L&P

Newsletter Nr. 137 (DE)

Gründe und sinnvolle Orte zur Errichtung einer Asienzentrale (Hub) für Unternehmen.

August 2024

All rights reserved © Lorenz & Partners 2024

Obwohl Lorenz & Partners große Sorgfalt darauf verwenden, die in diesen Newslettern bereitgestellten Informationen auf aktuellem Stand für Sie zur Verfügung zu stellen, möchten wir Sie darauf hinweisen, dass diese eine individuelle Beratung nicht ersetzen können. Lorenz & Partners übernimmt keinerlei Gewähr für die Aktualität, Korrektheit oder Vollständigkeit der bereitgestellten Informationen. Haftungsansprüche gegen Lorenz & Partners, welche sich auf Schäden materieller oder ideeller Art beziehen, die durch die Nutzung oder Nichtnutzung der dargebotenen Informationen bzw. durch die Nutzung fehlerhafter und unvollständiger Informationen verursacht wurden, sind grundsätzlich ausgeschlossen, sofern seitens Lorenz & Partners kein vorsätzliches oder grob fahrlässiges Verschulden vorliegt.

I. Einleitung

1. Übersicht

Während in vielen Branchen die Wachstumschancen in den europäischen und amerikanischen Märkten weitestgehend erschöpft zu sein scheinen, bieten die asiatischen Märkte nach wie vor attraktives Wachstumspotenzial.

Zahlreiche deutsche Unternehmen, darunter auch mittelständische Unternehmen und nicht mehr nur multinationale Konzerne, haben bereits ein gewisses Maß an Erfahrungen in Asien gesammelt, da sie ihre Produkte dort einkaufen bzw. verkaufen.

Regelmäßig besteht bei in Asien tätigen Unternehmen der Wunsch der Gründung eines Hub Offices (Zentrale oder Knotenpunkt, im Folgenden nur „Hub“), von wo aus das Asiengeschäft zentral geleitet werden kann. Zudem spielen nicht zuletzt seit der Coronakrise und des russischen Angriffskrieges auf die Ukraine geopolitische Risiken eine immer größere Rolle in Standortentscheidungen. Insbesondere eine übermäßige Exposition im chinesischen oder auch im russischen Markt führt zu nicht unerheblichen wirtschaftlichen Risiken, z. B. durch Sanktionen. Mit der Gründung eines Hubs an einem politisch und wirtschaftlich weniger risikoreichen Standort, von dem aus dann Geschäfte in risikoreicheren Märkten gelenkt werden, können diese Risiken zumindest minimiert werden.

Entgegen der noch immer weit verbreiteten Ansicht besteht Asien nicht aus einem einzigen großen Markt. Vielmehr muss jedes Land für sich einzeln betrachtet werden. Erfolg auf dem thailändischen Markt bedeutet nicht zwangsläufig auch auf anderen Märkten Asiens erfolgreich zu sein. Augenscheinlich ist China der größte und reizvollste Markt für Geschäfte in Asien. Nichtsdestotrotz kann es sich je nach Wirtschaftszweig lohnen, kleinere Länder wie Thailand, Vietnam oder Kambodscha genauer anzusehen, die aufgrund der politischen Lage und der steigenden Kosten in China immer attraktiver werden.

Auch aufgrund der durchaus großen Unterschiede zwischen den asiatischen Ländern ergibt es Sinn, einen Hub in Asien zu gründen, von dem aus die Geschäfte in Asien kontrolliert werden und der als Verbindungsstelle zum Hauptsitz in Europa fungiert. Der folgende Newsletter soll einen Überblick darüber geben, warum ein solchen Asienzentrale sinnvoll ist, welche Funktionen der Hub übernehmen darf und welche Vor- und Nachteile ausgewählte Standorte bei Gründung eines Hubs mit sich bringen.

2. Zu bedenkende Gesichtspunkte

- **Finanzen:** Möglichkeiten, Finanzstrukturen und Cash Pooling zentral zu organisieren;
- **Human Resources (HR):** Suchen und Verwalten von hochqualifizierten Arbeitnehmern, sowie die Möglichkeit, ihnen Ausbildungen an den verschiedenen Standorten zu bieten;
- **Intellectual Property (IP) Rights:** Registrierung und Lizenzierung (geistige Eigentums-)Rechte an einem

steuergünstigen Ort, was einen zusätzlichen, steueroptimierten Gewinn schaffen kann;

- **Logistik:** Möglichkeit des Abschlusses von gemeinsamen Rahmenverträgen mit Logistikpartner für alle Asiengesellschaften, um Synergie -und Volumen-Effekte zu nutzen;

- **Versicherung:** Abschluss von Rahmenverträgen mit Versicherungen, zur optimalen Gestaltung der Prämien;

- **Marketing:** Erstellung und Organisation von Marketing-Strategien in Zusammenarbeit mit internationalen, in Asien erfahrenen Marketingagenturen;

- **IT-Strukturen:** Organisation von Servern sowie einem zentralen Support, nicht nur in Bezug auf SAP;

- **Zentralisierter Einkauf bzw. Verkauf:** Zentralisierung von Ein- und Verkauf z. B. in Hongkong oder Singapur unter Ausnutzung der rechtlich legitimen Möglichkeiten einer günstigen Steuerjurisdiktion.

II. Funktionen des Asien Hubs

Bei der Gründung einer asiatischen Zentrale sollten individuelle Tätigkeiten und Faktoren bedacht werden und vor allem auch die Möglichkeit, Funktionen (wirtschaftliche Einheit zur Wertschöpfung, z. B. Produktion oder Vertrieb) vom europäischen Hauptquartier nach Asien zu verlegen. Sofern allerdings Funktionen aus Deutschland verlagert werden sollen, sind stets daraus ggf. resultierende negative steuerliche Auswirkungen zu bedenken und sorgfältig im Voraus abzuwägen. Insbesondere nach dem Außensteuergesetz in Verbindung mit der Funktionsverlagerungsverordnung (FVerlV v. 25.10.2022) kann eine Verlegung von zuvor in Deutschland belegenen Funktionen zu einer Steuerbelastung durch den Ansatz von Verrechnungspreisen führen.

1. Finanzen

Die asiatische Zentralgesellschaft kann Finanzaufgaben der europäischen Zentrale übernehmen. Das kann z. B. so weit gehen, dass der Hub Kredite vom europäischen Hauptsitz erhält und diese an die Gesellschaften in den jeweiligen Ländern weiterleitet. Außerdem kann der Hub auch selbst Kredite bei Banken aufnehmen und diese dann den asiatischen Gesellschaften gewähren.

Der Hub kann das Cash Pooling für die Tochtergesellschaften in Asien übernehmen. Das bedeutet, dass gemäß einer Profit-Transfer-Vereinbarung zwischen den Gesellschaften in den jeweiligen Ländern (z. B. Vietnam, Thailand, Korea etc.) und dem Hub die Tochtergesellschaft Überschüsse an liquiden Mitteln täglich an den Hub transferiert, von wo aus diese dann ggf. weiter nach Europa transferiert werden können (entsprechende Cash-Pooling-Vereinbarung vorausgesetzt).

Der Vorteil sowohl für das lokale Office als auch für das Hauptquartier wäre dabei, dass ein transparenter Überblick über die finanzielle Situation in den asiatischen Tochtergesellschaften besteht und, wenn nötig, einzelne Gesellschaften bei finanziellen Problemen schnell unterstützt werden können. Außerdem kann die Hauptniederlassung die aus Asien erhaltenen Gelder über Nacht für Investitionen am Kapitalmarkt nutzen und dann anschließend am nächsten Tag wieder weiter transferieren.

2. Human Resources (HR)

Auch im Bereich Human Resources kann der Hub der Muttergesellschaft dienlich sein. Im Gegensatz zu lokalen Headhuntern, die lediglich den lokalen Arbeitsmarkt bearbeiten und kennen, ist es für das Hub möglich, in ganz Asien nach gut ausgebildetem Personal zu suchen und dieses dann im Anschluss in die unterschiedlichen Länder zu entsenden.

Mit dem Transfer von solchen Mitarbeitern wäre auch der Transfer von Wissen verbunden, indem z. B. eine Führungskraft, die erfolgreich ein Büro in Thailand eröffnet hat, nach Vietnam entsendet wird, um dort ein weiteres Büro zu eröffnen. Weitere Vorteile sind dadurch gegeben, dass gut ausgebildetes Personal, dass seit mehreren Jahren für das Unternehmen tätig ist, in das Hub entsendet werden kann, um dort die Koordination der lokalen Gesellschaften vorzunehmen. Zum Beispiel kann ein Mitarbeiter, der die Buchhaltung in mehreren lokalen Tochtergesellschaften aufgebaut hat, in das Hub transferiert werden, von wo aus er dann die Buchhaltung der gesamten asiatischen Gesellschaften überwacht, da er mit den Eigenheiten der unterschiedlichen Länder vertraut ist.

Eine andere Möglichkeit, die HR Funktionen im Hub zu zentralisieren, wäre das Anbieten von Schulungen für das lokale Personal. Damit kann gewährleistet werden, dass derselbe hohe Standard in allen Gesellschaften besteht, was wiederum enorme Kosten sparen kann.

3. IP- Rechte

Ein weiterer Vorteil des Hubs besteht in der Lizensierung von IP-Rechten (Intellectual Property Rights). So kann zum Beispiel die Muttergesellschaft dem Hub bestimmte IP-Rechte (zu Marktpreisen) übertragen. Da IP-Rechte sowie deren Schutz und die Verwaltung in Asien und insbesondere in China ein sehr heikles Thema sind, ergibt es Sinn, die IP-Rechte so weit wie möglich den entsprechenden Gesellschaften vor Ort zu übertragen und nicht beim Hauptquartier in Europa oder den USA zu belassen, wo die Mitarbeiter möglicherweise nur wenig Erfahrung mit der Verwaltung von IP-Rechten in Asien haben.

Darüber hinaus kann gerade durch die Übertragung und Lizensierung von IP-Rechten zusätzlicher Gewinn generiert werden. Wenn der Hub IP-Rechte den jeweiligen Gesellschaften überträgt, müssen diese dafür dann Lizenzgebühren bezahlen. Die Lizenzverträge können dann wiederum so strukturiert werden, dass der Hub die Lizenzgebühren steueroptimiert empfängt.

4. Logistik

Der Hub in Asien hat die Möglichkeit, einen Rahmenvertrag mit einem oder mehreren großen Logistikanbietern zu schließen, um so bessere Konditionen aushandeln zu können. Dies beruht auf der Idee, dass, wenn möglich, ein einzelner Dienstleistungsanbieter die meisten bzw. alle logistischen Leistungen für sämtliche Niederlassungen in Asien erbringt. Die einzelnen asiatischen Gesellschaften könnten dann unter diesem Hauptvertrag eigene Verträge mit dem Logistiker abschließen und dabei Preisvorteile erzielen. Der weitere Vorteil, wenn alle Gesellschaften denselben Logistiker in Anspruch nehmen, besteht in der Effizienz und Schnelligkeit mit der ein Anbieter mit einheitlichem System in den unterschiedlichen Ländern die logistischen Leistungen erbringen kann. Darüber hinaus ermöglicht eine solche Regelung eine wesentlich einfachere Überwachung der Vorgänge in Asien durch die Logistikabteilung im Hub.

Auch die strategische Wahl eines Hubs mit Hinblick auf die vorhandene Infrastruktur und Lage kann Effizienzvorteile mit sich bringen, indem beispielsweise Reisezeiten für Mitarbeiter und Geschäftspartner verkürzt werden.

5. Versicherung

Der Hub kann sich ebenso um eine einheitliche und umfassende Versicherung kümmern, die sämtliche Gesellschaften in Asien umfasst. Die Bandbreite der Versicherungen ist beliebig und reicht von Kranken- und Unfallversicherung bis zu Büro-, Feuer- und Transportversicherungen.

Wie beim Hauptvertrag bezüglich logistischer Dienstleistungen, ist der Hub auch hier in der Lage, bessere Tarife bei der Versicherungsgesellschaft auszuhandeln.

Weiterhin besteht die Möglichkeit, im Anschluss die Verwaltung der Versicherungen insoweit zu zentralisieren, so dass sich eine Abteilung im Hub um sämtliche Versicherungen kümmert. Diese Abteilung hätte die nötige Übersicht, um alle Versicherungen effizient zu koordinieren, was wiederum Arbeitskraft und Kosten sparen würde.

6. Marketing

Marketing-Aktivitäten, die vom Hub aus organisiert werden, stellen eine einheitliche Marketing-Strategie der einzelnen Länder in ganz Asien sicher, was besonders wichtig ist, wenn die Unternehmensgruppe ihre Produkte unter einem einheitlichen Namen oder Logo vertreibt. Gerade in einem solchen Fall ist ein homogenes Auftreten unverzichtbar.

Um den Wiedererkennungswert eines Unternehmens bei Kunden zu erhöhen, kann es auch ratsam sein, Werbekampagnen in ganz Asien zu starten. Aber auch wenn eine Kampagne nicht für ganz Asien geplant ist, ergibt eine zentrale Marketingstrategie Sinn, da Kampagnen, die bereits in einigen Ländern erfolgreich waren, in anderen Ländern gestartet werden können.

Es kann auch hier von Vorteil sein, dass der Hub einen Vertrag mit einer internationalen Marketingagentur abschließt, um bessere Tarife für die Gesellschaft aushandeln zu können, anstatt in jedem Land eine lokale Agentur zu beauftragen.

7. Steuern und Abschlussprüfung

Eine weitere Funktion, die zentral vom Hub übernommen werden kann, besteht in der Revision und Abschlussprüfung (Audit) der einzelnen Gesellschaften. Diese zentrale Audit-Abteilung ist dafür zuständig, dass die Buchführung in allen Gesellschaften ordnungsgemäß erfolgt und ist darüber hinaus dafür verantwortlich, dass die einzelnen Gesellschaften die relevanten Informationen zeitgerecht an das Hub schicken, wo sie dann für die Erstellung des Jahresberichts der jeweiligen Gesellschaft verwendet werden können. Ein einheitliches System (wie z. B. SAP) für alle Gesellschaften vereinfacht den Informationsprozess noch einmal erheblich.

Des Weiteren kann ein Auditor bestellt werden, welcher für die ganze asiatische Region zuständig ist, um wiederum bessere Konditionen zu erhalten und das Auditing und den Jahresabschluss effizienter zu gestalten und zeitnah die Bilanz an die europäische Muttergesellschaft zu übermitteln.

8. IT

Auch IT-Strukturen können über die Server eines Hubs laufen. Eine zentrale IT-Abteilung kann sich sowohl um sämtliche Server der einzelnen Gesellschaften als auch um deren Verknüpfung mit dem Hub kümmern. Dies ermöglicht einzelnen Gesellschaften, ihre Daten auf einem Server zu speichern und zu sichern und gibt automatisch Zugriff auf die Daten aller Gesellschaften. Eine derart schlanke Struktur hilft Kosten und vor allem Arbeitskräfte zu sparen, da es kein eigenes IT-Team für jedes Land bräuchte. Nichtsdestotrotz sollte es in jedem Land ein oder zwei Mitarbeiter geben, die sich mit dem System auskennen, um vor allem kleinere Probleme (wie z. B. Verbindungsprobleme) lösen zu können. Alle anderen, umfangreicheren Aspekte könnten an die IT-Abteilung im Hub weitergeleitet werden, die von dort aus auf den lokalen Server zugreifen kann.

Zusätzlich können auch noch Kosten gespart werden, wenn die Abwicklung des Einkaufs von IT-Soft- und Hardware zentral vom Hub aus verwaltet wird.

Ein gutes Beispiel dafür ist die Verwendung von SAP für die Rechnungslegung. Angenommen sämtliche Gesellschaften in Asien benutzen SAP, dann kann diese Aufgabe vom Hub übernommen werden. Ein einheitliches System hilft dabei, Informationen unmittelbar verarbeiten zu können ohne irgendwelche Kompatibilitätsprobleme, was wiederum Zeit und Kosten spart.

9. Zentraler Einkauf und/oder Verkauf

Geht man davon aus, dass der Hub auch für den gesamten Einkauf/Verkauf der asiatischen Gesellschaften verantwortlich ist, dann können Vorteile für die Unternehmensgruppe generiert werden. Die Idee ist, dass sämtliche Gesellschaften ihre Waren an das Hub verkaufen, von wo aus sie dann wieder weiter an Dritte nach Amerika oder Europa verkauft werden können. Auf der anderen Seite kann der Hub als Einkäufer für Rohstoffe für die einzelnen Gesellschaften dienen und diese an die Gesellschaften verkaufen bzw. vertreiben. Eine solche Struktur kann zusätzliche steuersparende Effekte haben, wenn z. B. Hongkong oder Singapur als Ort für das Hub ausgewählt werden, da für das Hub die steuerlichen Vorteile der Jurisdiktion gelten würden und bestimmte Gewinne ggf. steueroptimiert generiert werden können.

Jedoch muss hierbei beachtet werden, dass beispielsweise in Hong Kong mit den Änderungen im Foreign-Sourced Income Exemption (FSIE) Regime, die seit dem 1. Januar 2024 in Kraft sind, die Kriterien für die Steuerbefreiung ausländischer Einkünfte verschärft wurden, um Transparenz zu fördern und Steuervermeidung durch multinationale Unternehmen (MNE) zu verhindern. Die Reform umfasst insbesondere Einkünfte aus Dividenden und Zinsen, die jetzt nur dann steuerfrei bleiben können, wenn sie in einem Land besteuert wurden, das eine Mindeststeuer von 15 % erhebt. Zudem müssen Unternehmen, um von der Steuerbefreiung profitieren zu können, eine signifikante wirtschaftliche Substanz in Hongkong nachweisen. Dies beinhaltet das Vorhandensein physischer Betriebsstätten und die Durchführung der zentralen Führung und Entscheidungsfindung von Hongkong aus. Unternehmen sind verpflichtet, detaillierte Dokumentationen über ihre Geschäftsaktivitäten zu führen und sich regelmäßigen Prüfungen zu unterziehen, um ihre fortgesetzte Berechtigung für die Steuerbefreiung zu bestätigen. Diese Maßnahmen wurden eingeführt, um internationalen Anforderungen, insbesondere der EU und der OECD, zu entsprechen und Hongkongs Status als kooperativer Steuerstandort zu wahren.

Generell ist bei der Planung effizienter Steuerstrukturen der stetig wachsende Druck von Seiten der OECD auf Niedrigsteuerländer zu beachten. Durch die jüngst von der OECD beschlossenen Regelungen zur Mindestbesteuerung (BEPS 2.0 - Pillar 2), welche auch in Asien in den meisten Ländern bereits umgesetzt sind oder zeitnah umgesetzt werden sollen, können Niedrigsteuerländer aus steuerlicher Sicht an Attraktivität verlieren. Die Regelungen gelten allerdings nur für große Konzerne mit einem konsolidierten Konzernumsatz von mind. 750 Mio. Euro.

Zudem sind die Regelungen des deutschen Außensteuergesetzes zu beachten, welche z. B. bei Geschäften in Niedrigsteuerländern ggf. eine Steuerpflicht in Deutschland auslösen können.

In jedem Fall sollte aber bei der Gestaltung von Kaufverträgen zwischen den einzelnen Gesellschaften darauf geachtet werden, dass diese einem Fremdvergleich (gleiche Regeln und vor allem gleiche Preise zwischen den verbundenen Gesellschaften wie an einen fremden Dritten berechnet würden) standhalten, da ansonsten die Gefahr besteht, dass die Steuerbehörden diese Verträge nicht anerkennen.

Beispiel:
Bestimmte Ersatzteile könnten über das Asien Hub zentral ge- und verkauft werden. Auch wenn die Bestimmungen über Verrechnungspreise beachtet werden müssen, wäre immerhin noch eine Gewinnspanne von 5 % bis 10 % möglich.

III. Wo kann die Gründung erfolgen?

Generell kommt im Allgemeinen als Standort Hongkong, Singapur oder auch Bangkok in Betracht. Insbesondere Hong Kong und Singapur sind für ihre Rechtssicherheit und

die effiziente und transparente Verwaltung bekannt. Die Gründung einer Gesellschaft ist in beiden Jurisdiktionen innerhalb von sieben bis zehn Werktagen möglich, wobei der Prozess relativ einfach ist. Des Weiteren ist auch die Verwaltung der Gesellschaft in beiden Jurisdiktionen überschaubar und mit verhältnismäßig geringem Aufwand verbunden. Daneben hat auch Bangkok in den letzten Jahren eine rasante Entwicklung erfahren und kann eine interessante (kostengünstigere) Alternative als Hub in Asien darstellen. Das Rechtssystem ist im Vergleich zu anderen südostasiatischen Ländern weit entwickelt und mit der entsprechenden lokalen Expertise lassen sich Verwaltungsprozesse effizient gestalten. Im Vergleich zu Hongkong und Singapur kann Bangkok insbesondere mit deutlich niedrigeren Kosten, z. B. für Personal oder Raumanmietungen, punkten.

1. Singapur

Singapur stellt eines der höchstentwickelten Länder der Welt dar. Singapur hat ca. 6 Mio. Einwohner. Das BIP pro Kopf lag im Jahr 2022 bei ca. 82.800 USD (im Vergleich Deutschland: ca. 48.700 USD). Durch strategische politische Entscheidungen entwickelt sich Singapur immer mehr zu einem der wichtigsten Wirtschaftsstandorte in Asien. Eine Vielzahl asiatischer und westlicher Unternehmen haben ihren Geschäftshauptsitz in Singapur. Zudem ist eine zunehmende Verlagerung von Firmensitzen, insbesondere auch aus Hongkong nach Singapur zu beobachten.

Der Lebensstandard ist sehr hoch und die Bevölkerung verfügt über ein sehr gutes Bildungsniveau (bester Gesamtscore aller Länder im PISA-Ranking 2022) sowie durchweg sehr gute Englischkenntnisse. Das Land weist einen der niedrigsten Korruptionswerte weltweit auf (Rang 5 im Korruptionswahrnehmungsindex 2023 mit einem Wert von 83, Deutschland Rang 9 mit einem Wert von 78).

Singapur verfügt über einen der modernsten Flughäfen der Welt, sodass zahlreiche Ziele in Asien und weltweit sehr gut zu erreichen sind. Zudem verfügt Singapur über eine exzellente lokale Infrastruktur.

Behördliche Angelegenheiten sind schnell und unbürokratisch zu erledigen, die Aufnahme eines Geschäftes ist innerhalb weniger Tage möglich. Es herrschen sehr gute Bedingungen für international ausgerichtete Unternehmen. Auch Bankkonten können einfacher als z. B. in Hongkong eröffnet werden

Ein wesentlicher Vorteil Singapurs im Vergleich zu Hongkong ist das deutlich geringere Risiko einer politischen Einflussnahme aus China. Zwar leben auch in Singapur viele Chinesen, eine wie in Hongkong mittlerweile mögliche, direkte politische Einflussnahme Chinas ist jedoch sehr unwahrscheinlich und wäre wohl nur unter einem Kriegsszenario denkbar.

Generell gelten in Singapur hohe Maßstäbe hinsichtlich Rechtssicherheit und Freiheitsrechten. Das politische System kann als sehr stabil eingestuft werden.

Demgegenüber liegt der größte Nachteil Singapurs in den erheblichen Kosten. Die Anmietung von Wohn-/ und Geschäftsräumen ist sehr teuer und Platz ist knapp. Auch das Lohn- und Preisniveau vor Ort ist sehr hoch.

Zudem zeichnet sich ein fortschreitender politischer Trend zur Stärkung der Rechte von Arbeitnehmern ab, wodurch sich der Kostenfaktor für Personal weiter erhöhen wird:

Arbeitnehmer und Arbeitgeber müssen in Singapur hohe Beitragszahlungen an die Sozialversicherung leisten, was sich dann auf die Kosten für Mitarbeiter auswirkt. Die Beitragssätze für das Central Provident Fund (CPF), ein wesentlicher Bestandteil der sozialen Absicherung, sind in den letzten Jahren mehrfach angepasst worden. Im Jahr 2024 beträgt der Gesamtbeitragssatz für

Arbeitnehmer unter 55 Jahren 37 % des monatlichen Einkommens, wobei 20 % vom Arbeitnehmer und 17 % vom Arbeitgeber gezahlt werden (Allerdings nur bis zu einem Gehalt von derzeit 6.000 SGD (ca. 4.800 EUR, dies ist die monatliche Gehaltsobergrenze für CPF-Beiträge (entspricht der deutschen Beitragsbemessungsgrenze). Diese Grenze wird schrittweise bis 2026 auf 8.000 SGD (ca. 5.500 EUR) erhöht.

Außerdem umfasst der Employment Act in Singapur seit dem 1. April 2019 nun alle Arbeitnehmer, einschließlich Manager und Führungskräfte mit einem monatlichen Grundgehalt von mehr als 4.500 SGD (ca. 3.100 EUR). Der Employment Act ist das wichtigste Arbeitsrecht in Singapur, das grundlegende Arbeitsbedingungen und Rechte für Arbeitnehmer regelt, einschließlich Mindestlöhne, Arbeitszeiten, Überstundenvergütung, Jahresurlaub, Krankengeld und Schutz vor unrechtmäßiger Kündigung. Besonders hervorzuheben ist die Einführung von Regelungen gegen konstruktive Entlassung, die es Arbeitnehmern ermöglicht, Ansprüche geltend zu machen, wenn sie aufgrund unzumutbarer Arbeitsbedingungen zur Kündigung gezwungen werden. Arbeitgeber müssen sicherstellen, dass ihre Verträge und internen Richtlinien diesen gesetzlichen Anforderungen entsprechen, um potenzielle rechtliche Probleme zu vermeiden.

Ein steuerlicher Nachteil in Singapur gegenüber Hongkong besteht darin, dass grundsätzlich alle Einkünfte, die ein Unternehmen mit Sitz in Singapur erzielt, dort auch steuerpflichtig sind, ungeachtet dessen, wo diese Einkünfte erzielt wurden. Gerade, wenn beabsichtigt ist, die regionalen Kaufverträge über einen Hub in Singapur abzuwickeln, können Steuerlasten für das Hub entstehen. Diese umfassende Steuerpflicht kann die Attraktivität Singapurs als Standort für solche Aktivitäten mindern, insbesondere im Vergleich zu Hongkong, wo bestimmte ausländische Einkünfte immer noch unter gewissen Voraussetzungen als Off-Shore Einkünfte steuerfrei sind, wenn wirtschaftliche Substanz nachgewiesen wird und die Erträge nicht auf Konten in Hongkong landen. Allerdings wurden auch in Hongkong die Bedingungen zur Steuerbefreiung jüngst auf Druck der OECD erheblich verschärft.

Zudem hat Singapur eine Vielzahl von Doppelbesteuerungsabkommen geschlossen (ca. 100, im Vergleich Hongkong: ca. 50, Deutschland: ca. 90), wodurch das Risiko einer Doppelbesteuerung zwar vermindert, allerdings nicht immer ausgeschlossen werden kann.

Der (face-) Körperschaftsteuersatz beträgt grds. 17 %. Zudem bestehen vielseitige steuerliche Anreize für Investitionen.

Das "Workplace Safety and Health (WSH) Act" fordert, dass Arbeitgeber präventive Maßnahmen zur Förderung der psychischen Gesundheit ergreifen und sicherstellen, dass der Arbeitsplatz frei von Belästigungen ist.

Des Weiteren wurden in Singapur neue Regelungen zur Förderung der Work-Life-Balance durch formalisierte Remote-Arbeitsbestimmungen eingeführt.

Überdies wird seit dem 1. Januar 2024 der staatlich finanzierte Vaterschaftsurlaub in Singapur von bisher zwei auf vier Wochen verlängert. Zusätzlich wird der unbezahlte Elternurlaub, der für die Pflege von Kleinkindern genutzt werden kann, von sechs auf zwölf Tage pro Jahr erhöht. Diese Maßnahmen sind Teil einer breiteren Initiative zur Verbesserung der Familienfreundlichkeit am Arbeitsplatz, die darauf abzielt, die Work-Life-Balance der Arbeitnehmer zu fördern und die Beteiligung von Vätern an der Kinderbetreuung zu erhöhen.
Darüber hinaus wurden Maßnahmen zur Schließung der Geschlechter-Gehaltslücke eingeführt. Der "Gender Pay Equity Act 2024" verpflichtet Unternehmen, Gehaltsgleichheit sicherzustellen und Diskriminierungen bei der Entlohnung zu beseitigen.

Diese umfassenden gesetzlichen Neuerungen und Anpassungen im Arbeitsrecht in Singapur haben erhebliche Auswirkungen auf die Kostenstruktur und die operative Strategie von Unternehmen. Sie müssen diese Faktoren in ihre Standortwahl und ihre Personalstrategien einbeziehen, um den gesetzlichen Anforderungen gerecht zu werden und die damit verbundenen Risiken zu minimieren.

2. Hongkong

Die autonome Sonderverwaltungszone Hongkong liegt im südlichen China und hat ca. 8 Mio. Einwohner. Das BIP pro Kopf liegt mit ca. 49.000 USD auf einem mit Deutschland vergleichbaren Niveau. Insbesondere aufgrund seiner Nähe zum chinesischen Markt gilt Hongkong seit jeher als Einfallstor für Geschäfte in Asien und ist nach wie vor einer der wichtigsten Wirtschaftsstandorte.

Der Lebensstandard ist hoch und die Bevölkerung verfügt über ein gutes Bildungsniveau sowie gute Englischkenntnisse. Auch wahrnehmbare Korruption gibt es in Hongkong nur wenig.

Hongkong weist eine sehr gute lokale Infrastruktur auf und verfügt über schnelle Flugverbindungen in alle Teile Asiens, insbesondere auch nach China.

Es herrschen gute Bedingungen für international ausgerichtete Unternehmen und die Kommunikation mit Behörden verläuft schnell und unproblematisch.

Einer der größten Standortvorteile Hongkongs liegt im Steuerrecht und zeichnet sich dadurch aus, dass Gewinne, die vollständig außerhalb Hongkongs generiert werden, in Hongkong grundsätzlich nicht steuerpflichtig sind, unter der Voraussetzung, dass die Einkünfte als passive, nicht durch Vermögenswerte oder Immobilien bedingte Gewinne qualifiziert werden(siehe Section 14 (1) der Inland Revenue Ordinance und die neuesten Ergänzungen des FSIE-Regimes, Inland Revenue (Amendment) Ordinance 2024). Zu den passiven Einkünften im Sinne der Vorschrift zählen insbesondere Zinsen, Einkünfte aus geistigem Eigentum (IP), Dividenden und Veräußerungsgewinne in Bezug auf Aktien oder Eigenkapitalbeteiligungen. Seit dem 1. Januar 2024 umfasst das FSIE-Regime auch Veräußerungsgewinne aus nicht zum Eigenkapital gehörenden Vermögenswerten. Diese Regelungen wurden angepasst, um internationalen Anforderungen zu entsprechen und die Steuerbefreiung für bestimmte passive Einkünfte zu präzisieren. Die Änderungen betreffen insbesondere die Einkünfte von MNEs und verlangen eine wirtschaftliche Substanz in Hongkong, um Steuerbefreiungen in Anspruch nehmen zu können.

Die Einführung der weltweiten Mindeststeuer (BEPS 2.0 - Pillar 2) könnte die Attraktivität der Offshore-Regime in Hongkong beeinträchtigen. Diese Initiative zielt darauf ab sicherzustellen, dass Einkommen, das in Niedrigsteuerländern erzielt wird, in anderen Jurisdiktionen besteuert werden kann, falls es dort nicht ausreichend besteuert wird. Ab 2025 wird mit der Hongkong Minimum Top-up Tax (HKMTT) eine zusätzliche Mindeststeuer erhoben, wenn die effektive Steuerlast eines MNE in Hongkong unter dem globalen Mindeststeuersatz liegt. Diese Regelung soll gewährleisten, dass MNEs eine Mindeststeuer zahlen, selbst wenn sie von Steuervorteilen in anderen Ländern profitieren. Die HKMTT wird auf alle Konzerneinheiten in Hongkong angewendet und verlangt von den Unternehmen eine genaue Einhaltung der Steuerpflichten.

Der (face-) Körperschaftsteuersatz in Hongkong beträgt grds. 16.5 %, wobei die effektive Steuerbelastung durch Steuervorteile geringer ausfallen kann.

Ein weiterer Vorteil Hongkongs liegt in der geographischen Nähe zu China. China weist als zweitgrößte Volkswirtschaft der Welt und einem Markt von 1,4 Milliarden Einwohnern sehr viel Potential und Nachfrage nach

Hochtechnologiegütern auf, wovon Hongkong als direkter Nachbar und Freihafen in hohem Maße profitiert. Die Ströme fließen aber nicht nur in eine Richtung, vielmehr investiert China seine immensen Devisenreserven immer mehr in Europa und vor allem in Deutschland und oftmals werden die Zahlungsströme hierbei über Hongkong abgewickelt.

Hinsichtlich der Geografie ist zu beachten, dass China von Hongkong aus auf dem Landweg innerhalb von 45 Minuten erreicht werden kann. Direkt hinter der Grenze befindet sich der Technologie-Hub Shenzhen, eine Stadt, die in den letzten 20 Jahren eine rasante Entwicklung von einer verschlafenen Kleinstadt mit 200.000 Einwohner zur mittlerweile reichsten Stadt Chinas mit einer Einwohnerzahl von mehr als 15 Millionen Menschen erfahren hat.

Außerdem kann man von Hongkong aus alle wichtigen Städte in China, wie z. B. Peking, Shanghai, Chengdu, etc. innerhalb von drei Stunden per Flugzeug erreichen.

Auch versucht die chinesische Regierung den internationalen Handel zu verstärken und entwickelt Hongkong deshalb zu einem RMB-Handelszentrum, was für eine Gesellschaft in Hongkong bedeutet, dass es relativ einfach ist, Zahlungen in RMB nach China zu tätigen bzw. Zahlungen aus China zu empfangen, ohne dass diese zuerst in eine Fremdwährung konvertiert werden müssen. Sobald sich das Geld dann auf einem Bankkonto in Hongkong befindet, kann es beliebig in jede der großen Währungen umgewechselt (USD, EUR, AUD, HKD, GBP, CHF) und im Anschluss ohne jegliche Beschränkungen in andere Länder transferiert werden.

Die geographische und politische Nähe zu China birgt neben den aufgezeigten Vorteilen aber auch Risiken. In den letzten Jahren ist ein verstärktes Bestreben der chinesischen Regierung wahrzunehmen, ihren Einfluss in Hongkong zu verstärken.

Zentral ist hierbei insbesondere das im Juli 2020 eingeführte nationale Sicherheitsgesetz, welches tiefgreifende Auswirkungen auf die rechtlichen Rahmenbedingungen und die Geschäftslandschaft in Hongkong hat und auch Auslieferungen nach China ermöglicht. Es gibt erhebliche Bedenken hinsichtlich der Auswirkungen auf die Pressefreiheit, den freien Austausch von Informationen und die Datensicherheit. Diese Gesetzgebung hat zu einem streng regulierten Umfeld geführt, was die Risiken für Unternehmen, insbesondere in Bezug auf Compliance und den Schutz von Geschäftsinformationen, erheblich erhöht. Langfristig könnte sich der wachsende Einfluss Chinas in Hongkong und die damit verbundenen systemischen Risiken zu einem entscheidenden Standortnachteil für Hongkong entwickeln, welcher bei der Standortwahl bedacht werden sollte. Allerdings stellt Hongkong derzeit aufgrund der Nähe zu China weiterhin einen attraktiven Standort dar.

Überdies hat Hongkong umfassende steuerliche Anreize für Unternehmen eingeführt, die in Forschung und Entwicklung (F&E) investieren. Diese Maßnahmen sollen dazu beitragen, Hongkong als führenden Standort für Innovationen zu etablieren. Konkret können Unternehmen eine Steuervergünstigung von bis zu 300 % für die ersten 2 Millionen HKD förderfähiger F&E-Ausgaben erhalten. Für darüberhinausgehende Ausgaben beträgt der Abzug 200 %. Diese Anreize sind Teil eines erweiterten Steuerabzugsregimes, das 2018 eingeführt wurde, um Investitionen in Forschung und Entwicklung zu fördern. Die Steuervergünstigung in Höhe von 300 % gilt für qualifizierte F&E-Ausgaben, wie beispielsweise Kosten für Mitarbeiter und Verbrauchsmaterialien, die intern in Hongkong für qualifizierte F&E-Aktivitäten anfallen. Für alle darüberhinausgehenden förderfähigen Ausgaben wird ein Steuerabzug in Höhe von 200 % gewährt. Diese Steuervergünstigungen beziehen sich auf den Betrag, den Unternehmen von ihrem steuerpflichtigen Einkommen abziehen können, um ihre Steuerlast zu reduzieren. Im Klartext bedeutet

dies, dass für jede qualifizierte Ausgabe von 1 HKD für F&E Unternehmen einen Abzug von 3 HKD von ihrem steuerpflichtigen Einkommen vornehmen können. Dieser erhöhte Abzugsbetrag übersteigt die tatsächlichen Ausgaben und dient als Anreiz für Unternehmen, mehr in F&E zu investieren. Die Förderung umfasst sowohl kleine und mittelständische Unternehmen (KMU) als auch große multinationale Konzerne, die in Hongkong tätig sind. Diese Anreize gelten für eine breite Palette von F&E-Aktivitäten, einschließlich Grundlagenforschung, angewandter Forschung und experimenteller Entwicklung.

Daneben wurden in Hongkong neue steuerliche Anreize für grüne Anleihen und nachhaltige Finanzierungsprojekte eingeführt. Diese Initiativen bieten steuerliche Vorteile für Unternehmen, die in Projekte investieren, die ökologisch nachhaltige Praktiken unterstützen, wie beispielsweise erneuerbare Energien, Energieeffizienz und grüne Gebäude. Durch die Gewährung von Steuervergünstigungen für grüne Anleihen wird zudem die Finanzierung solcher Projekte erleichtert.

3. Bangkok

Zwar kann Bangkok hinsichtlich der wirtschaftlichen Entwicklung und des Lebensstandards derzeit noch nicht auf einem Level mit Singapur und Hongkong gesehen werden (BIP pro Kopf in Thailand ca. 6.900 USD, wobei das BIP pro Kopf in Bangkok etwas höher sein dürfte), dennoch bietet die Hauptstadt Thailands eine attraktive und dynamische Alternative als Standort für einen Hub.

Bangkok weist mit ca. 9 Mio. Einwohnern im näheren Stadtgebiet und ca. 17 Mio. Einwohnern in der Metropolregion (ganz Thailand ca. 71 Mio. Einwohner) eine deutlich größere Bevölkerung als Hongkong oder Singapur auf.

Der Lebensstandard in Bangkok kann zwischen den Stadtteilen stark variieren, kommt aber in den zentralen Bezirken westlichen Standards durchaus nahe.

Der wohl zentralste Standortvorteil Bangkoks gegenüber Singapur und Hongkong sind die deutlich geringeren Kosten. Pauschal lässt sich sagen, dass im Vergleich zu Singapur oder Hongkong mit ca. 30 bis 50 % geringeren Kosten gerechnet werden kann.

Während in Singapur oder Hongkong bezahlbarer Büroraum in zentralen Lagen rar ist, lassen sich in Bangkok Räumlichkeiten zu deutlich attraktiveren Konditionen anmieten.

Auch die Personalkosten sowie Kosten für jegliche Serviceleistungen befinden sich auf einem deutlich niedrigeren Niveau, wodurch erhebliche Einsparungen möglich sind.

Durch die Größe und Attraktivität des Standortes kann ggf. auf einen großen Pool an Arbeitnehmern zurückgegriffen werden.

Während die Arbeitsmoral in der Regel als hoch anzusehen ist, ist ein Problem häufig die geringe Hemmschwelle zum Arbeitgeberwechsel bei schon geringen Gehaltssteigerungen und das im Vergleich zu Singapur und Hongkong niedrigere Ausbildungsniveau sowie das Englisch der Arbeitnehmer. Zwar wird die englische Sprache in Grundzügen beherrscht, jedoch nicht immer fließend gesprochen. Es lassen sich aber auch Arbeitnehmer mit fundierten Englischkenntnissen finden. Die Beherrschung weiterer Fremdsprachen ist in Bangkok allerdings eher nicht zu erwarten.

Ein weiterer Vorteil Bangkoks ist die zentrale Lage in Südostasien. Hongkong und Singapur lassen sich schnell innerhalb von 2-3 Stunden per Flugzeug erreichen. Zudem gibt es sehr gute Flugverbindungen in alle größeren Städte Chinas, sowie nach Indien, Japan oder Südkorea. Als zweitgrößte Volkswirtschaft der ASEAN-Länder unterhält Thailand enge Handelsbeziehungen zu allen Nachbarländern und stellt einen der wichtigsten lokalen Märkte dar.

Die lokale Infrastruktur kann weitestgehend als gut beschrieben werden. Dennoch ist im Vergleich zu Singapur oder Hongkong mit Effizienzverlusten, beispielsweise aufgrund von längeren Fahrtwegen wegen Verkehrsstaus zu rechnen.

Zwar verfügt Thailand über ein weitestgehend organisiertes Behördennetz, im Vergleich zu Singapur oder Hongkong ist der Kontakt mit den lokalen Behörden jedoch schwieriger. Es ist mit längeren Bearbeitungszeiten zu rechnen. Zudem ist für eine erfolgreiche Kommunikation lokale Expertise unabdingbar. Korruption ist zwar vorhanden, für eine erfolgreiche Etablierung eines Geschäftes ist es jedoch nicht erforderlich, an dieser teilzunehmen, wovon zudem auch dringend abzuraten ist.

Die politischen Beziehungen sowohl zur westlichen Welt als auch zu China können als stabil angesehen werden, wodurch entsprechende geopolitische Risiken, zum Beispiel im Vergleich zu Hongkong als deutlich geringer einzustufen sind.

Eine zentrale Steuerung von Geschäften in anderen Märkten ist aus Bangkok möglich, allerdings sind derzeit die Bedingungen für international ausgerichtete Unternehmen als noch nicht so weit fortgeschritten wie in Singapur oder Hongkong anzusehen. Vorteile ergeben sich aber insbesondere für produktionsorientierte Branchen, da im Vergleich zu Singapur und Hongkong deutlich mehr Platz zur Verfügung steht.

Das thailändische Arbeitsrecht weist vergleichbare Kündigungsbestimmungen wie in Deutschland oder Singapur auf, allerdings sind Kündigungen in der Regel flexibler möglich. Fast immer müssen im Falle von Kündigungen gesetzlich vorgeschriebene Abfindungszahlungen geleistet werden, welche sich nach der Dauer der Betriebszugehörigkeit richten (gestaffelt, max. Gehalt der letzten 400 Tage nach 20 Jahren Betriebszugehörigkeit).

Sofern nachvollziehbare Gründe (z. B. betriebsbedingt) vorliegen, ist eine Kündigung von Arbeitnehmern in der Regel unproblematisch innerhalb von 1-2 Monaten möglich.

Durch den Arbeitgeber zu tragende Sozialversicherungsbeiträge fallen im Vergleich zu Singapur und Hongkong geringer aus, was weitere Personalkosten einspart. So beträgt der durch den Arbeitgeber zu tragenden Beitrag zur Sozialversicherung 5 % des monatlichen Gehalts, wobei die Beitragsbemessungsgrenze mit 15.000 Baht (ca. 380 EUR) eher gering ist.

Firmengründungen (außer für echte USA Firmen) sind in Thailand durch den sog. „Foreign Business Act“ relativ streng reguliert. In zahlreichen Branchen ist eine Betätigung nur mit vorheriger Erlaubnis oder Genehmigung durch das BOI möglich, sodass entsprechende Kosten und Zeit für bürokratische Prozesse eingeplant werden müssen.

Aus steuerlicher Sicht ist Thailand nicht länger als Niedrigsteuerland einzustufen, die Steuerbelastung ist jedoch im Vergleich zum internationalen Durchschnitt noch moderat. Die Höhe der Körperschaftsteuer beträgt grds. 20 %.

Allerdings gilt für kleine und mittlere Unternehmen (Small and Medium-Sized Enterprises (SMEs)), deren eingezahltes Kapital am letzten Tag der Abrechnungsperiode 5 Mio. THB (ca. 129.000 EUR) nicht übersteigt und deren Einnahmen durch Warenverkauf oder Dienstleistungen 30 Mio. THB (ca. 775.000 EUR) in dieser Periode nicht übersteigen, ein gestaffelter Steuersatz.

Dieser beträgt 0 % für das zu versteuernde Einkommen bis 300.000 THB (ca. 7.700 €), 15 % für das zu versteuernde Einkommen von 300.001 THB bis 3 Mio. THB (ca. 77.500 €) und darüber 20 %.

Zudem werden zur Förderung von (ausländischen) Investitionen regelmäßig Subventionen durch das thailändische Board of

Investment (BOI) vergeben, wodurch sich bei Erfüllen der Bedingungen weitere Investitionsanreize wie eine Steuerbefreiung von bis zu 8 Jahren (Tax Holiday), das Recht auf Landbesitz für ausländische Unternehmen sowie Befreiungen oder Ermäßigungen bei Einfuhrzöllen auf Maschinen und Rohstoffe ergeben können. Darüber hinaus profitieren Unternehmen von erleichterten Arbeitsgenehmigungen und Visa für ausländische Mitarbeiter sowie von der Möglichkeit einer 100%igen ausländischen Eigentümerschaft in bestimmten Branchen.

IV. Zusammenfassung

Durch die Gründung eines Hubs in Asien, welches die Gesellschaften in Asien zentral leitet und deren Tätigkeiten koordiniert, ist es möglich Synergien zu schaffen. Nichtsdestotrotz sollte man bedenken, dass eine solche Gründung mit Zeitaufwand und Kosten verbunden ist, unabhängig von dem Ort des Büros.

Es ist offensichtlich, dass es für jede Gesellschaft, die international tätig ist, fast schon eine Pflicht ist, einen regionalen Hub zu gründen, um durch Konzentration, Zentralisation und Organisation Synergien zu erzielen und Ideen, Werte, Personen und Wissen auszutauschen und so die Mittel der Gesellschaft voll auszunutzen. Hierfür eignen sich Singapur, Hongkong oder auch Bangkok am besten. Singapur wird wohl einen Vorteil im Hinblick darauf haben, dass der Lebensstil und -wandel etwas europäischer geprägt ist und es sich so leichter einleben lässt. Zudem liegt ein Vorteil Singapurs in einer geringeren Exposition gegenüber den geopolitischen Risiken des chinesischen Marktes.

Darüber hinaus haben die lokalen Mitarbeiter in Singapur wohl bessere Englischkenntnisse und eine etwas höhere Schulbildung im Vergleich zu Hongkong. Sollte sich die Gesellschaft darüber hinaus mehr auf die südostasiatischen Märkte (z. B. Indien) konzentrieren wollen, wird Singapur wohl Hongkong vorzuziehen sein.

Andererseits kann die Nähe zum chinesischen Markt in Hongkong auch Vorteile bieten und die höhere Einwohnerzahl (Hongkong ca. 8 Mio., Singapur ca. 6 Mio.) spricht für einen breiter gefächerten Arbeitsmarkt. Angesichts der immensen Geld- und Warenströme, die über Hongkong nach China hinein (China Inbound) und über Hongkong aus China heraus (China Outbound) fließen, spricht dann aber wohl doch viel für Hongkong als Standort, wenn man bei diesen Strömen direkt am „Puls“ sein will; dies trotz dem, dass Hongkong inzwischen in Bezug auf Büromieten (und Wohnungsmieten) zu den teuersten Städten der Welt zählt. Es gilt auch noch zu bedenken, dass China dreimal mehr Einwohner hat als der gesamte Rest von Asien (exklusive Indien) zusammen. Bei einer Entscheidung für Hongkong als Investitionsstandort ist jedoch ein erhöhtes geopolitisches Risiko bezüglich China unvermeidbar.

Bangkok kann hingegen insbesondere durch deutlich geringere Kosten im Personal- und Servicebereich sowie geringere Mietpreise überzeugen. Trotz der deutlich geringeren Kosten lässt sich dennoch ein effizienter Hub aufbauen, wobei zudem von einem großen Arbeitnehmerpool, einer relativ modernen Infrastruktur und einer sehr guten Verkehrsanbindung in alle relevanten asiatischen Märkte profitiert werden kann. Nachteile durch kompliziertere Behördenstrukturen und Bedingungen zur Etablierung eines Geschäftes können durch entsprechende lokale Expertise zumindest teilweise ausgeglichen werden.

Wenn man die Größe der Wirtschaft und das Potential von Asien zurzeit und in der Zukunft betrachtet, wird man früher oder später zu dem Schluss kommen, dass an der Gründung eines Hubs in Bangkok, Hongkong oder Singapur kaum ein Weg vorbeiführt.

Wir hoffen, dass wir Ihnen mit den vorliegenden Informationen behilflich sein konnten.
Sollten Sie weitere Fragen haben, wenden Sie sich bitte an:

LORENZ & PARTNERS Co., Ltd.
27th Floor Bangkok City Tower
179 South Sathorn Road, Bangkok 10120, Thailand

Tel.: +66 (0) 2-287 1882
E-Mail: info@lorenz-partners.com

www.lorenz-partners.com