

Lohnnebenkosten sind mehr als nur Sozialversicherungsbeiträge

Auch für 2021 stiegen die Sozialversicherungsbeiträge in Südkorea. Eine Besonderheit ist die in der Regel vorgeschriebene betriebliche Altersvorsorge.

19.03.2021

Von Frank Robaschik | Seoul

In Südkorea gibt es vier Sozialversicherungsarten: Kranken-, Arbeits-, Renten- und Unfallversicherung. In die Arbeitsversicherung fallen Maßnahmen zur Sicherung der Beschäftigung, Zahlung von Arbeitslosengeld, Erziehungs- und Mutterschaftsgeld sowie Fortbildung des Arbeitnehmers.

Die Beiträge für die Arbeitslosen-, Renten- und Krankenversicherung sind jeweils zur Hälfte von Arbeitgeber und Arbeitnehmer zu entrichten. Die Beteiligung an der Beschäftigungs- und Fortbildungsverversicherung muss der Arbeitgeber hingegen alleine tragen. Selbiges gilt für die Beiträge zur Unfallversicherung, die jährlich von der Regierung bestimmt werden und je nach Industriebranche unterschiedlich hoch ausfallen. Ausländische Mitarbeiter können sich von der gesetzlichen Krankenversicherungspflicht befreien lassen, wenn sie eine bestehende private Krankenversicherung im Ausland nachweisen.

Sozialbeiträge 2021 (in Prozent des Jahreseinkommens)

Art der Sozialversicherung	Arbeitgeber	Arbeitnehmer
Arbeitslosenversicherung	0,8	0,8
Beschäftigungs- und Fortbildungsverversicherung ¹	0,25 bis 0,85	-
Krankenversicherung	3,43	3,43
Pflegeversicherung ²	0,395	0,395
Rentenversicherung	4,5	4,5
Unfallversicherung ³	1,53	-

1) Firmen mit weniger als 150 Beschäftigten: 0,25 Prozent; mit mehr als 1.000 Mitarbeitern: 0,85 Prozent; 2) 11,52 Prozent der Krankenversicherung; 3) Durchschnittswert; branchenabhängig: hoch im Kohlebergbau, niedrig im Finanz- und Versicherungsgewerbe

Quelle: Ministry of Employment and Labor; Social Insurance Information System

Abfindung oder betriebliche Altersvorsorge gesetzlich vorgeschrieben

Neben dem System der gesetzlichen Rente sieht der [Labor Standards Act \(LSA\)](#) eine gesetzliche Abfindung beim Ausscheiden aus dem Arbeitsverhältnis vor (Severance Payment). Die gesetzliche Abfindung berechnet sich aus dem Durchschnittsgehalt der letzten drei Monate multipliziert mit der Anzahl der Jahre, die der Arbeitnehmer im Unternehmen tätig war. Unterjährige Zeiträume werden dabei anteilig eingerechnet. Die gesetzliche Abfindung ist innerhalb von 14 Tagen nach dem Ausscheiden des Arbeitnehmers fällig.

Die gesetzliche Abfindung kann gemäß dem Employment Retirement Benefit Security Act (ERBSA) durch eine betriebliche Altersvorsorge des Arbeitgebers ersetzt werden. Neu gegründete Unternehmen sind seit 2012 überdies dazu verpflichtet, eine entsprechende betriebliche Altersvorsorge innerhalb eines Jahres nach der Gründung einzuführen (Art. 5 ERBSA).

Die betriebliche Altersvorsorge ist in Form eines Versicherungsvertrags mit einem Finanzdienstleister zugunsten des Arbeitnehmers abzuschließen, wobei dieser entweder leistungs- oder beitragsorientiert (Defined Benefit oder Defined Contribution) ausgestaltet werden kann. Ersteres entspricht hierbei aus Sicht des begünstigten Arbeitnehmers dem klassischen Severance Payment, wobei die Beiträge nicht mehr als Buchposition in der Bilanz des Unternehmens geführt werden (Insolvenzrisiko).

Dem Arbeitnehmer ist zwischen diesen beiden Beitragsmodellen ein Wahlrecht einzuräumen. Die Möglichkeit der vorzeitigen Auszahlung (vor Beendigung des Arbeitsverhältnisses) ist auf wenige Fälle wie beispielsweise einen geplanten Wohnungskauf beschränkt (Art. 8 Abs. 2 ERBSA).

Daneben muss der Arbeitgeber nach dem Wage Claim Guarantee Act zur Sicherung des Arbeitslohns im Insolvenzfall Beiträge in einen Sicherungsfonds leisten. Die Höhe des Beitrags wird vom Arbeitsministerium individuell für jeden Betrieb bestimmt und darf insgesamt 0,2 Prozent des Bruttogesamtlohns nicht überschreiten.

Sozialversicherungsabkommen regelt Rentenansprüche

Für deutsche Staatsbürger gelten in Südkorea in Bezug auf die Rentenversicherung Sonderregeln, die durch das am 1. Januar 2003 zwischen der Bundesrepublik Deutschland und Südkorea in Kraft getretene Abkommen über soziale Sicherheit normiert wurden. Ziel des Abkommens ist die Koordinierung der Rentenversicherungssysteme beider Staaten. Durch Umsetzung des Prinzips der Gleichbehandlung der Staatsangehörigen beider Vertragsstaaten soll eine Doppelversicherung vermieden werden.


Das Sozialversicherungsabkommen erlangt vorrangig Bedeutung in den Fällen der klassischen, zeitlich begrenzten Entsendung. Auch bei länger dauerndem Aufenthalt im jeweiligen Partnerland ist jedoch eine hinreichende, nicht doppelte Absicherung gewährleistet.

Nach dem Abkommen besteht eine grundsätzliche Zuständigkeit des Rentenversicherers desjenigen Staates, in dem der betreffende Arbeitnehmer arbeitet. Im Falle von Entsendungen deutscher Arbeitnehmer durch ein in Deutschland ansässiges Unternehmen bestimmt Art. 7 des Abkommens, dass bei einer Entsendung von bis zu 24 Monaten der deutsche Arbeitnehmer in der deutschen Rentenkasse verbleibt.

Auf Antrag kann der Zeitraum der Entsendung bei gleichzeitiger Beibehaltung der Zuständigkeit der deutschen Rentenversicherung verlängert werden. Gleiches gilt bei Entsendung südkoreanischer Angestellter durch ein südkoreanisches Unternehmen. Bei längerfristigem Aufenthalt erlangt früher oder später der Rentenversicherer des Aufenthaltslandes die Zuständigkeit.

Nicht vom Sozialversicherungsabkommen erfasst sind Kranken- und Arbeitslosenversicherung. Ob der Arbeitnehmer in diesem Versicherungsbereich im Falle der Entsendung nach Südkorea deutschen Versicherungs- und Rechtsvorschriften unterliegt, bestimmt sich nach den Regelungen des Sozialgesetzbuches.

LOHNNEBENKOSTEN SIND MEHR ALS NUR SOZIALVERSICHERUNGSBEITRÄGE

(Die Ausführungen zu Sozialversicherungsbeiträgen basieren teilweise auf den Publikationen der [AHK Korea](#)  "Firmengründung und Niederlassungsrecht" und "Arbeitsrecht in Korea" sowie dem "International Labour & Employment Handbook" der Kanzlei Yulchon LLC.)

Weitere Informationen zu Arbeitsmarkt, Löhnen und Arbeitsrecht in Südkorea werden in der Publikation "[Lohn- und Lohnnebenkosten](#)" bereitgestellt.

Mehr zu:

Südkorea
Arbeitsmarkt, Lohn- und Lohnnebenkosten
Wirtschaftsumfeld

Kontakt

Katharina Viklenko

Wirtschaftsexpertin

 +49 228 24 993 412

 [Ihre Frage an uns](#)

Alle Rechte vorbehalten. Nachdruck – auch teilweise – nur mit vorheriger ausdrücklicher Genehmigung. Trotz größtmöglicher Sorgfalt keine Haftung für den Inhalt.

© 2021 Germany Trade & Invest

Gefördert vom Bundesministerium für Wirtschaft und Energie aufgrund eines Beschlusses des Deutschen Bundestages.