

SCHNELLÜBERSICHT – FAQ'S

Auf den folgenden Seiten sind die häufigsten Fragen aus der praktischen Anwendung des deutsch-koreanischen Abkommens über Soziale Sicherheit zusammengefasst und kurz beantwortet. Für detaillierte Informationen ist in die Beantwortung der jeweiligen Frage ein Verweis zu weitergehenden Kommenterstellen etc. aufgenommen.

? Besteht zwischen Deutschland und Korea ein Sozialversicherungsabkommen?

Seit dem 1. Januar 2003 ist das Abkommen vom 10. März 2002 zwischen der Bundesrepublik Deutschland und der Republik Korea anzuwenden. Ergänzt wird dieses Abkommen durch eine Vereinbarung über die Durchführung des Abkommens und Verwaltungsvereinbarungen der Deutschen Rentenversicherung und der Deutschen Verbindungsstelle Krankenversicherung – Ausland des GKV-Spitzenverbandes.

? Ist dieses Abkommen auch im Verhältnis zur Demokratischen Volksrepublik Korea (Nordkorea) anzuwenden?

Nein, das Abkommen ist nur im Verhältnis zur Republik Korea (Korea) anzuwenden. Bei einem Mitarbeiterinsatz in Nordkorea sind die Regelungen bei Einsätzen im vertragslosen Ausland anzuwenden.

➔ Artikel 1 Abs. 1 des Abkommens

? Welche Personen können von den Abkommensregelungen profitieren?

Von den Regelungen des Abkommens können deutsche und koreanische Staatsangehörige, Staatenlose und Flüchtlinge und jede andere Person unabhängig ihrer Staatsangehörigkeit profitieren.

➔ Artikel 3 des Abkommens

? Welche Bereiche der deutschen und koreanischen Sozialversicherung werden von dem Abkommen erfasst?

In Bezug auf Deutschland wird in der Hauptsache die gesetzliche Rentenversicherung und partiell die Arbeitslosenversicherung erfasst. Die gesetzliche Kranken- und Pflegeversicherung als auch die Unfallversicherung werden nicht in den Regelungen des Abkommens erfasst.

In Bezug auf Korea ist die gesetzliche Rentenversicherung (Vorschriften über das nationale Rentengesetz) erfasst. Die koreanischen Vorschriften über die Kranken-, Arbeitslosen- und Arbeitsunfallversicherung sind nicht Gegenstand des Abkommens.

➔ Artikel 2 des Abkommens

? Gelten für einen Arbeitnehmer die deutschen Rechtsvorschriften über soziale Sicherheit, auch wenn er seine Erwerbstätigkeit in Deutschland für einen koreanischen Arbeitgeber ausübt?

In diesem Fall sind grundsätzlich die deutschen sozialversicherungsrechtlichen Vorschriften anzuwenden, da der Arbeitnehmer seine Beschäftigung physisch in Deutschland ausübt.

➔ Artikel 6 des Abkommens (Rentenversicherung)

➔ Ergänzende Beratungshinweise (§ 3 SGB IV – Kranken-, Pflege-, Unfall- und Arbeitslosenversicherung)

? Welche Verpflichtungen ergeben sich hieraus für den koreanischen Arbeitgeber?

Die Meldepflichten und die Verpflichtung zur Zahlung des Gesamtsozialversicherungsbeitrages richten sich nach §§ 28a ff. SGB IV. Der Gesamtsozialversicherungsbeitrag ist durch den koreanischen Arbeitgeber an die Einzugsstelle abzuführen, ebenso die Beiträge zur gesetzlichen Unfallversicherung an die zuständige Berufsgenossenschaft.

? Wie verhält es sich, wenn ein deutscher Arbeitgeber einen Arbeitnehmer in Korea einstellt und ihn dort dauerhaft beschäftigt?

In diesem Fall sind grundsätzlich die koreanischen sozialversicherungsrechtlichen Vorschriften anzuwenden, da der Arbeitnehmer seine Beschäftigung physisch in Korea ausübt. Die deutschen sozialversicherungsrechtlichen Vorschriften sind nicht anzuwenden.

➔ Artikel 6 des Abkommens (Rentenversicherung)

➔ Ergänzende Beratungshinweise (§ 3 SGB IV – Kranken-, Pflege-, Unfall- und Arbeitslosenversicherung)

? Enthält das Abkommen für bestimmte Personen- oder Berufsgruppen besondere Regelungen?

Ja, das Abkommen enthält zum Beispiel für nachfolgende Personen- oder Berufsgruppen besondere Regelungen:

- Besatzungsmitglieder auf Seeschiffen
- Beschäftigte bei diplomatischen und konsularischen Vertretungen
 - ➔ Artikel 8 des Abkommens
 - ➔ Artikel 9 des Abkommens

? Sind die oben beschriebenen Grundsätze auch dann anzuwenden, wenn ich einen Arbeitnehmer nur vorübergehend einsetze?

Nein, sofern die Voraussetzungen einer Entsendung/Ausstrahlung erfüllt sind, besteht in allen Zweigen der deutschen Sozialversicherung weiterhin eine Versicherungspflicht.

- ➔ Artikel 7 des Abkommens (Renten- und Arbeitslosenversicherung)
- ➔ Ergänzende Beratungshinweise (§ 3 SGB IV – Kranken-, Pflege-, Unfall- und Arbeitslosenversicherung)

? Wie wirkt sich dieser Umstand auf die soziale Absicherung in Korea aus?

Durch die Regelungen des Abkommens soll eine Mehrfachversicherung in der deutschen und koreanischen Sozialversicherung für die vom Abkommen erfassten Zweige der Sozialversicherung ausgeschlossen werden. Daher sind bei der Entsendung eines Arbeitnehmers von Deutschland nach Korea die koreanischen Rechtsvorschriften über die Rentenversicherung ausgeschlossen.

? Wie verhält es sich mit den Bereichen der koreanischen Sozialversicherung, die nicht von dem Abkommen erfasst sind?

Die koreanischen Vorschriften über die Kranken-, Arbeitslosen- und Arbeitsunfallversicherung sind nicht Gegenstand der Regelungen des Abkommens. Es ist daher anhand der koreanischen Gesetzgebung zu prüfen, ob und unter welchen Rahmenbedingungen Beiträge oder vergleichbare Abgaben zu zahlen sind.

? **Wo finde ich weitere Informationen über die koreanische Sozialversicherung?**

Beispielsweise die Publikation „Social Security Programs Throughout the World“ beschreibt in einer Kurzübersicht die sozialen Sicherungssysteme von 170 Ländern und wird von der Internationalen Vereinigung für Soziale Sicherheit (IVSS) herausgegeben (www.issa.int).

? **Wann sind die Voraussetzungen einer Entsendung bei der Beschäftigung eines deutschen Arbeitnehmers in Korea erfüllt?**

Das Abkommen enthält keine abschließende Aufzählung der Tatbestände, die dazu führen, dass bei einer „Entsendung“ der Arbeitnehmer von den Rechtsvorschriften des Beschäftigungsstaates befreit ist und im Gegenzug weiterhin den entsprechenden Vorschriften des Entsendestaates unterliegt. Bei einer vorübergehenden Beschäftigung von Deutschland in Korea werden zur Beurteilung die Gemeinsame Verlautbarung der Spitzenverbände der Sozialversicherung zur versicherungsrechtlichen Beurteilung entsandter Arbeitnehmer entsprechend angewendet.

➔ Artikel 7 des Abkommens

? **Welche Voraussetzungen sind das genau?**

Zusammengefasst liegen die Voraussetzungen einer Entsendung vor, wenn

- sich der Arbeitnehmer aus Deutschland nach Korea begibt,
- um im Rahmen eines in Deutschland bestehenden Beschäftigungsverhältnisses tätig zu werden und
- dieser Einsatz im Voraus durch Vertrag oder durch Eigenart der Beschäftigung zeitlich befristet ist.

? **Welche Zeitgrenzen sind bei einer Entsendung nach Korea zu beachten?**

Im Rahmen von Entsendungen finden für die ersten 24 Kalendermonate die deutschen Rechtsvorschriften weiter Anwendung.

➔ Artikel 7 des Abkommens

? Werden über das Vorliegen einer Entsendung Nachweise benötigt?

Als Nachweis gegenüber den Behörden in Korea und Deutschland ist eine Bescheinigung über die anzuwendenden Rechtsvorschriften notwendig (D/K 101 bzw. K/D 101). Diese ist in dem Land zu beantragen, dessen Rechtsvorschriften weiter anzuwenden sind.

➔ Vordrucke E 3

? Wo sind diese Nachweise zu beantragen?

Bei Personen, für die Beiträge zur gesetzlichen Rentenversicherung gezahlt werden, ist der Antrag bei der Einzugsstelle für den Gesamtsozialversicherungsbeitrag (gesetzliche Krankenkasse) zu stellen. Bei allen anderen Personen ist der Antrag bei der DRV-Bund zu stellen.

➔ Vordrucke E 5

? Ist eine Verlängerung des 24-Monatszeitraums möglich?

Sofern für die Zeit ab dem 25. Monat der Entsendung nach Korea weiterhin die deutschen Rechtsvorschriften angewendet werden sollen, kann eine Verlängerung der Entsendung beantragt werden.

➔ Artikel 7 des Abkommens

? Wie sieht das Antragsverfahren aus?

Das Antragsverfahren entspricht weitestgehend dem einer Ausnahmevereinbarung nach Artikel 10. Insofern wird auf die entsprechende Ausführung zu Artikel 10 verwiesen.

➔ Artikel 10 des Abkommens

? Kann ein Arbeitnehmer weiterhin in der deutschen Renten- und Arbeitslosenversicherung versichert bleiben, auch wenn die Voraussetzungen einer Entsendung nicht erfüllt sind?

In diesem Fall finden erstmal in Bezug auf die Rentenversicherung ausschließlich die koreanischen Rechtsvorschriften über soziale Sicherheit Anwendung. Sofern dieses nicht im Interesse des jeweiligen Arbeitnehmers liegen sollte, können die DVKA des GKV-Spitzenverbandes und der koreanische National Pension Service im Rahmen einer Ausnahmevereinbarung vereinbaren, dass anstelle der koreanischen die deutschen Rechtsvorschriften in Bezug auf die Rentenversicherung Anwendung finden. Aufgrund besonderer Regelungen im Abkommen erstreckt sich dieses dann im Weiteren auch auf die Arbeitslosenversicherung.

➔ Artikel 10 des Abkommens

? Was sind die Voraussetzungen für eine solche Ausnahmevereinbarung?

Zunächst einmal ist das Einverständnis sowie das Interesse des Arbeitnehmers individuell zu begründen. Weiterhin ist während der Beschäftigung in Korea eine arbeitsrechtliche Anbindung an den deutschen Arbeitgeber notwendig, und dieser muss sich bereit erklären, die bei Zustandekommen einer Ausnahmevereinbarung zu zahlenden Beiträge zur Renten- und Arbeitslosenversicherung an die Einzugsstelle abzuführen und die entsprechenden Meldungen abzugeben.

- ➔ Artikel 10 des Abkommens
- ➔ Verwaltungsvereinbarung zur Durchführung der Bestimmungen des Abkommens über die anzuwendenden Rechtsvorschriften

? Gibt es weitere Voraussetzungen, die zu beachten sind?

Der Einsatz in Korea muss zeitlich befristet sein, diese Befristung kann sich aus einem Vertrag oder aus der Eigenart der Beschäftigung in Korea ergeben. Sofern die Beschäftigung in Korea mehr als fünf Jahre andauert, ist bei der Antragstellung ausführlich darzulegen, welche besonderen betrieblichen Gründe die Beschäftigung in Korea notwendig machen.

- ➔ Artikel 10 des Abkommens

? Besteht ein Rechtsanspruch auf eine Ausnahmevereinbarung?

Nein, bei einer Ausnahmevereinbarung handelt es sich um eine gemeinsame Ermessensentscheidung der DVKA des GKV-Spitzenverbandes und des koreanischen National Pension Service, auf die kein Rechtsanspruch besteht.

- ➔ Artikel 10 des Abkommens

? Wo wird der Abschluss einer Ausnahmevereinbarung beantragt und wie wird über das Ergebnis informiert?

Der Abschluss einer Ausnahmevereinbarung ist – wenn die deutschen Vorschriften Anwendung finden sollen – bei der DVKA des GKV-Spitzenverbandes zu beantragen. Wenn eine Ausnahmevereinbarung zustande kommt, erlässt die DVKA des GKV-Spitzenverbandes einen entsprechenden Bescheid und stellt auch die Bescheinigung über die anzuwendenden Rechtsvorschriften (K/D 101) aus.

- ➔ Artikel 10 des Abkommens
- ➔ Vordrucke E 9
- ➔ Vordrucke E 13

? **Wie verhält es sich mit der Kranken-, Pflege- und Unfallversicherung, wenn eine Ausnahmereinbarung beantragt wird?**

In der Praxis kann davon ausgegangen werden, dass in den meisten Fällen die für die Zweige der Sozialversicherung relevanten Voraussetzungen einer Ausstrahlung (§ 4 SGB IV) nicht erfüllt sein werden. Es müsste geprüft werden, ob allenfalls die Zahlung von „freiwilligen“ Beiträgen für Arbeitnehmer und Arbeitgeber möglich ist.

➔ § 4 SGB IV

➔ Ergänzende Beratungshinweise (§ 4 SGB IV)

? **Enthält das Abkommen weitere Regelungen im Bereich der Rentenversicherung, z.B. wenn ein Arbeitnehmer sowohl Beiträge in die deutsche als auch koreanische Rentenversicherung gezahlt hat?**

Ja, neben den Regelungen zur Entsendung von Arbeitnehmern enthält das Abkommen weitreichende Regelungen für diesen Fall.

➔ Artikel 11 des Abkommens

? **Welche Grundprinzipien sind hierbei zu beachten?**

Das Abkommen sorgt dafür, dass einem Versicherten bei dem späteren Bezug von z. B. Altersrenten keine Nachteile dadurch entstehen, wenn er in Deutschland und in Korea Beiträge in die gesetzliche Rentenversicherung gezahlt hat.

➔ Artikel 11 des Abkommens

? **Wird in diesem Fall eine deutsch-koreanische Gesamtrente gezahlt?**

Der Versicherte wird entgegen landläufiger Meinung keine deutsch-koreanische Gesamtrente erhalten. Vielmehr wird jeder der beiden Staaten aus seinen Versicherungszeiten eine Rente zahlen, wenn die jeweiligen Voraussetzungen erfüllt sind.

➔ Artikel 12 des Abkommens

? **Wie ermittelt sich die Rentenhöhe und wie wird die Rente ausgezahlt?**

Eine Rente aus der deutschen Rentenversicherung wird nach den deutschen Vorschriften des SGB VI berechnet und gezahlt. Bei der Berechnung der koreanischen Rente geschieht Vergleichbares. Die Leistungen werden ungekürzt in den jeweiligen anderen Vertragsstaat gezahlt, Wechselkursschwankungen und Kosten für den Geldtransfer gehen allerdings zu Lasten des Versicherten.

➔ Artikel 20 des Abkommens

? Bedeutet dies, dass durch den Wechsel von der einen in die andere gesetzliche Rentenversicherung Nachteile dadurch entstehen, dass für bestimmte Renten die notwendigen Vorversicherungszeiten fehlen?

Nein, auf keinen Fall. Die deutschen und koreanischen Versicherungszeiten werden bei der Wartezeit und den besonderen versicherungsrechtlichen Voraussetzungen zusammengerechnet. Vergleichbares erfolgt auf der koreanischen Seite. Es können damit Rentenansprüche entstehen, die ohne eine gegenseitige Anrechnung von Versicherungszeiten durch Fehlen der Anspruchsvoraussetzungen dem Grunde nach nie hätten entstehen können.

➔ Artikel 11 des Abkommens

? Wo sind Rentenanträge zu stellen?

Sowohl die Leistungen der deutschen als auch der koreanischen Rentenversicherung werden auf Antrag gewährt. Stellt der Versicherte bei der Deutschen Rentenversicherung einen Rentenantrag, gilt dieser auch gegenüber den koreanischen Behörden als gestellt.

➔ Artikel 17 des Abkommens

? Ist eine Erstattung von in Deutschland eingezahlten Beiträgen zur Rentenversicherung möglich?

Für deutsche Staatsangehörige ist eine Erstattung von Beiträgen zur gesetzlichen Rentenversicherung weitestgehend ausgeschlossen. Koreanische Staatsangehörige können sich 24 Monate nach Beendigung der Versicherungspflicht in der gesetzlichen Rentenversicherung die Arbeitnehmeranteile zur Rentenversicherung erstatten lassen, wenn sie weniger als 60 Monate Beiträge gezahlt haben (§ 210 SGB IV).