

NEWSLETTER

INTERNATIONAL

 DEUTSCHE VERSION

INDIEN



INDIEN – TRENDS, AUSBLICK UND GESCHÄFTSCHANCEN



S. 2

INTERVIEW:

Georg Graf

„INDIEN IST EIN LAND DER MÖGLICHKEITEN
FÜR DEUTSCHE UNTERNEHMEN“ ▶



S. 5

Christian Tegethoff, Arjun Erry

„WIR EMPFEHLEN, IN SUCHE UND AUSWAHL
VON KANDIDATEN ZU INVESTIEREN“ ▶



S. 7

Ursula Hoffmann

„INDIEN IST EIN UNTERNEHMER-
FREUNDLICHES LAND“ ▶

„INDIEN IST EIN LAND DER MÖGLICHKEITEN FÜR DEUTSCHE UNTERNEHMEN“

Wie hat sich die Pandemie auf die Indien-Geschäfte von Freudenberg und auf Sie ganz persönlich ausgewirkt?

COVID-19 hat unsere Welt auf vielen verschiedenen Ebenen plötzlich und drastisch verändert - international, national, regional, wirtschaftlich, politisch, sozial, beruflich und persönlich.

Rund um den Globus und auch in Indien sind Abstandsregeln, Masken, Reisebeschränkungen und wiederkehrende Schließungen mittlerweile die neue Normalität. Infolgedessen hat das Management im heutigen Unternehmensumfeld zwei Prioritäten: den Schutz der Mitarbeiter, einschließlich sich selbst, und die erfolgreiche Steuerung des Unternehmens aus der durch Corona verursachten Krise.

Die von der indischen Regierung ergriffenen Maßnahmen zur Eindämmung des Virus sowie eine geringere Nachfrage in einigen Branchen, vor allem im Automobilbereich, haben sich negativ auf unser Geschäft ausgewirkt.

Inzwischen hat sich unser Geschäft jedoch kontinuierlich verbessert. Die meisten Märkte erholen sich offensichtlich. Vielen unserer indischen Landesgesellschaften geht es recht gut. Insgesamt ist die Entwicklung weitaus positiver, als wir zunächst erwartet hatten.

Wir verfolgen weiterhin ein strenges Kostenmanagement, um die Krise zu bewältigen. Wir haben Investitionen reduziert, aber ohne das künftige Wachstum und die weitere Entwicklung zu gefährden. Wir haben auf Budgetkürzungen bei unseren Forschungs- und Entwicklungsaktivitäten verzichtet.

Im Umgang mit COVID-19 haben wir neue Arbeitsweisen gefunden, beispielsweise in der digitalen Kommunikation und Zusammenarbeit, sowohl intern als auch mit unseren Kunden. COVID-19 hat den digitalen Transformationsprozess unseres Unternehmens generell beschleunigt. Wir haben gute Fortschritte gemacht und konzentrieren uns auf Dienstleistungen, die unseren Kunden einen Mehrwert bieten und gleichzeitig unsere Effizienz erheblich verbessern. Trotzdem vermissen wir die persönlichen Treffen und Gespräche.

Klar ist, dass die Umstände die Umsätze und die Rentabilität einiger Unternehmen beeinträchtigen können. Entscheidend ist aber, die Marktanteile zu behaupten und ich glaube, dass wir nicht an Dynamik verloren haben. Freudenberg beabsichtigt auch weiterhin, in langfristige Projekte zu investieren. Die Transformation der Mobilität, die Digitalisierung und nachhaltige Lösungen bleiben die zentralen Bestandteile der Strategie von Freudenberg.



Georg Graf

ist Regionalrepräsentant der Freudenberg-Gruppe für Indien. Herr Graf amtierte 2019 bis 2020 als Präsident der Deutsch-Indischen Handelskammer (AHK).

Welche wirtschaftliche Entwicklung sehen Sie für 2021?

Der Unionshaushalt 2021-22 wird als wachstumsfördernd angesehen, übrigens wurde er erstmals in digitaler Form vorgelegt. Das Budget ist nicht nur von den Aktienmärkten, sondern auch von der Bevölkerung und der Industrie begrüßt worden – es sieht keine Steuererhöhungen vor.

Der Haushalt berücksichtigt auch Risikofaktoren, etwa geringere ausländische Direktinvestitionen, ein schlechteres wirtschaftliches Umfeld oder eine Verschärfung der Pandemielage.

Die Prognose sieht im Zeitraum 2020-2021 eine Schrumpfung der indischen Wirtschaft um 7-8% voraus. Demnach wird sie sich 2021-22 nur dann um 10-12% erholen, wenn es eine landesweite Impfung und eine Erholung der Verbrauchernachfrage gibt.

Die meisten Indikatoren (Industrieaktivitäten, Handel, Logistik, Finanzdienstleistungen, makroökonomische Indikatoren, Stimmung in den Produktions- und Dienstleistungssektoren) zeigen seit Oktober 2020 einen Aufwärtstrend. Gefreut haben mich die Meldungen über eine Verbesserung der Indikatoren in unserer wichtigsten Zielbranche, dem Automobilbereich.

Es bleibt jedoch abzuwarten, wie die politischen Entscheidungsträger auf die derzeit steigenden Infektionsraten reagieren und inwieweit sich etwaige Maßnahmen dann auf unser Geschäft auswirken.

Welchen Rat haben Sie für deutsche Unternehmen, die sich für Indien interessieren? Welche Gründe sprechen für ein Engagement in Indien?

Indien ist eindeutig ein Markt, in dem Unternehmen vertreten sein müssen. Wenn Sie jetzt noch nicht hier sind, dann könnte es schon zu spät sein.

Indien und Deutschland sind natürliche Partner. Beide setzen sich für den freien Welthandel ein, wir haben ein gemeinsames Interesse an der Aufrechterhaltung eines regelbasierten multilateralen Handelssystems und wir erfüllen unsere Verantwortung für die Förderung von Frieden, Demokratie, Rechtsstaatlichkeit und Achtung der Menschenrechte.

Indien ist ein Land der Möglichkeiten für deutsche Unternehmen.

Trotz aller Herausforderungen sind deutsche Unternehmen von den langfristigen Chancen des indischen Marktes mit seiner jungen und gut ausgebildeten Bevölkerung überzeugt.

DIE FREUDENBERG-GRUPPE IN INDIEN

Freudenberg unterhält seit mehr als **90 Jahren Geschäftsbeziehungen in Indien**. Die Gruppe beschäftigt hier rund **3.000 Mitarbeiter** an **50 Standorten**, darunter **15 Produktionsstätten** und **sechs Forschungs- und Entwicklungszentren** in sechs indischen Bundesstaaten.

ÜBER DIE FREUDENBERG-GRUPPE

Freudenberg ist ein globaler Technologiekonzern, der seine Kunden und die Gesellschaft insgesamt mit zukunftsweisenden Innovationen langfristig stärkt. Die Freudenberg-Gruppe entwickelt gemeinsam mit ihren Partnern und Kunden Spitzentechnologien sowie herausragende Produkte und Dienstleistungen für rund 40 Märkte mit Tausenden von Anwendungen: Dichtungen, Schwingungsdämpfungskomponenten, technische Textilien, Filter, Reinigungstechnologien und -produkte, Spezialchemikalien und medizinische Produkte.

Innovationskraft, starke Kundenorientierung, Vielfalt und Teamgeist sind die Eckpfeiler des Konzerns. Das 172-jährige Unternehmen lebt seine Grundwerte: Verpflichtung zu Exzellenz, Zuverlässigkeit und proaktivem, verantwortungsvollem Handeln.

Im Jahr 2019 beschäftigte die Freudenberg-Gruppe rund **49.000 Mitarbeiter** in **60 Ländern** und erzielte einen **Umsatz von rund 9,5 Milliarden Euro**. Weitere Informationen finden Sie unter www.freudenberg.com.

Darüber hinaus wird Indien zunehmend als attraktiver Produktionsstandort angesehen - nicht nur im Hinblick auf den Binnenmarkt, sondern auch auf die Exportmöglichkeiten in die gesamte Region.

Hinsichtlich der regulatorischen Rahmenbedingungen, Transparenz und E-Governance hat sich Indien erheblich verbessert und wir sehen kontinuierliche Anstrengungen zur weiteren Verbesserung des Bildungs- und Ausbildungsniveaus. Allerdings hinkt die Infrastruktur noch internationalen Standards hinterher.

Als Deutsche sollten wir uns an unser sehr erfolgreiches Geschäftsmodell „Mittelstand“ halten. Dieses Modell umfasst folgende Prinzipien:

- Der Glaube an Innovation, Qualität sowie an Langfristigkeit und Nachhaltigkeit;
- Ein tiefes Verständnis des lokalen und regionalen Marktes;
- Die Pflege von Werten und Prinzipien auch in einer wettbewerbsintensiven, komplexen und vernetzten Welt;
- Flexibles Agieren in Nischenmärkten;
- Bereitschaft, in Ausbildung und damit in Menschen zu investieren.

Eine erfolgreiche Strategie muss allerdings die Komplexität Indiens berücksichtigen. Indien erfordert eine maßgeschneiderte Strategie - man muss sich dem Land verpflichtet fühlen und Respekt für dessen Werte und Bewohner zeigen.

Die Bereitschaft zu einem langfristigen Engagement ist Voraussetzung. Kurzfristige Strategien funktionieren nicht - Indien ist zeitaufwändig.

Geschäftsentwicklungsstrategien, die in anderen Ländern erfolgreich waren, führen in Indien möglicherweise nicht zu den gewünschten Ergebnissen. Strategien müssen indienspezifisch sein.

Führungskräfte, die nach Indien entsandt werden, sollten gut über das kulturelle und geschäftliche Umfeld informiert sein. Trotz aller Meriten, die der Mitarbeiter möglicherweise in anderen Ländern erworben hat, kann es ansonsten zu enttäuschenden Ergebnissen kommen. Ich kenne mehrere Fälle, in denen dies der Fall war. „Geduld und Beziehungen“ sollten das Leitmotiv sein.

Versuchen Sie nicht, in anderen Ländern praktizierte Werte und Prinzipien in Indien durchzusetzen, zeigen Sie Respekt und unterstützen Sie Transparenz. Seien Sie offen für Veränderungen und die Notwendigkeit, sich schnell an Markt- und Kundenbedürfnisse anzupassen.

Machen Sie soziale Verantwortung zu einem Teil Ihrer Unternehmensstrategie und konzentrieren Sie sich auf die Schaffung nachhaltiger Geschäftsprozesse.

Falls Ihr Unternehmen noch nicht in Indien aktiv ist, dann sollten Sie sofort mit dem Einstieg beginnen. Die Uhr tickt und wer jetzt nicht handelt, kommt vielleicht zu spät.

„WIR EMPFEHLEN, IN SUCHE UND AUSWAHL VON KANDIDATEN ZU INVESTIEREN“

Arjun, wie würden Sie die Rekrutierungsaktivität ausländischer Unternehmen in den letzten zwölf Monaten beschreiben? Welche Entwicklung des Marktes erwarten Sie für 2021?

Arjun Erry: Mit Blick auf unsere Mandate im Jahr 2020 können wir erkennen, dass das Thema Nachfolgeplanung an Relevanz gewonnen hat. In bestimmten Nischen ist der „Appetit“ auf Einstellungen neuer Führungskräfte konstant geblieben oder sogar gewachsen.

Diese Trends gelten für indische und ausländische Unternehmen gleichermaßen. Wir haben in verschiedenen Situationen beobachtet, dass die Pandemie als Katalysator fungiert und bedeutende Transformationsprozesse ausgelöst hat. Dies betraf zum Teil auch die Führungsriege von Unternehmen – hier sind altersbedingt anstehende Wechsel vorgezogen worden, um die Herausforderungen der Pandemie mit einer frischen Mannschaft angehen zu können.

Mehrere Branchen wachsen in Indien aufgrund der zugrunde liegenden Makrofaktoren. Lagerhaltung und Logistik ist ein Beispiel, bei dem die Nachfrage durch die massive Verlagerung weg vom stationären Handel hin zu E-Commerce getrieben wird. Dies hat deutliche Auswirkungen auf die gesamte Wertschöpfungskette - die Investoren (oft Private Equity), Landbesitzer, Bauunternehmen und Logistikbetreiber. So haben wir im letzten Jahre mehrere Führungspositionen bei Logistikunternehmen neu besetzt, die von Private-Equity-Firmen finanziert wurden.

Wir gehen davon aus, dass die Nachfrage bei den genannten Themen weiter zunehmen wird. Darüber hinaus wird die erwartete Erholung der Wirtschaft – die eigentlich bereits im Gange ist - den Personalberatungsunternehmen in praktisch allen Branchen einen Schub geben, außer vielleicht in den Bereichen Reisen und Gastronomie.

In welchen Branchen sind Ihre Kunden besonders aktiv, Christian? Für welche Positionen rekrutieren Sie derzeit hauptsächlich?

Christian Tegethoff: Wir arbeiten hauptsächlich für westeuropäische Unternehmen, oft aus dem deutschsprachigen Raum. Ein Großteil unserer Kunden sind mittelständische Unternehmen. Unter diesen ist der Anteil der B2B-Unternehmen am größten. Dazu gehören Kunden aus den Bereichen Maschinenbau, Industriekomponenten und Bauwesen sowie Automobilzulieferer. Auch Hersteller von Konsumgütern spielen eine gewisse Rolle.

Infolge der Reisebarrieren und sonstigen Beschränkungen sind im vergangenen Jahr relativ wenige neue Unternehmen nach Indien gekommen. Unternehmen, die Expansionspläne hatten, haben diese zunächst einmal verschoben.



Christian Tegethoff

Geschäftsführer
CT Executive Search

und



Arjun Erry

Partner in der indischen Personalberatung Hunt Partners. Herr Erry leitet die panasiatischen Practice Groups Finanzielle Dienstleistungen und Versicherungen des Unternehmens. Er ist außerdem Co-Vorsitzender der Bereiche IT und Outsourcing. Hunt Partners ist ein langjähriger Partner von CT Executive Search für Besetzungen im südasiatischen Raum.

Das letzte Quartal des vergangenen Jahres hat jedoch gezeigt, dass die Unternehmen die Umsetzung ihrer längerfristigen Strategien wieder aufgenommen haben. Dies bedeutet, dass wir uns wieder zunehmend mit Projekten im Zusammenhang mit Markteintritten oder einer personellen Umstrukturierung des indischen Geschäfts befassen.

In der Regel bauen unsere Kunden Vertriebs- und Servicestrukturen in Indien auf oder möchten diese weiterentwickeln. Wichtige Drehkreuze für diese Aktivitäten sind Pune, Mumbai, Chennai und Neu-Delhi. Der Hauptsitz in Indien befindet sich normalerweise an einem dieser Standorte, mit Büros in den anderen wichtigen Industriezentren des Landes.

Wir beobachten aber auch zunehmend, dass europäische Zulieferer die Kostenvorteile Indiens erkennen und dass im Land immer mehr Wert geschaffen wird. Eine Reihe von Unternehmen beginnt sogar damit, Indien als Produktionszentrum für die Versorgung der gesamten süd(ost-)asiatischen Region zu etablieren.

Dementsprechend befassen wir uns oft mit der Suche nach Geschäftsführern mit starkem Vertriebshintergrund, die gleichzeitig Verantwortung für ein produzierendes Unternehmen tragen können. Darüber hinaus gibt es die üblichen administrativen und operativen Rollen auf C-Ebene – etwa Finanzdirektoren, Vertriebs- und Produktionsmanager.

Arjun, wie wirken sich die Einschränkungen im Zusammenhang mit Corona auf Ihren Rekrutierungsprozess aus?

Arjun Erry: Es mag übertrieben klingen, aber ja, die Pandemie hat schon einige heilige Gewissheiten des Executive Search auf den Kopf gestellt. Das persönliche Treffen mit Kandidaten wurde stets als unabdingbar angesehen. Es galt als wesentlich, nonverbale Hinweise in der Kommunikation zu erfassen, die es dem Berater ermöglichten, den Kandidaten einzuschätzen und zu entscheiden, inwieweit er zum jeweiligen Auftraggeber passt. Die Pandemie hat diesen bisher integralen Bestandteil des Suchprozesses verunmöglicht, so dass die Berater auf die zweitbeste Option ausweichen mussten – virtuelle Treffen über Video.

Videointerviews haben viele positive Aspekte. Das Tempo des Interviewprozesses wird gesteigert, weil Treffen nicht mehr durch vollgepackte Kalender verzögert werden. Die einzelnen Interviews beanspruchen weniger Zeit, weil Anreisen und die Ablenkungen persönlicher Treffen in Büros, Restaurants oder Hotellobbys entfallen. Im Ergebnis sind schnellere Besetzungsprozesse möglich und wir gehen davon aus, dass dieser Aspekt den Executive-Search-Prozess dauerhaft prägen wird.

Was empfehlen Sie europäischen Unternehmen, die den Eintritt in den indischen Markt planen oder dort eine Neubesetzung planen?

Christian Tegethoff: Es ist entscheidend für den Unternehmenserfolg, den richtigen Geschäftsführer zu platzieren. Wir empfehlen deshalb, Suche und Auswahl gründlich anzugehen und in den Prozess zu investieren.

Zu den Schlüsselqualifikationen gehört neben Branchen- und Produktkenntnissen auch das Verständnis für die Arbeitsweise internationaler Unternehmen, dies schließt Compliance-Verständnis mit ein. Hinzu kommt ein hohes Maß an persönlicher Integrität. In Indien mangelt es nicht an beredten Kandidaten, die sich gut verkaufen können. Wichtig ist, Informationen zu überprüfen und Referenzen beispielsweise durch Gespräche mit ehemaligen Vorgesetzten zu bestätigen.

Nach der Eröffnung einer Tochtergesellschaft ist es wichtig, die enge Anbindung an die Unternehmenszentrale zu gewährleisten. Insbesondere kleinere Unternehmen unterschätzen manchmal den Schulungs- und Koordinierungsaufwand für die Führung geografisch entfernter Niederlassungen.

Die indischen Mitarbeiter benötigen ständige Ansprechpartner in der europäischen Zentrale, um Kundenanfragen schnell bearbeiten und technische Fragen klären zu können. Idealerweise sollten diese Schnittstellen eingerichtet werden, bevor die Tochtergesellschaft in Indien gegründet wird.

„INDIEN IST EIN UNTERNEHMERFREUNDLICHES LAND“

Wie hat sich das juristische Umfeld im letzten Jahr im Zuge der Corona-Pandemie verändert?

Das juristische Umfeld und das Geschäftsumfeld haben sich durch die Corona-Pandemie auf allen erdenklichen Ebenen drastisch verändert. Die Corona-Pandemie und die dadurch strikten Lockdown-Regelungen haben der Industrie und den Bürgern Indiens stark zugesetzt. Unternehmen sahen sich mit Problemen wie Unterbrechung der Lieferketten, Liquiditätsengpässen und allgemeinem Rückgang von Investitionen konfrontiert.

Um die Industrie und die Bürger Indiens in solch schweren Zeiten zu unterstützen, hat die indische Regierung am 12. Mai 2020 ein Konjunkturpaket erlassen, das die Wirtschaft des Landes trotz Pandemie und Lockdown wieder ankurbeln sollte. Im Rahmen dieses Konjunkturpakets wurden viele politische und regulatorische Änderungen eingeführt, die vor allem ein Ziel hatten: „Vocal for Local“ und damit der Ausbau des bereits bestehende „Make-in-India“-Programms. So wurden finanzielle Unterstützungen für kleine und mittelständische Unternehmen, Steuervergünstigungen und finanzielle Unterstützung bei der Zahlung von Sozialversicherungsbeiträgen eingeführt und zugesichert. Gleichzeitig wurden in einigen Bereichen, wie z.B. in Rüstung- und Raumfahrtindustrie, Lockerungen für Auslandsdirektinvestitionen ausgebaut.



Die Rechtsanwältin **Ursula Hoffmann** arbeitet als Senior Consultant am Standort Mumbai von Roedel & Partner India.

Des Weiteren blieb sowohl den Unternehmen, als auch der Regierung während des Lockdowns nichts Anderes übrig, als auf Digitalisierung zu setzen. So wurden von Seiten der Regierung Fristen verlängert, die digitale Einreichung von Anträgen und Onlineverfahren erlaubt. Hier hat die indische Regierung schnell reagiert und war im Vergleich zu europäischen Ländern klar im Vorteil. Durch das „Digital India“-Programm hatte Indien bereits die Grundsteine eines digitalen Geschäftsumfeldes gelegt.

Des Weiteren gab es einen starken Wandel im Bereich der Arbeitspolitik. Unternehmen haben so weit wie möglich auf Home-Office umgestellt und mussten sich dahingehend digital mobilisieren. Diese Änderungen sind auch noch in den Nachwehen des Lockdowns zu spüren. So bestehen Mitarbeiter auch nach Öffnung des Lockdowns weiterhin auf Flexibilität bzgl. Home-Office und Arbeitszeiten. Dadurch ist ein ganz neues Arbeitsumfeld in Indien geschaffen worden.

Welche Neuerungen bringt die indische Arbeitsrechtsreform?

Nach 20 langen Jahren hat die indische Regierung endlich Arbeitsrechtsreformen erlassen, die die veralteten und sozialistisch geprägten Arbeitsgesetze kodifizieren und vor allem aber uniformieren sollen. Durch diesen lang erwarteten Schritt soll das Spannungsfeld zwischen Arbeitgeber- und Arbeitnehmerinteressen aufgelöst werden. Dies gelingt den neuen Regelungen aber nur bedingt.

Ab voraussichtlich April 2021 sollen in Indien vier neue Bundesarbeitsgesetzbücher in Kraft treten, die insgesamt 29 Einzelgesetze uniformieren:

- Code of Wages, 2019;
- Code of Social Security, 2020;
- Occupational Safety, Health and Working Conditions Code, 2020; und
- Industrial Relations Code, 2020.

Die Arbeitsgesetzbücher führen überwiegend ausgeglichene Änderungen für Industrie und Arbeiter ein und versuchen so, gleichzeitig mehr soziale Sicherheit für Arbeiter und höhere Flexibilität für Arbeitgeber zu bieten.

Mehr Flexibilität erhalten Arbeitgeber insbesondere durch die folgenden Änderungen:

- Einmalige und uniformierte Registrierung für produzierende Unternehmen unter dem Occupational Safety, Health and Working Conditions Code, 2020.
- Streiks sollen nur nach fristgemäßer Ankündigung zulässig sein. Die Fristenvorschriften wurden verschärft.
- Anwendbarkeit der Vorschriften der Standing Orders erst bei Beschäftigung von 300 oder mehr Arbeitern.
- Anwendbarkeit der vorherigen Genehmigung bei Massenentlassungen erst ab 300 Arbeitern und von daher vereinfachte Kündigungsmöglichkeiten.
- Schiedsgerichtsbarkeit kann vertraglich mit Arbeitern vereinbart werden.

Arbeiterfreundliche, jedoch zur Bekämpfung der Arbeitslosigkeit und zur Schaffung sozialer Sicherheit zwingend notwendige Erneuerungen sind unter anderem:

- Einführung eines bundeseinheitlichen Mindestlohnsatzes (Floor Wage), welcher sich an den minimalen Lebensstandards eines Arbeiters richtet. Ferner soll der Mindestlohnsatz mindestens alle 5 Jahre überprüft und angepasst werden.
- Unternehmen müssen zwingend ein schriftliches Bestellschreiben, sog. Appointment Letter, an Arbeiter aushändigen, um so Arbeitsverhältnisse zu formalisieren.
- Verstärkung des Verbotes, Leiharbeiter in Kerntätigkeiten zu engagieren.
- Sog. „Platform worker“ und „Gig Worker“ werden in das Sozialversicherungssystem mit aufgenommen.
- Einführung von befristeten Arbeitsverhältnissen, bei denen der gesetzliche Abfindungsanspruch bereits ab einem Jahr Betriebszugehörigkeit greift.

Trotz der Einführung dieser neuen Arbeitsgesetzbücher werden weiterhin andere bereits bestehende Einzelgesetze bestehen bleiben und es wird auch künftig unterschiedliche Regelungen auf bundesstaatlicher und sektoraler Ebene geben. Ferner gelten weiterhin unterschiedliche arbeitsrechtliche Vorschriften für produzierende und dienstleistende Unternehmen. Von daher bringen die Arbeitsgesetzbücher nur bedingt eine Vereinfachung des Arbeitsrechts.

Unternehmen müssen weiterhin achtsam und sorgsam im Hinblick auf ihre Arbeitspolitik bleiben. Sie sollten genau analysieren, welche Vorschriften im welchem Umfang nun für sie anwendbar sind. Hier empfiehlt es sich, bereits bestehende Arbeitsverträge, Policies und weitere Verträge hinsichtlich der Konformität der Reformen zu überprüfen und, falls notwendig, entsprechend abzuändern.

Hinsichtlich arbeitsrechtlicher Compliance sehen wir grundsätzlich einen großen Schritt in Richtung Digitalisierung. Schon jetzt wurde die Einhaltung arbeitsrechtlicher Compliances durch die Einführung der Labour Identification Number („LIN“) und dem Unified Shram Suvidha-Portal erleichtert. Die LIN, welche bereits schon bei Gesellschaftsgründung erteilt wird, ist eine einheitliche Registrierungsnummer für arbeitsrechtliche und sozialversicherungsrechtliche Zwecke. Das Shram Suvidha-Portal ist ein One-Stop Shop Portal für Labour Compliances, bei dem insgesamt unter 16 Gesetzen regelmäßig anfallende Erklärungen online abgegeben werden können. Diese Digitalisierung hilft nicht nur den Unternehmen, die Compliancevorschriften zu befolgen, sondern auch den Behörden, die Befolgung dessen zu überwachen. Insofern ist es ratsam, dass Unternehmen die arbeitsrechtlichen Compliances nicht unterschätzen, sondern diese proaktiv einhalten und die Einhaltung beaufsichtigen.

Mit welchen weiteren rechtlichen Neuerungen sollten Unternehmen rechnen?

Neben den Änderungen im Arbeits- und Sozialrecht stehen auch andere Reformen an, wie z.B. im Datenschutzrecht. Das Datenschutzrecht wurde in Indien durch den erzwungenen Digitalisierungsprozess während des Lockdowns in den Vordergrund gerückt. Unternehmen haben erkannt, dass hier insbesondere mit Hinblick auf IT-Infrastruktur und Datenschutz nachzurüsten ist.

Darüber hinaus geht der Trend ganz klar zu weiteren Lockerungen für ausländische Direktinvestitionen sowie zur Schaffung von Anreizen für produzierende Unternehmen im Rahmen des „Make-in-India“ Programms. Im Rahmen dessen hofft die Industrie auch auf Landerwerbsreformen, die den Erwerbsprozess insbesondere für produzierende Unternehmen erleichtern werden.

Zusätzlich wäre es wünschenswert, den langsamen Vereinfachungs- und Beschleunigungsprozess des indischen Justizsystems weiter zu intensivieren, dies ist derzeit leider noch nicht absehbar.

In der Zwischenzeit wird Indien darauf fokussiert sein, bereits eingeführte Reformen durchzusetzen und umzusetzen und aber vor allem fruchten zu lassen.

Wie bewerten Sie die rechtlichen Rahmenbedingungen in Indien? Wie unternehmerfreundlich sind sie, welche Herausforderungen bringen sie mit sich?

Indien ist definitiv ein unternehmerfreundliches Land, das durch seine aktuelle Regierung deutliche Sprünge im Ease of Doing Business macht. Es sollte aber nicht außer Acht gelassen werden, dass diese Unternehmerfreundlichkeit nur gilt, so lange die notwendigen rechtlichen und steuerrechtlichen Compliances eingehalten werden.

Indische Behörden sind bei Bekanntwerden der Nichteinhaltung von Compliances unerbittlich. Die Beseitigung etwaiger Non-Compliance ist teuer und mühsam. Von daher sollten indische Tochtergesellschaften stets unter strikter Hand geführt und kontrolliert werden. Sobald dies sichergestellt ist, steht dem Erfolg in Indien nichts im Wege.



EXECUTIVE SEARCH



EXPERTEN FÜR BESETZUNGEN IN OSTEUROPA UND DEN EMERGING MARKETS

CT Executive Search ist eine Personalberatung mit Schwerpunkt auf Besetzungen in Osteuropa und den Emerging Markets. Unsere Kompetenz ist es, Führungspositionen in Osteuropa, Russland/GUS, Afrika, dem Mittleren Osten und Asien effektiv zu besetzen.

Wir sind Experten in der Abwicklung grenzüberschreitender Suchprozesse und kennen die Eigenschaften, die Kandidaten für die erfolgreiche Arbeit in internationalen Unternehmen benötigen. Dazu greifen wir auf ein weit verzweigtes internationales Beratungs- und Research-Netzwerk zurück.

MOSCOW

CT Executive Search LLC
Central Office
Shlyuzovaya nab. 8,1
115114 Moscow, Russia
Telephone: +7 499 678 2111
E-Mail: office@ct-executive.com

- ★ CT Executive Search Central Office
- CT Executive Search Liaison Locations
- International Partner Offices/ Research Capacities

