 Jahre und/oder Geldstrafe bis 2 Mio. THB
Weitere wettbewerbs-beschränkende Vereinbarungen	Sec. 55	Horizontale und vertikale Vereinbarungen, die Wettbewerb beschränken; Ausnahmen nach Sec. 56 (Effizienz, konzernintern, Franchise/Lizenz)	Rule of Reason; Ausnahmen nach Sec. 56	Administrativ: Geldbuße bis 10% des Umsatzes im Verstoßjahr
Unfaire Handelspraktiken	Sec. 57	Unfaire Konditionen gegenüber Geschäfts-partnern; bes. relevant für Franchise, Plattform, Retail-Beziehungen	Sektorspezifische Leitlinien der TCCT (Food Delivery, Franchising, Gross-/ Einzelhandel, SME)	Administrativ: Geldbuße bis 10% des Umsatzes im Verstoßjahr
Grenzüberschreitende Vereinbarungen	Sec. 58	Vereinbarungen zwischen in- und ausländischen Unternehmen mit erheblichen Auswirkungen auf die thai. Wirtschaft	Erheblichkeits-schwelle	Administrativ: Geldbuße bis 10% des Umsatzes im Verstoßjahr

Quellen: Sections 50, 54, 55, 57, 58 TCA; TCCT Guidelines; OECD Peer Review 2025. Harte Kartelle werden in Thailand unter Rule of Reason (nicht per se) geprüft - die OECD hat dies als vollzugshemmend kritisiert.

Der Anwendungsbereich des Gesetzes ist nicht schrankenlos. Ausgenommen sind bestimmte staatliche oder staatsnahe Aktivitäten sowie weitere gesetzlich definierte Fallgruppen. Für Investoren in Sektoren mit starker Staatspräsenz – etwa Energie oder Transport – ist das praktisch

57 Zu zivilrechtlichem Schadensersatz, *punitive damages* bis zum Zweifachen des tatsächlichen Schadens, strafrechtlichen Sanktionen bei bestimmten Verstößen im sensiblen Datenbereich sowie zur differenzierten administrativen Bußgeldsystematik von grundsätzlich bis zu 3 Mio. THB nach Section 83 und bis zu 5 Mio. THB für sensible Daten und damit zusammenhängende Übermittlungen nach Sections 84 und 87 siehe Sections 77–78, 79–80 und 83–87 PDPA; https://www.dfdl.com/insights/legal-and-tax-updates/thailand-first-administrative-fine-for-pdpa-violation/; https://www.tilleke.com/insights/more-than-a-warning-eight-serious-fines-imposed-in-thai-data-protection-cases/

58 https://faolex.fao.org/docs/pdf/tha226100.pdf

bedeutsam, weil Wettbewerbsbedingungen dort nicht immer spiegelbildlich zu privatwirtschaftlichen Märkten funktionieren.[59]

Materiell erfasst das thailändische Regime nicht nur klassische Kartelle, sondern fünf zentrale Eingriffstatbestände: Missbrauch marktbeherrschender Stellung, harte horizontale Kartelle, weitere wettbewerbsbeschränkende Vereinbarungen, unfaire Handelspraktiken und bestimmte grenzüberschreitende Vereinbarungen mit erheblichen Auswirkungen auf die thailändische Wirtschaft. Anders als in manchen Rechtsordnungen werden selbst harte Kartelle in Thailand nicht rein per se behandelt, sondern unter einem rule-of-reason-Ansatz geprüft. Das erschwert den Vollzug und erhöht Rechtsunsicherheit.[60]

Vertikale Vereinbarungen sind nicht pauschal privilegiert. Gerade für Franchise-, Plattform- und Retail-Modelle ist Section 57 über unfaire Handelspraktiken wichtig. Die dazu veröffentlichten Leitlinien zeigen, dass Thailand in diesen Bereichen zunehmend sektorenspezifisch reguliert. Für Vertriebsstrukturen bedeutet das: Auch scheinbar übliche Exklusivitäten oder Konditionsmechanismen sollten Thailand-spezifisch geprüft werden.[61]

Im Bereich M&A besteht ein zweistufiges System aus pre-merger approval und post-merger notification. Je nach Marktstellung und Umsatz im relevanten thailändischen Markt ist eine vorherige Genehmigung oder eine nachträgliche Meldung erforderlich. Die Schwellenlogik ist komplex und verlangt eine saubere Marktabgrenzung. Besonders praxisrelevant ist, dass die TCC im ex-post-System derzeit nur eingeschränkte Eingriffsmöglichkeiten hat; das ändert aber nichts daran, dass Meldungspflichten einzuhalten sind.[62]

59 Zu den gesetzlichen Ausnahmen, insbesondere für staatliche Stellen, staatliche Unternehmen und öffentliche Einrichtungen bei Tätigkeiten aufgrund Gesetzes oder Kabinettsbeschlusses, sowie zu der von der OECD beschriebenen praktischen Reichweite dieser *SOE*-Ausnahme siehe Sections 4 und 5 TCA und OECD 2025; https://www.oecd.org/content/dam/oecd/en/publications/reports/2025/05/oecd-peer-reviews-of-competition-law-and-policy-thailand_55260f64/377b42f9-en.pdf; https://faolex.fao.org/docs/pdf/tha226100.pdf

60 Zu den Kernverboten nach Sections 50, 54, 55, 57 und 58 TCA siehe den Gesetzestext; https://www.oecd.org/content/dam/oecd/en/publications/reports/2025/05/oecd-peer-reviews-of-competition-law-and-policy-thailand_55260f64/377b42f9-en.pdf https://tcct.or.th/view/1/Guideline/en-us?

61 Zu den Ausnahmen nach Section 56, insbesondere für konzerninterne Abstimmungen, Effizienzvereinbarungen und Franchise-/Lizenzmodelle, sowie zu den von der TCCT veröffentlichten sektorspezifischen Leitlinien für Franchising, *food delivery*, Groß-/Einzelhandel und *SME*-Kreditbedingungen siehe Sections 55 und 56 TCA sowie die offizielle Guideline-Seite der TCCT; Zu *bid rigging* als Tatbestand des Section 54 TCA und zur in der OECD-Peer-Review 2025 beschriebenen praktischen Verlagerung öffentlicher Ausschreibungsfälle in den Zuständigkeitsbereich der *National Anti-Corruption Commission* siehe Section 54 TCA und OECD 2025.

62 Zu der Zweiteilung der thailändischen Fusionskontrolle in *pre-merger approval* und *post-merger notification*, zu der Sieben-Tage-Frist, zu den erfassten Asset- und Share-Deals sowie zur Einbeziehung wirtschaftlicher Einheiten und von Auslandssachverhalten mit Thailand-Bezug siehe Section 51 TCA, die ASEAN-Competition-Übersicht und OECD 2025: https://asean-competition.org/misp/regulatory-framework/show/Thailand/there-are-mandatory-ex-ante-and-ex-post-approval-processes-in-thailand; https://www.oecd.org/content/dam/oecd/en/publications/reports/2025/05/oecd-peer-reviews-of-competition-law-and-policy-thailand_55260f64/377b42f9-en.pdf; https://tcct.or.th/view/1/Guideline/en-us; https://www.tilleke.com/insights/key-findings-from-oecd-review-of-thailands-competition-law/; https://practiceguides.chambers.com/practice-guides/merger-control-2025/thailand/trends-and-developments

Tabelle 10.3: M&A-Kontrollsystem - Schwellenwerte und Sanktionen

M&A-Stufe	Voraussetzung	Frist	Rechtsfolge bei Verstoß	Section TCA
Pre-Merger Approval (Vorherige Genehmigung)	Zusammenschluss führt zu: - Monopolstellung, oder - marktbeherrschender Stellung im relevanten thailändischen Markt (nach TCC-Notifications und Marktabgrenzung)	VOR Vollzug des Zusammenschlusses	Strafrechtlich: Freiheitsstrafe bis 3 Jahre und/oder Geldstrafe bis 10% des Transaktionswerts (Sec. 80)	Sec. 51 Abs. 1; Sec. 80
Post-Merger Notification (Nachträgliche Meldung)	Zusammenschluss führt zu: - erheblicher Marktkonzentration im relevanten thailändischen Markt (nach TCC-Notifications und Umsatz-/Marktanteilsschwellen)	Innerhalb von 7 Tagen nach Vollzug des Zusammenschlusses	Administrativ: Geldbuße bis 200.000 THB + 10.000 THB/Tag bei fortgesetztem Verstoß (Sec. 83)	Sec. 51 Abs. 2; Sec. 83

Sanktionen unterscheiden zwischen strafrechtlichen und administrativen Verstößen. Harte Kartelle und Missbrauch marktbeherrschender Stellung unterliegen dem Strafregime. Andere Verstöße werden administrativ geahndet. Hinzu kommen spezialisierte Bußgelder bei merger-bezogenen Pflichtverletzungen. Private Schadensersatzklagen spielen bislang kaum eine Rolle, sind aber gesetzlich vorgesehen.[63]

Bemerkenswert ist, dass Thailand weder ein klassisches leniency programme noch ein ausgebautes Whistleblower-System kennt. Das verändert die Anreize für interne Aufdeckung und Krisenreaktion erheblich. Für internationale Unternehmen reicht es deshalb nicht, nur bestehende EU- oder Deutschland-Compliance unbesehen zu übertragen. Thailand erfordert eine eigene Wettbewerbsperspektive.[64]

11. Wie ist das Steuerrecht in Thailand aufgebaut?

Das thailändische Steuerrecht ist für Investoren nicht deshalb anspruchsvoll, weil die Steuersätze besonders hoch wären, sondern weil mehrere Regime ineinandergreifen. Maßgeblich sind insbesondere Körperschaftsteuer, Quellensteuer, Mehrwertsteuer, Specific Business Tax,

63 Zu Vorabentscheidungen nach Section 59, zu *stop/cease/rectify*-Anordnungen nach Section 60 sowie zu Schadensersatzansprüchen und der einjährigen Klagefrist nach Sections 69 und 70 TCA; https://www.legal500.com/guides/chapter/thailand-merger-control/?export-pdf; Zu den strafrechtlichen Sanktionen für Verstöße gegen Sections 50 und 54, zu den administrativen Geldbußen für Sections 55, 57 und 58 sowie zu den mergerspezifischen Sanktionen nach Sections 80 bis 83 TCA.

64 https://www.nishimura.com/en/knowledge/publications/20171201-33196; https://www.oecd.org/content/dam/oecd/en/publications/reports/2025/05/oecd-peer-reviews-of-competition-law-and-policy-thailand_55260f64/377b42f9-en.pdf; Zu dem Fehlen eines formellen *leniency programme* und eines Whistleblower-Programms im geltenden thailändischen Wettbewerbsrecht sowie zu den OECD-Empfehlungen in diesem Bereich siehe OECD 2025.

Stempelsteuer, Grundstücks- und Gebäudesteuer sowie persönliche Einkommensteuer. Für große Gruppen tritt seit 2025 zudem die globale Mindeststeuer hinzu.

Tabelle 11.1: Steuersatz-Übersicht Thailand

Steuerart	Satz	Besonderheiten
CIT (Standard)	20%	Weltweites Einkommen
CIT (SME)	0/15/20%	Kapital <= 5 Mio. THB, Umsatz <= 30 Mio. THB
CIT (BOI)	0% (3-13 J.)	Je nach Kategorie A1-B2
PIT	0-35% (8 Stufen)	Freibetrag 150k THB
VAT	7% (red. bis 2027)	Registr. ab 1,8 Mio. THB/J.
QSt Dividenden	10%	DBA D-TH: 10-15%
QSt Zinsen	15%	DBA D-TH: 10-15%
QSt Lizenzen	15%	DBA D-TH: 5-15%
Specific Business Tax	0,1-3,3%	Statt VAT für Banken etc.
Stamp Duty	Variabel	0,1% Aktienübertragung
Grundsteuer	0,01-3%	Ab 2020; je Nutzungsart
Mindestbesteuerung MNE	15%	Pillar Two ab 2025

Quellen: Revenue Code, PwC Tax Summaries 2025, BOI. DBA mit D (1968), AT (1986), CH (1996). Pillar Two (QDMTT) ab GJ 01.01.2025.

Der Regelsatz der Corporate Income Tax beträgt 20 %. In Thailand gegründete Gesellschaften werden grundsätzlich auf weltweites Einkommen besteuert, ausländische Gesellschaften auf thailändische Geschäftseinkünfte. Für ausländische Gesellschaften ohne Geschäftsbetrieb in Thailand ist die finale Quellenbesteuerung bestimmter Thailand-Einkünfte besonders relevant. Hinzu kommt bei Geschäftsbetrieb in Thailand eine Steuer auf Gewinnabführungen.[65]

Für kleinere Unternehmen gilt ein gesondertes SME-Regime mit gestaffelten Sätzen, allerdings nur bei gleichzeitigem Einhalten von Kapital- und Umsatzgrenzen. Für Investoren ist wichtig, diese Begünstigung nicht schematisch zu unterstellen, sondern die Schwellen sauber zu prüfen.[66]

Die Mehrwertsteuer ist im laufenden Geschäft besonders praxisrelevant. Der gesetzliche Standardsatz beträgt 10 %, der ermäßigte Satz von 7 % gilt derzeit weiter. Umsatzsteuerpflichtig sind grundsätzlich Unternehmen ab einer Jahresschwelle von 1,8 Mio. THB. Exporte und bestimmte im Ausland genutzte Dienstleistungen können dem Nullsatz unterliegen. Daneben bestehen Befreiungen; in bestimmten Sektoren tritt die Specific Business Tax an die Stelle der VAT.[67]

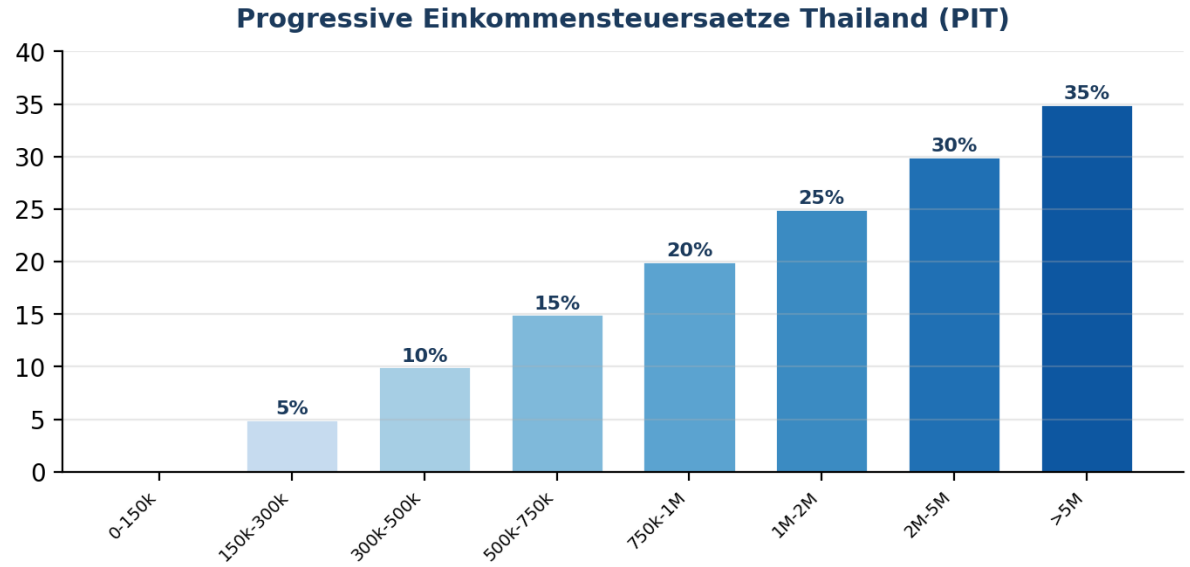
65 https://www.rd.go.th/english
66 Ibid.; www.bundesfinanzministerium.de/Content/DE/Standardartikel/Themen/Steuern/In
67 https://www.rd.go.th/english/6043.html; https://www.mazars.co.th/Home/Doing-Business-in-Thailand/Legal/VAT-registration-through-DBD

Die Specific Business Tax betrifft vor allem Finanz- und bestimmte Immobilienaktivitäten. Gerade bei immobilienbezogenen Strukturen ist deshalb genau zu prüfen, ob VAT, SBT oder Stempelsteuer ausgelöst werden. Die Stempelsteuer wiederum bleibt für bestimmte Dokumente und Instrumente relevant, auch wenn sie in Investitionsübersichten oft weniger Aufmerksamkeit erhält.

Die Grundstücks- und Gebäudesteuer ist seit 2020 neu strukturiert. Sie ist keine allgemeine Vermögensteuer, sondern eine nutzungsbezogene Immobiliensteuer mit progressiven Sätzen je nach Nutzungskategorie. Für Projektentwickler, Betreiber und immobilienintensive Unternehmen ist sie in der Standortkalkulation mitzudenken.[68]

Für grenzüberschreitende Strukturen bleibt das DBA-Netz zentral. Thailand verfügt über zahlreiche Abkommen, darunter mit Deutschland, Österreich und der Schweiz. Gerade bei Dividenden, Zinsen und Lizenzgebühren ist stets zu prüfen, ob DBA-Entlastungen die inländischen Quellensteuersätze reduzieren.

Auf Ebene des Managements und entsandten Personals ist die persönliche Einkommensteuer bedeutsam. Steuerlich ansässig ist, wer sich mehr als 180 Tage im Kalenderjahr in Thailand aufhält. Seit 2024 werden auch ausländische Einkünfte thailändisch ansässiger Personen bei Verbringung nach Thailand unter erweiterten Voraussetzungen besteuert. Für Expat-Modelle hat diese Neuregelung erhebliche praktische Folgen.



Seit 2025 ist zudem Pillar Two mitzudenken. Thailand hat ein Top-up-Tax-Regime eingeführt, das Gruppen mit konsolidierten Umsätzen ab 750 Mio. EUR betrifft. Gleichzeitig arbeitet das BOI an einer QRTC-Lösung, um die Interaktion mit BOI-Anreizen abzufedern. Für große multinational tätige Investoren ist damit die Zeit vorbei, in der BOI-Förderung isoliert von globaler Mindestbesteuerung betrachtet werden konnte.

Hinzu kommt die fortschreitende steuerliche Digitalisierung. E-Tax-Invoice- und E-Receipt-Regime sind nicht bloß technische Modernisierung, sondern Teil laufender Compliance. Wer

68 https://www.nishimura.com/en/knowledge/publications/two-month-extension-for-the-collection-of-land-and-building-tax-for-the-fiscal-year-2024

Thailand als operativen Standort nutzt, muss daher nicht nur Steuersätze, sondern auch Prozesse, Dokumentation und elektronische Rechnungsanforderungen beherrschen.

	Umsatzsteuer (Value Added Tax – VAT)	**Körperschaftsteuer (Corporate Income Tax – CIT)**	**Grundstücks- und Gebäudesteuer**
Steuerart	Indirekte Steuer	Direkte Steuer	Direkte Objektsteuer auf Grundstücke und Gebäude; keine allgemeine „Vermögensteuer“.
Steuersatz	derzeit 7%; gesetzlicher Standardsatz 10%. Der ermäßigte Satz wurde bis zum 30.09.2026 verlängert.[69]	Regelsatz 20%. Für qualifizierte *SMEs* bei eingezahltem Kapital bis 5 Mio. THB und Umsätzen bis 30 Mio. THB gilt 0% auf die ersten 300.000 THB Nettogewinn, 15% auf 300.001 bis 3 Mio. THB und 20% darüber.[70]	0,01% bis 0,10% (Landwirtschaft) 0,02% bis 0,10% (Wohnnutzung) 0,30% bis 0,70% (gewerblich/industriell) bis 3% bei ungenutztem Land[71]
Tatbestand	Lieferung von Waren, Erbringung von Dienstleistungen und Einfuhr	Nettogewinne	Nutzungsart des Grundstücks oder Gebäudes
Bemessungsgrundlage	Lieferung von Waren, Erbringung von Dienstleistungen und Einfuhr.	Nettogewinne. Bei ausländischen Unternehmen zusätzlich relevant sind Dividenden, Zinsen, Lizenzgebühren, Dienstleistungsentgelte und sonstige Thailand-Einkünfte im Quellensteuerregime.	Grundstücke, Gebäude und Eigentumswohnungen; maßgeblich ist die jeweilige Nutzungsart.
Ausnahmen	u. a. Nullsatz für Exporte und für bestimmte in Thailand erbrachte, im Ausland genutzte Dienstleistungen; daneben VAT-Befreiungen für bestimmte gesetzlich definierte Tätigkeiten.[72]	u. a. DBA-bedingte Reduktionen bei Quellensteuern; gesonderte *SME*-Begünstigung.	u. a. bestimmte staatliche Immobilien und privat gehaltene Immobilien, die staatlich genutzt werden; zusätzlich nutzungs- und wertabhängige Entlastungen im Wohnbereich.
Steuerpflichtig sind	natürliche und juristische Personen, die Waren oder Dienstleistungen anbieten und mit jährlichem Gesamtumsatz von 1,8 Millionen THB (für Importeure gleichermaßen wie für in Thailand registrierte Personen)[73]	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)[74]	Eigentümer, Besitzer oder Nutzungsberechtigte zum 01.01. des jeweiligen Steuerjahres.
Zuständig ist	grundsätzlich das *Revenue Department*; bei Einfuhren der *Customs Department*. Gesetzliche Grundlage ist der *Revenue Code*.	Revenue Department Gesetzliche Grundlage: Revenue Code of Thailand	Lokale Verwaltungsstellen Gesetzliche Grundlage: Land and Building Tax Act B.E. 2562 (2019)

69 https://www.rd.go.th/english/6043.html
70 https://www.rd.go.th/english/6044.html
71 https://www.thailandlawonline.com/article-older-archive/property-tax-land-and-building-tax
72 https://www.rd.go.th/english/6043.html
73 https://www.rd.go.th/english/6043.html
74 https://www.rd.go.th/english/6044.html

Aktuelles	VAT-Registrierung grundsätzlich vor Betriebsaufnahme oder binnen 30 Tagen nach Erreichen der 1,8-Mio.-THB-Schwelle. Das *e-Tax Invoice & e-Receipt*-Regime gewinnt für die laufende VAT-Compliance weiter an Bedeutung (Stand: März 2026)[75]	Für große multinationale Gruppen gilt seit 2025 zusätzlich die thailändische *Top-up Tax* unter *Pillar Two*. Für BOI-geförderte Gruppen wird parallel eine *Qualified Refundable Tax Credit* (*QRTC*)-Lösung vorbereitet.	Die COVID-bedingten Reduktionen sind ausgelaufen; seit dem Steuerjahr 2024 werden die vollen Sätze wieder erhoben[76]

12. Welche Möglichkeiten der Streitbeilegung bestehen in Thailand?

Thailand verfügt für wirtschaftsrechtliche Streitigkeiten über ein Nebeneinander staatlicher Gerichtsbarkeit, Schiedsgerichtsbarkeit und Mediation. Für ausländische Investoren ist dabei zunächst wichtig, dass staatliche Zivilverfahren praktisch stark auf Thai ausgerichtet sind. Schriftsätze, Unterlagen und Zeugenaussagen müssen grundsätzlich in thailändischer Sprache vorliegen oder entsprechend übersetzt werden. Das ist kein bloß technisches Detail, sondern ein strategischer Faktor für Kosten, Dauer und Verfahrensführung.[77]

Die ordentliche Gerichtsbarkeit ist dreistufig aufgebaut. Daneben bestehen spezialisierte Gerichte, insbesondere für Immaterialgüter- und internationale Handelssachen sowie für arbeitsrechtliche Streitigkeiten. In komplexen wirtschaftsrechtlichen Konstellationen ist diese Spezialisierung oft hilfreicher als ein allgemeiner Zivilprozess. Ein gesetzlicher Anwaltszwang besteht nicht, praktisch ist anwaltliche Vertretung bei anspruchsvollen Streitigkeiten aber unverzichtbar.[78]

Gerade im internationalen Kontext wiegt schwer, dass Thailand kein allgemeines Anerkennungs- und Vollstreckungsregime für ausländische Zivilurteile kennt, das mit europäischen oder common-law-basierten Modellen vergleichbar wäre. Ausländische Urteile können typischerweise nicht einfach vollstreckt werden, sondern dienen allenfalls als Beweismittel in einem neuen Verfahren. Für Investoren ist das der zentrale Nachteil staatlicher Gerichtsbarkeit bei grenzüberschreitenden Verträgen.

75 https://www.mazars.co.th/Home/Doing-Business-in-Thailand/Legal/VAT-registration-through-DBD
76 https://www.nishimura.com/en/knowledge/publications/two-month-extension-for-the-collection-of-land-and-building-tax-for-the-fiscal-year-2024
77 https://www.coj.go.th/th/content/page/index/id/91994?; https://www.tilleke.com/wp-content/uploads/2024/04/Tilleke-Civil-Litigation-in-Thailand-2024.pdf
78 https://www.nyulawglobal.org/globalex/Thailand.html; https://www.gtai.de/gtai-de/trade/recht/recht-kompakt/thailand/recht-kompakt-thailand-544930; https://www.loc.gov/law/foreign-news/article/thailand-corruption-court-established/; https://www.tatnews.org/2015/05/thailand-establishes-one-stop-service-courts-to-handle-tourist-cases; https://www.siam-legal.com/thailand-law-library/legal_library/thai_civil_procedure.php

Tabelle 12.1: Streitbeilegungsforen in Thailand

Forum	Zuständigkeit	Besonderheiten
Courts of Justice (3 Instanzen)	Zivil- und Strafsachen	Verfahrenssprache: Thai; anwaltliche Vertretung nur durch thailändisch zugelassene Anwälte
IP & Int. Trade Court	Geistiges Eigentum, internationaler Handel	Spezialzuständigkeit
Labour Court	Arbeitsrecht	Schnellverfahren
Administrative Courts	Öffentlich-rechtliche Streitigkeiten	Seit 2001; 2 Instanzen
Constitutional Court	Verfassungsmäßigkeit	Endgültig und bindend
TAI (Thai Arbitration Institute)	Nat./int. Schiedsverfahren	Arbitration Act 2002; NY-Übereinkommen
THAC	Alternative Streitbeilegung	Seit 2015
Ausl. Urteile	Keine Vollstreckung	Keine Reziprozität; nur Schiedssprüche über NY-Übereinkommen

Quellen: Judiciary of Thailand, Arbitration Act B.E. 2545, THAC, TAI. Ausl. Gerichtsurteile werden in TH nicht vollstreckt.

Deshalb hat die Schiedsgerichtsbarkeit in Thailand erhebliche praktische Bedeutung. Sie beruht auf dem Arbitration Act B.E. 2545 (2002) in geänderter Fassung und orientiert sich am UNCITRAL Model Law. Wichtigste Institutionen sind das Thai Arbitration Institute (TAI) und das Thailand Arbitration Center (THAC). Beide bieten institutionelle Verfahren; hinzu treten seit 2024 weitere appointing-authority-Funktionen des TAI.[79]

Für internationale Parteien besonders wichtig ist die Verfahrenssprache. Anders als staatliche Zivilverfahren müssen institutionelle Schiedsverfahren nicht zwingend auf Thai geführt werden. Das macht Schiedsverfahren in grenzüberschreitenden Liefer-, Projekt-, Joint-Venture- oder Gesellschafterstreitigkeiten erheblich attraktiver.[80]

Ein weiterer Kernvorteil ist die Vollstreckbarkeit. Thailand ist Vertragsstaat der New York Convention. Schiedssprüche können daher grundsätzlich anerkannt und vollstreckt werden. Gleichwohl ist der public-policy-Vorbehalt ernst zu nehmen. Thai Gerichte prüfen Einwände zu öffentlicher Ordnung und due process nicht nur formal, sondern durchaus substanziell. Vollstreckung ist damit deutlich besser abgesichert als bei ausländischen Urteilen, aber kein Automatismus.[81]

79 https://www.globalarbitrationnews.com/2020/01/01/baker-mckenzie-international-arbitration-yearbook-2019-2020-thailand/; https://arbitrationasia.rajahtannasia.com/relaxation-of-limitations-for-foreign-arbitrators-or-representatives-in-thai-arbitral-proceedings; https://tai.coj.go.th/en/content/page/index/id/18869; https://panel.thac.or.th/uploads/The_Act_of_Arbitration_Center_B_E_2550_2007_831706bd19.pdf

80 https://panel.thac.or.th/uploads/The_Act_of_Arbitration_Center_B_E_2550_2007_831706bd19.pdf https://tai.coj.go.th/en/file/get/file/202401035e6feb096823c5ae7db34af6c2196630145558.pdf;

81 https://treaties.un.org/Pages/showActionDetails.aspx?clang=_en&objid=080000028002a7e5; https://tai.coj.go.th/en/content/page/index/id/18869; https://www.tilleke.com/insights/foreign-court-judgments-vs-foreign-arbitration-awards-in-thailand/14/?; https://www.tilleke.com/insights/enforcement-of-arbitral-awards-under-thailands-arbitration-act-legal-procedures-challenges-and-strategic-considerations/ https://panel.thac.or.th/uploads/THAC_Arbitration_Rules_7402cf4c6c.pdf

Insofern bietet die Schiedsgerichtsbarkeit gerade für Streitsachen mit grenzüberschreitendem Bezug zwischen ausländischen Unternehmen eine Alternative mit zahlreichen Vorteilen:

	Ordentliche Gerichtsbarkeit	Schiedsgerichtsbarkeit
Vorteile	-Überprüfung einer gerichtlichen Entscheidung durch verschiedene Instanzen	-schneller (vgl. *ICC*-Regeln, keine Instanzen) -Flexibles Verfahren – Wahlrecht: Verfahrensvoraussetzungen, Recht, Schiedsrichter und Sprache (Vermeidung von Dolmetscherkosten) -hohe Fachkompetenz des Gremiums -Ausschluss der Öffentlichkeit (Geschäftsgeheimnisse) -internationale Vollstreckbarkeit der Schiedssprüche dank des „*New Yorker Übereinkommens über die Anerkennung und Vollstreckung ausländischer Schiedssprüche*“ (Mitglied bereits seit 1959 als eines der ersten Länder im ASEAN-Raum)
Nachteile	-lange Verfahrensdauer -hohe Verfahrenskosten -keine internationale Vollstreckbarkeit (keine Ratifizierung der „*Den Haager Konvention“);* ausländische Entscheidungen nur bedingt als Beweismittel vor thailändischen Gerichten zugelassen	-hohe Kosten

eben Gericht und Schiedsgericht gewinnt auch die Mediation an Bedeutung. Seit 2019 besteht mit dem Dispute Mediation Act ein eigenständiger gesetzlicher Rahmen. Vergleichsvereinbarungen aus Mediationen können gerichtlich vollstreckbar gemacht werden. International bleibt allerdings zu beachten, dass Thailand der Singapore Convention on Mediation derzeit nicht beigetreten ist.[82]

Für die Vertragsgestaltung folgt daraus ein klarer Schluss: Wer Thailand-bezogene Verträge ohne durchdachte Streitbeilegungsklausel abschließt, schafft vermeidbare Risiken. Bei rein lokalen Sachverhalten können staatliche Gerichte sinnvoll sein. Bei grenzüberschreitenden Wirtschaftsverträgen bleibt die Schiedsgerichtsbarkeit regelmäßig die erste Wahl.

82 https://world.moleg.go.kr/cms/commonDown.do?DLD_CFM_NO=TJBVIC4HJQBFV24JVLN2&FL_SEQ=140052&; https://thac.or.th/en/mediation; https://www.tilleke.com/insights/alternative-dispute-resolution-in-thailand-tai-thac-and-sector-specific-forums/; https://uncitral.un.org/en/texts/mediation/conventions/international_settlement_agreements/status

13. Welche Websites über Thailand bieten weitere Informationen an?

Behördenwebseiten, diplomatische Vertretungen, Handelskammern und Investitionsinstitutionen liefern die jeweils aktuelle Fassung von Formularen, Leitfäden und Verwaltungspraxis. Gerade in Thailand ändern sich Detailvorgaben zu Registern, BOI-Verfahren, Arbeitsmigration oder Steuerdigitalisierung häufig. Die folgenden Quellen sollten während Strukturierung und Umsetzung fortlaufend beobachtet werden.

13.1. Botschaften

Botschaft	Website
Deutsche Botschaft Bangkok	bangkok.diplo.de
Schweizerische Botschaft in Thailand	eda.admin.ch/bangkok
Österreichische Botschaft Bangkok	bmeia.gv.at/oeb-bangkok/

13.2. Handelskammern / Ländervertretungen

Kammer/Vertretung	Website
AHK Thailand	thailand.ahk.de
SwissThai Chamber of Commerce in Bangkok	swissthai.com
Advantage Austria Bangkok	advantageaustria.org/th/

13.3. Ministerien

Ministerium	Website
Bank of Thailand (BOT)	www.bot.or.th
Board of Investment (BOI)	www.boi.go.th
Department of Business Development (DBD)	www.dbd.go.th

Ministerium	Website
Department of Intellectual Property	www.ipthailand.go.th
Excise Department	interweb.excise.go.th
Fiscal Policy Office	www.mof.go.th
Ministry of Commerce (MOC)	www.moc.go.th
Ministry of Finance (MOF)	www.mof.go.th
Ministry of Foreign Affairs (MFA)	www.mfa.go.th
Ministry of Labour (MOL)	www.mol.go.th

13.4. Organisationen der Schiedsgerichtsbarkeit in Thailand

Institution	Website
Thailand Arbitration Center (THAC)	thac.or.th
Thai Arbitration Institute (TAI)	tai.coj.go.th

14. Wie kann die ADWA Kanzlei in Thailand kontaktiert werden?

Für die praktische Umsetzung von Investitionsvorhaben in Thailand ist lokale und regional anschlussfähige Beratung regelmäßig unverzichtbar. Dies gilt insbesondere bei Markteintrittsstruktur, FBA-Prüfung, BOI-Förderung, Vertragsgestaltung, Arbeitsmigration, Compliance und Streitbeilegung.

AUTOR	**DR. ANDREAS RESPONDEK, LL.M.** Rechtsanwalt (Rechtsanwaltskammer Berlin)
KANZLEI	**RESPONDEK & FAN LTD**
ANSCHRIFT	323 Silom Road, United Center, 39th Floor, Suite 3904 B Bangkok 10500 Thailand
TELEFON (Mobil)	+66 89 896 4048
TELEFON (Kanzlei)	+66 2 635 5498
EMAIL	respondek@rflegal.com respondek@adwa-law.com
WEBSEITEN	www.rflegal.com www.rf-arbitration.com www.adwa-law.com

XI. Vietnam

Inhaltsverzeichnis - Vietnam

1. Allgemeine Landesübersicht Vietnam 4
2. Wussten Sie schon, dass? Rechtliche landesspezifische Besonderheiten in Vietnam 6
3. Wie ist das Rechtssystem von Vietnam einzuordnen? 7
4. Welchen kulturellen Hintergrund muss ein Investor in Vietnam berück- sichtigen? 7
5. Welche internationalen Rankings sind für Vietnam von Bedeutung? 8
6. Wie kann ein Markteintritt in Vietnam erfolgen? Gesellschaftsformen und Geschäftsleitungsstruktur in Vietnam 8
6.1. Limited Liability Company (Co., Ltd.) 9
6.2. Repräsentanz 11
6.3. Zweigniederlassung (Branch) 12
6.4. Shareholding Company/Joint Stock Company (JSC) 12
6.5. Sonstiges 13
7. Gibt es in Vietnam Investitionsförderungen? 13
8. Was ist in Vietnam im Arbeitsrecht zu beachten? 14
8.1. Arbeitsvertragstypen 14
8.2. Regionale Mindestlöhne 15
8.3. Arbeitszeiten 15
8.4. Urlaub 16
8.5. Versicherungen, Gewerkschaftsbeitrag 17
8.5.1. Sozialversicherung 17
8.5.2. Krankenversicherung 18
8.5.3. Arbeitslosenversicherung 18
8.5.4. Gewerkschaftsbeitrag 18
8.6. Arbeitsgenehmigung 19
8.7. Interne Arbeitsvorschriften 22
8.8. Beendigung des Arbeitsverhältnisses 22
8.8.1. Einseitige Kündigung durch den Arbeitgeber 22
8.8.2. Kündigungsfristen 24
8.8.3. Einverständnis der Gewerkschaft 24
8.8.4. Hinderungsgründe für eine Kündigung durch den Arbeitgeber 24
8.8.5. Abfindungen 24

9. Wie ist das Steuerrecht in Vietnam aufgebaut? ... 25
9.1. Körperschaftsteuer ... 25
9.1.1. Steuersubjekte ... 26
9.1.2. Steuersatz ... 26
9.1.3. Zu versteuerndes Einkommen ... 26
9.1.4. Steuererklärung und -zahlung ... 27
9.1.5. Steuerprüfungen ... 27
9.2. Umsatzsteuer ... 27
9.2.1. Steuersubjekt ... 27
9.2.2. Steuersatz ... 27
9.3. Einkommensteuer ... 28
9.3.1. Einkommensarten ... 28
a. Einkommen aus Beschäftigung ... 28
b. Einkommen aus selbstständiger Tätigkeit ... 29
c. Einkommensteuerpflichtige Sondereinkünfte ... 29
9.3.2. Abzüge ... 29
9.3.3. Steuersätze ... 30
9.3.4. Steuererklärung und -zahlung ... 30
9.4. Foreign Contractor Withholding Tax ... 31
10. Was ist in Vietnam beim Datenschutz zu beachten? ... 32
10.1. Überblick ... 32
10.2. Welche Daten sind geschützt? ... 32
10.3. Einwilligung und Datenverarbeitung ... 33
10.4. Dokumentationspflichten ... 33
10.5. Datenschutzbeauftragter ... 34
10.6. Grenzüberschreitende Datenübermittlungen ... 34
10.7. Sanktionen ... 34

11. Was ist in Vietnam bei Unternehmenskäufen und -zusammenschlüssen wettbewerbsrechtlich zu beachten? 34
11.1. Wann besteht eine Anmeldepflicht? 35
11.2. Wie werden Marktanteile ermittelt? 35
Welche Methode anzuwenden ist, hängt von den Besonderheiten des jeweiligen Marktes ab 36
11.3. Wie läuft das Anmeldeverfahren ab? 36
11.4. Wann kann ein Zusammenschluss untersagt werden? 36
11.5. Welche Sanktionen drohen bei Verstößen? 36
12. Welche Möglichkeiten der Streitbeilegung bestehen in Vietnam? 36
12.1. Gerichtsbarkeit 36
12.2. Schiedsgerichtsbarkeit 37
12.3. Mediation 37
13. Welche Websites über Vietnam bieten weitere Informationen an? 38
13.1. Botschaften 38
13.2. Handelskammern/Ländervertretungen 38
13.3. Ministerien 38
13.4. Organisationen der Schiedsgerichtsbarkeit 38
14. Wie kann die ADWA Kanzlei in Vietnam kontaktiert werden? 39

Vietnam

1. Allgemeine Landesübersicht Vietnam

Land	Vietnam
Lage in Asien	Entlang der östlichen Festlandküste Südostasiens
Staatsform	Sozialistische Republik
Hauptstadt	Hanoi
Landessprache	Vietnamesisch
Amtssprache	Vietnamesisch
Währung	Vietnamesischer Dong (VND) (1 EUR = 30.740 VND)[1]
Devisenkontrollen	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.
Bruttoinlandsprodukt / Wachstum	2026: 527.27 Milliarden USD / 7,1 %[2]
Bruttoinlandsprodukt pro Kopf	2026: 5.120 USD[3]
Inflation	4,9 %[4]
Bevölkerung	102.3 Millionen[5]
Körperschaftsteuersatz	20 %

1 http://www.sbv.gov.vn/
2 https://www.imf.org/en/Countries/VNM#ataglance Schätzung des Internationalen Währungsfonds Bruttoinlandsprodukt (BIP) 2026 (Stand April 2026).
3 https://www.imf.org/en/Countries/VNM#ataglance Schätzung des Internationalen Währungsfonds Bruttoinlandsprodukt (BIP) pro Kopf 2026 (Stand April 2026).
4 https://www.imf.org/en/Countries/VNM#ataglance Schätzung des Internationalen Währungsfonds Inflation 2026 (Stand April 2026).
5 https://www.nso.gov.vn/en/data-and-statistics/2026/01/socio-economic-situation-in-the-fourth-quarter-and-2025/ Schätzung des National Statistics Office 2025.

6

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 102.3 Millionen Menschen leben auf einer Fläche von ca. 331.210 km2. Im Zuge einer umfassenden Verwaltungsreform im Jahr 2025 wurde die Zahl der Provinzen und zentral verwalteten Städte Vietnams von bislang 63 auf 34 Verwaltungseinheiten reduziert. Diese bestehen aus sieben direkt von der Zentralregierung verwalteten Städten – Hanoi, Ho-Chi-Minh-Stadt, Dong Nai[7], Da Nang, Hai Phong, Can Tho und Hue – sowie 28 Provinzen, die teilweise durch die Zusammenlegung bisher eigenständiger Verwaltungseinheiten entstanden sind.[8] Die Landes- und Amtssprache ist Vietnamesisch.[9]

Bargeld ausländischer Währungen im Wert von mehr als 5.000 USD sowie Bargeld in Höhe von mehr als 15.000.000 VND (ca. 488 EUR) muss bei der Ein- und Ausreise nach Vietnam deklariert werden.[10]

Unternehmen profitieren von zahlreichen Freihandelsabkommen, die Vietnam neben Ländern wie Australien und Kanada im Rahmen des „*Comprehensive and Progressive Agreement for Trans-Pacific Partnership*“[11] sowie bspw. mit der Europäischen Union mit dem „*European Vietnam Free Trade Agreement*“[12] geschlossen hat.

6 Central Intelligence Agency (CIA), The World Factbook 2004; abrufbar über: https://commons.wikimedia.org/wiki/File:Vietnam-CIA_WFB_Map.png
7 Die Provinz Dong Nai wurde im April 2026 in eine zentralverwaltete Stadt umgewandelt
8 https://vietnamlawmagazine.vn/vietnam-now-has-34-provincial-level-administrative-units-74434.html
9 Art. 5.3 of the Constitution of the Socialist Republic of Vietnam
10 https://www.auswaertiges-amt.de/de/service/laender/vietnam-node/vietnamsicherheit-217274
11 „*CPTPP*“ (https://www.international.gc.ca/trade-commerce/trade-agreements-accords-commerciaux/agr-acc/cptpp-ptpgp/index.aspx?lang=eng).
12 „*EUVFTA*“ (https://ec.europa.eu/trade/policy/countries-and-regions/countries/vietnam/).

Bis zum Ende des Jahres 2025 waren in Vietnam ausländische Investitionsprojekte mit einem Gesamtvolumen von 38.42 Milliarden USD registriert.[13]

77,3 % der gesamten vietnamesischen Exporte wurden 2025 durch ausländische Direktinvestitionen erzielt.[14]

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

Anders als in vielen europäischen Rechtsordnungen kann in Vietnam grundsätzlich kein Eigentum an Grund und Boden erworben werden. Stattdessen werden Landnutzungsrechte vergeben, die je nach Nutzungszweck und Projektlaufzeit befristet sind.

Ein vietnamesischer Arbeitnehmer verhandelt grundsätzlich über ein Gehalt, das weder Steuern noch Sozialabgaben enthält.

Die Einbringung des registrierten Stammkapitals durch einen ausländischen Investor muss über ein spezielles Direktinvestitionsbankkonto („Direct Investment Capital Account“[15]) erfolgen.

Jedes Unternehmen muss mindestens einen rechtlichen Vertreter („Legal Representative“) benennen, der in Vietnam ansässig ist bzw. als in Vietnam ansässig klassifiziert werden kann. Diese Person verfügt über weitreichende Vertretungsbefugnisse und nimmt eine zentrale Stellung im Verhältnis zu Behörden, Banken und Geschäftspartnern ein. Die Auswahl sollte daher mit besonderer Sorgfalt erfolgen.

Arbeitsverhältnisse können in Vietnam oftmals deutlich schwieriger beendet werden als in vielen anderen asiatischen Ländern. Formfehler im Kündigungsverfahren führen regelmäßig zur Unwirksamkeit einer Kündigung.

In vietnamesischen Unternehmen sollte die Erbringung der registrierten Kapitaleinlage unbedingt anhand 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 nach wie vor 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.

13 https://www.nso.gov.vn/en/data-and-statistics/2026/01/socio-economic-situation-in-the-fourth-quarter-and-2025/
14 https://www.nso.gov.vn/en/data-and-statistics/2026/01/socio-economic-situation-in-the-fourth-quarter-and-2025/
15 „*DICA*“

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.[16] In Vietnam erlassene Gesetze sind als Rahmengesetze zu verstehen, die zur tatsächlichen Umsetzung den Erlass weiterer Vorschriften bedürfen („*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 berück- sichtigen?

Kritik wird in Vietnam häufig indirekt geäußert. Offene Konfrontationen oder ein öffentliches Infragestellen von Entscheidungen sollten möglichst vermieden werden, da dies zum sogenannten „Gesichtsverlust" des Gesprächspartners führen kann.

Geschäftsbeziehungen werden in Vietnam häufig stärker personenbezogen als institutionell verstanden. Der Aufbau eines belastbaren persönlichen Vertrauensverhältnisses ist daher oftmals eine wesentliche Voraussetzung für eine erfolgreiche und langfristige Zusammenarbeit.

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

16 https://oxfordbusinessgroup.com/reports/vietnam/2017-report/economy/law-of-the-land-a-look-at-the-countrys-legal-system?utm_source=chatgpt.com

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.

Allgemein gelten vietnamesische Arbeitnehmer als hochmotiviert, wissbegierig und besitzen im Regelfall eine 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. In qualifizierten Tätigkeitsbereichen besteht insbesondere in den Ballungszentren ein intensiver Wettbewerb um Fachkräfte. Neben der Vergütung gewinnen Karriereperspektiven, Weiterbildungsmöglichkeiten, internationale Arbeitsumfelder und flexible Arbeitsbedingungen zunehmend an Bedeutung.

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.[17] Vietnam belegt im aktuellen Index der „*Heritage Foundation*" weltweit den 66. Platz und rangiert unter 39 Ländern aus der Asien-Pazifik Region auf Platz 11.[18]

▪ Transparency International (Corruption Perceptions Index)

Vietnam hat sich im „*Corruption Perceptions Index*" in 2025 um einen Platz (Platz 81 von 182) verbessert (Wert 41/100 wobei 0 als „*highly corrupt*" gilt).[19]

▪ Global Innovation Index

Im „*Global Innovation Index*" aus dem Jahr 2025 rangiert Vietnam auf Platz 44 von 139 Ländern.[20]

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

17 https://www.heritage.org/index/about
18 https://economicfreedom.heritage.org/pages/country-pages/vietnam
19 https://www.transparency.org/en/cpi/2025/index/vnm
20 https://www.wipo.int/gii-ranking/en/viet-nam

Produktion von Gütern als auch Softwareentwicklung und Datenverarbeitung sowie Import und Vertrieb von Gütern im Regelfall mit einer zu 100 % in ausländischem Eigentum stehenden Gesellschaft bedient werden können.

- Grundsätzlich kann jede natürliche oder juristische Person ein Unternehmen in Vietnam gründen. Ausnahmen gelten unter anderem für staatliche Organisationen und für im Staatsdienst tätige Personen.

- Eine der wesentlichen Pflichten einer Gesellschaft ist es, ihre Geschäftstätigkeit behördlich registrieren zu lassen. Die Einreichung der hierzu erforderlichen Dokumente bei dem „*Department of Finance*“[21] obliegt dabei dem/den Gesellschaftsgründer(n) oder einer hierzu bevollmächtigten Person.

Nach Einreichung der vollständigen Unterlagen hat das DoF gemäß den gesetzlichen Regelungen innerhalb von 3 Werktagen über den Antrag zu entscheiden und bei positiver Bescheidung das „*Enterprise Registration Certificate*“[22] auszustellen. Durch die Erteilung des ERC wird die Gesellschaft als Rechtssubjekt geschaffen und im elektronischen Handelsregister registriert.[23]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[24] Investoren müssen vor der Gründung einer juristischen Person bzw. Beantragung eines ERC die Erteilung eines „*Investment Registration Certificate*“[25] 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 Arbeitstagen nach Einreichung vollständiger Antragsunterlagen zu entscheiden.

Mit Inkrafttreten des „*Investment Law“ 2025* am 1. März 2026 wurde dieses Verfahren „flexibilisiert“. Ausländische Investoren können nun grundsätzlich zunächst ein ERC beantragen und die Erteilung des IRC anschließend nachholen.

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

21 „*DoF*“.
22 „*ERC*“.
23 https://dangkykinhdoanh.gov.vn/en/Pages/default.aspx
24 Jede Privatperson anderer Nationalität und jedes Unternehmen, das nach ausländischem Recht gegründet wurde.
25 „*IRC*“.

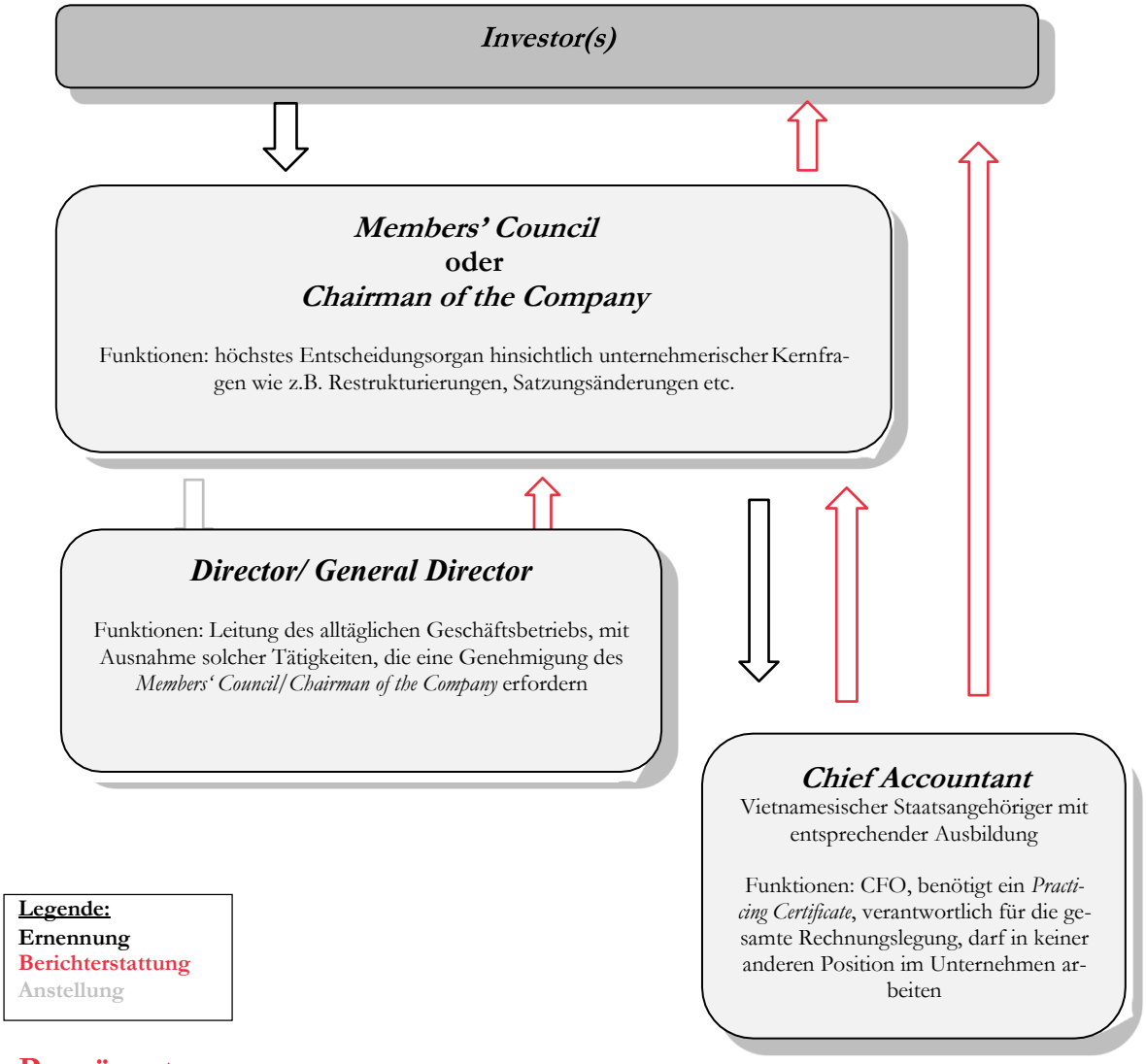
Vorgaben für eine GmbH aus den D-A-CH-Ländern orientieren und bei Produktionsbetrieben sollten aus praktischer Sicht sowohl Miet-/ Pachtzinszahlungen als auch der Wert des anzuschaffenden Maschinenparks berücksichtigt werden, um sicherzustellen, dass die Ermessensausübung der zuständigen Behörden zu Gunsten des Antragsstellers ausfällt und der Gründungsprozess nicht durch weitere behördliche Nachfragen behindert wird. Die Gründung einer Co., Ltd. kann durch eine („Single Member Co., Ltd.“) oder mehrere („Multiple Member Co., Ltd.“) natürliche oder juristische Personen erfolgen. Neben der Möglichkeit eines „Joint Ventures“[26], 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 Geschäftsführer („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“[27]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.

26 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.

27 „*TRC*“

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 abschließen, 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 5 Jahren und kann verlängert werden. Trotz der eingangs genannten und gesetzlich klar definierten Beschränkungen wurde diese Investitionsform in der Vergangenheit des Öfteren dazu verwendet, aktive Geschäftstätigkeiten nicht nur zu begleiten, sondern auch abzuwickeln. Diese Praxis, die vereinzelt auch heute noch beobachtet werden kann, steht im Konflikt mit den gesetzlichen Regelungen und kann geahndet werden (Bußgelder, Lizenzentzug, 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 seht 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 Mark 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 eine 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 3 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 3 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 11 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“[28]), 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 Steuerbefreiung von bis zu 4 Jahren sowie eine sich daran anschließende 50%ige Reduzierung für bis zu 9 Jahre.

Vergünstige 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 besonderes umfangreichen Großinvestitionen, scheint die vietnamesische Regierung bereit zu sein auch deutlich umfangreichere Steuererleichterungen zu vergeben.

Als Reaktion auf die Einführung der globalen Mindestbesteuerung („Global Minimum Tax“) hat Vietnam zudem neue Fördermechanismen für High-Tech-Unternehmen sowie strategische Großinvestitionen geschaffen. Diese umfassen insbesondere finanzielle Unterstützungsmaßnahmen in den Bereichen Forschung und Entwicklung, Ausbildung von Arbeitskräften, Investitionskosten sowie Infrastruktur. Ziel ist es, die Attraktivität Vietnams als

28 *„PPP“.*

Investitionsstandort auch für Unternehmen zu erhalten, die aufgrund der Mindestbesteuerung nicht mehr im gleichen Umfang von klassischen Körperschaftsteuervergünstigungen profitieren können.[29]

8. Was ist in Vietnam im Arbeitsrecht zu beachten?

Der Anwendungsbereich des Arbeitsgesetzbuches[30] sowie des zu dessen Umsetzung erlassenen Dekrets[31] 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“[32].

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 wird hiervon bislang jedoch nur selten Gebrauch gemacht, da ausschließlich vietnamesischen digitalen Sicherheitszertifikaten eine ausreichende Beweiskraft zugestanden wird.[33]

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 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 2 Jahren erteilt und muss anschließend verlängert oder erneut beantragt werden.

29 https://vietnamnews.vn/economy/1691350/viet-nam-establishes-investment-support-fund-to-attract-more-major-tech-investors.html
30 Vietnamese Labour Code (Law 45/2019/QH14).
31 Decree 145/2020/ND-CP.
32 So der Wortlaut der gesetzlichen Regelung, Art. 2 Labor Code (Law 45/2019/QH14).
33 Elektronische Arbeitsverträge sollen künftig über eine zentrale staatliche Plattform verwaltet und mit einer eindeutigen Identifikationsnummer (ID) versehen werden: https://en.baochinhphu.vn/electronic-labor-contracts-shall-be-applicable-next-july-111251226092023816.htm

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 2026 werden die regionalen Mindestlöhne für Arbeitnehmer in ausländischen und vietnamesischen Unternehmen auf folgende Beträge angehoben:

Von 4.140.000 VND /Monat (ca. 135 EUR) in ländlichen Gebieten bis zu 5.310.000 VND /Monat (ca. 173 EUR) 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 8 Stunden pro Tag an 6 Tagen in der Woche gearbeitet werden (die maximale Arbeitszeit pro Woche beträgt damit 48 Stunden). Bei Option 2 darf ebenfalls maximal 48 Stunden pro Woche und an bis zu 6 Tagen pro Woche gearbeitet werden, jedoch sind bis zu 10 Stunden pro Tag zulässig. Option 2 ist im Ergebnis flexibler, da bis zu 10 Stunden pro Tag noch als normale Arbeitszeit und nicht als (zuschlagspflichtige) Überstunden gelten. Dennoch ist das vietnamesische Arbeitsrecht weit davon entfernt, flexible Arbeitszeitmodelle zuzulassen. Die maximale tägliche Arbeitszeit („normale“ Arbeitszeit plus Überstunden) ist bei beiden oben beschriebenen Optionen auf maximal 12 Stunden pro Tag beschränkt. Grundsätzlich dürfen maximal 200 Überstunden pro Jahr (max. 40 Stunden pro Monat) und nur in Ausnahmefällen 300 Überstunden pro Jahr gearbeitet werden.[34] 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

34 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.

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 12 Monate für seinen Arbeitgeber gearbeitet hat, hat dieser einen Anspruch auf die folgende Anzahl an bezahlten Urlaubstagen:

- 12 Tage für Arbeitnehmer, die unter normalen Arbeitsbedingungen arbeiten;
- 14 Tage für Arbeitnehmer, die unter schweren, gesundheitsschädlichen oder gefährlichen Arbeitsbedingungen arbeiten oder minderjährig oder behindert sind; oder
- 16 Tage für Arbeitnehmer, die unter extrem schweren, gesundheitsschädlichen oder gefährlichen Arbeitsbedingungen arbeiten.

Die Anzahl der bezahlten Urlaubstage erhöht sich alle 5 Jahre, die der Arbeitnehmer bei einem Arbeitgeber gearbeitet hat, um jeweils einen Tag.

Folgende – arbeitsfreie und bezahlte – Feiertage sieht das vietnamesische Arbeitsgesetz vor:

- Neujahrstag: 1 Tag (1. Januar des Kalenderjahres)
- Lunar New Year: 5 Tage
- Tag der Befreiung: 1 Tag (30. April des Kalenderjahres)
- Tag der Arbeit: 1 Tag (1. Mai des Kalenderjahres)
- Nationalfeiertag: 2 Tage (2. September des Kalenderjahres sowie der vor- oder nachherige Tag)
- Hung Vuongs Todestag: 1 Tag (10. März des Mondjahres)

Die Einführung eines weiteren gesetzlichen Feiertags, des „*Vietnam Culture Day*“ am 24. November, wird derzeit von den vietnamesischen Behörden diskutiert.[35] 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.

35 https://vietnamnews.vn/politics-laws/1780143/parliament-designates-nov-24-as-viet-nam-s-culture-day-a-public-holiday.html?utm_source=chatgpt.com

Außerdem steht diesem ein unbezahlter Urlaubstag beim Tod eines Großeltern- oder Geschwisterteils sowie bei der Hochzeit der Eltern, eines Elternteils oder eines Geschwisterteils 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 12 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 Abgabenpflicht betraf zunächst nur den Arbeitgeber. Seit dem 1. Januar 2022 müssen jedoch auch ausländische Arbeitnehmer, die mit einer Arbeitserlaubnis befristet für mindestens ein Jahr oder unbefristet bei einem Arbeitgeber in Vietnam beschäftigt sind, Beiträge in den Sozialversicherungsfonds einzahlen, obwohl der tatsächliche Nutzen für die betroffenen Mitarbeiter eher gering sein dürfte. Eine Ausnahme hiervon besteht für diejenigen ausländischen Arbeitnehmer, die zu einer Niederlassung in Vietnam entsandt wurden und zuvor bereits für mindestens 12 Monate bei der ausländischen Muttergesellschaft angestellt waren.

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 (ab dem 1. Juli 2026 liegt die Grenze daher bei 50.6 Mio. VND (ca. 1.646 EUR).

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 7 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 staatlichen Mindestlohns, d.h. 50.6 Mio. VND (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 50.6 Mio. VND (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 50.6 Mio. VND (s.o.)) betragen.

- Todesfallleistungen

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 1 Monat geschlossen wurde.

Der Arbeitgeberbeitrag beträgt 3 %; der des Arbeitnehmers 1,5 %. Die Beitragsbemessungsgrenze liegt beim 20-fachen des staatlichen Mindestlohns.

Für einen ausländischen Mitarbeiter wird eine zusätzliche private Auslandskrankenversicherung abzuschließen sein. Für vietnamesische Mitarbeiter ist eine zusätzliche private Krankenversicherung ein beliebter 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 0,5 % und ist nur dann zu entrichten, wenn der Arbeitnehmer selbst auch Gewerkschaftsmitglied ist.

Die Beitragsbemessungsgrenze des Arbeitgebers liegt beim 20-fachen des staatlichen Mindestlohns (s.o.). Der Arbeitnehmer muss maximal 253.000 VND (ca. 8 EUR) abführen.

Übersicht:

Vietnamesischer Angestellter	AG-Anteil (in %)	AN-Anteil (in %)	Beitragsbemessungsgrenze (in VND)
Sozialversicherung	17,5	8	20-fache des staatlichen Mindestlohns (z. Zt. VND 50,6 Mio. (s.o.))
Krankenversicherung	3	1,5	20-fache des staatlichen Mindestlohns
Arbeitslosenversicherung	1	1	20-fache des jeweiligen regionalen Mindestlohns
Gewerkschaftsbeitrag	2	(0.5)	Arbeitgeber: 20-fache des staatlichen Mindestlohns Arbeitnehmer: 253.000 (max. Beitrag)

Übersicht:

Ausländischer Angestellter		AG-Anteil (in %)	AN-Anteil (in %)	Beitragsbemessungsgrenze (in VND)
Sozialversicherung	Krankengeld, Mutterschafts- / Vaterschaftsgeld	3	-	20-fache des staatlichen Mindestlohns (s.o.)
	Verletztengeld	0,5	-	
	Renten- und Todesfallleistungen	14	8	
Krankenversicherung		3	1,5	20-fache des staatlichen Mindestlohns (s.o.)

8.6. Arbeitsgenehmigung

Grundsätzlich sollen ausländische Arbeitnehmer nur für solche Positionen eingesetzt werden, die besondere technische, fachliche oder betriebswirtschaftliche Qualifikationen erfordern. Ausländische Arbeitnehmer, die eine Arbeitserlaubnis („*Work Permit*“) in Vietnam erhalten wollen, müssen grundsätzlich in die Kategorien „*Manager*“, „*Executive*“, „*Expert*“ oder „*Technician*“ eingeordnet werden können. Die jeweiligen Kategorien setzen bestimmte Bildungsabschlüsse und/oder einschlägige Berufserfahrung voraus.

Der Begriff „*Manager*“ umfasst Führungskräfte eines Unternehmens wie beispielsweise den „*General Director*“. Als „*Executive*“ gelten Personen, die bspw. eine Zweigniederlassung („*Branch*“) oder eine Repräsentanz leiten. Um als „*Expert*“ anerkannt zu werden, muss der ausländische Arbeitnehmer über einen Hochschulabschluss oder eine gleichwertige Qualifikation sowie über Berufserfahrung verfügen, die in einem engen sachlichen Zusammenhang mit der vorgesehenen Tätigkeit in Vietnam steht. Die Einstufung als „*Technician*“ setzt in der Regel eine Ausbildung und/oder entsprechende Berufserfahrung voraus. Auch hierbei muss die angestrebte Tätigkeit in Vietnam mit den nachgewiesenen Erfahrungen übereinstimmen.

Die Arbeitserlaubnis ist bei der zuständigen Behörde am Sitz des Arbeitgebers zu beantragen. Im Zusammenhang mit dem Antrag auf Erteilung einer Arbeitserlaubnis kann es bei bestimmten Beschäftigungsformen erforderlich sein, dass der Arbeitgeber den Bedarf an der Beschäftigung ausländischer Arbeitnehmer gegenüber der zuständigen Behörde anzeigt und genehmigen lässt

(sog. „*Foreign Employee Demand Report*“[36]). Im Rahmen dieses Verfahrens ist darzulegen, weshalb die betreffende Position nicht durch einen vietnamesischen Arbeitnehmer besetzt werden kann. Darüber hinaus kann in bestimmten Fällen eine vorherige Ausschreibung der Stelle auf dem vietnamesischen Arbeitsmarkt erforderlich sein.

Folgende Ausnahmen von der Pflicht zur Beantragung einer Arbeitsgenehmigung bestehen (nicht abschließend):

- Für Leiter einer Repräsentanz oder eines Projekts oder für die für die Tätigkeit einer internationalen Organisation oder einer ausländischen Nichtregierungsorganisation in Vietnam verantwortliche Person.

- Für die Vermarktung von Dienstleistungen bei Aufenthalten unter 3 Monaten

- Bei Aufenthalten unter 3 Monaten, um komplizierte technische oder technologische Probleme zu lösen, die nachteiligen Einfluss auf die Produktion oder die Geschäftstätigkeit eines Unternehmens haben oder haben könnten und von vietnamesischem oder ausländischem Personal, das sich bereits in Vietnam befindet, nicht gelöst werden können

- Für ausländische Rechtsanwälte, die eine lokale Zulassung erhalten haben

- Bei entsprechenden Regelungen in internationalen Abkommen

- Für Ausländer, die in Vietnam leben und mit einer/einem vietnamesischen Staatsangehörigen verheiratet sind

- Für Gesellschafter einer Co., Ltd. (Stammeinlage von mind. 3 Milliarden VND (ca. 97.593 EUR) erforderlich)

- Für Vorstandsmitglieder einer Aktiengesellschaft (sofern diese einen Mindestanteil von 3 Milliarden VND halten)

- Für Arbeitnehmer, die nach Vietnam einreisen, um professionelle oder technische Beratungsleistungen zu erbringen oder andere Aufgaben zur Erforschung, Ausarbeitung, Begutachtung, Überwachung und Evaluierung sowie zur Verwaltung und Durchführung von Programmen und Projekten wahrzunehmen, die aus ODA-Mitteln finanziert werden, gemäß den Bestimmungen oder Vereinbarungen internationaler Verträge über Entwicklungszusammenarbeit, die von den zuständigen vietnamesischen und ausländischen Behörden offiziell abgeschlossen wurden.

- Für ausländische Journalisten, deren Tätigkeit vom „*Ministry of Foreign Affairs*“ bestätigt wurde.

- Für Arbeitnehmer, die von einer zuständigen ausländischen Behörde oder Organisation nach Vietnam entsandt werden, um an einer Bildungseinrichtung, deren Errichtung von einer ausländischen diplomatischen Vertretung oder einer zwischenstaatlichen Organisation in Vietnam vorgeschlagen wurde, oder an sonstigen Einrichtungen bzw. Organisationen, die auf

36 „*FEDR*“.

Grundlage von internationalen Verträgen gegründet wurden, denen Vietnam beigetreten ist, als Lehrkraft, „*Manager*“ oder „*Executive*“ tätig zu werden.

- Für ausländische Schüler, Studierende und Auszubildende, die an einer Bildungs- oder Ausbildungseinrichtung in Vietnam oder im Ausland eingeschrieben sind und auf Grundlage einer Praktikumsvereinbarung oder eines Angebotsschreibens eines Arbeitgebers in Vietnam ein Praktikum absolvieren, sowie für Praktikanten und Auszubildende auf vietnamesischen Schiffen.

- Für Angehörige von Mitgliedern ausländischer Vertretungen in Vietnam, die aufgrund internationaler Verträge, denen Vietnam beigetreten ist, in Vietnam arbeiten dürfen.

- Für Arbeitnehmer, die einen Dienstpass zur Arbeit in staatlichen Behörden, politischen oder gesellschaftspolitischen Organisationen besitzen

- Für Personen, die eine gewerbliche Niederlassung gründen

- Für Freiwillige, die in Vietnam unentgeltlich im Rahmen der Umsetzung internationaler Verträge tätig werden, denen Vietnam beigetreten ist, und deren Tätigkeit von einer ausländischen diplomatischen Vertretung oder einer internationalen Organisation in Vietnam bestätigt wurde.

- Für Arbeitnehmer, die nach Vietnam kommen, um internationale Vereinbarungen zentraler oder provinzieller Behörden oder Organisationen umzusetzen

- Für ausländische Arbeitnehmer, die als „*Manager*“, „*Executive*“, „*Experts*“ oder „*Technicians*“ tätig sind und in eine der folgenden Kategorien fallen:

  a) Einreise nach Vietnam zur Arbeitsaufnahme für einen Gesamtzeitraum von weniger als 90 Tagen innerhalb eines Kalenderjahres;

  b) Konzerninterne Entsendung: Arbeitnehmer, die innerhalb eines ausländischen Unternehmens nach Vietnam entsandt werden, das in Vietnam eine gewerbliche Präsenz in einem der 11 Dienstleistungssektoren gemäß Vietnams Verpflichtungen gegenüber der Welthandelsorganisation (WTO) errichtet hat, und die vor der Versetzung mindestens 12 aufeinanderfolgende Monate bei diesem Unternehmen beschäftigt waren.

- Für Personen, die vom „*Ministry of Education and Training*“ die Genehmigung erhalten haben, nach Vietnam einzureisen, um:

  a) internationale Bildungsprogramme zu unterrichten, zu erforschen oder zu übertragen; oder

  b) als „*Manager*“, „*Executive*“, Schulleiter oder stellvertretender Schulleiter von Bildungseinrichtungen tätig zu werden, die in Vietnam auf Vorschlag ausländischer diplomatischer Vertretungen oder zwischenstaatlicher Organisationen errichtet wurden.

- Für Personen, deren Tätigkeit in Vietnam von einem Ministerium, einer ministeriellen Behörde oder einem Volkskomitee auf Provinzebene bestätigt wurde und die in den Bereichen Finanzen, Wissenschaft, Technologie, Innovation, nationale digitale Transformation oder anderen für die sozioökonomische Entwicklung Vietnams priorisierten Sektoren tätig werden.

Eine Arbeitserlaubnis kann lediglich für die Dauer von höchstens 2 Jahren ausgestellt und einmalig um weitere 2 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 10 Arbeitnehmer oder mehr beschäftigen, sind dazu verpflichtet, diese Regelungen u.a. im Hinblick auf Arbeitszeiten und Pausen, Ordnung am Arbeitsplatz, betriebliche Sicherheit und Hygiene, 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 7 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 6 Monaten
- 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: 12 aufeinanderfolgende Monate bei einem unbefristeten

Arbeitsvertrag, 6 aufeinanderfolgende Monate bei einem befristeten Arbeitsvertrag mit einer Laufzeit von 12-36 Monaten sowie mehr als die Hälfte der Vertragsdauer bei einem Arbeitsvertrag mit einer Laufzeit von unter 12 Monaten.

- Eintritt ins Rentenalter

2. Verhaltensbedingte Gründe

- 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 beachten 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 12 Monaten

Für verhaltensbedingte Kündigungen, mit Ausnahme des Falles der Angabe von falschen Informationen durch den Arbeitnehmer, welche die Einstellungsentscheidung des Arbeitgebers beeinflusst haben, ist die Einhaltung einer Kündigungsfrist grundsätzlich nicht erforderlich.

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 12 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 nicht im gesetzlichen Arbeitslosenversicherungssystem versichert werden können, kann der gesetzliche Anspruch auf die oben genannten Abfindungen nur dann ausgehebelt, wenn dem aus- ländischen Mitarbeiter der Arbeitgeberanteil für die Arbeitslosenversicherung nachweisbar zusätz- lich ausbezahlt wird. Die 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 besteuerbares 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 bei 20 %. In der Öl- und Gasbranche sowie im Falle des Abbaus anderer Bodenschätze fallen dagegen Steuersätze von bis zu 50 % an. Darüber hinaus wurde mit Wirkung zum 1. Oktober 2025 ein ermäßigter Körperschaftsteuersatz für kleine und mittlere Unternehmen eingeführt. Unternehmen mit einem Jahresumsatz von bis zu 3 Milliarden VND (ca. 97.593 EUR) unterliegen einem Steuersatz von 15 %, während für Unternehmen mit einem Jahresumsatz von mehr als 3 Milliarden VND, jedoch nicht mehr als 50 Milliarden VND (ca. 1.6 Millionen EUR), ein Steuersatz von 17 % gilt.

9.1.3. Zu versteuerndes Einkommen

Das zu versteuernde Einkommen ergibt sich aus den steuerpflichtigen Gesamterträgen eines Unternehmens abzüglich der steuerlich abzugsfähigen Betriebsausgaben sowie etwaiger Verlustvorträge. Verluste können bis zu fünf aufeinanderfolgende Jahre vorgetragen werden. Körperschaftsteuerbefreit ist unter anderem Einkommen aus der Agrarwirtschaft sowie aus der Erbringung von technischen Dienstleistungen für selbige. Auch Einkommen aus bestimmten gemeinnützigen Berufen sowie aus Forschungs- und Innovationsaktivitäten 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 5 Mio. VND (ca. 163 EUR) 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. Die bis zum Ende des vierten Quartals geleisteten Vorauszahlungen müssen jedoch mindestens 80 % der endgültigen Körperschaftsteuerschuld des betreffenden Steuerjahres betragen.

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.[37]

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 %. Für zahlreiche Waren und Dienstleistungen gilt jedoch derzeit aufgrund einer mehrfach verlängerten temporären Steuerermäßigung ein reduzierter Umsatzsteuersatz von 8 %. Neben nichtsteuerpflichtigen Gütern und Dienstleistungen gelten Steuersätze von 0 % oder 5 %. Exemplarische und nur auszugsweise Auflistung wie folgt:

37 bspw. nach Abschluss des lokalen Bauvorhabens (Errichtung der Produktionsanlage) oder regelmäßig bei Unternehmen deren Produktion exportiert wird

Steuersatz	Waren und Dienstleistungen
Nichtsteuer-pflichtig	• Transfer von Landnutzungsrechten • Kreditdienstleistungen • Gesundheitsdienstleistungen • Bestimmte Importgüter • ...
0 %	• Exportgüter und Export von Dienstleistungen • Internationale Transporte • ...
5 %	• Spezielle Maschinen und Anlagen für die landwirtschaftliche Produktion • Medizinische Ausrüstung und Instrumente, präventive und kurative Arz- neimittel, pharmazeutische Produkte und Materialien, die als Rohmaterial für präventive und kurative Arzneimittel dienen • Kulturarbeit, Ausstellungen, Sportliche Aktivitäten, Künstlerische Auf- tritte, Filmproduktion, Einfuhr, Vertrieb und Vorführung von Filmen • ...
10 %	Alle übrigen steuerpflichtigen Waren und Dienstleistungen, die steuerpflichtig weder sind und nicht dem 05 %- bzw. 10noch dem 5 %-SteuersSatz 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 12 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,
- Vergütung für Überstunden und Nachtarbeit sowie die Auszahlung nicht genommener Urlaubstage,
- Lunchzuschuss (begrenzt),
- 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. 15.5 Millionen VND (ca. 504 EUR) pro Monat,
- Freibetrag für Unterhaltsberechtigte i.H.v. 6.2 Millionen VND (ca. 201 EUR) 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 %)
≤ 120	≤ 10	5
> 120 bis ≤ 360	> 10 bis ≤ 30	10
> 360 bis ≤ 720	> 30 bis ≤ 60	20
> 720 bis ≤ 1.200	> 60 bis ≤ 100	30
> 1.200	> 100	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 letzten Arbeitstag des Folgemonats. Zum Ende des Kalenderjahres (Steuerabschluss spätestens 30. April Folge- jahr) hat eine Gesamtsteuerveranlagung stattzufinden in der die unterjährig im Rahmen der mo- natlichen oder quartalsweise bezahlten Steuerschulden mit der neu berechneten Steuerschuld für das Kalenderjahr verrechnet werden. Die Neuberechnung basiert auf einem monatlichen Durch- schnittswert und gleicht damit unterjährige Abweichungen bei der Anwendung des progressiven Steuersatzes (bspw. verursacht durch Bonusbezüge, Sonderzahlungen etc.) aus. Steuernachzahlun- gen 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
Vertrieb, Lieferung von Waren, Materialien, Maschinen und Geräten; oder in Verbindung mit der Erbringung von Dienstleistungen in Vietnam	Keine weitere Umsatzsteuer auf den Warenwert, wenn bereits beim Import umsatzsteuerpflichtig oder Güter umsatzsteuerbefreit	1 %
Dienstleistungen	5 %	5 %
Dienstleistungen in Verbindung mit der Lieferung von Maschinen und Geräten (wenn keine Trennung im Vertrag erfolgt)	3 %	2 %
Konstruktion und Installation ohne Lieferung von Material, Ma- schinen oder Anlagen	5 %	2 %
Konstruktion und Installation mit Lieferung von Material, Maschi- nen oder Anlagen	3 %	2 %

Branche	Umsatzsteuersatz	Körperschaftsteuersatz
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. Was ist in Vietnam beim Datenschutz zu beachten?

10.1. Überblick

Der Schutz personenbezogener Daten wird in Vietnam seit dem 1. Januar 2026 durch das *„Law on Personal Data Protection“*[38] sowie ein hierzu erlassenes Dekret[39] geregelt. Der Anwendungsbereich der vietnamesischen Datenschutzvorschriften ist weit gefasst und erstreckt sich neben vietnamesischen Unternehmen auch auf ausländisch investierte Unternehmen in Vietnam sowie auf ausländische Unternehmen mit Bezug zur Verarbeitung personenbezogener Daten vietnamesischer Personen.

Die vietnamesischen Datenschutzvorschriften orientieren sich in wesentlichen Grundzügen an der europäischen Datenschutz-Grundverordnung (DSGVO), enthalten jedoch einige eigenständige formelle Anforderungen, insbesondere im Bereich der Dokumentations- und Meldepflichten.

10.2. Welche Daten sind geschützt?

Geschützt werden sämtliche Informationen, die eine natürliche Person identifizieren oder identifizierbar machen. Hierzu zählen insbesondere Name, Geburtsdatum, Telefonnummer sowie digitale Identifikationsmerkmale.

Besondere Anforderungen gelten für sog. „sensitive personenbezogene Daten“, darunter insbesondere:

38 Law No. 91/2025/QH15
39 Decree No. 356/2025/ND-CP

- Gesundheitsdaten,
- biometrische und genetische Daten,
- religiöse oder politische Ansichten,
- Standortdaten,
- Finanz- und Bankdaten,
- Daten über das Nutzungsverhalten in digitalen Netzwerken und Onlinediensten

10.3. Einwilligung und Datenverarbeitung

Die Verarbeitung personenbezogener Daten setzt grundsätzlich eine wirksame Rechtsgrundlage voraus. In der Praxis wird dies regelmäßig die ausdrückliche Einwilligung der betroffenen Person sein. Die Einwilligung muss nachweisbar sein und Angaben zum Verarbeitungszweck, zu den verarbeiteten Datenkategorien sowie zu den beteiligten Parteien enthalten.

Personen, deren Daten verarbeitet werden, besitzen unter anderem Rechte auf:

- Auskunft,
- Berichtigung,
- Löschung,
- Einschränkung der Verarbeitung,
- Widerspruch gegen die Verarbeitung sowie
- Widerruf einer erteilten Einwilligung.

Unternehmen müssen auf entsprechende Anfragen innerhalb kurzer gesetzlicher Fristen reagieren.

10.4. Dokumentationspflichten

Unternehmen, die personenbezogene Daten verarbeiten, sind grundsätzlich verpflichtet, eine Datenschutz-Folgenabschätzung („*Data Processing Impact Assessment*“) zu erstellen und fortlaufend aktuell zu halten. Diese Dokumentation muss innerhalb von 60 Tagen nach Beginn der Datenverarbeitung erstellt und den zuständigen Behörden zugänglich gemacht werden.

Darüber hinaus sind interne Datenschutzrichtlinien, Aufbewahrungs- und Löschkonzepte sowie Verfahren zum Umgang mit Datenschutzvorfällen einzuführen.

10.5. Datenschutzbeauftragter

Unternehmen müssen grundsätzlich einen Verantwortlichen für den Datenschutz benennen oder eine entsprechende Datenschutzabteilung einrichten. Die verantwortlichen Personen müssen über geeignete fachliche Qualifikationen und Berufserfahrung verfügen.

10.6. Grenzüberschreitende Datenübermittlungen

Besondere Aufmerksamkeit ist bei der Übermittlung personenbezogener Daten ins Ausland geboten. Als grenzüberschreitende Datenübermittlung gelten insbesondere:

- die Speicherung personenbezogener Daten auf Servern außerhalb Vietnams,
- die Übermittlung personenbezogener Daten an ausländische Unternehmen sowie
- die Verarbeitung vietnamesischer Daten auf im Ausland betriebenen Plattformen.

Vor solchen Übermittlungen ist grundsätzlich eine gesonderte Datenschutz-Folgenabschätzung („*Cross-Border Data Transfer Impact Assessment*“) zu erstellen und bei den zuständigen Behörden zu hinterlegen. Für bestimmte Fälle – etwa die Nutzung von „*Cloud*“-Diensten zur Speicherung von Arbeitnehmerdaten oder bestimmte Personalverwaltungsmaßnahmen – bestehen Ausnahmen.

10.7. Sanktionen

Verstöße gegen die Datenschutzvorschriften können zu erheblichen Sanktionen führen. Neben behördlichen Anordnungen zur Einstellung der Datenverarbeitung oder grenzüberschreitender Datenübermittlungen sind Geldbußen von bis zu 5 % des Vorjahresumsatzes bei Verstößen gegen Vorschriften über internationale Datentransfers sowie weitere erhebliche Verwaltungsstrafen möglich.

11. Was ist in Vietnam bei Unternehmenskäufen und -zusammenschlüssen wettbewerbsrechtlich zu beachten?

Unternehmenskäufe und -zusammenschlüsse können in Vietnam einer wettbewerbsrechtlichen Kontrolle unterliegen. Das vietnamesische Wettbewerbsrecht bezeichnet derartige Vorgänge als „wirtschaftliche Konzentrationen“ („*Economic Concentrations*“).

Die wettbewerbsrechtliche Prüfung sollte bereits in einer frühen Phase der Transaktionsplanung erfolgen. Dies gilt insbesondere dann, wenn Käufer und Zielgesellschaft auf denselben Märkten tätig sind oder zwischen den beteiligten Unternehmen Liefer- oder Kundenbeziehungen bestehen.

11.1. Wann besteht eine Anmeldepflicht?

Ein Zusammenschluss ist vor seiner Umsetzung bei der „*Vietnam Competition Commission*“[40] anzumelden, wenn mindestens einer der folgenden Schwellenwerte erreicht wird:

- Das Gesamtvermögen eines beteiligten Unternehmens oder seiner Unternehmensgruppe in Vietnam beträgt mindestens 3.000 Milliarden VND (ca. 98 Millionen EUR);
- Der in Vietnam erzielte Umsatz oder Einkaufswert eines beteiligten Unternehmens oder seiner Unternehmensgruppe beträgt mindestens 3.000 Milliarden VND;
- Der Wert der Transaktion beträgt mindestens 1.000 Milliarden VND (ca. 33 Millionen EUR);
- Die beteiligten Unternehmen erreichen gemeinsam einen Marktanteil von mindestens 20 % auf dem relevanten Markt.

Auch Transaktionen außerhalb Vietnams können der vietnamesischen Fusionskontrolle unterliegen, sofern die vorgenannten Vermögens-, Umsatz- oder Marktanteilsschwellen in Vietnam erreicht werden.

11.2. Wie werden Marktanteile ermittelt?

Für die Bestimmung der Marktanteile ist zunächst der sogenannte „relevante Markt“ festzulegen. Dieser setzt sich aus dem relevanten Produktmarkt und dem relevanten geografischen Markt zusammen.

Der relevante Produktmarkt umfasst Waren oder Dienstleistungen, die aus Sicht der Kunden hinsichtlich ihrer Eigenschaften, ihres Verwendungszwecks und ihres Preises austauschbar sind.

Der relevante geografische Markt umfasst das Gebiet, in dem vergleichbare Wettbewerbsbedingungen bestehen. Hierbei werden unter anderem Transportkosten, Vertriebsstrukturen, Kundenverhalten sowie regulatorische Markteintrittsbarrieren berücksichtigt.

Die Marktanteile können insbesondere anhand folgender Kriterien berechnet werden:

- Umsatzanteile;
- Einkaufsvolumen;
- Absatzmengen;
- Einkaufsmengen.

40 „*VCC*“

Welche Methode anzuwenden ist, hängt von den Besonderheiten des jeweiligen Marktes ab.

11.3. Wie läuft das Anmeldeverfahren ab?

Nach Einreichung der vollständigen Anmeldeunterlagen prüft die „*Vietnam Competition Commission*" zunächst die Vollständigkeit der Unterlagen. Anschließend erfolgt eine Vorprüfung, in deren Rahmen insbesondere die Marktanteile der beteiligten Unternehmen, die Marktkonzentration vor und nach der Transaktion, die wettbewerblichen Beziehungen zwischen den Beteiligten sowie bestehende Liefer- und Kundenbeziehungen innerhalb der Wertschöpfungskette berücksichtigt werden.

Bestehen wettbewerbsrechtliche Bedenken, schließt sich eine vertiefte Prüfung an. Diese kann bis zu 90 Tage dauern und in komplexen Fällen um weitere 60 Tage verlängert werden.

Am Ende des Verfahrens kann die Behörde die Transaktion freigeben, die Transaktion unter Auflagen freigeben oder die Transaktion untersagen.

11.4. Wann kann ein Zusammenschluss untersagt werden?

Ein Zusammenschluss wird nicht bereits deshalb untersagt, weil eine Anmeldung erforderlich ist. Maßgeblich ist vielmehr, ob die Transaktion zu einer erheblichen Beschränkung des Wettbewerbs auf dem vietnamesischen Markt führt oder führen kann. Bei dieser Beurteilung berücksichtigt die Wettbewerbsbehörde insbesondere die Marktstellung der beteiligten Unternehmen, den Konzentrationsgrad des Marktes, bestehende Liefer- und Vertriebsbeziehungen, mögliche Marktzutrittsschranken, die Möglichkeit von Preissteigerungen nach Vollzug der Transaktion sowie die Auswirkungen auf Wettbewerber und Kunden.

11.5. Welche Sanktionen drohen bei Verstößen?

Die Nichtanmeldung eines anmeldepflichtigen Zusammenschlusses kann erhebliche Bußgelder nach sich ziehen. Darüber hinaus können Zusammenschlüsse, die zu einer erheblichen Wettbewerbsbeschränkung führen, untersagt oder mit weiteren Sanktionen belegt werden. Die Höhe der Geldbußen kann sich am Umsatz der beteiligten Unternehmen orientieren.

12. Welche Möglichkeiten der Streitbeilegung bestehen in Vietnam?

Neben der ordentlichen Gerichtsbarkeit besteht die Möglichkeit, ein Schiedsgericht oder einen Mediator in Anspruch zu nehmen.

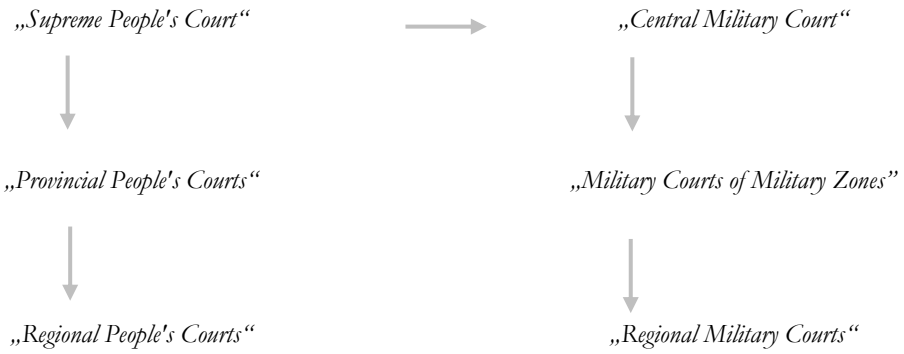
Ausländische Investoren sollten auf ein Schiedsgericht (siehe dazu sogleich) zurückgreifen, sollte es zu einem Streitfall kommen.

12.1. Gerichtsbarkeit

Das vietnamesische Gerichtssystem besteht aus den Volksgerichten („*People's Courts*") und den Militärgerichten („*Military Courts*"). Das oberste Rechtsprechungsorgan ist das Oberste

Volksgericht („*Supreme People's Court*"). Ihm nachgeordnet sind die Volksgerichte auf Provinzebene sowie die Regionalgerichte.

Das Zentrale Militärgericht („*Central Military Court*"), das dem Obersten Volksgericht untersteht, bildet die höchste Instanz innerhalb der Militärgerichtsbarkeit und beaufsichtigt die verschiedenen Militärgerichte.



12.2. 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.[41] 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.

Darüber hinaus verfolgt Vietnam den Ausbau seiner internationalen Streitbeilegungsinfrastruktur. Im Rahmen des sich im Aufbau befindlichen „*International Financial Centre*" in Ho-Chi-Minh-Stadt und Da Nang ist die Einrichtung eines „*International Arbitration Center*" für internationale Finanz- und Handelsstreitigkeiten vorgesehen.[42]

12.3. Mediation

Das Mediationsverfahren befindet sich in Vietnam weiterhin 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

41 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?utm_source=chatgpt.com).

42 https://vir.com.vn/vietnam-accelerates-preparations-for-arbitration-centre-linked-to-new-financial-hub-145688.html

Handelsstreitigkeiten an. Nach Angaben des VMC nimmt die Zahl der dort geführten Mediationsverfahren kontinuierlich zu; im Vergleich zur Schiedsgerichtsbarkeit spielt die Mediation jedoch weiterhin eine deutlich geringere Rolle.[43]

13. Welche Websites über Vietnam bieten weitere Informationen an?

13.1. Botschaften

Botschaft	Website
Deutsche Botschaft Hanoi	vietnam.diplo.de/vn-de/
Schweizerische Botschaft in Vietnam	eda.admin.ch/hanoi
Österreichische Botschaft Hanoi	bmeia.gv.at/oeb-hanoi/

13.2. Handelskammern/Ländervertretungen

Kammer/Vertretung	Website
AHK Vietnam	vietnam.ahk.de
Schweizer Industrie- und Handelskammer	sihk.ch
Advantage Austria Ho Chi Minh City	advantageaustria.org/vn/

13.3. Ministerien

Ministerium	Website
Ministry of Planning and Investment Finance of the S.R. Vietnam	https://mof.gov.vn/bo-tai-chinh-en

13.4. Organisationen der Schiedsgerichtsbarkeit

Institution	Website
Vietnam International Ar- bitration Center (VIAC)	www.viac.vn
Pacific International Arbitration Center (PIAC)	www.piac.vn

43 Annual Report 2025, abrufbar über: https://viac.vn/en/annual-report.html

14. Wie kann die ADWA Kanzlei in Vietnam kontaktiert werden?

AUTOR	**CHRISTIAN BRENDEL** Rechtsanwalt (Rechtsanwaltskammer Freiburg)
KANZLEI	**Brendel & Associates Law Co., Ltd.**
ANSCHRIFT	D&D Tower, 10th Floor 458 Nguyen Thi Minh Khai St. Ban Co Ward Ho Chi Minh City, Vietnam Ha Noi – Zweigniederlassung Pacific Place, 10th Floor, Suite 1006 83B Ly Thuong Kiet St. Cua Nam Ward Ha Noi, Vietnam Da Nang – Zweigniederlassung Indochina Riverside Tower 3rd Floor, Suite E11 74 Bach Dang Street, Hai Chau Ward Da Nang City, Vietnam
TELEFON (Kanzlei)	+84 28 3911 2008
TELEFON (Mobil)	+84 98 978 4791
EMAIL	info@brendel-associates.com brendel@adwa-law.com
WEBSEITE	www.brendel-associates.com www.adwa-law.com

ADWA Pte Ltd

1 North Bridge Road

#16-03 High Street Centre

Singapore 179094

Tel: +65 6324 0060 Fax: +65 6324 0223

E-Mail: info@adwa-law.com

Website: www.adwa-law.com

ISBN 9789811814181