

Hierarchie behindert gesunden Wettbewerb

Unternehmen, die Fach- und Führungskräfte in Südkorea einsetzen, finden dort ähnliche Rechtsstrukturen wie in Deutschland vor. Unterschiede gibt es dennoch zuhauf.

VON ANNE-KATRIN SCHULZ ❖ Südkorea und Deutschland pflegen sehr enge wirtschaftliche Beziehungen, was sich auch an der mit 500 vergleichsweise hohen Anzahl deutscher Unternehmen vor Ort widerspiegelt, für die mehr als 100.000 südkoreanische Arbeitnehmer tätig sind. Aufgrund der historischen Entwicklung des Landes (Kolonialzeit und Bürgerkriege) gibt es jedoch verhältnismäßig wenige Fach- und Führungskräfte mit guten Englischkenntnissen. Auch hat die praktische Berufsausbildung in vielen Bereichen noch immer einen sehr geringen Stellenwert und erfolgt in der Regel in den einzelnen Betrieben – dies gilt für Facharbeiter ebenso wie für Hochschulabsolventen.

Personelle Engpässe treten nach Einschätzung der AHK Korea vor allem bei Verkaufingenieuren oder spezialisierten Technikern auf, die sowohl über Berufserfahrung als auch über englische Sprachkenntnisse verfügen sollten. Schwierig kann sich die Personalsuche für jene Mittelständler gestalten, die sich auf dem lokalen Arbeitsmarkt noch keinen Namen gemacht haben. Die Niederlassungen deutscher Unternehmen setzen deshalb bei qualifizierten und führungorientierten Tätigkeiten überwiegend auf deutsches Personal, das zu diesem Zweck in Südkorea eingesetzt wird.

Entsende- oder lokaler Vertrag?

Beim Mitarbeiterereinsatz sollten Unternehmen zunächst entscheiden, ob ein Mitarbeiter arbeitsrechtlich entsandt oder versetzt werden soll, denn dies hat erhebliche Auswirkung auf das Steuer- und Sozialversicherungsrecht. Bei einer Versetzung erhält der Arbeitnehmer einen lokalen Arbeitsvertrag und es gilt südkoreanisches Recht. Wird ein Mitarbeiter entsandt, so bleibt sein deutscher Arbeitsvertrag bestehen und südkoreanisches Recht greift nur in Teilbereichen.

Arbeitnehmer haben ähnlich wie auch in Deutschland eine Arbeitszeit von 40 Stunden pro Woche. Handelt es sich um gefährliche Arbeitstätigkeiten, dann beträgt das Maximum 34 Stunden. Der gesetzliche Urlaubsanspruch beträgt je nach Betriebszugehörigkeit zwischen 15 und 25 Tage. Da ein lokaler Arbeitsvertrag eine Gehaltszahlung in der Landeswährung mit sich bringt, sind Personaler zudem gut beraten, etwaige Wechselkursschwankungen im Arbeitsvertrag des Mitarbeiters auszugleichen, um einem Kaufkraftverlust vorzubeugen. Auch wenn die bis vor gut zehn Jahren noch üblichen „Rundum-sorglos-Expatriate-Pakete“ inzwischen ausgedient haben, sollten Arbeitgeber die individuellen Bedürfnisse ihrer Expats berücksichtigen, denn die südkoreanische Geschäftskultur kann für mitteleuropäisches Personal gewöhnungsbedürftig und mitunter frustrierend sein. „Als Business-Unit-Leiter hatte ich eine schwierige Restrukturierungsaufgabe vor mir. Man sah mich eher als ‚Eindringling‘. Aber gerade solche Situationen zwingen einen, seinen eigenen Weg zu gehen und



Die meisten deutschen Unternehmen in Südkorea setzen bei qualifizierten und führungorientierten Tätigkeiten auf deutsches Personal – vor allem weil nur wenige Südkoreaner gute Englischkenntnisse aufweisen.

in der doch fremden Welt seinen Platz zu finden“, erinnert sich ein ehemaliger deutscher Expatriate in Seoul. „Die OECD hat die Effizienz in Südkorea analysiert und als sehr schlecht beschrieben, was ich auch bestätigen kann. Das hängt sicherlich sehr stark mit der konfuzianischen Kultur, der streng gelebten Hierarchie und der dominanten Erziehung zusammen. Südkoreanische Firmen sind streng hierarchisch, ja geradezu militärisch organisiert. Dies hat zur Folge, dass bestimmte Positionen nicht über Erfahrung oder herausragendes Können erlangt werden, sondern die Firmenzugehörigkeit ausschlaggebend ist“, so der Manager weiter.

Sozialversicherungsabkommen gilt nur für Rente

Zu den häufigen Wünschen der Auslandsmitarbeiter gehört es, in der deutschen Sozialversicherung zu verbleiben. Zwischen Deutschland und Südkorea besteht immerhin ein Sozialversicherungsabkommen, aber dieses bezieht sich nur auf die Rentenversicherung. Um dies zu gewährleisten, bedarf es einer sozialversicherungsrechtlichen Prüfung, bei der das zwischen Deutschland und Südkorea bestehende Sozialversicherungsabkommen zugrunde gelegt wird. Der

Verbleib im heimischen Sozialversicherungssystem ist auch nur dann möglich, wenn alle Voraussetzungen einer sozialversicherungsrechtlichen Entsendung nach den Regelungen des Abkommens sowie der Ausstrahlungsregelungen laut §4 SGB IV erfüllt sind oder die Möglichkeit einer Ausnahmevereinbarung besteht. Ist dies nicht der Fall, kann für

die Rentenversicherung eine Ausnahmevereinbarung beantragt werden, bei der ein Expat von der südkoreanischen Rentenversicherungspflicht befreit wäre. Für alle anderen (vom Abkommen nicht erfassten) Sozialversicherungszweige würde diese jedoch nicht gelten und der Mitarbeiter müsste in das südkoreanische Sozialversicherungssystem wechseln.

Dieses ist aber außerordentlich gut entwickelt und besteht derzeit aus insgesamt vier Säulen: Unfallversicherung (seit 1964), Krankenversicherung (seit 1977, verpflichtend für alle seit 1989), Rentenversicherung (seit 1988) und Arbeitslosenversicherung (1995). Aufgrund der schrittweisen Einführung der einzelnen Sozialversicherungszweige konnte die Regierung aus den jeweils gemachten Erfahrungen lernen und somit gilt das System als relativ solide.

Die Beiträge für die Arbeitslosen-, Renten- und Krankenversicherung sind jeweils hälftig von Arbeitgeber und Arbeitnehmer zu entrichten. Arbeitgeber und Arbeitnehmer zahlen jeweils 4,5% des Bruttolohns in die staatliche Rentenkasse. Für die Krankenversicherung werden jeweils rund 3% fällig, in die Unfallkasse zahlen Unternehmen für ihre Angestellten durchschnittlich 1,8% ein und für die Arbeitslosenversicherung müssen beide Seiten etwa 0,65% des Arbeitslohns abgeben. Seit dem 1. August 2007 können sich ausländische Mitarbeiter von der gesetzlichen Krankenversicherungspflicht befreien lassen, wenn sie eine private Krankenversicherung im Ausland nachweisen.

Das Gesundheitssystem in Südkorea ist hochentwickelt. Die Auflagen für medizinisches Personal sind sehr hoch – es dürfen nur Ärzte, Krankenschwestern, Zahnärzte und Hebammen praktizieren, die eine Zulassung des Gesundheitsministeriums (MIHWAF) vorweisen können. Die Arzt- und Krankenhausdichte an sich ist gut, allerdings teilt das Land ein Problem vieler Industrienationen: Etwa 90% der Mediziner praktizieren in den Großstädten, obwohl etwa 80% der Bevölkerung außerhalb der Metropolen leben. Sowohl Südkoreas Einwohner als auch Expats haben eine freie Arzt- und Krankenhauswahl. Einschränkungen gibt es lediglich bei spezialisierten Einrichtungen. Wer sich dort behandeln lassen möchte, benötigt eine Überweisung vom Hausarzt. Ausnahmen bilden Geburten, Notfälle, Zahnbehandlungen, die Bluterkrankheit und familiäre medizinische Services. Je nach Art der Leistung müssen Patienten zwischen 20% und 50%

zuzahlen, auch private Zuzahlungen bei Medikamenten und Krankenhausaufenthalten sind üblich.

Visumsregeln beachten

Sobald alle Konditionen mit dem Mitarbeiter geklärt sind, sollten Personalverantwortliche sich um den Aufenthaltstitel kümmern. Grundsätzlich können sich deutsche Staatsbürger 90 Tage visumfrei in Südkorea aufhalten, was auch für Geschäftsgespräche, die Teilnahme an Konferenzen oder Messen, für Vertragsabschlüsse oder Markterkundungsaufenthalte sowie für Einsätze zu Montage- und Reparaturarbeiten gilt. Wer jedoch gegen Entgelt in Südkorea eine Tätigkeit aufnehmen möchte, muss ein Arbeitsvisum gemäß Artikel 18 des Immigration Control Act beantragen.

Je nach Art der Beschäftigung gibt es unterschiedliche Visa. Ist das Visum erst einmal ausgestellt, ist der Visuminhaber an die darin ausgestellte Beschäftigungsart gebunden. Soll eine Tätigkeit bei einem koreanischen Unternehmen aufgenommen werden, muss für Aufenthalte von bis zu 90 Tagen ein C-4-Visum und bei Aufenthalten von mehr als 90 Tagen grundsätzlich ein D-Visum bei der südkoreanischen Botschaft beantragt werden. Für besondere Berufsgruppen bestehen zudem unterschiedliche Visa. So benötigen Anwälte, Wirtschaftsprüfer und Ärzte beispielsweise ein E-5-Visum (Special Profession), ausländische Geschäftsführer oder leitende Manager eines südkoreanischen Unternehmens müssen ein E-7-Visum (Specially Designated Activities) beantragen.

Vorsicht bei Repräsentanzen

Als gesellschaftsrechtliche Grundlage für eine Beschäftigung nutzen deutsche Unternehmen ohne Niederlassung in Südkorea gern die Gründung einer Repräsentanz. Wichtig ist dabei, dass keine gewinnorientierten Aktivitäten vorgenommen werden dürfen. Insbesondere handelt es sich dabei nicht um eine Gesellschaft im Sinne einer juristischen Person. Die Repräsentanz dient vielmehr ausschließlich der Marktbeobachtung. Steuerrechtlich ist hierbei deshalb immer zu prüfen, ob die deutsche Gesellschaft durch diese Repräsentanz eine Betriebsstätte in Südkorea gründet und welche steuerrechtlichen Auswirkungen damit verbunden sein könnten.

Das südkoreanische Steuersystem ist dem deutschen vergleichbar. Es erfolgt eine direkte Besteuerung des Gewinns von Unternehmen beziehungsweise des Einkommens von Privatpersonen. Wer in Südkorea ansässig ist, also sich für gewöhnlich oder für mindestens ein Jahr dort aufhält, und wer in Südkorea ein Einkommen erlangt, der ist auch in diesem Staat mit seinem weltweiten Einkommen ansässig. Das zwischen Deutschland und Südkorea bestehende Doppelbesteuerungsabkommen erläutert Einzelheiten. Personaler und Entgeltabrechner sollten sich aufgrund der variierenden Steuersätze in den einzelnen Ländern über mögliche Steuerausgleichsmodelle Gedanken machen, damit Expats kein Nachteil gegenüber ihren Kollegen in anderen Ländern und in der Muttergesellschaft entsteht. :::

.....
Anne-Katrin Schulz ist Pressesprecherin bei der auf Global-Mobility-Services und Auslandsversicherungen spezialisierten BDAE Gruppe.