

## Länderreporte

Martin Wörlein, Rechtsanwalt, Nürnberg

# Länderreport Indien

## I. Rechtspolitischer Hintergrund

Der Internationale Währungsfond (IMF) prognostiziert eine Steigerung des Bruttoinlandsprodukts (BIP) von Indien von aktuell knapp unter 7% auf 7,8% im Finanzjahr 2019/20 und 7,9% für 2020–21. In den letzten Jahren unternahm die *Modi*-Regierung umfassende, teilweise historische Reformen. So machte Indien einen Sprung von 30 Plätzen (von 134 auf 100) auf dem jährlich veröffentlichten „Ease of Doing Business Index“ 2017 der Welt-Bank. Die historisch zu nennende Umsatzsteuerreform ging hierbei noch nicht in die Bewertung ein. Ebenfalls stieg Indien 15 Plätze auf Rang 40 in der Liste „Global Competitive Index“ des World Economic Forum.

2019 stehen in Indien Wahlen auf Bundesebene an. Häufig gehen Regierungen im letzten Jahr ihrer Amtszeit in den „Wahlkampfmodus“; die Regierung *Modi* jedoch treibt Programme weiter voran. Neben Einzelthemen wird ein staatliches Gesundheitsprogramm im Volumen von INR 100 Mrd. aufgelegt, welches den sozial Schwachen zugute kommen soll.

## II. Auswahl wichtiger Gesetzesänderungen, Reformen und Gerichtsentscheidungen

### 1. Steuerrecht

#### a) Umsatzsteuer

Die zum 1. 7. 2017 eingeführte neue Umsatzsteuer (Goods and Services Tax – GST) stößt auf überwiegend positive Reaktionen. Insbesondere die Tatsache, dass mit ihrer Einführung über ein Dutzend indirekter Steuern wegfielen, macht sich mittlerweile positiv bemerkbar. Auch steht Händlern in Indien nun zum ersten Mal ein voller Vorsteuerabzug zu, was ebenfalls die Absatzchancen ausländischer Unternehmen in Indien verbessert. Gleichzeitig hat dies dafür gesorgt, dass die Einführung der neuen Steuer, anders als in Malaysia und Australien, nicht zu einem Anstieg der Inflation führte. Auf Kritik der Weltbank stößt die Vielzahl unterschiedlicher GST-S. – Indien ist hier weltweit Spitzenreiter –, birgt sie doch Rechtsunsicherheit. Dies wird mittlerweile auch in Indien erkannt, und so diskutiert die indische Politik eine Reduzierung der aktuell fünf auf dann drei Steuersätze. Schwierig gestaltet sich die Einführung der GST. Das IT-System der Finanzverwaltung war und ist immer noch nicht in der Lage, die Anforderungen der GST komplett umzusetzen und alle elektronischen Formulare bereitzustellen. Positiv entwickeln sich dagegen die sog. „E-Way Bills“, elektronische Begleitpapiere, die den Warentransporten in Indien mitgegeben werden müssen. Das zum 1. 4. 2018 eingeführte System ersetzt die früheren Binnenzollkontrollen an innerindischen Grenzen durch stichprobenartige Kontrollen der Papiere, was zu einer deutlichen Beschleunigung der Logistik in Indien führt.

#### b) Jahressteuergesetz 2018–2019

Das Jahressteuergesetz 2018–2019 brachte keine großen Neuerungen. Die wichtigste Änderung ist eine Ausweitung der Senkung des Steuersatzes von 30% auf 25% für kleine und mittlere Unternehmen. Bislang galt das nur für Unternehmen mit einem Jahresumsatz von bis zu INR 500 Mio. (ca. EUR 6 Mio.). Die Grenze wurde nun erweitert auf einen Jahresumsatz von INR 2,5 Mrd. (ca. EUR 30 Mio.) und erfasst damit auch die Mehrzahl ausländisch investierter Unternehmen. Im Übrigen wurde die Ausbildungsabgabe („Education Cess“) von 3% auf 4% erhöht (jetzt „Health and Education Cess“). Sie findet – ähnlich unserem Solidaritätszuschlag – als Aufschlag auf die Einkommensteuer Anwendung. Einfuhren von Waren nach Indien verteuern sich seit dem 3. 2. 2018 um eine neue Abgabe („Social Welfare Cess“) in Höhe von i. d. R. 10% der Zollabgaben („Basic Customs Duty“). Bei einem Regelzollsatz von 10% verteuern sich Waren damit um 1%.

#### c) Verrechnungspreise

Im Bereich Verrechnungspreise mussten indische Unternehmen nach Einführung des Masterfile-Konzepts zum 31. 3. 2018 die ersten Dokumentationen für das Finanzjahr 2016–17 einreichen. Das betrifft derzeit Unternehmen mit einem Gruppenumsatz von über INR 5 Mrd. (ca. EUR 60 Mio.), sofern gleichzeitig die Umsätze mit ausländischen verbundenen Unternehmen generell INR 500 Mio. (ca. EUR 6 Mio.) oder INR 100 Mio. (ca. EUR 1 Mio.) spezifisch mit immateriellen Wirtschaftsgütern übersteigen.

#### d) Internationale Abkommen

Wichtige Entwicklungen gibt es auf internationaler Ebene. Am 7. 6. 2017 unterzeichnete Indien zusammen mit über 60 Staaten – einschließlich Deutschland – das mehrseitige Übereinkommen gegen aggressive Steuergestaltungen (Multilateral Instrument – MLI). Es schafft die Grundlage, um Änderungen in bestehende Doppelbesteuerungsabkommen aufzunehmen, ohne diese jeweils neu verhandeln zu müssen. Anwendung findet das MLI auf das Doppelbesteuerungsabkommen zweier Staaten erst, wenn beide Staaten deckungsgleich eine völkerrechtliche Erklärung abgegeben und hinterlegt haben, dass sie die Anwendung auf das gemeinsame Abkommen wünschen. Indien hat mittlerweile erklärt, dass es die Bestimmungen auf die Abkommen mit Deutschland, Österreich und der Schweiz anwenden will. Österreich und die Schweiz haben das ebenfalls in Bezug auf Indien erklärt. Damit ist der Weg für eine Anwendung des MLI zwischen Indien und diesen beiden Staaten grundsätzlich eröffnet, nur formale Ratifizierungsprozesse sind noch abzuschließen. Für Unternehmen aus Österreich und der Schweiz bedeutet dies, dass kurzfristig wichtige Änderungen in Kraft treten können. Unternehmen aus Deutschland sind noch nicht betroffen. Aktuell hat Deutschland noch nicht erklärt, das MLI auf Indien anwenden zu wollen.

## e) Fallrecht

Wichtige Entscheidungen ergingen in Fragen der Begründung einer steuerlichen Betriebsstätte durch ausländische Unternehmen. Der Supreme Court stellte in den Entscheidungen Formula 1 (TS-161-SC-2017) und E-Funds (SLP No. 27494, 2017) im Mai und Oktober 2017 neue Grundsätze zur Beurteilung auf, wann ausländische Unternehmen eine Betriebsstätte in Form einer festen Geschäftseinrichtung in Indien begründen. Begrüßenswert dabei ist, dass das oberste Gericht den sehr vagen Tatbestand der *Kontrolle* über eine feste Geschäftseinrichtung präzisiert hat. Kritisch zu bewerten ist allerdings, dass es gleichzeitig die Anforderungen an das zeitliche Moment, d. h. wie lange ein ausländisches Unternehmen eine feste Geschäftseinrichtung in Indien unterhalten muss, um eine Betriebsstätte auszulösen, im Ergebnis fallen ließ. Eine Präsenz von nur wenigen Wochen in Indien reichte nach Ansicht des Gerichts im Fall Formula 1 bereits aus, um eine Betriebsstätte zu begründen. Obgleich die Entscheidung in Sachen Formula 1 aufgrund der Besonderheit des Geschäftsmodells ein Sonderfall sein müsste, wenden ihn indische Instanzen bereits auf Standardfälle an. So auch auf die häufigen Fälle der Erbringung technischer Leistungen vor Ort. Hier sei schon nach wenigen Wochen von einer Betriebsstätte auszugehen, sofern das ausländische Unternehmen während dieser Zeit die Kontrolle über eine feste Einrichtung – hier ein abschließbares Lager von Werkzeugen – hat (Authority for Advance Ruling im Falle Production Resource Group, TS-626-AAR-2017). Für deutsche Maschinenbauer und Ingenieurbüros ist das von großer Relevanz.

## 2. Arbeits- und Sozialversicherungsrecht

Das Jahr 2017/2018 brachte eine ganze Reihe von Neuerungen für private Unternehmen, welche die teilweise aus dem Beginn des letzten Jahrhunderts stammenden Regelungen modernisierten. Der Schutz weiblicher Arbeitnehmer und von Personen mit Behinderung stehen ebenfalls im Fokus der Neuerungen.

## a) Gesetz über Arbeitnehmer mit Behinderungen

Der „Rights of Persons with Disabilities Act, 2016“ und die zugehörigen Ausführungsbestimmungen traten im April bzw. 6. 2017 in Kraft. Zielsetzung ist der Schutz von Personen mit Behinderung (wie im Gesetz näher definiert) gegen verschiedene Formen der Diskriminierung und das Bestreben, Chancengleichheit und gleichen Zugang zu gewährleisten.

## aa) Pflichten und Auflagen für Betriebe der Privatwirtschaft

Zwar wird die Mehrzahl der Pflichten nach dem Gesetz Regierungsstellen, der sonstigen öffentlichen Verwaltung und Betrieben im Staatsbesitz auferlegt, bestimmte Regelungen finden jedoch auch Anwendung auf private Wirtschaftsunternehmen. Private Arbeitgeber haben nach dem genannten Gesetz die folgenden Pflichten:

(1) Erstellung und Bekanntgabe einer Gleichstellungsrichtlinie (Equal Opportunity Policy), welche Einzelheiten zu Einrichtungen für Arbeitnehmer mit Behinderung darlegt, um diesen die Erfüllung der Arbeitsaufgaben zu erleichtern. Diese Richtlinie ist auf der Webseite des Arbeitgebers oder an gut sichtbarer Stelle im Unternehmen bekannt zu machen. Sie ist auch bei der zuständigen Behörde zu hinterlegen.

(2) Das Gesetz sieht für private Arbeitgeber keine Quoten zur Beschäftigung von Behinderten vor; private Arbeitgeber haben jedoch für Behinderte geeignete Stellen aufzuzeigen und diese im Rahmen der Gleichstellungsrichtlinie bekannt zu machen.

(3) Bereitstellung zusätzlicher Einrichtungen für Behinderte, wie Schulungseinrichtungen, Hilfsmittel, barrierefreier Zugang; Gewährung besonderer Vergünstigungen, etwa in den Bereichen Versetzung, Sonderurlaub etc.

(4) Einhaltung der jeweils bestehenden behördlichen Regelungen zum barrierefreien Zugang in den Bereichen Gebäude, Arbeitsumfeld, Fortbewegung, Informations- und Telekommunikationstechnik. Künftig werden nur solche Gebäude eine behördliche Betriebsfreigabe erhalten, die die bundesweit geltenden Regelungen zum barrierefreien Zugang einhalten.

(5) Für Betriebe mit 20 oder mehr Mitarbeitern: Benennung eines Behindertenbeauftragten (*Liaison Officer*).

(6) Für Betriebe mit mehr als 20 Mitarbeitern: Führen von Aufzeichnungen über in dem Unternehmen beschäftigte Arbeitnehmer mit Behinderung.

## bb) Bußgeldvorschriften

Vorgesehen sind Geldbußen von bis zu INR 500 000 und/oder Freiheitsstrafen von bis zu 5 Jahren.

## b) Maharashtra Shops and Establishments Act

Die Landesregierung des Staates Maharashtra setzte Neuregelungen im Bereich der Betriebsvorschriften für Unternehmen in Kraft – in Form eines Gesetzes nebst Ausführungsvorschriften (Maharashtra Shops and Establishments [Regulation of Employment and Conditions of Service] Act, 2017 sowie Maharashtra Shops and Establishments [Regulation of Employment and Conditions of Service] Act, 2018). Wesentliche neue Bestimmungen des Gesetzes betreffen folgende Punkte:

(1) *Anwendbarkeit*: Das Gesetz findet nunmehr Anwendung auf Betriebe mit mindestens 10 Mitarbeitern. Für Betriebe mit unter 10 Mitarbeitern ist lediglich die Aufnahme des Betriebes an die im Gesetz bestimmte behördliche Stelle mitzuteilen. Das Vorgängergesetz (Maharashtra Shops and Establishments Act, 1948) war größenunabhängig anwendbar.

(2) *Definition des Arbeitgebers*: Unter den im neuen Gesetz erweiterten Begriff des Arbeitgebers fallen nun auch (i) Gesellschafter im Falle einer Personengesellschaft oder einer Genossenschaft, (ii) Geschäftsführer (*Directors*) im Falle einer Kapitalgesellschaft sowie (iii) besondere Bevollmächtigte im Fall von Unternehmen im öffentlichen Eigentum.

(3) *Anmeldung und Arbeitgeberregistrierung*: Binnen 60 Tage nach Inkrafttreten des Gesetzes bzw. ab Aufnahme der Tätigkeit hat der Arbeitgeber einen Antrag im Onlineverfahren einzureichen. Nach Entgegennahme und Prüfung stellt die Behörde eine Arbeitgeberregistrierungsnummer (*Labour Identification Number – LIN*) aus. Ein solches Onlineverfahren war unter dem bisherigen Recht nicht vorgesehen.

(4) *Entziehung der Registrierung*: Das neue Gesetz sieht erstmals vor, dass eine erteilte Registrierung auch wieder entzogen werden kann. Das betrifft Fälle, in denen die Registrierung durch Angabe falscher oder Nichtmitteilung wesentlicher Tatsachen, unter Vorlage gefälschter Unterlagen oder durch Betrug erlangt wurde.

(5) *Verbot der Geschlechterdiskriminierung*: Das neue Gesetz enthält erstmals Regelungen zum Verbot der Benachteiligung von weiblichen Arbeitnehmern, deren Arbeitsbedingungen nun besonders geregelt werden. Das Verbot der Diskriminierung betrifft die Bereiche Einstellung, Fortbildung, Versetzung, Beförderung und Vergütung. Weibliche Arbeitnehmer dürfen nur

zwischen 7 Uhr morgens und 21:30 Uhr abends tätig sein. Ausnahmen sind zulässig, sofern die Arbeitnehmerin zustimmt und der Arbeitgeber ein angemessenes, sicheres Arbeitsumfeld zur Verfügung stellt.

(6) *Urlaubsregelung*: Nach einer neuen Bestimmung im Gesetz beträgt der Mindestanspruch auf Erholungsurlaub für Arbeitnehmer 8 Tage pro Jahr. Es können bis zu 45 Tage an Erholungsurlaub angespart werden. Für einen Arbeitnehmer, der mindestens 240 Tage im Betrieb tätig war, beträgt der Urlaubsanspruch einen Tag je 20 im Vorjahr gearbeiteter Tage.

(7) *Vorgeschriebene Verzeichnisse*: Arbeitgeber können die vorgeschriebenen Verzeichnisse (Register) nun auch in elektronischer Form führen.

(8) *Vollzugsbeamte*: Das neue Gesetz führt als Vollzugsorgan die Funktion des „Facilitator“ ein, die den bisherigen „Inspektor“ ersetzt. Neben den Aufgaben des Inspektors hat der Facilitator auch die Aufgabe, Betriebe und Arbeitnehmer bei der Umsetzung der gesetzlichen Bestimmungen zu beraten.

(9) *Geldbußen*: Die Neuregelung sieht im Falle von Verstößen erhöhte Bußgelder vor; der Höchstbetrag liegt nun bei INR 10 000, bei fortdauernden Verstößen zusätzlich bei INR 2000 pro Tag. Das ist jeweils eine Verdoppelung gegenüber der früheren Rechtslage.

Die wesentlichen neuen Bestimmungen der Ausführungsvorschriften betreffen folgende Punkte:

(1) *Briefkasten für Beschwerden*: Jeder Arbeitgeber muss einen Briefkasten für Beschwerden bereitstellen, eingehende Beschwerden bearbeiten und das nachvollziehbar dokumentieren.

(2) *Weibliches Wachpersonal*: Betriebe mit mindestens 10 Mitarbeitern müssen in ausreichender Zahl auch weibliche Sicherheitsmitarbeiter beauftragen. Diese müssen nunmehr auch polizeilich überprüft sein.

(3) *Zusatzurlaub*: Weibliche Arbeitnehmer, die in Nachtschicht tätig sind, haben Anspruch auf einen zusätzlichen Urlaubstag für je zwei Monate der Tätigkeit.

(4) *Erklärung zur Sicherheit für weibliche Arbeitnehmer*: Jeder Arbeitgeber ist verpflichtet, jährlich eine förmliche Erklärung einzureichen mit dem Inhalt, dass er sich verpflichtet, weiblichen Arbeitnehmern alle Einrichtungen gemäß Abschnitt 13 der Ausführungsvorschriften zur Verfügung zu stellen und dass er angemessene Sorgfalt walten lässt im Hinblick auf die Sicherheit, Würde und Ehrenhaftigkeit der weiblichen Arbeitnehmer, insbesondere derjenigen, die in Nachtschicht tätig sind.

(5) *Teilzeitbeschäftigung*: Der Teilzeitbeschäftigten zu zahlende Mindestlohn pro Stunde wird berechnet durch Division des für einen Arbeitstag zu zahlenden festgelegten Mindestlohnes durch acht, zuzüglich eines Aufschlages von 15%, sowie parallel durch Anwendung dieser Formel unter Ansatz der Vergütung, welche Festangestellte für die vergleichbare Tätigkeit erhalten; es gilt der höhere der beiden Werte. Unter keinen Umständen ist es Teilzeitbeschäftigten gestattet, Überstunden zu leisten.

(6) *Ausschuss für Gesundheit, Sicherheit und Wohlfahrt*: Der firmeninterne Ausschuss hat zu gleichen Teilen aus Vertretern des Arbeitgebers und der Arbeitnehmer zu bestehen. Sofern weibliche Arbeitnehmer beschäftigt sind, müssen auch weibliche Mitglieder in ausreichender Zahl vertreten sein.

(7) *Aufbewahrungsfristen*: Die Unterlagen im Zusammenhang mit Kontrollen durch den *Facilitator* (Vollzugsbeamten) sind für drei Jahre aufzubewahren.

(8) *Jahresmeldung*: Eine Jahreserklärung zu den hier behandelten Vorschriften ist durch den Arbeitgeber binnen zwei Monaten nach Ende eines Kalenderjahres mittels Formular „R“ im Onlinerverfahren einzureichen.

(9) *Angaben zu leitenden Angestellten*: Name, Funktionsbezeichnung und Kurzangabe zum Verantwortungsbereich aller leitenden Angestellten sind an den Vollzugsbeamten über Formular „T“ im Falle einer Änderung, ansonsten mindestens jährlich, einzureichen.

(10) *Angaben zu Personen mit Zugang zu vertraulichen Informationen*: Angaben zu diesen Personen sind an den Vollzugsbeamten über Formular „U“ im Falle einer Änderung, ansonsten mindestens jährlich, einzureichen.

### c) *SHe-Box*

Als Teil der „Digital India“-Strategie und der Strategie zur Erreichung von Gleichberechtigung der Geschlechter hat das Ministerium für Frauen und Familie (Ministry of Women and Child Development) im Juli 2017 ein Online-Portal zur Aufnahme von Beschwerden im Bereich sexueller Belästigung eingerichtet (*Sexual Harrassment electronic Box – SHe-Box*).

Das Portal war zunächst nur für weibliche Regierungsangestellte gedacht, wurde im November 2017 jedoch auch auf weibliche Angestellte der Privatwirtschaft ausgedehnt. Damit steht allen weiblichen Arbeitnehmern nun ein Online-Portal zur Einreichung von Beschwerden zur Verfügung.

Auch Vorgänge, die bereits unter den bestehenden firmeninternen Strukturen vorgebracht wurden, können über das SHe-Box-System erneut gemeldet werden. Das weiter bestehende System nach dem Gesetz gegen sexuelle Belästigung am Arbeitsplatz (*Sexual Harassment of Women at Workplace [Prevention, Prohibition and Redressal] Act, 2013*) verlangt bereits seit Längerem die Einrichtung einer firmeninternen Beschwerdestelle (*Internal Complaint Committee*).

Über das SHe-Box-System eingereichte Beschwerden werden an die betreffende firmeninterne Beschwerdestelle weitergeleitet. Über das Online-Portal wird seitens der Regierungsstelle und auch seitens des Mitarbeiters nachverfolgt, wie die Beschwerde durch die firmeninterne Stelle bearbeitet wird.

Es wird deutlich, dass die Regierung in Bezug auf sexuelle Belästigung am Arbeitsplatz eine sehr proaktive Strategie verfolgt. Es ist damit zu rechnen, dass das Bestehen der vorgeschriebenen firmeninternen Systeme künftig auch anlassunabhängig durch das zuständige Ministerium überprüft wird. Daher ist es allen Unternehmen dringend zu empfehlen, die vorgeschriebenen Strukturen und Systeme auch tatsächlich praktisch nachweisbar und dokumentiert einzurichten und zu unterhalten. Das umfasst, wie erwähnt, insbesondere die firmeninterne Beschwerdestelle, eine Schulung der Personen der Beschwerdestelle und der Mitarbeiter sowie die Durchführung der zeitgerechten Jahresmeldungen. In der Praxis ergeben sich rechtliche Risiken oft bereits daraus, dass ein Unternehmen daran scheitert, ein bestehendes gesetzeskonformes System überhaupt vorweisen zu können.

### d) *Gesetz über Abfindungszahlungen*

Eine Neufassung des Gesetzes über Abfindungszahlungen (*Payment of Gratuity [Amendment] Bill, 2018*) trat im März 2018 in Kraft.

#### aa) *Bestehende Regelung*

Die gesetzliche Abfindungszahlung ist eine steuerfrei gestellte Sonderzahlung, die fällig wird, wenn der Mitarbeiter

aufgrund von Kündigung, Erreichen der Altersgrenze oder Erwerbsunfähigkeit aus dem Unternehmen ausscheidet. Der Anspruch besteht für jeden Mitarbeiter, der mindestens fünf Jahre ununterbrochene Betriebszugehörigkeit in einem Betrieb mit mindestens zehn Mitarbeitern vorweisen kann. Die Berechnung der Zahlung erfolgt auf Basis einer Formel, basierend auf den Beschäftigungsjahren.

#### bb) Neufassung

Die folgenden Regelungen sind maßgeblich für die Neufassung des Gesetzes:

(1) Die Obergrenze der Abfindungszahlung wurde von bisher INR 1 Mio. auf INR 2 Mio. erhöht.

(2) Bei der Berechnung der Betriebszugehörigkeit werden bei weiblichen Angestellten nunmehr bis zu 26 Wochen Elternzeit angerechnet, gegenüber 12 Wochen nach der früheren Rechtslage.

#### e) *Jahreshaushaltsgesetz 2018: Entwurf der Änderungen im Bereich der Rentenversicherung (Provident Fund)*

Das Gesetz über die Arbeitnehmer-Rentenversicherung (Employees' Provident Funds and Miscellaneous Provisions Act, 1952) findet Anwendung auf Betriebe mit mindestens 20 Mitarbeitern und dort auf solche, deren monatliches Grundgehalt INR 15 000 übersteigt. Bei Anwendbarkeit haben Arbeitgeber und Arbeitnehmer jeweils 12% des Grundgehaltes in die genannte Versicherung abzuführen.

Im Jahreshaushaltsgesetz 2018 ist der Vorschlag enthalten, dass der Staat für die ersten drei Jahre den Arbeitnehmeranteil für neu eingestellte Mitarbeiter übernimmt. Des Weiteren besteht der Vorschlag, dass der Arbeitnehmeranteil für neu eingestellte weibliche Angestellte für die ersten drei Jahre auf 8% reduziert wird. Ob eine Umsetzung erfolgt, ist zu beobachten.

#### f) *Befristung von Anstellungsverträgen*

Durch Änderungen der entsprechenden Verordnungen („Industrial Employment [Standing Orders] Central Rules“) ergeben sich seit März 2018 neue Regelungen für Befristungen. Diese gelten branchenübergreifend. Hiernach sind befristete Anstellungsverhältnisse nunmehr in allen Bereichen zulässig. Die bislang bestehende Beschränkung der Zulässigkeit einer Befristung in der Textilhersteller-Branche wurde aufgehoben. Die Änderung gilt nur mit Wirkung für die Zukunft. Es ist daher nicht möglich, bestehende Anstellungsverträge nachträglich einer Befristung zu unterwerfen.

Nach den neuen Regelungen ist eine Befristung unter bestimmten Voraussetzungen zulässig:

(1) Arbeitszeit, Gehalt, Zusatzleistungen, andere Sachleistungen liegen nicht unter denen von unbefristet Beschäftigten.

(2) Der befristet angestellte Arbeitnehmer hat Anspruch auf dieselben gesetzlichen Zusatzleistungen wie ein unbefristet tätiger Angestellter. Ansprüche werden hierbei *pro rata temporis* berechnet und finden auch dann Anwendung, wenn eine ansonsten gesetzlich vorgeschriebene Mindestbeschäftigungsdauer nicht erreicht wird.

### 3. Insolvenzgesetz

#### a) *Änderungen im Insolvenzgesetz*

Im Dezember 2016 trat das neue Insolvenzgesetz (Insolvency and Bankruptcy Code) in Kraft (s. *Wörlein/Bhardwaj*,

RIW 2016, 583, 585 f.) und brachte erstmals eine umfassende Regelung in diesen Bereich. 2017 erfolgten durch ein Ergänzungsgesetz die Ausfüllung von Lücken und eine Beseitigung von Unklarheiten.

Der Schwerpunkt der Änderungen liegt darin, dass der Hauptgesellschafter des notleidenden Unternehmens vom Verfahren größtenteils ausgeschlossen wird und stattdessen den Gläubigern eine weitgehende Kontrolle über das Verfahren eingeräumt wird.

#### b) *Anwendung des Verjährungsgesetzes auf das Insolvenzgesetz*

In der Gerichtsentscheidung *Neelkanth Township & Construction Pvt. Ltd. v. Urban Infrastructure Trustees Ltd.* (Company Appeal [AT] (Insolvency) No. 44 of 2017) entschied das zuständige Gericht, dass das Verjährungsgesetz (Limitation Act, 1963) keine Anwendung auf den Insolvency & Bankruptcy Code, 2016 (IBC) findet. Forderungen, die wegen Verjährungsfristen nicht eingetrieben werden könnten, können nun Rechtsgrundlage für die Einleitung eines Insolvenzverfahrens sein. Das ist ein deutlicher Paradigmenwechsel und macht den Weg frei für die Einleitung mehrfacher Insolvenzverfahren für ältere Schulden, die nicht eingetrieben werden konnten.

### 4. Liberalisierungen im Recht der Auslandsinvestitionen (Foreign Direct Investment)

Das Department of Industrial Policy and Promotion (DIPP) stellte wie jedes Jahr die neue Richtlinie für Auslandsinvestitionen („Consolidated FDI Policy“) vor. Nach wie vor sind ausländische Unternehmen nur in Ausnahmefällen in der Höhe der Kapitalbeteiligung beschränkt. In einigen noch verbliebenen regulierten Bereichen erfolgte eine weitere Liberalisierung. Auch wurden Maßnahmen angekündigt, das Verwaltungsverfahren in solchen Fällen einfacher zu gestalten. So wurde etwa die Vorschrift zur vorherigen Genehmigung bei ausländischen Investoren im Bereich Eigenmarken-Einzelhandel (Single Brand Retail) abgeschafft. Davor musste die Behörde das Vorhaben genehmigen, wenn die ausländische Beteiligung über 49% stieg.

Eine ausländische Beteiligung an der staatlichen Fluglinie Air India ist nunmehr zulässig bis zu einer Beteiligungshöhe von 49%.

### 5. Das neue Regelwerk zu Medizinprodukten

Das Medizinprodukte-Regelwerk (Medical Device Rules 2017 [GSR 78E] – MDR 2017) ist am 1. 1. 2018 in Kraft getreten und ersetzt die bestehenden Vorschriften zu Medizinprodukten (Drugs and Cosmetics Act – DCA). Die Elemente sind angelehnt an Richtlinien zu Medizinprodukten, Richtlinien der EU und der USA. Nach alter Rechtslage war die Medizinproduktindustrie weitgehend nicht reguliert, die Medizinprodukte wurden aber teilweise der Kategorie der Arzneimittel zugeordnet. Das führte oft zu schwer nachvollziehbaren Klassifikationen. Für die Implementierung und Durchführung des neuen Rechts sind sowohl die Bundes- als auch die Länderbehörden zuständig. Die zuständige Behörde für die Genehmigungserteilung für Medizinprodukte, die Überwachung klinischer Tests, die Ausstellung von Importlizenzen und Klassifizierung des Produkts ist der Drugs Controller General of India (DCGI).

MDR 2017 schafft die notwendige Klarheit im Bereich der Medizinprodukte. Je nach Anwendungsrisiko sind Medizinprodukte in vier Klassen – Class A (risikoarm) bis Class D (hohes Risiko) – unterteilt. Die Compliance-Anforderungen erhöhen sich entsprechend. MDR 2017 sieht auch Vorschriften für Software vor, die für Medizinprodukte angewendet wird. Im Gegensatz zu der EU-Richtlinien liegt die Anwendung der Klassifizierungsregeln nicht in der Verantwortung des Herstellers.

Das Regelwerk legt das Zeitfenster für die Bearbeitung bestimmter Abläufe fest, um die Verfahrensdauer kurz zu halten.

## 6. Das Änderungsgesetz zum Gesellschaftsrecht

Das indische Gesellschaftsrecht (Companies Act, 2013 – CA 2013) unterlag einer der größten Reformen des Gesellschaftsrechts, mit dem Ziel, es in Einklang mit globalen Standards zu bringen. Das Gesetz brachte erhebliche Änderungen mit sich, insbesondere im Bereich Rechenschaftspflicht, Offenlegungen, Investorenschutz und Unternehmensführung. In vielen Bereichen gab es jedoch Umsetzungsprobleme.

Das Änderungsgesetz (Companies [Amendment] Act, 2017 – CA 2017) ist seit Januar 2018 in Kraft. CA 2017 adressiert nun die Umsetzungsschwierigkeiten, erleichtert die Führung der Geschäfte, bringt das Gesetz in Einklang mit anderen einschlägigen Vorschriften und Gesetzen, wie dem Reserve Bank of India Act, 1934, und beseitigt bestehende Widersprüche. Einschlägige Änderungen sind u. a.:

(1) *Resident Director*: Eine indische Private Limited Company muss mindestens zwei Direktoren haben, wobei mindestens ein Direktor in Indien ansässig sein muss (sog. „Resident Direc-

tor“). Bislang galt diese Voraussetzung als erfüllt, wenn sich die Person im vorhergehenden Kalenderjahr vor Amtsantritt mindestens 182 Tage in Indien aufgehalten hat. Nach der Änderung bezieht sich die Aufenthaltsdauer nicht auf Kalenderjahr, sondern auf das indische Finanzjahr (vom 1. April bis 31. März).

(2) *Jahreshauptversammlung – Annual General Meeting (AGM)*: Bislang konnte das AGM nur am Ort des Gesellschaftssitzes stattfinden. Nun darf die Jahreshauptversammlung an einem beliebigen Standort in Indien stattfinden, vorausgesetzt, dass eine schriftliche (auch elektronische) Zustimmung von allen Gesellschaftern vor der Versammlung vorliegt.

(3) *Abschlussprüfer*: Die jährliche Bestätigung der Wahl des Abschlussprüfers in dem AGM entfällt.

## III. Bewertung

Der Reformkurs setzt sich fort. Im Steuerrecht schreitet die Rechtsentwicklung voran; die Tendenzen zu einer kritischen Bewertung der Beziehungen zu mitverbundenen Unternehmen sind nach wie vor deutlich. Im Arbeits- und Sozialrecht werden moderne Thematiken weiter im Detail aufgegriffen und bedürfen der Beachtung.



**Martin Wörlein**

Rechtsanwalt, Partner der internationalen Beratungs- und Prüfungsgesellschaft Rödl & Partner. Studium u. a. in Edinburgh, Heidelberg (Juristisches Staatsexamen) und an der University of California (Berkeley und Davis; Master in International Commercial Law). Er leitet seit 2006 das Indien-Team bei Rödl & Partner und betreut deutsche Unternehmen vorrangig in den Bereichen Joint Ventures und Konfliktbeilegung in Indien.

Moritz Deppe, Rechtsanwalt, Querétaro

# Länderreport Mexiko

## I. Rechtspolitischer Hintergrund

Mexiko steht vor dem größten politischen Wechsel seiner Geschichte seit dem Ende der mexikanischen Revolution 1929: Die herrschende Volkspartei PRI (Partido Revolucionario Institucional), die in der politischen Mitte anzusiedeln ist, hatte seit 79 Jahren fast durchgehend den Präsidenten und die Mehrheit in Parlament und Senat gestellt. Durchbrochen worden war diese Hegemonie nur durch ein kurzes Intermezzo der PAN (Partido Acción Nacional) in den Jahren 2000 bis 2012. Beide Parteien haben bei den Präsidentschaftswahlen am 1. 7. 2018 eine vernichtende Niederlage erlitten. Der das Linksbündnis MORENA anführende Andrés Manuel López Obrador ist als politischer Außenseiter vom mexikanischen Volk mit großer Mehrheit zum neuen Präsidenten gewählt worden. Bei den gleichzeitig stattgefundenen Parlaments- und Kommunalwahlen hat MORENA

einen Erdrutschsieg eingefahren und stellt die Mehrheit in Senat und Parlament. Durch einen polemischen, die innenpolitischen Probleme – wie hohe Kriminalität, mangelnde Perspektive der einfachen Bevölkerung und wiederholte Korruptionsskandale der Regierungspartei – anprangernden Wahlkampf ist es MORENA gelungen, die über 50 % einkommensschwachen Mexikaner auf ihre Seite zu ziehen. Der 39-jährige Jurist und PAN-Repräsentant Ricardo Anaya Cortés, ein „mexikanischer Emmanuel Macron“, landete weit abgeschlagen auf dem zweiten Platz. Er stellte für die jüngeren und besser ausgebildeten Mexikaner den Hoffnungsträger dar.

## II. Rechtsgebiete

Da die ökonomische Entwicklung Mexikos stark vom Verhältnis zu seinem nördlichen Nachbarn aber auch zur Euro-